



VERGÜTUNGSBERICHT 2025

4 Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht legt die Vergütungsprinzipien und den Governance-Rahmen in Bezug auf die Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung von Dätwyler fest. Zudem informiert er über die einzelnen Vergütungspläne und über die Vergütungen für das Jahr 2025.

Der Vergütungsbericht entspricht dem Schweizer Obligationenrecht, insbesondere dem vierten Abschnitt «Vergütungen bei Gesellschaften, deren Aktien an einer Börse kotiert sind», der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange und dem Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance von economiesuisse.



Unterkapitel

- 4.1 Governance-Rahmen zur Vergütung
- 4.2 Struktur der Vergütung des Verwaltungsrats
- 4.3 Struktur der Vergütung der Konzernleitung
- 4.4 Vergütungen im Berichtsjahr 2025
- 4.5 Bericht der Revisionsstelle

4.1 Governance-Rahmen zur Vergütung

Nominierungs- und Vergütungsausschuss

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss besteht in der Regel aus drei Mitgliedern des Verwaltungsrats, die jährlich einzeln durch die Generalversammlung gewählt werden. Auch der Vorsitzende wird durch die Generalversammlung gewählt.

Per Ende 2025 setzte sich der Nominierungs- und Vergütungsausschuss wie folgt zusammen: Hanspeter Fässler (Vorsitz), Jens Breu und Claude R. Cornaz. Im Jahr 2025 traf sich der Nominierungs- und Vergütungsausschuss zu fünf Standardsitzungen.

Sitzungsteilnahme 2025

Hanspeter Fässler	5/5
Jens Breu	5/5
Claude R. Cornaz	5/5

Zuständigkeiten des Nominierungs- und Vergütungsausschusses

Die Statuten der Dätwyler Holding AG enthalten Bestimmungen zu den Zuständigkeiten und Aufgaben des Nominierungs- und Vergütungsausschusses. Die Statuten sind auf unserer [Webseite](#)  verfügbar.

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss verfügt zudem über ein schriftliches Reglement, das die Zuständigkeiten festlegt. Dieser Ausschuss befasst sich im Allgemeinen mit den Vorarbeiten für die Anträge und Entscheidungen des Gesamtverwaltungsrats. Eine Kompetenz zur Umsetzung besteht nur im Rahmen der bereits von der Generalversammlung respektive dem Verwaltungsrat im Grundsatz genehmigten Vergütungen und soweit dies in den Statuten oder in einem Reglement ausdrücklich vorgesehen ist. Der Ausschuss tritt bei Bedarf, mindestens aber einmal jährlich auf Einladung des Vorsitzenden zusammen. Der Verwaltungsratspräsident und der CEO nehmen auf Einladung und in beratender Funktion an den Sitzungen teil, der HR-Verantwortliche der Dätwyler Gruppe führt das Protokoll. An der Besprechung der Traktanden zu seinen Leistungen und Vergütungen nimmt der CEO nicht teil.

Genehmigungsstufen

	Empfehlung	Überprüfung	Genehmigung
Vergütungsprinzipien (Statuten)	Nominierungs- und Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat	Generalversammlung (verbindliche Abstimmung)
Vergütungsmodelle für Verwaltungsrat und Konzernleitung	Nominierungs- und Vergütungsausschuss		Verwaltungsrat
Vergütungsbericht	Nominierungs- und Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat	Generalversammlung (konsultative Abstimmung)
Maximaler Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrats	Nominierungs- und Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat	Generalversammlung (verbindliche Abstimmung)
Individuelle Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats	Nominierungs- und Vergütungsausschuss		Verwaltungsrat
Maximaler Gesamtbetrag der Vergütung der Konzernleitung	Nominierungs- und Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat	Generalversammlung (verbindliche Abstimmung)
Vergütung des CEOs	Nominierungs- und Vergütungsausschuss		Verwaltungsrat
Individuelle Vergütung der übrigen Mitglieder der Konzernleitung	CEO	Nominierungs- und Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat

Festsetzungsverfahren für das Vergütungssystem

Das Vergütungssystem wird normalerweise in Abständen von drei Jahren durch den Nominierungs- und Vergütungsausschuss überprüft, um der Entwicklung des Geschäftsumfelds Rechnung zu tragen.

Die Vergütungspolitik der Dätwyler Gruppe misst sich an den üblichen Normen für ähnliche Positionen in vergleichbaren Unternehmen. Das Festsetzungsverfahren für die Bestandteile und den Umfang der Vergütungen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung beruht auf Vergleichsanalysen anhand von Vergütungsumfragen und Offenlegungen in den Jahresberichten vergleichbarer Unternehmen.

