

---

# VERGÜTUNGSBERICHT

---

Der Vergütungsbericht wurde in Übereinstimmung mit den Richtlinien zur Corporate Governance der SIX Exchange Regulation sowie den Vorschriften des neuen, revidierten Schweizer Obligationenrechts, gültig ab 1. Januar 2023, erstellt.

Einführung	86
Vergütungspolitik – Verwaltungsrat	88
Vergütungspolitik – Geschäftsleitung	89
Vergütungen für Organmitglieder 2023	93
Governance der Vergütung	97
Bericht der Revisionsstelle	101

---

## VERGÜTUNGSBERICHT

### EINFÜHRUNG

Der vorliegende Vergütungsbericht enthält Informationen über die Vergütungspolitik, die Vergütungsprogramme und das Verfahren zur Festlegung der Vergütungen des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung der Schweiter Technologies AG. Zudem werden vertiefte Informationen über die Vergütungen für das Jahr 2023 dargelegt.

Dieser Vergütungsbericht wurde auf der Grundlage folgender regulatorischer Bestimmungen erstellt:

- Schweizer Obligationenrecht «Vergütungen bei Gesellschaften, deren Aktien an einer Börse kotiert sind» (Fassung vom 9. Februar 2023)
- Richtlinie Corporate Governance der SIX Exchange Regulation (Fassung vom 29. Juni 2022)
- «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» von Economiesuisse (Fassung von 2023)
- Statuten der Gesellschaft (Fassung vom 4. April 2023)
- Organisations- und Geschäftsreglement der Gesellschaft (Fassung vom 13. Dezember 2022)

Die Vergütungsprogramme für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung werden vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss regelmässig überprüft und beurteilt, um sicherzustellen, dass diese zweckmässig und in Übereinstimmung mit den Interessen der Aktionäre sind.

Die Struktur des Vergütungsmodells für die Mitglieder des Verwaltungsrats wurde mit Wirkung ab der Generalversammlung 2023 angepasst. Die Vergütungen für den Verwaltungsrat setzen sich neu aus zwei nicht leistungsbasierten Anteilen zusammen, aus einer kurzfristigen Komponente (inklusive Spesenpauschale), die bar ausbezahlt wird, und einer langfristigen aktienbasierten Komponente mit einer Sperrfrist von drei Jahren. Bisher erhielten die Mitglieder des Verwaltungsrats die Honorare (inklusive Spesenpauschale) ausschliesslich in bar ausbezahlt. Die Höhe der Honorare für die Mitglieder des Verwaltungsrats ist im Jahr 2023 gegenüber dem Vorjahr unverändert geblieben.

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss hat Anfang 2023 die kurz- und die langfristige variable Vergütung der Geschäftsleitung überprüft, wobei die Struktur des Vergütungsmodells gegenüber dem Vorjahr beibehalten wurde. Seit dem Geschäftsjahr 2022 sind bei den individuellen Zielsetzungen für die kurzfristige variable Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung auch Kriterien in den Bereichen Umwelt, Gesellschaft und Governance (ESG) berücksichtigt. Zudem wurde 2022 die Vestingperiode für den Aktienanteil der kurzfristigen variablen Vergütung von einem auf drei Jahre festgelegt.

Der Verwaltungsrat hat für das Jahr 2023 die bisherigen Regelungen im Wesentlichen bestätigt:

- Zahlung der kurzfristigen variablen Vergütung des CEO in bar und in gesperrten Aktien (Restricted Share Units); diese Regelung gilt im Zusammenhang mit dem CFO-Wechsel seit September 2023 auch für den CFO
- Verfalls- und Rückforderungsklauseln (Clawback) auf den aktienbasierten Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung
- Langfristiger variabler Vergütungsplan für die Mitglieder der Geschäftsleitung für eine Leistungsperiode von jeweils drei Geschäftsjahren in der Form einer aufgeschobenen Barvergütung

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss hat 2023 seine gemäss Statuten der Gesellschaft festgelegten jährlichen Aufgaben, wie die Festlegung der Leistungsziele für die Geschäftsleitungsmitglieder zu Beginn des Jahres, die Beurteilung der Zielerreichung am Jahresende, die Festlegung der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung, das Erstellen des Vergütungsberichts und die Vorbereitung der Vergütungsabstimmungen für die ordentliche Generalversammlung, vollumfänglich wahrgenommen.

Wie in den vergangenen Jahren wird der Vergütungsbericht 2023 der ordentlichen Generalversammlung am 10. April 2024 zur Konsultativabstimmung vorgelegt. Ausserdem wird den Aktionären beantragt, über die maximale Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für die Amtsperiode 2024–2025 und die maximale Gesamtvergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2025 abzustimmen.

### Vergütungsübersicht Verwaltungsrat

(in CHF)	2023	2022
Anzahl Mitglieder	7	7
Gesamtvergütung	1 116 000	1 137 000
An der Generalversammlung genehmigter maximaler Gesamtvergütungsbetrag <sup>1</sup>	1 200 000	1 400 000

<sup>1</sup> Das ist der maximale Gesamtvergütungsbetrag für die Amtsperiode von einer ordentlichen Generalversammlung zur nächsten.

### Vergütungsübersicht Geschäftsleitung

(in CHF)	2023	2022
Anzahl Mitglieder	3 <sup>1</sup>	3 <sup>3</sup>
Gesamtvergütung	1 720 000 <sup>2</sup>	1 758 000 <sup>4</sup>
An der Generalversammlung genehmigter maximaler Gesamtvergütungsbetrag	3 000 000	4 000 000

<sup>1</sup> Drei Mitglieder von 1. bis 30. September 2023; per 31. Dezember 2023 umfasste die Geschäftsleitung zwei Mitglieder: Roman Sonderegger, CEO, und Dr. Urs Scheidegger, CFO.

<sup>2</sup> CFO-Wechsel im Jahr 2023: Martin Klöti war bis 30. September 2023 CFO und Mitglied der Geschäftsleitung. Er ist per 30. September 2023 aus dem Unternehmen ausgeschieden. Seine Vergütung als CFO bezieht sich im Geschäftsjahr 2023 auf neun Monate. Dr. Urs Scheidegger ist seit dem 1. Oktober 2023 CFO und Mitglied der Geschäftsleitung der Schweiter Technologies AG. Vom 1. September 2023 (Eintritt in die Schweiter Technologies AG) bis 30. September 2023 gehörte er als Designerter CFO ebenfalls der Geschäftsleitung an. Seine Vergütung bezieht sich im Geschäftsjahr 2023 auf insgesamt vier Monate.

<sup>3</sup> Drei Mitglieder von 1. Mai 2022 bis 30. September 2022; per 31. Dezember 2022 umfasste die Geschäftsleitung zwei Mitglieder: Roman Sonderegger, CEO, und Martin Klöti, CFO.

<sup>4</sup> CEO-Wechsel im Jahr 2022: Dr. Heinz O. Baumgartner war bis 30. September 2022 CEO und Mitglied der Geschäftsleitung, per 1. Oktober 2022 ist er aus der Geschäftsleitung ausgeschieden. Seine Vergütungen als CEO beziehen sich im Geschäftsjahr 2022 auf neun Monate. Roman Sonderegger ist seit 1. Oktober 2022 CEO und Mitglied der Geschäftsleitung. Vom 1. Mai 2022 (Eintritt in die Schweiter Technologies AG) bis 30. September 2022 gehörte er als Designerter CEO ebenfalls der Geschäftsleitung an. Seine Vergütungen beziehen sich im Geschäftsjahr 2022 auf insgesamt acht Monate.

