

Vergütungsbericht

Dieser Vergütungsbericht beschreibt die Vergütungspolitik und das Vergütungssystem für den Verwaltungsrat und die Gruppenleitung der CPH-Gruppe und informiert über die ausgerichteten Vergütungen. Der Vergütungsbericht wurde in Übereinstimmung mit dem Schweizerischen Obligationenrecht (OR), der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange (RLCG) sowie den Grundsätzen des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance von Economiesuisse erstellt.

1 Grundsätze der Vergütungspolitik und des Vergütungssystems

Die CPH-Gruppe ist eine attraktive Arbeitgeberin, die qualifizierte und leistungsfähige Mitarbeitende beschäftigt und marktgerechte Vergütungen ausrichtet. Unter marktgerechter Vergütung versteht die CPH die gesamte Vergütung, bestehend aus der Summe der fixen und der variablen Vergütung. Durch Überprüfung der Funktionseinstufungen und der Vergütungen wird in regelmässigen Abständen pro Funktion die Höhe der Gesamtvergütung sowie der einzelnen Komponenten durch externe Gehaltsvergleiche mit dem Markt verglichen. Damit kann sichergestellt werden, dass die Vergütungshöhe marktgerecht ist und in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben, den Ergebnissen und der erbrachten Leistung bzw. zum Erfolg des Empfängers steht.

2 Vergütungsprozesse

Die Rolle der Generalversammlung

Die Generalversammlung (GV) wählt die Mitglieder des Ausschusses «Personal und Entschädigung» einzeln für jeweils ein Jahr.

Gemäss den gesetzlichen Bestimmungen zu Vergütungen bei Gesellschaften, deren Aktien an der Börse kotiert sind (Art. 732ff. OR) und den Statuten der CPH Chemie + Papier Holding AG stimmt die GV der Aktionäre über die maximale Gesamtsumme der Vergütungen des Verwaltungsrates für die Dauer bis zur jeweils nächsten GV ab. Gemäss denselben Bestimmungen erfolgt eine Abstimmung über die maximale Gesamtsumme der fixen und variablen Vergütungen der Gruppenleitung für das auf die jeweilige GV folgende Geschäftsjahr.

Die Anträge über die maximale Vergütung von Verwaltungsrat und Gruppenleitung werden durch den Ausschuss «Personal und Entschädigung» vorbereitet, durch den Verwaltungsrat überprüft und der GV zur Genehmigung unterbreitet. Wird der Antrag abgelehnt, kann der Verwaltungsrat einen neuen Antrag stellen. Tut er dies und wird auch der neue Antrag abgelehnt, kann innert drei Monaten eine ausserordentliche GV einberufen werden oder der Verwaltungsrat kann die Vergütungen an der nächsten GV retrospektiv zur Genehmigung unterbreiten.

Da die Vergütungen des Verwaltungsrates und der Gruppenleitung prospektiv beschlossen werden, befindet die GV jährlich in einer unverbindlichen Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht.

Die Rolle des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat beschliesst im Rahmen der statutarischen Grundlagen eine Vergütungspolitik, welche die strategischen Ziele und die Unternehmenskultur der Gesellschaft berücksichtigt. Er beschliesst über die grundsätzliche Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Gruppenleitung.

Der Verwaltungsrat beantragt der Generalversammlung die Wahl von Verwaltungsräten und beschliesst die Ernennung des CEO und der Mitglieder der Gruppenleitung sowie deren Anstellungsbedingungen.

Der Verwaltungsrat beschliesst die jährlich der GV zur Abstimmung vorzulegenden Gesamtbeträge für Verwaltungsrat und Gruppenleitung.

Der Verwaltungsrat hält sich bezüglich der Festlegung individueller Entschädigungen an die Beschlüsse der GV und an die statutarischen bzw. reglementarischen Vorgaben zur Kompetenzaufteilung zwischen ihm und dem Ausschuss «Personal und Entschädigung». Der Verwaltungsrat ist für die Festsetzung der Vergütungen des Verwaltungsrates, des CEO und der Mitglieder der Gruppenleitung in diesem Rahmen abschliessend zuständig.