Zu den vergleichbaren Unternehmen zählen internationale Industrieunternehmen, die an der SIX Swiss Exchange kotiert sind, mit ähnlicher geografischer Reichweite, ähnlichem Ertragsvolumen, ähnlicher Komplexität, ähnlicher Kapitalisierung und ähnlicher Mitarbeiterzahl wie zum Beispiel Accelleron, Belimo, Bossard, Bucher Industries, Dormakaba, Geberit, Georg Fischer, Landis+Gyr, Komax, OC Oerlikon, SFS, VAT und Ypsomed.

Die Generalversammlung genehmigt jährlich die Anträge des Verwaltungsrats in Bezug auf die maximalen Gesamtbeträge der Vergütung des Verwaltungsrats für die Dauer bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung gemäss Art. 21b der Statuten und der Vergütung der Konzernleitung für das nächste Geschäftsjahr gemäss Art. 21c der Statuten.

Der Umfang der Vergütungen des Verwaltungsrats bemisst sich nach der Vertretung in den einzelnen Ausschüssen. Er wird jährlich durch den Nominierungs- und Vergütungsausschuss im Rahmen des von der Generalversammlung genehmigten Maximalbetrags und unter Beachtung von Art. 21b der Statuten festgelegt und dem Verwaltungsrat zur Genehmigung vorgelegt. Die Mitglieder des Verwaltungsrats haben an den entsprechenden Sitzungen des Verwaltungsrats ein Mitspracherecht.

Die Statuten der Dätwyler Holding AG enthalten weitere Bestimmungen zu den Grundsätzen über erfolgsabhängige Vergütungen, die Zuteilung von Beteiligungspapieren, Wandel- und Optionsrechten sowie Vorsorgeleistungen, zum Zusatzbetrag für die Vergütung von Mitgliedern der Geschäftsleitung sowie zur Genehmigung der Anträge des Verwaltungsrats betreffend die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung durch die Generalversammlung (Art. 21a–21d). Die Statuten sind auf unserer [Webseite](#)  verfügbar.

4.2 Struktur der Vergütung des Verwaltungsrats

Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats orientiert sich an der mit ihrer jeweiligen Funktion verbundenen Verantwortung und den zeitlichen Anforderungen. Die Vergütung umfasst ein Basishonorar für jedes Verwaltungsratsmitglied sowie Zusatzhonorare z. B. für das Präsidium und den Einsitz in Ausschüssen.

Mitglieder des Verwaltungsrats beziehen die ihnen zustehende Vergütung in Form eines festen, in bar entrichteten Honorars sowie der Zuteilung von Inhaberaktien der Dätwyler Holding AG mit einer Sperrfrist von fünf Jahren. Die Anzahl der zugeteilten Inhaberaktien ermittelt sich aus dem Fixbetrag und dem Durchschnittskurs der 30 Kalendertage vor dem Zuteilungstermin. Bei Todesfall oder Invalidität eines Verwaltungsratsmitglieds können die Aktien auf Wunsch der Programmteilnehmer bzw. der von ihnen begünstigten Personen vorzeitig entsperrt werden.

Vergütungsmodell für die Verwaltungsratsmitglieder

	Barhonorar (CHF, brutto)	Gesperrte Aktien (CHF, brutto)
Basishonorar		
Für die Tätigkeit im Verwaltungsrat	30'000	150'000
Zusatzhonorar		
VR-Präsident	100'000 ¹	180'000 ¹
VR-Vizepräsident		50'000
Präsidium eines Ausschusses	40'000	
Einsatz in Ausschüssen	20'000	

1. Für das Zusatzhonorar des VR-Präsidiums besteht ein Wahlrecht. Vom Gesamtbetrag von CHF 280'000 können zwischen CHF 150'000 und CHF 230'000 in Form von gesperrten Aktien bezogen werden.

Die Bestandteile und die Höhe der Vergütung basieren auf Vergleichsanalysen mit der oben erwähnten Gruppe von vergleichbaren international tätigen Industrieunternehmen.

Für die Übernahme zusätzlicher Aufgaben sowie für die Teilnahme an den Sitzungen eines temporären Ausschusses können die Mitglieder des Verwaltungsrats eine zusätzliche Entschädigung erhalten, sofern dies vom Verwaltungsrat im Voraus festgelegt wird.

Die Auszahlung der Honorare und die Zuteilung der Aktien erfolgen jeweils im Juni und beziehen sich auf das laufende Amtsjahr. Sie unterliegen den üblichen Sozialabgaben, begründen aber keine Pensionsansprüche. Eine generelle Reisekostenentschädigung besteht nicht.

