

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

| | |
|--|-----|
| Einführung..... | 150 |
| Vergütung auf einen Blick..... | 152 |
| Inhalt..... | 156 |
| Regelung der Vergütungen (Governance)..... | 158 |
| Struktur der Vergütungen..... | 162 |
| Vergütung für das Geschäftsjahr 2021..... | 172 |
| Bericht der Revisionsstelle..... | 181 |

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Im Namen des Verwaltungsrats von GF und des Compensation Committee freue ich mich, den Vergütungsbericht für das Jahr 2021 zu präsentieren.

In den vergangenen zwei Jahren führte das Compensation Committee eine umfassende Überprüfung des für die Konzernleitung geltenden Vergütungssystems durch. Wie im Vergütungsbericht 2020 angekündigt, wurden die Änderungen am Short-term incentive-Plan und am Long-term incentive-Plan für die Konzernleitung im Jahr 2021 umgesetzt. Diese Änderungen wurden bereits im Jahr 2020 ausführlich mit Aktionären und Stimmrechtsberatern diskutiert und sehr positiv aufgenommen, was auch durch die hohe Zustimmungsrates des Vergütungsberichts an der letzten Generalversammlung bestätigt wurde. Ergänzend und um eine umfangreichere Transparenz zu gewährleisten, stellen wir in diesem Bericht eine detaillierte Übersicht über die Erreichung des kurzfristig ausgerichteten Incentive sowie Informationen über die Ausübung des langfristig ausgerichteten Incentive bereit.

2021 überprüfte das Compensation Committee die Struktur und Höhe der Verwaltungsratsvergütung. Auf Grundlage der Ergebnisse dieser Analyse schlug das Compensation Committee dem Verwaltungsrat vor, die Honorare für das Präsidium des Verwaltungsrats, das Präsidium des Compensation Committee und das Präsidium des Nomination and Sustainability Committee anzupassen. Die Änderungen wurden vom Verwaltungsrat angenommen und sind seit der Generalversammlung 2021 in Kraft. Weitere Einzelheiten finden sich in diesem Vergütungsbericht.

Die COVID-19-Pandemie hat das Geschäft im Jahr 2020 erheblich beeinträchtigt. Im Berichtsjahr haben sich jedoch wesentliche Marktsegmente des Unternehmens wieder erholt und es wurden bemerkenswerte Fortschritte bei der Umsetzung der strategischen Ziele erreicht. Dieser Bericht erläutert, wie sich die Leistung von GF im Jahr 2021 auf die im Rahmen der Incentive-Pläne gewährte Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung ausgewirkt hat.

Dieser Vergütungsbericht enthält alle relevanten Informationen über die Vergütungspolitik und -programme, die verantwortungsvolle Unternehmensführung im Zusammenhang mit Vergütungsentscheiden und die im Berichtsjahr gewährten Vergütungen. Sie werden gebeten, die maximale Höhe der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung und die maximale Höhe der Vergütung der Konzernleitung für das nächste Geschäftsjahr (prospektive verbindliche Abstimmungen) an der diesjährigen Generalversammlung zu genehmigen. Ferner schätzen wir Ihre Meinung zum Vergütungsbericht, die Sie in einer rückwirkenden Konsultativabstimmung zum Ausdruck bringen können.

Wir sind überzeugt, dass die an dem Vergütungssystem vorgenommenen Änderungen die Umsetzung der ehrgeizigen Strategie unterstützen, und danken Ihnen für Ihre wertvolle Rückmeldung und Ihre anhaltende Unterstützung. Wir freuen uns darauf, diesen konstruktiven Dialog mit Ihnen, unseren Aktionärinnen, Aktionären und Anspruchsgruppen, fortzusetzen.

Freundliche Grüsse



Eveline Saupper

Präsidentin des Compensation Committee

Vergütung auf einen Blick

Vergütung des Verwaltungsrats

Vergütungsmodell

Um die Unabhängigkeit in ihrer Kontrollfunktion zu gewährleisten, erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrats ausschliesslich eine fixe Vergütung. Diese wird in bar und Aktien ausgezahlt, die für die Dauer von fünf Jahren gesperrt sind.

| Amt | Honorar ¹ | Gesperrte Aktien |
|--|----------------------|------------------|
| Basishonorar | | |
| Mitgliedschaft im Verwaltungsrat | CHF 70'000 | 150 Aktien |
| Zusätzliche Honorare | | |
| Präsidium des Verwaltungsrats ^{2,3} | CHF 290'000 | 150 Aktien |
| Independent Lead Director | CHF 22'500 | |
| Präsidium des Audit Committee | CHF 80'000 | |
| Mitgliedschaft im Audit Committee | CHF 30'000 | |
| Präsidium des Compensation Committee ³ | CHF 60'000 | |
| Mitgliedschaft im Compensation Committee ³ | CHF 20'000 | |
| Präsidium des Nomination and Sustainability Committee ³ | CHF 60'000 | |
| Mitgliedschaft im Nomination and Sustainability Committee ³ | CHF 20'000 | |

1 Per Generalversammlung 2021

2 Dem Präsidenten des Verwaltungsrats stehen keine zusätzlichen Ausschusshonorare zu.

3 Honorar für das Präsidium des Verwaltungsrats bis zur Generalversammlung 2021: CHF 200'000; Honorar für das Präsidium des Compensation Committee und des Nomination and Sustainability Committee bis zur Generalversammlung 2021: CHF 40'000

Vergütung für 2021

Die dem Verwaltungsrat zwischen der Generalversammlung 2020 und der Generalversammlung 2021 gewährte Vergütung liegt innerhalb des von den Aktionären gewährten Bereichs:

| Zeitraum der Vergütung | Genehmigter Betrag | Tatsächlicher Betrag |
|------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 2020-2021 | CHF 3'450'000 ¹ | CHF 2'767'000 ² |
| 2021-2022 | CHF 3'140'000 ¹ | n/a ³ |

1 Auf Basis eines Aktienwerts von CHF 1'600.00

2 Auf Basis eines Aktienwerts von CHF 1'140.00 für den Zeitraum des Jahres 2020 und von CHF 1'385.00 für den Zeitraum des Jahres 2021

3 Vergütungszeitraum noch nicht abgeschlossen; eine abschliessende Bewertung wird im Vergütungsbericht 2022 vorgelegt.

Das Vergütungssystem für den Verwaltungsrat enthält keine leistungsbezogenen Komponenten.

Vergütung der Konzernleitung

| Vergütungselemente | Zweck | Art | Zeitraumen | Leistungsmessung |
|--|---|---------------------------|--|--|
| Fixe Vergütung | | | | |
| Fixes Grundsalär | Entgelt für die Funktion | Barzahlung | monatlich | Qualifikation, Erfahrung und individuelle Leistung |
| Nebenleistungen | Schutz vor Risiken wie Tod, Invalidität und Alter | | | |
| Variable Vergütung | | | | |
| Kurzfristig ausgerichteter Incentive (STI) | Entgelt für jährliche Leistung auf Basis der strategischen Ziele von GF | Barzahlung | jährlich | organisches Umsatzwachstum EBIT-Marge ROIC Nachhaltigkeit (ESG) individuelle Ziele |
| Langfristig ausgerichteter Incentive (LTI) | Entgelt für langfristige Leistung Abstimmung auf Interessen der Aktionäre und die Strategie von GF Beteiligung am langfristigen Erfolg des Unternehmens | leistungsabhängige Aktien | dreijährige Leistungsperiode and zusätzlich zweijährige Sperrfrist | EPS rTSR |

Leistung im Jahr 2021

Nachdem das Geschäft von GF im Jahr 2020 stark von der COVID-19-Pandemie in Mitleidenschaft gezogen wurde, verzeichnete das Unternehmen im Berichtsjahr in vielen seiner Marktsegmenten eine Erholung. Somit lag die STI-Auszahlung für das Jahr 2021 über der des Vorjahres.

Vergütung für 2021

Die der Konzernleitung (einschliesslich des CEO) für das Jahr 2021 gewährte Vergütung liegt innerhalb des von den Aktionären an der Generalversammlung 2020 gewährten Bereichs:

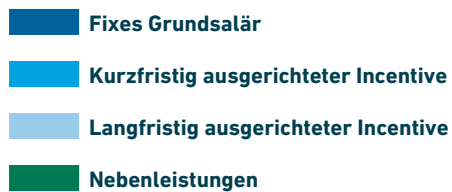
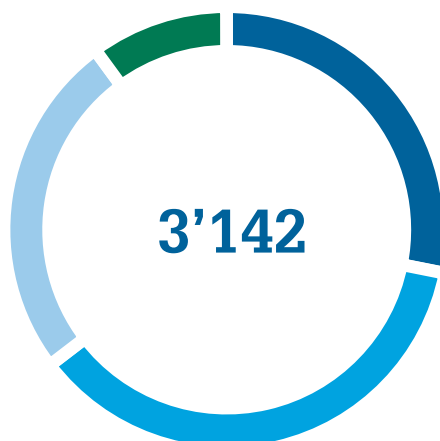
| STI-Auszahlung für das Jahr 2021 | |
|----------------------------------|----------------------|
| Konzernleitung (inkl. CEO) | 84%-136,5% des Ziels |

| Zeitraum der Vergütung | Genehmigter Betrag | Tatsächlicher Betrag |
|------------------------|--------------------|----------------------|
| 2021 | CHF 10'531'000 | CHF 8'697'000 |

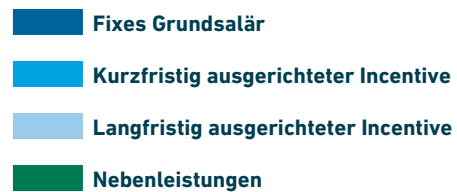
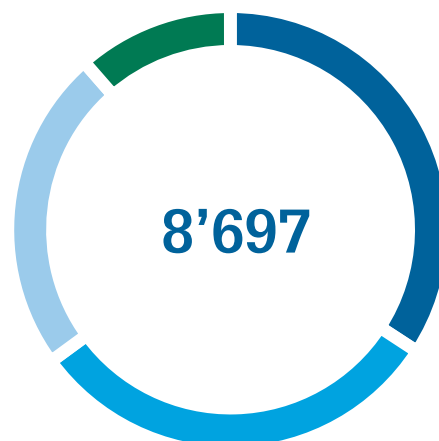
Die Ausübung des LTI-Plans 2018 (die Leistungsperiode endete mit dem Jahr 2021) belief sich für EPS-gebundene leistungsabhängige Aktien auf 0% (unter der Untergrenze) und für rTSR-gebundene leistungsabhängige Aktien auf 130,73%.

