

VERGÜTUNGSBERICHT

Einleitung

Der vorliegende Vergütungsbericht erläutert die grundlegende Vergütungspolitik der IVF HARTMANN GRUPPE und informiert über das Verfahren zur Festlegung der Vergütungen des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung sowie über derzeit eingesetzte Vergütungselemente. Schliesslich werden die Gesamtvergütungen des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung für das Jahr 2024 offengelegt.

Der Bericht erfüllt die regulatorischen Vorgaben bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) und damit einhergehend die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts, namentlich Art. 663b^{bis}, 696, 958, 958c, 958d Abs. 2–4, 958e Abs. 1 und 958f.

Des Weiteren folgt der Bericht im Wesentlichen den Empfehlungen des «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» von economiesuisse und der «Richtlinie Corporate Governance (RLCG)» der SIX Swiss Exchange AG.

Die Kapitel 3, 4, 5, 6 und 7 des vorliegenden Vergütungsberichts wurden durch die Revisionsstelle der IVF HARTMANN GRUPPE geprüft.

1 Vergütungspolitik

Ziel der Vergütungspolitik der IVF HARTMANN GRUPPE ist es, kompetente, erfahrene und motivierte Personen für die einzelnen Funktionen im Verwaltungsrat und in der Geschäftsleitung zu gewinnen und zu halten. Die Vergütungspolitik der Unternehmensgruppe gestaltet sich nach den folgenden drei Grundsätzen:

- **Fairness und Transparenz**
Zum Einsatz kommen transparente, klar strukturierte Vergütungsmodelle, die eine gerechte Entlohnung in Bezug auf Verantwortungsbereich und Kompetenzen der einzelnen Positionen widerspiegeln.
- **Erfolgsbezogene Vergütung**
Die variable Vergütung ist an vorab definierte Unternehmensziele geknüpft.
- **Wettbewerbsfähige Vergütung**
Die Vergütungen stehen in angemessener Relation zur marktüblichen Vergütung für vergleichbare Positionen.

2 Festlegung der Vergütungen

2.1 Beteiligte Organe

In den Festlegungsprozess der Vergütungen sind neben der Generalversammlung, dem Verwaltungsrat und dem CEO der IVF HARTMANN GRUPPE auch der Nominations- und Vergütungsausschuss des Verwaltungsrats (NVA) eingebunden. Die Aufgaben und Befugnisse dieses Ausschusses sind in Art. 19 Abs. 5–7 der Statuten sowie im Organisationsreglement geregelt.

Der NVA besteht aus mindestens drei Mitgliedern des Verwaltungsrats, die jährlich einzeln von der Generalversammlung gewählt werden. Der NVA kann externe Berater ohne Stimmrecht hinzuziehen. An der Generalversammlung 2024 wurden Cornelia Ritz Bossicard, Oliver Neubrand und Dr. Aldo C. Schellenberg für ein Jahr gewählt.

Im Geschäftsjahr 2024 tagte der NVA im Januar, Februar, August und im Dezember; externe Berater wurden keine beigezogen. Die einzelnen Mitglieder traten bei der Beratung über ihre eigene Vergütung in Ausstand.

2.2 Kompetenzregelung

Die Kompetenzen hinsichtlich Vergütungen des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung sind in den Statuten und im Organisationsreglement geregelt. Gemäss Art. 23 der Statuten genehmigt die Generalversammlung jährlich, gesondert und bindend die Anträge des Verwaltungsrats in Bezug auf die Gesamtbeträge:

- für die maximale Vergütung des Verwaltungsrats für die kommende Amtsdauer,
- für die maximale fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das folgende Geschäftsjahr,
- für die variable Vergütung der Geschäftsleitung für das vergangene Geschäftsjahr.

Auf Grundlage dieser genehmigten maximalen Vergütungen erarbeitet der NVA die Einzelvergütungen für die Verwaltungsratsmitglieder sowie die fixe und die variable Einzelvergütung für jedes Mitglied der Geschäftsleitung. Der Verwaltungsrat entscheidet schliesslich über die Höhe der einzelnen Vergütungen unter Beachtung der durch die Generalversammlung genehmigten Beträge.

