

# Vergütungsbericht

## Liebe Aktionärinnen, liebe Aktionäre

Ich freue mich, Ihnen im Namen des Vergütungs- und Nominationsausschusses und des Gesamtverwaltungsrates den Vergütungsbericht 2021 vorzustellen.

Der Vergütungsbericht beschreibt die Vergütungsgrundsätze- und prinzipien, den Governance-Rahmen sowie die Vergütungssysteme der Zur Rose Group AG (Zur Rose) für die Mitglieder des Verwaltungsrats und die Konzernleitung. Er enthält detaillierte Angaben zu ausgerichteten Vergütungen für das Geschäftsjahr 2021 (Berichtsjahr). Zudem erläutern wir die aktuelle Vergütungspolitik und die getroffenen Entscheidungen. Dieser Bericht erfüllt die Anforderungen der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) vom 1. Januar 2014 sowie von Ziffer 5 des Anhangs zur Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance (RLCG) der SIX Swiss Exchange vom 18. Juni 2021.

Mit einer Steigerung des Aussenumsatzes von 15.5 Prozent auf CHF 2 034.0 Mio. hat die Zur Rose-Gruppe im zweiten Pandemiejahr die Umsatzerwartung erreicht. Das Wachstum setzte sich in allen Marktsegmenten – Schweiz, Deutschland und Europa – fort. Die Anzahl aktiver Kunden erhöhte sich 2021 im Vergleich zum Vorjahr um über 18 Prozent auf 12.4 Millionen. Zur Unterstützung der Wachstumsstrategie investierte die Zur Rose-Gruppe forciert im Bereich des elektronischen Rezepts und der marga-starken Zukunftsthemen Gesundheitsökosystem, Telemedizin und PaaS (Platform-as-a-Service). Als europäische Dachmarke für das Ökosystem und im Hinblick auf die ursprünglich auf Anfang 2022 angesetzte verpflichtende E-Rezept-Einführung startete DocMorris im Februar 2021 in Deutschland eine umfangreiche Marketingkampagne («Das neue Gesund»). Aufgrund des pandemiebedingt stagnierenden OTC-Marktes fielen die Wachstumskosten höher aus, was sich auf die Marge und die Marketingquote auswirkte. Ebenso belasteten einmalige Aufwendungen hauptsächlich im Zusammenhang mit Akquisitionen und Restrukturierungen das Resultat. Das um Einmaleffekte bereinigte EBITDA beträgt minus CHF 128.9 Mio.

Der Vergütungs- und Nominationsausschuss ging im Laufe des Jahres seinen regulären Aufgaben im Bereich der Vergütungsangelegenheiten nach, darunter die jährliche Überprüfung der Vergütungsprogramme, die Festlegung der Leistungsziele der Konzernleitung zum Jahresbeginn und ihre Leistungsbeurteilung zum Jahresende. Ferner bestimmte er die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung, erstellte den Vergütungsbericht und bereitete die «Say-on-Pay»-Abstimmungen an der Generalversammlung vor.

Insbesondere wurde im Jahr 2021 eine Prüfung der Vergütung des Verwaltungsrats vorgenommen, um deren Wettbewerbsfähigkeit in Bezug auf Struktur und Gesamthöhe zu ermitteln. Die Analyse ergab, dass die Vergütungsstruktur der marktüblichen Praxis entsprach, die Vergütungshöhe hingegen unter dem Marktmedian positioniert ist. Dennoch wurde im Jahr 2021 keine Anpassung an der Vergütungshöhe vorgenommen. Weiter wurden die Vergütungsstruktur und -programme der Konzernleitung im Jahr 2021 unverändert belassen.

An der Generalversammlung 2022 werden wir Ihnen den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung des Verwaltungsrates sowie der fixen Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2023 und den Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2021 zur Genehmigung vorlegen. Zudem werden Sie Gelegenheit haben, in einer konsultativen Abstimmung Ihre Meinung zum vorliegenden Vergütungsbericht auszudrücken. Beim Lesen des Berichts werden Sie feststellen, dass die Vergütung an den Verwaltungsrat für 2021 innerhalb der an der Generalversammlung 2020 genehmigten Grenze liegt. Aufgrund von zwei zusätzlichen Mitgliedern überstieg die Vergütung an die Konzernleitung auf der Basis der geltenden Statuten den genehmigten Betrag.

Der Vergütungsbericht 2020 erhielt an der Generalversammlung vom 29. April 2021 eine Zustimmung von 80 Prozent. Zur Rose nahm dieses Resultat zum Anlass, um in einen aktiven Dialog mit dem Aktionären zu treten. Ziel war es, die Anregungen betreffend der Vergütungspolitik und -pläne zu verstehen und zu adressieren. Auch künftig werden wir prüfen, ob unsere Vergütungsprogramme in dem sich ständig wandelnden Unternehmensumfeld weiterhin ihren Zweck erfüllen. Bei der Weiterentwicklung des Vergütungssystems führen wir einen offenen Dialog mit unseren Aktionären. Umweltschutz, soziale Verantwortung und gute Corporate Governance, auch bekannt als ESG-Themen (Environmental, Social and Governance), gewinnen zunehmend an Bedeutung. Um die Verantwortlichkeit in diesen Themen zu unterstreichen, werden wir ESG-Ziele in die Vergütung der Konzernleitung ab 2022 integrieren.

Dieser Bericht enthält alle relevanten Informationen zu den Vergütungen an den Verwaltungsrat und an die Konzernleitung im Geschäftsjahr 2021. Unser Vergütungssystem ermöglicht eine ausgewogene und angemessene Honorierung von Leistung und wahrt gleichzeitig die Interessen der Aktionäre.

Der Vergütungs- und Nominationsausschuss freut sich über Ihre fortwährenden Anmerkungen und Rückmeldungen zu unseren Vergütungsprogrammen für die Führungskräfte und hofft, dass Ihnen dieser Bericht viele Informationen bietet. Wir freuen uns auf Ihre Unterstützung und Ihre Rückmeldungen bei der Generalversammlung im April 2022.

Freundliche Grüsse



**Dr. Thomas Schneider**

Vorsitzender des Vergütungs-  
und Nominationsausschusses

## 1 Grundsätze

### 1.1 Prinzipien der Vergütung für die Konzernleitung

Der Wert und Erfolg der Zur Rose hängt im Wesentlichen von der Qualität und vom Engagement der Mitarbeiter ab. Die Vergütungspolitik verfolgt das Ziel, qualifizierte Personen für die Gruppe zu gewinnen, zu motivieren und zu binden. Mit den leistungsorientierten und aktienbasierten Komponenten soll ausserdem das Denken und Handeln den langfristigen Interessen der Aktionäre angeglichen werden.

Das Vergütungssystem beruht auf folgenden Grundsätzen:



### 1.2 Prinzipien der Vergütung für den Verwaltungsrat

Die Mitglieder des Verwaltungsrats sollen in der Ausübung ihrer Aufsichtstätigkeit unabhängig handeln. Daher erhalten sie für ihre Arbeit ausschliesslich eine fixe Vergütung pro Amtsperiode (Retainer), die teils in bar und teils in blockierten Aktien der Gesellschaft gewährt wird.

