

# VERGÜTUNGSBERICHT

## Einleitung

Der vorliegende Vergütungsbericht erläutert die grundlegende Vergütungspolitik der IVF HARTMANN GRUPPE und informiert über das Verfahren zur Festlegung der Vergütungen des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung sowie über derzeit eingesetzte Vergütungselemente. Schliesslich werden die Gesamtvergütungen des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung für das Jahr 2021 offengelegt.

Der Bericht erfüllt die am 1. Januar 2014 in Kraft getretenen Vorschriften der «Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften» (VegüV) und damit einhergehend die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts, namentlich Art. 663b<sup>bis</sup>, 696, 958, 958c, 958d Abs. 2–4, 958e Abs. 1 und 958f.

Des Weiteren folgt der Bericht im Wesentlichen den Empfehlungen des «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» von economiesuisse und der «Richtlinie Corporate Governance» (RLCG) der SIX Swiss Exchange AG.

Die Kapitel 3, 5 und 6 des vorliegenden Vergütungsberichts wurden durch die Revisionsstelle der IVF HARTMANN GRUPPE geprüft.

## 1 Vergütungspolitik

Ziel der Vergütungspolitik der IVF HARTMANN GRUPPE ist es, kompetente, erfahrene und motivierte Personen für die einzelnen Funktionen im Verwaltungsrat und in der Geschäftsleitung zu gewinnen und zu halten. Die Vergütungspolitik der Unternehmensgruppe gestaltet sich nach den folgenden drei Grundsätzen:

- **Fairness und Transparenz**  
Zum Einsatz kommen transparente, klar strukturierte Vergütungsmodelle, die eine gerechte Entlohnung in Bezug auf Verantwortungsbereich und Kompetenzen der einzelnen Positionen widerspiegeln.
- **Leistungs- und erfolgsbezogene Vergütung**  
Ein Teil der Vergütung ist an die individuelle Leistung in Bezug auf vorab definierte Ziele geknüpft.
- **Wettbewerbsfähige Vergütung**  
Die Vergütungen stehen in angemessener Relation zur marktüblichen Vergütung für vergleichbare Positionen.

## 2 Festlegung der Vergütungen

### 2.1 Beteiligte Organe

In den Festlegungsprozess der Vergütungen sind neben der Generalversammlung, dem Verwaltungsrat und dem CEO der IVF HARTMANN GRUPPE auch der Nominations- und Vergütungsausschuss des Verwaltungsrats (NVA) eingebunden. Die Aufgaben und Befugnisse dieses Ausschusses sind in Art. 19 Abs. 4–7 der Statuten sowie im Organisationsreglement geregelt.

Der NVA besteht aus mindestens drei Mitgliedern des Verwaltungsrats, die jährlich je einzeln von der Generalversammlung gewählt werden. Der NVA bestand bis zum 20. April 2021 aus den Herren Dr. Rinaldo Riguzzi, Michel Kuehn und Frau Andrea Rytz. Seit der Generalversammlung vom 20. April 2021 setzt er sich aus den Herren Dr. Rinaldo Riguzzi (Präsident), Stefan Müller (Vizepräsident) und Stefan Grote (Mitglied) zusammen. Der NVA kann externe Berater ohne Stimmrecht hinzuziehen.

Im Geschäftsjahr 2021 tagte der NVA im Februar; externe Berater wurden keine beigezogen. Die einzelnen Mitglieder traten bei der Beratung über ihre eigene Vergütung in Ausstand.