Gemäss Art. 24 der Statuten sind die Gesellschaft oder von ihr kontrollierte Gesellschaften ermächtigt, jeder Person, die nach dem Zeitpunkt der Genehmigung der Vergütung durch die Generalversammlung in die Geschäftsleitung eintritt oder innerhalb der Geschäftsleitung befördert wird, während der Dauer der bereits genehmigten Vergütungsperioden einen Zusatzbetrag auszurichten, wenn die bereits genehmigte Vergütung für ihre Vergütung nicht ausreicht. Der Zusatzbetrag darf je Vergütungsperiode die im Rahmen des zuletzt genehmigten maximalen Gesamtbetrags der Vergütung der Geschäftsleitung auf ein Mitglied der Geschäftsleitung entfallende höchste Vergütung maximal um 25 % übersteigen.

Der Verwaltungsrat legt der Generalversammlung den Vergütungsbericht für das vergangene Geschäftsjahr zur Konsultativabstimmung (ohne bindende Wirkung) vor.

2.3 Vergütungselemente

a. Allgemeines

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine fixe Vergütung. Es werden keine Sitzungsgelder ausgerichtet. Mitglieder des Verwaltungsrats, welche die Muttergesellschaft im Verwaltungsrat vertreten, erhalten keine Vergütungen. Für Mitglieder der Geschäftsleitung besteht die Vergütung aus einer fixen Vergütung (Basissalär) und einer variablen Vergütung (HARTMANN Performance Management System). Zur fixen Vergütung gehören auch Vorsorgeleistungen (Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung und beruflichen Vorsorge, Kapitalversicherung sowie Todesfall- und Invaliditätsversicherung). Die variable Vergütung ist einerseits an den finanziellen Erfolg der IVF HARTMANN GRUPPE und der HARTMANN GRUPPE, andererseits an individuelle, zu Beginn des Geschäftsjahres durch den NVA festgelegte Ziele der einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder gekoppelt. Die Arbeitsverträge mit den Mitgliedern der Geschäftsleitung sehen eine Kündigungsfrist von sechs bzw. zwölf Monaten (CEO) vor und enthalten keine Abgangsentschädigung.

b. Verwaltungsrat Vergütung (Honorar)

Die Vergütung der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder richtet sich nach der jeweiligen Position, den Anforderungen (Erfahrung, Fachwissen, Netzwerk), dem Zeitaufwand sowie vergleichbaren externen Marktwerten. Sämtliche Vergütungen sind fixe Barentschädigungen (Honorar) bzw. Sozial-, Vorsorge- und Sachleistungen; es besteht kein Aktienbeteiligungsprogramm.

Vorsorge- und Zusatzleistungen

Die mit der Vergütung zusammenhängenden Leistungen an Sozial- und Vorsorgeversicherungen sowie Sachleistungen (z. B. Geschäftswagen) werden getrennt unter «Sozial-, Vorsorge- und Sachleistungen» aufgeführt.

Der NVA überprüft einmal jährlich, ob die bestehenden Vergütungshöhen vor dem Hintergrund der Grundsätze zur Vergütungspolitik weiterhin adäquat sind, und unterbreitet dem Verwaltungsrat gegebenenfalls Änderungsvorschläge.

c. Geschäftsleitung

Fixe Vergütung (Basissalär)

Das Basissalär stellt das Entgelt für die jeweilige Funktion dar. Seine Höhe ist abhängig von der Verantwortung und den Kompetenzen der jeweiligen Funktion, dem persönlichen Profil des Stelleninhabers (Erfahrung, Leistungsnachweis, Qualifikation) sowie vergleichbaren externen Marktwerten. Es handelt sich um eine Barentschädigung.

