

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 2025 offengelegt.

Inhalt und Umfang der Angaben stehen im Einklang mit Artikel 734 ff. des Schweizerischen Obligationenrechts (OR), der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance (RLCG) der SIX Swiss Exchange sowie dem Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance.

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.

Die Wettbewerbsfähigkeit und die Marktüblichkeit der Vergütungen des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung werden durch den Verwaltungsrat nach Vorbefassung im Nominations- und Vergütungsausschuss periodisch, in der Regel alle zwei bis drei Jahre, im Rahmen eines Marktvergleichs beurteilt. Im Jahr 2025 wurde die Firma Mercer erneut beauftragt, für die entsprechenden Positionen der Geschäftsleitung aktuelle Marktdaten

zur Verfügung zu stellen. Bei den zu diesem Vergleich herangezogenen Unternehmen handelt es sich um ausgewählte börsenkotierte und private Unternehmen mit Sitz in der Schweiz von ähnlicher Grösse in Bezug auf Marktkapitalisierung, Umsatz und Mitarbeitende, mit ähnlicher geografischer Reichweite sowie mit einem vergleichbarem Geschäftsmodell. Im Median erwirtschafteten diese Unternehmen einen Umsatz von CHF 311 Mio. und beschäftigten 500 Mitarbeitende.

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 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 2025 wurden Cornelia Ritz Bossicard, Oliver Neubrand und Dr. Aldo C. Schellenberg erneut für ein Jahr gewählt.

Im Geschäftsjahr 2025 tagte der NVA im Februar, Oktober, November 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 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 zum einen an den finanziellen Erfolg der IVF HARTMANN GRUPPE und der HARTMANN GRUPPE gekoppelt, zum anderen an die zu Beginn des Geschäftsjahres vom NVA festgelegten Fokus- und Wachstumsziele des Unternehmens. 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.

Variable Vergütung (HARTMANN Performance Management System)

Die variable Vergütung der Mitglieder basiert auf der Grundlage der finanziellen Unternehmensziele sowie auf klar messbaren Fokus-Wachstumszielen.

Die Zielvorgaben für die Geschäftsleitung der IVF HARTMANN GRUPPE für das Geschäftsjahr 2025 wurden vom Verwaltungsrat wie folgt festgelegt:

Umsatzerlöse Dritte IVF HARTMANN GRUPPE*	35.0 %
EBIT IVF HARTMANN GRUPPE*	35.0 %
Fokusinitiativen (4 Wachstumsinitiativen)	15.0 %
Organisches Umsatzwachstum HARTMANN GRUPPE	7.5 %
Bereinigtes EBITDA HARTMANN GRUPPE	7.5 %
Total	100.0 %

* 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 Vergütung 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 2025 (geprüft)

a. Vergütungen an den Verwaltungsrat

Für das Geschäftsjahr 2025 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		123'610	36'011	159'621
Oliver Neubrand, Vizepräsident des Verwaltungsrats		–	–	–
Stefan Grote, Mitglied		–	–	–
Dr. Aldo C. Schellenberg, Mitglied		76'518	3'165	79'683
Martin Walther, Mitglied		–	–	–
Total Vergütungen Verwaltungsrat		200'128	39'176	239'304

Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrats 2024

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 im Zeitraum April bis August 2024 ist in den Vergütungen der Geschäftsleitung deklariert und enthalten; in seiner Funktion als Verwaltungsrat hat er keine Vergütung erhalten.

b. Gesamtvergütungen an die Geschäftsleitung

Für das Geschäftsjahr 2025 erhielt die Geschäftsleitung folgende Vergütungen:

in CHF	Geschäftsleitung gesamt		davon CEO	
	2025	2024	2025	2024
Basissaläre	637'267	620'953	413'632	339'915
Sozial-, Vorsorge- und Sachleistungen	177'039	181'990	120'980	111'075
Verrechnung Gehalt Martin Walther*	–	94'668	–	–
Subtotal Basissaläre	814'306	897'611	534'612	450'990
Variable Vergütung	299'826	411'907	212'040	279'350
Sozialleistungen	15'891	21'831	11'238	14'805
Subtotal variable Vergütung	315'717	433'738	223'278	294'155
Total Vergütungen Geschäftsleitung	1'130'023	1'331'349	757'890	745'145

* In der oben erwähnten Gesamtvergütung der Geschäftsleitung 2024 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 im Zeitraum April bis August 2024, enthalten. Die Vergütungen an Bernd Deny sind bis zum 31. März 2024 berücksichtigt.

Die für die variable Vergütung relevante Zielerreichung lag im Jahr 2025 bei 121.13 %. Dabei entsprach die Höhe der variablen Vergütung zwischen 40 % und 52 % des Basissalärs.

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

Untenstehend 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 dem Bericht zur Corporate Governance auf den Seiten 23 bis 37 entnommen werden):

Cornelia Ritz Bossicard

- Mitglied ETH-Rat, Mitglied der Verwaltung Migros-Genossenschaftsbund, Verwaltungsrätin Audemars Piguet Holding S.A., 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 Verwaltungsrats SKYGUIDE, Schweizerische Aktiengesellschaft für zivile und militärische Flugsicherung, Mitglied des Verwaltungsrats Swiss Innovation Forces AG, Präsident des Verwaltungsrats Kury Automobile AG, Präsident des Verwaltungsrats 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, Verwaltungsratspräsident der Headz AG

Dr. Hannes Leu

- Mitglied des Verwaltungsrats der Herrenacker Parkhaus AG, Mitglied des Aufsichtsrats der CE INVEST Kapitalverwaltungsgesellschaft mbH (DE)

Martin Walther

- keine Tätigkeiten in vergleichbaren Funktionen bei anderen Unternehmen

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

Zum 31. Dezember 2025 bzw. zum 31. Dezember 2024 hielten die Mitglieder des Verwaltungsrats, der Geschäftsleitung sowie diesen nahestehende Personen die folgende Anzahl Aktien:

Anzahl Aktien	2025	2024
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	100	100
Martin Walther, Mitglied	–	–
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 2025 und 2024 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 2025 und 2024 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.



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 2025 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben nach Art. 734a-734f OR in den als «geprüft» gekennzeichneten Tabellen auf den Seiten 41 bis 43 des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben nach Art. 734a-734f OR im Vergütungsbericht (Seiten 38 bis 43) 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

Blaženka Kovács-Vujević
Zugelassene Revisionsexpertin
Leitende Revisorin

Regina Spälti
Zugelassene Revisionsexpertin

Winterthur, 27. Februar 2026