

Vergütungsbericht 2022

1. Philosophie und Grundsätze der Vergütung

1.1 Allgemein

Der Vergütungsbericht legt die Vergütungsprinzipien und den Governance Rahmen für die Vergütung des Verwaltungsrates und der Mitglieder der Konzernleitung der Von Roll Holding AG fest. Des Weiteren enthält der Bericht detaillierte Informationen zur Vergütungspolitik und über die den genannten Organen für das Geschäftsjahr 2022 ausgerichteten Vergütungen.

Sofern nicht anders bezeichnet, betreffen alle in diesem Bericht aufgeführten Informationen das am 31. Dezember 2022 abgeschlossene Geschäftsjahr. Der Bericht entspricht Art. 13 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV), dem von Economiesuisse herausgegebenen «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance», dem Kapitel 5.1 des Anhangs zur Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange sowie dem Schweizerischen Obligationenrecht.

1.2 Corporate Governance als Grundlage der Entschädigungspolitik

Die Grundsätze unseres Vergütungssystems für den Verwaltungsrat und für die Konzernleitung sind in den Statuten abgebildet.

1.3 Verordnung VegüV

Die Vergütungssysteme sowie die Anstellungsverträge mit der Konzernleitung entsprechen der VegüV.

1.4 Verantwortlichkeitsregelungen

Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat ist für das Vergütungssystem der Gruppe und für die Formulierung der entsprechenden Anträge an die Generalversammlung verantwortlich.

Vergütungsausschuss

Der Vergütungsausschuss besteht aus drei Mitgliedern des Verwaltungsrates. Die Mitglieder des Vergütungsausschusses werden von der Generalversammlung einzeln für eine Amtsdauer von einem Jahr bis zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung gewählt. Eine Wiederwahl ist zulässig. Der Vorsitzende des Vergütungsausschusses wird durch den Gesamtverwaltungsrat gewählt. Der Vergütungsausschuss unterstützt den Verwaltungsrat bei der Festsetzung und Überprüfung der Vergütungsstrategie und -richtlinien der Gesellschaft und der qualitativen und quantitativen Kriterien für die Vergütung sowie bei der Vorbereitung der Anträge zuhanden der Generalversammlung betreffend die Vergütung des Verwaltungsrates und der Konzernleitung. Er kann dem Verwaltungsrat Vorschläge und Empfehlungen zu weiteren Vergütungsfragen unterbreiten. Der Vergütungsausschuss kann externe Spezialisten beiziehen.

Der Vergütungsausschuss besteht aus den Verwaltungsratsmitgliedern Gerd Amtstätter (Vorsitz), Guido Egli und August François von Finck. An den Sitzungen des Vergütungsausschusses nehmen der Delegierte des Verwaltungsrates/CEO und der CFO regelmässig ohne Stimmrecht beratend teil. Der Vergütungsausschuss tagte im Geschäftsjahr zweimal. Der Vorsitzende des Vergütungsausschusses meldet die Aktivitäten des Ausschusses an den Verwaltungsrat. Die Protokolle der Ausschusssitzungen werden den Mitgliedern des Verwaltungsrates zur Verfügung gestellt.

1.5 Vergütungsgrundsätze und Vergütungsbestandteile

CEO und Konzernleitung

Die Konzernleitung unter Führung des CEO überprüft die Ziele für den leistungsabhängigen Bonusplan für das Management nach Vorgabe des Vergütungsausschusses.