## 2 Governance

### 2.1 Rolle der Aktionäre und Vergütungsbestimmungen in den Statuten

Gemäss den Schweizer Bestimmungen zur Mitsprache bei der Vergütung haben Aktionäre von in der Schweiz kotierten Unternehmen massgeblichen Einfluss auf die Vergütung von Verwaltungsrat und Konzernleitung. Zum einen genehmigen die Aktionäre jedes Jahr die maximalen Gesamtbeträge der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung. Darüber hinaus unterliegen die Grundsätze für die Vergütung den ebenfalls von den Aktionären genehmigten Statuten. Die Statuten können online unter <https://zurrosegroup.com/websites/zurrosegroup/German/2080/corporate-governance.html> eingesehen werden. Darin zu finden, sind die Regelungen betreffend der Abstimmung über die Vergütungen durch die Generalversammlung (Art. 25), die Grundsätze der Vergütung sowie die Regelungen zu den Grundsätzen der erfolgs- und leistungsabhängigen Vergütung (Art. 27), des Zusatzbetrags (Art. 26) und der Gewährung von Darlehen und Krediten (Art. 30). Die entsprechenden Bestimmungen der Statuten sind im Folgenden zusammengefasst:

*Genehmigung der Vergütung (Art. 25):* Die Generalversammlung genehmigt die Anträge des Verwaltungsrats in Bezug auf die Gesamtbeträge für die maximale fixe Vergütung des Verwaltungsrats für das folgende Geschäftsjahr, für die variable Vergütung des Verwaltungsrats für das vorangegangene Geschäftsjahr, für die maximale fixe Vergütung der Konzernleitung für das folgende Geschäftsjahr und für die variable Vergütung der Konzernleitung für das vorangegangene Geschäftsjahr.

*Zusatzbetrag für Veränderungen in der Konzernleitung (Art. 26):* Reicht der bereits von der Generalversammlung genehmigte maximale Gesamtbetrag der Vergütung nicht aus für neue Mitglieder der Konzernleitung, ist die Gesellschaft ermächtigt, einen Zusatzbetrag auszurichten, der insgesamt nicht über 50 Prozent der letzten genehmigten Gesamtbeträge der Vergütung der Konzernleitung sein darf.

*Grundsätze der Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung (Art. 27):* Die Vergütung der nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats umfasst eine feste Grundentschädigung und variable Vergütungselemente sowie weitere Vergütungselemente und Leistungen. Die Vergütung der exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats und der Mitglieder der Konzernleitung umfasst fixe und variable Vergütungselemente sowie weitere Vergütungselemente und Leistungen. Die Gesamtvergütung berücksichtigt Funktion und Verantwortungsstufe des Empfängers. Die fixe Vergütung umfasst je nachdem das Grundgehalt oder das Verwaltungsrats honorar und kann weitere Vergütungselemente und Leistungen enthalten. Die variable Vergütung richtet sich nach der Erreichung bestimmter Leistungsziele und kann in bar oder in aktienbasierten Instrumenten ausgerichtet werden. Der Verwaltungsrat legt Leistungsziele und andere Bedingungen wie Zuteilungsbedingungen, Vesting-Bedingungen, Ausübungsbedingungen und -fristen sowie allfällige Sperrfristen und Verfallsbedingungen fest.

*Darlehen und Kredite (Art. 30):* Darlehen und Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung dürfen zu Marktbedingungen gewährt werden. Der Gesamtbetrag solcher ausstehenden Darlehen und Kredite darf die gesamte Jahresvergütung des jeweiligen Mitglieds nicht übersteigen.

Des Weiteren wird der Vergütungsbericht den Aktionären zur Konsultativbestimmung vorgelegt, so dass die Aktionäre ihre Meinung zur Vergütungspolitik und den Vergütungsprogrammen äussern können.

## 2.2 Vergütungsausschuss

Der Vergütungs- und Nominationsausschuss besteht gemäss den statutarischen Bestimmungen aus drei Mitgliedern des Verwaltungsrats, die jährlich individuell von der Generalversammlung gewählt werden. Er unterstützt den Verwaltungsrat bei der Festsetzung und Überprüfung der Vergütungspolitik und -richtlinien sowie bei der Vorbereitung der Anträge zuhanden der Generalversammlung betreffend die Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung. Zusätzlich erarbeitet er Empfehlungen im Zusammenhang mit der Ernennung von Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung zuhanden des Verwaltungsrats.

### ZUSTÄNDIGKEITSEBENEN

Entscheid über:	CEO	VRP	VNA	Verwaltungsrat	Generalversammlung
Vergütungspolitik inkl. Gestaltung der variablen Vergütung			Vorschlag	Genehmigung	
Leistungskriterien für die Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung	Vorschlag		Antrag	Genehmigung	
Maximale Gesamtbeträge der Vergütung an Verwaltungsrat und Konzernleitung			Vorschlag	Antrag	Genehmigung (bindende Abstimmung)
Individuelle Vergütung VRP			Antrag	Genehmigung	
Leistungsbeurteilung und individuelle Vergütung CEO		Vorschlag	Antrag	Genehmigung	
Individuelle Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats			Antrag	Genehmigung	
Leistungsbeurteilung und individuelle Vergütungen der Mitglieder der Konzernleitung (ohne CEO)	Vorschlag		Antrag	Genehmigung	
Vergütungsbericht			Vorschlag	Genehmigung	Konsultative Abstimmung

CEO = Chief Exekutive Officer, VRP = Verwaltungsratspräsident, VNA = Vergütungs- und Nominationsausschuss

Seit der Generalversammlung 2021 besteht der Vergütungs- und Nominationsausschuss aus Dr. Thomas Schneider als Vorsitzender, Prof. Dr. Feuerstein und Florian Seubert als Mitglieder. Die Amtsdauer der Mitglieder des Vergütungs- und Nominationsausschusses beträgt ein Jahr und endet mit Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung (Amtsperiode). Eine Wiederwahl ist zulässig.

Die Sitzungen des Vergütungs- und Nominationsausschusses finden in der Regel vor den Sitzungen des Verwaltungsrats statt, sodass die Anträge formuliert und vom Gesamtgremium genehmigt werden können. Ausserdem berichtet der Vorsitzende des Vergütungs- und Nominationsausschusses nach jeder Sitzung dem Verwaltungsrat über die Aktivitäten des Ausschusses. Die Protokolle der Ausschusssitzungen werden den Mitgliedern des Verwaltungsrats zur Verfügung gestellt. Mitglieder der Konzernleitung können auf Einladung beratend an den Sitzungen teilnehmen, sind jedoch während der Diskussion und Festsetzung der eigenen Vergütung nicht anwesend. Der Vergütungs- und Nominationsausschuss tagt mindestens zweimal jährlich. 2021 befasste er sich in seinen fünf Sitzungen unter anderem mit den oben aufgeführten wiederkehrenden Traktanden. Die Sitzungen dauerten im Schnitt jeweils 1.5 Stunden und alle Mitglieder des Vergütungs- und Nominationsausschusses nahmen an allen Sitzungen teil.

Es steht dem Vergütungs- und Nominationsausschuss frei, in Vergütungsfragen zeitweise einen externen Berater beizuziehen. Im Jahr 2020 wurde hkp Deutschland GmbH beauftragt, einen Marktvergleich der Vergütung der Konzernleitung durchzuführen. Dieses Unternehmen hält weitere Mandate bei der Zur Rose-Gruppe. Zudem wurde im Jahr 2021 Agnès Blust Consulting AG beauftragt, einen Marktvergleich der Vergütung des Verwaltungsrats durchzuführen. Dieses Unternehmen hält keine weiteren Mandate bei der Zur Rose-Gruppe. Darüber hinaus kann der Vergütungs- und Nominationsausschuss auch auf interne Experten in Vergütungsfragen wie den Chief Executive Officer, Chief Financial Officer oder Leiter Human Resources Group zurückgreifen.