### Vergütungsprinzipien

Das Ziel der Vergütungspolitik für den Verwaltungsrat ist es, qualifizierte Mitglieder zu gewinnen, welche das notwendige Fachwissen und die relevante Erfahrung haben. Zudem gilt es, den Fokus auf die langfristige Unternehmensstrategie zu stärken und die Unabhängigkeit in ihren Überwachungsaufgaben gegenüber der Geschäftsleitung zu gewährleisten.

Das Ziel der Vergütungspolitik für die Geschäftsleitung ist es, qualifizierte Mitglieder mit dem notwendigen Fachwissen und der relevanten Erfahrung zu gewinnen und durch die Anwendung von einfachen, transparenten und attraktiven Vergütungsprogrammen zu motivieren und mit ihnen eine langfristige Zusammenarbeit aufzubauen. Die Vergütungspolitik baut auf folgenden Prinzipien auf:

## Vergütungspolitik

### ANGLEICHUNG AN DIE GESCHÄFTSSTRATEGIE

Die Vergütungsprogramme unterstützen den langfristigen und nachhaltigen Erfolg des Unternehmens und fördern die Unternehmenswerte.

### LEISTUNGSORIENTIERUNG «PAY FOR PERFORMANCE»

Die Geschäftsleitungsmitglieder erhalten ihre Vergütung basierend auf dem Geschäftserfolg sowie ihren individuellen Beiträgen. Ausserdem haben sie die Möglichkeit, am langfristigen Unternehmenserfolg teilzuhaben.

### WETTBEWERBSFÄHIGKEIT

Die Vergütung ist angemessen und marktgerecht.

### EINFACHHEIT

Die Vergütungsprogramme sind einfach gestaltet und transparent.

## VERGÜTUNGSPOLITIK – VERWALTUNGSRAT

Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats reflektiert die Verantwortung und die Komplexität der Funktion, der professionell und persönlich an sie gestellten Anforderungen sowie die für die Erfüllung der Aufgaben erwarteten Zeit.

Im Einklang mit den oben aufgeführten Prinzipien erhalten Verwaltungsratsmitglieder ausschliesslich eine fixe Vergütung ohne leistungsorientierte Komponenten, vor allem um die Unabhängigkeit zu gewährleisten. Mit dem Ziel, den Fokus auf die langfristige Strategie zu stärken, hat sich der Verwaltungsrat entschieden, die Vergütungen für die verschiedenen Verantwortungen in einen Baranteil (inklusive Spesenpauschale) und in eine aktienbasierte Vergütung aufzuteilen. Diese Vergütungsstruktur gilt seit der Generalversammlung 2023; bis dahin wurden die Honorare des Verwaltungsrats (inklusive Spesenpauschale) ausschliesslich in bar ausbezahlt.

Die Vergütung richtet sich an der Amtsperiode aus, welche von einer ordentlichen Generalversammlung zur nächsten dauert. Die Honorare werden am Ende der Periode entrichtet, wobei die aktienbasierte Vergütung mit einer Sperrfrist von drei Jahren versehen wird. Die Aktien werden jeweils im Markt erworben, somit kommt es weder zu einer zukünftigen Verwässerung des Aktienkapitals noch des Gewinns der Gesellschaft.

In der nachfolgenden Tabelle sind die einzelnen Komponenten der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats, welche seit der Generalversammlung 2023 gelten, dargestellt.

### Verwaltungsrats- und Ausschusshonorar

Position und Verantwortung	Vergütungskomponenten in 2023 in CHF <sup>1</sup>		Gesamtsumme in 2023 in CHF <sup>1,3</sup>	Gesamtsumme (bar) in 2022 in CHF <sup>1</sup>
	Barvergütung	Aktienbasierte Vergütung <sup>2</sup>		
Verwaltungsratspräsident	100 000	100 000	200 000	200 000
Verwaltungsratsmitglied	55 000	55 000	110 000	110 000
Vorsitz eines Ausschusses	10 000	10 000	20 000	20 000
Mitglied eines Ausschusses	5 000	5 000	10 000	10 000

<sup>1</sup> Bei den Beträgen handelt es sich um Bruttobeträge; Barvergütung inkl. Spesenpauschale

<sup>2</sup> Sperrfrist drei Jahre

<sup>3</sup> Gesamtsumme für den Verwaltungsratspräsidenten seit 2011 unverändert. Gesamtsumme für die Mitglieder des Verwaltungsrats, den Vorsitz und die Ausschussarbeit seit 2021 unverändert

Mitglieder des Verwaltungsrats sind grundsätzlich nicht unter der beruflichen Vorsorgeeinrichtung versichert, im Berichtsjahr 2023 gab es wie im Vorjahr zwei Ausnahmen. Eine Ausnahme galt für den Verwaltungsratspräsidenten Dr. Heinz O. Baumgartner. Er ist seit der Generalversammlung 2023 Verwaltungsratspräsident und war bis 30. September 2022 als CEO und Mitglied der Geschäftsleitung unter der beruflichen Vorsorgeeinrichtung versichert. Auch nach seinem Ausscheiden aus der Geschäftsleitung ist er weiterhin einer externen Pensionskassenlösung unterstellt. Die andere Ausnahme galt für Beat Siegrist; er war bis zur Generalversammlung 2023 Verwaltungsratspräsident und durch seine frühere Anstellung als CEO der Firma wurde ihm in dieser Funktion offeriert, weiterhin einer externen Pensionskassenlösung zu unterstehen, unter dem die Mitglieder der Geschäftsleitung gegen die Risiken von Tod, Invalidität und Pensionierung versichert sind; diese Regelung gilt auch nach seinem Rücktritt als Verwaltungsratspräsident. Keines der weiteren Verwaltungsratsmitglieder untersteht dieser externen Pensionskassenlösung; eine solche Deckung steht für Verwaltungsratsmitglieder, welche nicht ehemalige oder amtierende Mitglieder der Geschäftsleitung der Firma sind, nicht zur Verfügung.

Verwaltungsratsmitglieder können für zusätzliche Dienstleistungen (ausserhalb ihrer Funktion im Verwaltungsrat) für die Firma oder andere Gruppenfirmen separat nach marktüblichen Ansätzen entschädigt werden. Solche Dienstleistungen und die damit verbundene Entschädigung müssen vorab durch den Verwaltungsrat genehmigt werden. Die entsprechende Entschädigung muss durch die Aktionäre an der Generalversammlung genehmigt werden.

### VERGÜTUNGSPOLITIK – GESCHÄFTSLEITUNG

Im Einklang mit den Prinzipien der Angleichung an die Geschäftsstrategie und Leistungsorientierung («Pay for Performance») besteht ein signifikanter Anteil der Geschäftsleitungsvergütung aus variabler, leistungsabhängiger Vergütung.

