

Vergütungsbericht

In diesem Vergütungsbericht werden Vergütungsgrundsätze und -programme sowie das Governance-System für Vergütungen an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung der Bossard Gruppe beschrieben. Der Bericht enthält zudem Angaben zur Vergütung für diese beiden Gremien im Geschäftsjahr 2025.

Dieser Vergütungsbericht wurde gemäss den Bestimmungen des Schweizer Obligationenrechts (OR), der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance (RLCG) der SIX Swiss Exchange und den Prinzipien des «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» von economiesuisse erstellt.

Informationen zur Transparenz in nichtfinanziellen Belangen finden sich im Nachhaltigkeitsbericht ab Seite 21. Darüber hinaus berichtet die Bossard Gruppe über die Gender-Richtlinien im Corporate Governance Bericht ab Seite 90.

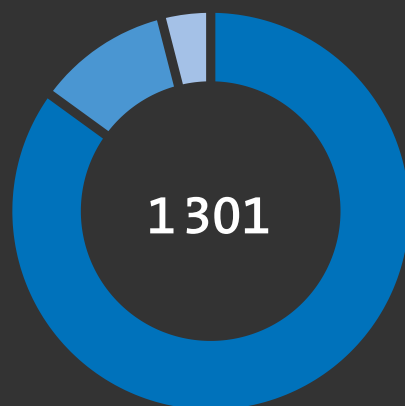


AUF EINEN BLICK

Vergütung

Vergütung Verwaltungsrat 2025

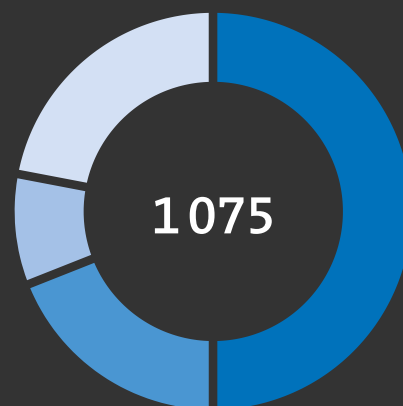
in 1000 CHF



- Fixe Vergütung
- Sozialleistungen
- Spesen

Vergütung CEO 2025

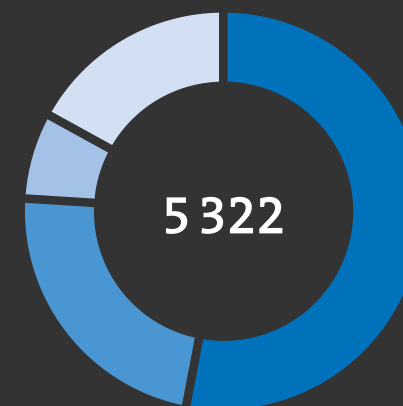
in 1000 CHF



- Fixe Vergütung
- Variable Vergütung – kurzfristige Komponente (STI)
- Variable Vergütung – langfristige Komponente (LTI)
- Sozialbeiträge und andere Nebenleistungen

Vergütung Konzernleitung 2025

in 1000 CHF



- Fixe Vergütung
- Variable Vergütung – kurzfristige Komponente (STI)
- Variable Vergütung – langfristige Komponente (LTI)
- Sozialbeiträge und andere Nebenleistungen

VERGÜTUNGSBERICHT

Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung

Dieser Vergütungsbericht enthält Informationen über die Vergütungspolitik, die Vergütungsprogramme und das Verfahren zur Festlegung der Vergütungen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung der Bossard Gruppe. Der Bericht enthält zudem Angaben zur Vergütung für diese beiden Gremien im Geschäftsjahr 2025.

Vergütungen des Verwaltungsrats

Die dem Verwaltungsrat zwischen der Generalversammlung von 2024 und 2025 gewährte Vergütung liegt unterhalb des vom Aktionariat genehmigten Betrags:

Zeitraum der Vergütung	Genehmigter Betrag	Tatsächlicher Betrag
2024–2025	1 800 000 CHF	1 402 361 CHF
2025–2026	1 500 000 CHF	n/a ¹⁾

1) Der Vergütungszeitraum ist noch nicht abgeschlossen. Eine abschliessende Bewertung wird im Vergütungsbericht 2026 vorgelegt.

Vergütungen der Konzernleitung

Die der Konzernleitung für das Jahr 2025 gewährte Vergütung liegt unterhalb des vom Aktionariat an der Generalversammlung 2024 genehmigten Betrags:

Zeitraum der Vergütung	Genehmigter Betrag	Tatsächlicher Betrag
2025	7 000 000 CHF	5 322 485 CHF

1. Vergütungsphilosophie und -grundsätze

Verwaltungsrat

Um ihre Unabhängigkeit bei der Ausübung der Aufsichtspflichten zu stärken, erhalten Mitglieder des Verwaltungsrats nur eine fixe Vergütung. Der Verwaltungsrat ist nicht berechtigt, leistungsabhängige Vergütungen zu erhalten und ist nicht in den betrieblichen Altersvorsorgeplänen des Unternehmens versichert. Die Vergütung wird in bar gezahlt und 30 000 CHF der Gesamtvergütung werden in Form von Namenaktien A der Bossard Holding AG ausgezahlt. Die Aktien unterliegen einer Sperrfrist von drei Jahren, während der sie nicht verkauft, übertragen oder verpfändet werden können.

Die Vergütung ist mit der Kursentwicklung der Unternehmensaktien verknüpft und stärkt die Ausrichtung auf die Interessen der Aktieninhaber:innen.

Konzernleitung

Die Vergütungsphilosophie der Bossard Holding AG spiegelt ihre Bemühungen wider, auf allen Stufen des Unternehmens gut qualifizierte Mitarbeitende und Führungskräfte zu rekrutieren, zu binden, zu motivieren und zu fördern. Vergütungsprogramme sollen Führungskräfte motivieren, Geschäftsziele zu erreichen und für das Unternehmen einen langfristigen und nachhaltigen Wert zu schaffen. Sie beruhen auf folgenden Grundsätzen:

Leistungsabhängige Vergütung	Ein Teil der Vergütung ist direkt an die Profitabilität und den nachhaltigen Unternehmenserfolg sowie die individuellen Beiträge zu diesem Erfolg geknüpft.
Einklang mit Interessen des Aktionariats	Das Vergütungssystem stärkt die Verknüpfung von Interessen des Managements und Aktionariats durch die anteilige Vergütung in Form von Aktien bzw. aktienbasierten Vergütungselementen.
Ausgewogenes System	Es besteht ein gesundes Gleichgewicht zwischen fixer und variabler leistungsabhängiger Vergütung (kein übermässiger Einfluss der variablen Vergütung – Obergrenze bei 150 % der fixen Vergütung) für die Konzernleitung. Für den Verwaltungsrat gilt eine rein fixe Vergütung, um die Unabhängigkeit sicherzustellen.
Wettbewerbsfähigkeit am Markt	Die Vergütungshöhe ist wettbewerbsfähig, um Mitarbeitende mit den erforderlichen Qualifikationen und Führungskompetenzen gewinnen und binden zu können.
Einfachheit und Transparenz	Die Vergütungsprogramme sind einfach und transparent gestaltet.

2. Vergütungsrichtlinie

2.1. Statuten

Die Statuten der Bossard Holding AG enthalten in Art. 36–38 eine Zusammenfassung der Vergütungsgrundsätze. Details verfügbar unter:

<https://ir.bossard.com/de/corporate-governance/regulierungen-und-richtlinien>

2.2. Vergütungsausschuss

Im Einklang mit den Statuten, dem Organisationsreglement und dem Reglement für den Vergütungsausschuss der Bossard Holding AG besteht der Vergütungsausschuss aus mindestens drei Mitgliedern des Verwaltungsrats, die jeweils für den Zeitraum von einem Jahr durch die ordentliche Generalversammlung je einzeln gewählt werden. Sofern von der ordentlichen Generalversammlung genehmigt, ist der Vertreter der Aktieninhaber:innen Namenaktien A dazu berechtigt, ein Mitglied des Vergütungsausschusses zu sein. An der ordentlichen Generalversammlung 2025 wurden Marcel Keller (Präsident) und Prof. Dr. Ina Toegel erneut und Patricia Heidtman neu als Mitglieder des Vergütungsausschusses gewählt. Alle drei Mitglieder sind gemäss Reglement unabhängig.