| Leistungsperiode | EPS-gebundene leistungsabhängige Aktien (Gewichtung 50% der Zuteilung) | rTSR-gebundene leistungsabhängige Aktien (Gewichtung 50% der Zuteilung) | Gesamt Ausübungsniveau |
|------------------|--|---|------------------------|
| LTI 2018 | 2019-2021 0% des Ziels | 130,73% des Ziels | 65,37% des Ziels |

Vergütung des CEO für 2021
in CHF 1'000



Vergütung der Konzernleitung für 2021
in CHF 1'000



Grundsätze der Vergütungspolitik

Die für die Konzernleitung geltende Vergütungspolitik soll gewährleisten, dass talentierte Führungskräfte rekrutiert, motiviert und an das Unternehmen gebunden werden. Dies soll im Einklang mit den folgenden Grundsätzen geschehen:

- Fairness und Transparenz
- Bezahlung nach Leistung und Implementierung der Geschäfts- und Nachhaltigkeitsstrategie
- Langfristige Orientierung und Ausrichtung auf die Interessen der Aktionäre
- Wettbewerbsfähigkeit

Regelung der Vergütungen (Governance)

- Die Befugnis für Entscheidungen im Zusammenhang mit der Vergütung ist in den Statuten von GF geregelt.
- Der Verwaltungsrat wird bei der Vorbereitung aller vergütungsbezogenen Entscheidungen in Bezug auf den Verwaltungsrat und die Konzernleitung vom Compensation Committee unterstützt.
- Die maximalen Gesamtvergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung unterliegen einer verbindlichen prospektiven Aktionärsabstimmung an der Generalversammlung.
- Darüber hinaus unterliegt der Vergütungsbericht einer rückwirkenden Konsultativabstimmung an der Generalversammlung.

Inhalt

Der Vergütungsbericht enthält Informationen zur Vergütungspolitik, zu den Vergütungssystemen und zu den Verfahren zur Festlegung der Vergütungen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung von GF. Zudem informiert er eingehend über die Vergütungen für das Geschäftsjahr 2021.

Der Vergütungsbericht entspricht den Vorgaben der Schweizer Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften, den Vorgaben betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange und den Grundsätzen des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance von Economiesuisse.

Der Vergütungsbericht ist wie folgt strukturiert:

Regelung der Vergütungen (Governance)

[Regelungen betreffend Vergütung in den Statuten](#)

[Compensation Committee](#)

[Entscheidungskompetenzen](#)

[Verfahren zur Festlegung der Vergütung](#)

Struktur der Vergütungen

[Vergütung des Verwaltungsrats](#)

[Grundsätze der Vergütungspolitik](#)

[Vergütungsmodell](#)

[Richtlinie zum Aktienbesitz](#)

[Vergütung der Konzernleitung](#)

[Grundsätze der Vergütungspolitik](#)

[Vergütungsmodell](#)

[Vergütungsmix und Obergrenzen](#)

[Fixes Grundsalar](#)

[Kurzfristig ausgerichteter Incentive](#)

[Langfristig ausgerichteter Incentive \(aktienbasierte Vergütung\)](#)

[Rückforderungs- und Verfallsbestimmungen](#)

[Nebenleistungen](#)

[Vertragsbedingungen](#)

[Richtlinie zum Aktienbesitz](#)

Vergütung für das Geschäftsjahr 2021

[Verwaltungsrat](#)

[Konzernleitung](#)

[Leistung im Jahr 2021](#)

[Aktienbeteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung](#)

[Organdarlehen](#)

[Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung](#)

Regelung der Vergütungen (Governance)

Regelungen betreffend Vergütung in den Statuten

Die Statuten von GF enthalten Bestimmungen über die für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung geltenden Vergütungsgrundsätze. Diese Bestimmungen sind auf der Website von GF abrufbar und umfassen Folgendes:

- Grundsätze der Vergütungspolitik des Verwaltungsrats (Artikel 22)
- Grundsätze der Vergütungspolitik der Konzernleitung (Artikel 23c)
- Zusatzbetrag für neue Mitglieder der Konzernleitung (Artikel 23c.9)
- Bestimmungen zu den Arbeitsverträgen von Mitgliedern der Konzernleitung (Artikel 23b)
- Darlehen und Kredite (Artikel 23d.1)
- Bestimmungen zur Frühpensionierung von Mitgliedern der Konzernleitung (Artikel 23d.2)

Gemäss Artikel 22 und 23 der Statuten genehmigt die Generalversammlung jährlich die maximale jährliche Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der Generalversammlung bis zur nächsten Generalversammlung sowie die maximale Gesamtvergütung der Konzernleitung für das folgende Kalenderjahr. Darüber hinaus wird der Vergütungsbericht der Generalversammlung jedes Jahr konsultativ zur Abstimmung unterbreitet, damit die Aktionäre ihre Meinung zur Vergütungspolitik und zu den Vergütungssystemen zum Ausdruck bringen können.

Compensation Committee

Das Compensation Committee setzt sich aus drei nicht exekutiven Mitgliedern des Verwaltungsrats zusammen. Diese werden jährlich und individuell von der Generalversammlung für ein Jahr gewählt, jeweils bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung. An der ordentlichen Generalversammlung für das Geschäftsjahr 2021 wurden Eveline Saupper (Präsidentin) und Riet Cadonau als Mitglieder des Compensation Committee wiedergewählt. Hubert Achermann wurde als neues Mitglied in das Compensation Committee gewählt.

Das Compensation Committee unterstützt den Verwaltungsrat bei den folgenden Aufgaben:

- Festlegung der Vergütungspolitik auf oberster Unternehmensebene, einschliesslich der Grundsätze für die variable Vergütung und Beteiligungsprogramme
- Überprüfung der Richtlinien für die Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung
- Vorbereitung der Anträge im Zusammenhang mit der maximalen Gesamtvergütung für die Generalversammlung
- Empfehlungen zur Höhe der Vergütungen an den Verwaltungsrat, den CEO sowie die übrigen Mitglieder der Konzernleitung innerhalb der von der Generalversammlung genehmigten maximalen Gesamtvergütung
- Überprüfung und Entwurf des jährlichen Vergütungsberichts an den Verwaltungsrat

Im Lauf des Jahres 2021 nahm das Compensation Committee die folgenden regulären Aufgaben wahr:

- Durchführung einer Benchmark-Analyse für die Vergütung des Verwaltungsrats und, basierend auf deren Ergebnissen, Erarbeitung eines Vorschlags zu Händen des Verwaltungsrats zur Genehmigung der Anpassungen an der Höhe der Vergütung
- Durchführung einer Benchmark-Analyse für die Vergütung des CEO und der übrigen Mitglieder der Konzernleitung und Vorlage eines Vorschlags zu Saläranspassungen beim Verwaltungsrat
- Beurteilung des wirtschaftlichen Erfolgs im Geschäftsjahr 2020 im Vergleich zu den Zielvorgaben sowie Erarbeitung eines Vorschlags zu Händen des Verwaltungsrats für die kurzfristig ausgerichtete Vergütung (Incentive) für den CEO und die übrigen Mitglieder der Konzernleitung
- Festlegung der Geschäftsziele für das Jahr 2021 für den CEO, Überprüfung der Geschäftsziele der übrigen Mitglieder der Konzernleitung sowie anschliessende Einreichung beim Verwaltungsrat zur Genehmigung
- Überprüfung des Vergütungsberichts 2020 und Vorbereitung der Vergütungsanträge, die den Aktionären an der Generalversammlung 2021 zur Abstimmung vorgelegt wurden
- Diskussion über die Abstimmungsergebnisse zu den Vergütungsanträgen an der Generalversammlung 2021 sowie Rückmeldungen der Aktionäre und Stimmrechtsberater zu den Vergütungsfragen
- Dialog mit wichtigen Aktionären und Stimmrechtsberatern zu Vergütungsfragen, um deren Meinungen und Kommentare einzuholen
- Vorbereitung des Vergütungsberichts 2021

Das Compensation Committee tritt zusammen, sooft es die Geschäfte erfordern, mindestens jedoch zweimal pro Jahr. Im Jahr 2021 hielt das Compensation Committee drei Sitzungen von jeweils rund zwei Stunden nach folgendem Zeitplan ab:

Sitzungsübersicht 2021

| Februar | April | Dezember |
|--|---|--|
| Geschäftsergebnis 2020; STI 2020 für den CEO und die Konzernleitung, einschliesslich Genehmigung der angepassten STI-Richtlinie für 2021 | Überprüfung Vergütungsmodell Verwaltungsrat | Analyse der Abstimmungsergebnisse zu den Vergütungsanträgen an der ordentlichen Generalversammlung |
| Genehmigung der LTI-2017 Ausübung und der LTI-2021 Zuteilung, einschliesslich Genehmigung der angepassten LTI-Richtlinie für 2021 | | Überprüfung der Rückmeldungen von Aktionären und Stimmrechtsberatern zur Vergütung |
| Benchmark der Vergütung des Verwaltungsrats | | Genehmigung Vergütungsmodell Verwaltungsrat |
| Überprüfung Vergütungsmodell Verwaltungsrat | | Überprüfung der Vergütung des Verwaltungsrats für den nächsten Vergütungszeitraum |
| Benchmark der Vergütung des CEO und der Mitglieder der Konzernleitung | | Überprüfung der Zielvergütung des CEO und die der Mitglieder der Konzernleitung für das kommende Geschäftsjahr |
| Überprüfung der Zielvergütung des CEO und der Mitglieder der Konzernleitung für 2021 ¹ | | Überprüfung Entwurf des Vergütungsberichts 2021 |
| Genehmigung des Vergütungsberichts 2020 | | |
| Maximale Höhe der Vergütung für den Verwaltungsrat bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung | | |
| Maximale Höhe der Vergütung für die Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2022 | | |

¹ Dieses reguläre Traktandum wurde von der letzten Sitzung im Jahr 2020 auf die erste Sitzung im Jahr 2021 verschoben.

Im Jahr 2021 nahmen alle Mitglieder des Compensation Committee an allen Sitzungen teil. Der Präsident des Verwaltungsrats, der CEO, der Leiter Human Resources des Konzerns und der Leiter Compensation and Benefits des Konzerns sind zu den Sitzungen in beratender Funktion eingeladen. Der Präsident des Verwaltungsrats und der CEO nehmen nicht an der Sitzung teil, wenn ihre eigene Vergütung und Leistung besprochen werden.

