

Vergütungsbericht 2016

1 Leitlinien und Zuständigkeiten	21
2 Die Vergütung des Verwaltungsrates	21
3 Die Vergütung der Konzernleitung	22
4 Festsetzungsverfahren	23
5 Geleistete Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung für das Jahr 2016	24
6 Bericht der Revisionsstelle	26

VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vergütungsbericht enthält Informationen über die Vergütungsgrundsätze, Festlegungsverfahren und Vergütungselemente an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung. Darüber hinaus werden die in den letzten zwei Berichtsjahren ausgerichteten Vergütungen detailliert offengelegt. Der Bericht erfüllt die im Januar 2014 in Kraft getretenen Vorschriften der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) und damit einhergehend die Bestimmungen des Schweizer Obligationenrechts sowie die Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange.

1 Leitlinien und Zuständigkeiten

Leitlinien

Der Erfolg der HUBER+SUHNER Gruppe hängt in hohem Masse von der Qualität und dem Engagement seiner Mitarbeitenden ab. Ziel der Vergütungspolitik ist es, qualifizierte Führungskräfte und Mitarbeitende zu gewinnen und auf die Ziele des Unternehmens sowie auf eine längerfristige Tätigkeit bei HUBER+SUHNER auszurichten.

Die Vergütungen erfolgen nach den folgenden Grundsätzen:

- Leistungsabhängige und marktgerechte Vergütung
- Beteiligung am unternehmerischen Erfolg
- Transparenz und Klarheit

Die Grundlagen für die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung sind in Art. 23 (Genehmigung der Vergütungen), Art. 24 (Vergütung des Verwaltungsrates), Art. 25 (Vergütung der Konzernleitung), Art. 26 (Grundsätze der erfolgs- und leistungsabhängigen Vergütung), Art. 27 (Grundsätze für die Zuteilung von Aktien), Art. 28 (Zusatzbetrag) sowie Art. 29 (Tätigkeiten für Gruppengesellschaften) der Statuten festgehalten.

Die Gewährung von Krediten und Darlehen sowie Vorsorgeleistungen ausserhalb der beruflichen Vorsorge ist gemäss Art. 12 Abs. 2 Ziffer 1 VegüV nur bei Aufnahme einer entsprechenden statutarischen Bestimmung zulässig. Entsprechend der bisherigen Praxis der Gesellschaft wurde bei der letzten Statutenrevision keine diesbezügliche statutarische Grundlage geschaffen.

Zuständigkeiten

Für die Regelung der generellen Vergütungsfragen ist der Verwaltungsrat zuständig. Die für den Verwaltungsrat sowie für die Konzernleitung massgebenden Vergütungsmodelle sind in einem vom Verwaltungsrat genehmigten Vergütungsreglement umschrieben. Der Verwaltungsrat wird in seiner Arbeit durch den Nominations- und Vergütungsausschuss unterstützt. Dieser überprüft die Grundlagen und bereitet alle relevanten Entscheide bezüglich Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung vor. Die Zusammensetzung und Hauptaufgaben sowie die

Arbeitsweise des Nominations- und Vergütungsausschusses sind im Corporate Governance Bericht auf der Seite 14 festgehalten.

2 Die Vergütung des Verwaltungsrates

Für die nicht-exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrates besteht die Entschädigung aus folgenden festen Komponenten:

- a) Honorar
- b) Langfristig ausgerichtete Prämie (in Form von Aktien)
- c) Versicherungsleistungen

a) Honorar

Jedes Mitglied des Verwaltungsrates erhält ein gleich hohes fixes Grundhonorar. Dazu kommt eine Funktionszulage für die Übernahme des Mandates als Verwaltungsratspräsident, allenfalls als Vizepräsident sowie für die Mitgliedschaft in den permanenten Ausschüssen (Nominations- und Vergütungsausschuss und Audit Committee). Damit wird der Verantwortung und dem erhöhten Aufwand der einzelnen Funktionen individuell Rechnung getragen. Zusätzlich erhält jedes Mitglied unabhängig ihrer Funktion eine Pauschalspesenentschädigung.