4.3 Struktur der Vergütung der Konzernleitung

Die Vergütung der Konzernleitung besteht aus folgenden Komponenten:

Vergütungsmodell für die Konzernleitung

	Instrument	Zweck
Fixes Grundgehalt	Monatliche Barzahlungen	Vergütung für die Ausübung der Funktion und die zur Ausübung der Rolle erforderlichen Qualifikationen
Variabler Bonus	Jährliche Barzahlung	Vergütung für die kollektive Unternehmensleistung im Berichtsjahr (Auswahl aus Umsatz-, Gewinn-, Cash-Flow- und Nachhaltigkeitskriterien)
Langfristiger Beteiligungsplan	Jährliche Zuteilung von Performance Share Units mit dreijähriger Vesting-Periode	Förderung nachhaltiger Ergebnisse und der langfristigen Ausrichtung auf die Interessen der Aktionäre
Arbeitgeber- Sozialversicherungsbeiträge und Nebenleistungen	Altersvorsorge, Versicherungen und geldwerte Vorteile	Schutz vor Risiken und Abdeckung von Geschäftsaufwendungen

Fixes Grundgehalt

Die Höhe des fixen Grundgehalts hängt vom Umfang der Funktion sowie von den Qualifikationen und der Erfahrung ab, die erforderlich sind, um die Funktion auszufüllen. Das Marktumfeld ist ebenfalls massgebend. Die fixen Grundgehälter sollen sich im Umfang der Vergütung für ähnliche Funktionen bei den oben erwähnten vergleichbaren Unternehmen bewegen.

Variabler Bonus

Der variable Bonus ist eine Vergütung für die kollektive Leistung des Unternehmens über den Zeitraum von einem Jahr. Für den CEO beträgt der Zielbonus 75% bis 100% des jährlichen fixen Grundgehalts, während er für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung individuell zwischen 25% und 60% des fixen Grundgehalts festgelegt wird. Die entsprechenden Maximalbeträge belaufen sich auf das Doppelte des Zielbonus.

In Abstimmung mit der übergeordneten Strategie des nachhaltigen profitablen Wachstums wird der variable Bonus im Berichtsjahr auf der Basis von vier Leistungsindikatoren mit unterschiedlicher Gewichtung gemessen:

- Nettoumsatzwachstum im Vergleich zum Vorjahr, relativ zu einer Vergleichsgruppe von Unternehmen (Gewichtung: 30%)
- EBIT-Verbesserung (Gewinn vor Zinsen und Steuern) im Vergleich zum Vorjahr, relativ zur gleichen Vergleichsgruppe von Unternehmen (Gewichtung: 30%)
- Verbesserung des Operating Cash Flows im Vergleich zu einem internen Budgetwert (Gewichtung: 20%)
- Nachhaltigkeits-Messgrößen (Gewichtung: 20%)

Der Vergleich der beiden Leistungsindikatoren Nettoumsatzwachstum und EBIT-Verbesserung mit den Leistungen von ähnlichen Unternehmen wird von der Obermatt AG durchgeführt. Die Vergleichsgruppe setzt sich aus Unternehmen zusammen, welche vergleichbare Produkte, Technologien, Kunden, Lieferanten oder Investoren haben und daher ähnlichen Marktzyklen ausgesetzt sind wie Dätwyler. Für die beiden Divisionen Healthcare und Industrial gibt es je eine separate Vergleichsgruppe. Für die Mitglieder der Konzernleitung werden die Resultate der beiden Divisionen Healthcare und Industrial mit deren Umsatzanteil gewichtet.

Die Vergleichsgruppen im Berichtsjahr bestanden aus den folgenden Unternehmen:

Vergleichsgruppe Healthcare Division

Aptargroup (Pharma), Baxter, Becton Dickinson (Medical), Borosil, Corning, Gerresheimer, ICU Medical, Lonza, Medmix, Medtronic, Nipro, Sartorius, Schott Pharma, Stevanato, Terumo, West Pharmaceutical, Ypsomed

Vergleichsgruppe Industrial Division

Amcor, Amphenol, Ball, Bridgestone, Continental (ContiTech), Cooper-Standard, Eagle Industry, Elkem, Fujikura, Hexpol, Johnson Controls, Parker-Hannifin (Diversified Industrial), Sanok, Semperit, SIG, Silgan, Sonoco, Stoneridge, Sumitomo Riko, TE Connectivity, Trelleborg, Valeo, ZF

Um für die Leistungsindikatoren Nettoumsatzwachstum und EBIT-Verbesserung den Zielbonus zu erreichen, muss jeweils der Medianwert der Vergleichsgruppe erreicht werden.