Die Präsidentin des Compensation Committee erstattet dem Verwaltungsrat nach jeder Sitzung Bericht über die Aktivitäten des Compensation Committee. Die Protokolle der Sitzungen des Compensation Committee stehen allen Mitgliedern des Verwaltungsrats zur Verfügung.

Die Entscheidungskompetenz bezüglich Vergütungsanträgen und -entscheiden verteilt sich wie folgt:

Entscheidungskompetenzen

Genehmigungssystematik

| Thema | Empfehlung durch | Definitive Genehmigung durch |
|---|--|--|
| Vergütungspolitik und -grundsätze | Compensation Committee | Verwaltungsrat |
| Gesamtvergütung des Verwaltungsrats | Verwaltungsrat, auf Basis der Empfehlung des Compensation Committee | Ordentliche Generalversammlung (verbindliche Abstimmung) |
| Individuelle Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats | Compensation Committee | Verwaltungsrat |
| Gesamtvergütung der Konzernleitung | Verwaltungsrat, auf Basis der Empfehlung des Compensation Committee | Ordentliche Generalversammlung (verbindliche Abstimmung) |
| Individuelle Vergütung des CEO | Compensation Committee, auf Basis der Empfehlung des Präsidenten des Verwaltungsrats | Verwaltungsrat |
| Individuelle Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung | Compensation Committee, auf Basis der Empfehlung des CEO | Verwaltungsrat |
| Vergütungsbericht | Verwaltungsrat, auf Basis der Empfehlung des Compensation Committee | Ordentliche Generalversammlung (Konsultativabstimmung) |

Im Namen des Verwaltungsrats überprüft eine externe und die Interne Revision jährlich die Konformität der Vergütungsentscheide mit den Statuten sowie den Organisations- und Vergütungsreglementen für die Konzernleitung und den Verwaltungsrat.

Das Compensation Committee zieht regelmässig externe Vergütungsspezialisten heran für eine neutrale Beratung und um Vergleichsdaten einzuholen. Im Berichtsjahr erbrachte Agnès Blust Consulting Dienstleistungen in Bezug auf die Vergütung der Konzernleitung und des Verwaltungsrats. Obermatt wurde damit beauftragt, die relative Leistung von GF für die Zwecke des LTI-Plans (Long-term incentive-Plan) zu messen. Diese Unternehmen haben keine weiteren Mandate bei GF.

Verfahren zur Festlegung der Vergütung

Benchmarking

Die Struktur und Höhe der Vergütungen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung werden alle zwei bis drei Jahre überprüft und orientieren sich am Branchen- und Arbeitsmarktumfeld, in dem GF Talente anwirbt. Das Compensation Committee stützt sich dabei zu Vergleichszwecken auf Vergütungsumfragen von unabhängigen Beratungsfirmen und auf öffentlich verfügbare Informationen wie die Offenlegung von Vergütungen durch vergleichbare Unternehmen.

Als vergleichbare Unternehmen gelten multinationale Unternehmen mit ähnlichem Geschäftsmodell und ähnlicher Grösse in Bezug auf Marktkapitalisierung, Umsatz, Anzahl Mitarbeitender, Komplexität und geografische Reichweite, die an der Schweizer Börse (SIX) kotiert sind. Die Vergleichsgruppe für das Benchmarking des Verwaltungsrats und der Konzernleitung umfasst die folgenden Schweizer Unternehmen: Bucher Industries, DKSH, Dormakaba, Geberit, OC Oerlikon, SIG Combibloc, Sonova, Straumann und Sulzer. Die Vergleichsanalyse zu den Vergütungen wurde zuletzt 2021 durchgeführt.

Leistungsmanagement

Für die Höhe der Vergütung des CEO und der übrigen Mitglieder der Konzernleitung fliessen ferner die effektive wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens sowie die individuelle Leistung in die Entscheidung des Compensation Committee mit ein. Die individuelle Leistung wird im Rahmen des jährlichen «Management By Objectives»-Prozesses (MBO) bewertet. Hierbei werden zum Jahresbeginn individuelle Zielvorgaben festgelegt und zum Jahresende mit der effektiven Leistung verglichen. Die Zielvorgaben und die Leistungsbewertung der Mitglieder der Konzernleitung erfolgen durch den CEO und durch den Präsidenten des Verwaltungsrats für den CEO. Die Leistungsbewertung des CEO und der übrigen Mitglieder der Konzernleitung wird vom Compensation Committee überprüft.

Struktur der Vergütungen

Vergütung des Verwaltungsrats

Grundsätze der Vergütungspolitik

Um die Unabhängigkeit der Mitglieder des Verwaltungsrats bei der Ausübung ihrer Kontrollfunktion zu gewährleisten, erhalten diese ausschliesslich eine feste Vergütung. Die Vergütung wird teilweise in bar und teilweise in Aktien entrichtet, die für die Dauer von fünf Jahren gesperrt sind, um die Ausrichtung der Vergütung auf die Interessen der Aktionäre sicherzustellen.

Vergütungsmodell

Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats wird alle zwei bis drei Jahre mit der Praxis der Mitbewerber verglichen. Die Grundstruktur der Vergütung wird so weit wie möglich beibehalten. Die letzte Vergleichsanalyse wurde 2021 durchgeführt (Einzelheiten zur Vergleichsgruppe finden Sie im Kapitel [Verfahren zur Festlegung der Vergütung/Benchmarking](#)). Auf Grundlage der Ergebnisse dieser Analyse schlug das Compensation Committee dem Verwaltungsrat vor, die Honorare für das Präsidium des Verwaltungsrats, das Präsidium des Compensation Committee und das Präsidium des Nomination and Sustainability Committee mit Wirkung zur Generalversammlung 2021 anzupassen. Die Änderungen wurden vom Verwaltungsrat angenommen und sind seit der Generalversammlung 2021 in Kraft. Es wurden keine weiteren Änderungen an der Höhe der Vergütung oder am Vergütungsmodell für den Verwaltungsrat vorgenommen.

Um die Unabhängigkeit der Verwaltungsratsmitglieder bei der Wahrnehmung ihrer Kontrollpflichten zu gewährleisten, erhalten sie eine feste Vergütung ohne leistungsbezogene Komponente. Die jährliche Gesamtvergütung für jedes Mitglied des Verwaltungsrats hängt von den jeweils wahrgenommenen Funktionen und Aufgaben im Berichtsjahr ab und besteht aus einem jährlichen Basishonorar, das in bar und in gesperrten Aktien entrichtet wird, sowie aus zusätzlichen Ausschusshonoraren, die in bar entrichtet werden. Die Barvergütung wird im Januar für das vorangegangene Kalenderjahr bezahlt, während die Aktien im Dezember des jeweiligen Kalenderjahres zugeteilt werden. Die Aktien sind für die Dauer von fünf Jahren gesperrt. Die Sperrfrist wird im Todes- oder Invaliditätsfall aufgehoben und bleibt in allen anderen Fällen der Kündigung bestehen. Die Aktien werden zu ihrem Marktwert auf Basis des Schlusskurses am letzten Handelstag des Berichtsjahres ausgewiesen.

| Amt | Honorar ¹ | Gesperrte Aktien |
|--|----------------------|------------------|
| Basishonorar | | |
| Mitgliedschaft im Verwaltungsrat | CHF 70'000 | 150 Aktien |
| Zusätzliche Honorare | | |
| Präsidium des Verwaltungsrats ^{2,3} | CHF 290'000 | 150 Aktien |
| Independent Lead Director | CHF 22'500 | |
| Präsidium des Audit Committee | CHF 80'000 | |
| Mitgliedschaft im Audit Committee | CHF 30'000 | |
| Präsidium des Compensation Committee ³ | CHF 60'000 | |
| Mitgliedschaft im Compensation Committee ³ | CHF 20'000 | |
| Präsidium des Nomination and Sustainability Committee ³ | CHF 60'000 | |
| Mitgliedschaft im Nomination and Sustainability Committee ³ | CHF 20'000 | |

¹ Per Generalversammlung 2021

² Dem Präsidenten des Verwaltungsrats stehen keine zusätzlichen Ausschusshonorare zu.

³ Honorar für das Präsidium des Verwaltungsrats bis zur Generalversammlung 2021: CHF 200'000; Honorar für das Präsidium des Compensation Committee und des Nomination and Sustainability Committee bis zur Generalversammlung 2021: CHF 40'000

Auf die an die Mitglieder des Verwaltungsrats gezahlten Vergütungen sind die üblichen Sozialabgaben zu entrichten; sie begründen keinen Rentenanspruch.

Richtlinie zum Aktienbesitz

Die Mitglieder des Verwaltungsrats sind verpflichtet, 200% des jährlichen in bar ausgerichteten Basishonorars in Namenaktien von GF zu halten. Neu gewählte Mitglieder müssen die erforderliche Aktienbeteiligung innert fünf Jahren nach ihrer Wahl in den Verwaltungsrat aufbauen. Sollte der Aktienkurs deutlich fallen oder steigen, kann der Verwaltungsrat diese Periode nach eigenem Ermessen entsprechend anpassen.

Die Mindestbeteiligungen sind in der nachfolgenden Übersicht aufgeführt:

| | Anforderungen zum Aktienbesitz | Zeitraumen für den Aufbau |
|----------------|--|---------------------------|
| Verwaltungsrat | 200% des jährlichen Basishonorars (in bar) | 5 Jahre |

Zur Feststellung des Mindestaktienbesitzes werden alle gehaltenen Aktien berücksichtigt, unabhängig davon, ob sie gesperrt sind oder nicht. Das Compensation Committee prüft die Übereinstimmung mit den Aktienbeteiligungsrichtlinien jährlich.

