

Vergütungsbericht 2022

Inhalt

163	Einleitung
163	Statutarische Regeln sowie Vergütungsrichtlinien und -standards
163	Statutarische Regeln nach VegüV
163	Mitsprache der Aktionäre
164	Festlegung der Vergütung und Grundsätze der Vergütungspolitik
164	Festlegung der Vergütung
164	Vergütung des Verwaltungsrats
165	Vergütung der Geschäftsleitung
172	Vergütungssystem für die Mitarbeitenden
172	Offenlegung der Vergütung an Verwaltungsrat und Geschäftsleitung
172	Gegenwärtige Mitglieder des Verwaltungsrats (einschliesslich verbundener Personen)
173	Gegenwärtige/frühere Mitglieder der Geschäftsleitung (einschliesslich verbundener Personen)
175	Mitsprache der Aktionäre hinsichtlich der Vergütung der Geschäftsleitung sowie der Vergütungsstruktur
176	Zusätzliche Informationen zu Vergütungen
176	Offenlegung des Aktienbesitzes des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung
176	Anträge an die Generalversammlung 2023 betreffend Entschädigungen von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung
176	Vergütungsausblick 2023
178	Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

01 Einleitung

Der Vergütungsbericht ist in Übereinstimmung mit der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV), den Grundsätzen des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance von economiesuisse sowie der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange verfasst.

Der Vergütungsbericht legt die Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 offen. Zudem werden die Beteiligungsverhältnisse des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung (Offenlegung gemäss schweizerischem Obligationenrecht) im Anhang des Einzelabschlusses der Comet Holding AG in der Anmerkung 6: Offenlegung der Beteiligungsverhältnisse von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung offengelegt. Der Ausweis des Aufwands für Vergütungen (Offenlegung gemäss International Financial Reporting Standards) erfolgt in der konsolidierten Jahresrechnung der Comet Holding AG in der Anhangangabe 30: Entschädigung von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung.

02 Statutarische Regeln sowie Vergütungsrichtlinien und -standards**02.1 Statutarische Regeln nach VegüV**

Vergütungsrelevante Regelungen sind in den Statuten festgelegt (diese sind auf der Website von Comet publiziert <https://comet.tech/de/investoren/downloads>) und in entsprechenden Reglementen von Comet umgesetzt. Art. 21–28 der Statuten regeln die Genehmigung der Vergütungen, die Vergütungen an den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung, die Zusammensetzung der erfolgsabhängigen Vergütung und die Modalitäten des Aktienbezugs.

Der Verwaltungsrat legt der ordentlichen Generalversammlung alljährlich seine Anträge bezüglich der maximalen Gesamtvergütung für den Verwaltungsrat sowie für die Geschäftsleitung zur Genehmigung vor.

02.2 Mitsprache der Aktionäre

Wie in der VegüV und den Statuten der Comet Holding AG festgelegt, bedürfen die Beträge der Gesamtvergütung an den Verwaltungsrat sowie an die Geschäftsleitung der Genehmigung der Aktionäre in einer bindenden Abstimmung an der Generalversammlung. Im Einzelnen stimmen die Aktionäre dabei gemäss Art. 21 der Statuten der Comet Holding AG über Folgendes ab:

- prospektiv über die Vergütung des Verwaltungsrats für die kommende Amtsperiode;
- prospektiv über den fixen Gehaltsanteil der Geschäftsleitung für das dem Jahr der ordentlichen Generalversammlung folgende Geschäftsjahr;
- retrospektiv über die erfolgsabhängige Vergütung der Geschäftsleitung für das dem Jahr der ordentlichen Generalversammlung vorangegangene Geschäftsjahr.

Die prospektiv verbindliche Abstimmung in Kombination mit der rückwirkenden Genehmigung der erfolgsabhängigen Vergütung gibt den Aktionären ein umfassendes Mitspracherecht.

03 Festlegung der Vergütung und Grundsätze der Vergütungspolitik

03.1 Festlegung der Vergütung

Für die Ausarbeitung und regelmässige Überprüfung und Beurteilung des Vergütungssystems ist der Nominierungs- und Vergütungsausschuss (Nomination & Compensation Committee, NCC) zuständig. Die Zusammensetzung des NCC sowie seine Verantwortlichkeiten sind im Bericht über die Corporate Governance dargelegt.

Im Rahmen der durch die Generalversammlung genehmigten maximalen Gesamtbeträge bereitet der Verwaltungsrat einmal jährlich die Vergütungsanträge wie folgt vor:

Entscheid über	CEO	NCC	Verwaltungsrat	Generalversammlung
Vergütungspolitik und -richtlinien im Einklang mit den Statuten		schlägt vor	genehmigt	
Maximale Entschädigung Verwaltungsrat		schlägt vor	prüft	bindende Abstimmung
Individuelle Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder		schlägt vor	genehmigt	
Fixer Gehaltsanteil CEO		schlägt vor	genehmigt	bindende Abstimmung als Teil der gesamten fixen Geschäftsleitungsvergütung
Fixer Gehaltsanteil übrige Mitglieder der Geschäftsleitung	schlägt vor	prüft	genehmigt	bindende Abstimmung als Teil der gesamten fixen Geschäftsleitungsvergütung
Erfolgsbeteiligungspläne (inkl. LTIP) CEO		schlägt vor	genehmigt	bindende Abstimmung als Teil der gesamten variablen Geschäftsleitungsvergütung
Erfolgsbeteiligungspläne (inkl. LTIP) übrige Mitglieder der Geschäftsleitung	schlägt vor	prüft	genehmigt	bindende Abstimmung als Teil der gesamten variablen Geschäftsleitungsvergütung

Die Revisionsstelle prüft im Auftrag des Verwaltungsrats, ob die quantitativen Angaben im Vergütungsbericht gemäss Art. 14–16 VegüV zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten dem Gesetz und der VegüV entsprechen.

03.2 Vergütung des Verwaltungsrats

Grundsätze der Vergütung

Der Verwaltungsrat legt der ordentlichen Generalversammlung alljährlich seinen Antrag bezüglich der maximalen Gesamtentschädigung für den Verwaltungsrat zur Genehmigung vor. Die Höhe der Vergütungen des Verwaltungsrats orientiert sich am Branchenumfeld und wird regelmässig anhand von Quervergleichen überprüft. Die letzte diesbezügliche Überprüfung hat im Geschäftsjahr 2021 stattgefunden. Die Details der Vergütung sind in einem vom Verwaltungsrat verabschiedeten Entschädigungsreglement festgelegt.

