
VERGÜTUNGSBERICHT



VERGÜTUNGSBERICHT**Vergütungsausschuss****Vergütungssystem****Weitere vertragliche Elemente****Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung (KL/EKL)****232****233****234****236****237**

Sehr geehrte Damen und Herren

In Übereinstimmung mit der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV), welche am 1. Januar 2014 in Kraft getreten ist, werden alle Angaben zur Vergütung an den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung (Konzernleitung / Erweiterte Konzernleitung) im Vergütungsbericht dargestellt.

Mit dem Vergütungsbericht legen der Verwaltungsrat und der Vergütungsausschuss Rechenschaft ab über die wesentlichen Elemente der Vergütungsgrundsätze, der Aufgaben und Kompetenzen im Vergütungsbereich, zur Zusammensetzung und Funktion des Vergütungsausschusses und zu den einzelnen Vergütungselementen.

Mit dem Vergütungsbericht soll Transparenz bezüglich den von der Gesellschaft vorgenommenen Vergütungen geschaffen werden.

Der Vergütungsbericht ist in die folgenden Teile gegliedert:

- einen Teil mit Informationen zu Struktur und Entscheidungsabläufen innerhalb des Vergütungsausschusses, bzw. des Verwaltungsrates;
- einen Teil mit der Beschreibung des Vergütungssystems;
- einen Teil, der die konkreten Vergütungen im Berichts- und Vorjahr darlegt.

Der Vergütungsbericht erfüllt die am 1. Januar 2014 in Kraft getretenen Vorschriften der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) und damit einhergehend die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts. Der Bericht folgt im Wesentlichen den Empfehlungen des Swiss Code of Best Practices for Corporate Governance von economieuisse und den Richtlinien betreffend Corporate Governance der SIX Swiss Exchange Regulation AG.

Die Vergütungen des Berichts- und Vorjahres (Ziff. 4a-e) wurden von der PricewaterhouseCoopers AG revidiert. Die Offenlegung erfolgt nach dem «accrual principle».

1. Vergütungsausschuss**1.1 Zusammensetzung des Vergütungsausschusses**

Da der Verwaltungsrat der Swatch Group bewusst zahlenmässig klein gehalten wird (zurzeit 6 Mitglieder), agiert dieser gleichzeitig als Vergütungsausschuss (Compensation Committee). Dadurch entfallen die Notwendigkeit von Kompetenzabgrenzungen und die Sicherstellung des Informationsflusses.

Der Vergütungsausschuss wird von Herrn Ernst Tanner, Vizepräsident des Verwaltungsrates präsiert.

Alle Mitglieder des Verwaltungsrates treten bei Diskussionen und Entscheiden über ihre Vergütung und bei Diskussionen und Entscheiden über Vergütungen von ihnen nahestehenden Personen (z.B. Familienmitglieder) in den Ausstand.

Dem Vergütungsausschuss gehören keine Mitglieder an, die in einer Kreuzverflechtung stehen, sodass sich auch aus dieser Sichtweise keine Interessenkollisionen ergeben.

1.2 Aufgaben / Kompetenzen

Der Vergütungsausschuss befasst sich mit der Vergütungspolitik der Gesellschaft. Er unterstützt den Verwaltungsrat bei der Festlegung des Vergütungssystems und der Vergütungsgrundsätze sowie bei der Vorbereitung der Anträge an die Generalversammlung zur Genehmigung der Vergütungen. Der Vergütungsausschuss kann dem Verwaltungsrat in allen Vergütungsangelegenheiten Anträge und Empfehlungen unterbreiten.

Gemäss den Statuten bearbeitet der Vergütungsausschuss alle vergütungsrelevanten Fragen und schlägt Lösungen zu Handen des Verwaltungsrates vor. Entscheidungsinstanz ist der Verwaltungsrat. Dieser unterbreitet der Generalversammlung die notwendigen Beschlüsse zur Genehmigung.