## **2.3 Festsetzungsverfahren und Offenlegung der Vergütungen**

### **Marktvergleich Konzernleitung**

Der Vergütungs- und Nominationsausschuss prüft die Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung alle zwei bis drei Jahre auf der Basis von Vergütungen bei vergleichbaren börsenkotierten Unternehmen und europäischen E-Commerce-Unternehmen. Es werden Unternehmen mit einer vergleichbaren Marktkapitalisierung und Umsatzgrösse berücksichtigt. Letztmalig wurde eine eingehende Prüfung der Vergütung der Konzernleitung im Jahr 2021 vorgenommen, um die Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung in Bezug auf Struktur und Gesamthöhe zu ermitteln. Die Vergleichsgruppe setzte sich aus AO World, APG SGA, Arbonia, Ascom, Bobst Group, Bossard, Burckhardt, Burkhalter, Comet, Conzzeta, Daetwyler, Delticom, Hawesko, Huber + Suhner, Inficon, Interroll, Kardex, Komax, Kudelski, Metall Zug, Rieter, Schweiter, Siegfried, SRP, u-blox und Zooplus zusammen und ist mit Blick auf Marktkapitalisierung, Ertrag und Anzahl Mitarbeiter ausgewogen. Zusätzlich wurde die Vergütung des CEOs von DocMorris mit einer branchenspezifischen Gruppe von Unternehmen aus dem E-Commerce sowie direkten Wettbewerbern verglichen.

Die Vergleichsdaten von ähnlichen Unternehmen dienen dem Vergütungs- und Nominationsausschuss als Grundlage für die Analyse der Vergütung des CEO und der Konzernleitung, sowie um die Zielvergütung der einzelnen Mitglieder der Konzernleitung für das Berichtsjahr festzulegen.

### **Leistungsmanagementprozess**

Die tatsächliche Vergütung der einzelnen Mitglieder der Konzernleitung richtet sich nach dem Unternehmenserfolg und der persönlichen Leistung. Die persönliche Leistung wird im Zuge des jährlichen Leistungsmanagementprozesses beurteilt. Bei der Ermittlung der persönlichen Leistung werden die Erreichung der individuellen Ziele sowie die Aufgabenerfüllung im Rahmen der Unternehmenswerte und der erwarteten Führungsqualitäten berücksichtigt. Die individuelle Leistungsbeurteilung und der Erfolg des Unternehmens bilden die Grundlage für die Festlegung der variablen Vergütung.

**Marktvergleich Verwaltungsrat**

Die Vergütung des Verwaltungsrats wird alle zwei bis drei Jahre mit der üblichen Praxis anderer Schweizer Unternehmen verglichen. Im Jahr 2021 wurde eine eingehende Prüfung vorgenommen, um die Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung des Verwaltungsrats in Bezug auf Struktur und Gesamthöhe zu ermitteln. Um eine umfassende Sicht auf die Marktpraxis zu gewinnen, wurde eine Vergleichsgruppe bestehend aus 23 Schweizer Unternehmen mit ähnlicher Grösse mit Blick auf Marktkapitalisierung, Ertrag und Anzahl Mitarbeiter herangezogen. Die Analyse ergab, dass die Vergütungsstruktur der marktüblichen Praxis entspricht, die Vergütungshöhe hingegen leicht unter dem Marktmedian positioniert ist. Im Jahr 2021 wurde keine Anpassung an der Vergütungshöhe vorgenommen.

**Vergleichsgruppe**

Also	Belimo	Bossard	Bucher Industries	Bystronic
Dätwyler	Dormakaba	Emmi	Forbo	Galenica
Inficon	Interroll	Landis+Gyr	LEM	Medacta
OC Oerlikon	Schweiter Technologies	SFS Group	Siegfried	Stadler Rail
Sulzer	Tecan	Ypsomed		

Im Zuge der Überprüfung der Vergütung des Verwaltungsrats führte der Vergütungs- und Nominationsausschuss auch die Überprüfung der Vergütung der Tochtergesellschaft BlueCare durch.

**3 Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats****3.1 Vergütungsstruktur**

Das Vergütungssystem für den Verwaltungsrat soll insbesondere die Unabhängigkeit in seiner Aufsicht über die Konzernleitung gewährleisten. Daher erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrats für ihre Arbeit ausschliesslich eine fixe Vergütung pro Amtsperiode. Die Basisvergütung (Retainer) wird zu 70 Prozent in bar und zu 30 Prozent in Namenaktien der Gesellschaft mit einer dreijährigen Sperrfrist gewährt. Zuzüglich zur Basisvergütung erhalten sie eine Barvergütung für die Mitarbeit in diversen Ausschüssen. Die Höhe des Honorars ist abhängig von der Funktion (Präsidium, Vizepräsidium oder Mitglied) sowie von Mitgliedschaft und Funktion in den Verwaltungsratsausschüssen und wird nicht nach Ermessen durchgeführt. Je nach Funktion ergeben sich folgende Vergütungen:

1 000 CHF (brutto p.a.)	Vergütung total	davon in bar	davon in Aktien
Präsident	300	210	90
Vizepräsident	130	91	39
Mitglied	100	70	30

Für den Einsitz in Ausschüssen werden folgende Vergütungen ausschliesslich in bar ausgerichtet:

1 000 CHF (brutto p.a.)	Vergütung in bar
Präsident Ausschuss	20
Mitglied Ausschuss	10

Der Präsident des Verwaltungsrats bezieht für den Einsitz in den Ausschüssen kein Honorar. Das exekutive Mitglied bzw. der Delegierte des Verwaltungsrats, der CEO, wird im Rahmen der ordentlichen Vergütung als Mitglied der Konzernleitung für seine Tätigkeit entschädigt und bezieht keine zusätzliche Vergütung für seine Tätigkeit im Verwaltungsrat.

Die Barzahlung erfolgt jeweils nach der ordentlichen Generalversammlung, und die Aktien werden jeweils kurz nach der ordentlichen Generalversammlung übertragen. Bei einer Liquidation oder einem Kontrollwechsel können die Aktien freigegeben werden. In allen anderen Fällen bleiben die Aktien

gesperrt. Die Gesellschaft kann Mitgliedern des Verwaltungsrats einen Auslagenersatz in Form von effektiven und/oder pauschalen Spesen im Rahmen des steuerlich Zulässigen ausrichten. Dieser Auslagenersatz gilt nicht als Vergütung. Die Mitglieder des Verwaltungsrats partizipieren nicht am Vorsorgeplan der Zur Rose.

Im Berichtsjahr wurden keine zusätzlichen Auslagen für einzelne Mitglieder des Verwaltungsrats getätigt.

### 3.2 Vergütungen an den Verwaltungsrat im Geschäftsjahr 2021

Dieser Abschnitt wurde gemäss Artikel 17 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) durch die Revisionsstelle geprüft.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhielten für das Geschäftsjahr 2021 eine fixe Basisvergütung von CHF 805 000 (2020: CHF 845 000), eine Vergütung für den Einsitz in Ausschüssen von CHF 83 000 (2020: CHF 74 000) sowie Sozialversicherungsbeiträge von CHF 49 000 (2020: CHF 51 000). Von der Gesamtvergütung von CHF 937 000 (2020: CHF 970 000) wurden CHF 224 000 (2020: CHF 264 000) in Form von Aktien mit einer Sperrfrist von drei Jahren zugeteilt. Die fixe Vergütung für Mitglieder des Verwaltungsrats, die in den letzten beiden Jahren Teil des Verwaltungsrats waren, blieb gegenüber dem Vorjahr unverändert. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Vergütungen, die den Verwaltungsratsmitgliedern im Jahr 2021 entrichtet wurden.