Die Vergütung setzt sich aus einer Kombination aus Grundhonorar und Honoraren für Gremienarbeit zusammen. Diese Struktur entspricht der üblichen Marktpraxis für an der SIX Swiss Exchange kotierte Unternehmen. Im Geschäftsjahr 2022 wurde zur besseren Abbildung der Markt- und Unternehmensentwicklung der Aktienanteil auf 40% der Vergütung erhöht (ein Drittel bis zur Generalversammlung 2022) und

der Baranteil auf 60% der Vergütung gesenkt (zwei Drittel bis zur Generalversammlung 2022).

Struktur der Vergütung

Bis zur ordentlichen Generalversammlung vom 14. April 2022 hat die Vergütung für den Verwaltungsrat folgende Struktur:

in CHF (brutto)

Funktion	Vergütung in bar: zwei Drittel	Vergütung in Aktien: ein Drittel	Total ausgewiesener Wert der Vergütung	Pauschal-spesen (zusätzlich)
Verwaltungsratspräsident	132 000	66 000	198 000	8 000
Vizepräsidentin des Verwaltungsrates	66 000	33 000	99 000	4 000
Verwaltungsratsmitglied	66 000	33 000	99 000	4 000

Nach der ordentlichen Generalversammlung vom 14. April 2022 hat die Vergütung für den Verwaltungsrat folgende Struktur:

in CHF (brutto)

Funktion	Fixer Gehaltsanteil	Vergütungen im Zusammenhang mit dem Einsitz in Verwaltungsratsausschüssen		Pauschal-spesen
		Vorsitz AC, NCC or TC	Mitglied AC, NCC or TC	
Verwaltungsratspräsident	250 000	–	–	12 000
Vizepräsidentin des Verwaltungsrates	120 000	25 000	15 000	6 000
Verwaltungsratsmitglied	100 000	25 000	15 000	5 000

Die Summe von fixem Gehaltsanteil und der Vergütungen im Zusammenhang mit dem Einsitz in Verwaltungsratsausschüssen wird in einen Aktienanteil von 60% sowie einen Baranteil von 40% aufgeteilt, dies in Übereinstimmung mit der Entscheidung an der ordentlichen Generalversammlung vom 14. April 2022.

Die im Kapitel 4.1 ausgewiesene Vergütung beinhaltet neben dem Baranteil des Honorars, den Wert des Aktienanteils sowie die Arbeitgeberbeiträge an Vorsorgeeinrichtungen. Zudem werden die Pauschal-spesen in bar ausgezahlt. Die Pauschal-spesen qualifizieren als Auslagenersatz und werden deshalb nicht als Bestandteil der Vergütung betrachtet.

Die normale Amtsperiode beginnt mit dem auf die ordentliche Generalversammlung folgenden Tag und endet am Tag der darauffolgenden ordentlichen Generalversammlung. Tritt ein Mitglied neu in den Verwaltungsrat ein, werden die Vergütungen pro rata temporis ab dem Tag der Wahl ausgerichtet. Tritt ein Mitglied vor Ablauf der Amtsperiode aus dem Verwaltungsrat aus, berechnet sich das Honorar pro rata temporis auf den Tag des Austritts. Auch Pro-rata-Honorare werden zu zwei Dritteln in bar (nach Generalversammlung 2022: 60%) und zu einem Drittel in Aktien ausgezahlt (nach Generalversammlung 2022: 40%).

03.3 Vergütung der Geschäftsleitung

Grundsätze der Vergütung

Das Vergütungssystem ist darauf ausgerichtet, hochqualifizierte Führungs- und Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Comet ist bestrebt Vergütungsniveaus festzulegen, die das individuelle Niveau der Fähig-

keiten und der Verantwortung in der Gruppe widerspiegeln und einem Vergleich mit anderen Arbeitgebern standhalten, die mit Comet im Wettbewerb um Talente stehen. Dieses Ziel wird durch ein faires Vergütungssystem unterstützt, das sich an den Gehaltsniveaus von börsennotierten Vergleichsunternehmen orientiert.

Die Vergütungselemente berücksichtigen somit kurz- und langfristige Aspekte einer nachhaltigen Unternehmensleistung und -entwicklung. Comet ist überzeugt, mit ihrer Vergütungsarchitektur eine wirksame Verbindung zwischen Vergütung und Leistung zu schaffen, die einen nachhaltigen Wert für die Aktionäre generiert.

Die Vergütung der Geschäftsleitung ist in einem vom Verwaltungsrat verabschiedeten Reglement festgelegt. Dabei schlägt der CEO dem NCC die Beträge der fixen Entschädigung der übrigen Geschäftsleitungsmitglieder vor. Das NCC erarbeitet zuhanden des Gesamtverwaltungsrats einen konkreten Antrag über die Höhe der fixen Entschädigung des CEO und der übrigen einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder. Der Ausschuss stützt seine Empfehlungen zudem auf Erfahrungswerte sowie auf Quervergleiche mit vergleichbaren Unternehmen. Die Vergütungshöhen werden auf Basis des Vorschlags aus dem NCC periodisch vom Gesamtverwaltungsrat geprüft, festgelegt und genehmigt. Die letzte diesbezügliche Überprüfung hat im Geschäftsjahr 2022 unter Mitwirkung von Korn Ferry, einem unabhängigen Beratungsunternehmen, spezialisiert auf die Vergütung von Führungskräften, stattgefunden. Die Überprüfung erfolgte auf dem Modell "Korn Ferry Hay Guide Chart®-Profile method (Job Evaluation Method)", welches einen konsistenten und objektiven Rahmen für die Analyse von Organisationsstrukturen und die Entwicklung effektiver Entschädigungsstrategien bietet.

Der Verwaltungsrat legt der ordentlichen Generalversammlung alljährlich seine Anträge bezüglich der maximalen Gesamtentschädigungen der Geschäftsleitung zur Genehmigung vor, und zwar:

- prospektiv den fixen Gehaltsanteil der Geschäftsleitung für das dem Jahr der ordentlichen Generalversammlung folgende Geschäftsjahr;
- retrospektiv die erfolgsabhängige Vergütung der Geschäftsleitung für das dem Jahr der ordentlichen Generalversammlung vorangegangene Geschäftsjahr.

Die Comet Holding AG oder ihre Tochtergesellschaften sind ermächtigt, für Mitglieder der Geschäftsleitung, die während einer Periode eintreten, für welche die Generalversammlung die Vergütungen bereits genehmigt hat, einen Zusatzbetrag auszurichten, wenn der bereits genehmigte Gesamtbetrag für die Vergütung nicht ausreicht. Der Zusatzbetrag je Vergütungsperiode darf insgesamt 40% des jeweils genehmigten Gesamtbetrags der Vergütung der Geschäftsleitung nicht übersteigen.