Die maximale Auszahlung beim Nettoumsatzwachstum bzw. bei der EBIT-Verbesserung kann nur erreicht werden, wenn Dätwyler alle Vergleichsunternehmen im jeweiligen Indikator schlägt. Sollte Dätwyler bei einem Indikator schlechter abschneiden als alle Vergleichsunternehmen, gibt es für diesen Leistungsindikator keine Auszahlung. Die Berechnung von Werten zwischen 0% und dem Maximalbetrag erfolgt linear.

Bei speziellen Umständen kann der Verwaltungsrat die Leistungsindikatoren bereinigen oder vom Berechnungsansatz abweichen.

Die Messgrößen für den Nachhaltigkeits-Leistungsindikator werden aus den Themen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse abgeleitet. Sie können vom Verwaltungsrat jährlich neu festgesetzt und gewichtet werden.

Langfristiger Beteiligungsplan

Der langfristige Beteiligungsplan misst die Leistung von Dätwyler relativ zu Vergleichsunternehmen über einen Zeitraum von drei Jahren und basiert auf sogenannten Performance Share Units (PSU).

Eine PSU steht für ein bedingtes Anrecht, Inhaberaktien des Unternehmens zu erhalten.

Voraussetzung hierfür ist die Erfüllung bestimmter Bedingungen während der dreijährigen Vesting-Periode. Die Vesting-Bedingungen umfassen sowohl die Erreichung der vorher festgelegten Leistungsziele als auch ein ungekündigtes Anstellungsverhältnis am Ende der Vesting-Periode.

Als Grundlage für die Zuteilung der PSU hat der Verwaltungsrat für jedes Mitglied der Konzernleitung einen Zielbetrag bestimmt. Dieser Zielbetrag orientiert sich an der oben genannten Vergleichsgruppe. Der Zuteilungswert der PSU beträgt rund ein Drittel bis zwei Drittel des fixen Grundgehalts der Mitglieder der Konzernleitung.

Am Zuteilungstag (1. Januar) wird anhand des Zielbetrags und des durchschnittlichen Schlusskurses der 20 Börsentage vor Zuteilung die jeweilige Anzahl von PSU bestimmt. Die Leistungsbedingungen (je mit einem Drittel gewichtet) sind im Berichtsjahr wie folgt:

- relatives Nettoumsatzwachstum
- relatives ROCE-Wachstum
- relativer Total Shareholder Return (TSR)

Die Leistung von Dätwyler wird über die dreijährige Programmlaufzeit jährlich für alle drei Kennzahlen gemessen und mit derjenigen der oben erwähnten Vergleichsgruppe verglichen. Die so ermittelten neun Messpunkte ergeben die Leistung von Dätwyler über die drei Jahre hinweg. Die Vergleichsgruppe wird vom Verwaltungsrat vor der jährlichen PSU-Zuteilung bestätigt und kann bei Bedarf von diesem angepasst werden.

Mit dem langfristigen Beteiligungsplan wird ein bedeutender Teil der Vergütung der Konzernleitung mit dem langfristigen Unternehmenserfolg verknüpft. Damit wird die Ausrichtung auf die Interessen der Aktionäre gefördert. Der Auszahlungsfaktor bestimmt sich wie folgt:

- Perzentilrang < 25% der Vergleichsgruppe (Grenzwert): 0% Auszahlung
- Perzentilrang im Median der Vergleichsgruppe: 100% Auszahlung
- Perzentilrang > 75% der Vergleichsgruppe (Deckel): 200% Auszahlung
- lineare Interpolation zwischen diesen Punkten

Der kombinierte Auszahlungsfaktor ist ein gewichteter Durchschnitt der Auszahlungsfaktoren für die drei Leistungsbedingungen. Für die Gesamtzahl der Aktien, die dem Teilnehmenden am Ende der Vesting-Periode übertragen werden, wird die Zahl der ursprünglich zugeteilten PSU mit dem kombinierten Auszahlungsfaktor multipliziert. Die relative Leistungserreichung und der kombinierte Auszahlungsfaktor werden von der Obermatt AG berechnet.

Weist Dätwyler während des letzten Jahres der dreijährigen Vesting-Periode aus dem laufenden Geschäft einen negativen Gewinn nach Steuern (d. h. einen Verlust) aus oder geht der Verwaltungsrat davon aus, dass den Aktionären keine angemessene Dividende ausgezahlt werden kann, behält sich der Verwaltungsrat das Recht vor, festzulegen, ob und in welchem Masse die PSU für diesen Zeitraum unabhängig vom erzielten kombinierten Auszahlungsfaktor entschädigungslos verfallen.