Name, Funktion <sup>1)</sup>	Fixe Vergütung in bar brutto		Fixe Vergütung in Aktien brutto		Ausschuss-honorar in bar		Sozialver-sicherungs-beiträge		Total <sup>2) 3)</sup>	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
1 000 CHF										
Prof. Stefan Feuerstein (Präsident)	210	210	81	95	-	-	17	22	308	327
Dr. Thomas Schneider (Vizepräsident)	91	91	35	41	20	20	8	11	154	163
Prof. Dr. Volker Amelung (Mitglied) <sup>4)</sup>	70	70	27	32	34	34	10	10	141	146
Prof. Dr. Andréa Belliger (Mitglied) <sup>4)</sup>	47	-	18	-	9	-	5	-	79	-
Tobias Hartmann (Mitglied)	23	70	9	32	-	-	-	-	32	102
Dr. Christian Mielsch (Mitglied)	70	70	27	32	10	10	-	-	107	112
Florian Seubert (Mitglied)	70	70	27	32	10	10	8	8	115	120
<b>Nicht exekutiver Verwaltungsrat</b>	<b>581</b>	<b>581</b>	<b>224</b>	<b>264</b>	<b>83</b>	<b>74</b>	<b>49</b>	<b>51</b>	<b>937</b>	<b>970</b>
Walter Oberhänsli (Delegierter)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Verwaltungsrat</b>	<b>581</b>	<b>581</b>	<b>224</b>	<b>264</b>	<b>83</b>	<b>74</b>	<b>49</b>	<b>51</b>	<b>937</b>	<b>970</b>

1) Per 31. Dezember 2021 sowie per 31. Dezember 2020 waren sieben Mitglieder des Verwaltungsrats im Amt. An der ordentlichen Generalversammlung vom 29. April 2021 trat Tobias Hartmann aus dem Verwaltungsrat zurück. Gleichzeitig wurde Andréa Belliger in das Gremium gewählt. An der ordentlichen Generalversammlung vom 23. April 2020 wurden die Verwaltungsratsmitglieder vom Vorjahr wiedergewählt.

2) Der massgebende Verkehrswert am Tag der Zuteilung von CHF 304.00 (2020: CHF 158.40) pro Aktie entspricht dem jeweiligen Tagesendkurs an der Schweizer Börse und kann gegenüber der vertraglich definierten Höhe des Honorars in Aktien leicht abweichen, da die Anzahl zugeteilter Aktien des aktienbasierten Honorars mit dem volumengewichteten Durchschnittstagesendkurs während 20 Tagen vor Zuteilung der Aktien bestimmt werden.

3) Für die Offenlegung im Vergütungsbericht wurde das Prinzip der periodengerechten Abgrenzung (Accrual-Prinzip) bei allen Vergütungselementen angewandt. Die Zuteilungen werden im Vergütungsbericht im Jahr der Gewährung ausgewiesen.

4) Das Ausschuss-honorar von Prof. Dr. Volker Amelung und Prof. Dr. Andréa Belliger beinhaltet ein Verwaltungsrats-honorar für eine Tochtergesellschaft in der Höhe von CHF 14 000, respektive CHF 9 333 (pro ratiert).

Aktionäre genehmigten an der Generalversammlung vom 23. April 2020 einen maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2021 von CHF 1 000 000. Die in der obigen Tabelle offengelegte, an den Verwaltungsrat gewährte Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 liegt innerhalb des genehmigten maximalen Gesamtbetrags.

#### **Vergütungen an frühere Mitglieder des Verwaltungsrats und Darlehen**

Im Berichtsjahr wurden keine Vergütungen an frühere Mitglieder des Verwaltungsrats gezahlt. Es wurden keine Vergütungen an den Mitgliedern des Verwaltungsrats nahestehende Personen gezahlt. Im Verlauf des Geschäftsjahres wurden keine Darlehen an Mitglieder des Verwaltungsrats vergeben. Am Ende des Berichtsjahres bestanden keine Darlehen an Mitglieder des Verwaltungsrats, an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats oder deren nahestehende Personen.

### **4 Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung**

#### **4.1 Vergütungsstruktur**

Das Vergütungssystem der Konzernleitung ist auf die Unternehmensstrategie ausgerichtet und für die variablen Vergütungselemente mit den relevanten Kennzahlen verknüpft. Dies ermöglicht eine transparente und leistungsorientierte Festlegung der Vergütung der Konzernleitungsmitglieder. Über Zielvorgaben entscheidet der Verwaltungsrat.

Die Festlegung der Vergütung der Konzernleitung basiert auf Kriterien wie Funktion, Verantwortung, Erfahrung sowie auf Marktdaten. Die individuelle Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung besteht aus einem fixen und einem betragsmässig begrenzten erfolgsabhängigen Gehaltsanteil sowie aus Vorsorgeleistungen und Nebenleistungen (Geschäftsfahrzeug).

Die Gesellschaft kann an die Mitglieder der Konzernleitung einen Auslagenersatz in Form von effektiven und/oder pauschalen Spesen im Rahmen des steuerlich Zulässigen entrichten. Dieser gilt nicht als Vergütung.

#### **VERGÜTUNGSSTRUKTUR**

<b>Element</b>	<b>Zweck</b>	<b>Instrument</b>	<b>Leistungs-kriterium</b>	<b>Leistungs-periode</b>	<b>Einflussfaktoren</b>
Fixes jährliches Grundgehalt	Gewinnung, Bindung, Motivation	Vergütung in bar	–	–	Position, Qualifikation, Marktüblichkeit
Kurzfristig variable Vergütung	Honorierung der Leistung	in bar	Umsatz, EBIT, individuelle Ziele	1 Jahr	Finanzergebnis und qualitative Leistung
Langfristig variable Vergütung	Honorierung der nachhaltigen Wertschöpfung, Angleichung an Aktionärsinteressen	Aktien (2/3 in Performance Share Units und 1/3 in Restricted Stock Units)	Umsatzwachstum, relativer Total Shareholder Return	3 Jahre	Erfolg der Gruppe, Kursentwicklung, Wettbewerbsposition
Vorsorge- und Nebenleistungen	Schutz vor Risiken, Gewinnung / Bindung von Mitarbeitern	Altersvorsorge, Versicherungspläne, Nebenleistungen	–	–	Marktüblichkeit und gesetzliche Bestimmungen

#### **Fixes jährliches Grundgehalt**

Die Grundgehälter werden festgelegt anhand des Umfangs und der Aufgaben einer gegebenen Position sowie der zu ihrer Ausübung erforderlichen Qualifikationen, der marktüblichen Vergütung sowie der persönlichen Qualifikation, Erfahrung und Leistung des Mitglieds der Konzernleitung. Die Auszahlung erfolgt monatlich in bar. Um die Wettbewerbsfähigkeit auf dem Markt zu sichern, werden die Grund-



gehälter der Konzernleitung regelmässig unter Berücksichtigung von Unternehmensertrag, Resultaten der Vergleichsanalyse, Marktentwicklung, wirtschaftlichem Umfeld und persönlicher Leistung überprüft.

**Kurzfristig variable Vergütung**

Die kurzfristige variable Vergütung ist ein Leistungsbonus, mit welchem sowohl die finanzielle Entwicklung der Gruppe als auch die persönliche Leistung der Mitarbeiter in einem gegebenen Geschäftsjahr anerkannt werden. Durch diese variable Vergütung sind die Mitarbeiter am Erfolg der Gruppe beteiligt und erhalten gleichzeitig eine Anerkennung für ihre persönliche Leistung. Der Zielwert der kurzfristigen variablen Vergütung wird als prozentualer Anteil am jährlichen Grundgehalt ausgedrückt und beträgt 46 Prozent für den CEO sowie zwischen 33 und 45 Prozent für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung. Der Leistungsbonus kann total 0 bis maximal 150 Prozent des Zielwerts sein.

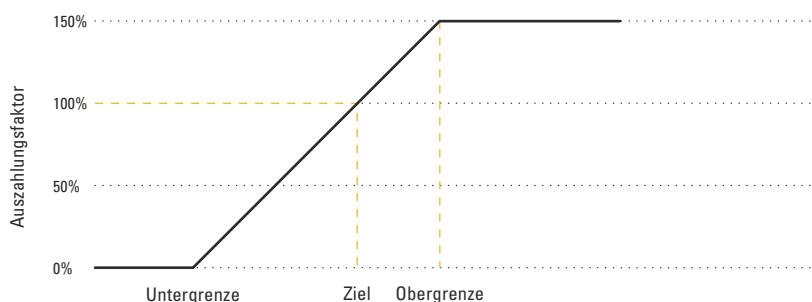
Die vom CEO ausgearbeiteten Zielvorgaben werden jeweils zu Beginn des Jahres vom Verwaltungsrat auf Antrag des Vergütungs- und Nominationsausschusses festgelegt und am Ende des Geschäftsjahres anhand des tatsächlich erreichten Ergebnisses beurteilt. Für die Bemessung der kurzfristigen variablen Komponente können zwischen 40 und 60 Prozent finanzielle Ziele der Gruppe oder der Segmente und zwischen 40 und 60 Prozent individuelle Ziele sein.