Der Verwaltungsrat erstellt jährlich einen Vergütungsbericht zuhanden der Generalversammlung und sorgt für Transparenz im Bereich der Vergütungen an die Mitglieder von Verwaltungsrat und Gruppenleitung.

Die Rolle des Fachausschusses «Personal und Entschädigung»

Für Details zur Zusammensetzung des Fachausschusses «Personal und Entschädigung» wird auf das Kapitel «Corporate Governance» verwiesen. Der Fachausschuss ist im Besonderen für folgende Aufgaben zuständig:

- Erarbeiten der Leitlinien für die Vergütungspolitik der CPH-Gruppe zuhanden des Verwaltungsrates; insbesondere der Grundsätze für die Vergütung des Verwaltungsrates und der Gruppenleitung
- Antrag an den Verwaltungsrat betreffend die Vergütung des Verwaltungsrates und der Mitglieder der Gruppenleitung

- Überprüfen der Leistung und jährlichen Zielerreichung des CEO und der Mitglieder der Gruppenleitung; Antrag an den Verwaltungsrat betreffend fixe und variable Vergütung derselben
- Überwachen der Umsetzung von Personal- und Vergütungspolitik und der Lohnentwicklung in der CPH-Gruppe

Der Ausschuss «Personal und Entschädigung» trifft sich in der Regel dreimal, mindestens aber zweimal pro Jahr. Im Berichtsjahr fanden drei halbtägige Sitzungen statt.

Von jeder Sitzung des Ausschusses «Personal und Entschädigung» wird ein Protokoll erstellt, das auch den Mitgliedern des Verwaltungsrates zugestellt wird. Darüber hinaus informiert der Ausschuss die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrates an der nächsten Sitzung über die behandelten Themen und über Hintergründe zu allfälligen Vorschlägen und Empfehlungen.

Anpassungen bei der Vergütung für den Verwaltungsrat, den CEO und die Mitglieder der Gruppenleitung werden dem Verwaltungsrat durch den Fachausschuss «Personal und Entschädigung» auf Basis des durchgeführten Marktvergleichs beantragt.

Vergütungsvergleiche

Struktur und Höhe der Vergütungen ausgewählter Funktionen werden regelmässig alle drei Jahre anhand externer Benchmarks überprüft.

Letztmals erfolgte eine solche Benchmarkanalyse der Vergütungen der verschiedenen Funktionen im Verwaltungsrat im Geschäftsjahr 2022 durch ein dafür spezialisiertes Unternehmen. Die Vergleichsgruppe bestand aus international tätigen Industrieunternehmen vergleichbarer Grösse mit Sitz in der Schweiz, analog zur Vergleichsgruppe I für die Gruppenleitung. Die Erkenntnisse sind in die Vergütungen ab der Generalversammlung 2023 eingeflossen.

2022 analysierte ebenfalls ein spezialisiertes externes Unternehmen die Vergütungen der Gruppenleitung und der Geschäftsleitungen der Bereiche. Auf Stufe der Gruppenleitung wurden drei Vergleichsgruppen herangezogen. Vergleichsgruppe I bestand aus international tätigen Industrieunternehmen vergleichbarer Grösse mit Sitz in der Schweiz (z.B. Huber + Suhner, Feintool, Burckhardt Compression, Aluflexpack, Vifor). In der Vergleichsgruppe II waren national tätige Industrieunternehmen mit Sitz in der Schweiz, die in einer vergleichbaren Branche (Chemie, Papier, Verpackung) tätig sind (z.B. Ems, Dottikon, Vetropack, Gurit). In der Vergleichsgruppe III waren internationale Tochtergesellschaften unter anderem der in den Vergleichsgruppen I und II genannten Unternehmungen mit Sitz in China, Deutschland, USA, Brasilien und Bosnien-Herzegowina. Die Erkenntnisse der Analyse in Bezug auf Struktur und Höhe der Vergütungen flossen in die Vergütungen 2023 ein.