Im Falle eines Austritts verfallen die PSU im Normalfall entschädigungslos, mit Ausnahme von Pensionierung, Tod, Invalidität oder eines Kontrollwechsels beim Unternehmen. In diesen Fällen werden den Teilnehmenden Aktien aufgrund des erreichten Auszahlungsfaktors pro rata am Ende der Vesting-Periode übertragen, wobei im Todesfall die Pro-rata-Übertragung bereits im Zeitpunkt des Todes erfolgt.

Für PSU oder Aktien, die im Rahmen des langfristigen Beteiligungsplans gewährt werden, gelten Rückforderungsvorbehalte (Clawbacks) und Malus-Bestimmungen, falls Dätwyler Buchungs- oder Bilanzkorrekturen vornehmen muss.

Nebenleistungen und Sozialversicherungsbeiträge

Die Mitglieder der Konzernleitung erhalten keine besonderen Nebenleistungen. Sie haben Anspruch auf einen Firmenwagen oder eine äquivalente Abgeltung. Die ausgewiesenen Nebenleistungen enthalten den Anteil Privatgebrauch am Geschäftsfahrzeug und die Kinderzulagen. Mitglieder der Konzernleitung gehören den regulären Sozial- und Vorsorgeplänen des jeweiligen Landes an, in denen ihre Arbeitsverträge abgeschlossen wurden.

4.4 Vergütungen im Berichtsjahr 2025

Die Vergütungen an die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sowie diesen Organen nahestehende Personen sind nachstehend ersichtlich. Die Erläuterungen dazu sind im Anschluss an die Tabellen zu finden. Die Tabellen 1 bis 8 wurden von der Revisionsstelle geprüft.

Vergütungen Verwaltungsrat 2025 (Amtsjahr), geprüft

Tabelle 1, in CHF

Name	Funktion	Barvergütung (brutto)	Aktien- beteiligung ¹ Marktwert (brutto)	Sozialver- sicherungs- beiträge Arbeitgeber	Total Vergütungen
Paul Hälg	Präsident	130'000	330'085	26'154	486'239
Hanspeter Fässler	Vizepräsident	70'000	200'062	14'712	284'774
Jens Breu	Mitglied	50'000	150'017	13'409	213'426
Claude R. Cornaz	Mitglied	50'000	150'017	13'409	213'426
Jürg Fedier	Mitglied	70'000	150'017	12'016	232'033
Britt Hendriksen	Mitglied	50'000	150'017	13'060	213'077
Martin Hirzel	Mitglied	50'000	150'017	13'409	213'426
Gabi Huber	Mitglied	50'000	150'017	10'537	210'554
Dirk Lambrecht	Mitglied	30'000	150'017	11'834	191'851
Total für Verwaltungsrat		550'000	1'580'266	128'540	2'258'806

1. Die Aktien wurden am 2. Juni 2025 zugeteilt. Der ausgewiesene Marktwert entspricht dem Durchschnittskurs von CHF 118.31 im Zeitfenster vom 15.04.2025 bis zum 15.05.2025.

Vergütungen Verwaltungsrat 2024 (Amtsjahr), geprüft

Tabelle 2, in CHF

Name	Funktion	Barvergütung (brutto)	Aktien- beteiligung ¹ Marktwert (brutto)	Sozialver- sicherungs- beiträge Arbeitgeber	Total Vergütungen
Paul Hälg	Präsident	130'000	330'008	27'382	487'390
Hanspeter Fässler	Vizepräsident	70'000	200'016	15'452	285'468
Jens Breu	Mitglied	50'000	150'103	13'974	214'077
Claude R. Cornaz	Mitglied	50'000	150'103	13'974	214'077
Jürg Fedier	Mitglied	70'000	150'103	12'582	232'685
Martin Hirzel	Mitglied	50'000	150'103	13'974	214'077
Gabi Huber	Mitglied	50'000	150'103	11'097	211'200
Dirk Lambrecht	Mitglied	30'000	150'103	12'160	192'263
Total für Verwaltungsrat		500'000	1'430'642	120'596	2'051'238

1. Die Aktien wurden am 3. Juni 2024 zugeteilt. Der ausgewiesene Marktwert entspricht dem Durchschnittskurs von CHF 182.83 im Zeitfenster vom 16. April bis zum 15. Mai 2024.

