

DATACOLOR AG

VERGÜTUNGSBERICHT 2022/23

datacolor 

Get Color Right

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 2022/23, soweit nichts anderes vermerkt ist. Der Vergütungsbericht wurde gemäss folgenden Regulierungsbestimmungen verfasst: Schweizerisches Obligationenrecht, Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance von SIX Swiss Exchange und «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» von economiesuisse.

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 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 bar (langfristig).

2.1 Vergütungen an den Verwaltungsrat

Für die Entschädigung des Verwaltungsrats wurde auf den 7. Dezember 2017 ein Reglement erlassen. Dieses wurde letztmals auf den 13. September 2021 hin überarbeitet. 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.

Anders als im vorangegangenen Geschäftsjahr haben die Verwaltungsräte für das Geschäftsjahr 2022/23 kein Recht, eine vom Verwaltungsrat nach freiem Ermessen festgelegte Anzahl Datacolor AG Namenaktien aus eigenen Mitteln zu erwerben. Dies aufgrund des am 16. Oktober 2023 vom Verwaltungsratspräsidenten erfolgreich abgeschlossenen öffentlichen Kaufangebots für sämtliche sich im Publikum befindenden Aktien der Datacolor AG (nachfolgend «öffentliches Kaufangebot»).

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, leistungsbezo-

genen Bonus in bar, (iii) einer langfristig ausgerichteten Vergütungskomponente in bar sowie (iv) dem Vorsorge- und Sozialaufwand zusammen. Auslagenersatz gilt nicht als Vergütung.

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

Für das Geschäftsjahr 2022/23 wird auch die gesamte variable Vergütung der Geschäftsleitung in bar ausgerichtet. Seit dem Geschäftsjahr 2015/16 bis zum Geschäftsjahr 2021/22 wurden 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 der Geschäftsleitung 40%, wurde in Namenaktien der Datacolor AG ausgerichtet. Der Grund für diese Änderung liegt im öffentlichen Kaufangebot.

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 2022/23 gültigen Reglemente wurden letztmals auf den 24. Januar 2023 hin überarbeitet. Die hieraus resultierenden Anpassungen kamen erstmals für das Geschäftsjahr 2022/23 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.

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. Der leistungsbezogene Bonus kann maximal 150% 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.

Der Verwaltungsrat hat entschieden, dass für alle den Geschäftsleitungsmitgliedern im Rahmen des Aktienplans in den Geschäftsjahren 2020/21 und 2021/22 ausgerichteten Namenaktien der Datacolor AG im Geschäftsjahr 2022/23 das Vesting eintritt aufgrund des öffentlichen Kaufangebots. Es erfolgt wie bereits in den vergangenen Jahren keine Übertragung von Namenaktien der Datacolor AG an die Geschäftsleitungsmitglieder. Stattdessen wird diesen der Gegenwert (CHF 760.00 pro Namenaktie Datacolor AG, entsprechend dem Übernahmepreis im Rahmen des öffentlichen Kaufangebots) im November ausbezahlt.

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-

Vergütungsbericht 2022/23

und Entschädigungskommission, dem Verwaltungsrat zur Genehmigung vorgelegt. Im Geschäftsjahr 2022/23 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 Verwaltungsratspräsidenten 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, so oft es die Geschäfte erfordern, in der Regel viermal jährlich. Im Berichtsjahr trafen sich die Mitglieder der Personal- und Entschädigungskommission zu vier Sitzungen: am 8. November 2022, 24. Januar 2023, 08. Mai 2023 und am 12. September 2023 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 922 (Vorjahr: TCHF 924). Im Berichtsjahr betragen die variablen Entschädigungen des Verwaltungsrats 12% (Vorjahr: 12%) der festen Vergütungen. Die konkrete Zusammensetzung der Entschädigung im Berichtsjahr ist in der Tabelle abgebildet:

	Entschädigung fix	Entschädigungen variabel	Beiträge an die Sozialver- sicherungen	Beiträge an die Pensions- kassen	Total
in TCHF	bar	aktien- basiert	options- basiert		
Vergütungen an Verwaltungsrat 2022/23					
Werner Dubach, Präsident	560	34	30		624
Dr. Jvo Grundler, Vizepräsident	80	21	6		107
Prof. em. Dr. Hans Peter Wehrli, Mitglied	49	13	2		64
Thomas Studhalter, Mitglied	49	13			62
Hanno Elbraechter, Mitglied	49	13	4		66
Total	787	94	42		922

in TCHF	Entschädigung	Entschädigungen		Beiträge an	Beiträge an	Total
	fix	variabel	aktien- options-	die Sozialver-	die Pensions-	
	bar	bar	basiert	sicherungen	kassen	
Vergütungen an Verwaltungsrat 2021/22						
Werner Dubach, Präsident	560	34		31		625
Dr. Jvo Grundler, Vizepräsident	80	21		6		107
Prof. em. Dr. Hans Peter Wehrli, Mitglied	49	13		2		64
Thomas Studhalter, Mitglied	49	13				62
Hanno Elbraechter, Mitglied	49	13		4		66
Total	787	94		43		924