3 Vergütungssystem

Vergütungssystem Verwaltungsrat

Die Vergütung des Verwaltungsrates besteht aus einer fixen Vergütung, deren Höhe von der Funktion (Präsident, Vize-Präsident, Vorsitzender eines Fachausschusses oder Mitglied des Verwaltungsrates) abhängig ist. Für die Arbeit in einem der Fachausschüsse wird zusätzlich ein Sitzungsgeld ausgerichtet. Für Verwaltungsratsaktivitäten ausserhalb der normalen Sitzungen wird eine Tagespauschale ausbezahlt.

Diese Vergütungen werden grundsätzlich in bar ausbezahlt, wobei ab 2024 jedes Mitglied des Verwaltungsrates bis zu 20 % der Vergütung in Aktien beziehen kann. Der Zuteilungskurs der Aktien entspricht dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der Aktien der CPH Chemie+Papier Holding AG an jeweils je 15 aufeinanderfolgenden Kalendertagen unmittelbar vor und nach der Veröffentlichung des Jahresabschlusses. Die Aktien sind ab dem Zeitpunkt der Zuteilung stimm- und dividendenberechtigt, unterliegen aber ab Zuteilung einer dreijährigen Sperrfrist. Während dieser Frist ist die Anzahl der zugeleiteten Aktien an keine weiteren Leistungs-, Erfolgs- oder Erdienungsbedingungen gebunden. Hingegen ändert sich der Wert in Abhängigkeit zur Entwicklung des Börsenkurses.

Nach Ablauf der dreijährigen Sperrfrist stehen die Aktien jeder gewährten Tranche den Berechtigten uneingeschränkt zur freien Verfügung.

Um die Unabhängigkeit der Mitglieder des Verwaltungsrates bei der Ausübung ihrer Aufsichtspflichten zu gewährleisten, bestehen keine variablen Vergütungen. Die Mitglieder des Verwaltungsrates sind nicht in der Personalvorsorge versichert.

Die Höhe der Verwaltungsratsentschädigung wird mit den publizierten Daten vergleichbarer an der SIX Swiss Exchange kotierter Schweizer Industrieunternehmen verglichen und daraufhin festgelegt. Der Fachausschuss «Personal und Entschädigung» stellt dem Verwaltungsrat dafür Antrag.

Vergütungssystem Gruppenleitung

Die Vergütung der Gruppenleitung der CPH-Gruppe setzt sich aus einer fixen Vergütung, einer variablen Vergütung (STI), einer aktienbasierten Vergütung (LTI) sowie aus Beiträgen an die Personalvorsorge und an Sozialversicherungen sowie aus anderen Vergütungen zusammen.

Fixe Vergütung:

Die fixe Grundvergütung wird den Mitgliedern der Gruppenleitung vollständig in bar ausbezahlt.

Variable Vergütung (STI):

Die individuelle Leistung hat bei allen Mitarbeitenden, einschliesslich der Führungskräfte, Einfluss auf die Gesamtvergütung. Basierend darauf, erhalten die Mitglieder der Gruppenleitung neben der fixen Vergütung eine variable Vergütung in Form eines Short-term Incentive (STI) in bar ausbezahlt, welcher abhängig von der Zielerreichung ist.

60 % der variablen Vergütung basieren auf den finanziellen und messbaren Kenngrössen EBIT, operativer Cash Flow sowie operatives Nettoumlaufvermögen (gewichtet zu jeweils gleichen Teilen). 40 % der variablen Vergütung basieren auf klar definierten Leistungszielen in den Dimensionen Kunden & Markt, Innovation, Prozesse, Mitarbeiterführung sowie Nachhaltigkeit (mit quantitativen und qualitativen Zielen unterlegt). Dieser Anteil an nicht finanziellen Zielen dient dem Zweck der nachhaltigen Unternehmensentwicklung sowie der langfristigen Wertsteigerung der CPH-Gruppe und deren Bereiche.