b) Langfristig ausgerichtete Prämie (in Form von Aktien)

Zusätzlich erhalten die Verwaltungsratsmitglieder jährlich eine langfristig ausgerichtete Prämie in Form einer festen Anzahl Aktien der Gesellschaft (Präsident 4000 Aktien, Vizepräsident 2000 Aktien, übrige Mitglieder 1200 Aktien) mit einer Sperrfrist von mindestens drei Jahren. Die Aktiensperrfristen werden durch das Ausscheiden aus dem Verwaltungsrat nicht aufgehoben.

c) Versicherungsleistungen

Von den an die Verwaltungsräte zu entrichtenden Vergütungen werden zudem die obligatorischen Beiträge an die Sozialversicherungen von der Firma übernommen. Für die Mitglieder des Verwaltungsrates werden keine Beiträge an die Pensionskasse erbracht.

Die Auszahlung des Honorars bzw. die Übertragung der Aktien bedingt jeweils die Genehmigung durch die Generalversammlung. Das Grundhonorar inkl. Funktionszulage und Spesenpauschale sowie die Aktien werden entsprechend nach Ablauf des Amtsjahres ausbezahlt beziehungsweise übertragen. Bei vorzeitiger Beendigung des jährlichen Mandates erhält das betroffene Mitglied eine pro rata Entschädigung. Das Honorar und der Marktwert der Aktien werden gemäss dem Accrual-Prinzip im Jahresabschluss des betreffenden Geschäftsjahres erfolgswirksam zurückgestellt.

Wird die Geschäftsleitung einem Verwaltungsratsmitglied delegiert, wird er nur für seine Tätigkeit als CEO entschädigt.

3 Die Vergütung der Konzernleitung

Die Gesamtentschädigung eines Konzernleitungsmitgliedes wird im Wesentlichen aufgrund der übertragenen Verantwortung, der Qualifikation, der Komplexität der Aufgabe, der Zielerreichung sowie aufgrund von lokalen Marktgegebenheiten in der Branche Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie festgelegt.

Zur Unterstützung der Bestimmung der Saläre der Konzernleitung werden bei Bedarf bei einer auf internationale Salärbenchmarks spezialisierten Beratungsunternehmung funktionsspezifische Lohnvergleiche (sog. international compensation analyses for selected management positions) vorgenommen. Dabei werden die Elemente short-term Incentives (Grundsalar und Bonus), long-term Incentives (Aktien) und complementary Benefits (Pensionskasse, übrige Vergütungen) beurteilt. Als Grundlage für die Bestimmung der Vergleichsfirmen (Comparator Group) werden in der Schweiz beheimatete, international tätige Industrieunternehmen verwendet. Dabei gelten Jahresumsatz, Anzahl Beschäftigte, Branche (produzierende artverwandte Unternehmen) sowie Strukturen mit vergleichbarer Komplexität (divisionale Struktur, diversifiziertes Produkteportfolio, Internationalität, etc.) als Kriterien.

Diese Beratungsfirma hat darüber hinaus keine anderen Mandate bei HUBER+SUHNER.

Für die Mitglieder der Konzernleitung besteht die Entschädigung aus folgenden Komponenten:

- a) Fixes Basisgehalt
- b) Variable Leistungskomponenten
 - b1) Cash Bonus
 - b2) Langfristig ausgerichtete Prämie (in Form von Aktien)
- c) Vorsorge- und Versicherungsleistungen

a) Fixes Basisgehalt

Die Mitglieder der Konzernleitung erhalten ein fixes Basisgehalt, welches monatlich ausbezahlt wird. Dieses wird individuell festgesetzt und trägt der Funktion und Verantwortung des einzelnen Konzernleitungsmitgliedes Rechnung. Es beinhaltet auch allfällige Kinder- oder Ausbildungszulagen, Weg-, Dienstjubiläums- sowie sonstige Entschädigungen bei Wohnsitzverlegung zur Ausübung der geschäftlichen Tätigkeit ausserhalb des Domizillandes.