Struktur der Vergütung

Die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung umfasst einen fixen Gehaltsanteil sowie eine erfolgsabhängige Komponente. Die Gesamtvergütung berücksichtigt Funktion und Verantwortungsstufe des Empfängers. Die erfolgsabhängige Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung besteht aus einer Entschädigung im Rahmen eines Short-Term Incentive Plan (STIP) und eines Long-Term Incentive Plan (LTIP). Es bezweckt eine verstärkte Verbundenheit des CEO und der übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung zur Gruppe. Die Erfolgsbeteiligung richtet sich nach den vom Verwaltungsrat genehmigten Reglementen. Die Aktienbezugspflicht eines Teils der Erfolgsbeteiligung ist für diesen Personenkreis in einem separaten Reglement geregelt.

Die Vergütung aus dem STIP wird zu zwei Dritteln (66,67%) in bar und zu einem Drittel (33,33%) in Aktien ausgezahlt. Die Vergütung aus dem LTIP wird ausschliesslich in Aktien ausgezahlt. Der Bezugspreis der Aktien ist der durchschnittliche Börsenschlusskurs der Aktien im Zeitraum zwischen (und ausschliesslich) dem Datum der Bilanzpressekonferenz und dem Datum der ordentlichen Generalversammlung.

Die im Rahmen des STIP abgegebenen Aktien unterliegen ab dem Zeitpunkt der Zuteilung einer Sperrfrist von drei Jahren. Während dieser Sperrfrist können die Aktien nicht verkauft werden. Alle anderen Aktionärsrechte, insbesondere das Recht auf Auszahlung einer Dividende und das Recht auf Teilnahme an der Generalversammlung, sind aber während der Sperrfrist gewährleistet. Vorbehältlich anderslautender zwingender gesetzlicher Bestimmungen endet im Falle eines Kontrollwechsels bei der Comet Holding AG die Sperrfrist bei Zustandekommen eines öffentlichen Kaufangebots. Die Sperrfrist bleibt in allen anderen Fällen bestehen, auch im Falle einer Kündigung. Die im Rahmen des LTIP übertragenen Aktien werden ohne Sperrfrist zugeteilt.

Für den CEO sowie die übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung der Comet ist eine Obergrenze für die gesamte Erfolgsbeteiligung festgelegt worden. Die Obergrenze umfasst sowohl die kurzfristige Erfolgsbeteiligung (STIP) als auch die langfristige Erfolgsbeteiligung (LTIP). Für den CEO beträgt die Obergrenze (Erfolgsbeteiligung aus STIP und zugeteilte LTIP-Aktien) maximal 200% des Fixgehalts. Bei den übrigen Mitgliedern der Geschäftsleitung beträgt diese Obergrenze (Erfolgsbeteiligung aus STIP und zugeteilte LTIP-Aktien) maximal 150% des Fixgehalts.

Die Mitglieder der Geschäftsleitung haben Arbeitsverträge mit einer Kündigungsfrist von maximal neun Monaten. Es besteht weder ein Anspruch auf irgendwelche Anstellungs-/Abgangsentschädigungen noch eine Regelung für den Fall eines Kontrollwechsels, mit Ausnahme der Entsperrung der Aktien im Rahmen des STIP.

Das Vergütungssystem ist wie folgt aufgebaut:

Art der Entschädigung	Auszahlungsmodalität	Zweck	Treiber
Fixer Gehaltsanteil	Monatliche Zahlung in bar	Entgelt der Funktion	Umfang und Verantwortung der Funktion, individuelle Qualifikation, Arbeitsmarkt
Kurzfristige Erfolgsbeteiligung (STIP)	Jährliche Barzahlung	Gewinnbeteiligung auf Basis des Erfolgs des Gesamtunternehmens	Erfolg des Unternehmens, gemessen an profitablen Wachstum
Kurzfristige Erfolgsbeteiligung (STIP)	Jährliche Aktienzuteilung (mit Sperrfrist)	Langfristige Ausrichtung auf die Interessen der Aktionäre	Erfolg des Unternehmens, gemessen an profitablen Wachstum
Langfristige Erfolgsbeteiligung (LTIP)	Jährliche Aktienzuteilung (ohne Sperrfrist)	Ausrichtung auf langfristige Unternehmensziele	Erfolg im Vergleich zur Vergleichsgruppe, gemessen am Zielerreichungsgrad der beiden Leistungsziele Wachstum und Profitabilität über einen Zeitraum von drei Jahren
Sozialleistungen	Berufliche Vorsorge und Sozialversicherungsbeiträge, Krankentaggeld und Unfallversicherung	Schutz vor Risiken	Lokale Gesetzgebung und freiwillige Leistungen gemäss Marktverhältnissen
Pauschal-spesen	Monatliche Zahlung in bar	Zur Deckung von Kleinspesen	Lokale Gesetzgebung Steuerbehörden
Andere Leistungen, inkl. Sachleistungen	Kostenübernahme durch Firma/Barzahlung	Entgelt der Funktion	Lokale Marktverhältnisse

Fixer Gehaltsanteil

Alle Mitglieder der Geschäftsleitung beziehen für ihre Arbeit einen fixen, monatlich ausgezahlten Gehaltsanteil sowie eine Spesenpauschale. Der fixe Gehaltsanteil richtet sich nach der individuellen Verantwortung, Aufgabe, Leistung, Erfahrung und den Fähigkeiten des Mitarbeitenden sowie den lokalen Marktverhältnissen. Diese Entschädigungen werden in bar ausgezahlt.

Kurzfristige Erfolgsbeteiligung (STIP)

Neben dem fixen Gehaltsanteil partizipieren alle Mitglieder der Geschäftsleitung an der kurzfristigen Erfolgsbeteiligung. Die Gesamthöhe der Erfolgsbeteiligung bemisst sich aus einem Prozentsatz des konsolidierten Reingewinns der Gruppe. Dieser Prozentsatz ist abhängig von der Wachstumsrate des Umsatzes der Gruppe im Vergleich zum Vorjahr und wurde für das Geschäftsjahr 2022 (unverändert zum Vorjahr) nach folgendem Modell festgelegt:

Umsatzwachstum	Prozentsatz vom Reingewinn
weniger als 5 %	15%
5 %–15 %	Linearer Anstieg zwischen 15% und 25%
mehr als 15 %	25%

Im Berichtsjahr wurden insgesamt 24.0% des konsolidierten Reingewinns der Gruppe (nach Verbuchung der Erfolgsbeteiligung) für die Ausschüttung als Erfolgsbeteiligung abgegrenzt (Vorjahr: 25%).