Die finanziellen Zielgrössen werden bei den Bereichsleitern zu zwei Dritteln aufgrund der Ergebnisse ihres Geschäftsbereichs und zu einem Drittel aufgrund der Resultate der Gruppe beurteilt.

Mit jedem Mitglied der Gruppenleitung wird ein Zielwert der variablen Vergütung (STI) bei 100 % Zielerreichung vereinbart. Die tatsächliche Höhe der variablen Vergütung (STI) berechnet sich aus diesem Zielwert und dem Zielerreichungsgrad. Dabei ist die maximal erreichbare variable Vergütung (STI) bei einer 150 %-Zielerreichung limitiert. Zwischen 0 % und 100 % bzw. 100 % und 150 % erfolgt eine lineare oder stufenweise Bewertung jedes Einzelziels; Details werden im jährlichen Zielsetzungsprozess festgelegt, welcher für die Beurteilung der Zielerreichung und damit der Festlegung der variablen Vergütung dient.

Die maximale variable Vergütung (STI) beträgt für den CEO 100 % der fixen Grundvergütung; für die anderen Mitglieder der Gruppenleitung liegt die Grenze bei maximal 50 % der fixen Grundvergütung.

Über die Zielvorgaben in allen Elementen entscheidet für alle Mitglieder der Gruppenleitung der Verwaltungsrat; bei den finanziellen Kenngrössen handelt es sich dabei um die vereinbarten Budgetvorgaben. Der CEO und die Mitglieder der Gruppenleitung haben für die Zielsetzung ein Vorschlagsrecht. Der CEO hat ein Vorschlagsrecht bezüglich der Vergütung der Mitglieder der Gruppenleitung. Die Beurteilung der jährlichen Zielerreichung wird für die Mitglieder der Gruppenleitung durch den CEO vorgenommen und dem Verwaltungsratsausschuss «Personal und Entschädigung» vorgeschlagen. Der Verwaltungsratspräsident beurteilt die Leistungen des CEO. Der Verwaltungsratsausschuss «Personal und Entschädigung» diskutiert diese Beurteilungen und stellt dem Verwaltungsrat Antrag über die Leistungserreichung und die auszuzahlenden variablen Vergütungen (STI) für die einzelnen Mitglieder der Gruppenleitung.

Bei unterjährigem Ein- oder Austritt passt sich die Höhe der variablen Vergütung (STI) pro rata temporis an.

Aktienbasierte variable Vergütung (LTI):

Die Mitglieder der Gruppenleitung erhalten eine aktienbasierte variable Vergütung (LTI) unter einem Restricted Stock Plan in Form eines Long-term Incentives (Beteiligungsprogramm). Seit dem Geschäftsjahr 2023 ist die Anzahl der effektiv zugeteilten Aktien an Leistungs- und Erfolgsbedingungen geknüpft und bemisst sich basierend auf dem LTI-Zielbetrag unter Anwendung des Zielerreichungsgrads des STI. Der Zuteilungskurs der Aktien entspricht dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der Aktien der CPH Chemie+Papier Holding AG an jeweils je 15 aufeinanderfolgenden Kalendertagen unmittelbar vor und nach der Veröffentlichung des Jahresabschlusses.

Die Aktien werden den Berechtigten zum Zeitpunkt der Gewährung unmittelbar nach Ermittlung des Zuteilungskurses verbindlich zugeteilt. Die Aktien sind ab dem Zeitpunkt der Zuteilung stimm- und dividendenberechtigt, unterliegen aber ab Zuteilung einer dreijährigen Sperrfrist. Während dieser Frist ist die Anzahl der zugeteilten Aktien an keine weiteren Leistungs-, Erfolgs- oder Erdienungsbedingungen gebunden. Hingegen ändert sich der Wert in Abhängigkeit zur Entwicklung des Börsenkurses.