Die finanziellen Messgrössen waren im Berichtsjahr weiterhin Umsatz- und Ertragsziele. Diese Finanzziele wurden ausgewählt, weil sie für das Unternehmen massgebliche Werttreiber darstellen und die Ausweitung von Geschäft und Marktanteil (umsatzseitig) sowie die operative Ertragskraft widerspiegeln. Dabei waren die Basis für die Bemessung der kurzfristigen variablen Komponente 50 Prozent Umsatz- und Ertragsziele der Gruppe und 50 Prozent individuelle Ziele.

Für jede Zielgrösse wird eine Zielvorgabe aufgrund des Budgets und der Strategie definiert. Darüber hinaus wird eine Zielerreichungsuntergrenze festgelegt, unterhalb derer keine variable Vergütung ausbezahlt wird, und eine Zielerreichungsobergrenze, ab der die variable Vergütung plafoniert wird. Der Auszahlungsbetrag zwischen Untergrenze, Ziel und Obergrenze wird linear interpoliert. Es liegt im Ermessen des Verwaltungsrats, variable Vergütungen nach unten und oben gegebenenfalls anzupassen, basierend auf individueller, qualitativer Leistungserreichung der einzelnen Mitglieder der Konzernleitung.

Übersicht der Leistungsziele und deren Gewichtung für den CEO und die übrigen Mitglieder der Konzernleitung

		Ziele	Gewichtung
Kurzfristige variable Vergütung	Finanzielle Ziele	Umsatz (Gruppe)	30%
		EBIT (Gruppe)	20%
	Individuelle Ziele	u.a. Net Working Capital, Segmentsziele, Strategische Initiativen	50%



Die Zielsetzung wird nicht veröffentlicht, da eine Offenlegung Einblicke in die zukunftsgerichtete Strategie der Zur Rose ermöglichen und zu einem Wettbewerbsnachteil führen würde. Die Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung für das Berichtsjahr erfolgt in bar nach Genehmigung durch die ordentliche Generalversammlung im Folgejahr.

### **Langfristig variable Vergütung (leistungsbasierter Aktienplan)**

Mit dem leistungsorientierten Aktienplan sollen ausgewählte Führungskräfte der Zur Rose und von deren Tochtergesellschaften am nachhaltigen und langfristig angestrebten Wachstum des Unternehmens partizipieren. Im leistungsorientierten Aktienplan werden die Leistungskriterien auf die dezidierte Wachstumsstrategie ausgerichtet und ein unternehmerischer Fokus auf Aktienkurs- und Wettbewerbsorientierung gesetzt. Daher wird neben dem Umsatzwachstum der relative Total Shareholder Return (TSR), d. h. die Aktienkursentwicklung unter Berücksichtigung von reinvestierten Dividenden, über die dreijährige Leistungsperiode gemessen, wodurch interne finanzielle Wachstumskennzahlen und externe kapitalmarkt- und wettbewerbsorientierte Finanzkennzahlen verknüpft werden. Im Berichtsjahr wurden keine Anpassungen am leistungsorientierten Aktienplan vorgenommen.

#### Der leistungsorientierte Aktienplan

- (a) ergänzt den kurzfristigen variablen Vergütungsteil, der auf der jährlichen Zielerreichung basiert, mit einem langfristigen Vergütungsteil;
- (b) fördert die Angleichung der Interessen von Führungskräften und Aktionären;
- (c) verankert die strategischen Wachstumsziele in der Vergütung;
- (d) soll ein im Wettbewerbsvergleich attraktives Anreizinstrument darstellen sowie eine starke Retentionswirkung entfalten.

Auf Antrag des Vergütungs- und Nominationsausschusses legt der Verwaltungsrat in Abhängigkeit der Funktion und des Einflusses auf den langfristigen Erfolg, unter Berücksichtigung der individuellen Leistung sowie strategischer Überlegungen, individuelle Zuteilungsbeträge für das Geschäftsjahr in Schweizer Franken fest. Die Zuteilungsbeträge in 2021 belaufen sich auf 43 Prozent des Grundgehalts für den CEO und auf 33 bis 54 Prozent für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung. Im Rahmen dieses Plans werden den Teilnehmern zwei Drittel der zu übertragenden Aktien in leistungsorientierten Anwartschaften (Performance Share Units, PSU) und ein Drittel der zu übertragenden Aktien in Anwartschaften ohne Leistungsbedingungen (Restricted Stocks Units) zugeteilt. Die Anwartschaften sind über eine Periode von drei Jahren gesperrt. Der gesamte Betrag in Schweizer Franken, der im Rahmen dieses Plans Mitgliedern der Konzernleitung für das Zuteilungsjahr gewährt wird, wird jeweils an der Generalversammlung des folgenden Jahres durch die Aktionäre retrospektiv für das Zuteilungsjahr in Übereinstimmung mit den Statuten genehmigt. Beim unterjährigen Eintritt des Teilnehmers erfolgt grundsätzlich keine Gewährung von Anwartschaften. Der Verwaltungsrat hält jedoch die Möglichkeit einer reduzierten Zuteilung von Anwartschaften offen, sofern sich diese innerhalb der statutarischen und gesetzlichen Bestimmungen bewegt.

<b>Rolle</b>	<b>CEO</b>	<b>Andere Mitglieder der Konzernleitung</b>
Ziel	43% vom jährlichen Grundgehalt	Zwischen 33% und 54% vom jährlichen Grundgehalt
Maximale Opportunität	166% vom Ziel	166% vom Ziel

### **Übertragungsbedingungen**

Nach Ablauf einer Leistungsperiode von drei Jahren (beginnend am 1. Januar des Berichtsjahres und endend am 31. Dezember drei Jahre später) findet nach der Generalversammlung, an der die Jahresrechnung des letzten Jahres der Leistungsperiode genehmigt wird, eine Wandelung der Anwartschaften in zu übertragende Aktien statt. Die Anzahl zu übertragender Aktien ergibt sich zum Wandlungszeitpunkt aus der Multiplikation der Anzahl der zugeteilten Anwartschaften mit dem Zielerreichungsfaktor. Der Zielerreichungsfaktor der PSU basiert zur Hälfte auf der Erreichung des relativen TSR und zur anderen Hälfte auf der Umsatz-Zielerreichung. Der Zielerreichungsfaktor ist gegen unten auf 0 und