Allgemeine Grundsätze

Der Verwaltungsrat kann festlegen, dass die Vergütung ganz oder teilweise in bar, gesperrten Aktien der Gesellschaft oder anwartschaftlichen Bezugsrechten auf Aktien ausgerichtet wird. Der Verwaltungsrat legt den Zeitpunkt der Zuteilung, die Dauer der Sperre sowie einen allfälligen Abschlag (Discount) unter Berücksichtigung der Dauer der Sperre bzw. der Vesting-Periode fest. Die Dauer der Sperre bzw. Vesting-Periode beträgt mindestens drei Jahre, wobei der Verwaltungsrat in begründeten Fällen auch eine kürzere Dauer festlegen kann. Der Verwaltungsrat kann vorsehen, dass aufgrund des Eintritts im Voraus bestimmter Ereignisse, wie der Beendigung eines Arbeits- oder Mandatsverhältnisses oder des Eintritts eines Kontrollwechsels, Sperren oder Vesting-Perioden weitergelten, verkürzt oder aufgehoben werden, Vergütungen unter der Annahme der Erreichung der Zielwerte ausgerichtet werden oder Vergütungen verfallen.

Bei einer Zuteilung von Aktien, anwartschaftlichen Bezugsrechten auf Aktien oder Einräumung anderer Vergütungselemente entspricht der Betrag der Vergütung dem Wert, der diesen Vergütungselementen im Zeitpunkt der Zuteilung gemäss allgemein anerkannten Bewertungsmethoden zukommt.

Für Tätigkeiten in Rechtseinheiten des Konzerns oder im Auftrag einer Rechtseinheit des Konzerns dürfen diese an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung Vergütungen ausrichten, sofern diese Vergütungen vom durch die Generalversammlung genehmigten Maximalbetrag oder vom Zusatzbetrag gemäss Statuten Art. 32 Abs. 6 abgedeckt sind.

Die Gesellschaft kann im gesetzlich zulässigen Rahmen Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung für entstandene Nachteile im Zusammenhang mit Verfahren, Prozessen oder Vergleichen, die mit ihrer Tätigkeit für die Gesellschaft zusammenhängen, entschädigen sowie entsprechende Beträge bevorschussen und Versicherungen abschliessen. Solche Entschädigungen, Vorschüsse und Versicherungen gelten nicht als Vergütung.

Vergütungsbestandteile Verwaltungsrat

Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten für ihre Tätigkeit eine fixe Vergütung. Ihnen werden zudem Auslagen und Spesen ersetzt. Auslagen- und Spesenersatz (einschliesslich Spesenpauschalen) gelten nicht als Vergütung. Für die Mitgliedschaft in Ausschüssen oder die Übernahme von besonderen Aufgaben oder Aufträgen können Zuschläge ausgerichtet werden.

Vergütungsbestandteile Konzernleitung

Die Mitglieder der Konzernleitung erhalten für ihre Tätigkeit eine fixe Vergütung. Ihnen werden zudem Auslagen und Spesen ersetzt. Auslagen- und Spesenersatz (einschliesslich Spesenpauschalen) gelten nicht als Vergütung. Die Hauptaktionärsgruppe hat der aktuellen Konzernleitung im Falle der Veräusserung von wesentlichen Unternehmensanteilen eine Beteiligung am Veräusserungserlös eingeräumt.

1.6 Genehmigungsmechanismus

Allgemeines

Die Generalversammlung genehmigt mit bindender Wirkung jährlich anlässlich der ordentlichen Generalversammlung den Maximalbetrag der Vergütungen für die Mitglieder des Verwaltungsrates für die Dauer bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung.

Die Generalversammlung genehmigt mit bindender Wirkung jährlich anlässlich der ordentlichen Generalversammlung den Maximalbetrag der fixen Vergütungen für die Mitglieder der Konzernleitung für das folgende Geschäftsjahr.

Die Generalversammlung kann jederzeit eine nachträgliche Erhöhung eines genehmigten Gesamtbetrages genehmigen.

Die Generalversammlung genehmigt mit bindender Wirkung jährlich anlässlich der ordentlichen Generalversammlung den Gesamtbetrag der variablen Vergütungen für die Mitglieder der Konzernleitung für das abgelaufene Geschäftsjahr.

Verweigert die Generalversammlung die Genehmigung, so kann der Verwaltungsrat an der gleichen Generalversammlung neue Anträge zur Genehmigung stellen. Stellt der Verwaltungsrat keine neuen Anträge oder lehnt die Generalversammlung auch die neuen Anträge ab, kann der Verwaltungsrat eine neue Generalversammlung einberufen.