Die Vergütung enthält fixe Elemente, wie etwa das fixe Basissalär und Nebenleistungen sowie variable Vergütungselemente wie die kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung und das langfristige Anreizsystem. Gemäss den Statuten der Gesellschaft in der Fassung vom 4. April 2023 kann die variable Vergütung wie bis anhin maximal 200% der fixen Vergütung betragen.

Die Vergütungselemente der Geschäftsleitung sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst.

**Übersicht über die Elemente der Geschäftsleitungsvergütung**

	Ziel	Instrument	Leistungsindikatoren	Leistungsperiode	Grundlagen	Maximale Auszahlung <sup>1</sup>
Fixes Basissalär	Gewinnung, Anbindung, Motivation	Barvergütung	–	–	Position, Kompetenzen	–
Nebenleistungen	Risikoschutz	Versicherungen Pensionskasse	–	–	Lokale Rechtslage und Marktpraxis	–
Kurzfristige variable Vergütung	Vergütung für die jährliche Leistung	Bonus in bar und Aktien, je 50% (CEO & CFO <sup>2</sup> )	EBIT; EBIT-Marge (CEO); Individuelle Ziele (einschliesslich ESG-Kriterien) <sup>3</sup>	1 Jahr	Finanzielle und individuelle Leistung	145% des Zielwerts
Langfristige variable Vergütung	Entlohnung für nachhaltige Wertgenerierung	Aufgeschobene Barvergütung	EBIT; EBIT-Marge (3A Composites)	3 Jahre	Erfolg des Konzerns und/oder der Divisionen	150% des Zielwerts

<sup>1</sup> Gesamtobergrenze (Cap) der variablen Vergütung bei 200% der fixen Vergütung

<sup>2</sup> Regelung gilt seit September 2023 auch für den amtierenden CFO

<sup>3</sup> Seit dem Geschäftsjahr 2022 beinhalten die Regelungen für die Festlegung der individuellen Ziele auch Kriterien, welche die Bereiche Umwelt, Gesellschaft und Governance (ESG) betreffen

**Fixes Basissalär**

Das fixe Basissalär wird durch den Verwaltungsrat nach eigenem Ermessen festgelegt, basierend auf dem Umfang und den Verantwortlichkeiten der jeweiligen Funktion sowie den Qualifikationen und der Erfahrung des Stelleninhabers. Das fixe Basissalär wird in bar, typischerweise monatlich, ausbezahlt.

**Nebenleistungen**

Nebenleistungen bestehen mehrheitlich aus Vorsorge-, Versicherungs- und Krankenversicherungsplänen, welche dazu dienen, die Mitarbeitenden und deren Angehörige gegen die finanziellen Konsequenzen von Pensionierung, Krankheit, arbeitsbedingter Invalidität und Tod zu schützen. Alle Geschäftsleitungsmitglieder haben einen Schweizer Arbeitsvertrag und sind einer externen Pensionskassenlösung unterstellt. Zusätzlich können Geschäftsleitungsmitglieder als Überbrückung für die Zeit zwischen frühzeitiger Pensionierung und der statutarischen Pensionierung eine Überbrückungsrente bis zu einem Maximalbetrag eines fixen Basissalärs des letzten Anstellungsjahres vor der frühzeitigen Pensionierung erhalten. Geschäftsleitungsmitglieder erhalten keine weiteren Nebenleistungen.

**Kurzfristige variable Vergütung**

Die kurzfristige variable Vergütung honoriert sowohl die finanzielle Entwicklung des Unternehmens als auch die persönliche Leistung in dem gegebenen Geschäftsjahr.

Die Zielvorgaben für die kurzfristige variable Vergütung werden jeweils zu Beginn des Jahres vom Verwaltungsrat auf Antrag des Nominierungs- und Vergütungsausschusses für jedes Geschäftsleitungsmitglied festgelegt.

Die finanziellen Zielvorgaben basieren auf dem EBIT der Gruppe und für den CEO zusätzlich auch auf der EBIT-Marge der Gruppe. Diese Zielgrössen wurden gewählt, weil sie die Geschäftsstrategie eines profitablen Wachstums widerspiegeln. Für jede Zielgrösse wird eine Zielvorgabe aufgrund des Budgets definiert. Unter einer Zielerreichungsuntergrenze von 80% der Zielvorgabe wird keine variable Vergütung

ausbezahlt. Die Auszahlung ist nach oben begrenzt bei einer Leistung von 150% der Zielvorgabe (Obergrenze).

Die persönlichen Leistungsziele werden jährlich im MBO (Management by Objectives)-Prozess festgelegt. Sie bestehen primär aus finanz- und leistungswirtschaftlichen Zielgrößen, seit 2022 werden zudem ESG-Kriterien, welche die Bereiche Umwelt, Gesellschaft und Governance betreffen, berücksichtigt, die sich nach der spezifischen Funktion der Führungskraft im Rahmen der Umsetzung der übergeordneten Unternehmensstrategie richten. Die Auszahlung ist nach oben begrenzt bei einer Leistung von 100% der Zielvorgabe (Obergrenze).

Der Zielwert und die maximale Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung für die Geschäftsleitungsmitglieder, zusammen mit den Leistungsindikatoren und deren Gewichtung, sind in der Tabelle unten dargestellt. Die effektiven Zielvorgaben sowie effektiven Unter- und Obergrenzen der Leistungsziele werden nicht offengelegt, da eine solche Offenlegung Einblicke in die zukunftsgerichtete Strategie von Schweiter Technologies gibt und somit einen Wettbewerbsnachteil für die Firma kreieren würde.

**Zielvorgaben, Zielwert und maximale Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung**

	Ziele	Gewichtung	Auszahlung (Zielwert)	Auszahlung (Maximum)
CEO	EBIT	38%		
	EBIT-Marge	38%	36% des Basissalärs	145% des Zielwerts
	MBO	24%		
ÜBRIGE GL	EBIT	79%	56% des Basissalärs	145% des Zielwerts
	MBO	21%		

Das Erreichen der finanziellen und der individuellen Ziele wird Ende des Geschäftsjahres beurteilt und die Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung entsprechend festgelegt.

Im Falle einer Kündigung durch das Mitglied der Geschäftsleitung besteht kein Anrecht auf den Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung, der auf dem EBIT basiert. Der Verwaltungsrat kann jedoch Ausnahmen gewähren. Der MBO-Anteil kann basierend auf der Zielerreichung zum Austrittsdatum bezahlt werden. Im Falle der Kündigung durch das Unternehmen kann der Verwaltungsrat nach freiem Ermessen die kurzfristige variable Vergütung (EBIT und MBO) pro rata temporis basierend auf der Zielerreichung zum Austrittsdatum gewähren.

Die kurzfristige variable Vergütung wird in bar im März des Folgejahres ausbezahlt. Für den CEO und seit September 2023 auch für den amtierenden CFO werden 50% der kurzfristigen Vergütung in bar und 50% in Aktien gewährt. Seit 2022 unterliegt der Aktienanteil einer dreijährigen (vorher einjährigen) Vestingperiode. Im Falle einer Kündigung durch den CEO bzw. den CFO oder einer Kündigung aus wichtigem Grund während der Vestingperiode verfallen die Aktien. Der Verwaltungsrat kann jedoch nach freiem Ermessen das Vesting ganz oder teilweise gewähren, z.B. wenn die Kündigung durch Schweiter Technologies erfolgt. Bei Pensionierung kommt ein Pro-rata-Vesting zum regulären Vestingdatum zur Anwendung. Bei Tod oder Invalidität kommt ein beschleunigtes Pro-rata-Vesting zur Anwendung.