Folgende Aufgaben fallen in den Verantwortungsbereich des Vergütungsausschusses:

- Ausarbeitung und regelmässige Prüfung der für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung geltenden Vergütungspolitik und -grundsätze, einschliesslich der

- Ausgestaltung von Vergütungsprogrammen und Vorsorgeplänen; sofern notwendig, schlägt der Vergütungsausschuss dem Verwaltungsrat Änderungen vor;
- Vorschläge an den Verwaltungsrat zu den maximalen Gesamtbeträgen für die Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung, die dem Aktionariat im Rahmen der ordentlichen Generalversammlung zur Genehmigung unterbreitet werden;
- Vorschläge an den Verwaltungsrat zur individuellen Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats, des CEO und der übrigen Mitglieder der Konzernleitung innerhalb der im Rahmen der ordentlichen Generalversammlung genehmigten Beträge;
- Prüfung und Genehmigung der Arbeitsverträge aller Mitglieder der Konzernleitung;

- Ausarbeitung und regelmässige Prüfung der Leitlinien für die Ausgestaltung der beruflichen Vorsorge der Konzernleitung;
- Erstellung des Vergütungsberichts;
- Sofern vom Vergütungsausschuss für notwendig erachtet: Beauftragung, Beaufsichtigung und kritische Würdigung der Ergebnisse von Beratungsunternehmen oder Vergleichen mit Drittunternehmen zur Bestimmung der Vergütung.

Die unterschiedlichen Entscheidungsebenen von CEO, Vergütungsausschuss (VA), Verwaltungsrat (VR) und der ordentlichen Generalversammlung (OGV) sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst:

	CEO	VA	VR	OGV
Vergütungspolitik und -grundsätze (inkl. Leitlinien für die berufliche Vorsorge)		Vorschlag	Genehmigung	
Maximaler Gesamtbetrag zur Vergütung des Verwaltungsrats		Vorschlag	Prüfung	Genehmigung (bindende Abstimmung)
Maximaler Gesamtbetrag zur Vergütung der Konzernleitung		Vorschlag	Prüfung	Genehmigung (bindende Abstimmung)
Individuelle Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats		Vorschlag	Genehmigung	
Vergütung des CEO		Vorschlag	Genehmigung	
Individuelle Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung	Vorschlag	Prüfung	Genehmigung	
Vergütungsbericht		Vorschlag	Genehmigung	Konsultativabstimmung

Der Vergütungsausschuss tritt so oft wie erforderlich zusammen, mindestens jedoch zweimal jährlich. Im Jahr 2025 wurden drei Sitzungen von jeweils einem halben Tag abgehalten. An den Treffen waren jeweils alle Mitglieder anwesend.

Der CEO nimmt im Allgemeinen in beratender Funktion an den Sitzungen des Vergütungsausschusses teil. Andere Mitglieder des Verwaltungsrats können (ohne Stimmrecht) an den Sitzungen des Ausschusses teilnehmen und ebenso können andere Führungskräfte in beratender Funktion eingeladen werden. Die anderen Mitglieder des Verwaltungsrats und die Führungskräfte treten in den Ausstand, wenn ihre eigene Leistung und/oder Vergütung besprochen wird. Nach jedem Treffen berichtet der Präsident des Vergütungsausschusses dem Verwaltungsrat über die aktuellen Themen und gibt entsprechende Empfehlungen ab. Die Protokolle der Sitzungen des Vergütungsausschusses sind für den gesamten Verwaltungsrat einsehbar.

Der Vergütungsausschuss kann zur Erfüllung seiner Pflichten externe Beratung als Unterstützung hinzuziehen. 2025 wurde keine externe Beratung mandatiert.

Der Vergütungsausschuss vergleicht regelmässig die Höhe der Vergütungen mit Benchmarks, prüft die Vergütungsgrundsätze von der Bossard Gruppe und nimmt eine Selbstbeurteilung vor.

Der Vergütungsausschuss beauftragte in vergangenen Jahren Agnès Blust Consulting AG (heute Teil von PricewaterhouseCoopers AG) mit Benchmarking-Studien zur Entschädigungshöhe für Konzernleitung und Verwaltungsrat, so geschehen in den Jahren 2022 für die Konzernleitung und 2024 für den Verwaltungsrat. Um die Unabhängigkeit zwischen der Prüfung des Jahresabschlusses und anderen Mandaten von PricewaterhouseCoopers AG sicherzustellen, wurden klare Regeln festgelegt, die konsequent auf diese Mandate angewendet wurden.

2.3. Verfahren zur Festsetzung der Vergütung

Benchmarking: Zur Beurteilung der Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung und Festsetzung einer angemessenen Vergütungshöhe für die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung überprüft der Vergütungsausschuss regelmässig (d. h. alle drei bis vier Jahre) die Vergütungsberichte anderer internationaler Industrieunternehmen, die in der Schweiz börsenkotiert sind und hinsichtlich ihrer Grösse (Marktkapitalisierung, Mitarbeitende, Umsatz), geografischen Reichweite und Geschäftskomplexität mit der Bossard Gruppe vergleichbar sind.

Im Jahr 2025 hat der Vergütungsausschuss die generelle Benchmarking-Studie «2025 Executive Compensation Levels Report» von PricewaterhouseCoopers AG zur Überprüfung der Entschädigungshöhe der Konzernleitung herangezogen.

Gestützt auf die vorgenannte Studie aus dem Jahr 2025 hat der Vergütungsausschuss entschieden, den Zielwert der langfristigen variablen Vergütung des CEO zu erhöhen. Effektive Zahlen werden im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2026 ausgewiesen.

Der Vergütungsausschuss hat zudem, nach eigener Marktanalyse und basierend auf dem Austausch mit Investorinnen und Investoren, sichergestellt, dass die Umsetzung der Pay-for-Performance-Philosophie in der Konzernleitung durchgehend gewährleistet ist. Somit hat der Verwaltungsrat ab dem Berichtsjahr 2024 das System von Performance Share Units (PSU) eingeführt, um die Vergütung der Konzernleitung noch stärker an die langfristige Leistung des Unternehmens zu koppeln. Dieses System stellt sicher, dass die Vergütung direkt von der Erreichung spezifischer Leistungsziele abhängt, wie Umsatzwachstum, EBIT-Marge und ESG-Zielen. Somit wurde die ehemalige langfristige Vergütung, welche auf qualitativen Zielen beruhte, durch eine langfristige Vergütung ersetzt, welche von der Erreichung quantitativer Ziele abhängt. Durch die Einführung von PSU wird ein klarer Anreiz geschaffen, aussergewöhnliche Leistungen zu erbringen und nachhaltigen Wert für das Unternehmen zu schaffen. Dies fördert nicht nur die Motivation und das Engagement der Konzernleitung, sondern stärkt auch die Ausrichtung ihrer Interessen mit denen des Aktionariats.

Für die Vergütung des Verwaltungsrats wurde letztmals 2024 eine Benchmarking-Analyse durchgeführt auf Basis einer Vergleichsgruppe von 16 Schweizer Industrieunternehmen, die an der SIX Swiss Exchange kotiert sind und mit Blick auf Marktkapitalisierung, Mitarbeitende und Umsatz vergleichbar sind. Diese beinhaltete: Acceleron, Autoneum, Burckhardt Compression, Bystronic, Dätwyler, Forbo, Huber+Suhner, INFICON, INTERROLL, Kardex, Komax, Landis+Gyr, LEM, Rieter, Schweiher Technologies und Siegfried.

Leistungsmanagement: Die in einem gegebenen Jahr effektiv an die Mitglieder der Konzernleitung ausbezahlte Vergütung hängt von deren individuellen Leistung ab. Je nach Verantwortungsebene werden für die individuelle Leistungsbeurteilung die Ergebnisse des gesamten Konzerns und/oder die Ergebnisse eines Geschäftsbereichs berücksichtigt. Die Leistungsbeurteilung basiert auf quantitativen und qualitativen Beurteilungskriterien. Die quantitativen Elemente leiten sich einerseits aus den aktuellen Geschäftsergebnissen ab, andererseits aber auch aus längerfristigen Werttreibern, die für die zukünftigen Ergebnisse und die Profitabilität der Gruppe entscheidend sind. Die Beurteilung hängt dabei eng mit der wertorientierten und auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Unternehmensführung zusammen, welche bei der Bossard Gruppe umgesetzt wird. Qualitative Beurteilungskriterien werden aus der strategischen Zielsetzung abgeleitet. Die Vergütungen spiegeln somit den nachhaltigen Erfolg des Unternehmens sowie den persönlichen Beitrag wider.

