

# DATACOLOR AG

GESCHÄFTSBERICHT 2020



**datacolor** 

### VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vergütungsbericht enthält Angaben zur Vergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung der Datacolor AG. Die Informationen in diesem Vergütungsbericht beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2019/20, soweit nichts anderes vermerkt ist. Der Vergütungsbericht wurde gemäss folgenden Regulierungsbestimmungen verfasst: Schweizerisches Obligationenrecht, Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV), Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance von SIX Swiss Exchange und «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» von [economiesuisse](http://economiesuisse.ch).

Gemäss VegüV muss die Generalversammlung über die Vergütungen abstimmen. Die Statuten der Datacolor AG enthalten unter anderem Grundsätze über die Aufgaben und Zuständigkeiten der Personal- und Entschädigungskommission, die erfolgsabhängigen Vergütungen und die Zuteilung von Beteiligungspapieren an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung.

Die vollständigen statutarischen Regelungen betreffend die Genehmigung der Vergütungen des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung durch die Generalversammlung (Art. 21), den verwendbaren Zusatzbetrag für die Vergütung der zusätzlichen Mitglieder der Geschäftsleitung, soweit ein genehmigter Gesamtbetrag nicht ausreicht (Art. 22), die Regelung der Grundsätze der Vergütung (Art. 20), die Regeln betreffend Darlehen und Kredite (Art. 23) sowie die Personal- und Entschädigungskommission (Art. 27) sind auf unserer Website unter folgender URL zu finden: <http://ir.datacolor.com/corporate-governance/>

Die ausgerichteten Vergütungen werden gemäss dem Periodisierungskonzept der Rechnungslegung (Accrual-Prinzip, unabhängig vom Zahlungsstrom) offengelegt, das heisst, alle Vergütungen werden in jener Periode (hier Geschäftsjahr) ausgewiesen, in der diese in der Jahresrechnung erfasst werden.

#### 1. Leitlinien

Der Erfolg der Datacolor hängt in hohem Masse von der Qualifikation und dem Engagement ihrer Mitarbeitenden ab. Ziel der Vergütungspolitik ist es, qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen, zu motivieren und an das Unternehmen zu binden. Mit den leistungsorientierten und insbesondere den aktienbezogenen Komponenten der Vergütung soll zusätzlich das unternehmerische Denken und Handeln gefördert werden. Die wichtigsten Grundsätze sind:

- Die Vergütung ist leistungsabhängig und marktgerecht.
- Die Mitarbeitenden sind am Erfolg beteiligt.
- Die Vergütungsentscheidungen sind fair und transparent.
- Kurz- und langfristig ausgerichtete Vergütungskomponenten stehen in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander.

#### 2. Grundelemente des Vergütungssystems

Die Vergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrats besteht grundsätzlich aus zwei Komponenten:

- fixe Grundvergütung.
- erfolgsabhängiger Bonus in bar.

Die Vergütung an die Mitglieder der Geschäftsleitung besteht grundsätzlich aus drei Komponenten:

- fixe Grundvergütung.
- leistungsabhängiger Bonus in bar (kurzfristig).
- leistungsabhängige Vergütung in Aktien (langfristig).

##### 2.1 Vergütungen an den Verwaltungsrat

Für die Entschädigung des Verwaltungsrats wurde auf den 07. Dezember 2017 ein Reglement erlassen. Die Mitglieder des Verwaltungsrats, die alle nicht exekutiv tätig sind, beziehen für ihre Tätigkeit eine fixe Entschädigung in bar. Diese Grundvergütung besteht aus einem Jahreshonorar, pauschalen Repräsentations- und anderen Spesen, anderen Leistungen gemäss individueller Vereinbarung (namentlich gemäss dem Arbeitsvertrag des Verwaltungsratspräsidenten mit der Datacolor AG Europe) und entsprechenden Sozialversicherungsabgaben. Die Höhe der fixen Entschädigung liegt im Ermessen des Verwaltungsrats. Auslagenersatz gilt nicht als Vergütung.