Der Aktienanteil der kurzfristigen variablen Vergütung unterliegt Rückforderungs- (Clawback) und Verfallsklauseln, welche der Firma im Falle einer materiellen Bilanzberichtigung der Firma oder im Falle der Verletzung des Rechts oder von internen regulatorischen Vorschriften erlauben, die Anzahl der Aktien während der Sperrfrist zu reduzieren (Malus) und/oder bereits übertragene Aktien zurückzufordern (Clawback).

Die Aktien für den Aktienanteil der kurzfristigen Vergütung des CEO und des CFO werden jeweils im Markt erworben. Dieses Aktienprogramm führt somit zu keiner zukünftigen Verwässerung des Aktienkapitals oder des Gewinns der Gesellschaft.

**Langfristiges Anreizsystem**

Der Verwaltungsrat kann für Mitglieder der Geschäftsleitung und ausgewählte Schlüsselmitarbeitende einen Long-term Incentive Plan (LTI) als langfristig orientiertes Anreizsystem festlegen. Mit der Gewäh-

zung eines LTI soll die Identifikation mit der Gruppe gestärkt und die Vergütung auf eine nachhaltige Wertsteigerung ausgerichtet werden.

Der Verwaltungsrat hat im Jahr 2021 Mitgliedern der Geschäftsleitung sowie ausgewählten Schlüsselmitarbeitenden innerhalb der Gruppe eine LTI-Zuteilung gewährt. Die Zuteilung umfasst eine dreijährige Leistungsperiode von 2021 bis 2023.

Die Auszahlung unter dem LTI hängt von der Erreichung gewisser Leistungsziele sowie von einem bestehenden Anstellungsverhältnis bis zum Auszahlungsdatum ab.

Als Leistungsziele wurden jeweils Dreijahresziele auf Stufe kumulativer EBIT und EBIT-Marge der Division 3A Composites (je mit einer Gewichtung von 50%) festgelegt. Diese Zielgrößen wurden gewählt, weil sie die Geschäftsstrategie eines profitablen Wachstums widerspiegeln. Sie werden basierend auf der Division 3A Composites, der einzigen bestehenden operationellen Division der Gruppe, gemessen.

Für jedes Leistungsziel wurde eine Zielvorgabe (erwartete Leistung), eine Zielerreichungsuntergrenze (Schwelle, unter welcher keine Auszahlung erfolgt) sowie eine Zielerreichungsobergrenze (Deckelung, über welcher die Auszahlung bei 150% der Zielerreichung gedeckelt ist) definiert. Bei einer Zielerreichung zwischen Unter- und Obegrenze erfolgt die Auszahlung basierend auf einer linearen Interpolation. Während der Planlaufzeit können keine Anpassungen der Zielvorgaben (inklusive Unter- und Obegrenze) vorgenommen werden.

**LTI 2021–2023: Zielwerte**

	Untergrenze (keine Auszahlung)	Zielwert (100% Auszahlung)	Obergrenze (150% Auszahlung)
<b>KUMULATIVER EBIT DER DIVISION 3A COMPOSITES (IN CHF)</b>	75% des Zielwerts	100% des Zielwerts	125% des Zielwerts
<b>EBIT-MARGE DER DIVISION 3A COMPOSITES (IN % DES UMSATZES)</b>	Ziel minus 1.5%-Punkte	Zielwert	Ziel plus 1.5%-Punkte

**Zielvorgaben, Zielwert und maximale Auszahlung des LTI**

	Ziele	Gewichtung	Zielwert LTI	Maximalwert LTI
<b>CEO<sup>1</sup></b>	EBIT	50%	125% des Basissalärs	150% des Zielwerts
<b>ÜBRIGE GL<sup>2</sup></b>	EBIT-Marge (3A Composites)	50%	109% des Basissalärs	150% des Zielwerts

<sup>1</sup> Dr. Heinz O. Baumgartner, CEO bis 30. September 2022, hat Anrecht auf LTI-Anteile für die vollen Geschäftsjahre 2021 und 2022.

Roman Sonderegger, CEO seit 1. Oktober 2022, nahm nicht am LTI 2021–2023 teil.

<sup>2</sup> Dr. Urs Scheidegger, CFO seit 1. Oktober 2023, nahm nicht am LTI 2021–2023 teil.

Der Zielwert und die maximale Auszahlung des LTI für Geschäftsleitungsmitglieder sowie die Leistungsindikatoren und deren Gewichtung sind in der obigen Tabelle dargestellt.

Die Zielvorgaben sowie die Unter- und die Obergrenze der Leistungsziele werden nicht offengelegt, da diese Offenlegung Einsicht in die zukunftsgerichtete Strategie von Schweiter Technologies gibt und somit einen kompetitiven Nachteil für die Firma kreieren würde. Der Erreichungsgrad jedes Leistungsziels wird am Ende der Planperiode gemessen. Für den LTI (2021–2023) erfolgt im März 2024 für die Geschäftsleitung keine Auszahlung, da die vorgegebenen Leistungsziele nicht erreicht wurden.

**Arbeitsverträge**

Die Arbeitsverträge der Mitglieder der Geschäftsleitung sind grundsätzlich unbefristet. Die Kündigungsfrist darf zwölf Monate nicht übersteigen. Sind Arbeitsverträge ausnahmsweise befristet, darf die feste Dauer maximal ein Jahr betragen. Die Arbeitsverträge beinhalten keine Kontrollwechselklauseln oder Wettbewerbsverbote.

**VERGÜTUNGEN FÜR ORGANMITGLIEDER 2023**

Dieser Abschnitt ist gemäss Art. 728a Abs. 1 Ziff. 4 des Schweizer Obligationenrechts durch die Revisionsstelle geprüft.

**Vergütung des Verwaltungsrats**

Die nachfolgenden Tabellen enthalten die an die Mitglieder des Verwaltungsrats für 2023 und 2022 entrichteten Vergütungen. Der Verwaltungsrat umfasst seit der Generalversammlung 2021 sieben Mitglieder. Wie im Abschnitt «Vergütungspolitik – Verwaltungsrat» auf Seite 88 erläutert, wurden die Honorare für die Mitglieder des Verwaltungsrats, mit Ausnahme des Honorars des Verwaltungsratspräsidenten, letztmals im Jahr 2021 angepasst respektive angehoben.

Mit Ausnahme von Dr. Heinz O. Baumgartner (siehe unten stehende Tabellen) hat keines der anderen Mitglieder des Verwaltungsrats im Berichtsjahr oder im Vorjahr eine Vergütung für zusätzliche Beratungsdienstleistungen erhalten.