3. Vergütungsstruktur – Verwaltungsrat

Im Sinne der Unabhängigkeit der Verwaltungsratsmitglieder besteht die Vergütung für jedes Mitglied des Verwaltungsrats aus einem Fixum, ergänzt um eine Entschädigung für die Mitarbeit in einem Verwaltungsratsausschuss. Das Honorar soll den durch das Mandat zeitlich bedingten Aufwand für die Tätigkeiten im Verwaltungsrat und in den Ausschüssen angemessen entschädigen. Zusätzlich erhalten alle Verwaltungsräte eine Spesenpauschale.

Für die Amtsdauer, beginnend ab der ordentlichen Generalversammlung 2025, werden 30 000 CHF der Gesamtvergütung in Namenaktien A der Bossard Holding AG ausbezahlt. Die Aktien sind mit einer Sperrfrist von drei Jahren belegt, in der sie weder veräussert, beliehen noch übertragen werden können. Die Sperrfrist gilt auch bei einer Beendigung des Mandats, ausser im Todesfall; in diesem Fall verfällt die Beschränkung mit sofortiger Wirkung. Der Bezugspreis der Aktien erfolgt zum Marktwert, der jährlich Ende Februar festgelegt wird und auf dem durchschnittlichen Aktienpreis der letzten zehn Handelstage basiert – unter Abzug der nach Schweizer Steuerrecht zulässigen Ermässigung von rund 16 % für die dreijährige Sperrfrist.

Die für den Aktienplan notwendigen Aktien werden durch die Bossard Holding AG aus dem Bestand eigener Aktien oder durch Aktienkäufe am Markt alimentiert.

in CHF pro Jahr	
Fixe Vergütung für den Vorsitz des Verwaltungsrats	340 000
Fixe Vergütung für Mitglieder des Verwaltungsrats	120 000
Fixe Vergütung für den Vorsitz eines Verwaltungsratsausschusses	20 000
Fixe Vergütung für Mitglieder eines Verwaltungsratsausschusses	10 000
Spesen	8 000

Die Sozialversicherungsbeiträge für diese Beträge werden von der Gesellschaft bezahlt.

4. Vergütungsstruktur – Konzernleitung

Gemäss den in Abschnitt 1 definierten Vergütungsgrundsätzen setzt sich die Vergütung der Konzernleitung aus folgenden Elementen zusammen:

- Fixe Vergütung
- Variable Vergütung – kurzfristig orientierte Komponente (Short Term Incentive – STI)
- Variable Vergütung – langfristig orientierte Komponente (Long Term Incentive – LTI) in Form von PSU
- Vorsorgeleistungen

Struktur der Vergütung der Konzernleitung:

Element	Zweck	Einflussfaktoren	Leistungsziele	Instrument
Fixe Vergütung	Personalgewinnung/-bindung	Position, Fähigkeiten und Erfahrungen		Monatliche Barvergütung
STI / Variable Vergütung – kurzfristig orientierte Komponente	Leistungsbonus	Jahresleistung	Betriebsgewinn (EBIT) Gruppe bzw. EBIT sowie Bruttogewinn des eigenen Geschäftsbereichs (Finanzziele) sowie individuell definierte Ziele (Qualitative Ziele)	Jahresbonus in bar
LTI / Variable Vergütung – langfristig orientierte Komponente (PSU)	Einklang mit Interessen des Aktionariats, Personalbindung	Strategische Zielerreichung	Quantitative Leistungsziele, namentlich Umsatzwachstum, EBIT-Marge und ESG-Ziele	Anwartschaften (namentlich Performance Share Units; PSU) mit einem dreijährigen Erdienungszeitraum (Performance Period)
Vorsorgeleistungen	Absicherung gegen Risiken, Personalgewinnung/-bindung	Marktübliche Praxis und Position		Vorsorgeplan, Versicherungen, Nebenleistungen

4.1. Fixe Vergütung

Die jährliche fixe Vergütung wird monatlich ausbezahlt. Sie reflektiert den Umfang und die Verantwortlichkeiten einer Funktion, die zu ihrer Ausübung erforderlichen Qualifikationen sowie die Erfahrungen und Kompetenzen des/der jeweiligen Mitarbeitenden.

4.2. Variable Vergütung – kurzfristig orientierte Komponente (STI)

Die kurzfristig orientierte variable Vergütung honoriert das Erreichen jährlicher Finanzziele. Die kurzfristig orientierte variable Vergütung ist nach oben auf 130 % des Zielbonus begrenzt. Eine Untergrenze (Floor) ist nicht vorgesehen.

Die fixe Vergütung und die erwartete kurzfristig orientierte variable Vergütung (bei Annahme einer 100 %-igen Zielerreichung) bilden die sogenannte gesamte Barvergütung. Die Zielgrösse der gesamten Barvergütung des CEO und der übrigen Mitglieder der Konzernleitung wird jährlich basierend auf dem Aufgabenbereich der Position, der Marktpraxis im Wettbewerbsumfeld, dem individuellen Profil und der persönlichen Leistung sowie hinsichtlich der Tragbarkeit für das Unternehmen überprüft.

Die kurzfristig orientierte variable Vergütung ist wie folgt an das finanzielle Ergebnis der Gruppe als Ganzes und/oder ihrer Geschäftsbereiche geknüpft:

Komponente		CEO	CFO	Sonstige Mitglieder der Konzernleitung
Finanzziele	Gruppe	Bruttogewinn Gruppe (1/3), EBIT Gruppe (2/3)	Bruttogewinn Gruppe (1/3), EBIT Gruppe (2/3)	EBIT Gruppe (1/3)
	Entsprechender Geschäftsbereich			Verhältnis innerhalb dieser 2/3: – 1/3 entsprechender Geschäftsbereich Bruttogewinn – 2/3 entsprechender Geschäftsbereich EBIT

Die kurzfristig orientierte Komponente (STI) konzentriert sich auf zwei finanzielle Ziele. Diese Ziele umfassen den Bruttogewinn (als Mass für profitables Wachstum und Preisgestaltung) und den EBIT (als Mass für operative Exzellenz und Profitabilität). Jedes Finanzziel ist mit einem erwarteten Leistungsniveau verbunden, das entweder durch die Daten der Vorjahre oder den jährlichen Finanzplan festgelegt wird. Diese Finanzziele wurden ausgewählt, da sie zu den wichtigsten Werttreibern für das Bossard Geschäftsmodell zählen. Sie spielen eine entscheidende Rolle bei der Belohnung für profitables Geschäftswachstum und den Gewinn eines lukrativen Marktanteils (Top Line-Beitrag). Darüber hinaus tragen

sie dazu bei, die Profitabilität nachhaltig durch eine starke operative Hebelwirkung zu steigern (Bottom Line-Beitrag) und sind somit auch wesentliche Treiber für die Generierung nachhaltiger Kapitalrenditen. Der Verwaltungsrat ist fest davon überzeugt, dass diese Ziele die Leistung von Bossard auf ausgewogene und nachhaltige Weise fördern und gut mit den Interessen der Aktieninhaber:innen abgestimmt sind. Im Berichts- und Vorjahr basierte die kurzfristig orientierte variable Vergütung (STI) ausschliesslich auf finanziellen Leistungskriterien. Individuelle qualitative Performance- oder Ermessenskomponenten wurden nicht angewendet.

Da es sich bei den finanziellen Zielen um sensible Geschäftsinformationen handelt, verzichtet der Verwaltungsrat auf weitere Veröffentlichungen im Vergütungsbericht, insbesondere auch auf eine separate Offenlegung für jedes Mitglied der Konzernleitung. Das effektive Auszahlungsniveau der kurzfristig orientierten variablen Vergütung im Berichtsjahr wird in Abschnitt 5 erläutert und kommentiert.