Die Höhe der variablen Entschädigung, die ebenfalls in bar ausbezahlt wird, wird durch den Verwaltungsrat nach Abschluss des Geschäftsjahrs festgelegt. Der Verwaltungsrat basiert seinen Entscheid auf dem Geschäftserfolg, das heisst dem inneren Umsatzwachstum (ohne Akquisitionen oder Devestitionen) und dem operativen Gewinn EBIT.

Der Verwaltungsrat hält sich bei der Festlegung der Vergütungen an die Vorgaben des entsprechenden Beschlusses der Generalversammlung.

Bei seinen Entscheidungen zur Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats hat sich der Verwaltungsrat nicht auf Benchmarks gestützt.

Wie im vorangegangenen Geschäftsjahr haben die Verwaltungsräte auch für das Geschäftsjahr 2019/20 das Recht, eine vom Verwaltungsrat nach freiem Ermessen festgelegte Anzahl Datacolor AG Namenaktien aus eigenen Mitteln zu erwerben. Die Aktien unterliegen einer dreijährigen Sperrfrist. Aufgrund der Sperrfrist erfolgt der Erwerb der Aktien zu einem Diskont. Pro Jahr der Sperrfrist wird der massgebliche Aktienkurs (Schlusskurs SIX Swiss Exchange am Tag nach der Publikation des Jahresberichts) um 6% diskontiert (entsprechend Kreisschreiben Nr. 37 der eidgenössischen Steuerverwaltung zur Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen). Die Begünstigten können erst nach Ablauf der Sperrfrist über die Aktien verfügen. Sie sind jedoch bereits ab Erwerb der Aktien unbeschränkt stimm- und dividendenberechtigt. Wenn ein Verwaltungsratsmitglied den Verwaltungsrat verlässt, nicht wiedergewählt wird oder nicht mehr

zur Wahl steht, hat dies weder Auswirkungen auf dessen Rechte an und aus den Aktien noch auf die Sperrfrist. Da der Erwerb der Aktien zum steuerlich akzeptierten diskontierten Wert und vollumfänglich aus eigenen Mitteln erfolgt, wird der Erwerb der diskontierten Aktien nicht als Vergütung i.S.v. Art. 14 VegÜV qualifiziert.

### 2.2 Vergütungen an die Geschäftsleitung

Die Entschädigung der Geschäftsleitung setzt sich aus (i) einem fixen Grundsalar in bar, (ii) einem vom jeweiligen Geschäftsjahr abhängigen variablen, leistungsbezogenen Bonus in bar, (iii) einer langfristig ausgerichteten Vergütungskomponente in Form von Beteiligungspapieren sowie (iv) dem Vorsorge- und Sozialaufwand zusammen. Auslagenersatz gilt nicht als Vergütung.

Das fixe Grundsalar wird in erster Linie durch die Aufgabe, die Verantwortung, die Qualifikation und die Erfahrung sowie das Marktumfeld bestimmt.

Seit dem Geschäftsjahr 2015/16 werden beim CEO und CFO 50% und bei den anderen Mitgliedern der Geschäftsleitung 60% der gesamten variablen Vergütung in bar ausgerichtet. Der restliche Anteil der variablen Vergütung, beim CEO und CFO 50% und bei den anderen Mitgliedern Geschäftsleitung 40%, wird in Namenaktien der Datacolor AG, deren Erwerb den nachfolgend erläuterten Bedingungen unterliegt, ausgerichtet. Mit einer Vestingperiode von drei Jahren für den Erwerb der Aktien soll der langfristige Erfolg des Unternehmens belohnt werden.