**Vergütung des Verwaltungsrats im Geschäftsjahr 2023 (geprüft)**

(in 1000 CHF) <sup>1</sup>	Funktion	VR-Honorar (bar)	Aktienbasierte Vergütung <sup>2</sup>	VR-Honorare total	Sonstige Vergütung	Vorsorgeleistung <sup>3</sup>	Total
Dr. Heinz O. Baumgartner <sup>4, 5</sup>	Präsident	102	75	<b>177</b>	63	58	<b>298</b>
Dr. Daniel Bossard <sup>6</sup>	Mitglied	75	45	<b>120</b>	–	8	<b>128</b>
Vanessa Frey <sup>6</sup>	Mitglied	75	45	<b>120</b>	–	8	<b>128</b>
Dr. Jacques Sanche <sup>6</sup>	Mitglied	81	49	<b>130</b>	–	9	<b>139</b>
Beat Siegrist <sup>7</sup>	Mitglied	91	42	<b>133</b>	–	23	<b>156</b>
Lars van der Haegen <sup>8</sup>	Mitglied	81	49	<b>130</b>	–	9	<b>139</b>
Stephan Widrig <sup>8</sup>	Mitglied	75	45	<b>120</b>	–	8	<b>128</b>
<b>Gesamtvergütung Verwaltungsrat</b>		<b>580</b>	<b>350</b>	<b>930</b>	<b>63</b>	<b>123</b>	<b>1 116</b>

<sup>1</sup> Bei den Beträgen handelt es sich um Bruttobeträge; Barvergütung inkl. Spesenpauschale

<sup>2</sup> Aktienbasierte Vergütung seit Generalversammlung 2023; Sperrfrist der Aktien beträgt drei Jahre; die Zuteilung der Aktien basiert auf dem handelsgewichteten Durchschnittskurs der fünf Handelstage nach der Generalversammlung

<sup>3</sup> Arbeitgeberbeitrag an die Sozialversicherungen, für Dr. Heinz O. Baumgartner (Verwaltungsratspräsident) und Beat Siegrist (Mitglied des Verwaltungsrats)

<sup>4</sup> Präsident seit Generalversammlung 2023

<sup>5</sup> Im Rahmen seines per 31. März 2023 endenden Arbeitsvertrags als CEO, wurde ihm für den Zeitraum Januar bis Ende März 2023 (Vertragsende) zusätzlich zu der Vergütung als Mitglied des Verwaltungsrats ein Beraterhonorar von CHF 63 000 (exklusive Pensionskassenbeiträge) entrichtet

<sup>6</sup> Mitglied des Nominierungs- und Vergütungsausschusses

<sup>7</sup> Präsident bis Generalversammlung 2023; die Vergütung setzt sich anteilig aus der Vergütung als Präsident (1. Januar 2023 bis Generalversammlung 2023) und als Mitglied des Verwaltungsrats (Generalversammlung 2023 bis 31. Dezember 2023) zusammen

<sup>8</sup> Mitglied des Audit Committee

Die ausgewiesene Gesamtvergütung für den Verwaltungsrat für das Geschäftsjahr 2023 verteilt sich wie folgt auf die beiden betreffenden Amtsperioden:

**Vergütung des Verwaltungsrats im Jahr 2023 (geprüft)**

(in 1000 CHF)	
Pro rata 1.1.2023 – 4.4.2023	347
Pro rata 5.4.2023 – 31.12.2023	769

Die von der Generalversammlung 2023 genehmigte maximale Gesamtvergütung an den Verwaltungsrat von CHF 1 200 000 für die Amtsperiode von der Generalversammlung 2023 bis zur Generalversammlung 2024 wurde somit im bisherigen Teil dieser Amtsperiode (5. April 2023 bis 31. Dezember 2023) nicht überschritten. Eine abschliessende Beurteilung für die gesamte Amtsperiode wird im Vergütungsbericht 2024 vorgenommen.

Die Vergütung des Verwaltungsrats für die Amtsperiode von der Generalversammlung 2022 bis zur Generalversammlung 2023 betrug CHF 1 213 000 (für sieben Mitglieder des Verwaltungsrats). Die von der Generalversammlung 2022 genehmigte Maximalvergütung an den Verwaltungsrat von CHF 1 400 000 für die Amtsperiode von der Generalversammlung 2022 bis zur Generalversammlung 2023 wurde somit nicht überschritten.

### Vergütung des Verwaltungsrats im Geschäftsjahr 2022 (geprüft)

(in 1000 CHF) <sup>1</sup>	Funktion	VR-Honorar	Ausschuss-honorar	Sonstige Vergütung	Vorsorgeleistung <sup>6</sup>	Total
Beat Siegrist	Präsident	200	3	–	33	236
Dr. Heinz O. Baumgartner <sup>3,4</sup>	Mitglied	110	–	90	41	241
Dr. Daniel Bossard <sup>2</sup>	Mitglied	110	7	–	8	125
Vanessa Frey <sup>2</sup>	Mitglied	110	10	–	8	128
Dr. Jacques Sanche <sup>2</sup>	Mitglied	110	20	–	9	139
Lars van der Haegen <sup>5</sup>	Mitglied	110	20	–	9	139
Stephan Widrig <sup>5</sup>	Mitglied	110	10	–	8	128
<b>Gesamtvergütung Verwaltungsrat</b>		<b>860</b>	<b>70</b>	<b>90</b>	<b>116</b>	<b>1 136</b>

<sup>1</sup> Bei den Beträgen handelt es sich um Bruttobeträge

<sup>2</sup> Mitglied des Nominierungs- und Vergütungsausschusses (Dr. Daniel Bossard, Mitglied seit Generalversammlung 2022)

<sup>3</sup> Bis 30. September 2022 auch CEO der Schweiter Technologies. Die Vergütung als CEO im Jahr 2022 ist in der Tabelle «Vergütung der Geschäftsleitung für die Geschäftsjahre 2023 und 2022» separat aufgeführt (betrifft jedoch nur das Jahr 2022)

<sup>4</sup> Im Rahmen seines per 31. März 2023 endenden Arbeitsvertrags wurde für den Zeitraum Oktober bis Dezember 2022 zusätzlich zu der Vergütung als Mitglied des Verwaltungsrats ein Beraterhonorar von CHF 90 000 (exkl. Pensionskassenbeiträge) entrichtet

<sup>5</sup> Mitglied des Audit Committee

<sup>6</sup> Arbeitgeberbeitrag an die Sozialversicherungen, für Beat Siegrist (Verwaltungsratspräsident) und Dr. Heinz O. Baumgartner (Mitglied des Verwaltungsrats)

### Vergütung der Geschäftsleitung

Die nachfolgende Tabelle enthält die Vergütung, welche den Mitgliedern der Geschäftsleitung für die Geschäftsjahre 2023 und 2022 gewährt wurde.

### Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2023 und 2022 (geprüft)

(in 1000 CHF) <sup>1</sup>	2023		2022	
	3 Mitglieder <sup>2</sup>	davon höchste Einzelvergütung <sup>3</sup>	3 Mitglieder <sup>4</sup>	davon höchste Einzelvergütung <sup>5</sup>
Geschäftsleitung				
Fixe Grundvergütung in bar	969	650	1 275	600
Erfolgsabhängige Vergütung <sup>6</sup>	466	248	155	68
Long-term Incentive Plan (2021–2023) <sup>7</sup>	0	0	0	0
Vorsorgeleistungen <sup>8</sup>	285	163	328	136
<b>Gesamtvergütung Geschäftsleitung</b>	<b>1 720</b>	<b>1 061</b>	<b>1 758</b>	<b>804</b>

<sup>1</sup> Bei den Beträgen handelt es sich um Bruttobeträge

<sup>2</sup> Drei Mitglieder vom 1. bis 30. September 2023. Dr. Urs Scheidegger trat per 1. September 2023 als Designierter CFO in die Geschäftsleitung ein und übernahm die Funktion des CFO am 1. Oktober 2023 als Nach-

folger von Martin Klöti, CFO bis 30. September 2023. Per 31. Dezember 2023 umfasste die Geschäftsleitung zwei Mitglieder: Roman Sonderegger, CEO; Dr. Urs Scheidegger, CFO

<sup>3</sup> Roman Sonderegger, CEO

<sup>4</sup> Drei Mitglieder von 1. Mai 2022 bis 30. September 2022. Roman Sonderegger trat per 1. Mai 2022 als Designierter CEO in die Geschäftsleitung ein und übernahm die Funktion des CEO am 1. Oktober 2022 von Dr. Heinz O. Baumgartner

<sup>5</sup> Dr. Heinz O. Baumgartner, CEO, bis 30. September 2022

<sup>6</sup> 2023: Erfolgsabhängige Vergütung setzte sich wie folgt zusammen: Zielvorgaben für den CEO wurden für zwölf Monate und für den amtierenden CFO für vier Monate berücksichtigt, wobei jeweils 50% in Aktien ausbezahlt werden, basierend auf dem handelsgewichteten Durchschnittskurs vom Februar 2024; diese Aktien haben eine Sperrfrist von drei Jahren.

Für den ehemaligen CFO wurden die Zielvorgaben für neun Monate berücksichtigt und im 4. Quartal 2023 ausbezahlt. Es wurde für die Leistungsperiode 2021–2023 kein Retention Bonus ausbezahlt.

2022: Zusammensetzung der erfolgsabhängigen Vergütung: siehe hierzu «Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2022 und 2021» Seite 78 im Vergütungsbericht 2022

<https://www.schweiter.ch/s1a200/investoren/geschäftsberichte-präsentationen.html>.

<sup>7</sup> Long-term Incentive Plan 2021–2023: Teilnehmer waren die beiden Geschäftsleitungsmitglieder, die im Jahr 2021 bereits der Geschäftsleitung angehörten. Einzelheiten zum LTI 2021–2023 siehe Seite 92. Da die vorgegebenen Leistungsziele nicht erreicht wurden, erfolgt im März 2024 keine Auszahlung

<sup>8</sup> Arbeitgeberbeitrag an die Sozialversicherungen und die Pensionskasse

### Erklärende Ausführungen zur Vergütungstabelle

- Die Geschäftsleitung besteht seit dem 1. April 2019 aus zwei Mitgliedern, dem CEO und dem CFO.
- Im Geschäftsjahr 2023 setzte sich die Geschäftsleitung im Jahresverlauf aufgrund des CFO-Wechsels wie folgt zusammen:
  - Roman Sonderegger, CEO, von Januar bis Dezember 2023
  - Dr. Urs Scheidegger, CFO, Oktober bis Dezember 2023 (Designierter CFO von 1. September bis 30. September 2023 und CFO seit 1. Oktober 2023)
  - Martin Klöti, CFO von Januar bis September 2023
- Die fixe Vergütung für den CEO wurde bei Amtsantritt 1. Oktober 2022 gültig ab dem 1. Januar 2023 festgelegt. Die fixe Vergütung für den ehemaligen CFO blieb im Vergleich zum Vorjahr unverändert. Mit dem CFO-Wechsel per 1. Oktober 2023 wurde für den neuen CFO die fixe Vergütung per Amtsantritt festgelegt. Die Veränderung der gesamten fixen Vergütung für die Geschäftsleitung gegenüber dem Vorjahr ist auf den CEO-Wechsel 2022 zurückzuführen, da der Geschäftsleitung im Geschäftsjahr 2022 während fünf Monaten drei Personen angehörten.
- Die Auszahlung der variablen Vergütung (kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung) für das Geschäftsjahr 2023 für die Geschäftsleitung entspricht zwischen 38% und 73% des fixen Gehalts (2022: zwischen 11% und 16%, zeitweise drei Mitglieder in der Geschäftsleitung). Sie entspricht für den CEO 38% für das Gesamtjahr 2023 (2022: 11% bezogen auf drei Monate als «CEO» und fünf Monate als «Übrige GL»). Die Veränderungen gegenüber dem Vorjahr sind vor allem auf die ergebnisbedingt höheren Vergütungen zurückzuführen.
- Sowohl 2023 als auch 2022 wurden keine Überbrückungszahlungen im Rahmen der Pensionskasse an Geschäftsleitungsmitglieder getätigt.

Im Geschäftsjahr 2023 wurde den Geschäftsleitungsmitgliedern (zwölf Monate für den CEO, vier Monate für den amtierenden CFO, neun Monate für den ehemaligen CFO) eine Gesamtvergütung von CHF 1 720 000 gewährt, was innerhalb der von der Generalversammlung 2022 genehmigten maximalen Gesamtvergütung von CHF 3 000 000 liegt.

**Funktionen der Organmitglieder in anderen Unternehmen mit wirtschaftlichem Zweck**

In der unten stehenden Übersicht sind die Funktionen der Organmitglieder in anderen Unternehmen dargestellt, wie sie gemäss Art. 734e OR gefordert werden. Die statutarischen Regeln in Bezug auf die Anzahl zulässiger weiterer Tätigkeiten und Interessenbindungen der Organmitglieder der Schweiter Technologies AG sind in Art. 27f der Statuten der Gesellschaft geregelt. Für Einzelheiten wird auf die Ausführungen auf den Seiten 70 und 77 im Corporate Governance-Bericht verwiesen. Die Statuten der Gesellschaft können unter folgendem Link abgerufen werden:

<https://www.schweiter.ch/s1a127/corporate-governance/statuten.html>

**Weitere Mandate der Mitglieder des Verwaltungsrats der Schweiter Technologies AG per 31. Dezember 2023 (geprüft)**

<b>Name</b>	<b>Mandate bei börsenkotierten Unternehmen<sup>1</sup></b>	<b>Weitere Tätigkeiten<sup>1</sup></b>
Dr. Heinz O. Baumgartner	Bystronic AG, VRP	United Grinding Group, VR Bluearbre AG, VR
Dr. Daniel Bossard	Bossard Gruppe, CEO (sowie diverse VR-Mandate in Tochtergesellschaften der Bossard Gruppe)	BURU Holding AG, VR Ecoparts AG, VR "Doing Business in the USA" chapter of the Swiss-American Chamber of Commerce, Zürich, Mitglied
Vanessa Frey	Inficon Holding AG, VR	Corisol Holding AG, CEO/VR (sowie diverse VR-Mandate in Tochtergesellschaften der Corisol Gruppe) Small Cap Invest AG, VR KWE Beteiligungen AG, VR TATA 1mg Technologies, VR Stiftungen: Avilan Ocean Foundation, StR-Präsidentin fit4future foundation, StR-Präsidentin
Dr. Jacques Sanche	Bucher Industries AG, CEO (sowie diverse VR-Mandate in Tochtergesellschaften der Bucher Gruppe)	"Doing Business in the USA" chapter of the Swiss-American Chamber of Commerce, Zürich, Mitglied
Beat Siegrist	Phoenix Mecano AG, VR Inficon Holding AG, VR	Bomatec Holding AG, VR The Island Rum Company AS, VR
Lars van der Haegen	Belimo Gruppe, CEO (sowie diverse VR-Mandate in Tochtergesellschaften der Belimo Gruppe)	"Doing Business in the USA" chapter of the Swiss-American Chamber of Commerce, Zürich, Mitglied American Society of Heating, Refrigerating and Air-Conditioning Engineers (ASHRAE), Mitglied CEO4Climate, an initiative of swisscleantech, Mitglied Foundation >>venture>>, Zürich, Mitglied Advisory Board
Stephan Widrig	Allreal-Gruppe, CEO (sowie diverse VR-Mandate in Tochtergesellschaften der Allreal Holding AG)	Keine