Der CEO und die übrigen Mitglieder der Konzernleitung können bis zu 20 % ihrer gesamten Barvergütung in Namenaktien A der Bossard Holding AG beziehen. Die Aktien sind mit einer Sperrfrist von drei Jahren belegt, in der sie weder veräussert, beliehen noch übertragen werden können. Die Sperrfrist gilt auch bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses wie auch bei einer Pensionierung. Im Todesfall verfällt die Beschränkung mit sofortiger Wirkung. Der Bezugspreis der Aktien erfolgt zum Marktwert, der jährlich Ende Februar festgelegt wird und auf dem durchschnittlichen Aktienpreis der letzten zehn Handelstage basiert unter Abzug der nach Schweizer Steuerrecht zulässigen Ermässigung von rund 16 % für die dreijährige Sperrfrist. Die individuelle Wahl des CEO sowie der übrigen Mitglieder der Konzernleitung Aktien zu beziehen, erfolgt einen Tag nach der ordentlichen Generalversammlung. Die für den Aktienplan notwendigen Aktien werden durch die Bossard Holding AG aus dem Bestand eigener Aktien oder durch Aktienkäufe am Markt alimentiert.

4.3. Variable Vergütung – langfristig orientierte Komponente (LTI) – Performance Share Units

Im Berichtsjahr 2024 hat die Bossard Gruppe ein neues System für die langfristige variable Vergütung der Konzernleitung eingeführt: die Performance Share Units (PSU). Dieses Vergütungssystem zielt darauf ab, die Interessen der Konzernleitung mit den langfristigen strategischen Zielen der Gruppe sowie den Interessen des Aktionariats in Einklang zu bringen. Gleichzeitig soll das System Anreize für aussergewöhnliche Leistungen schaffen und die Bindung an die Gesellschaft stärken. Mit der Einführung der PSU stärkt die Bossard Gruppe ihre Vergütungsstrategie durch ein leistungsorientiertes, transparentes und auf langfristige Wertschöpfung ausgerichtetes System.

4.3.1. Grundlagen der PSU

PSU sind bedingte Rechte auf den Erhalt von Namenaktien A der Bossard Holding AG. Deren Zuteilung und die endgültige Auslieferung von Namenaktien A unterliegen klar definierten Regeln:

a) Zuteilung der PSU:

- Die Anzahl der zugeteilten PSU basiert auf dem Target Long-Term Incentive Value (Zielwert der langfristigen variablen Vergütung) eines Mitglieds der Konzernleitung. Dieser Wert wird vom Verwaltungsrat festgelegt. Für den CEO ist ein Maximalbetrag von 100 000 CHF und für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung ein Maximalbetrag zwischen 30 000 CHF und 50 000 CHF vorgesehen.

- Die Anzahl der PSU wird berechnet, indem der Zielwert durch den Referenzaktienkurs (Durchschnitt des Schlusskurses der letzten 60 Tage des Vorjahres) dividiert wird. Bruchteile werden auf die nächste ganze Zahl aufgerundet.
- Beispiel: Bei einem Zielwert von 50 000 CHF und einem Referenzaktienkurs von 200 CHF würden 250 PSU zugeteilt.

b) Leistungsziele (Performance Targets):

- Die PSU sind an die Erreichung von Leistungszielen (Key Performance Indicators, KPI) geknüpft, die für einen Zeitraum von drei Jahren durch den Verwaltungsrat definiert sind.
- Diese KPI umfassen:
 - **Umsatzwachstum** (40 % Gewichtung): Erforderlich ist eine definierte durchschnittliche jährliche Wachstumsrate zwischen 3 % (Minimum) und 10 % (Maximum).
 - **EBIT-Marge** (40 % Gewichtung): Ziel ist die Erreichung einer EBIT-Marge von 10 % (Minimum) bis 15 % (Maximum).
 - **ESG-Ziele** (20 % Gewichtung, bzw. je 10 % Gewichtung): Diese beinhalten die Reduktion der Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2) auf 5 731 tCO₂e (Minimum) bis auf 4 094 tCO₂e (Maximum) sowie die Erhöhung der Prozentzahl des Beschaffungsvolumens, welches durch den Verhaltenskodex für Lieferant:innen abgedeckt ist auf 70 % (Minimum) bis auf 90 % (Maximum).

c) Vesting-Periode:

- Die PSU unterliegen einer Vesting-Periode von drei Jahren, beginnend mit dem Zuteilungsdatum. Innerhalb dieses Zeitraums müssen die definierten Leistungsziele erreicht werden.

4.3.2. Berechnung der PSU-Auszahlung

Am Ende der dreijährigen Performance-Periode wird die Zielerreichung für jeden KPI gemessen. Die Vesting-Quote für jeden KPI wird wie folgt berechnet:

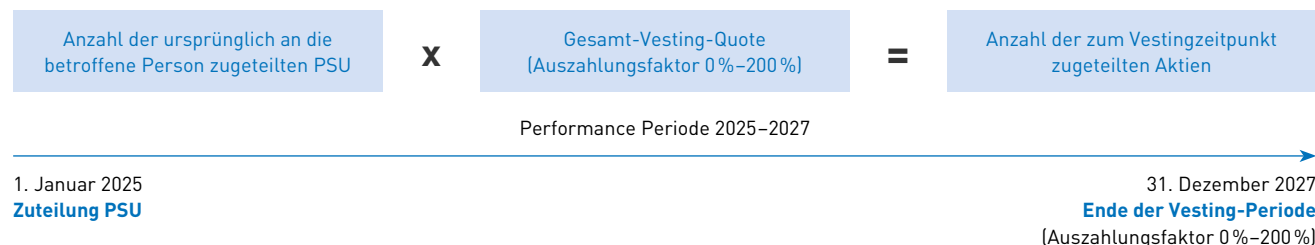
- Wird das Mindestziel (Threshold) nicht erreicht, verfällt der Anteil der PSU (0 % Vesting).
- Beim Erreichen des Ziels (Target) beträgt die Vesting-Quote 100 %.
- Bei übertroffenen Zielen (Cap) kann die Vesting-Quote bis zu 200 % betragen.
- Werte zwischen Threshold, Target und Cap werden linear interpoliert.

Die Gesamt-Vesting-Quote ergibt sich aus der gewichteten Summe der KPI, multipliziert mit der ursprünglich zuteilten Anzahl der PSU.

Beispiel: 250 PSU, Gesamt-Vesting-Quote: 120 % → 300 PSU werden in Namenaktien A der Bossard Holding AG umgewandelt.

4.3.3. Zuteilung von Namenaktien A nach Vesting

Nach Ablauf der Vesting-Periode erfolgt die Umwandlung der endgültig berechneten PSU in Namenaktien A. Die Namenaktien A werden in der Regel Ende März im Jahr nach Abschluss der Performance-Periode auf die persönlichen Depots der Mitglieder der Konzernleitung übertragen. Falls die Zuteilung von Aktien unzumutbar oder rechtswidrig ist, kann anstelle von Namenaktien A der Bossard Holding AG ein Barausgleich vorgenommen werden.



4.3.4. Besondere Regelungen

a) Beendigung des Arbeitsverhältnisses:

- Bei einem «Friendly Leaver»-Fall (z. B. Pensionierung oder Tod) erfolgt eine anteilige Berechnung und Zuteilung der PSU entsprechend der zurückgelegten Zeit bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.
- Bei einem «Other Leaver»-Fall (z. B. Kündigung) verfallen die PSU vollständig. In Ausnahmefällen kann der Verwaltungsrat im eigenen Ermessen abweichende Vereinbarungen treffen.

b) Clawback und Malus:

- Im Falle von Fehlverhalten oder finanziellen Unregelmässigkeiten können zugeteilte oder bereits umgewandelte PSU bzw. Namenaktien A zurückgefordert werden.

c) Kontrollwechsel:

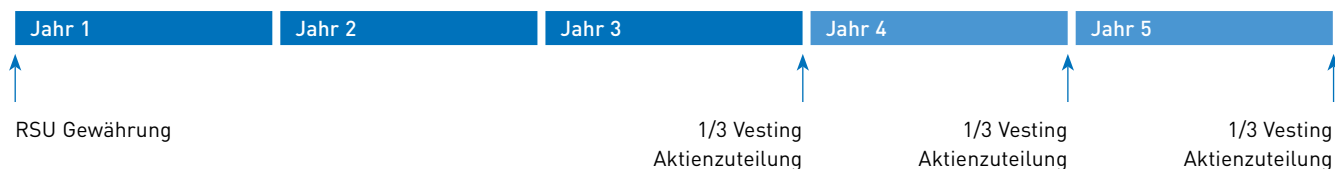
- Im Falle eines Kontrollwechsels erfolgt eine anteilige Vesting-Berechnung basierend auf dem Zeitraum bis zum Wechsel.