Vergütung der Konzernleitung (einschliesslich CEO)

Grundsätze der Vergütungspolitik

Die für die Konzernleitung geltende Vergütungspolitik soll gewährleisten, dass talentierte Führungskräfte rekrutiert, motiviert und an das Unternehmen gebunden werden. Dies soll im Einklang mit den folgenden Grundsätzen geschehen:

- Fairness und Transparenz
- Bezahlung nach Leistung und Implementierung der Geschäfts- und Nachhaltigkeitsstrategie
- Langfristige Orientierung und Ausrichtung auf die Aktionärsinteressen
- Wettbewerbsfähigkeit

| Fairness und Transparenz (interne Gleichbehandlung) | Bezahlung nach Leistung und Strategieimplementierung | Langfristige Orientierung und Ausrichtung auf die Aktionärsinteressen | Wettbewerbsfähigkeit |
|--|--|---|--|
| Die Vergütungsmodelle sind einfach, klar strukturiert und transparent gestaltet. Sie gewährleisten eine faire Vergütung auf Basis der mit den einzelnen Positionen verbundenen Verantwortlichkeiten und Kompetenzen. | Ein Teil der Vergütung ist direkt an den Erfolg des Unternehmens, die Umsetzung der Geschäftsstrategie und die individuelle Leistung geknüpft. | Ein erheblicher Teil der Vergütung wird in Form von leistungsabhängigen Aktien zugeteilt, um eine Beteiligung am langfristigen Erfolg des Unternehmens und eine konsequente Ausrichtung auf die Interessen der Aktionäre sicherzustellen. | Die Höhe der Vergütungen ist konkurrenzfähig und orientiert sich am Marktumfeld. |

Vergütungsmodell

Die Vergütung der Konzernleitung umfasst folgende Elemente:

- Fixes Grundsalar in bar
- Leistungen wie Vorsorge- und Sozialversicherungsbeiträge
- Leistungsbezogener, kurzfristig ausgerichteter Incentive in bar (Short-term incentive, STI)
- Aktienbasierter, langfristig ausgerichteter Incentive (Long-term incentive, LTI)

| | Fixe Vergütungselemente | | Variable Vergütungselemente | |
|-------------------------|--|---|--|---|
| | Fixes Grundsalar | Nebenleistungen | STI Leistungsjahr 2021 | LTI Leistungsjahr 2021 |
| Zweck | Sicherstellung der fixen Vergütung | Schutz vor Risiken wie Tod, Invalidität und Alter | Vergütung für jährliche Leistung | Vergütung für langfristige Leistung Ausrichtung auf die Interessen der Aktionäre Beteiligung am langfristigen Erfolg und Abstimmung auf Strategie 2025 |
| Treiber | Umfang und Komplexität der Funktion Profil des Funktionsinhabers Marktpraxis | lokale Gesetzgebung und Marktpraxis | Leistung gemessen an Geschäfts- und individuellen Zielvorgaben | langfristige Wertschöpfung |
| Leistungsperiode | - | - | Jahr 2021 | 3 Jahre Zuteilungstag: 1. Januar 2021 Leistungsperiode: 2021-2023 |
| Sperrfrist | - | - | - | zusätzliche 2 Jahre: 2024-2025 |
| Leistungsmessung | Qualifikation, Erfahrung und Leistung des Funktionsinhabers | - | organisches Umsatzwachstum EBIT-Marge ROIC Nachhaltigkeit (ESG) Individuelle Ziele | alle LTI-relevanten Aktien sind leistungsabhängig: 50% EPS, 50% rTSR Ermittlung EPS-Zielerreichung: Ø (EPS-Wert 2021, 2022, 2023) dividiert durch Ø (EPS-Wert 2018, 2019, 2020) Ermittlung rTSR-Zielerreichung: Ø (Rang in den Jahren 2021, 2022, 2023 von GF innerhalb des SMI-MID) |
| Übergabe | monatliche Barzahlung | Beiträge an die Sozialversicherung, Altersvorsorge und Versicherungen | Barzahlung im März 2022 | Anzahl der PS, davon 50% PS(EPS), 50% PS(rTSR) |

EBIT = Earnings before interest and taxes (Gewinn vor Zinsen und Steuern)

EPS = Earnings per share (Gewinn je Aktie)

ESG = Environment, social, governance (Umwelt, Soziales und Governance)

PS = Performance shares (leistungsabhängige Aktien)

PS(EPS) = EPS-abhängige Aktien

PS(rTSR) = rTSR-abhängige Aktien

ROIC = Return on invested capital (Kapitalrendite)

Ø = Durchschnitt

Zu Vergleichszwecken wird die Vergütung der Konzernleitung regelmässig mit Vergütungsumfragen von unabhängigen Beratungsfirmen und mit öffentlich zugänglichen Vergütungsinformationen vergleichbarer multinationaler Industrieunternehmen verglichen (Einzelheiten zur Vergleichsgruppe finden Sie im Kapitel [Verfahren zur Festlegung der Vergütung/Benchmarking](#)).

Vergütungsmix und Obergrenzen

CEO

| | | | |
|-------------------------------|--------------------------|-------------|-------------|
| Auszahlung bei Zielerreichung | Fixes Grundsalär 100% | STI 100% | LTI 90% |
| Maximale Auszahlung | Fixes Grundsalär 100% | STI 150% | LTI 135% |

Übrige Mitglieder der Konzernleitung

| | | | |
|-------------------------------|--------------------------|------------|------------|
| Auszahlung bei Zielerreichung | Fixes Grundsalär 100% | STI 60% | LTI 60% |
| Maximale Auszahlung | Fixes Grundsalär 100% | STI 90% | LTI 90% |

Maximale Auszahlung:

- STI: auf 150% des Zielniveaus begrenzt
- LTI: auf 150% des Zielniveaus begrenzt
- Gesamtobergrenze: Die variable Gesamtvergütung (Wert der Auszahlung des STI und der Zuteilung des LTI) ist gemäss Statuten auf 250% der fixen Vergütung begrenzt.

Fixes Grundsalär

Die fixen Grundsaläre werden hauptsächlich anhand folgender Faktoren festgelegt:

- Umfang und Aufgaben einer gegebenen Funktion sowie die zu ihrer Ausübung erforderlichen Qualifikationen
- Qualifikation, Erfahrung und Leistung des Funktionsinhabers
- Externer Marktwert der Funktion

Die fixen Grundsaläre der Konzernleitungsmitglieder werden jährlich auf Basis der genannten Faktoren überprüft und der Marktentwicklung angepasst.

Kurzfristig ausgerichteter Incentive

Der kurzfristig ausgerichtete Incentive (STI) ist eine variable Vergütung, mit der sowohl die Erreichung der unternehmerischen und Nachhaltigkeitsziele des Konzerns und seiner Divisionen als auch die Erfüllung der im MBO-Prozess definierten individuellen Leistungsziele über einen Zeithorizont von einem Jahr anerkannt werden.

Der STI wird als Ziel in Prozent des jährlichen fixen Grundsalärs ausgedrückt. Das Ziel für den STI beläuft sich für den CEO auf 100% und für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung auf 60% des jährlichen fixen Grundsalärs. Die Auszahlung des STI ist auf 150% des Zielniveaus begrenzt.

| | Ziel ¹ | Minimum ¹ | Maximum ¹ |
|--------------------------------------|-------------------|----------------------|----------------------|
| CEO | 100% | 0% | 150% |
| Übrige Mitglieder der Konzernleitung | 60% | 0% | 90% |

¹ In Prozent des fixen Grundsalärs

Unternehmerische und individuelle Ziele für den STI

Die aktuellen Ziele umfassen das organische Umsatzwachstum (ohne Akquisitionen und Devestitionen), die EBIT-Marge (EBIT im Verhältnis zum Umsatz) und die Rendite auf dem investierten Kapital, den Return on Invested Capital (ROIC). Die jährlichen Zielwerte für diese Geschäftsziele werden von den strategischen Fünfjahreszielen abgeleitet, wobei die tatsächlichen Ergebnisse des Vorjahres sowie das Budget und die Prognose für das Jahr, für das die Zielwerte gelten, berücksichtigt werden. Diese jährlichen Ziele werden vom Verwaltungsrat diskutiert und genehmigt.

Für jedes Geschäftsziel legt der Verwaltungsrat eine Zielgrösse und eine Untergrenze (Hürde) fest, unter der keine Auszahlung erfolgt. Ein besonderer Fokus liegt auf dem Umsatzziel, da Wachstum eine starke Säule der Strategie 2025 darstellt. Um die Wertschöpfung zu maximieren, wird die Zielgrösse für den ROIC auf einem Niveau festgelegt, das eindeutig über den durchschnittlichen Kapitalkosten (WACC) des Konzerns liegt. Das jeweilige Leistungsniveau der einzelnen Geschäftsziele wird jährlich gemessen und bestimmt einen Auszahlungsfaktor für dieses Geschäftsziel.

Nachhaltigkeitsziele für den STI

Die Nachhaltigkeitsziele basieren auf für den Konzern und dessen Anspruchsgruppen wichtigen Kriterien in Bezug auf Umwelt, Soziales und Governance (ESG). Die Nachhaltigkeitsziele des Konzerns spiegeln sich insbesondere in den Nachhaltigkeits-Roadmaps der Divisionen wider und kommen bei der Festlegung der Zielvorgaben für die Konzernleitung zum Tragen.

Die jährlichen Zielvorgaben im Bereich Nachhaltigkeit werden mit den Zielen für 2025 abgestimmt; diese sind unter anderem:

- Produktportfolio: 70% des Umsatzes sollen mit Produkten mit sozialem oder ökologischem Nutzen erwirtschaftet werden
- Reduktion der absoluten CO₂e-Emissionen um 21% für Scope-1- und Scope-2-Emissionen, um die Erderwärmung auf 1,5°C zu begrenzen
- Reduktion der Wasserintensität um 20% in Gebieten mit grosser Wasserknappheit
- Reduktion der Abfälle um 20%, die deponiert oder verbrannt werden
- Reduktion der Unfallrate um 30% durch die Weiterführung der «Be Aware – Be Safe»-Kampagne
- Umsetzung von Massnahmen zur Förderung von Diversität und Inklusion

Individuelle Ziele für den STI

Die individuellen Leistungsvorgaben werden im Rahmen des MBO-Prozesses zu Beginn des Jahres festgelegt. Diese Ziele sind klar messbar, unterscheiden sich von den unternehmerischen Zielen und sind in drei Kategorien aufgeteilt:

- Nicht finanzielle strategische Ziele: beispielsweise Akquisitionen oder die Anpassung des Portfolios
- Operative Ziele: beispielsweise die Umsetzung von Digitalisierungsprojekten, die erfolgreiche Einführung neuer Produkte, die Durchführung konzernweiter Schulungen, die Akquisition und Integration neuer Technologien und Dienstleistungen, die Entwicklung neuer Geschäftssegmente und die Expansion der Produktion in neue Regionen
- Ziele zur Förderung der Umsetzung der Werte und Kultur gemäss der Strategie des Konzerns
- Persönliche Ziele: beispielsweise die persönliche Entwicklung und/oder Schulungen und die Nachfolgeplanung

Am Ende jedes Jahres wird die Erreichung jedes individuellen Ziels beurteilt und der Auszahlungsfaktor für den Teil des STI bestimmt, der sich auf die individuellen Ziele bezieht.