Für Einstellungen von neuen Mitgliedern der Konzernleitung, welche nach der Genehmigung durch die Generalversammlung erfolgen, beträgt der Zusatzbetrag pro neues Mitglied 150 % der höchsten Vergütung, welche in der letzten ordentlichen Generalversammlung im vorangegangenen Geschäftsjahr an ein Mitglied der Konzernleitung ausgerichtet wurde. Eine Genehmigung dieser zusätzlichen Vergütung durch die Generalversammlung ist nicht erforderlich.

Ernennung der Konzernleitungsmitglieder

Der Verwaltungsrat ernennt die Mitglieder der Konzernleitung.

Anzahl externer Mandate und Funktionen

Die Anzahl externer Mandate und Funktionen ist in den Statuten verbindlich festgelegt.

Verträge mit Mitgliedern des Verwaltungsrates und der Konzernleitung

Verträge mit den Mitgliedern des Verwaltungsrates und der Konzernleitung, die den Vergütungen der betreffenden Mitglieder zugrunde liegen, können befristet oder unbefristet sein. Die maximale Dauer befristeter Verträge beträgt ein Jahr. Eine Erneuerung ist zulässig. Die Kündigungsfristen bei unbefristeten Verträgen betragen maximal ein Jahr.

Die Kündigungsfristen für den CEO und die übrigen Mitglieder der Konzernleitung betragen 12 Monate. Alle Arbeitsverträge mit Mitgliedern der Konzernleitung entsprechen der Gesetzgebung und den Bestimmungen der VegüV.

Abgangsentschädigungen

Die Arbeitsverträge mit den Mitgliedern der Konzernleitung sehen keine Abgangsentschädigungen vor.

2. Vergütung im Geschäftsjahr

2.1 Vergütung des Verwaltungsrates (geprüft)

Verwaltungsrats honorar

Für das Geschäftsjahr 2022 wurden an die Mitglieder des Verwaltungsrates folgende Vergütungen entrichtet:

in CHF 1 000	Funktion	Fixes Honorar ¹	Variable Vergütung	Sonstige Vergütungen ²	Vorsorgeleistung ³	Total
Dr. Peter Kalantzis	Präsident	294	–	–	14	308
Guido Egli	Vizepräsident	144	–	–	7	151
Gerd Amtstätter	Mitglied	94	–	–	–	94
Gerd Peskes	Mitglied (im Mai 2022 aus dem Verwaltungsrat ausgeschieden)	32	–	–	–	32
August François von Finck	Mitglied	94	–	–	6	100
Gerhard Bruckmeier	Mitglied	62 ⁴	–	–	–	62
Dr. Christian Hennerkes	Delegierter	–	–	–	–	–
Total		720	–	–	27	747

¹ Bruttohonorar, d. h. vor Abzug von Sozialleistungen, Quellensteuern usw.

² Die sonstigen Vergütungen beinhalten nicht allfällige Pauschalspesen.

³ Gesetzliche Abgaben (AHV/ALV) sowie Beiträge an die Pensionskasse und Kaderversicherung.

⁴ Basishonorar 2022 pro rata für die Zeit von Mai bis Dezember 2022

Für das Geschäftsjahr 2021 wurden an die Mitglieder des Verwaltungsrates folgende Vergütungen entrichtet:

in CHF 1 000	Funktion	Fixes Honorar ¹	Variable Vergütung	Sonstige Vergütungen ²	Vorsorgeleistung ³	Total
Dr. Peter Kalantzis	Präsident	294	–	–	14	308
Guido Egli	Vizepräsident	144	–	–	7	151
Gerd Amtstätter	Mitglied	94	–	–	–	94
Gerd Peskes	Mitglied	94	–	–	–	94
August François von Finck	Mitglied	94	–	–	6	100
Dr. Christian Hennerkes	Delegierter	–	–	–	–	–
Total		720	–	–	27	747

¹ Bruttohonorar, d. h. vor Abzug von Sozialleistungen, Quellensteuern usw.