Die Mitglieder der Geschäftsleitung sowie die für die Erfolgsbeteiligung in Frage kommenden Mitarbeitenden sind jeweils einer von fünf Kompensationsgruppen zugeordnet. Diese fünf Gruppen sind der CEO, die anderen Mitglieder der Geschäftsleitung sowie (aufgeteilt in drei Gruppen) die anderen teilnahmeberechtigten Mitarbeitenden. Jeder Kom-

pensationsgruppe ist ein unterschiedlicher Multiplikator zugewiesen. Die Werte der einzelnen Multiplikatoren werden durch den Verwaltungsrat der Comet Holding AG festgelegt. Innerhalb einer jeweiligen Kompensationsgruppe wird für jedes Mitglied der Gruppe derselbe Multiplikator verwendet. Dieser Multiplikator stellt zusammen mit dem Bruttojahresgrundgehalt den Anteil dar, der den einzelnen Mitgliedern der Geschäftsleitung und den Mitarbeitenden bei der Zuteilung des gesamten Gewinnbeteiligungspools zukommt. Der individuell auszumachende Anteil an der Gesamterfolgsbeteiligung (unter STIP) berechnet sich nachfolgendem Modell:

a) Berechnung prozentualer Anteil an der gesamten Erfolgsbeteiligung

$$\frac{\text{Bruttogehalt Mitarbeitender} \times \text{Multiplikator} \times 100}{\text{Summe der gewichteten Bruttogehälter aller Mitarbeitenden}^1} = \% \text{-Anteil an gesamter Erfolgsbeteiligung}$$

¹ Stellt die Summe der mit dem Multiplikator gewichteten Bruttogehälter aller Mitarbeitenden einschließlich der Mitglieder der Geschäftsleitung dar

b) Berechnung der effektiven Erfolgsbeteiligung

Prozent-Anteil an gesamter Erfolgsbeteiligung × tatsächlich auszuschüttende Erfolgsbeteiligung

Mindestens 80% der Erfolgsbeteiligung werden mittels eines generellen Verteilschlüssels an die Mitglieder der Geschäftsleitung sowie die Mitarbeitenden verteilt. Bis maximal 20% der Erfolgsbeteiligung können mittels eines individuellen Verteilschlüssels individuell an Mitglieder der Geschäftsleitung sowie Mitarbeitende verteilt werden. Dies soll es dem Verwaltungsrat und dem CEO erlauben, Leistungen differenziert zu würdigen. Die Leistungen werden durch den Verwaltungsrat und den CEO jeweils am Ende des Geschäftsjahrs evaluiert. Weiter wird die Entscheidung getroffen, ob ein Teil oder der gesamte individuelle Zuteilungspool von 20% einzelnen Mitarbeitenden zugeteilt wird. Der nicht beanspruchte individuelle Teil wird ebenfalls nach generellem Verteilschlüssel verteilt. Der Verwaltungsrat hat im Berichtsjahr keine Zuteilung aus dem individuellen Zuteilungspool von 20% vorgenommen.

Voraussetzung für die Zahlung einer Erfolgsbeteiligung ist, dass nach Abgrenzung dieser Ausschüttung noch ein konsolidierter Reingewinn der Gruppe ausgewiesen werden kann. Unterjährig eintretende Mitglieder der Geschäftsleitung oder Mitarbeitende partizipieren pro rata temporis am Erfolg. Bei austretenden Mitgliedern der Geschäftsleitung oder Mitarbeitenden erfolgt die Berechnung auf Basis der genehmigten konsolidierten Jahresrechnung und der anfallende Betrag wird nach Genehmigung der Erfolgsbeteiligung durch die Generalversammlung in bar (und in Form von Aktien) ausgezahlt. Zuweisungen an den CEO sowie an die Geschäftsleitungsmitglieder genehmigt der Verwaltungsrat und unterbreitet diese im Rahmen einer bindenden retrospektiven Abstimmung als Teil der gesamten Geschäftsleitungsvergütung der Generalversammlung.

Langfristige Erfolgsbeteiligung (LTIP)

Ziel der im Geschäftsjahr 2017 eingeführten langfristigen Erfolgsbeteiligung (LTIP) ist es, den CEO sowie die übrigen Geschäftsleitungsmitglieder stärker an das Unternehmen und einen Teil ihrer Kompensation stärker an die Erreichung von langfristigen Unternehmenszielen zu binden. Aktien, die im Rahmen des LTIP übertragen werden, unterliegen keiner Sperrfrist.

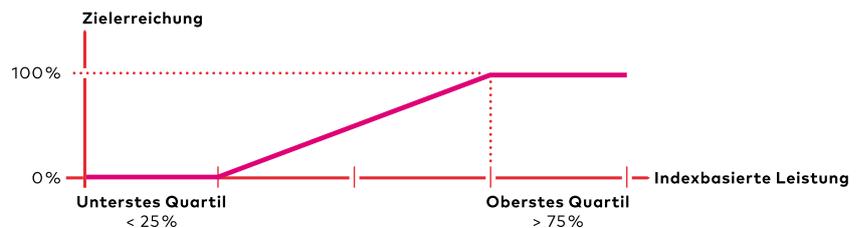
Die Basis für den Wert des LTIP bildet der Wert der in den vorangegangenen drei Jahren aus der kurzfristigen Erfolgsbeteiligung (STIP) verdienten Aktien. Entsprechend dem Erreichen von Leistungszielen über die vorangegangenen drei Jahre, werden jedes Jahr im Rahmen des LTIP Aktien zugeteilt. Der LTIP bemisst sich nach den zwei folgenden Leistungszielen:

- einem Wachstumsziel (Z_1) und
- einem Profitabilitätsziel (Z_2)

Die Zielerreichung wird relativ zu einer Vergleichsgruppe von 13 kotierten Schweizer Industrieunternehmen, mit vergleichbarer Umsatzhöhe und Marktkapitalisierung, gemessen.

Autoneum Holding AG	Interroll Holding AG	Rieter Holding AG
Feintool International Holding AG	Kardex Holding AG	Tecan Group AG
Gurit Holding AG	Komax Holding AG	u-blox Holding AG
Huber+Suhner AG	Phoenix Mecano AG	VAT Group AG
INFICON Holding AG		

Für die Ermittlung der Zielerreichung wird für beide Ziele die indexbasierte relative Performance gemessen und somit die Leistung von Comet mit der Leistung der Unternehmen in der Vergleichsgruppe verglichen. Die Zielerreichung beträgt 0%, wenn Comet im untersten Quartil des Index rangiert (sich also in den 25% der Unternehmen befindet, welche die schwächsten Ergebnisse erzielten), und 100% (das Maximum), wenn das erreichte Resultat im obersten Quartil des Index liegt (also in den Top 25% aller Firmen). Dazwischen wird der Prozentsatz der Zielerreichung linear zwischen 0% und 100% interpoliert.