Gewichtung der unternehmerischen, Nachhaltigkeits- und individuellen Zielvorgaben

Die Nachhaltigkeitsziele stellen eine separate Komponente der Leistungsbewertung mit einer Gewichtung von 10% des STI dar und sind nicht Teil der individuellen Ziele. Somit machen die individuellen Ziele 25% des STI aus.

Die Gewichtung der unternehmerischen und individuellen Zielvorgaben für den CEO und die übrigen Mitglieder der Konzernleitung hängt von der Funktion ab (am stärksten fällt die Organisation ins Gewicht, für die der Funktionsinhaber verantwortlich ist) und ist in der nachstehenden Grafik dargestellt:

| | CEO | Präsident der Division | CFO |
|----------------------------------|-------------|------------------------|-------------|
| Geschäftsziele | | | |
| Konzernebene | 65% | 25% | 65% |
| Organisches Umsatzwachstum (30%) | 19,5% | 7,5% | 19,5% |
| EBIT-Marge (40%) | 26,0% | 10,0% | 26,0% |
| ROIC (30%) | 19,5% | 7,5% | 19,5% |
| Divisionsebene | | 40% | |
| Organisches Umsatzwachstum (30%) | | 12,0% | |
| EBIT-Marge (40%) | | 16,0% | |
| ROIC (30%) | | 12,0% | |
| Nachhaltigkeit | 10% | 10% | 10% |
| ESG | 10,0% | 10,0% | 10,0% |
| Individuelle Ziele | 25% | 25% | 25% |
| MBO | 25,0% | 25,0% | 25,0% |
| Total | 100% | 100% | 100% |

Langfristig ausgerichteter Incentive (aktienbasierte Vergütung)

Im Zusammenhang mit dem neuen Strategiezyklus 2021–2025 und infolge der Rückmeldungen von Aktionären und Stimmrechtsberatern führte das Compensation Committee 2020 eine umfassende Überprüfung des LTI-Plans (Long-term incentive-Plan) durch und beschloss, diesen umzugestalten. Die Änderungen wurden im Vergütungsbericht 2020 angekündigt und in den Diskussionen mit Aktionären und Stimmrechtsberatern, die im Vorfeld der Ankündigung zur Umsetzung stattfanden, sehr positiv aufgenommen. Die Änderungen wurden ab Anfang 2021 umgesetzt.

Der Zweck des LTI-Plans ist es:

- die Interessen der Mitglieder der Konzernleitung auf diejenigen der Aktionäre von GF abzustimmen;
- die Beteiligung der Mitglieder der Konzernleitung am langfristigen Erfolg von GF zu ermöglichen;
- eine Hochleistungskultur zu fördern und zu unterstützen.

Der LTI-Plan beinhaltet leistungsabhängige Aktien (Performance Shares, PS). Dem CEO und den übrigen Mitgliedern der Konzernleitung wird jährlich eine Anzahl an PS zugeteilt, die auf einem prozentualen Anteil des jährlichen fixen Grundsalariums beruht. Das Ziel für den LTI beläuft sich für den CEO auf 90% und für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung auf 60% des jährlichen fixen Grundsalariums. Die Anzahl der zugeteilten PS ergibt sich aus dem Zielbetrag für den LTI dividiert durch den durchschnittlichen Schlusskurs der Aktien von GF der letzten 60 Handelstage des Vorjahres. Für das Geschäftsjahr 2021 werden die PS am 1. Januar 2021 zugeteilt. Die PS

unterliegen einer dreijährigen Leistungsperiode. Danach folgt für die ausgeübten Aktien eine weitere Sperrfrist von zwei Jahren.

Die Ausübung der PS hängt von der Erfüllung von zwei bestimmten Leistungsvorgaben über einen Zeitraum von drei Jahren ab: dem Gewinn je Aktie (Earnings per Share, EPS) als interner Leistungskennzahl und der relativen Aktienrendite (relative Total Shareholder Return, rTSR) als externer Leistungskennzahl.

Die zugeteilten PS teilen sich wie folgt auf:

- 50% der PS hängen vom EPS (PS(EPS)) ab
- 50% der PS hängen vom rTSR (PS(rTSR)) ab

Leistungsabhängige Aktien

| | PS(EPS) | PS(rTSR) | Total Aktien |
|--------------------------------------|--|--|--|
| CEO | Zuteilung: 45% des ABS ¹ Ausübung: 0%-150% | Zuteilung: 45% des ABS ¹ Ausübung: 0%-150% | Zuteilung: 90% des ABS ¹ Ausübung: 0%-150% |
| Übrige Mitglieder der Konzernleitung | Zuteilung: 30% des ABS ¹ Ausübung: 0%-150% | Zuteilung: 30% des ABS ¹ Ausübung: 0%-150% | Zuteilung: 60% des ABS ¹ Ausübung: 0%-150% |

¹ ABS = Annual Fixed Base Salary (jährliches fixes Grundsalar)

Das vom Verwaltungsrat festgelegte EPS-Ziel steht im Einklang mit den hoch gesteckten Zielen der Strategie 2025 von GF und wird am Ende der Leistungsperiode gemessen. Aktienrückkäufe, grosse Akquisitionen/Devestitionen und Kapitalerhöhungen werden neutralisiert und haben keinen Einfluss auf die Berechnung des EPS-Werts.

Der rTSR wird als ein Prozentrang im Verhältnis zu einer Vergleichsgruppe gemessen. Die Vergleichsgruppe besteht aus den Unternehmen des SMI-MID-Index, da diese Unternehmen in Bezug auf Organisationsgrösse, Komplexität und Marktkapitalisierung mit GF vergleichbar sind. Ferner stellt dieser Aktienindex das Wirtschaftsumfeld der in der Schweiz kotierten Unternehmen am besten dar. Der Prozentrang wird jährlich ermittelt. Am Ende der Leistungsperiode ist der endgültige Rang von GF in der Vergleichsgruppe der durchschnittliche jährliche Rang über die dreijährige Leistungsperiode.

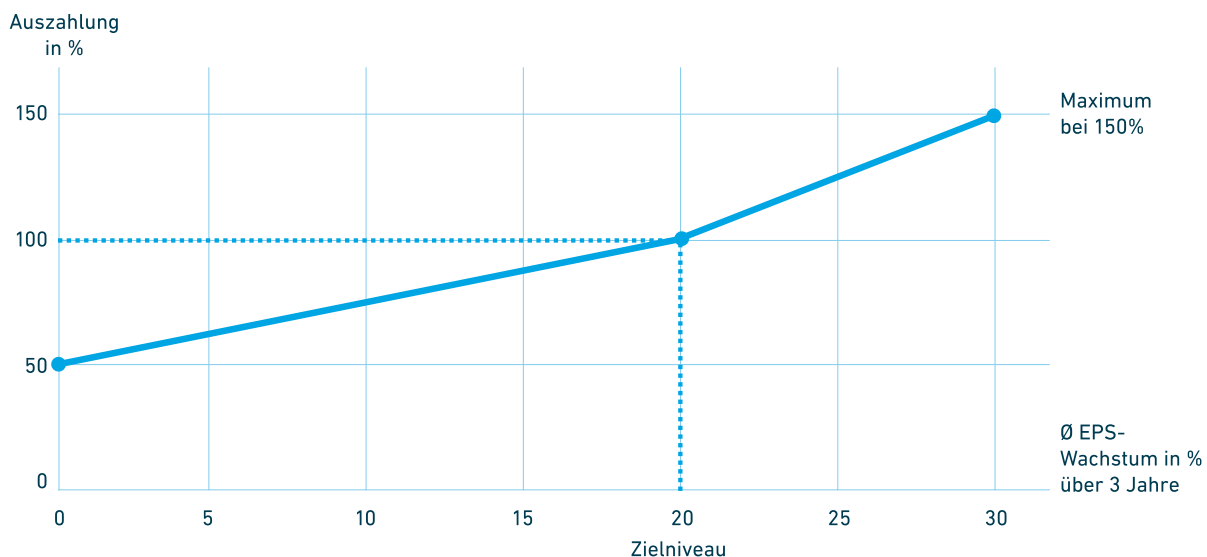
Für beide Leistungskennzahlen wird eine Leistungsuntergrenze (Hürde) definiert, unter der keine Ausübung der PS stattfindet, sowie das Zielniveau, das einer Ausübung von 100% entspricht, und ein maximales Leistungsniveau, für das die Ausübung auf 150% begrenzt ist.

Sowohl die Leistungskennzahl für EPS-gebundene leistungsabhängige Aktien als auch für rTSR-gebundene leistungsabhängige Aktien wird individuell ermittelt. Daher kann die Ausübung der PS(EPS) nicht durch die Ausübung der PS(rTSR) und umgekehrt kompensiert werden.

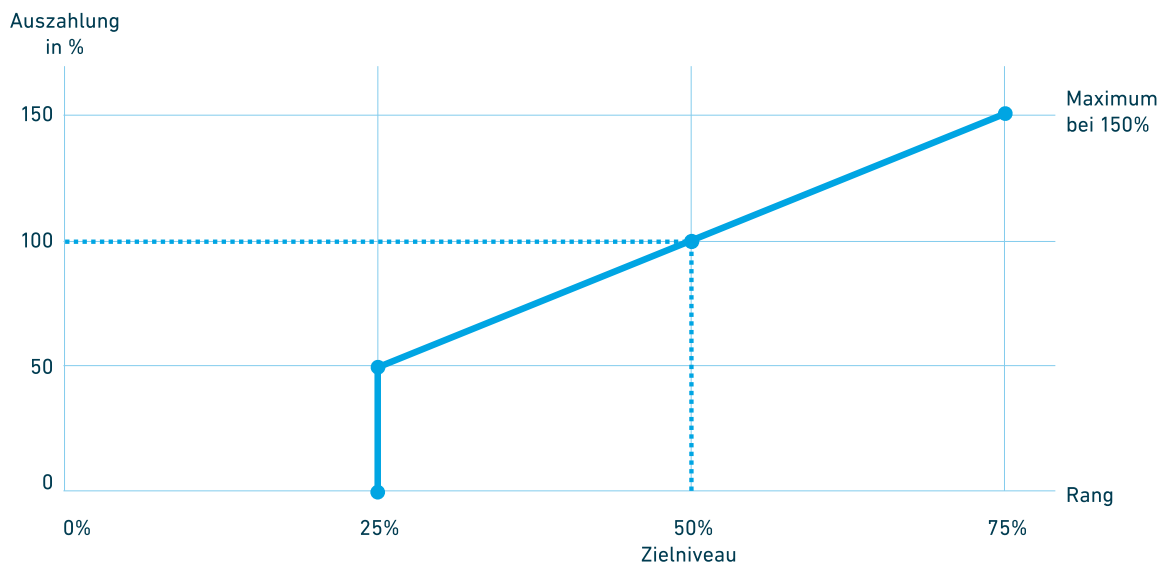
Die Ausübungsregeln des LTI-Plans sind in der nachfolgenden Grafik zusammengefasst:

| Leistungsmessung | Gewinn je Aktie (EPS) | Relative Aktienrendite (rTSR) |
|---------------------------|---|--|
| Beschreibung | EPS: (durchschnittlicher EPS-Wert Jahre x, x+1, x+2) dividiert durch (durchschnittlicher EPS-Wert Jahre x-1, x-2, x-3) | Die Aktienrendite (TSR) errechnet sich aus dem Anfangswert des volumengewichteten durchschnittlichen Aktienpreises (VWAP) in den ersten 30 Börsentagen des Jahres und dem Endwert des VWAP in den letzten 30 Börsentagen des Jahres. Die Relativität wird als durchschnittlicher jährlicher Rang innerhalb der Vergleichsgruppe (Unternehmen des SMI-MID) über drei Jahre gemessen. |
| Begründung | interne Kennzahl Reflektiert die Rentabilität von GF sowie die Wirksamkeit der Strategieimplementierung | externe Kennzahl Reflektiert den Wert von GF verglichen mit dem SMI-MID |
| Gewichtung | 50% der PS-Zuteilung | 50% der PS-Zuteilung |
| Zielniveau | 20% EPS-Wachstum über 3 Jahre: 100% Auszahlung | relative Aktienrendite (rTSR) zum Medianwert der Vergleichsgruppe: 100% Auszahlung |
| Maximales Leistungsniveau | 150% | 150% |
| Leistungsperiode | 3 Jahre Danach folgt für die ausgeübten Aktien eine Sperrfrist von 2 Jahren | 3 Jahre Danach folgt für die ausgeübten Aktien eine Sperrfrist von 2 Jahren |
| Ausübungsregeln | Untergrenze: 0% EPS-Wachstum über 3 Jahre = Ausübung von 50% Ziel: 20% EPS-Wachstum über 3 Jahre = Ausübung von 100% Maximum: 30% EPS-Wachstum über 3 Jahre = Ausübung von 150% lineare Interpolation dazwischen EPS-Rückgang über 3 Jahre: 0% Auszahlung | Untergrenze: 25. Perzentil = Ausübung von 50% Ziel: 50. Perzentil = Ausübung von 100% Maximum: 75. Perzentil = Ausübung von 150% lineare Interpolation zwischen Untergrenze/Ziel und Maximum |

Ausübungskurve Gewinn je Aktie (EPS)



Ausübungskurve relative Aktienrendite (rTSR)



Das Compensation Committee ist dafür verantwortlich, jedes Jahr zu evaluieren, ob ausserordentliche, einmalige Ereignisse die Leistungsziele (EPS und rTSR) massgeblich beeinflusst haben, und gegebenenfalls dem Verwaltungsrat Anpassungsvorschläge zu unterbreiten. Die Erklärungen zu solchen Anpassungen sind jeweils im Vergütungsbericht des entsprechenden Jahres zu finden. Für 2021 waren keine Anpassungen erforderlich.

Bei einer Kündigung während der Leistungsperiode verfallen noch nicht ausgeübte PS, ausser bei einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses aufgrund von Ruhestand, Tod oder Invalidität, einer unfreiwilligen Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber, die nicht auf einen wichtigen oder verhaltensbezogenen Grund zurückzuführen ist, oder einem Kontrollwechsel. In diesen Fällen werden die noch nicht ausgeübten PS anteilig auf Basis des Zeitraums vom Zuteilungs- bis zum Kündigungsdatum ausgeübt.

Die Ausübung erfolgt vorzeitig auf das Kündigungsdatum und basiert auf einer geschätzten Leistungsbewertung, ausser bei Ruhestand oder einer unfreiwilligen Auflösung des Arbeitsverhältnisses. In diesen Fällen erfolgt die Ausübung zum regulären Ausübungsdatum auf Basis der Leistungsbewertung für die gesamte Leistungsperiode. Ausgeübte Aktien bleiben bis zum Ende der jeweiligen Sperrfrist gesperrt, ausser bei Tod, Invalidität oder Kontrollwechsel. In diesen Fällen wird die Sperrfrist sofort aufgehoben.

Die Aktien des LTI-Plans stammen entweder aus eigenen Beständen oder werden am Markt zurückgekauft. Im Rahmen des LTI-Plans ist keine Ausgabe von Aktien vorgesehen, um Verwässerungseffekte für die Aktionäre zu vermeiden.

Rückforderungs- und Verfallsbestimmungen

Für den Fall, dass für den LTI aufgrund falscher Angaben zu den Finanzergebnissen oder aufgrund von betrügerischem oder vorsätzlichem erheblichem Fehlverhalten eines Mitglieds der Konzernleitung ein niedrigerer Betrag gewährt oder ausgezahlt worden wäre, wird der Verwaltungsrat die spezifischen Fakten und Umstände prüfen und Massnahmen ergreifen. In Bezug auf die im Rahmen des LTI gewährten Zuteilungen für die Jahre, für die eine Anpassung vorgenommen werden muss und/oder in denen das Fehlverhalten stattgefunden hat, kann der Verwaltungsrat jederzeit vor oder nach der Entrichtung der Aktien beschliessen, dass die Ausübung einer LTI-Gewährung ganz oder teilweise verfällt oder ausgesetzt wird (Malus), oder er kann die Übertragung eines Teils oder der gesamten im Rahmen des LTI-Plans entrichteten Aktien ohne Gegenleistung verlangen (Rückforderung) und/oder eine Rückerstattung in Form einer Barzahlung für einige oder alle im Rahmen des LTI-Plans entrichteten Aktien verlangen (Rückforderung).

Die Rückforderungs- und Malus-Bestimmungen gelten für die Mitglieder der Konzernleitung für die gesamte Dauer ihrer Mitgliedschaft und bis zu drei Jahre nach deren Kündigung.

Nebenleistungen

Nebenleistungen sind in erster Linie Sozial- und Vorsorgepläne, die ein angemessenes Einkommen nach der Pensionierung sowie eine angemessene Absicherung gegen Todes- und Invaliditätsrisiken gewährleisten. Alle Mitglieder der Konzernleitung haben einen Schweizer Arbeitsvertrag und sind wie alle in der Schweiz ansässigen Mitarbeitenden in der Pensionskasse von GF versichert. Die Pensionskassenleistungen gehen über die gesetzlichen Mindestanforderungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) hinaus und decken sich mit der üblichen Marktpraxis. Für Topmanagement-Positionen, einschliesslich der Mitglieder der Konzernleitung, besteht ein Vorruhestandsplan. Der Plan wird vollständig vom Unternehmen finanziert und von einer schweizerischen Stiftung verwaltet. Die Begünstigten können sich ab einem Alter von 60 Jahren für den Vorruhestand entscheiden. Das ordentliche Rentenalter ist 65 Jahre.

Die Mitglieder der Konzernleitung erhalten keine speziellen Nebenleistungen. Sie haben Anspruch auf eine Pauschalentschädigung für Geschäftsspesen gemäss dem Spesenreglement, das für alle Mitarbeitenden auf Managementstufe in der Schweiz gültig ist. Das Spesenreglement wurde von den entsprechenden kantonalen Steuerbehörden genehmigt.

Vertragsbedingungen

Die Arbeitsverträge mit dem CEO und den übrigen Mitgliedern der Konzernleitung sehen eine Kündigungsfrist von höchstens zwölf Monaten vor. Es bestehen keine Ansprüche auf Abgangsentschädigungen und keine Kontrollwechselbestimmungen, mit Ausnahme der vorzeitigen Ausübung und vorzeitigen Freigabe von Aktienzuteilungen wie im Kapitel [Langfristig ausgerichteter Incentive \(aktienbasierte Vergütung\)](#) dargelegt. Die Verträge können Wettbewerbsverbote vorsehen, die zeitlich auf maximal zwei Jahre begrenzt sind und eine Vergütung bis maximal zur letzten ausbezahlten Jahresgesamtvergütung zulassen.

Richtlinie zum Aktienbesitz

Der CEO und die übrigen Mitglieder der Konzernleitung sind verpflichtet, einen Mindestprozentsatz des fixen jährlichen Grundsälärs in Namenaktien von GF zu halten.

Neu ernannte Mitglieder müssen die erforderliche Beteiligung innert fünf Jahren ab ihrer Ernennung aufbauen. Sollte der Aktienkurs deutlich fallen oder steigen, kann der Verwaltungsrat diese Periode nach eigenem Ermessen entsprechend anpassen.

Die Mindestbeteiligungen sind in der nachfolgenden Tabelle aufgeführt:

| | Anforderungen zum Aktienbesitz | Zeitraumen für den Aufbau |
|--------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------|
| CEO | 200% des fixen jährlichen Grundsälärs | 5 Jahre |
| Übrige Mitglieder der Konzernleitung | 100% des fixen jährlichen Grundsälärs | 5 Jahre |

Zur Feststellung des Mindestaktienbesitzes werden alle ausgeübten Aktien berücksichtigt, unabhängig davon, ob sie gesperrt sind oder nicht. Nicht ausgeübte leistungsabhängige Aktien sind ausgeschlossen. Das Compensation Committee prüft die Übereinstimmung mit den Aktienbeteiligungsrichtlinien jährlich.

Vergütung für das Geschäftsjahr 2021

Geprüft von PwC Schweiz

Verwaltungsrat

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhielten im Berichtsjahr eine Barvergütung in der Höhe von CHF 1,070 Mio. (Vorjahr: CHF 1,009 Mio.). Daneben wurden insgesamt 1'247 Namenaktien von GF mit einem Verkehrswert von insgesamt CHF 1,729 Mio. bezogen (Vorjahr: 1'396 Namenaktien von GF mit einem Marktwert von CHF 1,591 Mio.). Zusammen mit den übrigen Leistungen belief sich die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats im Jahr 2021 auf CHF 2,934 Mio. (Vorjahr: CHF 2,726 Mio.).

Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats 2021

| | Barvergütung ³ | | Aktienbasierte Vergütung | | | Gesamtvergütung 2021 ⁶ | Gesamtvergütung 2020 ^{6,7} |
|---|---------------------------|--------------------|--------------------------|---------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|
| | Basishonorar | Committee-Honorare | Anzahl Aktien | Aktienbasierte Vergütung ⁴ | Übrige Leistungen ⁵ | | |
| Yves Serra | 70 | 262 | 300 | 416 | 33 | 781 | 524 |
| Präsident des Verwaltungsrats | | | | | | | |
| Präsident des Nomination and Sustainability Committee | | | | | | | |
| Andreas Koopmann¹ | | | | | | | 185 |
| Präsident des Verwaltungsrats | | | | | | | |
| Präsident des Nomination Committee | | | | | | | |
| Hubert Achermann | 70 | 136 | 150 | 208 | 18 | 432 | 357 |
| Vizepräsident des Verwaltungsrats | | | | | | | |
| Independent Lead Director | | | | | | | |
| Präsident des Audit Committee | | | | | | | |
| Mitglied des Compensation Committee ² | | | | | | | |
| Mitglied des Nomination and Sustainability Committee | | | | | | | |
| Riet Cadonau | 70 | 20 | 150 | 208 | 15 | 313 | 270 |
| Mitglied des Compensation Committee | | | | | | | |
| Peter Hackel | 70 | 30 | 150 | 208 | 16 | 324 | 199 |
| Mitglied des Audit Committee | | | | | | | |
| Roger Michaelis | 70 | 20 | 150 | 208 | 15 | 313 | 274 |
| Mitglied des Nomination and Sustainability Committee | | | | | | | |
| Eveline Saupper | 70 | 54 | 150 | 208 | 17 | 349 | 290 |
| Präsidentin des Compensation Committee | | | | | | | |
| Jasmin Staiblin | 70 | 30 | 150 | 208 | 16 | 324 | 278 |
| Mitglied des Audit Committee | | | | | | | |
| Zhiqiang Zhang | 22 | 6 | 47 | 65 | 5 | 98 | 270 |
| Mitglied des Compensation Committee ² | | | | | | | |
| Roman Boutellier¹ | | | | | | | 79 |
| Mitglied des Compensation Committee | | | | | | | |
| Total | 512 | 558 | 1'247 | 1'729 | 135 | 2'934 | 2'726 |

Alle Beträge in CHF 1'000 und als Brutto-Beträge ausgewiesen, mit Ausnahme der Spalte «Anzahl Aktien».

1 Ehemaliges Mitglied des Verwaltungsrats bis zum 15. April 2020

2 Bis zum 21. April 2021

3 Ab 22. April 2021

4 Die aktienbasierte Vergütung besteht aus der Zuteilung einer fixen Anzahl von Aktien. Der Betrag der aktienbasierten Vergütung ist zum vollen Wert der Aktien mit dem Jahresendkurs vom 31. Dezember 2021 in Höhe von CHF 1'385.00 berechnet.

5 Übrige Leistungen reflektieren Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen.

6 Die Gesamtvergütung umfasst die Barvergütung (Basis- und Committee-Honorare), die aktienbasierte Vergütung sowie die Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen.

7 Die Beträge in der Spalte «Gesamtvergütung 2020» beinhalten eine vorübergehende Reduktion der Barvergütung im Jahr 2020 für die Leistung eines Beitrags zu einem Solidaritätsfond des GF Konzerns, der für Härtefälle aufgrund von Kurzarbeit während der COVID-19-Pandemie eingesetzt wurde.

Die Gesamtvergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats war 2021 höher als im Vorjahr. Diese Veränderung ergeben sich aus folgenden Gründen:

- Zwar reduzierte sich die Anzahl der Verwaltungsratsmitglieder gegenüber dem Vorjahr um ein Mitglied, der Anstieg des Werts der Aktien (CHF 1'385.00 am 31. Dezember 2021 gegenüber CHF 1'140.00 am 31. Dezember 2020) und der Anstieg der Honorare für das Präsidium des Verwaltungsrats und das Präsidium des Compensation Committee, der auf Basis der Benchmark-Analyse mit den festgelegten Vergleichsunternehmen beruht, hatten jedoch eine insgesamt höhere Vergütung zur Folge.
- 2020 wurde die Barvergütung aufgrund der COVID-19-Pandemie vorübergehend reduziert.

Mit Ausnahme der Anpassungen am Honorar für das Präsidium des Verwaltungsrats, für das Präsidium des Compensation Committee und für das Präsidium des Nomination and Sustainability Committee wurden am Vergütungssystem für den Verwaltungsrat gegenüber dem Vorjahr keine Änderungen vorgenommen.

An der Generalversammlung 2020 genehmigten die Aktionäre eine maximale Gesamtvergütung von CHF 3,450 Mio. (basierend auf einem Aktienwert von CHF 1'600.00) für den Verwaltungsrat für den Vergütungszeitraum von der Generalversammlung 2020 bis zur Generalversammlung 2021. Für diesen Zeitraum betrug die effektive Vergütung CHF 2,767 Mio. (basierend auf einem Aktienwert von CHF 1'140.00 für den Zeitraum im Jahr 2020 und CHF 1'385.00 für den Zeitraum im Jahr 2021) und liegt damit innerhalb des gewährten Bereichs.

An der Generalversammlung 2021 genehmigten die Aktionäre eine maximale Gesamtvergütung von CHF 3,140 Mio. für den Verwaltungsrat für den Vergütungszeitraum von der Generalversammlung 2021 bis zur Generalversammlung 2022. Da dieser Vergütungszeitraum noch nicht abgeschlossen ist, wird eine abschliessende Bewertung im Vergütungsbericht 2022 vorgelegt.

Im Berichtsjahr wurden keine weiteren Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats und keine Vergütungen an Parteien ausgerichtet, die Mitgliedern des Verwaltungsrats nahestehen.

Konzernleitung

Die Mitglieder der Konzernleitung erhielten für das Berichtsjahr eine Barvergütung, eine aktienbasierte Vergütung und Vorsorgebeiträge in Höhe von CHF 8,697 Mio. (Vorjahr: CHF 7,415 Mio.). Diese Summe steht im Vergleich zum Maximalbetrag von CHF 10,531 Mio., der an der Generalversammlung 2020 von den Aktionären genehmigt worden war.

Im Rahmen des LTI-Plans wurden den Mitgliedern der Konzernleitung für das Berichtsjahr 1'988 leistungsabhängige Aktien mit einem Gesamtwert von CHF 2,055 Mio. zugeteilt (Vorjahr: 1'764 leistungsabhängige Aktien im Gesamtwert von CHF 1,977 Mio.).

Vergütungen der Mitglieder der Konzernleitung 2021

| | Kurzfristig ausgerichtetes | | EPS/Leistungsabhängige Aktien PS(EPS) ² | rTSR/Leistungsabhängige Aktien PS(rTSR) ² | Aktienbasierte Vergütung (LTI) ² | Sozialaufwand ³ | Vorsorgeaufwand ⁴ | Übrige Vergütung | Gesamtvergütung 2021 ⁵ | Gesamtvergütung 2020 ⁶ |
|----------------------------------|----------------------------|-------------------------------------|--|--|---|----------------------------|------------------------------|------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| | Fixes Grundsalär in bar | Incentive (STI) in bar ¹ | | | | | | | | |
| Konzernleitung | 2'974 | 2'674 | 994 | 994 | 2'055 | 473 | 521 | 0 | 8'697 | 7'415 |
| Davon | | | | | | | | | | |
| Andreas Müller, CEO ⁷ | 884 | 1'146 | 385 | 385 | 796 | 168 | 148 | 0 | 3'142 | 2'499 |

Alle Beträge in CHF 1'000 und als Bruttobeträge ausgewiesen; mit Ausnahme der Spalten «EPS-abhängige Aktien» und «rTSR-abhängige Aktien», die als Anzahl Aktien angegeben sind.

1 Der STI basiert auf dem STI-Plan. Der STI für das Geschäftsjahr 2021 wurde am 22. Februar 2022 vom Verwaltungsrat genehmigt. Die Auszahlung erfolgt im März 2022.

2 Die aktienbasierten Vergütungen basieren auf dem LTI-Plan. Die Anzahl an zugeteilten PS entspricht dem Zielbetrag für den LTI (90% des jährlichen fixen Grundsalärs für den CEO und 60% des jährlichen fixen Grundsalärs für die Mitglieder der Konzernleitung) dividiert durch den durchschnittlichen Schlusskurs der Aktien von GF der letzten 60 Handelstage des Vorjahres vor dem Zuteilungsdatum am 1. Januar 2021, d.h. CHF 1'033.72.

3 Der Sozialaufwand umfasst die Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen. Die angegebenen Beträge basieren auf den in der Tabelle aufgeführten Vergütungsbeträgen (einschliesslich des Werts der aktienbasierten Vergütung zum Zeitpunkt der Zuteilung).

4 Der Vorsorgeaufwand umfasst die Arbeitgeberbeiträge an die Vorsorgeeinrichtungen.

5 Die Gesamtvergütung umfasst das fixe Salär, den STI, die aktienbasierte Vergütung, den Sozial- und Vorsorgeaufwand sowie sonstige Vergütungen.

6 Die Beträge in der Spalte «Gesamtvergütung 2020» beinhalten eine vorübergehende Reduktion der Barvergütung im Jahr 2020 für die Leistung eines Beitrags zu einem Solidaritätsfond des GF Konzerns, der für Härtefälle aufgrund von Kurzarbeit während der COVID-19-Pandemie eingesetzt wurde. Die Vergütung für Ivan Filisetti umfasst nicht das volle Geschäftsjahr 2020, da er am 1. Juli 2020 in die Konzernleitung befördert wurde.