<sup>1</sup> VRP = Verwaltungsratspräsident; VR = Mitglied des Verwaltungsrats; StR = Stiftungsrat; CEO = Chief Executive Officer

---

**Weitere Mandate der Mitglieder der Geschäftsleitung der Schweiter Technologies AG per 31. Dezember 2023 (geprüft)**

Name	Mandate bei börsenkotierten Unternehmen	Weitere Tätigkeiten
Roman Sonderegger	Keine	Keine
Dr. Urs Scheidegger	Keine	Keine

**Vergütungen an ehemalige Organmitglieder oder an nahestehende Personen (geprüft)**

Georg Reif, CTO, wurde per 31. März 2019 pensioniert und schied zu diesem Zeitpunkt aus der Geschäftsleitung von Schweiter Technologies aus. Seine Funktion als Geschäftsführer der Schweiter Vorsorgestiftung übt er seitdem in einem externen Mandatsverhältnis weiterhin aus. Die Gesamtvergütung für dieses Mandat belief sich jeweils auf brutto CHF 20 000 pro Jahr, so auch 2023.

In der Berichtsperiode 2023 wurden an ehemalige Organmitglieder keine weiteren Entschädigungen als der oben ausgewiesene Betrag bezahlt. Im Vorjahr wurden keine weiteren Vergütungen an ehemalige Organmitglieder oder an nahestehende Personen bezahlt.

**Darlehen und Kredite an (ehemalige) Organmitglieder oder an nahestehende Personen (geprüft)**

Gemäss den Statuten gewährt die Gesellschaft weder den Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung noch ihnen nahestehenden Personen Darlehen, Kredite und Vorsorgeleistungen ausserhalb der beruflichen Vorsorge. Davon ausgenommen ist die Bevorschussung von Anwalts-, Gerichts- und ähnlichen Kosten bis zu einem Maximalbetrag von CHF 1.0 Mio. zur Abwehr von Verantwortlichkeitsansprüchen. Im Berichtsjahr 2023 wurden keine solchen Ansprüche geltend gemacht.

**Aktienbesitz der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung (geprüft)**

Informationen zum Aktienbesitz des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung finden sich im Anhang zur Jahresrechnung 2023 auf der Seite 162.

**GOVERNANCE DER VERGÜTUNG**

**Rolle der Aktionäre**

Die Rolle der Aktionäre in Vergütungsfragen wurde in den letzten Jahren weiter verstärkt. Insbesondere stimmen die Aktionäre an der Generalversammlung über die Gesamtbeträge der Vergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung bindend ab. Die Aktionäre wählen ausserdem jährlich in Einzelabstimmungen die Mitglieder des Nominierungs- und Vergütungsausschusses des Verwaltungsrats. Zudem enthalten die Statuten in der Fassung vom 4. April 2023 folgende Bestimmungen über die Vergütungen ([www.schweiter.ch/s1a127/corporate-governance/statuten.html](http://www.schweiter.ch/s1a127/corporate-governance/statuten.html)):

**Statuten: Vergütungsbestimmungen<sup>1</sup>**

Grundsätze der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats (Art. 27a)	Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten für ihre Tätigkeit im Verwaltungsrat und in dessen Ausschüssen eine fixe Entschädigung in bar und/oder in Aktien sowie allenfalls eine Entschädigung für Beratungsdienstleistungen.
Grundsätze der Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung (Art. 27b, 27c und 27e)	Die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung besteht aus einer fixen und einer erfolgsabhängigen Vergütung, die maximal 200% der fixen Vergütung betragen kann. Die Zielvorgaben für die erfolgsabhängige Vergütung werden vom Verwaltungsrat auf Antrag des Nominierungs- und Vergütungsausschusses für jedes Geschäftsleitungsmitglied unter Berücksichtigung von gesamtunternehmerischen und individuellen Kriterien festgelegt. Zur langfristigen Bindung der Mitglieder der Geschäftsleitung kann der Verwaltungsrat festlegen, dass die fixe und/oder erfolgsabhängige Vergütung an die Mitglieder der Geschäftsleitung ganz oder teilweise in Aktien der Gesellschaft ausgerichtet werden kann. Er legt die Höhe des in Aktien zu entrichtenden Anteils sowie die Bewertung der Aktien im Zuteilungszeitpunkt fest. Die Aktien sind für mindestens ein Jahr bis höchstens fünf Jahre gesperrt. Der konkrete Zeitraum und die Vesting-Bedingungen werden vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss festgelegt.
Darlehen, Kredite und Vorsorgeleistungen (Art. 27h)	Es werden den Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung keine Darlehen, Kredite und Vorsorgeleistungen ausserhalb der beruflichen Vorsorge gewährt.
Abstimmung über die maximalen Gesamtvergütungen von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung (Art. 10a)	Der Verwaltungsrat beantragt der Generalversammlung die Genehmigung der maximalen Gesamtvergütung für den Verwaltungsrat, die für die Periode bis zur folgenden ordentlichen Generalversammlung zur Auszahlung gelangen kann. Zudem beantragt der Verwaltungsrat der Generalversammlung gesondert die Genehmigung der maximalen Gesamtvergütung der Geschäftsleitung, die für das kommende Geschäftsjahr zur Auszahlung gelangen kann.
Bestimmungen für neue Mitglieder der Geschäftsleitung (Art. 10b, 27e)	Werden neue Mitglieder in die Geschäftsleitung aufgenommen und reicht der von der Generalversammlung für das laufende und/oder folgende Geschäftsjahr bereits genehmigte Gesamtbetrag der Vergütungen an die Geschäftsleitung nicht aus, so darf den neuen Mitgliedern ein Zusatzbetrag für von der Generalversammlung bereits genehmigte Vergütungsperioden ausgerichtet werden. Der Zusatzbetrag darf für sämtliche neue Mitglieder zusammen 50% des Gesamtbetrags des von der Generalversammlung jeweils genehmigten Gesamtbetrags der Vergütungen an die Geschäftsleitung nicht übersteigen. Schweiter Technologies AG kann für neue Mitglieder der Geschäftsleitung als Ausgleich für finanzielle Nachteile, die sich zufolge des Stellenwechsels ergeben, eine Prämie in bar oder in Form von Aktien gewähren.

<sup>1</sup> Grundlage der Vergütungen 2023 sind die Statuten der Gesellschaft in der Fassung vom 4. April 2023.

**Rolle des Verwaltungsrats und des Nominierungs- und Vergütungsausschusses**

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss besteht aus mindestens drei Mitgliedern des Verwaltungsrats, welche jährlich von der Generalversammlung einzeln gewählt werden. Die Amtsperiode der Mitglieder des Nominierungs- und Vergütungsausschusses ist ein Jahr und endet mit Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung. Eine Wiederwahl ist möglich.