Aufgrund der krankheitsbedingten Abwesenheit von Dr. Claus Martini im Zeitraum April bis Ende August übernahm Martin Walther als Delegierter des Verwaltungsrats die Funktion als CEO a.i. Für diese temporäre Funktion wurde seitens PAUL HARTMANN AG eine entsprechende Gehaltskostenverrechnung an die IVF HARTMANN AG gestellt. Die an Martin Walther ausgerichtete Entschädigung ist in Ziff. 3 b. «Gesamtvergütungen an die Geschäftsleitung» offengelegt.

Variable Vergütung (HARTMANN Performance Management System)

Die variable Vergütung der Mitglieder basiert auf der Grundlage der finanziellen Unternehmensziele sowie auf klar messbaren Wachstums-Fokuszielen.

Die Zielvorgaben für die Geschäftsleitung der IVF HARTMANN GRUPPE für das Geschäftsjahr 2024 wurden vom Verwaltungsrat wie folgt festgelegt:

Umsatzerlöse Dritte IVF HARTMANN GRUPPE*	25.0 %
EBIT IVF HARTMANN GRUPPE*	45.0 %
Fokusinitiativen (3 Wachstumsinitiativen)	15.0 %
Organisches Umsatzwachstum HARTMANN GRUPPE	7.5 %
Bereinigtes EBITDA HARTMANN GRUPPE	7.5 %
Total	100 %

* Teilweise noch gewichtet mit spezifischen Produktsegmenten.

Die Aufgliederung der Umsatzerlöse der IVF HARTMANN GRUPPE in «Umsatz Dritte» und «Umsatz nahestehende Personen» kann dem Anhang zur Konzernrechnung (Ziff. 4) entnommen werden. Bei den Kennzahlen «Bereinigtes EBITDA HARTMANN GRUPPE» sowie «Organisches Umsatzwachstum HARTMANN GRUPPE» handelt es sich um Alternative Leistungskennzahlen der HARTMANN GRUPPE. Die Definitionen dieser beiden Alternativen Leistungskennzahlen sind auf der Website der HARTMANN GRUPPE (<https://corporate.hartmann.info/de-de/investor-relations/ad-hoc-mitteilungen>) zu finden.

Die festgelegten Ziele werden mit einer Zielsetzungskurve verknüpft. Die Zielerreichung wird zwischen 0 % und 200 % linear ermittelt. Im Weiteren besteht ein Ermessensspielraum seitens des Verwaltungsrats, der die Managementleistung beurteilt.

Sämtliche variablen Vergütungselemente werden, in Übereinstimmung mit den Vorgaben der Stiftung für Fachempfehlungen zur Rechnungslegung (Swiss GAAP FER), periodengerecht abgegrenzt (Accrual Principle). Bei der variablen Vergütung handelt es sich um eine Barentscheidung; es besteht kein Aktienbeteiligungsprogramm.

Vorsorge- und Zusatzleistungen

Die mit der Vergütung zusammenhängenden Leistungen an Sozial- und Vorsorgeversicherungen sowie Sachleistungen (z. B. Geschäftswagen) werden getrennt unter «Sozial-, Vorsorge- und Sachleistungen» aufgeführt und den einzelnen Vergütungselementen zugeteilt.

Die Mitglieder der Geschäftsleitung erhalten eine Pauschale für Geschäfts- und Repräsentationsspesen, die in Übereinstimmung mit dem von den zuständigen kantonalen Steuerbehörden genehmigten, unternehmensweit gültigen Spesenreglement steht. Pauschalspesen stellen daher Spesenersatz und somit keine Vergütungen dar und werden in die Berechnung der Gesamtvergütung nicht miteinbezogen.

Der NVA überprüft einmal jährlich, ob die bestehenden Basissaläre vor dem Hintergrund der Grundsätze zur Vergütungspolitik weiterhin adäquat sind, und unterbreitet dem Verwaltungsrat gegebenenfalls Änderungsvorschläge.