Die Kriterien zur Bestimmung der gesamten variablen Entschädigung (kurz- und langfristige Komponenten) sind in verschiedenen vom Verwaltungsrat erlassenen Reglementen festgehalten, wobei diese Kriterien für mehrere Jahre Gültigkeit haben sollen. Die für das Geschäftsjahr 2019/20 gültigen Reglemente wurden auf den 1. Oktober 2019 hin überarbeitet. Die hieraus resultierenden Anpassungen kamen erstmals für das Geschäftsjahr 2019/20 zur Anwendung. Die variable Vergütung wird gemäss den anwendbaren Reglementen wie folgt festgelegt:

Zunächst wird der für die Ausrichtung der leistungsbezogenen Boni zur Verfügung stehende Pool anhand der zwei finanziellen Werttreiber (i) inneres Wachstum des Umsatzes gegenüber Vorjahr und Budget (60% Gewichtunganteil) sowie (ii) operativer EBIT gegenüber Budget (40% Gewichtunganteil) ermittelt. Die Zielgrössen werden vom Verwaltungsrat für eine Periode von einem Jahr im Rahmen des Budgetierungsprozesses festgelegt. Der Pool kann maximal den Umfang von 200% des budgetierten Zielwerts der kurzfristigen Komponente der variablen Entschädigungen erreichen.

Unterschreitet der tatsächlich erzielte EBIT die vom Verwaltungsrat festgelegte Zielgrösse um mehr als 50% (unterer Schwellenwert), wird dem variablen Entschädigungspool nichts gutgeschrieben und es besteht kein Anspruch auf die Auszahlung von variablen leistungsbezogenen Boni. Sollen trotzdem leistungsbezogene Boni ausgezahlt werden, bedarf dies eines Antrags des CEOs und der Genehmigung durch die Personal- und Entschädigungskommission. Überschreiten der tatsächlich erzielte EBIT oder das innere Umsatzwachstum die budge-

tierten Zielgrössen, werden 25% der Überschreitung dem Pool für die variable Entschädigung gutgeschrieben.

Aus dem Pool für die variable Entschädigung werden den Geschäftsleitungsmitgliedern (neben weiteren bonusberechtigten Mitarbeitenden) individuelle leistungsbezogene Boni nach Massgabe der Erfüllung ihrer individuellen Leistungsziele ausgerichtet. Dabei werden im Rahmen des Management-by-Objectives-Prozesses zu Beginn des Jahres messbare individuelle Ziele zwischen dem Präsidenten des Verwaltungsrats und dem CEO sowie zwischen dem CEO und den übrigen Mitgliedern der Geschäftsleitung vereinbart.

Die Höhe des leistungsbezogenen Bonus wird somit aufgrund der Erfüllung individueller Leistungsziele und des wirtschaftlichen Erfolgs (inneres Umsatzwachstum, operativer EBIT) des Unternehmens festgelegt. Beim CEO kann der leistungsbezogene Bonus maximal 166% und bei den übrigen Mitgliedern der Geschäftsleitung maximal 70 bis 86% des jährlichen Ziellohns erreichen. Dabei wird der Ziellohn bestimmt aus der Summe des festen Entschädigungsanteils und dem budgetierten variablen Anteil.

Für die Partizipation am Pool für die variable Entschädigung ist allein die Erreichung der individuellen Ziele massgeblich. Diese wird bei der Festsetzung des leistungsbezogenen Bonus mit 100% gewichtet.

Die langfristig ausgelegte variable Vergütung an die Geschäftsleitung wird in Form eines Aktienplans mit Datacolor AG Namenaktien ausgerichtet. Die Aktien unterliegen einer Vestingperiode von drei Jahren, d.h. das Eigentum an den Aktien geht erst nach Ablauf von drei Jahren seit der Zuteilung der Aktien auf den Planteilnehmer über. Gleiches gilt für die Stimmrechte. Die während der Vestingperiode ausgerichteten Dividenden werden den Planteilnehmern nach Ablauf der Vestingperiode ausbezahlt. Nach Ende der Vestingperiode ist grundsätzlich eine Begleichung der erworbenen Aktien in bar vorgesehen, es sei denn, der Planteilnehmer stellt spätestens einen Monat vor Ende der Vestingperiode einen schriftlichen Antrag, die Aktien weiter zu halten. Im Falle der freiwilligen Beendigung des Arbeitsverhältnisses verliert der Planteilnehmer alle Aktien, für welche die Vestingperiode noch nicht abgelaufen ist. Im Falle einer unfreiwilligen Kündigung, dem Eintritt in den Ruhestand in beidseitigem Einverständnis oder im Einklang mit den örtlichen Vorschriften, dem Tod oder einer Invalidität tritt für alle bis dahin noch nicht unverfallbar gewordenen Aktien das Vesting ein. Diese Aktien werden alsdann einen Monat nach der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses an die Datacolor AG verkauft.