Vergütungen Konzernleitung 2025, geprüft

Tabelle 3, in CHF

Name	Funktion	Fixes Grundgehalt brutto	Variabler Bonus brutto ³	Performance Share Units Zuteilungswert ⁴	Sozialversiche- rungsbeiträge Arbeitgeber	Neben- leistungen	Total Vergütungen
Volker Cwielong ¹	CEO	576'000	509'760	300'043	331'720	15'480	1'733'003
Total Konzernleitung ²		2'188'585	1'078'214	927'820	1'135'253	77'432	5'407'304

1. Höchste Vergütung.
2. Per 31. Dezember 2025 umfasste die Konzernleitung fünf Mitglieder. Während vier Monaten zählte die Konzernleitung sechs Mitglieder.
3. Schätzung zum Publikationstermin des Geschäftsberichts.
4. Die Performance Share Units des langfristigen Beteiligungsplans wurden am 1. Januar 2025 basierend auf dem Kurs der Dätwyler Inhaberkarte von CHF 138.46 zugeteilt (durchschnittlicher Schlusskurs der 20 Handelstage vor dem Zuteilungstermin).

Vergütungen Konzernleitung 2024, geprüft

Tabelle 4, in CHF

Name	Funktion	Fixes	Variable	Performance	Sozialversiche-	Neben-	Total
		Grundgehalt brutto	Bonus brutto ³	Share Units Zuteilungswert ⁴	rungsbeiträge Arbeitgeber		
Volker Cwielong ¹	CEO	432'000	329'531	225'164	239'739	22'625	1'249'060
Total Konzernleitung ²		1'801'213	1'099'435	796'975	1'024'345	171'671	4'893'639

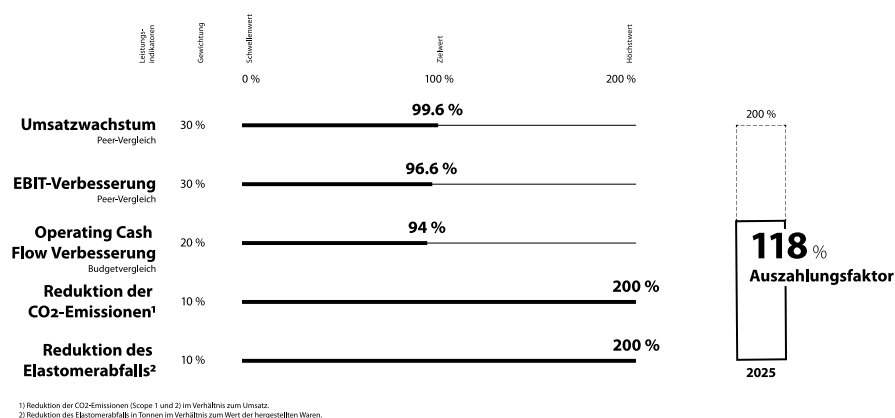
- 1. Höchste Vergütung; für 9 Monate ab 1. April 2024.
- 2. Per 31. Dezember 2024 umfasste die Konzernleitung fünf Mitglieder. Während des Berichtsjahrs gab es aufgrund von zwei personellen Wechseln wenige Monate, in denen zwei Funktionen doppelt besetzt waren.
- 3. Die im Berichtsjahr 2025 für das Geschäftsjahr 2024 ausbezahlten variablen Boni der Konzernleitung waren um total CHF 158'158 tiefer als die im Geschäftsbericht 2024 publizierte Schätzung, weil der Zielerreichungsgrad tiefer als erwartet ausgefallen ist. Die Sozialversicherungsbeiträge wurden ebenfalls entsprechend angepasst.
- 4. Die Performance Share Units des langfristigen Beteiligungsplans wurden am 1. Januar 2024 basierend auf dem Kurs der Dätwyler Inhaberaktie von CHF 198.40 zugeteilt (durchschnittlicher Schlusskurs der 20 Handelstage vor dem Zuteilungstermin).

Unter Berücksichtigung der Gewichtung der vier Leistungsindikatoren (Nettoumsatzwachstum, EBIT-Verbesserung, Verbesserung des Operating Cash Flows und Nachhaltigkeit) ergibt sich ein aggregierter provisorischer Auszahlungsfaktor von 118% (gegenüber 100.9% im Vorjahr). Details dazu sind aus der Infografik unten ersichtlich.

Der effektiv ausbezahlte Wert des variablen Lohnanteils wird im Vergütungsbericht des Folgejahres ausgewiesen.

Die Gesamtvergütungen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung liegen unterhalb der maximalen Gesamtvergütungen von CHF 2.35 Mio. beziehungsweise CHF 6.3 Mio., welche von den Aktionären an den ordentlichen Generalversammlungen 2024 und 2025 für das Geschäftsjahr 2025 genehmigt wurden. Bei der Vergütung der Konzernleitung führte der Eintritt eines zusätzlichen Mitglieds, Michael Höller, Chief Operating Officer (COO) Head of Division Industrial, während des Berichtsjahrs in den Unterkategorien fixes Grundgehalt und Vorsorge- und Nebenleistungen zu leichten Überschreitungen, welche durch Art. 21a Absatz 5 der Statuten abgedeckt sind.

