



Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

Einleitung	148
Prinzipien des Vergütungskonzepts und deren Elemente	148
Organisation und Kompetenzen bei der Vergütungsfestsetzung	148
Beschreibung der Vergütungselemente	149
Vergütungen an den Verwaltungsrat (VR)	150
Vergütungen an die Gruppenleitung (GL)	151
Vergleich der ausgerichteten Vergütungen mit den genehmigten Vergütungen	152
Beteiligungen	152
Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts	153

Einleitung

Die Strategie der Vetropack-Gruppe hat eine langfristige und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens zum Ziel, die den Anliegen ihrer Stakeholder Rechnung trägt. Da Vetropack stark in lokalen Märkten verankert ist, wird den standortspezifischen Gegebenheiten hohes Gewicht beigegeben. Dementsprechend sind die Vergütungsprinzipien der Vetropack-Gruppe ausgelegt; sie enthalten einen auf den lokalen Markt abgestimmten fixen Ansatz sowie einen angemessenen variablen Teil, der leistungs- und erfolgsabhängig ist.

Prinzipien des Vergütungskonzepts und deren Elemente

Das Vergütungskonzept der Vetropack-Gruppe orientiert sich an der Verantwortung und Erfahrung der Mitarbeitenden sowie den lokalen Gegebenheiten. Die VR-Mitglieder beziehen eine fixe Geldleistung ohne variable Komponente.

Die GL-Mitglieder erhalten eine der individuellen Verantwortung und Erfahrung entsprechende Grundvergütung sowie eine variable, leistungs- und erfolgsabhängige Komponente. Dazu kommen Sachleistungen in Form von überobligatorischen Vorsorgebeiträgen und ein Firmenwagen, der auch für private Zwecke genutzt werden kann.

Alle Vergütungen werden bar ausbezahlt, es bestehen keine Options- oder Aktienprogramme.

Organisation und Kompetenzen bei der Vergütungsfestsetzung

Der Verwaltungsrat (VR) beschliesst die Grundsätze des Vergütungskonzepts für den Verwaltungsrat und die Gruppenleitung (GL) auf Antrag des Nomination and Compensation Committee (NCC). Er legt jährlich die Vergütungen für den Verwaltungsrat und den CEO auf Antrag des NCC fest.

Das NCC besteht aus drei Mitgliedern des Verwaltungsrats, die jährlich von der Generalversammlung einzeln gewählt werden. Die Generalversammlung vom 20. April 2022 hat Claude R. Cornaz, Richard Fritschi und Rudolf Fischer in das NCC gewählt. Der Verwaltungsrat bestimmte Rudolf Fischer zu dessen Vorsitzendem. Das NCC berichtet jeweils an der nächsten Sitzung des Gesamt-VR über seine Beratungen und Beschlüsse und stellt allfällige Anträge. Das Committee tagte 2022 vier Mal, im Februar, im Juli, im Oktober und im November.

Das NCC hat als Hauptaufgabe, das Vergütungskonzept für den VR und die GL regelmässig zu überprüfen. Das NCC legt seine Vorschläge für die Vergütung(en) der VR-Mitglieder und des CEO dem Gesamt-VR zum Beschluss vor. Es entscheidet selbstständig auf Antrag des CEO über die Vergütungen der übrigen GL-Mitglieder. Ferner beantragt das NCC dem VR die Anträge an die GV betreffend die Gesamtvergütungen für VR und GL.

Zusätzlich bereitet das NCC die mittel- und langfristige Planung für die personelle Besetzung des VR und der GL vor und unterbreitet seine Vorschläge dem Gesamt-VR zum Beschluss.

Die Generalversammlung der Vetropack Holding AG stimmt getrennt über die Vergütung des Verwaltungsrats und jene der Gruppenleitung wie folgt ab:

- prospektiv über den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrats für die Zeit bis zur nächsten Generalversammlung (vgl. Artikel 27 der Statuten der Gesellschaft <https://www.vetropack.com/de/vetropack/investor-relations/corporate-governance/>).
- prospektiv über den maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung der Gruppenleitung für das der Generalversammlung folgende Geschäftsjahr (vgl. Artikel 27 der Statuten).

Artikel 28 der Statuten sieht einen Zusatzbetrag von 40% des von der Generalversammlung genehmigten Betrags für Mitglieder der Gruppenleitung vor, welche während der Vergütungsperiode nominiert werden.