Pro Jahr der Vestingperiode wird der für die Zuteilung der Aktien massgebliche Aktienkurs um 6% diskontiert (analog Kreisschreiben Nr. 37 der eidgenössischen Steuerverwaltung zur Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen). Der für die Zuteilung der Aktien relevante Kurs ist der volumengewichtete Durchschnittskurs der Periode vom 1. April bis zum 30. September vor Zuteilung der Aktien. Sollten in dieser Zeitspanne weniger als 3 000 Aktien gehandelt worden sein, verlängert sich die Periode auf 12 Monate (1. Oktober bis 30. September).

Der Vorsorge- und Sozialaufwand umfasst die Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen und für die obligatorische wie überobligatorische Personalvorsorge. Für die Mitglieder der Geschäftsleitung gelten grundsätzlich die gleichen Spesenregelungen wie für alle anderen Mitarbeitenden der jeweiligen Konzerngesellschaft. Daneben gilt für die Mitglieder der Geschäftsleitung in der Schweiz ein Zusatzreglement zur Pauschalentschädigung von Repräsentations- und Kleinspesen, das vom zuständigen kantonalen Steueramt genehmigt worden ist. Nur einem Mitglied der Geschäftsleitung wird ein Geschäftswagen zur Verfügung gestellt, da dies gemäss Arbeitsvertrag grundsätzlich für Mitglieder der Geschäftsleitung nicht vorgesehen ist.

Die Vergütungen der Geschäftsleitung haben sich nach den Vorgaben des entsprechenden Beschlusses der Generalversammlung zu richten.

Bei der Festlegung der Vergütung der Geschäftsleitung sind weder Benchmarks noch Lohnvergleiche zur Anwendung gekommen.

Es besteht kein Arbeitsvertrag mit einer Mindestdauer oder einer Kündigungsfrist von über 6 Monaten. Die Arbeitsverträge mit den Mitgliedern der Geschäftsleitung enthalten keine Abgangsentschädigungen.

Geschäftsleitungsmitglieder haben keine dauernde Leitungs- und Beratungsfunktion für wichtige Interessengruppen und bekleiden weder amtliche noch politische Ämter. Es bestehen keine Managementverträge.

### 3. Zuständigkeit und Festsetzungsverfahren

Das Vergütungssystem sowie die Kapitalbeteiligungspläne werden von Corporate Human Resources erarbeitet und, nach Prüfung durch den CEO und die Personal- und Entschädigungskommission, dem Verwaltungsrat zur Genehmigung vorgelegt. Im Geschäftsjahr 2019/20 wurden keine externen Berater beigezogen.

Die Personal- und Entschädigungskommission besteht aus zwei Mitgliedern des Verwaltungsrats: Dr. Jvo Grundler (Vorsitz) und Hanno Elbraechter (Mitglied).

Der Verwaltungsrat genehmigt auf Antrag der Personal- und Entschädigungskommission die Bedingungen der Mandats-/Arbeitsverträge und die Zielvergütungen für die Verwaltungsratsmitglieder (inklusive Verwaltungsratspräsident), den CEO und die übrigen Geschäftsleitungsmitglieder und bestimmt auf Antrag der Personal- und Entschädigungskommission die jährliche variable Vergütung für den Verwaltungsratspräsidenten und die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrats. Ferner genehmigt der Verwaltungsrat das Vergütungssystem (inklusive der Vergütungs- und Bonusreglemente).