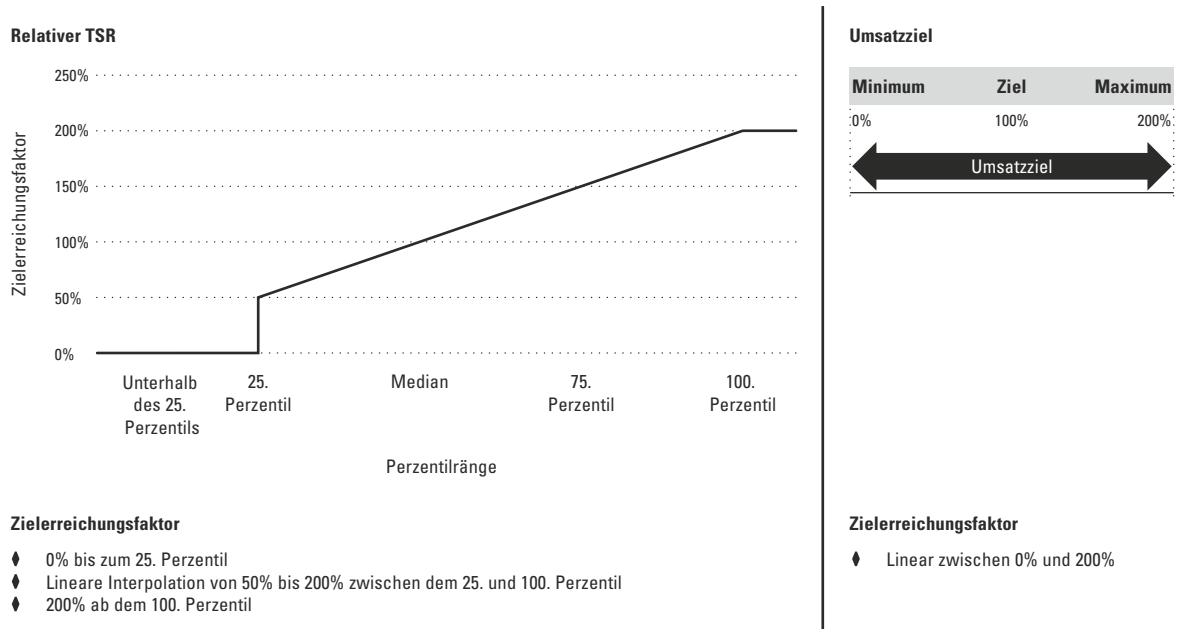
gegen oben auf 2 begrenzt. Die Anzahl der Restricted Stock Units (RSU) unterliegt keinem Zielerreichungsfaktor.

Der TSR bezeichnet die Aktienkursentwicklung zuzüglich fiktiv reinvestierter Bruttodividenden während der Leistungsperiode. Zur Ermittlung der Zielerreichung wird die TSR-Entwicklung der Zur Rose der TSR-Entwicklung der Unternehmen des STOXX® Europe 600 Retail und einer individuellen Vergleichsgruppe gegenübergestellt. Die individuelle Vergleichsgruppe umfasst AO World, ASOS, boohoo, Delivery Hero, Delticom, HolidayCheck, Home24, Just Eat, Ocado, Scout24, Shop Apotheke Europe, Spotify, Trivago, Zalando, Zooplus. Die TSR-Entwicklung wird auf Basis von Ein-Monats-Durchschnitten gemessen, um stichtagsbezogene Schwankungen des Aktienkurses zu glätten. Die so ermittelte TSR-Entwicklung der Unternehmen des STOXX® Europe 600 Retail und der individuellen Vergleichsgruppe wird je Gruppe in eine Rangreihe gebracht. Die relative Positionierung von Zur Rose wird anhand des erreichten Rangs bestimmt. Liegt die Positionierung von Zur Rose am Median (50. Perzentil), entspricht dies einem Zielerreichungsfaktor von 1.0. Liegt die Positionierung von Zur Rose am 25. Perzentil, beträgt der Zielerreichungsfaktor 0.5 bzw. unterhalb des 25. Perzentils 0.0. Ist Zur Rose am 100. Perzentil oder oberhalb positioniert, beträgt der Zielerreichungsfaktor 2.0. Die Zielerreichung für dazwischenliegende Platzierungen wird durch lineare Interpolation ermittelt. Der Gesamtzielerreichungsfaktor des relativen TSR wird im Anschluss mit je 50 Prozent Gewichtung aus dem Zielerreichungsfaktor aus dem Vergleich mit dem STOXX® Europe 600 Retail und mit der individuellen Vergleichsgruppe berechnet. Die internen Finanzziele werden nicht veröffentlicht. Eine Offenlegung der Ziele würde Einblicke in die zukunftsgerichtete Strategie der Zur Rose ermöglichen und somit zu einem Wettbewerbsnachteil für die Gruppe führen. Nach Übertragung unterliegen die Aktien keiner Sperrfrist und die Konzernleitungsmitglieder können frei darüber verfügen.

<b>Instrument</b>	<b>Leistungsbasierte Anwartschaften (PSU) Zwei Drittel der Zuteilung</b>		<b>Anwartschaften ohne Leistungsbedingung (RSU) Ein Drittel der Zuteilung</b>
<b>Zweck</b>	Misst die relative dreijährige Aktienkursentwicklung zu einer individuellen Vergleichsgruppe (50%) sowie zu dem STOXX® Europe 600 Retail (50%)	Misst die dreijährige Umsatzsteigerung gegenüber dem Budget basierend auf Wachstum	Unterliegt keiner Zielsetzung und bleibt somit in der Anzahl unverändert
<b>Gewichtung</b>	50% von 2/3 der Zuteilung	50% von 2/3 der Zuteilung	1/3 der Zuteilung
<b>Leistungsbedingung</b>	Relativer TSR	Umsatzziel	Keine
<b>Weitere Bedingung</b>	Ungekündigtes Anstellungsverhältnis während der Erdienungsperiode		

### Auszahlungsmodalität

Zum Zeitpunkt der Übertragung wird die Leistung des relativen TSR sowie des prozentualen Umsatzwachstums gemessen und entsprechend den beiden Auszahlungsfaktoren wie folgt festgelegt:



Im Fall einer Dekotierung, einer Übernahme der Mehrheit der Aktien oder im Fall der Auflösung der Zur Rose, aus welchem Grund auch immer, wird der Plan vorzeitig durch den Verwaltungsrat beendet und alle zugeteilten Anwartschaften werden gewandelt und übertragen, und zwar auf pro-rata-Basis des Ausgangsjahres.

Bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses aufgrund von Invalidität oder Ableben des Teilnehmenden werden die zugeteilten Anwartschaften innerhalb eines Monats nach Bekanntwerden gewandelt und als Aktien übertragen, vorausgesetzt die Zuteilung dieser Anwartschaften wurde bereits von der Generalversammlung genehmigt. Zugeteilte Anwartschaften, die von der Generalversammlung noch nicht genehmigt worden sind, werden erst nach Genehmigung der Generalversammlung umgewandelt und als Aktien übertragen. Dabei werden die zugeteilten Anwartschaften pro Zuteilung auf pro-rata-temporis-Basis adjustiert und mit einem Zielerreichungsfaktor von 1.0 multipliziert.

Wird das Anstellungsverhältnis aufgrund einer Kündigung durch Zur Rose oder durch eine Tochtergesellschaft, ohne dass der Teilnehmende zur Beendigung des Anstellungsverhältnisses durch seine Leistungen oder sein Verhalten begründeten Anlass gegeben hat, oder aufgrund der Erreichung des Pensionsalters beendet, bleiben die Massgaben bezüglich Wandelzeitpunkt und Zielerreichungsfaktor unverändert. Jedoch werden die zugeteilten Anwartschaften pro Zuteilung auf pro-rata-temporis-Basis adjustiert. Dasselbe gilt im Falle einer Kündigung des Anstellungsverhältnisses durch den Teilnehmenden aus wichtigem Grund.

Bei Kündigung des Anstellungsverhältnisses durch Zur Rose oder durch eine Tochtergesellschaft, weil der Teilnehmende zur Beendigung des Anstellungsverhältnisses durch seine Leistungen oder sein Verhalten begründeten Anlass gegeben hat oder aus wichtigem Grund, oder bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses durch den Teilnehmenden ohne wichtigen Grund verfallen die zugeteilten Anwartschaften ohne jegliche Entschädigung.

**Anti-Hedging- und Pledging-Bestimmungen**

Die im Rahmen des Planes gewährten Anwartschaften sind nicht handelbar und dürfen weder abgetreten, noch verpfändet, noch übertragen werden. Darüber hinaus ist das Hedging, d.h. das Absichern von Kursrisiken, untersagt.