Beschreibung der Vergütungselemente

Verwaltungsrat (VR)

Die VR-Mitglieder beziehen eine feste Vergütung in bar, deren Höhe abgestuft ist nach Präsident, Vizepräsident und Mitglieder. Zusätzlich erhalten die Mitglieder des NCC für ihre Arbeit im Committee eine feste Vergütung in bar, deren Höhe ebenfalls abgestuft ist nach Präsident und Mitglieder. Es gibt keine variablen Komponenten. Die Auszahlung erfolgt in 12 Raten jeweils monatlich.

Gruppenleitung (GL)

Die GL-Mitglieder erhalten eine feste Grundvergütung (fixes Basissalär), die der Verantwortung ihrer individuellen Funktion, ihrer Erfahrung sowie den lokalen Gegebenheiten angepasst ist.

Zusätzlich erhalten sie einen variablen Bonus in bar, der sich aus zwei Teilen zusammensetzt:

- einem Individual Bonus, basierend auf der Erreichung von individuell definierten Leistungszielen. Dieser Bonusteil berechnet sich nach einem individuell festgelegten Prozentsatz des persönlichen fixen Basissalärs, multipliziert mit dem Zielerreichungsgrad.
- einem Net Result Bonus, berechnet nach einem individuell festgelegten Promillesatz des konsolidierten Reingewinns der Gruppe nach Steuern. Liegt der konsolidierte Reingewinn unter 2% des Nettoumsatzes, so beträgt dieser Net Result Bonus null.

Bei der Beurteilung der Erreichung der individuellen Leistungsziele unterliegen die nicht quantifizierbaren Elemente dem Ermessen des Beurteilenden.

Die gesamte variable Vergütung, also Individual Bonus und Net Result Bonus zusammen, soll in einem Zielbereich von 25 bis 50% des Basissalärs liegen.

Sie ist in jedem Fall auf maximal 75% des Basissalärs begrenzt und wird, nach Verabschiedung des Geschäftsberichts durch den VR, im April des folgenden Jahres ausbezahlt.

Vergütungen an den Verwaltungsrat (VR)

2022 wurden die Mitglieder des VR nur mit Geldleistungen entschädigt. Es wurden weder Aktien, Optionen, Darlehen, Kredite noch zusätzliche Honorare oder anderweitige Vergütungen an die Verwaltungsräte, ehemalige Verwaltungsräte oder deren nahestehende Personen ausgerichtet. Es bestehen auch keine ausstehenden Kredite oder Darlehen.

2022 VR-Vergütungen

in CHF	Barvergütung		Sozialabgaben	Total
	VR	NCC		
Claude R. Cornaz, VR-Präsident	315 800	10 000	99 634	425 434
Richard Fritschi, Vizepräsident	90 000	10 000	7 505	107 505
Sönke Bandixen, Mitglied	65 000	–	4 132	69 132
Pascal Cornaz, Mitglied	65 000	–	4 878	69 878
Rudolf W. Fischer, Mitglied	65 000	15 000	4 048	84 048
Urs Kaufmann, Mitglied	65 000	–	4 878	69 878
Diane Nicklas, Mitglied	43 334	–	8 331	51 665
Jean-Philippe Rochat, Mitglied	65 000	–	4 729	69 729
Total	774 134	35 000	138 135	947 269

2021 VR-Vergütungen

in CHF	Barvergütung		Sozialabgaben	Total
	VR	NCC		
Claude R. Cornaz, VR-Präsident	315 800	10 000	100 286	426 086
Richard Fritschi, Vizepräsident	90 000	10 000	7 516	107 516
Sönke Bandixen, Mitglied	65 000	–	4 885	69 885
Pascal Cornaz, Mitglied	65 000	–	4 885	69 885
Rudolf W. Fischer, Mitglied	65 000	15 000	4 055	84 055
Urs Kaufmann, Mitglied	65 000	–	4 885	69 885
Jean-Philippe Rochat, Mitglied	65 000	–	4 885	69 885
Total	730 800	35 000	131 397	897 197

Vergütungen an die Gruppenleitung (GL)

2022 wurde die Gruppenleitung nur Geld- und Sachleistungen entschädigt. Es wurden weder Aktien, Optionen, Darlehen, Kredite noch zusätzliche Honorare oder anderweitige Vergütungen an die Gruppenleitung, ehemalige Mitglieder der Gruppenleitung oder deren nahestehende Personen ausgerichtet. Es bestehen auch keine ausstehenden Kredite oder Darlehen.