3 Vergütungen für das Geschäftsjahr 2024 (geprüft)

a. Vergütungen an den Verwaltungsrat

Für das Geschäftsjahr 2024 erhielten die Verwaltungsratspräsidentin sowie die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrats folgende Vergütungen:

in CHF		Verwaltungsrats- entschädigungen	Sozial-, Vorsorge- und Sach- leistungen	Total Vergütungen
Cornelia Ritz Bossicard, Präsidentin des Verwaltungsrats		103'310	36'272	139'582
Oliver Neubrand, Vizepräsident des Verwaltungsrats (seit 23. April 2024)		–	–	–
Stefan Grote, Mitglied		–	–	–
Dr. Aldo C. Schellenberg, Mitglied		49'070	1'710	50'780
Martin Walther, Mitglied ¹⁾		–	–	–
Total Vergütungen Verwaltungsrat		152'380	37'982	190'362

1) Die Vergütung von Martin Walther als CEO ad interim ist in den Vergütungen der Geschäftsleitung deklariert und enthalten; in seiner Funktion als Verwaltungsrat hat er keine Vergütung erhalten.

Der Verwaltungsrat hat auf Empfehlung des NVA im Jahr 2024 keine Anpassungen am bestehenden Vergütungsgerüst des Verwaltungsrats vorgenommen.

Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrats 2023

in CHF		Verwaltungsrats- entschädigungen	Sozial-, Vorsorge- und Sach- leistungen	Total Vergütungen
Cornelia Ritz Bossicard, Präsidentin des Verwaltungsrats		107'995	33'054	141'049
Stefan Müller, Vizepräsident des Verwaltungsrats (bis 31. Dezember 2023)		–	–	–
Stefan Grote, Mitglied		–	–	–
Dr. Aldo C. Schellenberg, Mitglied (seit 25. April 2023)	pro rata	32'321	1'610	33'931
Martin Walther, Mitglied (seit 25. April 2023)	pro rata	–	–	–
Total Vergütungen Verwaltungsrat		140'316	34'664	174'980

b. Gesamtvergütungen an die Geschäftsleitung

Für das Geschäftsjahr 2024 erhielt die Geschäftsleitung folgende Vergütungen:

in CHF	Geschäftsleitung gesamt		davon CEO	
	2024	2023	2024	2023
Basissaläre	620'953	768'512	339'915	400'281
Sozial-, Vorsorge- und Sachleistungen	181'990	217'642	111'075	111'218
Verrechnung Gehalt Martin Walther	94'668	–	–	–
Subtotal Basissaläre	897'611	986'154	450'990	511'499
Variable Vergütung	411'907	371'836	279'350	219'156
Sozialleistungen	21'831	19'707	14'805	11'615
Subtotal variable Vergütung	433'738	391'543	294'155	230'771
Total Vergütungen Geschäftsleitung	1'331'349	1'377'697	745'145	742'270

In der oben erwähnten Gesamtvergütung der Geschäftsleitung ist auch die von der PAUL HARTMANN AG an die IVF HARTMANN AG verrechnete Vergütung von Martin Walther, in seiner Funktion als CEO ad interim, enthalten. Die Vergütungen an Bernd Deny sind bis zum 31. März 2024 berücksichtigt.

Die für die variable Vergütung relevante Zielerreichung lag im Jahr 2024 bei 162.08 %. Dabei entsprach die Höhe der variablen Vergütung zwischen 54 % und 83 % des Basissalärs.

4 Tätigkeiten der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung bei anderen Unternehmen (geprüft)

Unten stehend sind die Tätigkeiten, welche die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung in vergleichbaren Funktionen bei anderen Unternehmen mit wirtschaftlichem Zweck ausüben, aufgeführt (weitere Informationen können zudem dem Bericht zur Corporate Governance auf den Seiten 27 bis 41 entnommen werden):