b) Variable Leistungskomponenten

b1) Cash Bonus

Das variable Vergütungssystem der Konzernleitung basiert auf dem gruppenweit gültigen MbO (Management by Objective) Prozess. Die erfolgs- und leistungsabhängige Vergütung wird anhand eines festgelegten Zielbonus (dieser entspricht einer 100 %-igen Zielerreichung) definiert. Der Zielbonus der Konzernleitungsmitglieder, der auf individueller Basis definiert wird, basiert auf dem Verhältnis zum fixen Basisgehalt zwischen 40 % bis 60 % für den CEO respektive 20 % bis 50 % für die übrigen Konzernleitungsmitglieder. Die Höhe des Bonus hängt zu 40 % (50 % für CEO) von der Erreichung der jährlich vom Verwaltungsrat festgelegten gewichteten finanziellen Konzernzielen (z.B. organisches Umsatzwachstum, EBIT-Marge, Messgrösse im Bereich des Nettoumlaufvermögens) und zu 60 % (50 % für CEO) von der Erreichung messbarer individueller Bereichs- und Führungsziele ab.

Diese individuellen Ziele werden in einem strukturierten Zielsetzungsprozess jährlich zwischen dem Präsidenten des Verwaltungsrates und dem CEO sowie zwischen dem CEO und den übrigen Mitgliedern der Konzernleitung festgelegt und gewichtet. Werden alle Ziele verfehlt beträgt der Bonus null, bei deutlicher Überschreitung aller Ziele kann der Bonus maximal auf das 1.5-fache des Zielbonus steigen.

Die Auszahlung erfolgt nach der Genehmigung durch die Generalversammlung. Die Bonussumme wird gemäss dem Accrual-Prinzip im Jahresabschluss des betreffenden Geschäftsjahres erfolgswirksam zurückgestellt.

b2) Langfristig ausgerichtete Prämie (in Form von Aktien)

Als langfristig ausgerichtete Vergütungskomponente erhalten die Mitglieder der Konzernleitung jährlich eine variable Anzahl von HUBER+SUHNER-Aktien. Die jährliche Anzahl der Zielaktien beträgt für den CEO 4000 Aktien, für übrige Konzernleitungsmitglieder zwischen 800 bis 2000 Aktien. Die Anzahl der jährlich effektiv zugeteilten Aktien (Anzahl Zielaktien multipliziert mit einem Faktor zwischen 0.5 bis 1.5) wird vom Verwaltungsrat festgelegt und ist abhängig vom längerfristigen Geschäftserfolg, der anhand der Faktoren «Marktumfeld», «Strategieumsetzung» und «finanzielle Situation» beurteilt wird. Die zugeteilten Aktien sind mit einer Sperrfrist von mindestens 3 Jahren versehen. Die Aktiensperrfristen werden durch einen Austritt nicht aufgehoben.

Die Aktien werden im Folgejahr ebenfalls erst nach erfolgter Genehmigung durch die Generalversammlung effektiv übertragen. Der Marktwert der Aktien wird gemäss dem Accrual-Prinzip im Jahresabschluss des betreffenden Geschäftsjahres erfolgswirksam zurückgestellt.

c) Vorsorge- und Versicherungsleistungen

Von den an die Mitglieder der Konzernleitung zu entrichtenden Vergütungen werden die reglementarisch festgelegten Beiträge an die Sozial- und Unfallversicherungen sowie die Beiträge zur beruflichen Vorsorge von der Gesellschaft getragen.

Weitere Informationen

Die Arbeitsverhältnisse der Konzernleitungsmitglieder beinhalten grundsätzlich eine Kündigungsfrist von 6 Monaten, die unter besonderen Umständen durch den Arbeitgeber auf maximal 12 Monate verlängert werden kann. Wird das Arbeitsverhältnis durch Kündigung beendet, verliert der Vergütungsberechtigte den Anspruch auf Zuteilung von Aktien für das laufende Geschäftsjahr. Die übrigen Ansprüche bleiben auf einer pro rata Basis bestehen.