Die Personal- und Entschädigungskommission (i) schlägt die Bedingungen des Arbeits-/Mandatsvertrags sowie die jährliche fixe und variable Vergütung für den Verwaltungsratspräsidenten zur Genehmigung durch den Verwaltungsrat vor, (ii) schlägt auf Antrag des Ver-

waltungsratspräsidenten die Bedingungen der Mandats-/Arbeitsverträge sowie die Zielvergütungen für die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrats und den CEO zur Genehmigung durch den Verwaltungsrat vor und (iii) schlägt auf Antrag des CEO die Bedingungen der Arbeitsverträge, die Zielvergütungen sowie die jährliche variable Vergütung für die übrigen Geschäftsleitungsmitglieder zur Genehmigung durch den Verwaltungsrat vor. Die Personal- und Entschädigungskommission ist zuständig für die Überprüfung und allfällige Überarbeitung des Vergütungssystems.

Der Verwaltungsratspräsident schlägt die Bedingungen der Mandats-/Arbeitsverträge und die Zielvergütungen für die Verwaltungsratsmitglieder (ohne Verwaltungsratspräsident) und den CEO zur Überprüfung durch die Personal- und Entschädigungskommission und Genehmigung durch den Verwaltungsrat vor. Er bestimmt die jährliche variable Vergütung für den CEO.

Der CEO schlägt die Bedingungen der Arbeitsverträge und die Zielvergütungen sowie die jährliche variable Vergütung für die übrigen Geschäftsleitungsmitglieder zur Überprüfung durch die Personal- und Entschädigungskommission und Genehmigung durch den Verwaltungsrat vor.

Die Generalversammlung wählt die Mitglieder der Personal- und Entschädigungskommission je einzeln für eine Amtsdauer von einem Jahr bis zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung. Die Wiederwahl ist zulässig. Die Personal- und Entschädigungskommission besteht aus mindestens zwei Mitgliedern. Nur die Mitglieder des Verwaltungsrats sind wählbar.

Die Personal- und Entschädigungskommission tagt, sooft es die Geschäfte erfordern, in der Regel viermal jährlich. Im Berichtsjahr trafen sich die Mitglieder der Personal- und Entschädigungskommission zu fünf Sitzungen: am 5. November 2019, 5. Dezember 2019, 12. Mai 2020, 17. Juni 2020 und am 1. September 2020 mit einer Sitzungsdauer von einer bis zwei Stunden. Alle Mitglieder des Ausschusses haben an allen Sitzungen teilgenommen.

### 4. Vergütungen für das Geschäfts- und Vorjahr

#### 4.1 Verwaltungsrat

Die gesamten Entschädigungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats, die nicht der Geschäftsleitung angehören, beliefen sich im Berichtsjahr auf TCHF 696 (Vorjahr: TCHF 897). Im Berichtsjahr betragen die variablen Entschädigungen des Verwaltungsrats 0% (Vorjahr: 13%) der festen Vergütungen. Die konkrete Zusammensetzung der Entschädigung im Berichtsjahr ist in der Tabelle abgebildet:

in TCHF	Entschädigung fix bar	Entschädigungen variabel bar	Beiträge an die Pensions- kassen	Total
<b>Vergütungen an Verwaltungsrat 2019/20</b>				
Werner Dubach, Präsident	500	0	-	500
Dr. Jvo Grundler, Vizepräsident	56	0	-	56
Anne Keller Dubach, Mitglied	35	0	-	35
Prof. em. Dr. Hans Peter Wehrli, Mitglied	35	0	-	35
Thomas Studhalter, Mitglied	35	0	-	35
Hanno Elbraechter, Mitglied	35	0	-	35
<b>Total</b>	<b>696</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>696</b>

in TCHF	Entschädigung fix bar	Entschädigungen variabel bar	Beiträge an die Pensions- kassen	Total
<b>Vergütungen an Verwaltungsrat 2018/19</b>				
Werner Dubach, Präsident	545	34	-	579
Dr. Jvo Grundler, Vizepräsident	70	20	-	90
Anne Keller Dubach, Mitglied	44	13	-	57
Prof. em. Dr. Hans Peter Wehrli, Mitglied	44	13	-	57
Dr. Fritz Gantert, Mitglied (bis 5.12.2018)	7	0	-	7
Thomas Studhalter, Mitglied	44	13	-	57
Hanno Elbraechter, Mitglied (ab 5.12.2018)	37	13	-	50
<b>Total</b>	<b>791</b>	<b>106</b>	<b>-</b>	<b>897</b>