An der Generalversammlung des Berichtsjahres wurde über die fixen Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrates bis zur nächsten Generalversammlung, sowie die fixe Vergütung für das Berichtsjahr und die variable Vergütung für das Vorjahr für exekutive Funktionen von Mitgliedern des Verwaltungsrates abgestimmt. Weiter wurde anlässlich der Generalversammlung des Berichtsjahres auch über die fixe Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung und der Erweiterten Konzernleitung für das Berichtsjahr, sowie deren variablen Vergütung für das Vorjahr abgestimmt.

1.3 Sitzungen

Der Vergütungsausschuss tagte im Berichtsjahr zweimal.

VERGÜTUNGSBERICHT

2. Vergütungssystem

2.1 Allgemeine Vergütungsgrundsätze

Die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung haben Anspruch auf eine ihrer Tätigkeit und Verantwortung entsprechenden Vergütung.

Die Gesellschaft kann Vergütungen ausrichten für Tätigkeiten in Unternehmen, die durch die Gesellschaft direkt oder indirekt kontrolliert werden und für Tätigkeiten auf Anordnung des Unternehmens. Die Vergütung kann von der Gesellschaft oder von ihr kontrollierten Gesellschaften ausgerichtet werden.

Die Vergütung der nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrates umfasst nur fixe Vergütungselemente.

Die Vergütung der exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrates und der Mitglieder der Geschäftsleitung umfasst fixe und variable Vergütungselemente. Die fixe Vergütung umfasst das Grundgehalt und kann weitere Vergütungselemente umfassen. Die variable Vergütung richtet sich nach der Erreichung definierter Leistungsziele.

Die Leistungsziele können persönliche Ziele, unternehmens- und bereichsspezifische Ziele sowie betriebswirtschaftliche oder marktrelevante Kennzahlen umfassen. Dabei wird jeweils die Funktion und die Verantwortungsstufe des Empfängers der variablen Vergütung berücksichtigt.

Der Verwaltungsrat legt auf Antrag des Vergütungsausschusses Leistungswerte und Ziele der variablen Vergütungselemente sowie deren Erreichung fest.

Das Vergütungssystem der Swatch Group ist markt- und leistungsgerecht. Es wird jährlich überprüft und nötigenfalls angepasst.

2.2 Vergütungselemente

a) Nicht exekutive Mitglieder des Verwaltungsrates

Die nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten eine feste Vergütung. Diese ist nach Funktionen abgestuft.

b) Exekutive Mitglieder des Verwaltungsrates, Mitglieder der engeren und erweiterten Konzernleitung

Das Vergütungssystem für die exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrates und die Mitglieder der engeren und erweiterten Konzernleitung sehen folgende Elemente vor:

- ein Grundgehalt;
- einen Pauschalspesenbetrag;
- ein Bonusprogramm mit variablen Vergütungen;
- ein Aktienprogramm mit jährlichen Aktienzuteilungen und einem minimal garantierten Wertbetrag;
- Zahlungen an die allgemeine Pensionskasse (Pensionskasse Swatch Group) und an die Kaderkasse der Swatch Group (in einem Fall eines ausländischen EKL-Mitgliedes erfolgte eine Zahlung an die lokale Vorsorgeeinrichtung).

2.3 Informationen zu einzelnen Elementen

2.3.1 Grundgehalt

Das Grundgehalt wird in der Regel in 13 gleichen Raten monatlich ausbezahlt. Die 13. Rate wird jeweils im Dezember bezahlt. Mit dem Grundgehalt wird der Verantwortung und Position Rechnung getragen.

2.3.2 Pauschalspesen

Die Mitglieder des Verwaltungsrates und der engeren Konzernleitung erhalten eine pauschale Spesenentschädigung von CHF 30 000; die Mitglieder der erweiterten Konzernleitung eine solche von bis zu CHF 24 000. Dieser Pauschalspesenbetrag deckt repräsentative Ausgaben und Kleinauslagen und wurde von der Kantonalen Steuerverwaltung des Kantons Bern genehmigt. Exekutive Mitglieder des Verwaltungsrates, welche gleichzeitig der Konzernleitung angehören, erhalten den Pauschalspesenbetrag nur einmal.