Die Konzernleitungsmitglieder erhalten eine Spesenpauschale für effektive Kleinauslagen – die daher nicht Bestandteil der Vergütungen sind – gemäss dem von den zuständigen Steuerbehörden genehmigten Spesenreglement.

Der Verwaltungsrat kann für Mitglieder der Konzernleitung, die nach der Genehmigung der fixen Vergütung ernannt werden, zusätzliche fixe Vergütungen genehmigen. In diesem Fall darf der Totalbetrag der genehmigten fixen Vergütungen für Konzernleitungsmitglieder um maximal 20 % pro neues Konzernleitungsmitglied erhöht werden, im Fall der Neuwahl des CEO um 40 %.

4 Festsetzungsverfahren

Die Vergütung des Verwaltungsrates und seiner Ausschüsse sowie die Vergütung des CEO und der übrigen Konzernleitungsmitgliedern werden jährlich nach Abschluss des Geschäftsjahres im Februar, vorbehaltlich der Genehmigung durch die Generalversammlung auf Antrag des Nominations- und Vergütungsausschusses vom Gesamtverwaltungsrat festgelegt.

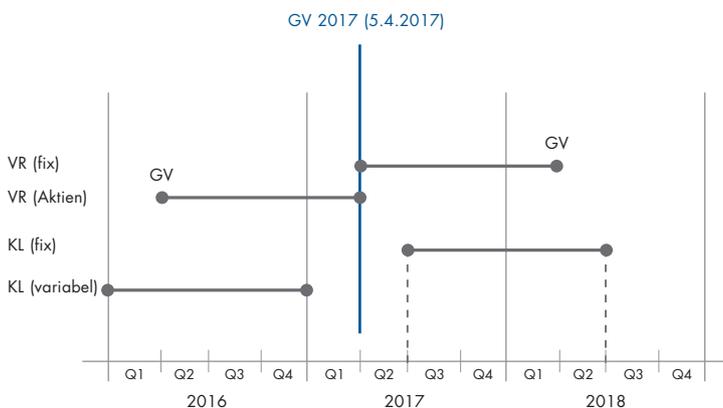
Für die Mitglieder des Verwaltungsrates betrifft dies die Höhe des Grundhonorars, die Funktionszulagen sowie die Spesenpauschale für die kommende Amtsdauer sowie die feste Anzahl Aktien für das laufende Amtsjahr. Für die Mitglieder der Konzernleitung betrifft dies die Höhe des Basisgehalts für die Periode vom 1. Juli bis zum 30. Juni des Folgejahres sowie die Höhe des Zielbonus und die Anzahl Zielaktien für das laufende Geschäftsjahr. Darüber hinaus wird auch die Zielerreichung des abgelaufenen Geschäftsjahres (finanzielle Konzernziele, individuelle Bereichs- und Führungsziele, Aktienzuteilungsfaktor) der Konzernleitungsmitglieder beurteilt und auf Antrag des Nominations- und Vergütungsausschusses vom Gesamtverwaltungsrat festgelegt.

Bei der Festlegung der VR-Vergütungen durch den Verwaltungsrat sind alle Mitglieder anwesend, es gibt keine speziellen Ausstandsregeln. Bei der Festlegung der Vergütungen der Konzernleitungsmitglieder durch den Verwaltungsrat ist der CEO anwesend, ausser wenn seine eigene Zielerreichung beurteilt sowie seine Vergütung festgelegt wird.

Die abschliessende Genehmigung der maximalen Vergütungen des Verwaltungsrates sowie der Konzernleitung erfolgt durch die Generalversammlung wie in der Tabelle unten dargestellt, wie folgt:

- Gesamtsumme der fixen Vergütungen an den Verwaltungsrat für die einjährige Amtsdauer ab der aktuellen Generalversammlung bis zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung (prospektiv).
- Aktienbasierte Vergütung des Verwaltungsrates für die an der Generalversammlung einjährige abgelaufene Amtsdauer (retrospektiv).
- Gesamtsumme der fixen Vergütungen an die Konzernleitung für die Periode ab dem der aktuellen Generalversammlung folgenden 1. Juli bis zum 30. Juni des nächsten Jahres (prospektiv).
- Gesamtsumme der variablen Vergütungen der Konzernleitung für das abgeschlossene Geschäftsjahr (retrospektiv).