Nach Ablauf der dreijährigen Sperrfrist stehen die Aktien jeder gewährten Tranche den Berechtigten uneingeschränkt zur freien Verfügung. Mit der dreijährigen Sperrfrist wird sichergestellt, dass alle Mitglieder der Gruppenleitung eine entsprechende minimale Aktienbeteiligung am Unternehmen halten.

Für jedes Gruppenleitungsmitglied wird, abhängig vom individuellen LTI-Zielbetrag sowie der effektiven Zielerreichung, die Anzahl zuzuteilender Aktien ermittelt. Die für die Vergütung der Gruppenleitungsmitglieder erforderlichen Aktien werden durch die CPH Chemie+Papier Holding AG am Markt erworben. Die Zuteilung erfolgt in jährlichen Tranchen jeweils unmittelbar nach Ermittlung des Zuteilungskurses 15 Kalendertage nach der Veröffentlichung des Jahresabschlusses.

Bei unterjährigem Ein- oder Austritt erfolgt die Höhe der Zuteilung pro rata temporis.

Auf analoger Grundlage wurde das Beteiligungsprogramm im Geschäftsjahr 2023 auf die Mitglieder der Geschäftsleitungen der Bereiche ausgedehnt.

Personalvorsorge:

Für die CPH-Gruppe besteht eine Personalvorsorgeeinrichtung, bei welcher neben allen Mitarbeitenden in der Schweiz auch die Mitglieder der Gruppenleitung im gleichen Personalvorsorgeplan versichert sind. Es gibt keine zusätzliche Personalvorsorge für Mitglieder der Gruppenleitung.

Andere Vergütungen:

Die anderen Vergütungen umfassen Privatanteile für die Nutzung von Geschäftsfahrzeugen und allfällige Dienstaltersgeschenke.

Werden neue Mitglieder der Gruppenleitung ernannt und treten diese ihre Stelle bei der Gesellschaft an, nachdem die GV die maximale Gesamtvergütung für die Mitglieder der Gruppenleitung für das betreffende Geschäftsjahr genehmigt hat, besteht für diese neuen Mitglieder gemäss Artikel 23 der Statuten der CPH Chemie+Papier Holding AG ein Zusatzbetrag im Umfang von 40 % der durch die GV genehmigten Gesamtvergütung für die Mitglieder der Gruppenleitung.

Für den CEO besteht eine vertragliche Kündigungsfrist von zwölf Monaten, für die übrigen Mitglieder der Gruppenleitung beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate. Es gibt keine vertraglichen Vereinbarungen über Abgangsentschädigungen.

4 Ausgerichtete Vergütungen an Mitglieder von Verwaltungsrat und Gruppenleitung

Die im Berichtsjahr dargestellten Beträge entsprechen den Vergütungen, die für das jeweilige Jahr ausbezahlt wurden, unabhängig vom (allenfalls späteren) Auszahlungszeitpunkt (Accrual Basis). Die Vergütungen werden netto gezeigt, das heisst, sowohl Arbeitnehmer- als auch Arbeitgeberbeiträge an die Personalvorsorge und an Sozialversicherungen werden separat aufgeführt. Die an die Mitglieder der Gruppenleitung zugeteilten Aktien werden zu den effektiven Marktwerten offengelegt.

Erläuterungen zu den Vergütungen an den Verwaltungsrat

An der Generalversammlung vom 17. März 2022 wurde für die Periode der ordentlichen Generalversammlung 2022 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2023 eine fixe Vergütung von maximal CHF 0.9 Mio. genehmigt. Dieser Betrag wurde mit CHF 0.9 Mio. eingehalten.