² Die sonstigen Vergütungen beinhalten nicht allfällige Pauschalspesen.

³ Gesetzliche Abgaben (AHV/ALV) sowie Beiträge an die Pensionskasse und Kaderversicherung.

Sonstige Vergütungen

Ausser den hier offengelegten Beträgen hat kein Mitglied des Verwaltungsrates in den Geschäftsjahren 2022 und 2021 zusätzliche Honorare oder Entschädigungen für Dienstleistungen, die für Von Roll erbracht wurden, erhalten. Insbesondere wurden für die Mitgliedschaft in Ausschüssen oder die Übernahme von besonderen Aufgaben oder Aufträgen in den Geschäftsjahren 2022 und 2021 keine zusätzlichen Entschädigungen ausgerichtet.

2.2 Vergütung der Konzernleitung (geprüft)

Kurzfristige Vergütung

Im Geschäftsjahr 2022 erhielten die Mitglieder der Konzernleitung Gesamtvergütungen in Höhe von CHF 1,8 Millionen (2021: CHF 1,3 Millionen). Dieser Betrag umfasst fixe Grundgehälter in Höhe von CHF 1,3 Millionen (2021: CHF 1,1 Millionen), kurzfristige Leistungsboni in Höhe von CHF 0,2 Millionen (2021: CHF 0 Millionen) sowie Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von CHF 0,2 Millionen (2021: CHF 0,2 Millionen).

Für das Geschäftsjahr 2022 wurden an die Mitglieder der Konzernleitung folgende Vergütungen entrichtet:

in CHF 1 000	Funktion	Grundgehalt ¹	Variable Vergütung ²	Sonstige Vergütungen ³	Vorsorgeleistung ⁴	Total
Dr. Christian Hennerkes	CEO	760	100	20	120	1 000
Artur Lust	CFO	540	100	12	101	753
Total		1 300	200	32	221	1 753

¹ Bruttogehalt, d.h. vor Abzug von Sozialleistungen, Quellensteuern etc. Die Veränderungen gegenüber dem Vorjahr resultieren aus einer Erhöhung der Fixvergütung um jeweils TCHF 100 für die Mitglieder der Konzernleitung.

² Im Rahmen der Generalversammlung vom 4. Mai 2022 wurde der Konzernleitung als Anerkennung für ein ausgesprochen erfolgreiches Geschäftsjahr 2021 in einem wirtschaftlich besonders schwierigen Umfeld ein einmaliger Bonus von jeweils TCHF 100 je Mitglied der Konzernleitung gewährt.

³ Die restlichen sonstigen Vergütungen betreffen Pauschalentschädigungen (TCHF 24) und Kinderzulagen (TCHF 8).

⁴ Gesetzliche Abgaben (AHV/ALV) sowie Beiträge an die Pensionskasse und Kaderversicherung.

Für das Geschäftsjahr 2021 wurden an die Mitglieder der Konzernleitung folgende Vergütungen entrichtet:

in CHF 1 000	Funktion	Grundgehalt ¹	Variable Vergütung	Sonstige Vergütungen ²	Vorsorgeleistung ³	Total
Dr. Christian Hennerkes	CEO	660	–	20	107	787
Artur Lust	CFO	440	–	12	85	537
Total		1 100	–	32	192	1 324

¹ Bruttogehalt, d.h. vor Abzug von Sozialleistungen, Quellensteuern etc.

² Die sonstigen Vergütungen betreffen Pauschalentschädigungen (TCHF 24) und Kinderzulagen (TCHF 8).

³ Gesetzliche Abgaben (AHV/ALV) sowie Beiträge an die Pensionskasse und Kaderversicherung.

Langfristige Vergütung

Es besteht kein Plan für eine langfristige Vergütung.