**Vorsorgeleistungen**

Der Zweck von Vorsorgeleistungen ist die Absicherung von Mitarbeitern und ihren Angehörigen im Hinblick auf Ruhestand, Krankheit, Berufsunfähigkeit und Tod. Die Mitglieder der Konzernleitung sind an den Sozial- und Vorsorgeplänen in den Ländern beteiligt, in denen ihre Arbeitsverträge abgeschlossen wurden. Die Pläne variieren aufgrund der lokalen Wettbewerbs- und Rechtslage; sie entsprechen mindestens den gesetzlichen Anforderungen der betreffenden Länder. Mitglieder der Konzernleitung mit einem Schweizer Arbeitsvertrag sind an den Pensionsplänen von Zur Rose, die für alle Mitarbeiter in der Schweiz gültig sind, angeschlossen. Diese bestehen aus einer Basisvorsorge bei der ALSA PK Sammelstiftung, in der Gehälter bis zu CHF 129 060 pro Jahr versichert sind, sowie einer Zusatzvorsorge (1e-Vorsorge) bei der PensFlex Sammelstiftung, in welchem die diese Limite übersteigende Grundgehälter bis zum gesetzlich zulässigen Höchstbetrag versichert sind. Für Mitglieder der Konzernleitung mit einem ausländischen Arbeitsvertrag bestehen Vorsorgeversicherungen, die den Marktbedingungen sowie ihrer Position entsprechen.

**Nebenleistungen**

Die Mitglieder der Konzernleitung erhalten Spesenentschädigung gemäss Spesenreglement, sowie ein Geschäftsfahrzeug als Nebenleistung. Weiter können zusätzliche Leistungen im Rahmen von internationalen Versetzungen anfallen (einschliesslich Steuerausgleich). Der Gegenwert wird zum Fair Value veranschlagt und ist in den Vergütungstabellen enthalten. Allfällige Geschenke oder Verwaltungsrats-honorare von Tochtergesellschaften sind ebenfalls in dieser Position enthalten.

**Arbeitsverträge**

Die Mitglieder der Konzernleitung sind mit unbefristeten Arbeitsverträgen angestellt; alle haben eine individuelle Kündigungsfrist bis maximal 12 Monate. Den Mitgliedern der Konzernleitung stehen keine vertraglichen Antritts- oder Abgangsentschädigungen oder besondere Kontrollwechsel-Bestimmungen zu, ausser dem frühzeitigen Vesting des langfristigen Vergütungsplans, wie oben erläutert. Gemäss den Statuten der Zur Rose können die Arbeitsverträge Bestimmungen über Konkurrenz- und / oder Abwerbverbot enthalten, die auf maximal ein Jahr begrenzt sind und eine Vergütung von maximal einem Jahresgehalt vorsehen dürfen.

**4.2 Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung im Geschäftsjahr 2021**

Dieser Abschnitt wurde gemäss Artikel 17 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) durch die Revisionsstelle geprüft.

Im Jahr 2021 erhielten die Mitglieder der Konzernleitung Gesamtvergütungen von CHF 6 131 000 (2020: CHF 5 253 000). Dieser Betrag umfasst fixe Grundgehälter von CHF 2 982 000 (2020: CHF 2 435 000), kurzfristige variable Vergütungen von CHF 747 000 (2020: CHF 746 000), langfristige Vergütungen von CHF 1 393 000 (2020: CHF 1 386 000), Nebenleistungen von CHF 190 000 (2020: CHF 103 000) sowie Vorsorgeleistungen von CHF 819 000 (2020: CHF 583 000).

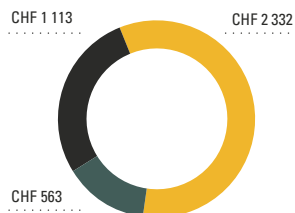
Die nachfolgende Tabelle zeigt die fixen und variablen Vergütungen sowie die Gesamtvergütung, die den Mitgliedern der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2021 und das Vorjahr 2020 zugeteilt wurden.

Konzernleitung <sup>1)</sup>	Variable Vergütung												Total	
	Fixe Vergütung in bar		kurzfristig in bar		langfristig in Aktien <sup>2)</sup>				Nebenleistungen <sup>3)</sup>		Vorsorgeleistungen <sup>4)</sup>			
	2021	2020	2021	2020	PSU		RSU		2021	2020	2021	2020	2021	2020
1 000 CHF	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Gesamtvergütung der Konzernleitung	2 982	2 435	747	746	829	647	564	739	190	103	819	583	6 131	5 253
davon: Walter Oberhänsli, CEO (höchste Gesamtvergütung)	650	600	184	201	187	160	93	80	34	35	191	188	1 339	1 264

- 1) Am 31. Dezember 2021 waren acht Mitglieder der Konzernleitung im Amt. Davon war ein neues Mitglieder unterjährig eingetreten. Am 31. Dezember 2020 waren sieben Mitglieder der Konzernleitung im Amt, davon waren drei neue Mitglieder unterjährig eingetreten.
- 2) Der nominale Zielwert des leistungsorientierten Aktienplans, zugeteilt im Jahr 2021 für die Leistungsperiode 2021 bis 2023 bzw. im Jahr 2020, für die Leistungsperiode 2020 bis 2022. Einschliesslich Ersatzzahlungen im Jahr 2020 für ein Mitglied der Konzernleitung in Form von Anwartschaften, sowie zusätzlich Anwartschaften für ein Mitglied der Konzernleitung abhängig von qualitativen Zielerreichungen in 2021, aufgrund der Erweiterung der Rolle innerhalb der Konzernleitung.
- 3) Einschliesslich aller übrigen Entschädigungen und Vergünstigungen wie beispielsweise Geschäftsfahrzeuge, Aufwände im Zusammenhang mit Entsendungen und Verwaltungsrats honorare von Tochtergesellschaften.
- 4) Beinhaltet Sozialversicherungsbeiträge, soweit sie zu einem Rentenanspruch führen. Zusätzliche Beiträge, die nicht zu einer Erhöhung des Rentenanspruchs führen, sind nicht enthalten (zusätzliche Beiträge, die im Jahr 2021 nicht in der obigen Summe enthalten sind: CHF 323 141, wovon CHF 79 809 auf den CEO entfallen; im Jahr 2020: CHF 264 676 wovon CHF 73 443 auf den CEO entfallen). Das Vorgehen der Berechnung wurde im Geschäftsjahr geändert und der Vorjahresbetrag entsprechend angepasst, um eine Vergleichbarkeit zu ermöglichen.

**EFFEKTIVE VERGÜTUNG DER GRUPPENLEITUNG (CEO AUSGESCHLOSSEN)**

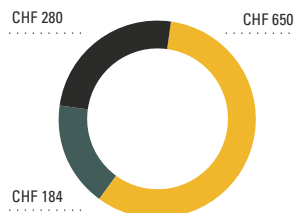
In CHF 1 000



■ Fixes jährliches Grundgehalt  
■ Kurzfristige variable Vergütung  
■ Langfristige variable Vergütung

**EFFEKTIVE VERGÜTUNG DES CEO**

In CHF 1 000



■ Fixes jährliches Grundgehalt  
■ Kurzfristige variable Vergütung  
■ Langfristige variable Vergütung

**Erläuterungen zur Vergütungstabelle**

Die Gesamtvergütung der Konzernleitung für das Jahr 2021 belief sich auf CHF 6 131 000. Dies entspricht gegenüber dem Vorjahr einer Zunahme von 17 Prozent aufgrund der Erweiterung der Konzernleitung von sieben auf acht Mitglieder.

**Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung**

Die Messung der Leistungen für den kurzfristigen variablen Bonus beruht grösstenteils auf der Entwicklung des Umsatzes und der EBIT-Marge auf Gruppenebene gegenüber dem Budget sowie qualitativen Faktoren. Die prozentuale Zielerreichung der Bonusauszahlung für 2021 reicht dementsprechend insgesamt von 41 bis 100 Prozent (2020: 50 bis 130 Prozent) für die Konzernleitung, und sie beträgt 61 Prozent (2020: 84 Prozent) für den CEO.