4.4. Variable Vergütung – langfristig orientierte Komponente (LTI) – Restricted Stock Units

Für die Leistung bis zum Berichtsjahr 2023 wurden den Mitgliedern der Konzernleitung Restricted Stock Units (RSU) zugeteilt (anstatt PSU ab Berichtsjahr 2024). Die Voraussetzung für eine Zuteilung von RSU war ebenfalls an die Umsetzung der vom Verwaltungsrat verabschiedeten langfristigen strategischen Initiativen der Bossard Gruppe geknüpft. Diese Ziele waren qualitativer Natur und bezogen sich in erster Linie auf Innovation, Marktbearbeitung, kulturelle Transformation und weitere Nachhaltigkeitskriterien (ESG). Da die RSU erst im dritten bis fünften Jahr nach ihrer Zuteilung in Aktien umgewandelt werden, soll dies langfristiges Denken und Handeln fördern und die Vergütung an den langfristigen Aktionärsinteressen ausrichten.

Jede RSU stellt ein Recht dar, nach Ablauf des Vesting-Zeitraums eine Namenaktie A der Bossard Holding AG zu erhalten. Die RSU unterliegen folgendem Zeitraum bezüglich der definitiven Zuteilung: Ein Drittel der RSU unterliegen einem Vesting-Zeitraum von drei Jahren; ein Drittel einem Vesting-Zeitraum von vier Jahren; und das letzte Drittel einem Vesting-Zeitraum von fünf Jahren ab dem Datum der Zuteilung. Am jeweiligen Vesting-Zeitpunkt werden die RSU als Namenaktien A der Bossard Holding AG zugeteilt. Folglich sind die Mitglieder der Konzernleitung aktuell noch im Besitz von zugeteilten RSU, welche in den nächsten Jahren gemäss entsprechendem Vesting-Zeitraum umgewandelt werden.

Vesting-Zeitraum:



Weitere Angaben und Details zu den RSU können dem Vergütungsbericht 2023 der Bossard Holding AG entnommen werden.

4.5. Vorsorgeleistungen

Die Mitglieder der Konzernleitung sind den Vorsorgeplänen in den Ländern angeschlossen, in denen ihre Arbeitsverträge abgeschlossen wurden. Zu den Vorsorgeleistungen gehören im Wesentlichen Pensions-, Versicherungs- und Krankenversicherungspläne, die den Mitarbeitenden und ihren Angehörigen eine angemessene Absicherung bei Pensionierung oder Invalidität sowie im Todes- oder Krankheitsfall gewähren. Die Mitglieder der Konzernleitung mit einem Schweizer Arbeitsvertrag beteiligen sich am Vorsorgeplan von Bossard (Bossard Personalstiftung, Zug), der allen Mitarbeitenden in der Schweiz angeboten wird, bei dem Grundgehälter bis zu 302'400 CHF pro Jahr versichert sind. Dazu besteht ein Zusatzplan, in welchem Einkommen, die diese Schwelle übersteigen, bis maximal zum gesetzlich zulässigen Höchstbetrag versichert sind. Die Vorsorgeleistungen von Bossard übertreffen die Vorgaben des Schweizerischen Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) und sind mit den Leistungen anderer internationaler Industrieunternehmen vergleichbar. Für Mitglieder der Konzernleitung mit einem ausländischen Arbeitsvertrag bestehen Vorsorge-

versicherungen, die den lokalen Marktbedingungen sowie ihrer Position entsprechen. Die Pläne unterscheiden sich je nach lokaler Wettbewerbs- und Rechtslage, entsprechen aber mindestens den gesetzlichen Anforderungen der betreffenden Länder.

Die Mitglieder der Konzernleitung erhalten zudem bestimmte Nebenleistungen wie einen Firmenwagen oder eine Autopauschale, Dienstalterszuschläge, Kinderzulagen und sonstige Sachleistungen, wie sie in dem Land üblich sind, in dem ihr Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Der Gegenwert dieser Zusatzbestandteile der Vergütung wird zum Marktwert veranschlagt und in den Vergütungstabellen ausgewiesen.

4.6. Arbeitsverträge

Die Mitglieder der Konzernleitung sind mit unbefristeten Arbeitsverträgen angestellt mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten bzw. zwölf Monaten für den CEO. Ferner stehen ihnen keine vertraglichen Abfindungszahlungen oder Kontrollwechselzahlungen zu.

5. Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung

5.1. Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrats für die Geschäftsjahre 2025 und 2024

Im Jahr 2025 erhielten die Mitglieder des Verwaltungsrats Vergütungen gemäss nachfolgender Tabelle.

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Gesamtvergütung tiefer aufgrund der Zusammensetzung des Verwaltungsrats mit sechs Mitgliedern ab April 2025 im Vergleich zu sieben Mitgliedern zuvor.

Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2025

in CHF, brutto		Fix	Spesen	Sozialleistungen	Total Vergütung	Davon Aktienbezug ⁹⁾
David Dean	Präsident ¹⁾ , NA ²⁾ , ARCA ³⁾ , Präsident VA ⁴⁾	290 000	8 000	32 246	330 246	29 976
Patricia Heidtman	Vizepräsidentin, Präsidentin NA ⁵⁾ , VA ⁶⁾	143 333	8 000	20 797	172 130	29 976
Petra Maria Ehmann	ARCA	130 000	8 000	18 862	156 862	29 976
Marcel Keller	Präsident VA ⁷⁾ , Vertreter Aktionariat Namenaktien A	136 667	8 000	19 829	164 496	29 976
Martin Kühn	Präsident ARCA	140 000	8 000	20 320	168 320	29 976
Prof. Dr. Ina Toegel	NA, VA	140 000	8 000	20 320	168 320	29 976
Dr. Thomas Schmuckli ⁸⁾	Präsident, Präsident NA	120 000	2 667	17 481	140 148	29 976
2025		1 100 000	50 667	149 855	1 300 522	209 832

1) Wahl zum Präsidenten des Verwaltungsrats im April 2025, vorher Mitglied des Verwaltungsrats

2) Mitglied des Nominationsausschusses (NA) seit April 2025

3) Audit, Risk & Compliance Ausschuss (ARCA)

4) Präsident des Vergütungsausschusses (VA) bis April 2025

5) Präsidentin des NA seit April 2025, vorher Mitglied des NA

6) Mitglied des VA seit April 2025

7) Präsident des VA seit April 2025, vorher Mitglied des VA

8) Rücktritt aus dem Verwaltungsrat im April 2025

9) Jedem Verwaltungsrat werden 30 000 CHF der Gesamtvergütung in Namenaktien A der Bossard Holding AG vergütet. Der Zuteilungspreis entspricht dem Marktwert, jeweils unter Abzug der steuerlich zulässigen Ermässigung von rund 16 % für die dreijährige Sperrfrist. Für die im Jahr 2025 bezogenen Aktien betrug der Zuteilungspreis 175,30 CHF. Der Bezug erfolgte einen Tag nach der Generalversammlung 2025.

Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2024

in CHF, brutto		Fix	Spesen	Sozial- leistungen	Total Vergütung	Davon Aktienbezug ⁶⁾
Dr. Thomas Schmuckli	Präsident, Präsident NA ¹⁾	360 000	8 000	54 649	422 649	29 862
Patricia Heidtman	Vizepräsidentin, NA	130 000	8 000	19 850	157 850	29 862
David Dean	Präsident VA ²⁾ , ARCA ³⁾ , Vertreter Aktionariat Namenaktien A ⁴⁾	150 000	8 000	20 162	178 162	29 862
Petra Maria Ehmann	ARCA	130 000	8 000	19 850	157 850	29 862
Marcel Keller	Vertreter Aktionariat Namenaktien A ⁵⁾ , VA	130 000	8 000	19 850	157 850	29 862
Martin Kühn	Präsident ARCA	140 000	8 000	21 378	169 378	29 862
Prof. Dr. Ina Toegel	NA, VA	140 000	8 000	21 348	169 348	29 862
2024		1 180 000	56 000	177 087	1 413 087	209 034

1) Nominationsausschuss (NA)

2) Vergütungsausschuss (VA)

3) Audit, Risk & Compliance Ausschusses (ARCA)

4) Vertreter Aktionariat Namenaktien A bis April 2024

5) Vertreter Aktionariat Namenaktien A seit April 2024

6) Jedem Verwaltungsrat werden 30 000 CHF der Gesamtvergütung in Namenaktien A der Bossard Holding AG vergütet. Der Zuteilungspreis entspricht dem Marktwert, jeweils unter Abzug der steuerlich zulässigen Ermässigung von rund 16 % für die dreijährige Sperrfrist. Für die im Jahr 2024 bezogenen Aktien betrug der Zuteilungspreis 177,75 CHF. Der Bezug erfolgte einen Tag nach der Generalversammlung 2024.

Im Jahr 2025 genehmigte die ordentliche Generalversammlung für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2025 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2026 einen maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung des Verwaltungsrats in der Höhe von 1 500 000 CHF. Da diese Vergütungsperiode noch nicht abgeschlossen ist, wird der endgültige Betrag im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2026 ausgewiesen.

Im Jahr 2024 genehmigte die ordentliche Generalversammlung für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2024 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2025 einen maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung des Verwaltungsrats in der Höhe von 1 800 000 CHF. Die Vergütung des Verwaltungsrats für diese Amtszeit betrug 1 402 361 CHF und befindet sich somit innerhalb der genehmigten Gesamtvergütung.

Vergütungen an frühere Mitglieder des Verwaltungsrats

Im Jahr 2025 wurden keine Vergütungen an frühere Mitglieder des Verwaltungsrats geleistet.

Im Jahr 2024 wurde Prof. Dr. Stefan Michel von der Gesellschaft für einen mehrtätigen Workshop während des Board Retreats mit dem Verwaltungsrat und bestimmten Mitgliedern des Top Managements der Bossard Gruppe zum Thema künstliche Intelligenz mandatiert. Prof. Dr. Stefan Michel erhielt ein Honorar in Höhe von 21 000 CHF.

Vergütungen an nahestehende Personen des Verwaltungsrats

Sowohl 2025 als auch 2024 wurden keine Vergütungen an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern des Verwaltungsrats bezahlt.

Darlehen und Kredite an gegenwärtige oder frühere Mitglieder des Verwaltungsrats oder an nahestehende Personen

Sowohl per 31. Dezember 2025 als auch per 31. Dezember 2024 bestanden keine Darlehen oder Kredite an gegenwärtige oder frühere Mitglieder des Verwaltungsrats oder an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern des Verwaltungsrats.

Externe Mandate des Verwaltungsrats

Im Geschäftsjahr haben die Mitglieder des Verwaltungsrats die folgenden Funktionen in anderen Unternehmen mit wirtschaftlichem Zweck ausgeübt:

Name des Mitglieds	Firma/Name	Ausgeübte Funktion
David Dean	Brugg Group AG, Brugg, einschliesslich formeller interner Mandate innerhalb der Gruppe	Verwaltungsratsmitglied
	Burckhardt Compression Holding AG ¹⁾ , Winterthur, einschliesslich formeller interner Mandate innerhalb der Gruppe	Verwaltungsratsmitglied
	Komax Holding AG ¹⁾ , Dierikon (bis April 2026)	Verwaltungsratsmitglied
	Metall Zug AG ¹⁾ , Zug	Verwaltungsratsmitglied
Patricia Heidtman	SIKA AG ¹⁾ , Baar	Chief Innovation and Sustainability Officer
Petra Maria Ehmann	Ringier AG, Zofingen	Chief Innovation and AI Officer
	DKV Mobility Group SE, Ratingen (DE)	Verwaltungsratsmitglied
	Swiss Science Center Technorama, Winterthur	Mitglied Stiftungsrat
Marcel Keller	-	-
Martin Kühn	KIBAG Holding AG, Bäch	Chief Financial Officer
	KIBAG Personalstiftung, Zürich	Mitglied Stiftungsrat
	Pensionskasse der KIBAG, Bäch	Mitglied Stiftungsrat
	Windlin AG, Zürich	Verwaltungsratspräsident
	Bürgergemeinde Zug, Zug	Mitglied Rechnungsprüfungskommission
	Donatorenverein FDP Kanton Zug, Zug	Präsident
	Kannewischer Ingenieurbüro AG, Cham, einschliesslich formeller interner Mandate innerhalb der Gruppe	Verwaltungsratsmitglied
Prof. Dr. Ina Toegel	Zuger Kantonalbank AG, Zug	Mitglied Bankrat und Mitglied Prüf- und Risikoausschluss (PRA)
	IMD, Lausanne	Professorin

1) Börsennotierte Gesellschaft

5.2. Vergütungen an Mitglieder der Konzernleitung für die Geschäftsjahre 2025 und 2024

Vergütungen an die Konzernleitung 2025

in CHF	Konzernleitung total	Dr. Daniel Bossard, CEO ⁴⁾
Fixe Vergütung	2 811 897	542 115
Variable Vergütung – kurzfristige Komponente (STI) ¹⁾	1 239 048	201 391
Variable Vergütung – langfristige Komponente (LTI) – Zuteilungsbetrag PSU (Performance Periode 2025–2027) ²⁾	380 000	100 000
Übrige Leistungen ³⁾	99 457	18 885
Sozial- und Vorsorgeleistungen	792 083	212 997
Total	5 322 485	1 075 388
Davon Aktienbezug ⁴⁾	172 671	87 650
Anzahl Mitglieder der Konzernleitung ⁵⁾	7	

- Die ausgewiesene variable Vergütung, kurzfristige Komponente, wird für das entsprechende Rechnungsjahr abgegrenzt. Diese kann von der effektiven Zahlung im Folgejahr abweichen. Allfällige Abweichungen zwischen den Abgrenzungen und den effektiven Zahlungen werden im Folgejahr für das entsprechende Rechnungsjahr erfasst, für welches die Vergütung erfolgt.
- Fixbetrag in CHF: Wird per Zuteilungsdatum durch den Aktienkurs (Durchschnitt Schlusskurs der letzten 60 Tage des Vorjahres) geteilt und auf die nächsthöhere Anzahl ganzer Aktien gerundet. Der im 2025 angewandte Aktienkurs betrug 198,75 CHF.
- Privatanteil Geschäftsfahrzeug, Kinderzulagen, Jubiläumsprämie
- Jedes Mitglied der Konzernleitung kann bis zu 20 % der Gesamtvergütung des Vorjahres in Namenaktien A der Bossard Holding AG beziehen (gemäss Art. 38 der Statuten). Der Kaufpreis entspricht dem Marktwert, jeweils unter Abzug der steuerlich zulässigen Ermässigung von rund 16 % für die dreijährige Sperrfrist. Der Bezug erfolgt jeweils einen Tag nach der Generalversammlung. Für die im Jahr 2025 bezogenen Aktien betrug der Kaufpreis 175,30 CHF.
- Diese Gesamtvergütung enthält die Vergütung der bisherigen VP of People & Organization und des bisherigen CEO Zentraleuropa bis Ende Jahr gemäss den arbeitsvertraglichen Bestimmungen.
- Mitglied der Konzernleitung mit der höchsten Entschädigung im Jahr 2025.