4.2 Geschäftsleitung

Im Berichtsjahr beträgt der leistungsbezogene Bonus der Mitglieder der Geschäftsleitung zwischen 50% und 105% des fixen Grundsalärs (Vorjahr zwischen 78% und 200%).

in TCHF	Entschädigung	Entschädigungen		Sozial-	Beiträge an	Total
	fix	variabel	aktienbasiert	Abgaben	die Pensions-	
	bar	bar	aktienbasiert		kassen	
Vergütungen 2022/23						
An fünf Mitglieder der Geschäftsleitung	1 251	886	-	186	69	2 392
Davon höchste Gesamtvergütung: Albert Busch	363	383	-	5	9	760

in TCHF	Entschädigung	Entschädigungen		Sozial-	Beiträge an	Total
	fix	variabel	aktienbasiert	Abgaben	die Pensions-	
	bar	bar	aktienbasiert		kassen	
Vergütungen 2021/22						
An fünf Mitglieder der Geschäftsleitung	1 251	817	708	171	87	3 034
Davon höchste Gesamtvergütung: Albert Busch	385	385	385	9	27	1 191

5. Anträge an die Generalversammlung 2022/22

Gemäss Art. 21 der Statuten wird über die Vergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung separat an der Generalversammlung 2022/23 am 7. Dezember 2023 abgestimmt.

5.1 Genehmigung der Vergütung des Verwaltungsrates

Genehmigung der fixen Gesamtvergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats von der ordentlichen Generalversammlung 2022/23 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2023/24: Der Verwaltungsrat beantragt, dass die Aktionäre den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats für die Zeitspanne von der ordentlichen Generalversammlung 2022/23 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2023/24 in der Höhe von TCHF 1 000 (exklusive gesetzlicher Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV) genehmigen.

Genehmigung der variablen Gesamtvergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats für das laufende Ge-

schäftsjahr 2023/24: Der Verwaltungsrat beantragt, dass die Aktionäre den maximalen Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats für das laufende Geschäftsjahr 2023/24 in der Höhe von TCHF 600 (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 2022/23 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2023/24: Der Verwaltungsrat beantragt, dass die Aktionäre den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung für die Zeitspanne von der ordentlichen Generalversammlung 2022/23 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2023/24 in der Höhe von TCHF 1 700 (exklusive gesetzlicher Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV) genehmigen.

Genehmigung der variablen Gesamtvergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung für das laufende Ge-

Vergütungsbericht 2022/23

schäftsjahr 2023/24: Der Verwaltungsrat beantragt, dass die Aktionäre den maximalen Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung für das laufende Geschäftsjahr 2023/24 in der Höhe von TCHF 2 000 (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. 735a OR 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 und Verwaltungsrat wurden im Geschäftsjahr 2022/23 keine Vergütungen geleistet (Vorjahr: TCHF 0).

7. Darlehen und Kredite

Es sind per 30. September 2023 keine Darlehen und Kredite an Mitglieder der Geschäftsleitung vergeben worden oder 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 Kaderooptionen

Die vom Verwaltungsrat und von der Geschäftsleitung gehaltene Anzahl Aktien beläuft sich insgesamt auf 158 113 (Vorjahr 109 969).

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.

	30.09.2023 Aktien	30.09.2022 Aktien
Verwaltungsrat und Geschäftsleitung		
Werner Dubach, Präsident	158 113	107 611
Dr. Jvo Grundler, Vizepräsident	-	262
Prof. em. Dr. Hans Peter Wehrli, Mitglied	-	1 573
Hanno Elbraechter, Mitglied	-	100
Thomas Studhalter, Mitglied	-	150
Executive Committee	-	-
Total	158 113	109 696



Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung der Datacolor AG, Risch

BERICHT ZUR PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Datacolor AG (die Gesellschaft) für das am 30. September 2023 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben nach Art. 734a-734f OR in den Abschnitten 4, 6 bis 8 auf den Seiten 16 bis 18 des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben nach Art. 734a-734f OR im beigefügten Vergütungsbericht 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 Abschnitten 4, 6 bis 8 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, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist. Zudem obliegt ihm die Verantwortung über die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts

Unsere Ziele sind, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben gemäss Art. 734a-734f OR frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern sind, und einen Bericht abzugeben, der unser Prüfungsurteil beinhaltet. Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Mass an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH durchgeführte Prüfung eine wesentliche falsche Darstellung, falls eine solche vorliegt, stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich gewürdigt, wenn von ihnen einzeln oder insgesamt vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie die auf der Grundlage dieses Vergütungsberichts getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Nutzern beeinflussen.

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

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

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



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

KPMG AG

Roman Wenk
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor

Annina Gmür
Zugelassene Revisionsexpertin

Luzern, 13. November 2023

ADRESSEN

Hauptsitz Holding

Datacolor AG
Grundstrasse 12
6343 Rotkreuz
Schweiz
Tel. +41 44 488 40 19
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

Europa

Datacolor AG Europe
Grundstrasse 12
6343 Rotkreuz
Schweiz
Tel. +41 44 835 38 00
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