#### 4.2 Geschäftsleitung

Im Berichtsjahr beträgt der leistungsbezogene Bonus

der Mitglieder der Geschäftsleitung 0% des fixen Grundsalärs (Vorjahr zwischen 38% und 176%).

in TCHF	Entschädigung fix bar	Entschädigungen variabel bar	aktienbasiert	Beiträge an die Pensions- kassen	Total
<b>Vergütungen 2019/20</b>					
An sieben Mitglieder der Geschäftsleitung	1 275	-	-	105	<b>1 380</b>
Davon höchste Gesamtvergütung: Albert Busch	324	-	-	21	<b>345</b>

in TCHF	Entschädigung fix bar	Entschädigungen variabel bar	aktienbasiert	Beiträge an die Pensions- kassen	Total
<b>Vergütungen 2018/19</b>					
An sieben Mitglieder der Geschäftsleitung	1 688	797	633	135	<b>3 253</b>
Davon höchste Gesamtvergütung: Albert Busch	358	315	315	26	<b>1 014</b>

#### 5. Anträge an die Generalversammlung 2020

Gemäss Art. 21 der Statuten wird über die Vergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung separat an der Generalversammlung 2020 am 9. Dezember 2020 abgestimmt.

#### 5.1 Genehmigung der Vergütung des Verwaltungsrates

Genehmigung der fixen Gesamtvergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats von der ordentlichen Generalversammlung 2020 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2021: Der Verwaltungsrat beantragt, dass die

Aktionäre den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats für die Zeitspanne von der ordentlichen Generalversammlung 2020 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2021 in der Höhe von TCHF 850 (exklusive gesetzlicher Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV) genehmigen.

Genehmigung der variablen Gesamtvergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats für das laufende Geschäftsjahr 2020/21: Der Verwaltungsrat beantragt, dass die Aktionäre den maximalen Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates für das laufende Geschäftsjahr 2020/21 in der Höhe von TCHF 500 (exklusive gesetzlicher Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV) genehmigen.

### 5.2 Genehmigung der Vergütung der Geschäftsleitung

Genehmigung der fixen Gesamtvergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung von der ordentlichen Generalversammlung 2020 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2021: Der Verwaltungsrat beantragt, dass die Aktionäre den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung für die Zeitspanne von der ordentlichen Generalversammlung 2020 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2021 in der Höhe von TCHF 1 500 (exklusive gesetzlicher Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV) genehmigen.

Genehmigung der variablen Gesamtvergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung für das laufende Geschäftsjahr 2020/21: Der Verwaltungsrat beantragt, dass die Aktionäre den maximalen Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung für das laufende Geschäftsjahr 2020/21 in der Höhe von TCHF 1 800 (exklusive gesetzlicher Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV) genehmigen.

Gemäss Artikel 22 der Statuten der Datacolor AG steht für Mitglieder der Geschäftsleitung, die nach der Genehmigung der jährlichen Gesamtvergütung ernannt werden, ein Zusatzbetrag im Sinne von Art. 19 VegüV pro neuem Mitglied im Umfang von maximal 30% des jeweils zuletzt genehmigten Gesamtbetrags für die fixe Vergütung der Geschäftsleitung pro Geschäftsjahr zur Verfügung, sofern der genehmigte Gesamtbetrag für das entsprechende Geschäftsjahr nicht ausreicht.

### 6. Leistungen an frühere Organmitglieder

An ehemalige Mitglieder der Geschäftsleitung wurden im Geschäftsjahr 2019/20 keine Vergütungen geleistet (Vorjahr: TCHF 0).