Der Wert der aus dem LTIP zugeteilten Aktien basiert auf der durchschnittlichen, jährlichen Zielerreichung der zwei Leistungsziele (Z_1 und Z_2 in Prozent), multipliziert mit dem Wert der durchschnittlich in den drei vorangegangenen Jahren tatsächlich aus dem STIP an die Mitarbeitenden abgegebenen Aktien (W_A), multipliziert mit einem Kalibrierungsfaktor K :

$$\text{LTIP} = (Z_1 + Z_2)_A * W_A * K$$

Wachstumsziel Z_1 : Das Wachstumsziel wird am CAGR (Compound Annual Growth Rate) des Umsatzes jeweils rollierend über die vorangegangenen drei Jahre gemessen. Die entsprechende Leistung wird mit den Unternehmen der Vergleichsgruppe (einer Gruppe an der Schweizer Börse kotierter Industrieunternehmen) verglichen. Die Erreichung des Wachstumsziels wird am durchschnittlichen CAGR der letzten drei Jahre von Comet im Verhältnis zu den Resultaten der Vergleichsgruppe ermittelt.

Profitabilitätsziel Z₂: Das Profitabilitätsziel wird am durchschnittlichen Verhältnis ROCE (Return on Capital Employed) zu WACC (Weighted Average Cost of Capital) rollierend über die vorangegangenen drei Jahre gemessen. Die entsprechende Leistung wird mit den Unternehmen der Vergleichsgruppe (einer Gruppe an der Schweizer Börse kotierter Industrieunternehmen) verglichen. Die Erreichung des Profitabilitätsziels wird am durchschnittlichen Verhältnis von ROCE zu WACC der letzten drei Jahre von Comet, verglichen mit den Resultaten der Vergleichsgruppe, gemessen.

Kalibrierungsfaktor K: Der Kalibrierungsfaktor, numerischer Wert zwischen 0 und 1, wird vom Verwaltungsrat festgelegt. Im Normalfall wird die Kalibrierung alle drei Jahre überprüft und bei Bedarf so angepasst, dass der LTIP der Entwicklung des Unternehmens und dem Ziel des LTIP entspricht. Der Verwaltungsrat stellt dabei eine für alle Beteiligten faire Anpassung sicher. Im Berichtsjahr wurde keine solche Anpassung vorgenommen.

Berechnung des durchschnittlichen Werts der abgegebenen Aktien W_A: Die Basis für den Wert der aus dem LTIP abgegebenen Aktien bildet der Wert der als kurzfristige Erfolgsbeteiligung (STIP) abgegebenen Aktien der letzten drei Jahre. Dabei wird jeweils der Wert der Aktien aus dem STIP zum Abgabezeitpunkt als massgebliche Grösse genommen. Der zugrunde liegende durchschnittliche Wert W_A berechnet sich für die Abgabe im Jahr n wie folgt:

$$W_A = \frac{1}{3}(W_{n-2} + W_{n-1} + W_n)$$

Wobei W_{n-2} dem Wert der abgegebenen Aktien im Jahr n-2, W_{n-1} dem Wert der abgegebenen Aktien im Jahr n-1 und W_n dem Wert der abgegebenen Aktien im Jahr n entspricht.

Die Zielerreichung wird jeweils zum Jahresende ermittelt. Da die Daten der Unternehmen der Vergleichsgruppe nur zeitverzögert vorliegen, werden die jeweils aktuellen Daten von Comet mit den zum Stichtag am 31. Dezember zur Verfügung stehenden Daten der Vergleichsgruppe verglichen.

Die unter dem LTIP abzugebenden Aktien basieren auf den tatsächlich im Rahmen der Erfolgsbeteiligung schon abgegebenen Aktien und stellen damit bei einem unterjährigen Eintritt oder einer Beförderung automatisch eine Pro-rata-temporis-Beteiligung dar. Mitarbeitende in gekündigtem Arbeitsverhältnis haben für das Austrittsjahr keinen Anspruch auf die LTIP-Erfolgsbeteiligung.

Die Auszahlung erfolgt auf Basis der genehmigten konsolidierten Jahresrechnung und der Genehmigung der Erfolgsbeteiligung durch die ordentliche Generalversammlung der Comet Holding AG im Folgejahr.

Bei Zustandekommen eines öffentlichen Kaufangebots für die Aktien der Comet Holding AG erfolgt für die im Zeitpunkt des Zustandekommens des öffentlichen Kaufangebots noch nicht unter diesem LTIP entschädigten Geschäftsjahre statt einer Aktienzuteilung eine ausschliessliche Abgeltung in bar.

03.4 Vergütungssystem für die Mitarbeitenden ausserhalb der Geschäftsleitung

Grundsätze der Vergütung

Die Beschreibung des Vergütungssystem für die Mitarbeitenden schliesst den Verwaltungsrat sowie die Geschäftsleitung bewusst aus. Diese sind in den vorangegangenen Kapiteln abgedeckt.

Das Vergütungssystem für die Mitarbeitenden der Gruppe besteht aus zwei Hauptelementen. Einerseits beziehen alle Mitarbeitenden einen fixen Gehaltsanteil. Andererseits ist für Mitarbeitende, die berechtigt sind, am Erfolgsbeteiligungsprogramm STIP teilzunehmen, eine erfolgsabhängige Komponente vorgesehen.

Struktur der Vergütung

Feste Vergütung

Alle Mitarbeitenden beziehen für ihre Arbeit ein fixes, monatlich ausgezahltes Gehalt. Der fixe Gehaltsanteil richtet sich nach der individuellen Verantwortung, Aufgabe, Leistung, Erfahrung und den Fähigkeiten des Mitarbeitenden sowie den lokalen Marktverhältnissen.

STIP

Die Berechnung der effektiven Erfolgsbeteiligung basiert auf dem Anteil der Erfolgsbeteiligung, der mit dem generellen Verteilschlüssel verteilt wird. Zusätzlich kann gegebenenfalls noch ein durch den Verwaltungsrat zugesprochener individueller Anteil hinzukommen. Im Gegensatz zu den Geschäftsleitungsmitgliedern wird die Erfolgsbeteiligung vollständig bar vergütet (enthält daher keine Vergütungen in Aktien und keine Sperrfristen). Unter Kapitel 3.3 "Vergütung der Geschäftsleitung" sind Detailinformationen betreffend die Erfolgsbeteiligung STIP offengelegt.