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss hat gemäss Statuten (Fassung vom 4. April 2023) und Organisations- und Geschäftsreglement (Fassung vom 13. Dezember 2022) in Bezug auf Vergütungsfragen betreffend den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung insbesondere folgende Aufgaben und Zuständigkeiten:

- Antragstellung an den Verwaltungsrat betreffend Festlegung der Entschädigungsgrundsätze für die Geschäftsleitung, eingeschlossen die Höhe des in Aktien zu entrichtenden Anteils sowie Bewertung der Aktien.
- Antragstellung an den Verwaltungsrat zuhanden der Generalversammlung betreffend Gesamtbeträge der Vergütungen an den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung.
- Antragstellung an den Verwaltungsrat betreffend individuelle Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung im Rahmen des jeweiligen durch die Generalversammlung genehmigten Gesamtbetrags.
- Antragstellung an den Verwaltungsrat zuhanden der Generalversammlung betreffend Änderungen der Statuten bezüglich des Vergütungssystems zur Entschädigung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung.

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss bereitet zuhanden des Verwaltungsrats den jährlichen Vergütungsbericht vor. Zusätzlich zu den Arbeiten betreffend die Vergütungen gehören in den Aufgabebereich des Nominierungs- und Vergütungsausschusses die Nachfolgeplanung im Zusammenhang mit Veränderungen im Verwaltungsrat und diesbezüglichen Nominierungs- bzw. Wahlempfehlungen an den Verwaltungsrat zuhanden der Generalversammlung sowie die Evaluation und Nachfolgeplanung der Geschäftsleitung. Einzelheiten hierzu werden ausführlich auf Seite 72 im Corporate Governance-Bericht «Nominierungs- und Vergütungsausschuss («NCC»)» dargelegt.

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss wirkt vorbereitend für den Gesamtverwaltungsrat; die finale Beschlusskompetenz liegt beim Gesamtverwaltungsrat (abgesehen von der Gesamtvergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung, welche der Zustimmung der Generalversammlung unterliegt).

#### Entscheidungskompetenz in Vergütungsfragen

Entscheidungskompetenz	Empfehlung	Prüfung	Genehmigung
Vergütungspolitik und -pläne	Nominierungs- und Vergütungsausschuss		Verwaltungsrat
Gesamtbeträge der Vergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung	Nominierungs- und Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat	Generalversammlung
Individuelle Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats	Nominierungs- und Vergütungsausschuss		Verwaltungsrat <sup>1</sup>
Individuelle Vergütung des CEO	Nominierungs- und Vergütungsausschuss		Verwaltungsrat
Individuelle Vergütung der anderen Mitglieder der Geschäftsleitung	CEO	Nominierungs- und Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat

<sup>1</sup> Im Falle möglicher Interessenkonflikte enthält sich das jeweilige Mitglied der Stimme

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss umfasst drei Mitglieder. An der Generalversammlung vom 4. April 2023 wurden jeweils einzeln und für eine Amtsdauer von einem Jahr Dr. Jacques Sanche, Dr. Daniel Bossard und Vanessa Frey wiedergewählt. Für die Periode bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung übernahm Jacques Sanche den Vorsitz des Nominierungs- und Vergütungsausschusses. Im Berichtsjahr fanden drei Sitzungen des Nominierungs- und Vergütungsausschusses statt.

Der Vorsitzende des Nominierungs- und Vergütungsausschusses meldet die Aktivitäten des Ausschusses nach jeder Sitzung an den Verwaltungsrat. Die Protokolle der Ausschusssitzungen werden den Mitgliedern des Verwaltungsrats zur Verfügung gestellt. In der Regel nehmen der CEO und der CFO mit beratender Stimme an den Sitzungen teil, jedoch nicht während der Diskussion und Festlegung der eige-

nen Vergütung. 2023 nahmen der CEO an zwei Sitzungen, der amtierende CFO seit seinem Amtsantritt im Oktober 2023 an einer Sitzung und der ehemalige CFO bis zu seinem Austritt Ende September 2023 an einer Sitzung teil. Im Berichtsjahr 2023 war der Verwaltungsratspräsident als Gast an allen Sitzungen des Nominierungs- und Vergütungsausschusses anwesend. Auch andere eingeladene Mitglieder der Geschäftsleitung, über deren Vergütung befunden wird, sind an der entsprechenden Teilsitzung nicht anwesend.

## PROZESS ZUR FESTLEGUNG DER VERGÜTUNG FÜR DEN VERWALTUNGSRAT UND DIE GESCHÄFTSLEITUNG

### Benchmarking

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss prüft die Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder und der Mitglieder der Geschäftsleitung periodisch, wann immer er Handlungsbedarf sieht.

Die Höhe der Honorare für die Mitglieder des Verwaltungsrats blieb 2023 gegenüber dem Vorjahr unverändert, angepasst wurde jedoch die Struktur des Vergütungsmodells. Seit der Generalversammlung 2023 setzt sich die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats aus einer Barvergütung (inkl. Spesenpauschale) und einer aktienbasierten Vergütung (Vestingperiode von drei Jahren) zusammen.

Das Vergütungsmodell für die Geschäftsleitung wurde Anfang 2023 überprüft, wobei die Struktur beibehalten wurde; angepasst wurden lediglich die Auszahlungsmodalitäten der kurzfristigen variablen Vergütung für den CFO. Mit dem CFO-Wechsel gilt seit September 2023, dass für CEO und neu auch für den CFO die Zahlung der kurzfristigen variablen Vergütung zu 50% in bar und zu 50% in Aktien (Vestingperiode von drei Jahren) erfolgt. Seit 2022 wird die individuelle Zielerreichung auch an ESG-Kriterien geknüpft. Für die im Berichtsjahr 2023 aufgeführten Beträge an die Mitglieder der Geschäftsleitung wurde keine separate Analyse durchgeführt.

### Leistungsbeurteilungsprozess

Die tatsächliche Vergütung der einzelnen Mitglieder der Geschäftsleitung in einem gegebenen Geschäftsjahr richtet sich nach dem Unternehmenserfolg und der persönlichen Leistung. Die individuelle Leistung wird im Zuge des jährlichen Leistungsmanagementprozesses (Management by Objectives, MBO) beurteilt.

Der Verwaltungsratspräsident legt gemeinsam mit dem CEO die Zielvorgaben (MBO) für den CEO fest und lässt diese vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss prüfen. Die Zielvorgaben für den CFO werden zwischen CEO und CFO vereinbart. Die jeweilige Leistung wird am Jahresende anhand dieser Vorgaben beurteilt. Bei der Ermittlung der Leistung werden auch die Erreichung der individuellen Ziele sowie andere Aspekte wie die Aufgabenerfüllung im Rahmen der Unternehmenswerte und der erwarteten Führungsqualitäten berücksichtigt. Die individuellen Leistungsbeurteilungen und der Erfolg des Unternehmens bilden die Grundlage für die Festlegung der effektiv ausbezahlten Vergütung.

### Leistungsbeurteilungsprozess (MBO) und Festlegung der Vergütung