Vergütungen an den Verwaltungsrat (geprüft)

	Funktion	Fachausschuss Finanzen und Revision	Fachausschuss Personal und Entschädigung	Fixe Vergütung	Vizepräsident
in CHF 1 000					
2023					
Peter Schaub	Präsident	Mitglied	nur Personal	309	-
Tim Talaat	Vizepräsident		Vorsitz	91	16
Kaspar W. Kelterborn	Mitglied	Vorsitz		91	-
Claudine Mollenkopf	Mitglied		Mitglied	91	-
Manuel Werder	Mitglied	Mitglied		91	-
Christian Wipf	Mitglied		Mitglied	91	-
Total Verwaltungsrat				764	16
2022					
Peter Schaub	Präsident	Mitglied	nur Personal	300	-
Tim Talaat	Vizepräsident		Vorsitz	85	-
Kaspar W. Kelterborn	Mitglied	Vorsitz		85	-
Claudine Mollenkopf	Mitglied		Mitglied	85	-
Manuel Werder	Mitglied	Mitglied		85	-
Christian Wipf	Mitglied		Mitglied	85	-
Total Verwaltungsrat				725	-

¹ Ab 2023 wird der Arbeitnehmeranteil der Sozialversicherungsbeiträge an Verwaltungsräte ausbezahlt, die nicht der schweizerischen Sozialversicherung unterstellt sind.

Die für 2023 ausgewiesenen Vergütungen liegen leicht über dem Niveau des Vorjahres, da die Vergütungen, basierend auf der erfolgten Benchmarkanalyse, mit Wirkung ab der Generalversammlung 2023 auf max. CHF 1.0 Mio. angepasst wurden. Die Zusammensetzung des Verwaltungsrates und damit auch die Anzahl der Verwaltungsratsmitglieder hat sich im Berichtszeitraum nicht geändert.

Es wurden keine Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrates ausgerichtet.

Vorsitz Fach-	Sitzungsgelder	Total Vergütung,	Sozialversiche-	Total Vergütung,	Sozialversiche-	Total
ausschüsse	VR-Ausschüsse	netto	rungsbeiträge,	brutto	rungsbeiträge,	Vergütung
			Arbeitnehmer-		Arbeitgeberanteil	
			anteil ¹			
-	-	309	19	328	19	347
16	8	131	9	140	9	149
16	8	115	8	123	8	131
-	8	99	7	106	-	106
-	8	99	7	106	7	113
-	8	99	5	104	5	109
32	40	852	55	907	48	955
-	-	300	19	319	19	338
15	8	108	7	115	7	122
15	8	108	7	115	7	122
-	8	93	-	93	-	93
-	8	93	6	99	6	105
-	8	93	6	99	6	105
30	40	795	45	840	45	885

Erläuterungen zu den Vergütungen an die Gruppenleitung

An der Generalversammlung vom 14. März 2023 wurde für das Geschäftsjahr 2023 ein maximaler Gesamtbetrag für die Vergütung der Gruppenleitung von CHF 4.0 Mio. genehmigt. Dieser Betrag wurde um CHF 0.5 Mio. unterschritten.

Die für 2023 ausgewiesenen fixen Vergütungen wie auch das Total der Vergütungen liegen unter dem Niveau des Vorjahres. Einerseits sind die Vergütungen, basierend auf der erfolgten Benchmarkanalyse, mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2023 angepasst worden. Andererseits kam es durch Personalwechsel in der Gruppenleitung zu Doppelbesetzungen: im Zeitraum von Januar bis März 2022 in der Position des CFOs und im Zeitraum von Februar bis April 2022 in der Position des Leiters Verpackung.

Der Ausweis der variablen Vergütung für das Vorjahr 2022 wurde angepasst und zeigt die effektiv ausbezahlten Beträge. Dabei handelt es sich nicht um neue Vergütungen, sondern um die gleichen, die bereits im vorjährigen Bericht gezeigt wurden. Damals konnten die Vergütungen jedoch erst basierend auf den getätigten Rückstellungen (Accrual Basis) gezeigt werden; hier werden nun die finalen, tatsächlich ausbezahlten Beträge für das Vorjahr ausgewiesen.