### 2.2 Kompetenzregelung

Die Kompetenzen hinsichtlich Vergütungen des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung sind in den Statuten und im Organisationsreglement geregelt. Gemäss Art. 23 der Statuten genehmigt die Generalversammlung jährlich, gesondert und bindend die Anträge des Verwaltungsrats in Bezug auf die Gesamtbeträge:

- **für die maximale Vergütung des Verwaltungsrats für die kommende Amtsdauer,**
- **für die maximale fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das folgende Geschäftsjahr,**
- **für die variable Vergütung der Geschäftsleitung für das vergangene Geschäftsjahr.**

Auf Grundlage dieser genehmigten maximalen Vergütungen erarbeitet der NVA die Einzelvergütungen für die Verwaltungsratsmitglieder sowie die fixe und die variable Einzelvergütung für jedes Mitglied der Geschäftsleitung. Der Verwaltungsrat entscheidet schliesslich über die Höhe der einzelnen Vergütungen unter Beachtung der durch die Generalversammlung genehmigten Beträge.

Gemäss Art. 24 der Statuten sind die Gesellschaft oder von ihr kontrollierte Gesellschaften ermächtigt, jeder Person, die nach dem Zeitpunkt der Genehmigung der Vergütung durch die Generalversammlung in die Geschäftsleitung eintritt oder innerhalb der Geschäftsleitung befördert wird, während der Dauer der bereits genehmigten Vergütungsperioden einen Zusatzbetrag auszurichten, wenn die bereits genehmigte Vergütung für dessen Vergütung nicht ausreicht. Der Zusatzbetrag darf je Vergütungsperiode die im Rahmen des zuletzt genehmigten maximalen Gesamtbetrags der Vergütung der Geschäftsleitung auf ein Mitglied der Geschäftsleitung entfallende höchste Vergütung maximal um 25 % übersteigen.

Gemäss Art. 28 der Statuten kann die Gesellschaft den Mitgliedern der Geschäftsleitung arbeitsverhältnisbezogene Darlehen oder Kredite gewähren. Diese sind auf 100 % der Gesamtvergütung limitiert und müssen Drittbedingungen entsprechen.

Die exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats sowie die Mitglieder der Geschäftsleitung sind zudem berechtigt, sich in den Vorsorge- und Pensionsplänen zu versichern oder teilzunehmen; die nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats nehmen nicht an den Vorsorgeeinrichtungen der Gesellschaft teil (Art. 28 der Statuten).

Der Verwaltungsrat legt der Generalversammlung den Vergütungsbericht für das vergangene Geschäftsjahr zur Konsultativabstimmung (ohne bindende Wirkung) vor.

## 2.3 Vergütungselemente

### a. Allgemeines

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine Vergütung, bestehend aus einem fixen Honorar. Es werden keine Sitzungsgelder ausgerichtet. Mitglieder des Verwaltungsrats, welche die Muttergesellschaft im Verwaltungsrat vertreten, erhalten keine Vergütungen. Für Mitglieder der Geschäftsleitung besteht die Vergütung aus einer fixen Vergütung (Basissalär) und einer variablen Vergütung (HARTMANN Performance Management System). Zur fixen Vergütung gehören auch Vorsorgeleistungen (Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung und beruflichen Vorsorge, Kapitalversicherung sowie Todesfall- und Invaliditätsversicherung). Die variable Vergütung (HARTMANN Performance Management System) ist einerseits an den finanziellen Erfolg der IVF HARTMANN GRUPPE und der HARTMANN GRUPPE, andererseits an individuelle, zu Beginn des Geschäftsjahres durch den NVA festgelegte Ziele der einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder gekoppelt. Die Arbeitsverträge mit den Mitgliedern der Geschäftsleitung sehen eine Kündigungsfrist von sechs bzw. zwölf Monaten (CEO) vor und enthalten keine Abgangsentschädigung.

### b. Verwaltungsrat Vergütung (Honorar)

Die Vergütung der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder richtet sich nach der jeweiligen Position und der zeitlichen Belastung im Jahr. Sämtliche Vergütungen sind fixe Barentschädigungen (Honorar); es besteht kein Aktienbeteiligungsprogramm.

### Vorsorge- und Zusatzleistungen

Die mit der Vergütung zusammenhängenden Leistungen an Sozial- und Vorsorgeversicherungen sowie Sachleistungen (z. B. Geschäftswagen) werden getrennt unter «Sozial-, Vorsorge- und Sachleistungen» aufgeführt.