Cornelia Ritz Bossicard

- Mitglied ETH-Rat, Mitglied der Verwaltung Migros-Genossenschaftsbund, Verwaltungsrätin Confiseur Läderach Holding AG und Läderach (Schweiz) AG, Stiftungsratspräsidentin Cäsar Ritz Stiftung Niederwald, Mitglied Stiftungsrat Stiftung für Fachempfehlungen zur Rechnungslegung, Mitglied des Vorstands der Swiss-American Society, Managing Partner und Verwaltungsrätin 2bridge AG

Oliver Neubrand

- Mitglied des Vorstands der PAUL HARTMANN AG (DE), Mitglied Aufsichtsrat Heidenheimer Volksbank eG (DE)

Stefan Grote

- Mitglied des Vorstands der PAUL HARTMANN AG (DE)

Dr. Aldo C. Schellenberg

- Präsident des Verwaltungsrates skyguide AG, Mitglied des Verwaltungsrates Swiss Innovation Forces AG, Präsident des Verwaltungsrates Kury Automobile AG, Präsident des Verwaltungsrates Kury Park Side AG, Inhaber Schellenberg Consulting

Dr. Claus Martini

- Mitglied im Vorstand der Industrie- und Wirtschafts-Vereinigung Schaffhausen (IVS), Geschäftsführer PAUL HARTMANN GmbH (AT), Mitglied des Verwaltungsrats der Uepaa AG

Dr. Hannes Leu

- Mitglied des Verwaltungsrats der Herrenacker Parkhaus AG

Martin Walther

- keine Tätigkeiten in vergleichbaren Funktionen bei anderen Unternehmen

5 Aktienbesitz des Verwaltungsrats, der Geschäftsleitung und ihnen nahestehender Personen (geprüft)

Zum 31. Dezember 2024 bzw. zum 31. Dezember 2023 hielten die Mitglieder des Verwaltungsrats, der Geschäftsleitung sowie diesen nahestehende Personen die folgende Anzahl Aktien:

Anzahl Aktien	2024	2023
Cornelia Ritz Bossicard, Präsidentin des Verwaltungsrats	200	200
Oliver Neubrand, Vizepräsident des Verwaltungsrats (seit 23. April 2024)	–	–
Stefan Grote, Mitglied	10	10
Dr. Aldo C. Schellenberg, Mitglied (seit 25. April 2023)	100	100
Martin Walther, Mitglied (seit 25. April 2023)	–	–
Beteiligungen des Verwaltungsrats	310	310
Dr. Claus Martini, CEO	200	200
Dr. Hannes Leu, CFO	100	100
Bernd Deny, COO (bis 31. März 2024)	–	–
Beteiligungen der Geschäftsleitung	300	300

6 Zusätzliche Leistungen (geprüft)

Weder die Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung noch diesen nahestehende Personen haben in den Geschäftsjahren 2024 und 2023 Honorare oder andere Vergütungen für zusätzliche Leistungen zugunsten der IVF HARTMANN GRUPPE bezogen.

7 Darlehen und Kredite an Organmitglieder und nahestehende Personen (geprüft)

In den Geschäftsjahren 2024 und 2023 sind keine Darlehen und Kredite der IVF HARTMANN GRUPPE gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung sowie ihnen nahestehenden Personen gewährt worden oder ausstehend.



IVF HARTMANN Holding AG

Neuhausen am Rheinfall

Bericht der Revisionsstelle
an die Generalversammlung
zum Vergütungsbericht 2024



Bericht der Revisionsstelle

an die Generalversammlung der IVF HARTMANN Holding AG,
Neuhausen am Rheinfall

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der IVF HARTMANN Holding AG (die Gesellschaft) für das am 31. Dezember 2024 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben nach Art. 734a-734f OR in den als «geprüft» gekennzeichneten Tabellen auf den Seiten 45 bis 47 des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben nach Art. 734a-734f OR im Vergütungsbericht (Seiten 42 bis 47) dem schweizerischen Gesetz und den Statuten.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den Schweizer Standards zur Abschlussprüfung (SA-CH) durchgeführt. Unsere Verantwortlichkeiten nach diesen Vorschriften und Standards sind im Abschnitt «Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts» unseres Berichts weitergehend beschrieben. Wir sind von der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den schweizerischen gesetzlichen Vorschriften und den Anforderungen des Berufsstands, und wir haben unsere sonstigen beruflichen Verhaltenspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

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

Sonstige Informationen

Der Verwaltungsrat ist für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen die im Geschäftsbericht enthaltenen Informationen, aber nicht die mit «geprüft» gekennzeichneten Tabellen im Vergütungsbericht, die Konzernrechnung, die Jahresrechnung und unsere dazugehörigen Berichte.