Es wurden keine Vergütungen an ehemalige Mitglieder der Gruppenleitung ausgerichtet.

5 Transaktionen mit Verwaltungsrat, Gruppenleitung und nahestehende Personen (geprüft)

Es wurden keine Darlehen oder Kredite an aktuelle oder ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrates oder der Gruppenleitung oder ihnen nahestehende Personen vergeben. Es sind keine solchen Darlehen oder Kredite ausstehend.

An Personen, die den Mitgliedern des Verwaltungsrates oder der Gruppenleitung nahestehen, wurden keine Vergütungen ausgerichtet (vorbehältlich der im Anhang der Konzernrechnung, Erläuterung 31, Transaktionen mit nahestehenden Personen, aufgeführten). Es erfolgten keine Transaktionen zu marktüblichen Konditionen mit natürlichen oder juristischen Personen, die den Verwaltungsrats- oder Gruppenleitungsmitgliedern nahestehen.

Vergütungen an die Gruppenleitung (geprüft)

in CHF 1 000	Fixe Vergütung	Variable Vergütung (STI)	Aktienbasierte Vergütung (LTI)	Total Vergütung, netto	Sozialversicherungsbeiträge, Arbeitnehmeranteil	Total Vergütung, brutto	Sozialversicherungsbeiträge, Arbeitgeberanteil	Andere Vergütungen	Total Vergütung
2023									
Peter Schildknecht, CEO	456	287	93	836	154	990	178	4	1 172
Andere Mitglieder der Gruppenleitung	1 053	409	202	1 664	316	1 980	347	48	2 375
Total Gruppenleitung	1 509	696	295	2 500	470	2 970	525	52	3 547
2022									
Peter Schildknecht, CEO	444	387	51	882	151	1 033	173	10	1 216
Andere Mitglieder der Gruppenleitung	1 105	401	125	1 631	328	1 959	359	55	2 373
Total Gruppenleitung	1 549	788	176	2 513	479	2 992	532	65	3 589

6 Beteiligungsrechte (geprüft)

Verwaltungsrat

Anzahl Aktien ¹	31.12.2023	31.12.2022
Peter Schaub, Präsident	892 012	892 012
Tim Talaat, Vizepräsident	145 542	145 542
Claudine Mollenkopf	300	300
Manuel Werder	128 347	128 347
Christian Wipf	400	400
Total Verwaltungsrat	1 166 601	1 166 601

¹ Inklusive nahestehende Personen, soweit unter bedeutendem Einfluss

Gruppenleitung

Anzahl Aktien ¹	31.12.2023					31.12.2022				
	frei verfügbar	gesperrt bis 11.03.24	gesperrt bis 14.03.25	gesperrt bis 07.03.26	Total	frei verfügbar	gesperrt bis 11.03.23	gesperrt bis 11.03.24	gesperrt bis 14.03.25	Total
Peter Schildknecht, CEO	993	894	955	677	3 519	200	793	894	955	2 842
Gerold Brüttsch, CFO (ab 01.01.2022)	-	-	478	339	817	-	-	-	478	478
Klemens Gottstein, Leiter Bereich Papier	397	447	478	339	1 661	-	397	447	478	1 322
Marc Haller, Leiter Bereich Verpackung (ab 01.02.2022)	-	-	478	339	817	-	-	-	478	478
Alois Waldburg-Zeil, Leiter Bereich Chemie	797	447	478	339	2 061	400	397	447	478	1 722
Total Geschäftsleitung	2 187	1 788	2 867	2 033	8 875	600	1 587	1 788	2 867	6 842

¹ Inklusive nahestehende Personen, soweit unter bedeutendem Einfluss

7 Tätigkeiten bei anderen Unternehmen (geprüft)

Die folgende Tabelle zeigt alle externen Tätigkeiten, welche die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Gruppenleitung per Ende der Berichtsperiode in vergleichbaren Funktionen bei anderen Unternehmen mit wirtschaftlichem Zweck ausüben. Die Lebensläufe aller Mitglieder des Verwaltungsrates und der Gruppenleitung finden sich im Kapitel Corporate Governance ab Seite 44 dieses Berichts.