Erreichungsgrad der Leistungsindikatoren für die Berechnung des variablen Bonus



Beim langfristigen Beteiligungsplan belief sich der Auszahlungsfaktor basierend auf den Resultaten der Leistungsperiode 2022–2024 auf 36%. Den am 31. Dezember 2025 amtierenden Konzernleitungsmitgliedern wurden für die insgesamt 828 zugeteilten PSU im Jahr 2025 300 Aktien übertragen.

Vergütungen an frühere Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sowie nahestehende Personen

Weder im Berichtsjahr noch im Vorjahr erhielten frühere Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung Vergütungen. Ebenso wenig wurden nahestehenden Personen gegenwärtiger oder ehemaliger Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung Vergütungen zu nicht marktüblichen Bedingungen gewährt.

Darlehen und Kredite

Es wurden keine Darlehen und/oder Kredite an gegenwärtige oder frühere Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung oder ihnen nahestehende Personen gewährt.

Beteiligungen Verwaltungsrat und Konzernleitung

Beteiligungen Verwaltungsrat, geprüft

Tabelle 5. Für die am 31. Dezember 2025 amtierenden Verwaltungsratsmitglieder.

Name	Funktion	Anzahl Aktien per 31.12.2024	Anzahl Aktien per 31.12.2025
Paul Hälg	Präsident	39'344	42'134
Hanspeter Fässler	Vizepräsident	14'680	16'371
Jens Breu	Mitglied	4'409	5'677
Claude R. Cornaz	Mitglied	5'198	6'466
Jürg Fedier	Mitglied	8'498	9'766
Britt Hendriksen ¹	Mitglied	–	1'268
Martin Hirzel	Mitglied	2'506	3'774
Gabi Huber	Mitglied	10'867	12'135
Dirk Lambrecht	Mitglied	25'934	27'673

1. Im Verwaltungsrat seit der Generalversammlung 2025
Art der Aktie: Inhaberaktie, CHF 0.05 nom.
Kein Verwaltungsrat hielt per 31. Dezember 2024 oder per 31. Dezember 2025 Optionen oder vergleichbare Instrumente.

Beteiligungen Konzernleitung, geprüft

Tabelle 6. Für die am 31. Dezember 2025 amtierenden Konzernleitungsmitglieder.

Name	Funktion	Anzahl Aktien	Kumulierte Anzahl	Anzahl Aktien	Kumulierte Anzahl
		per 31.12.2024	ausstehender PSU per 31.12.2024	per 31.12.2025	ausstehender PSU per 31.12.2025
Volker Cwielong	CEO	0	1'261	0	3'428
Judith van Walsum	CFO	1'173	500	1'173	1'728
Dirk Borghs	COO Healthcare	2'396	2'206	2'555	2'994
Michael Höller ¹	COO Industrial	–	–	0	994
Frank Schön	CTO	1'715	1'882	1'832	2'643

1. In der Konzernleitung seit 1. Februar 2025

Art der Aktie: Inhaberaktie, CHF 0.05 nom.

Funktionen der Mitglieder des Verwaltungsrats in anderen Unternehmen, geprüft

Tabelle 7. Gemäss Artikel 734e des Schweizer Obligationenrechts. Für die am 31. Dezember 2025
amtierenden Verwaltungsratsmitglieder.

		per 31. Dezember 2024	per 31. Dezember 2025
Paul Hälg			
└ Mitglied des Verwaltungsrats Delegierter	Aranos AG	x	x
└ Mitglied des Verwaltungsrats	Dätwyler IT Infra AG	x	x
└ Mitglied des Verwaltungsrats	Sonceboz Group SA	x	x
Hanspeter Fässler			
└ Mitglied des Verwaltungsrats	ANYbotics AG	x	x
└ Mitglied des Verwaltungsrats	Dätwyler IT Infra AG	x	x
└ Verwaltungsratspräsident	Drone Harmony AG	x	x
└ Mitglied des Verwaltungsrats	Gravis Robotics AG	x (Verwaltungsratspräsident)	x
└ Mitglied des Verwaltungsrats	Hatebur Umformmaschinen AG	x	
└ Mitglied des Verwaltungsrats	So Real Digital Twins AG	x	
Jens Breu			
└ Mitglied des Verwaltungsrats	Dätwyler IT Infra AG		x