7 Höchste individuelle Vergütung

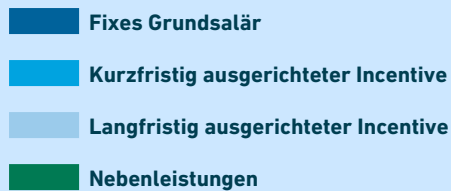
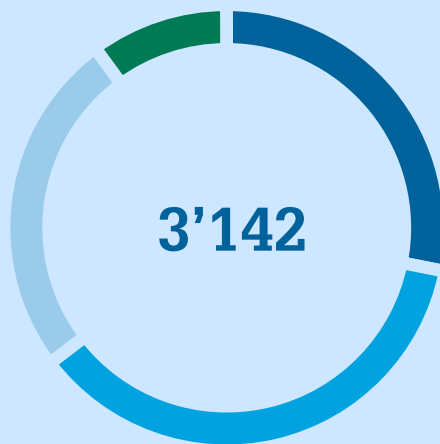
Die Gesamtvergütung des CEO und der übrigen Mitglieder der Konzernleitung fiel im Jahr 2021 höher aus als im Jahr 2020. Die Veränderungen bei der Vergütung ergeben sich durch folgende Faktoren:

- **Fixes Grundsalär:** Die fixen Grundsaläre des CEO und der übrigen Mitglieder der Konzernleitung wurden im Einklang mit der Marktpraxis und dem Ergebnis der Benchmark-Analyse, die im Jahr 2021 durchgeführt wurde, erhöht. Im Vergleich zu 2020 muss eine vorübergehende Reduktion der fixen Saläre im Jahr 2020 berücksichtigt werden, die zu einem Solidaritätsfonds des GF Konzerns beitrug, der für Härtefälle aufgrund von Kurzarbeit während der COVID-19-Pandemie eingesetzt wurde.
- **STI:** Die finanzielle Leistung des Konzerns und der Divisionen fiel 2021 höher aus als im Jahr 2020, was eine höhere Auszahlung des STI zur Folge hatte (Einzelheiten entnehmen Sie dem Kapitel [Leistung im Jahr 2021](#)). Für das Berichtsjahr belief sich der STI-Auszahlungsbetrag für den CEO auf CHF 1'146'000 (der STI für den CEO betrug 2020 CHF 540'000) und CHF 2'674'000 für die Konzernleitung (inkl. CEO). Der Gesamtauszahlungsbetrag für die Konzernleitung basiert auf Zielerreichungswerten zwischen 84% und 136,5% (49% bis 96% im Jahr 2020).

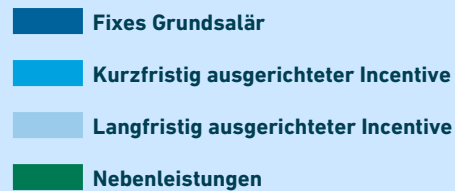
- LTI: Der Gesamtwert der aktienbasierten Vergütung stieg gegenüber dem Vorjahr, was auf die im Januar 2021 vorgenommene Änderung am Mechanismus des Zuteilungswerts im Rahmen des neuen LTI-Plans zurückzuführen ist.
- Ein wesentlicher Teil der Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers an die schweizerische Sozialversicherung stellt eine Solidaritätszahlung dar, da die einzelnen Betroffenen aufgrund dieser Zahlungen nie Rentenerhöhungen oder Vorteile erhalten werden.

Das Verhältnis zwischen fixer und gewährter variabler Vergütung zeigte sich im Jahr 2021 wie folgt:

Vergütung des CEO für 2021
in CHF 1'000



Vergütung der Konzernleitung für 2021
in CHF 1'000

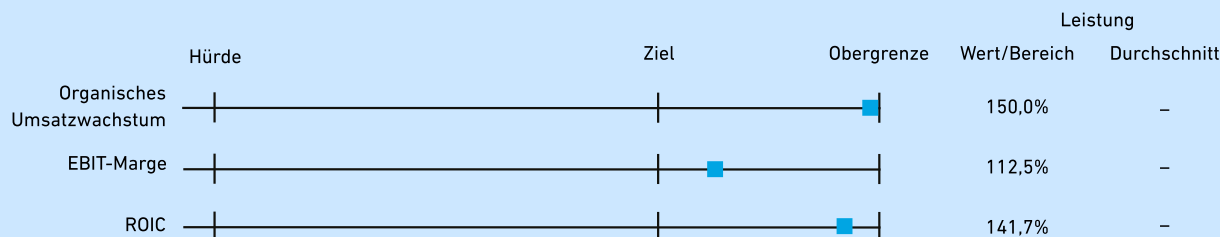


An Parteien, die Mitgliedern der Konzernleitung nahestehen, wurden keine Vergütungen bezahlt.

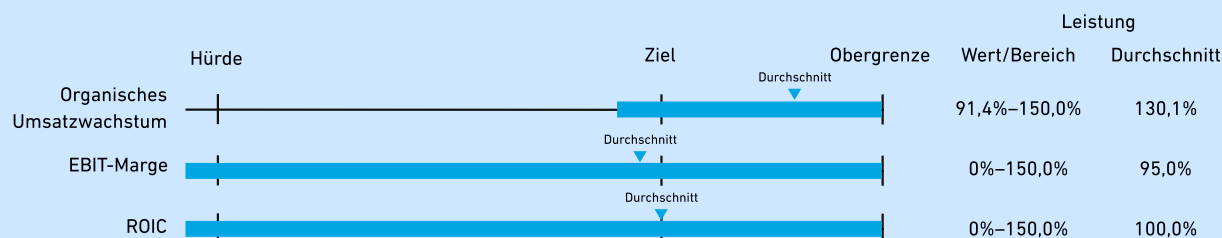
Leistung im Jahr 2021

Kurzfristig ausgerichteter Incentive – Geschäftsziele

Konzernebene



Divisionsebene



Kurzfristig ausgerichteter Incentive 2021 – Nachhaltigkeit

Die Nachhaltigkeitsmassnahmen wurden im Jahr 2021 sehr erfolgreich umgesetzt, und der Konzern hat erhebliche Fortschritte in Bezug auf die in seiner Roadmap formulierten langfristigen Ziele gemacht. Beispielsweise wurden im Einklang mit wissenschaftsbasierten Zielen (Science-based targets) absolute Reduktionsmassnahmen für Scope-1-, Scope-2- und Scope-3-Emissionen an den Produktionsstandorten weltweit definiert. Die Erreichung dieser Ziele wird nun über die nächsten fünf Jahre gemessen. Diese Massnahmen umfassen einen Wechsel zu erneuerbarer Energie, den Austausch alter Maschinen mit energieeffizienten Anlagen, die Wärmerückgewinnung für die Verarbeitung von Aluminium und den Aufbau eines Portfolios an Bioprodukten. Die Einführung der «Be Aware – Be Safe»-Kampagne zeigt bereits erste Erfolge, da konzernweit weiterhin keine arbeitsbedingten Todesfälle zu beklagen sind. Die weltweiten Geschäftstätigkeiten von GF wurden gemäss der TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) bewertet. Der TCFD-Bericht quantifiziert die Anfälligkeit von GF gegenüber physischen Risiken wie steigende Meeresspiegel, schwere Trockenperioden, starke Niederschläge usw. und identifiziert die wesentlichen Übergangsrisiken und -chancen.

Die Erreichung der individuellen Nachhaltigkeitsziele lag zwischen 115% und 140% der Zielvorgabe.

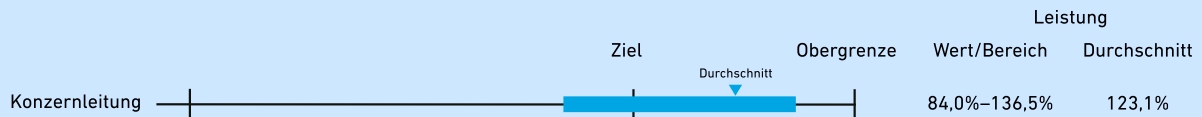


Kurzfristig ausgerichteter Incentive 2021 - Individuelle Ziele



Kurzfristig ausgerichteter Incentive 2021 – Gesamtauszahlung

Die Gesamtauszahlung der unternehmerischen, Nachhaltigkeits- und individuellen Ziele beträgt 84% bis 136,5% der Zielvorgabe für die Mitglieder der Konzernleitung (inkl. CEO). Diskretionäre Anpassungen wurden keine vorgenommen.



Ausübungsübersicht langfristig ausgerichteter Incentive

LTI 2018

Die Leistungsperiode des LTI 2018 endete mit dem Jahr 2021 mit den folgenden Ausübungsniveaus der Leistungskennzahlen:

- Der auf Basis des durchschnittlichen EPS in den Jahren 2019, 2020 und 2021 (Leistungsperiode) berechnete Leistungsfaktor geteilt durch den durchschnittlichen EPS der Jahre 2016, 2017 und 2018 ergab einen Wert von 62,71%, was einem Ausübungsniveau von 0% entspricht (unter der Untergrenze/Hürde).
- Mit Blick auf die rTSR-Performance lag GF im Jahr 2019 auf Rang 17 und in den Jahren 2020 und 2021 auf Rang 7 des SMI-MID. Der durchschnittliche Prozentrang des rTSR von GF im SMI-MID in den Jahren 2019, 2020 und 2021 (Leistungsperiode) lag bei 65,37% (GF übertraf 65,37% der Vergleichsgruppe) und hatte ein Ausübungsniveau von 130,73% der Zielvorgabe zur Folge.
- Daraus resultierte ein Ausübungsniveau von insgesamt 65,37%.



LTI 2017

Zum Vergleich resultierte beim LTI 2017 (Leistungsperiode endete mit dem Jahr 2020) ein Ausübungsniveau von insgesamt 79.01%.



Aktienbeteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung

Angaben zu den Aktienbeteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sind ausgewiesen im Anhang zur Jahresrechnung der Georg Fischer AG unter [4.5 Beteiligung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung](#).

Organdarlehen

Die Georg Fischer AG und ihre Konzerngesellschaften haben im Berichtszeitraum keine Sicherheiten, Darlehen, Vorschüsse oder Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung oder diesen nahestehende Parteien gewährt. Per 31. Dezember 2021 waren keine Darlehen an die Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung oder diesen nahestehende Parteien ausstehend.

Bericht der Revisionsstelle

an die Generalversammlung der Georg Fischer AG

Schaffhausen

Wir haben Informationen gekennzeichnet mit «geprüft von PwC Schweiz» des Vergütungsberichts der Georg Fischer AG für das am 31. Dezember 2021 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum beigefügten Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV entspricht.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14 bis 16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht ein. Diese Prüfung umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Bewertungsmethoden von Vergütungsselektanten sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Georg Fischer AG für das am 31. Dezember 2021 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV

PricewaterhouseCoopers AG



Beat Inauen
Revisionsexperte
Leitender Revisor



Tobias Handschin
Revisionsexperte

Zürich, 22. Februar 2022

PricewaterhouseCoopers AG, Birchstrasse 160, Postfach, 8050 Zürich
Telefon: +41 58 792 44 00, Telefax: +41 58 792 44 10, www.pwc.ch

PricewaterhouseCoopers AG ist Mitglied eines globalen Netzwerks von rechtlich selbständigen und voneinander unabhängigen Gesellschaften.