Vergütungsabstimmungen GV 2017



5 Geleistete Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung für das Jahr 2016

Verwaltungsratsentschädigung 2016

Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhielten für das Berichtsjahr TCHF 449 fixe Vergütungen (Vorjahr TCHF 423). Vorbehältlich der Genehmigung durch die Generalversammlung wurde zudem eine aktienbasierte Vergütung im Wert von TCHF 597 (Vorjahr TCHF 500) zugesprochen. Diese Summe basiert auf dem Marktwert von total 10 000 Aktien (Vorjahr 10 000 Aktien), aufgeteilt in 2 500 Aktien (Vorjahr 2 500 Aktien) zum Börsenkurs von CHF 48.55 vom 6. April 2016 (Vorjahr CHF 45.70) für die Periode vom 1. Januar bis 31. März 2016 und 7 500 Aktien (Vorjahr 7 500 Aktien) zum Börsenkurs von CHF 56.50 vom 30. Dezember 2016 (Vorjahr CHF 46.35) für die Periode vom 1. April 2016 bis 31. Dezember 2016. An ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrates wurden keine Vergütungen geleistet.

Die gesamte Vergütung des Verwaltungsrates für das Berichtsjahr betrug somit TCHF 1 046 (Vorjahr TCHF 923). Dies entspricht einer Erhöhung von 13 % gegenüber Vorjahr was hauptsächlich auf den höheren Aktienkurs zurückzuführen ist. Der Verwaltungsrat verzichtete für das Amtsjahr 2015/2016 auf 10 % seiner fixen Vergütungen.

VR Vergütungen

in CHF 1000		Fixe Vergütung ¹⁾		Aktienbasierte Vergütung ²⁾		Total Vergütung		Anzahl zugeteilter Aktien	
		2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015
B. Kälin ^{a)}	Präsident VR	153	145	242	204	395	350	4 000	4 000
P. Altorfer ^{b)}	Mitglied VR	18	72	16	62	34	134	300	1 200
M. Büttler ^{c)}	Mitglied VR	65	62	73	62	138	123	1 200	1 200
C. Fässler ^{d)}	Mitglied VR	61	46	71	55	132	102	1 200	1 200
U. Kaufmann ^{e)}	Delegierter VR / CEO	–	–	–	–	–	–	–	–
G. Müller	Mitglied VR	54	51	73	62	127	113	1 200	1 200
R. Seiffert	Mitglied VR	49	46	65	55	114	102	1 200	1 200
J. Walther ^{f)}	Mitglied VR	50	–	57	–	106	–	900	–
Total		449	423	597	500	1 046	923	10 000	10 000

¹⁾ Grundhonorar und Funktionszulagen inklusive Beiträge an Sozialversicherungen und Pauschalspesenentschädigung. Für die Mitglieder des Verwaltungsrates werden keine Beiträge an die Pensionskasse erbracht.

²⁾ Die aktienbasierte Vergütung ist zum Börsenkurs von CHF 48.55 (für den Anteil der effektiven Zuteilung vom 6. April 2016) (Vorjahr CHF 45.70), sowie von CHF 56.50 (Jahresendkurs 2016) (Vorjahr CHF 46.35) für den noch ausstehenden Anteil inklusive Sozialversicherungen berechnet. Die Übertragung der ausstehenden Aktien erfolgt jeweils im darauffolgenden Geschäftsjahr vorbehaltlich der Genehmigung durch die Generalversammlung.

^{a)} Präsident und Vorsitzender NCC

^{b)} Mitglied VR, Vorsitzender AC und Mitglied NCC (jeweils bis 6. April 2016)

^{c)} Vorsitzende AC (ab 7. April 2016), vorher Mitglied AC

^{d)} Mitglied NCC (ab 7. April 2016)

^{e)} Wird die Geschäftsleitung einem Verwaltungsrat delegiert, wird er nur für seine Tätigkeit als CEO entschädigt.