Mitglieder des Verwaltungsrates	Unternehmen	Funktion
Peter Schaub	Weber Schaub & Partner AG	Partner
	FineSolutions AG	Präsident des Verwaltungsrates
	LBK Capital Group AG	Präsident des Verwaltungsrates
	Mobimo AG	Präsident des Verwaltungsrates
	Oakbridge AG	Präsident des Verwaltungsrates
	Scobag Privatbank AG	Präsident des Verwaltungsrates
	Swiss Industrial Finance AG	Präsident des Verwaltungsrates
	Zindel Immo Holding AG	Präsident des Verwaltungsrates
	UBV Holding AG	Vizepräsident des Verwaltungsrates
	ECOVIS ws&p AG	Mitglied des Verwaltungsrates
	Rüegg Cheminée Holding AG	Mitglied des Verwaltungsrates
	Sportbahnen Hochwang AG	Mitglied des Verwaltungsrates
	Tim Talaat	SIHAG Swiss Industrial Holding AG
Bachofen AG		Mitglied des Verwaltungsrates
Single Group GmbH		Vorsitzender des Beirates
Kaspar W. Kelterborn	Kelterborn Advisory AG	Inhaber
	Burckhardt Compression AG	Mitglied des Verwaltungsrates
	Karl Bubenhofer AG	Mitglied des Verwaltungsrates
	RUAG International Holding AG	Mitglied des Verwaltungsrates
	Wipf Holding AG	Mitglied des Verwaltungsrates
Claudine Mollenkopf	Evonik Industries	Leiterin der Division Specialty Additives
	Evonik Operations GmbH	Mitglied des Vorstandes sowie Mitglied des Verwaltungsrates verschiedener Tochtergesellschaften
Manuel Werder	Niederer Kraft Frey AG	Partner
	KAEFER International AG	Mitglied des Verwaltungsrates
	Nikathron Holding AG	Mitglied des Verwaltungsrates
	UBV Holding AG	Mitglied des Verwaltungsrates
	Dreyfuss & Co SA	Direktor
	Fabrique de montres Rotary S.A.	Direktor
	Omniva Technologies (CH) GmbH	Geschäftsführer
Christian Wipf	Wipf Familienholding AG	Mitglied des Verwaltungsrates sowie Präsident des Verwaltungsrates verschiedener Tochtergesellschaften

Mitglieder der Gruppenleitung	Unternehmen	Funktion
Peter Schildknecht	Renergia Zentralschweiz AG	Mitglied des Verwaltungsrates
	Kowema AG	Mitglied des Verwaltungsrates
	Buss AG	Mitglied des Verwaltungsrates
	Hoffmann Neopac AG	Mitglied des Verwaltungsrates
Alois Waldburg-Zeil	Canexis Pharma AG	Mitglied des Verwaltungsrates

Bericht zur Prüfung des Vergütungsberichts

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der CPH Chemie + Papier Holding AG (die Gesellschaft) für das am 31. Dezember 2023 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben nach Art. 734a–734f OR in den als «geprüft» gekennzeichneten Tabellen und Kapiteln auf den Seiten 58 bis 62 des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben nach Art. 734a–734f OR im Vergütungsbericht (Seite 55 bis 62) 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 mit «geprüft» gekennzeichneten Tabellen und Kapiteln 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 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.

PricewaterhouseCoopers AG



Norbert Kühnis
Zugelassener Revisionsexperte



Josef Stadelmann
Zugelassener Revisionsexperte

Leitender Revisor

Zürich, 9. Februar 2024

PricewaterhouseCoopers AG, Birchstrasse 160, Postfach, 8050 Zürich,
Telefon: +41 58 792 44 00, www.pwc.ch