in CHF	Basissalär	Bonus	Vorsorge- beiträge Sozialab- gaben	Sachlei- stungen*	Total
2022 GL-Vergütungen					
Gruppenleitung gesamt	2 331 028	925 297	825 024	56 126	4 137 476
davon höchste Vergütung **	607 250	329 152	228 344	8 602	1 173 348
2021 GL-Vergütungen					
Gruppenleitung gesamt	2 148 091	756 526	757 763	43 105	3 705 485
davon höchste Vergütung **	600 000	244 863	229 875	7 285	1 082 023

* Geschäftswagen zur Privatbenutzung

** Johann Reiter, CEO

Vergleich der ausgerichteten Vergütungen mit den genehmigten Vergütungen

Verwaltungsrat (VR)

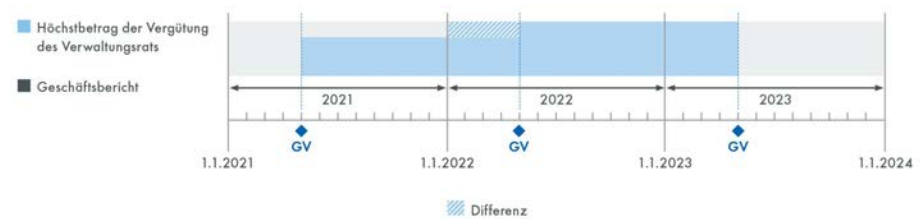
Anlässlich der Generalversammlung vom 20. April 2022 wurde über die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats abgestimmt und ein Maximalbetrag von CHF 1'000'000.– festgelegt.

Die Vergütung an den Verwaltungsrat wird gemäss den Statuten prospektiv für die Dauer bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung genehmigt. Die nachfolgende Tabelle vergleicht den von der Generalversammlung beschlossenen Maximalbetrag der Vergütungen an den Verwaltungsrat mit den im Jahr 2022 effektiv ausgerichteten Beträgen.

in CHF

Genehmigte Gesamtvergütung für den Verwaltungsrat von GV 2022 bis GV 2023	1 000 000
An den Verwaltungsrat 2022 ausgerichtete Vergütung	947 269

Die Differenz ist auf ein zusätzliches Verwaltungsratsmitglied und den Vergleich verschiedener Zeitperioden zurückzuführen.



Gruppenleitung (GL)

Die maximale Gesamtvergütung der Gruppenleitung wurde an der Generalversammlung vom 21. April 2021 für das Geschäftsjahr 2022 genehmigt (CHF 5'100'000.–). An der der Generalversammlung vom 20. April 2022 wurde die maximale Gesamtvergütung um CHF 450'000.– auf CHF 5'550'000.– erhöht. Nachfolgend ist ein Vergleich zwischen genehmigter und ausgerichteter Vergütung im Jahr 2022 dargestellt.

in CHF

	2022
Genehmigte Gesamtvergütung der Gruppenleitung für 2022	5 550 000
An die Gruppenleitung 2022 ausgerichtete Vergütung	4 137 476

Beteiligungen

Informationen zu gehaltenen Aktien von Verwaltungsrats- und Gruppenleitungsmitgliedern können [hier](#) entnommen werden.

Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

An die Generalversammlung der Vetropack Holding AG, Saint-Prex

Zürich, 8. März 2023

Prüfungsurteil. Wir haben den Vergütungsbericht der Vetropack Holding AG (die Gesellschaft) für das am 31. Dezember 2022 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten nach Art. 14-16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in der PDF Version: Seiten 148 bis 152 /Online Version: gekennzeichnet mit der Bezeichnung "geprüfte Informationen" des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten im Vergütungsbericht dem schweizerischen Gesetz und den Art. 14–16 VegüV.

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 in der PDF Version: Seiten 148 bis 152 /Online Version: gekennzeichnet mit der Bezeichnung "geprüfte Informationen" im Vergütungsbericht, die Konzernrechnung, die Jahresrechnung und unsere dazugehörigen Berichte.

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

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

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

Verantwortlichkeiten des Verwaltungsrates für den Vergütungsbericht. Der Verwaltungsrat ist verantwortlich für die Aufstellung eines Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und den Statuten und für die internen Kontrollen, die der Verwaltungsrat als notwendig feststellt, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts zu ermöglichen, der 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. 14–16 VegüV 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 bedeutende Prüfungsfeststellungen, einschliesslich etwaiger bedeutsamer Mängel im Internen Kontrollsystem, die wir während unserer Abschlussprüfung 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.

Ernst & Young AG

Willy Hofstetter
Zugelassener Revisionsexperte (Leitender Revisor)

Marc Hegetschweiler
Zugelassener Revisionsexperte