Sonstige Vergütungen

Ausser den hier offengelegten Beträgen hat kein Mitglied der Konzernleitung in den Geschäftsjahren 2022 und 2021 zusätzliche Honorare oder Entschädigungen für Dienstleistungen, die für Von Roll erbracht wurden, erhalten.

2.3 Vergütung an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung (geprüft)

Für ehemalige Mitglieder der Konzernleitung sowie für ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrates sind im Geschäftsjahr 2022 und 2021 keine Entschädigungen angefallen.

2.4 Darlehen (geprüft)

Verwaltungsrat

Keinem Mitglied des Verwaltungsrates wurde in den Geschäftsjahren 2022 und 2021 ein Darlehen gewährt. Am Ende der Geschäftsjahre 2022 und 2021 bestanden keine Darlehen.

Konzernleitung

Keinem Mitglied der Konzernleitung wurde in den Geschäftsjahren 2022 und 2021 ein Darlehen gewährt. Am Ende der Geschäftsjahre 2022 und 2021 bestanden keine Darlehen.

Ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung

Keinem ehemaligen Mitglied des Verwaltungsrates und der Konzernleitung wurden in den Geschäftsjahren 2022 und 2021 Darlehen zu nicht marktüblichen Bedingungen gewährt, noch sind solche ausstehend.

2.5 Vergütungen und Darlehen an nahestehende Personen (geprüft)

In den Geschäftsjahren 2022 und 2021 wurden keinen nahestehenden Personen indirekt oder direkt nicht marktübliche Vergütungen ausgerichtet. Es wurden auch keinen nahestehenden Personen Darlehen zu nicht marktüblichen Bedingungen gewährt, noch sind solche ausstehend.

2.6 Aktienbesitz

Aktien im Besitz des Verwaltungsrates

Die Mitglieder des Verwaltungsrates waren per 31. Dezember des jeweiligen Geschäftsjahres im Besitz der folgenden Anzahl Aktien:

Anzahl Aktien	2022	2021
Dr. Peter Kalantzis	1 333	1 333
Guido Egli	1 067	1 067
Gerd Amtstätter	466 667	466 667
Gerhard Bruckmeier	–	–
August François von Finck	59 266 689	46 328 166
Dr. Christian Hennerkes	3 600 000	3 600 000
Total	63 335 756	50 397 233

Aktien im Besitz der Konzernleitung

Die Mitglieder der Konzernleitung waren per 31. Dezember des jeweiligen Geschäftsjahres im Besitz der folgenden Anzahl Aktien:

Anzahl Aktien	2022	2021
Dr. Christian Hennerkes, CEO	3 600 000	3 600 000
Artur Lust, CFO	2 400 000	2 400 000
Total	6 000 000	6 000 000

2.7 Wandelanleihe

Wandelanleihen im Besitz des Verwaltungsrates

Am Ende der Geschäftsjahre 2022 und 2021 waren keine Wandelanleihen der Von Roll Holding AG im Besitz des Verwaltungsrates.

Wandelanleihen im Besitz der Konzernleitung

Am Ende der Geschäftsjahre 2022 und 2021 waren keine Wandelanleihen der Von Roll Holding AG im Besitz der Konzernleitung.

Bericht der Revisionsstelle

Bericht zur Prüfung des Vergütungsberichts

An die Generalversammlung der
VON ROLL HOLDING AG, BREITENBACH

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Von Roll Holding AG (die Gesellschaft) für das am 31. Dezember 2022 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten nach Art. 14–16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den als «geprüft» gekennzeichneten Tabellen auf den Seiten 35–37 des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten im beigefügten Vergütungsbericht dem schweizerischen Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV.

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 und der konsolidierten 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.

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 Abschlussprüfung 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.

Deloitte AG



Chris Krämer
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor



Thomas Dettwiler
Zugelassener Revisionsexperte

Zürich, 10. März 2023

Verantwortlichkeiten des Verwaltungsrates 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 zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14-16 VegÜV 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 und 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.