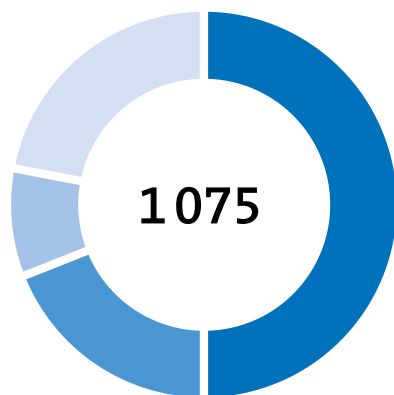
Vergütungen an die Konzernleitung 2024

in CHF	Konzernleitung total	Dr. Daniel Bossard, CEO ⁵⁾
Fixe Vergütung	2 775 268	518 808
Variable Vergütung – kurzfristige Komponente (STI) ¹⁾	1 177 290	203 268
Variable Vergütung – langfristige Komponente (LTI) – Zuteilungsbetrag PSU (Performance Periode 2024–2026) ²⁾	380 000	100 000
Übrige Leistungen ³⁾	99 226	18 000
Sozial- und Vorsorgeleistungen	888 671	222 776
Total	5 320 455	1 062 852
Davon Aktienbezug ⁴⁾	711 000	168 863
Anzahl Mitglieder der Konzernleitung	7	

- Die ausgewiesene variable Vergütung, kurzfristige Komponente, wird für das entsprechende Rechnungsjahr abgegrenzt. Diese kann von der effektiven Zahlung im Folgejahr abweichen. Allfällige Abweichungen zwischen den Abgrenzungen und den effektiven Zahlungen werden im Folgejahr für das entsprechende Rechnungsjahr erfasst, für welches die Vergütung erfolgt.
- Fixbetrag in CHF: Wird per Zuteilungsdatum durch den Aktienkurs (Durchschnitt Schlusskurs der letzten 60 Tage des Vorjahres) geteilt und auf die nächsthöhere Anzahl ganzer Aktien gerundet. Der im 2024 angewandte Aktienkurs betrug 203,80 CHF.
- Privatanteil Geschäftsfahrzeug, Kinderzulagen, Jubiläumsprämie
- Jedes Mitglied der Konzernleitung kann bis zu 20 % der Gesamtvergütung des Vorjahres in Namenaktien A der Bossard Holding AG beziehen (gemäss Art. 38 der Statuten). Der Kaufpreis entspricht dem Marktwert, jeweils unter Abzug der steuerlich zulässigen Ermässigung von rund 16 % für die dreijährige Sperrfrist. Der Bezug erfolgt jeweils einen Tag nach der Generalversammlung. Für die im Jahr 2024 bezogenen Aktien betrug der Kaufpreis 177,75 CHF.
- Mitglied der Konzernleitung mit der höchsten Entschädigung im Jahr 2024.

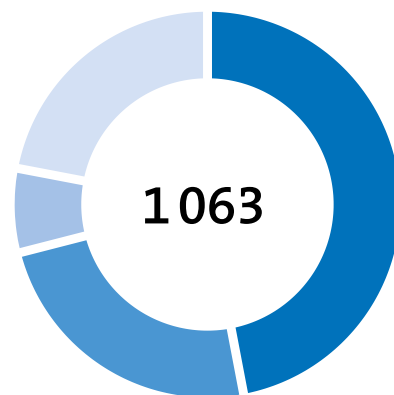
Vergütung des CEO für 2025

in 1 000 CHF



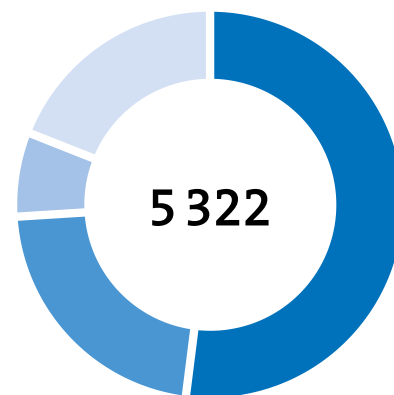
Vergütung des CEO für 2024

in 1 000 CHF



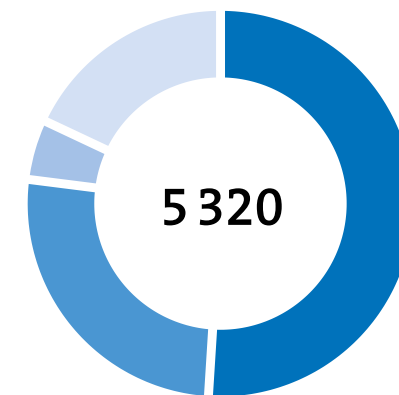
Vergütung der Konzernleitung für 2025

in 1 000 CHF



Vergütung der Konzernleitung für 2024

in 1 000 CHF



Der im Vergleich zum Vorjahr höhere Zielerreichungsgrad der finanziellen Ziele widerspiegelt sich in einer um 5,2 % höheren kurzfristigen variablen Vergütung (STI). Der Zielerreichungsgrad betrug beim CEO 81 % und bei den übrigen Mitgliedern der Konzernleitung zwischen 80 % und 98 %. Die Gesamtvergütung der Konzernleitung blieb im Vergleich zum Vorjahr jedoch stabil.

Im Jahr 2025 betrug der Anteil der variablen Vergütung, kurzfristige Komponente, des CEO Dr. Daniel Bossard an der fixen Vergütung 37 % (2024: 39 %). Bei den übrigen Mitgliedern der Konzernleitung lag der Anteil der

variablen Vergütung, kurzfristige Komponente zwischen 22 % und 51 % der fixen Vergütung (2024: zwischen 22 % und 45 %).

Um ein angemessenes Vergütungsniveau aufrechtzuerhalten und keine Anreize zum Eingehen übermässiger Risiken oder zur Fokussierung auf kurzfristige Entscheidungen zu Lasten des nachhaltigen Unternehmenserfolgs zu geben, ist die variable Vergütung (kurzfristig und langfristig orientierte Komponente) auf 150 % der jährlichen fixen Vergütung begrenzt.

Im Jahr 2024 genehmigte die ordentliche Generalversammlung für den Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025 einen maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung der Konzernleitung in der Höhe von 7 000 000 CHF. Die Gesamtvergütung 2025 der Konzernleitung von 5 322 485 CHF bewegt sich innerhalb der genehmigten Gesamtvergütung.

Im Jahr 2025 genehmigte die ordentliche Generalversammlung für den Zeitraum vom 1. Januar 2026 bis 31. Dezember 2026 einen maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung der Konzernleitung in der Höhe von 7 000 000 CHF.

Realisierte Vergütungen im Zusammenhang mit den Performance Share Units

Die jährlich zugeteilten Performance Share Units (PSU) werden den Mitgliedern der Konzernleitung nach Ablauf einer dreijährigen Vesting-Periode in Namenaktien A der Bossard Holding AG ausbezahlt. Die erste Auszahlung erfolgt im Jahr 2027 für die Performance Periode 2024–2026. Im Jahr 2025 wurden somit noch keine PSU in Namenaktien A der Bossard Holding AG umgewandelt. Nach erfolgter erster Auszahlung im Jahr 2027 wird der Vergütungsbericht weitere Informationen über die entsprechende Berechnung, Erreichung sowie Gewichtung betreffend der Auszahlung enthalten.

Vergütungen an frühere Mitglieder der Konzernleitung

In den Jahren 2025 und 2024 wurden keine Vergütungen an frühere Mitglieder der Konzernleitung ausbezahlt.

Vergütungen an nahestehende Personen der Konzernleitung

Sowohl 2025 als auch 2024 wurden keine Vergütungen an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern der Konzernleitung bezahlt.

Darlehen und Kredite an gegenwärtige oder frühere Mitglieder der Konzernleitung oder an nahestehende Personen

Sowohl per 31. Dezember 2025 als auch per 31. Dezember 2024 bestanden keine Darlehen oder Kredite an gegenwärtige oder frühere Mitglieder der Konzernleitung oder an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern der Konzernleitung.