Der NVA überprüft einmal jährlich, ob die bestehenden Vergütungshöhen vor dem Hintergrund der Grundsätze zur Vergütungspolitik weiterhin adäquat sind, und unterbreitet dem Verwaltungsrat gegebenenfalls Änderungsvorschläge.

### c. Geschäftsleitung

#### Fixe Vergütung (Basissalär)

Das Basissalär stellt das Entgelt für die jeweilige Funktion dar. Seine Höhe ist abhängig von der Verantwortung und den Kompetenzen der jeweiligen Funktion, dem persönlichen Profil des Stelleninhabers (Erfahrung, Leistungsnachweis, Qualifikation) sowie vergleichbaren externen Marktwerten. Es handelt sich um eine Barentschädigung.

### Variable Vergütung (HARTMANN Performance Management System)

Die variable Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung richtet sich nach den Regelungen und Vorgaben des globalen HARTMANN Performance Management Systems. Dieses basiert auf der Grundlage der finanziellen Unternehmensziele sowie von

klar messbaren individuellen Zielen. Die Zielvorgaben für die Geschäftsleitung der IVF HARTMANN GRUPPE für das Geschäftsjahr 2021 wurden vom Verwaltungsrat in Abstimmung mit den Regelungen und Vorgaben des globalen HARTMANN Performance Management Systems wie folgt festgelegt:

Umsatzerlöse Dritte IVF HARTMANN GRUPPE (ohne Desinfektion)	19.69 % – 21.21 %
Umsatzerlöse Dritte Desinfektion IVF HARTMANN GRUPPE	6.31 % – 6.79 %
Vertriebsmanagement-EBIT Dritte IVF HARTMANN GRUPPE (ohne Desinfektion)	14.78 % – 15.92 %
Vertriebsmanagement-EBIT Dritte Desinfektion IVF HARTMANN GRUPPE	11.22 % – 12.08 %
Organisches Umsatzwachstum HARTMANN GRUPPE (ohne Desinfektion)	5.73 % – 6.17 %
Organisches Umsatzwachstum Desinfektion HARTMANN GRUPPE	0.77 % – 0.83 %
Bereinigtes EBITDA HARTMANN GRUPPE (ohne Desinfektion)	5.52 % – 5.94 %
Bereinigtes EBITDA HARTMANN GRUPPE Desinfektion	0.98 % – 1.06 %
Individuelle Ziele	30 % – 35 %
<b>Total variable Vergütung</b>	<b>100 %</b>

Beim Vertriebsmanagement-EBIT Dritte IVF HARTMANN GRUPPE handelt es sich um eine genau definierte Profitabilitätskennzahl der Betriebsbuchhaltung der IVF HARTMANN GRUPPE. Im Vergleich zum Betriebsergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) der IVF HARTMANN GRUPPE werden bestimmte Aufwendungen und Erträge nicht oder nur zum Teil berücksichtigt, und es wird nur der Vertriebsmanagement-EBIT aus der Geschäftstätigkeit mit Dritten berücksichtigt (ohne Vertriebsmanagement-EBIT aus der Geschäftstätigkeit mit Nahestehenden, im Speziellen mit der HARTMANN GRUPPE).

Die Aufgliederung der Umsatzerlöse der IVF HARTMANN GRUPPE in Umsatz Dritte und Umsatz nahestehende Personen können dem Anhang zur Konzernrechnung (Ziff. 4) entnommen werden. Bei den Kennzahlen bereinigtes EBITDA HARTMANN GRUPPE sowie organisches Umsatzwachstum HARTMANN GRUPPE handelt es sich um Alternative Leistungskennzahlen der HARTMANN GRUPPE. Die Definitionen dieser beiden Alternativen Leistungskennzahlen sind auf der Website der HARTMANN GRUPPE (<https://www.hartmann.info/en-corp/investor-relations/II/corp/ad-hoc-mitteilungen>) zu finden.