Der variable Anteil an der fixen Vergütung für das Berichtsjahr entspricht für die Konzernleitung 55 bis 165 Prozent und für den CEO 71 Prozent. Der Zielerreichungsgrad der kurzfristigen variablen Vergütung für das Jahr 2021 nahm im Vergleich zum Vorjahr ab und lag im Berichtsjahr bei 65 Prozent (Vorjahr: 85 Prozent). Die effektive kurzfristige variable Vergütung pro Person für das Jahr 2021 wurde entsprechend nach unten angepasst.

STI Kennzahlen	Minimum	Ziel (100%)	Maximum
<b>Finanzziele Gruppe</b>			
Umsatz		■	
EBIT	■		
<b>Individuelle Ziele</b>			
Net Working Capital, Cashflow, Strategische Initiativen, u.a.	■		
<b>Total</b>	<b>65%</b>		

**Wandelung der langfristigen variablen Vergütung**

Bei der Zuteilung des leistungsorientierten Aktienplans im Jahre 2021 (Leistungsperiode 2021 bis 2023) erhielten die Mitglieder der Konzernleitung einen Zuteilungswert von insgesamt CHF 1 243 000. Dies entspricht einer Anzahl von 2 535 PSU und 1 276 RSU. Die Leistungsperiode für die PSU endet am 31. Dezember 2023 auf Grundlage der Entwicklung des relativen TSR und des Umsatzwachstums zwischen 2021 und 2023. Die Anzahl der RSU bleibt unverändert. Die Anwartschaften werden nur dann übertragen, wenn an diesem Datum ein ungekündigtes Anstellungsverhältnis mit Zur Rose vorliegt.

Bei der Auszahlung des leistungsorientierten Aktienplans im Jahr 2021 (Leistungsperiode 2018 bis 2020) wurde ein Umsatz-Zielerreichungsfaktor von 2.0 erreicht. Der Zielerreichungsfaktor EBIT betrug 0. Gesamthaft wurden 6 313 Aktien zu einem Wert im Zeitpunkt der Übertragung von CHF 1 919 152 den Mitgliedern der Konzernleitung (inklusive CEO) ausgezahlt. Dieser Wert liegt deutlich über dem Zuteilungswert, da sich der Aktienkurs während der Leistungsperiode (2018 bis 2020) positiv entwickelt hat.

**Übertragung von in früheren Jahren gewährten Anwartschaften, die Leistungsbedingungen unterliegen**

Die finale Übertragungshöhe der gewährten Anwartschaften des leistungsorientierten Aktienplans 2019 (Leistungsperiode 2019 bis 2021) per Ende 2021 in zu übertragende Aktien, basierend auf dem TSR Rang der Zur Rose gegenüber der Vergleichsgruppe, betrug 156%.

Zuteilungsjahr	Wandelungsjahr	Übertragungshöhe in Prozent <sup>1</sup>
2019	2021	156%
2020	2022	Ausstehend <sup>2</sup>
2021	2023	Ausstehend <sup>2</sup>

1) Übertragungshöhe der gewährten PSU. Mitglieder der Konzernleitung mit Stellenantritt nach der Zuteilung der entsprechenden leistungsorientierten Aktienpläne sind für diese Zuteilungen nicht teilnahmeberechtigt.

2) Die Leistungsperiode ist noch nicht abgeschlossen. Die prozentuale Übertragungshöhe der gewährten PSU ist nach der Leistungsperiode verfügbar.

Die Aktionäre genehmigten an der Generalversammlung vom 23. April 2020 einen maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2021 von CHF 3.7 Millionen. Dieser Betrag besteht aus dem fixen Grundgehalt, den Nebenleistungen und den Vorsorgeleistungen. Die Gesamtvergütung von CHF 4.5 Millionen, die der Konzernleitung 2021 ausbezahlt wurde, übersteigt den maximalen Gesamtbetrag von CHF 3.7 Millionen, der von den Aktionären an der ordentlichen Generalversammlung 2020 für sieben Mitglieder das Geschäftsjahr 2021 genehmigt wurde. Dies ist auf die Tatsache zurückzuführen, dass in 2021 zwei neue Mitglieder in die Konzernleitung ernannt wurden sowie ein Mitglied innerhalb der Konzernleitung befördert wurde. Nach den geltenden Statuten darf der Verwaltungsrat für neu ernannte Mitglieder in die Konzernleitung sowie innerhalb der Konzernleitung beförderte Mitglieder einen Zusatzbetrag bis zu maximal 50 Prozent der letzten genehmigten Gesamtbeträge der Vergütung der Konzernleitungsmitgliedern gewähren.

Dieser statutarische Zusatzbetrag für Neumitglieder entspricht einem Betrag von CHF 1.85 Millionen. Per 01. Januar 2021 wurde Emanuel Lorini, Head Switzerland und per 01. August 2021 Madhu Nutakki, Chief Technology Officer als neue Mitglieder der Konzernleitung ernannt. Per 01. Dezember 2020 wurde das bisherige Konzernleitungsmitglied Walter Hess zum Head Germany ernannt. Dabei wurde zunächst der Betrag von CHF 41 000 bis zur Ausschöpfung des genehmigten maximalen Gesamtbetrags von CHF 3 700 000 zugewiesen und anschliessend ein Gesamtbetrag von CHF 833 000 zugeteilt, wovon der Betrag von CHF 395 000 Emanuel Lorini, CHF 314 000 Madhu Nutakki, sowie CHF 124 000 Walter Hess vergütet wurde.

Die in der obigen Tabelle offengelegte, an die Gruppenleitung zugesprochene variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 wird an der Generalversammlung 2022 zur Genehmigung vorgelegt.

#### **Vergütungen an frühere Mitglieder der Konzernleitung und Darlehen**

Im Berichtsjahr wurde an ein ehemaliges Mitglied der Konzernleitung eine Lohnfortzahlung während der Kündigungsfrist sowie eine vertraglich vereinbarte Entschädigung in der Höhe von total CHF 857 000 ausgerichtet. Es wurden keine Vergütungen an den Mitgliedern der Konzernleitung nahestehende Personen gezahlt. Im Verlauf des Geschäftsjahres wurden keine Darlehen an Mitglieder der Konzernleitung vergeben. Der Gesamtbetrag der per 31. Dezember 2021 ausstehenden marktüblichen Darlehen an die Mitglieder der Konzernleitung beläuft sich auf CHF 566 725. Das höchste ausstehende, gewährte Darlehen an Betül Susamis Unaran in der Funktion als Chief Strategy and Digital Officer betrug per 31. Dezember 2021 CHF 341 725. Es bestanden keine Darlehen an den Mitgliedern der Konzernleitung nahestehende Personen oder an ehemalige Mitglieder der Konzernleitung zu nicht marktüblichen Konditionen.

#### **Aktienbesitz**

Informationen zu gehaltenen Aktien von Verwaltungsrats- und Gruppenleitungsmitgliedern können dem Finanzbericht auf Seite 140 entnommen werden.





Ernst & Young AG  
Maagplatz 1  
Postfach  
CH-8010 Zürich

Telefon: +41 58 286 31 11  
Fax: +41 58 286 30 04  
www.ey.com/ch

An die Generalversammlung der  
Zur Rose Group AG, Steckborn

Zürich, 23. März 2022

## Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den beigefügten Vergütungsbericht der Zur Rose Group AG für das am 31. Dezember 2021 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 mit „geprüft“ gekennzeichneten Tabellen auf Seite 64 und 71 des Vergütungsberichts.



### Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der 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 Zur Rose Group AG für das am 31. Dezember 2021 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV.

Ernst & Young AG

/s/ Jolanda Dolente

**Jolanda Dolente**  
Zugelassene Revisionsexpertin  
(Leitende Revisorin)

/s/ Michael Britt

**Michael Britt**  
Zugelassener Revisionsexperte