└ Chief Executive Officer	SFS Group AG	börsenkotiert	x	x
Claude R. Cornaz				
└ Vize Verwaltungsratspräsident	Cornaz AG-Holding		x	x
└ Vize Verwaltungsratspräsident	H. Goessler AG		x	x
└ Verwaltungsratspräsident	Vetropack Holding AG	börsenkotiert	x	x
Jürg Fedier				
└ Mitglied des Verwaltungsrats	Ascom Holding AG	börsenkotiert	x	x
└ Mitglied des Verwaltungsrats	OC Oerlikon Corporation AG	börsenkotiert	x	x
Britt Hendriksen¹				
└ Chief Financial Officer	Syngenta Crop Protection		–	x
Martin Hirzel				
└ Mitglied des Verwaltungsrats	Bucher Industries AG	börsenkotiert	x	x
└ Mitglied des Verwaltungsrats	IPZ Property AG		x	x
└ Mitglied des Verwaltungsrats	Lantal Textiles AG		x	x
└ Vize Verwaltungsratspräsident	Ronal AG		x	x
└ Verwaltungsratspräsident	Testex AG		x	x

Gabi Huber

└ Vize Verwaltungsratspräsidentin	UBS Switzerland AG		x	x
--------------------------------------	-----------------------	--	---	---

Dirk Lambrecht

└ Verwaltungsratspräsident	Adval Tech Holding AG	börsenkotiert		x
└ Verwaltungsratspräsident	Dätwyler IT Infra AG		x	x

1. Im Verwaltungsrat seit der Generalversammlung 2025

Funktionen der Mitglieder der Konzernleitung in anderen Unternehmen, geprüft

Tabelle 8. Gemäss Artikel 734e des Schweizer Obligationenrechts. Für die am 31. Dezember 2025
amtierenden Konzernleitungsmitglieder.

			per 31. Dezember 2024	per 31. Dezember 2025
Volker Cwielong	–	–		
Judith van Walsum	–	–		
Dirk Borghs	Mitglied des Verwaltungsrats	Target Foods NV	x	x
Michael Höller	-	-		
Frank Schön	–	–		

4.6 Bericht der Revisionsstelle zum Vergütungsbericht

Bericht der Revisionsstelle

An die Generalversammlung der Dätwyler Holding AG, Altdorf

Bericht zur Prüfung des Vergütungsberichts

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Dätwyler Holding AG (die Gesellschaft) für das am 31. Dezember 2025 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten nach Art. 734a-734f OR in den Tabellen 1 bis 8 im Abschnitt «Vergütungen im Berichtsjahr 2025» sowie auf den Abschnitten «Vergütungen an frühere Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sowie nahestehende Personen» und «Darlehen und Kredite» des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben nach Art. 734a-734f OR im beigefügten Vergütungsbericht dem schweizerischen Gesetz und den Statuten.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den Schweizer Standards zur Abschlussprüfung (SA-CH) durchgeführt. Unsere Verantwortlichkeiten nach diesen Vorschriften und Standards sind im Abschnitt «Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts» unseres Berichts weitergehend beschrieben. Wir sind von der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den schweizerischen gesetzlichen Vorschriften und den Anforderungen des Berufsstands, und wir haben unsere sonstigen beruflichen Verhaltenspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

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

Sonstige Informationen

Der Verwaltungsrat ist für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen die im Geschäftsbericht enthaltenen Informationen, aber nicht die Tabellen 1 bis 8 im Abschnitt «Vergütungen im Berichtsjahr 2025» sowie die Abschnitte «Vergütungen an frühere Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sowie nahestehende Personen» und «Darlehen und Kredite» im Vergütungsbericht. Ebenfalls von dieser Definition ausgeschlossen sind die Konzernrechnung, die Jahresrechnung und unsere dazugehörigen Berichte.

Unser Prüfungsurteil zum Vergütungsbericht erstreckt sich nicht auf die sonstigen Informationen, und wir bringen keinerlei Form von Prüfungsschlussfolgerung hierzu zum Ausdruck.

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortlichkeit, die sonstigen Informationen zu lesen und dabei zu würdigen, ob die sonstigen Informationen wesentliche Unstimmigkeiten zu den geprüften Finanzinformationen im Vergütungsbericht oder unseren bei der Prüfung erlangten Kenntnissen aufweisen oder anderweitig wesentlich falsch dargestellt erscheinen.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten den Schluss ziehen, dass eine wesentliche falsche Darstellung dieser sonstigen Informationen vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Verantwortlichkeiten des Verwaltungsrates für den Vergütungsbericht

Der Verwaltungsrat ist verantwortlich für die Aufstellung eines Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und den Statuten und für die internen Kontrollen, die der Verwaltungsrat als notwendig feststellt, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist. Zudem obliegt ihm die Verantwortung über die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts

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

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

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

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

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

KPMG AG



Regula Tobler
Zugelassene Revisionsexpertin
Leitende Revisorin



Melanie Gamma
Zugelassene Revisionsexpertin

Zürich, 10. Februar 2026