^{f)} Mitglied VR und Mitglied AC (ab 7. April 2016)

Es werden keine Darlehen oder Kredite an gegenwärtige oder ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrates gewährt. Im Übrigen werden auch keine Vergütungen, Darlehen oder Kredite an nahestehenden Personen des Verwaltungsrates gewährt.

Eine Übersicht der Beteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrates an HUBER+SUHNER AG findet sich auf Seite 53 im Finanzbericht 2016.

Konzernleitungsentschädigung 2016

Die Mitglieder der Konzernleitung erhielten für das Berichtsjahr fixe Vergütungen im Gesamtbetrag von TCHF 3 237 (Vorjahr TCHF 3 155). Der Konzernleitung wurde – vorbehältlich der Genehmigung durch die Generalversammlung – zudem eine variable Vergütung von TCHF 2 202 (Vorjahr TCHF 1 418) zugesprochen. Darin enthalten ist eine aktienbasierte Vergütung, basierend auf dem Marktwert von total 17 450 Aktien (Vorjahr 16 994 Aktien) zum Börsenkurs vom 30. Dezember 2016 von CHF 56.50 (Vorjahr CHF 46.35). An ehemalige Mitglieder der Konzernleitung wurden keine Vergütungen geleistet.

Die gesamte Vergütung der Konzernleitung für das Berichtsjahr betrug somit TCHF 5 439 (Vorjahr TCHF 4 573). Dies entspricht einer Erhöhung von 19 % gegenüber Vorjahr, was in erster Linie auf den Wegfall der für 2015 geltenden Ziel-Lohnkürzung der Konzernleitung um 10 % sowie auf den gestiegenen Aktienkurs zurückzuführen ist.

KL Vergütungen

in CHF 1000	Höchste Einzelentschädigung ¹⁾		Total Konzernleitung	
	2016	2015	2016	2015
Basisgehalt ²⁾	595	595	2 637	2 555
Beiträge an Sozialversicherungen/berufliche Vorsorge auf den fixen Vergütungen	177	176	600	600
Total fixe Vergütungen	772	771	3 237	3 155
Variable Entschädigung	400	223	1 067	529
Aktienbasierte Vergütung ³⁾	283	232	986	788
Beiträge an Sozialversicherungen auf den variablen Vergütungen	41	28	149	101
Total variable Vergütungen	724	483	2 202	1 418
Total der Vergütungen	1 496	1 254	5 439	4 573
Anzahl zugeteilter Aktien	5 000	5 000	17 450	16 994

¹⁾ U. Kaufmann (CEO und Delegierter des Verwaltungsrates)

²⁾ Inklusive Zulagen

³⁾ Basierend auf dem Jahresendkurs von CHF 56.50 (Vorjahr CHF 46.35). Die Übertragung der Aktien erfolgt jeweils im darauffolgenden Geschäftsjahr vorbehältlich der Genehmigung durch die Generalversammlung.

Es werden keine Darlehen oder Kredite an gegenwärtige oder ehemalige Mitglieder der Konzernleitung gewährt. Im Übrigen werden auch keine Vergütungen, Darlehen oder Kredite an nahestehenden Personen der Konzernleitung gewährt.

Eine Übersicht der Beteiligungen der Mitglieder der Konzernleitung an HUBER+SUHNER AG findet sich auf Seite 54 im Finanzbericht 2016.

Bericht der Revisionsstelle



HUBER+SUHNER AG Herisau Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung zum Vergütungsbericht 2016

Wir haben den Vergütungsbericht der HUBER+SUHNER AG für das am 31. Dezember 2016 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14 bis 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den Tabellen auf den Seiten 24 bis 25 des Vergütungsberichts.

Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum beigefügten Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV entspricht.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14 bis 16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der

Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht ein. Diese Prüfung umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Bewertungsmethoden von Vergütungselementen sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts.

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

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der HUBER+SUHNER AG für das am 31. Dezember 2016 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

Beat Inauen
Revisionsexperte
Leitender Revisor

Diego J. Alvarez
Revisionsexperte

St. Gallen, 13. März 2017