### 7. Darlehen und Kredite

Es sind keine Darlehen und Kredite an Mitglieder der Geschäftsleitung per 30. September 2020 ausstehend (Vorjahr: TCHF 0). Es sind keine Darlehen und Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrats sowie an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder früheren Organmitgliedern vergeben worden oder ausstehend (Vorjahr: TCHF 0).

Darlehen und Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung dürfen nur zu marktüblichen Bedingungen gewährt werden. Der Gesamtbetrag der ausstehenden Darlehen und Kredite darf CHF 2 Millionen nicht überschreiten.

### 8. Beteiligungen und Kaderoptionen

Die vom Verwaltungsrat und von der Geschäftsleitung gehaltene Anzahl Aktien beläuft sich insgesamt auf 142 797 (Vorjahr 141 357).

Der Verwaltungsrat legt die Höhe, Zuteilungs-, Ausübungs- und Verfallsbedingungen der entsprechenden Vergütungen wie maximale und minimale Ausübungsdauer, ungekündigtes Arbeitsverhältnis sowie Rückkaufmöglichkeiten der Gesellschaft bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder eines Kontrollwechsels im Rahmen der von der Generalversammlung genehmigten Beträge mit Unterstützung der Personal- und Entschädigungskommission fest.

Am Ende des Berichts- wie auch des Vorjahres bestanden keine Forderungen und Verbindlichkeiten gegenüber nahestehenden Personen, ausser solchen gegenüber Vorsorgeeinrichtungen.

	2020 Aktien	2019 Aktien
<b>Verwaltungsrat und Geschäftsleitung</b>		
Werner Dubach, Präsident	107 611	106 711
Dr. Jvo Grundler, Vizepräsident	262	162
Anne Keller Dubach, Mitglied	33 101	32 861
Prof. em. Dr. Hans Peter Wehrli, Mitglied	1 573	1 473
Hanno Elbraechter, Mitglied	100	-
Thomas Studhalter, Mitglied	150	150
Executive Committee	-	-
<b>Total</b>	<b>142 797</b>	<b>141 357</b>



## **Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung der Datacolor AG, Luzern**

Wir haben den beigefügten Vergütungsbericht der Datacolor AG für das am 30. September 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14–16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den Abschnitten 4, 6 bis 8 auf den Seiten 16–18.

### **Verantwortung des Verwaltungsrates**

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

### **Verantwortung des Prüfers**

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum beigefügten Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV entspricht.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14–16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht ein. Diese Prüfung umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Bewertungsmethoden von Vergütungselementen sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts.

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

### **Prüfungsurteil**

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Datacolor AG für das am 30. September 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV.

KPMG AG

Toni Wattenhofer  
Zugelassener Revisionsexperte  
Leitender Revisor

Sandro Masciarucci  
Zugelassener Revisionsexperte

Luzern, 10. November 2020

## **ADRESSEN**

### **Hauptsitz Holding**

Datacolor AG  
Habsburgerstrasse 26  
6003 Luzern  
Schweiz  
Tel. +41 44 488 40 19  
[www.datacolor.com](http://www.datacolor.com)

### **Datacolor**

#### **USA**

Datacolor Inc.  
5 Princess Road  
08648 Lawrenceville NJ, USA  
Tel. +1 609 924 21 89  
Fax +1 609 895 74 72  
[www.datacolor.com](http://www.datacolor.com)

#### **Europa**

Datacolor AG Europe  
Grundstrasse 12  
6343 Rotkreuz  
Schweiz  
Tel. +41 44 835 38 00  
[www.datacolor.com](http://www.datacolor.com)

#### **Asien**

Datacolor Asia Pacific (HK) Limited  
Unit E, 15 / F Billion Plaza 2  
10 Cheung Yue Street  
Cheung Sha Wan, Kowloon  
Hong Kong  
Tel. +852 2 420 82 83  
Fax +852 2 420 83 20  
[www.datacolor.com](http://www.datacolor.com)