

DATACOLOR AG

VERGÜTUNGSBERICHT 2022

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 2021/22, 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 [economicsuisse](http://economicsuisse.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 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.

Wie im vorangegangenen Geschäftsjahr haben die Verwaltungsräte auch für das Geschäftsjahr 2021/22 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 (Durchschnittskurs der Datacolor AG Namenaktien über einen Zeitraum von 6 Monaten endend am Zuteilungstag der Aktien) 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 2021/22 gültigen Reglemente wurden letztmals auf den 1. Oktober 2021 hin überarbeitet. Die hieraus resultierenden Anpassungen kamen erstmals für das Geschäftsjahr 2021/22 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.

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 2021/22 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 2. November 2021, 24. Januar 2022, 11. Mai 2022 und am 13. September 2022 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 924 (Vorjahr: TCHF 1 217). Im Berichtsjahr betrug die variablen Entschädigungen des Verwaltungsrats 12% (Vorjahr: 38%) der festen Vergütungen. Die konkrete Zusammensetzung der Entschädigung im Berichtsjahr ist in der Tabelle abgebildet:

in TCHF	Entschädigung	Entschädigungen		Beiträge an die Sozialver- sicherungen	Beiträge an die Pensions- kassen	Total
	fix	variabel	aktien- basiert			
	bar	bar	bar			
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

in TCHF	Entschädigung	Entschädigungen		Beiträge an die Sozialver- sicherungen	Beiträge an die Pensions- kassen	Total
	fix	variabel	aktien- basiert			
	bar	bar	bar			
Vergütungen an Verwaltungsrat 2020/21						
Werner Dubach, Präsident	560	102		37		699
Dr. Jvo Grundler, Vizepräsident	80	63		9		152
Anne Keller Dubach*, Mitglied	49	38		6		93
Prof. em. Dr. Hans Peter Wehrli, Mitglied	49	38		6		93
Thomas Studhalter, Mitglied	49	38				87
Hanno Elbraechter, Mitglied	49	38		6		93
Total	836	318		63		1217

* Aufgrund des Todes von Anne Keller Dubach wird die Vergütung an die Erbgemeinschaft bezahlt.

4.2 Geschäftsleitung

Im Berichtsjahr beträgt der leistungsbezogene Bonus der Mitglieder der Geschäftsleitung zwischen 78% und 200% des fixen Grundsälars (Vorjahr zwischen 88% und 200%).

in TCHF	Entschädigung	Entschädigungen		Sozial- Abgaben	Beiträge an die Pensions- kassen	Total
	fix	variabel	aktienbasiert			
	bar	bar	bar			
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

in TCHF	Entschädigung	Entschädigungen		Sozial- Abgaben	Beiträge an die Pensions- kassen	Total
	fix	variabel	aktienbasiert			
	bar	bar	bar			
Vergütungen 2020/21						
An fünf Mitglieder der Geschäftsleitung	1 191	837	711	125	80	2 944
Davon höchste Gesamtvergütung: Albert Busch	347	347	347	8	25	1 074

5. Anträge an die Generalversammlung 2021/22

Gemäss Art. 21 der Statuten wird über die Vergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung separat an der Generalversammlung 2021/22 am 7. Dezember 2022 abgestimmt.

5.1 Genehmigung der Vergütung des Verwaltungsrates

Genehmigung der fixen Gesamtvergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats von der ordentlichen Generalversammlung 2021/22 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2022/23: Der Verwaltungsrat beantragt, dass die Ak-

Vergütungsbericht 2021/22

tionäre den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats für die Zeitspanne von der ordentlichen Generalversammlung 2021/22 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2022/23 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 Geschäftsjahr 2022/23: Der Verwaltungsrat beantragt, dass die Aktionäre den maximalen Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats für das laufende Geschäftsjahr 2022/23 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 2021/22 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2022/23: Der Verwaltungsrat beantragt, dass die Aktionäre den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung für die Zeitspanne von der ordentlichen Generalversammlung 2021/22 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2022/23 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 Geschäftsjahr 2022/23: Der Verwaltungsrat beantragt, dass die Aktionäre den maximalen Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung für das laufende Geschäftsjahr 2022/23 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. 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 und Verwaltungsrat wurden im Geschäftsjahr 2021/22 keine Vergütungen geleistet (Vorjahr: TCHF 0).

7. Darlehen und Kredite

Es sind per 30. September 2022 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 Kaderoptionen

Die vom Verwaltungsrat und von der Geschäftsleitung gehaltene Anzahl Aktien beläuft sich insgesamt auf 109 696 (Vorjahr 142 797).

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.

	30.09.2022 Aktien	30.09.2021 Aktien
Verwaltungsrat und Geschäftsleitung		
Werner Dubach, Präsident	107 611	107 611
Dr. Jvo Grundler, Vizepräsident	262	262
Anne Keller Dubach*, Mitglied (bis 22.9.2021)	-	33 101
Prof. em. Dr. Hans Peter Wehrli, Mitglied	1 573	1 573
Hanno Elbraechter, Mitglied	100	100
Thomas Studhalter, Mitglied	150	150
Executive Committee	-	-
Total	109 696	142 797

* Aufgrund des Todes von Anne Keller Dubach fallen die Aktien in die Erbengemeinschaft.



Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung der Datacolor AG, Risch

Wir haben den beigefügten Vergütungsbericht der Datacolor AG für das am 30. September 2022 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 2022 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV.

KPMG AG

Roman Wenk
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor

Annina Hanselmann
Zugelassene Revisionsexpertin

Luzern, 11. November 2022

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