04 Offenlegung der Vergütung an Verwaltungsrat und Geschäftsleitung

Nachfolgend werden die vollständigen Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats, der Geschäftsleitung bzw. an ihnen nahestehende Personen¹⁾ gemäss Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 offengelegt. Weitere Einzelheiten zu den berücksichtigten Einzelpersonen und ihren Funktionen innerhalb des Unternehmens sind im Abschnitt zur Corporate Governance dieses Geschäftsberichts aufgeführt.

¹⁾Personen ausserhalb von Comet, die Mitgliedern des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung im Sinne von Art. 678 OR durch enge persönliche oder wirtschaftliche Beziehungen rechtlich oder tatsächlich verbunden sind.

04.1 Gegenwärtige Mitglieder des Verwaltungsrats (inkl. nahestehender Personen)

Die Entschädigung des Verwaltungsrats wird jeweils anlässlich der jährlichen ordentlichen Generalversammlung für die Periode eines Jahres festgelegt, weshalb die Amtsdauer des Verwaltungsrats nicht mit dem Geschäftsjahr übereinstimmt.

Die Generalversammlung stimmt prospektiv über die Entschädigung des Verwaltungsrats innerhalb einer Periode von einem Jahr ab. Diese Periode endet jeweils an der nächsten Generalversammlung. Die nachfolgenden Tabellen zeigen die Vergütung des Verwaltungsrats für die Geschäftsjahre 2022 sowie 2021. Wie in der nachfolgenden Tabelle dar-

gestellt, wird die Vergütung des Verwaltungsrats für die Periode bis zur Generalversammlung 2022 innerhalb des durch die Generalversammlung freigegeben Maximalbetrags liegen. Der Gesamtbetrag der Vergütung im Geschäftsjahr 2022 ist höher im Vergleich zum Vorjahr aufgrund einer gestiegenen Anzahl Mitglieder im Verwaltungsrat und einer Erhöhung der Entschädigung im Vergleich zum Vorjahr.

Geschäftsjahre 2021 und 2022 in CHF (brutto)	Total Barvergütung ¹⁾	Aktienbezüge ²⁾	Total vor Sozial- versicherungs- beiträgen	Sozial- versicherungs- beiträge ³⁾	Gesamt- vergütung im Geschäftsjahr 2022	Gesamt- vergütung im Geschäftsjahr 2021
01.01.2021 bis 22.04.2021						
Rolf Huber, Vizepräsident						24 027
01.01.2022 bis 31.12.2022						
Heinz Kundert, Präsident	144 850	90 272	235 122	—	235 122	198 000
Mariel Hoch, Vizepräsidentin	76 883	50 847	127 731	11 882	139 613	107 632
Gian-Luca Bona, Mitglied	74 883	49 419	124 303	11 497	135 800	107 632
Patrick Jany, Mitglied	68 883	45 136	114 019	10 343	124 363	107 632
Tosja Zywietz, Mitglied	64 883	42 281	107 164	—	107 164	66 000
14.04.2022 bis 31.12.2022						
Edeltraud Leibrock, Mitglied	46 000	32 839	78 839	—	78 839	—
Total	476 383	310 794	787 178	33 723	820 901	610 923

Prospektiv genehmigter Maximalbetrag für die Vergütung des Verwaltungsrats durch Entschluss der Generalversammlung am 14. April 2022 respektive 22. April 2021	970 000	800 000
Total an Mitglieder des Verwaltungsrats bezahlte Vergütung (vom Tag der Generalversammlung bis Jahresende) und geschätzter Aufwand im nachfolgenden Geschäftsjahr (Januar bis zur nachfolgenden Generalversammlung) liegen innerhalb des durch die entsprechende Generalversammlung genehmigten Maximalbetrags	JA	JA

¹⁾ Die Entschädigung besteht aus einem fixen Honorar. Zwei Drittel davon werden in bar ausgezahlt (60% nach der Generalversammlung 2022) und in dieser Position ausgewiesen.

²⁾ Diese Position enthält das in Form von Aktien ausgezahlte Drittel des fixen Honorars (40% nach der Generalversammlung 2022). Der effektive Aktienbezug erfolgt im Folgejahr. Die Aktien unterliegen ab dem Zeitpunkt der Zuteilung einer Veräusserungssperre von drei Jahren.

³⁾ Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherung sowie Beiträge an die Familienausgleichskasse. Die Entschädigung beinhaltet keine Pensionskassen-, Krankentaggeld- oder Unfallversicherungsbeiträge.

04.2 Gegenwärtige und frühere Mitglieder der Geschäftsleitung (inkl. nahestehender Personen)

Während des Geschäftsjahrs 2022 waren insgesamt sieben Personen als Geschäftsleitungsmitglieder tätig. Im Geschäftsjahr entsprach dies im Durchschnitt 6.0 Vollzeitstellen (Vorjahr: 5.4). Der Totalbetrag der Entschädigung für gegenwärtige und frühere Mitglieder der Geschäftsleitung sowie die höchste Einzelentschädigung werden in der nachfolgenden Tabelle ausgewiesen. Frühere Mitglieder der Geschäftsleitung sind Mitglieder, die zum Jahresende nicht mehr aktiv waren, aber im Geschäftsjahr noch eine Vergütung erhielten.

Geschäftsjahr 2022

in CHF (brutto)	Fussnote	Gegenwärtige Mitglieder der Geschäftsleitung ¹⁾	Frühere Mitglieder der Geschäftsleitung ²⁾	Total Geschäftsleitung der Gruppe	Davon K. Crofton (CEO)
Fixer Gehaltsanteil (bar)	3	1 585 869	632 418	2 218 288	632 418
Kurzfristige Erfolgsbeteiligung (STIP, bar)	4	1 314 022	722 495	2 036 518	722 495
Kurzfristige Erfolgsbeteiligung (STIP, Aktien)	5	657 011	361 248	1 018 259	361 248
Langfristige Erfolgsbeteiligung (LTIP, Aktien)	6	160 281	0	160 281	0
Subtotal		3 717 183	1 716 162	5 433 345	1 716 162
Andere Leistungen inkl.					
Sachleistungen	7	6 114	22 489	28 603	22 489
Sozialversicherungsleistungen	8	323 559	153 460	477 018	153 460
Aufwendungen für Vorsorge	9	248 897	135 071	383 968	135 071
Gesamtvergütung		4 295 753	2 027 181	6 322 934	2 027 181

¹⁾ Die Zusammensetzung sowie Veränderungen in der Geschäftsleitung sind dem Bericht zu Corporate Governance zu entnehmen.

²⁾ Kevin Croftons (ehemaliger CEO) Arbeitsvertrag ist per 30. November 2022 ausgelaufen.