Externe Mandate der Konzernleitung

Im Geschäftsjahr haben die Mitglieder der Konzernleitung die folgenden Funktionen in anderen Unternehmen mit wirtschaftlichem Zweck ausgeübt:

Name des Mitglieds	Firma/Name	Ausgeübte Funktion
Dr. Daniel Bossard	Bossard Kaderstiftung, Zug	Mitglied des Stiftungsrats
	Ecoparts AG, Hinwil	Verwaltungsratsmitglied
	BURU Holding AG, Cham	Verwaltungsratsmitglied
	Schweiter Technologies AG ¹⁾ , Steinhausen	Verwaltungsratsmitglied
	Regionaler Wirtschaftsbeirat Zentralschweiz der Schweizerischen Nationalbank, Luzern	Mitglied Beirat
	Swiss American Chamber of Commerce, Zürich	Mitglied Chapter Board
Stephan Zehnder	Bossard Kaderstiftung, Zug	Präsident des Stiftungsrats
	Bossard Personalstiftung, Zug	Präsident des Stiftungsrats
	FZ Immobilien AG, Wald (ZH)	Verwaltungsratsmitglied
Susan Salzbrenner	-	-
Rolf Ritter	-	-
Dr. Frank Hilgers	MultiMaterial-Welding AG, Biel/Bienne	Verwaltungsratsmitglied
	INYO Mobility GmbH, Grafing (DE)	Mitglied Beirat
David Jones	-	-
Robert Ang	-	-

1) Börsennotierte Gesellschaft

6. Beteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung per 31. Dezember 2025 und 2024

Per 31. Dezember hielten die einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung (inklusive der ihnen nahestehenden Personen) die folgende Anzahl an Namenaktien A der Bossard Holding AG:

Verwaltungsrat		2025	Davon gesperrt ¹¹⁾	2024	Davon gesperrt ¹¹⁾
David Dean	Präsident ¹⁾ , NA ²⁾ , ARCA ³⁾ , Präsident VA ⁴⁾ , Vertreter Aktionariat Namenaktien A ⁵⁾	1 766	481	1 595	445
Patricia Heidtman	Vizepräsidentin, Präsidentin NA ⁶⁾ , VA ⁷⁾	1 266	481	1 095	445
Petra Maria Ehmann	ARCA	616	481	445	445
Marcel Keller	Präsident VA ⁸⁾ , Vertreter Aktionariat Namenaktien A ⁹⁾ ,	616	481	445	445
Martin Kühn	Präsident ARCA	2 078	481	1 907	445
Prof. Dr. Ina Toegel	NA, VA	339	339	168	168
Dr. Thomas Schmuckli ¹⁰⁾	Präsident, Präsident NA	-	-	3 796	445
Total		6 681	2 744	9 451	2 838

1) Wahl zum Präsidenten des Verwaltungsrats im April 2025, vorher Mitglied des Verwaltungsrats

2) Mitglied des Nominationsausschusses (NA) seit April 2025

3) Audit, Risk & Compliance Ausschuss (ARCA)

4) Präsident des Vergütungsausschusses (VA) bis April 2025

5) Vertreter Aktionariat Namenaktien A bis April 2024

6) Präsidentin des NA seit April 2025, vorher Mitglied des NA

7) Mitglied des VA seit April 2025

8) Präsident des VA seit April 2025, vorher Mitglied des VA

9) Vertreter Aktionariat Namenaktien A seit April 2024

10) Rücktritt aus dem Verwaltungsrat im April 2025

11) Diese Aktien unterliegen einer 3-jährigen Sperrfrist, welche je nach Zuteilungsdatum beginnt.

Konzernleitung		2025	Davon gesperrt ⁵⁾	2024	Davon gesperrt ⁵⁾
Dr. Daniel Bossard ¹⁾	CEO	9 650	1 450	8 899	1 450
Stephan Zehnder	CFO	11 616	750	11 485	750
Susan Salzbrenner ²⁾	VP of People & Organization	- ⁴⁾	-	-	-
Rolf Ritter ³⁾	CEO Zentraleuropa	- ⁴⁾	-	672	400
Dr. Frank Hilgers	CEO Nord- und Osteuropa	4 153	1 035	3 737	750
David Jones	CEO Amerika	1 348	1 000	1 100	1 100
Robert Ang	CEO Asien	10 883	750	11 929	750
Total		37 650	4 985	37 822	5 200

1) Zusätzlich Aktionär der Kolin Holding AG, welche mit der Kolin Gruppe 56,4 % der Stimmen der Bossard Holding AG hält (2024: 56,3 %).

2) Austritt aus der Konzernleitung Mitte September 2025

3) Austritt aus der Konzernleitung Mitte Dezember 2025

4) Nicht mehr Mitglied der Konzernleitung per 31. Dezember 2025

5) Diese Aktien unterliegen einer 3-jährigen Sperrfrist, welche je nach Zuteilungsdatum beginnt.

Per 31. Dezember hielten die einzelnen Mitglieder der Konzernleitung folgende Anzahl an zugeteilten Performance Share Units (PSU):

Konzernleitung		2025	2024
Dr. Daniel Bossard	CEO	993	490
Stephan Zehnder	CFO	496	245
Susan Salzbrenner ¹⁾	VP of People & Organization	- ³⁾	147
Rolf Ritter ²⁾	CEO Zentraleuropa	- ³⁾	245
Dr. Frank Hilgers	CEO Nord- und Osteuropa	496	245
David Jones	CEO Amerika	496	245
Robert Ang	CEO Asien	496	245
Total		2977	1862

1) Austritt aus der Konzernleitung Mitte September 2025

2) Austritt aus der Konzernleitung Mitte Dezember 2025

3) Nicht mehr Mitglied der Konzernleitung per 31. Dezember 2025

Per 31. Dezember hielten die einzelnen Mitglieder der Konzernleitung folgende Anzahl an zugeteilten Restricted Stock Units (RSU):

Konzernleitung		2025	2024
Dr. Daniel Bossard	CEO	1 008	1 259
Stephan Zehnder	CFO	553	684
Susan Salzbrenner ¹⁾	VP of People & Organization	- ³⁾	220
Rolf Ritter ²⁾	CEO Zentraleuropa	- ³⁾	412
Dr. Frank Hilgers	CEO Nord- und Osteuropa	586	717
David Jones	CEO Amerika	567	615
Robert Ang	CEO Asien	538	669
Total		3 252	4 576

1) Austritt aus der Konzernleitung Mitte September 2025

2) Austritt aus der Konzernleitung Mitte Dezember 2025

3) Nicht mehr Mitglied der Konzernleitung per 31. Dezember 2025

Richtlinie zur Aktienbeteiligung

Es gelten folgende vom Verwaltungsrat verabschiedeten Richtlinien zur Aktienbeteiligung:

- Der Verwaltungsratspräsident soll 150 % des Gegenwerts des Basishonorars in Namenaktien A der Bossard Holding AG halten.
- Die Mitglieder des Verwaltungsrats sollen 100 % des Gegenwerts der Basishonorare in Namenaktien A der Bossard Holding AG halten.
- Der CEO soll 150 % des Gegenwerts der fixen Vergütung in Namenaktien A der Bossard Holding AG halten.
- Die Mitglieder der Konzernleitung sollen 100 % des Gegenwerts der fixen Vergütung in Namenaktien A der Bossard Holding AG halten.
- Neu gewählte Mitglieder sollen die erforderliche Aktienbeteiligung innert fünf Jahren ab ihrer Wahl aufbauen. Sollte der Aktienkurs deutlich fallen oder steigen, kann der Verwaltungsrat diese Periode nach eigenem Ermessen entsprechend anpassen.

Zur Feststellung der Mindestbeteiligung werden alle Aktien berücksichtigt, unabhängig davon, ob sie gesperrt sind oder nicht sowie auch zugeteilte RSU. PSU werden nicht eingerechnet, da die Vesting-Quote von PSU 0 % betragen kann. Der Vergütungsausschuss prüft die Übereinstimmung mit den Richtlinien zur Aktienbeteiligung jährlich.

Gemäss Überprüfung des Vergütungsausschusses (letztmals im Januar 2026) halten alle Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung die Richtlinien zur Aktienbeteiligung ein; dies auch unter Einbezug der Übergangsfrist der neu gewählten bzw. ernannten Mitglieder.



Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung der Bossard Holding AG, Zug

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Bossard 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 Anmerkung 5 und 6 auf den Seiten 132 bis 139 des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben nach Art. 734a-734f OR im Vergütungsbericht (Seiten 132 bis 139) 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 Anmerkung 5 und 6 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 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 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 bedeutende 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

Thomas Wallmer
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor

Simon Hux
Zugelassener Revisionsexperte

Zürich, 4. März 2026

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

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