Unser Prüfungsurteil zum Vergütungsbericht erstreckt sich nicht auf die sonstigen Informationen, und wir bringen keinerlei Form von Prüfungsschlussfolgerung hierzu zum Ausdruck.

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortlichkeit, die sonstigen Informationen zu lesen und dabei zu würdigen, ob die sonstigen Informationen wesentliche Unstimmigkeiten zu den geprüften Finanzinformationen im Vergütungsbericht oder unseren bei der Prüfung erlangten Kenntnissen aufweisen oder anderweitig wesentlich falsch dargestellt erscheinen.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten den Schluss ziehen, dass eine wesentliche falsche Darstellung dieser sonstigen Informationen vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Verantwortlichkeiten des Verwaltungsrats für den Vergütungsbericht

Der Verwaltungsrat ist verantwortlich für die Aufstellung eines Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und den Statuten und für die internen Kontrollen, die der Verwaltungsrat als notwendig feststellt, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist. Zudem obliegt ihm die Verantwortung über die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts

Unsere Ziele sind, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben gemäss Art. 734a-734f OR frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern sind, und einen Bericht abzugeben, der unser Prüfungsurteil beinhaltet. Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Mass an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH durchgeführte Prüfung eine wesentliche falsche Darstellung, falls eine solche vorliegt, stets aufdeckt. Falsche



Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich gewürdigt, wenn von ihnen einzeln oder insgesamt vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie die auf der Grundlage dieses Vergütungsberichts getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Nutzern beeinflussen.

Als Teil einer Prüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH üben wir während der gesamten Prüfung pflichtgemässes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus:

- identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher falscher Darstellungen im Vergütungsbericht aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen. Das Risiko, dass aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellungen nicht aufgedeckt werden, ist höher als ein aus Irrtümern resultierendes, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen oder das Ausserkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.
- gewinnen wir ein Verständnis von dem für die Prüfung relevanten Internen Kontrollsystem, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems der Gesellschaft abzugeben.
- beurteilen wir die Angemessenheit der angewandten Rechnungslegungsmethoden sowie die Vertretbarkeit der dargestellten geschätzten Werte in der Rechnungslegung und damit zusammenhängenden Angaben.

Wir kommunizieren mit dem Verwaltungsrat bzw. dessen zuständigem Ausschuss unter anderem über den geplanten Umfang und die geplante zeitliche Einteilung der Prüfung sowie über bedeutsame Prüfungsfeststellungen, einschliesslich etwaiger bedeutsamer Mängel im Internen Kontrollsystem, die wir während unserer Prüfung identifizieren.

Wir geben dem Verwaltungsrat bzw. dessen zuständigem Ausschuss auch eine Erklärung ab, dass wir die relevanten beruflichen Verhaltensanforderungen zur Unabhängigkeit eingehalten haben, und kommunizieren mit ihnen über alle Beziehungen und sonstigen Sachverhalte, von denen vernünftigerweise angenommen werden kann, dass sie sich auf unsere Unabhängigkeit auswirken, und - sofern zutreffend - über Massnahmen zur Beseitigung von Gefährdungen oder getroffene Schutzmassnahmen.

PricewaterhouseCoopers AG

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'B. Kovács-Vujević'.

Blaženka Kovács-Vujević
Zugelassene Revisionsexpertin
Leitende Revisorin

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'R. Spälti'.

Regina Spälti
Zugelassene Revisionsexpertin

Winterthur, 21. Februar 2025