Die festgelegten Ziele werden mit einer Zielsetzungskurve verknüpft. Die Zielerreichung wird zwischen 0 % und 200 % linear ermittelt. Im Weiteren besteht ein Ermessensspielraum seitens des Verwaltungsrats, der die Managementleistung beurteilt.

Sämtliche variablen Vergütungselemente werden, in Übereinstimmung mit den Vorgaben der Stiftung für Fachempfehlungen zur Rechnungslegung (Swiss GAAP FER), periodengerecht abgegrenzt (Accrual Principle). Bei der variablen Vergütung handelt es sich um eine Barentschädigung; es besteht kein Aktienbeteiligungsprogramm.

#### Vorsorge- und Zusatzleistungen

Die mit der Vergütung zusammenhängenden Leistungen an Sozial- und Vorsorgeversicherungen sowie Sachleistungen (z. B. Geschäftswagen) werden getrennt unter «Sozial-, Vorsorge- und Sachleistungen» aufgeführt und den einzelnen Vergütungselementen zugeteilt.

Die Mitglieder der Geschäftsleitung erhalten eine Pauschale für Geschäfts- und Repräsentationsspesen, die in Übereinstimmung mit dem von den zuständigen kantonalen Steuerbehörden genehmigten, unternehmensweit gültigen Spesenreglement steht. Pauschalspesen stellen daher Spesenersatz und somit keine Vergütungen dar und werden in die Berechnung der Gesamtvergütung nicht miteinbezogen.

Der NVA überprüft einmal jährlich, ob die bestehenden Basis-saläre vor dem Hintergrund der Grundsätze zur Vergütungspolitik weiterhin adäquat sind, und unterbreitet dem Verwaltungsrat gegebenenfalls Änderungsvorschläge.

### 3 Vergütungen für das Geschäftsjahr 2021 (geprüft)

#### a. Vergütungen an den Verwaltungsrat

Für das Geschäftsjahr 2021 erhielten der Verwaltungsratspräsident sowie die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrats folgende Vergütungen:

in CHF		Verwaltungsrats- entschädigungen	Sozial-, Vorsorge- und Sach- leistungen	Total Vergütungen
Dr. Rinaldo Riguzzi, Präsident des Verwaltungsrats		103'000	18'825	121'825
Stefan Müller, Vizepräsident des Verwaltungsrats (seit 20. April 2021)		-	-	-
Stefan Grote, Mitglied (seit 20. April 2021)		-	-	-
Michel Kuehn, Vizepräsident des Verwaltungsrats (bis 20. April 2021)		-	-	-
Andrea Rytz, Mitglied (bis 20. April 2021)	pro rata	13'863	735	14'598
<b>Total Vergütungen Verwaltungsrat</b>		<b>116'863</b>	<b>19'560</b>	<b>136'423</b>

Der Verwaltungsrat hat auf Empfehlung des NVA im Jahr 2021 keine Anpassungen am bestehenden Vergütungsgerüst des Verwaltungsrats vorgenommen.

#### Vergütung an Mitglieder des Verwaltungsrats 2020

in CHF		Verwaltungsrats- entschädigungen	Sozial-, Vorsorge- und Sach- leistungen	Total Vergütungen
Dr. Rinaldo Riguzzi, Präsident des Verwaltungsrats		103'000	18'773	121'773
PD Dr. med. Walter Schweizer, Vizepräsident des Verwaltungsrats (bis 21. April 2020)	pro rata	17'749	493	18'242
Michel Kuehn, Vizepräsident des Verwaltungsrats (seit 21. April 2020, davor Mitglied)		-	-	-
Fritz Hirsbrunner, Mitglied (bis 21. April 2020)	pro rata	14'077	1'887	15'964
Andrea Rytz, Mitglied		46'000	2'427	48'427
<b>Total Vergütungen Verwaltungsrat</b>		<b>180'826</b>	<b>23'580</b>	<b>204'406</b>