³⁾ Die Mitglieder der Geschäftsleitung beziehen für ihre Arbeit einen fixen Gehaltsanteil, welcher in bar ausbezahlt wird. Überdies werden in dieser Position allfällige weitere einmalige Barvergütungen wie z. B. Dienstaltersprämien ausgewiesen.

⁴⁾ Diese Position stellt den in bar ausgezahlten Anteil der STIP-Vergütung für 2022 dar, der sich aus den Kriterien des Vergütungssystems berechnet. Die effektive Zahlung erfolgt jeweils im Folgejahr.

⁵⁾ Diese Position stellt den in Aktien ausgezahlten Anteil der STIP-Vergütung für 2022 dar. Der effektive Aktienbezug erfolgt jeweils im Folgejahr und zum durchschnittlichen Wert der Aktien im Zeitraum zwischen der Veröffentlichung des Ergebnisses und der Generalversammlung. Die Aktien unterliegen ab dem Zeitpunkt der Zuteilung einer Veräusserungssperre von drei Jahren.

⁶⁾ Diese Position stellt die LTIP-Vergütung für 2022 dar, die vollständig in Aktien ausgezahlt wird. Der effektive Aktienbezug erfolgt jeweils im Folgejahr. Die Aktien werden zum durchschnittlichen Wert im Zeitraum zwischen der Veröffentlichung des Ergebnisses und der Generalversammlung ausgegeben.

⁷⁾ Diese Position stellt die jährlichen Kosten für öffentliche Landverkehrsmittel für Mitglieder der Geschäftsleitung für 2022 dar sowie für Steuerberatungskosten für ehemalige Mitglieder der Geschäftsleitung.

⁸⁾ Diese Position stellt Arbeitgeberbeiträge an die Vorsorgeeinrichtungen der AHV und ALV, an die Familienausgleichskasse (FAK) und an die Krankentaggeld- und Unfallversicherungen dar.

⁹⁾ Diese Position stellt Arbeitgeberbeiträge an die Personalvorsorgestiftungen dar.

Geschäftsjahr 2021

in CHF (brutto)	Fussnote	Gegenwärtige Mitglieder der Geschäftsleitung ¹⁾	Frühere Mitglieder der Geschäftsleitung ²⁾	Total Geschäftsleitung der Gruppe	Davon K. Crofton (CEO)
Fixer Gehaltsanteil (bar)	3	2 006 699	—	2 006 699	650 000
Kurzfristige Erfolgsbeteiligung (STIP, bar)	4	1 737 924	—	1 737 924	794 748
Kurzfristige Erfolgsbeteiligung (STIP, Aktien)	5	868 962	—	868 962	397 374
Langfristige Erfolgsbeteiligung (LTIP, Aktien)	6	104 595	—	104 595	44 297
Subtotal		4 718 180	—	4 718 180	1 886 419
Andere Leistungen inkl.					
Sachleistungen	7	24 776	—	24 776	20 112
Sozialversicherungsleistungen	8	436 750	—	436 750	180 360
Aufwendungen für Vorsorge	9	310 659	—	310 659	148 580
Gesamtvergütung		5 490 365	—	5 490 365	2 235 471

¹⁾ Die Zusammensetzung sowie Veränderungen in der Geschäftsleitung sind dem Bericht zu Corporate Governance zu entnehmen.

²⁾ Im Geschäftsjahr wurden an keine ehemaligen Mitglieder der Geschäftsleitung Entschädigungen ausbezahlt.

³⁾ Die Mitglieder der Geschäftsleitung beziehen für ihre Arbeit einen fixen Gehaltsanteil, welcher in bar ausbezahlt wird. Überdies werden in dieser Position allfällige weitere einmalige Barvergütungen wie z. B. Dienstaltersprämien ausgewiesen.

⁴⁾ Diese Position stellt den in bar ausgezahlten Anteil der STIP-Vergütung für 2021 dar, der sich aus den Kriterien des Vergütungssystems berechnet. Die effektive Zahlung erfolgt jeweils im Folgejahr.

⁵⁾ Diese Position stellt den in Aktien ausgezahlten Anteil der STIP-Vergütung für 2021 dar. Der effektive Aktienbezug erfolgt jeweils im Folgejahr und zum durchschnittlichen Wert der Aktien im Zeitraum zwischen der Veröffentlichung des Ergebnisses und der Generalversammlung. Die Aktien unterliegen ab dem Zeitpunkt der Zuteilung einer Veräusserungssperre von drei Jahren.

⁶⁾ Diese Position stellt die LTIP-Vergütung für 2021 dar, die vollständig in Aktien ausgezahlt wird. Der effektive Aktienbezug erfolgt jeweils im Folgejahr. Die Aktien werden zum durchschnittlichen Wert im Zeitraum zwischen der Veröffentlichung des Ergebnisses und der Generalversammlung ausgegeben.

⁷⁾ Diese Position stellt die jährlichen Kosten für öffentliche Landverkehrsmittel für Mitglieder der Geschäftsleitung für 2021 dar.

⁸⁾ Diese Position stellt Arbeitgeberbeiträge an die Vorsorgeeinrichtungen der AHV und ALV, an die Familienausgleichskasse (FAK) und an die Krankentaggeld- und Unfallversicherungen dar.

⁹⁾ Diese Position stellt Arbeitgeberbeiträge an die Personalvorsorgestiftungen dar.

04.3 Mitsprache der Aktionäre betreffend die Vergütung der Geschäftsleitung und Vergütungsstruktur

Die nachfolgenden Tabellen vergleichen die prospektiv genehmigten fixen Vergütungen sowie die retrospektiv genehmigten variablen Vergütungen der Generalversammlung an die Geschäftsleitungsmitglieder. Die fixen Vergütungen für die Geschäftsjahre 2022 sowie 2021 liegen innerhalb des durch die Generalversammlung genehmigten Betrags. Zusätzlich bieten die untenstehenden Informationen eine Übersicht über die Vergütungsstruktur im Geschäftsjahr 2022 sowie 2021.