## b. Gesamtvergütungen an die Geschäftsleitung

Für das Geschäftsjahr 2021 erhielt die Geschäftsleitung folgende Vergütungen:

in CHF	Geschäftsleitung gesamt		davon CEO	
	2021	2020	2021	2020
Basissaläre	742'245	737'946	390'426	388'965
Sozial-, Vorsorge- und Sachleistungen	226'511	199'342	119'152	105'284
<b>Subtotal Basissaläre</b>	<b>968'756</b>	<b>937'288</b>	<b>509'578</b>	<b>494'249</b>
Variable Vergütung	255'185	512'481	144'201	310'181
Sozialleistungen	13'525	27'162	7'643	16'440
<b>Subtotal variable Vergütung</b>	<b>268'710</b>	<b>539'643</b>	<b>151'844</b>	<b>326'621</b>
<b>Total Vergütungen Geschäftsleitung</b>	<b>1'237'466</b>	<b>1'476'931</b>	<b>661'422</b>	<b>820'870</b>

Die für die variable Vergütung relevante Zielerreichung lag im Jahr 2021 gemittelt bei 93 %. Dabei entsprach die Höhe der variablen Vergütung zwischen 31 % und 37 % des Basissalärs.

#### 4 Aktienbesitz des Verwaltungsrats, der Geschäftsleitung und ihnen nahestehender Personen

Zum 31. Dezember 2021 bzw. zum 31. Dezember 2020 hielten die Mitglieder des Verwaltungsrats, der Geschäftsleitung sowie diesen nahestehende Personen die folgende Anzahl Aktien:

Anzahl Aktien	2021	2020
Dr. Rinaldo Riguzzi, Präsident des Verwaltungsrats	243	243
Stefan Müller, Vizepräsident des Verwaltungsrats (seit 20. April 2021)	10	–
Stefan Grote, Mitglied (seit 20. April 2021)	10	–
Michel Kuehn, Vizepräsident des Verwaltungsrats (bis 20. April 2021)	–	10
Andrea Rytz, Mitglied (bis 20. April 2021)	–	20
<b>Beteiligungen des Verwaltungsrats</b>	<b>263</b>	<b>273</b>
Dr. Claus Martini, CEO	200	200
Bernd Deny, COO	–	–
Dr. Hannes Leu, CFO	100	100
<b>Beteiligungen der Geschäftsleitung</b>	<b>300</b>	<b>300</b>

#### 5 Zusätzliche Leistungen (geprüft)

Weder die Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung noch diesen nahestehende Personen haben in den Geschäftsjahren 2021 und 2020 Honorare oder andere Vergütungen für zusätzliche Leistungen zugunsten der IVF HARTMANN GRUPPE bezogen.

#### 6 Darlehen und Kredite an Organmitglieder und nahestehende Personen (geprüft)

In den Geschäftsjahren 2021 und 2020 sind keine Darlehen und Kredite der IVF HARTMANN GRUPPE gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung sowie ihnen nahestehenden Personen gewährt worden oder ausstehend.

# Bericht der Revisionsstelle

an die Generalversammlung der IVF HARTMANN Holding AG

Neuhausen am Rheinflall

Wir haben den beigefügten Vergütungsbericht der IVF HARTMANN Holding AG für das am 31. Dezember 2021 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14 bis 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den mit „geprüft“ gekennzeichneten Tabellen auf den Seiten 40 bis 45 des Vergütungsberichts.

## 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 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 bis 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 bis 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 Vergütungsselementen 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.

PricewaterhouseCoopers AG, Bahnhofplatz 17, Postfach, 8400 Winterthur  
Telefon: +41 58 792 71 00, Telefax: +41 58 792 71 10, [www.pwc.ch](http://www.pwc.ch)

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

**Prüfungsurteil**

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der IVF HARTMANN Holding AG für das am 31. Dezember 2021 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG



Blaženka Kovács-Vujević  
Revisionsexpertin  
Leitende Revisorin



Regina Spälti  
Revisionsexpertin

Winterthur, 25. Februar 2022