in CHF (brutto)	Total Geschäftsleitung der Gruppe	
	2022	2021
Fixer Gehaltsanteil		
Fixer Gehaltsanteil – Baranteil	2 218 288	2 006 699
Sozialversicherungsleistungen, Aufwendungen für Vorsorge und Sachleistungen	594 790	522 432
Total fixer Gehaltsanteil	2 813 078	2 529 131
Von der vorangegangenen Generalversammlung prospektiv genehmigter fixer Gehaltsanteil	3 500 000	3 500 000
Innerhalb des genehmigten Betrags	JA	JA

in CHF (brutto)	Total Geschäftsleitung der Gruppe	
	2022	2021
Variabler Gehaltsanteil		
Kurzfristige Erfolgsbeteiligung (STIP, bar)	2 036 518	1 737 924
Kurzfristige Erfolgsbeteiligung (STIP, Aktien)	1 018 259	868 962
Langfristige Erfolgsbeteiligung (LTIP, Aktien)	160 281	104 595
Sozialversicherungsleistungen und Aufwendungen für Vorsorge auf variablem Gehaltsanteil	294 799	249 753
Total variabler Gehaltsanteil	3 509 856	2 961 234
Retrospektive Genehmigung des variablen Gehaltsanteils bei der nachfolgenden Generalversammlung		2 961 234

in CHF (brutto)	Total Geschäftsleitung der Gruppe	Höchste Entschädigung eines Geschäftsleitungsmitglied	Total Geschäftsleitung der Gruppe	Höchste Entschädigung eines Geschäftsleitungsmitglied
	2022	2022	2021	2021
Total Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung	6 233 934	2 027 181	5 490 365	2 235 471
Fixer Gehaltsanteil in % der Totalvergütung	44%	42%	46%	40%
Variabler Gehaltsanteil in % der Totalvergütung	56%	58%	54%	60%
Variabler Gehaltsanteil, vergütet in bar, in % der totalen variablen Gesamtvergütung STIP/LTIP (exkl. Sozialversicherung und Vorsorgeaufwand)	63%	67%	64%	64%
Variabler Gehaltsanteil, vergütet in Aktien, in % der totalen variablen Gesamtvergütung STIP/LTIP (exkl. Sozialvergütung und Vorsorgeaufwand)	37%	33%	36%	36%

04.4 Zusätzliche Informationen zu Vergütungen

Im Geschäftsjahr 2022 wurden weder gegenwärtigen noch früheren Mitgliedern des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung Antrittsprämien ausgezahlt (Vorjahr: keine). Es wurden auch keine Abgangsentschädigungen gewährt oder ausgezahlt (Vorjahr: keine).

Im Berichtsjahr wurden keine Transaktionen mit nahestehenden Personen oder Unternehmen getätigt und es gab es keine Managementverträge (Vorjahr: keine).

Im Geschäftsjahr 2022 wurden weder Darlehen noch Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung gewährt (Vorjahr: keine). Am Bilanzstichtag sind keine Darlehen oder Kredite ausstehend (Vorjahr: keine). Comet hat weiterhin keine Bürgschaften oder Garantieverpflichtungen übernommen und auch keine anderen Sicherheiten abgegeben (Vorjahr: keine).

Nach dem Bilanzstichtag am 31. Dezember 2022 haben sich in Bezug auf Entschädigungen keine wesentlichen Veränderungen ergeben.

05 **Offenlegung der Beteiligungsverhältnisse von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung**

Per 31. Dezember 2022 hielten die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung zusammen 0.4% der ausstehenden Aktien der Comet Holding AG (Vorjahr: 0.3%).

Die detaillierte Aufstellung über die von den Mitgliedern von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung gehaltenen Aktien ist in der Jahresrechnung der Comet Holding AG in der Anmerkung 6 enthalten.

06 **Anträge an die Generalversammlung 2023, betreffend Entschädigungen von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung**

Der Verwaltungsrat stellt der Generalversammlung 2023 die Anträge zur Vergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung.

Die detaillierten Anträge werden den Aktionären mit der Einladung zur Generalversammlung 2023 zugestellt und entsprechend begründet.

07 **Vergütungsausblick 2023**

Im Geschäftsjahr 2022 führte das NCC eine ganzheitliche Überprüfung der Vergütungsstruktur für die Geschäftsleitung durch, die am 1. Januar 2023 in Kraft trat. Dabei berücksichtigte das NCC auch das Feedback von Stimmrechtsberatern, Aktionären und unabhängigen Experten für das Management der Gesamtvergütung.

Im Rahmen der Überprüfung der Vergütung von Führungskräften hat der Verwaltungsrat die Ausgestaltung eines neuen langfristigen Anreizplans (LTIP) gebilligt. Dieser Plan besteht aus einem 3-Jahres-Performance-Share-Units-Plan (PSU), der auf einer erweiterten Reihe von Leistungsindikatoren (Umsatzwachstum, ROCE und ESG) basiert. Die Umsatzwachstumsleistung wird anhand des NASDAQ Global Semiconductor Index (GSOX) gemessen. Die ROCE-Leistung wird anhand absoluter Benchmarks bewertet, die der Verwaltungsrat im Dreijahres-MTP festgelegt hat. Die ESG-Leistung wird anhand einer Scorecard gemessen, die mehrere Ziele in den Kategorien "Umwelt" und "Soziales" enthält. Der Betrag, der die maximal erreichbare Anzahl von PSUs zum

Zeitpunkt des Vestings darstellt (200%), wird zur prospektiven Abstimmung an der Generalversammlung vorgelegt.

Der neue LTIP tritt am 1. Januar 2023 in Kraft. Um wettbewerbsfähige PSU-Zuteilungen im Rahmen dieses neuen langfristigen Anreizplans zu finanzieren, wird die Zusammensetzung der leistungsorientierten Vergütung für die Mitglieder der Konzernleitung angepasst, indem ein Teil des Anspruchs aus dem jährlichen Gewinnbeteiligungsplan (STIP) in den neuen langfristigen Anreizplan (LTIP) verschoben wird. Da der neue LTIP als vorwärts gerichteter Plan mit einer dreijährigen Leistungsperiode ausgestaltet ist und die erste Auszahlung erst im Jahr 2026 erfolgt, währenddem der alte LTIP als rückwärts gerichteter Plan konzipiert war, werden die derzeitigen Mitglieder des Managements dadurch geschützt, dass die proportionale Verschiebung des Anspruchs aus dem STIP zum neuen LTIP bis zum Geschäftsjahr 2025 aufgeschoben wird. Diese Übergangsregelung gilt nicht für neue Mitglieder der Konzernleitung.

Weitere Informationen über den LTIP werden im Vergütungsbericht 2023 veröffentlicht.



Ernst & Young AG
Schanzenstrasse 4a
Postfach
CH-3001 Bern

Telefon: +41 58 286 61 11
Fax: +41 58 286 30 04
www.ey.com/ch

An die Generalversammlung der
Comet Holding AG, Flamatt

Bern, 28. Februar 2023

Bericht der Revisionsstelle zur Prüfung des Vergütungsberichts



Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Comet 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 Note 04 auf den Seiten 172 bis 176 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 Note 04 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 bedeutsame 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

MARTIN MATTES
Zugelassener Revisionsexperte
(Leitender Revisor)

CRISTINA ZIMMERMANN
Zugelassene Revisionsexpertin