2.3.3 Bonusprogramme

Die exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrates und die Mitglieder der Konzernleitung und der erweiterten Konzernleitung erhalten jährlich einen variablen Bonus, der an die Entwicklung des Konzerns und des von der betreffenden Person betreuten Unternehmensbereichs (Marken, Länder, Funktionsbereiche) sowie an individuelle Leistungen gebunden ist.

Anfangs Jahr wird ein sogenanntes Bonuspotenzial festgelegt, welches bei Erreichen der Ziele ausbezahlt wird. Werden die Ziele übertroffen, kann mehr als 100% des Bonuspotenzials ausgerichtet werden; werden einzelne Ziele nicht erreicht, können entsprechende Kürzungen vorgenommen werden.

VERGÜTUNGSBERICHT

Der Bonus wird anfangs des Folgejahres, nach Vorliegen der Jahresabschlüsse, festgelegt und ausbezahlt. Die Empfänger mit einem schweizerischen Vertrag und Wohnsitz in der Schweiz erhalten im Dezember eine Anzahlung. Diese beträgt in der Regel 70% des Bonuspotenzials, sofern die gesetzten Ziele (Umsatz, Betriebsgewinn, etc.) voraussichtlich erreicht werden; anderenfalls 50%.

Als Beurteilungskriterien kommen u.a. zur Anwendung: Umsatzentwicklung, Entwicklung des Betriebsergebnisses, Veränderung von Marktanteilen, Lager- und Debitorenentwicklung, Durchführung von Entwicklungs- und Aufbauprojekten, Verhandlungserfolge, erfolgreiche Durchführung von Kostenreduktionsprogrammen, Personalfuktuation und Mitarbeitermotivation. Die Beurteilungskriterien werden individuell auf die Funktionsträger abgestimmt und gewichtet.

Zur besonderen Förderung der Konzerninteressen wird ein Teil des Gesamtbonus als Konzernbonus ausgerichtet. Der prozentuale Anteil des Konzernanteils ist je nach Funktion unterschiedlich.

2.3.4 Aktienprogramm

Den exekutiven Mitgliedern des Verwaltungsrates sowie den Mitgliedern der Konzernleitung und der erweiterten Konzernleitung wird jährlich eine Anzahl Namenaktien zu einem günstigen Ausübungspreis angeboten. Dieser betrug im Berichtsjahr und im Vorjahr jeweils CHF 4.00 pro Aktie. Ein Drittel der Zuteilung kann sofort ausgeübt und bezogen werden; ein Drittel nach einem Jahr, ein weiteres Drittel nach zwei Jahren. Nach Bezug kann frei über die Titel verfügt werden. Wahlweise können diese auch einer Sperrfrist von 5 oder 10 Jahren unterstellt werden. Bei einem vorzeitigen Ausscheiden verfallen die Zuteilungen der noch nicht ausgeübten Optionen; bei einer Pensionierung werden sie sofort verfügbar.

Die Zuteilung der Aktienbezugsrechte erfolgt durch den Verwaltungsrat jeweils nach der ordentlichen Generalversammlung. Den exekutiven Mitgliedern des Verwaltungsrates und den Mitgliedern der Konzernleitung und der erweiterten Konzernleitung wurde jeweils ein bestimmter minimaler Zuteilungswert vertraglich garantiert. Dieser beträgt bei exekutiven Mitgliedern des Verwaltungsrates und Mitgliedern der Konzernleitung CHF 50 000 pro Jahr; bei Mitgliedern der erweiterten Konzernleitung grundsätzlich CHF 25 000 pro Jahr (Zuteilungswert = Aktienkurs abzüglich CHF 4.00 Ausübungspreis).

Die Berechnungsgrundlage für die Vergütung der zugeteilten Aktien resp. Optionen entspricht dem Tageswert im Zeitpunkt der Zuteilung. Der Tageswert entspricht dem Aktienkurs am Tag der Zuteilung abzüglich des Ausübungspreises.

Im Berichtsjahr und im Vorjahr galten folgende Werte:

| | | 2019 | 2018 |
|--------------------------------------|-----|------------|------------|
| Tag der Gewährung | | 31.05.2019 | 31.05.2018 |
| Aktienkurs am Tag der Zuteilung | CHF | 48.36 | 87.55 |
| Ausübungspreis | CHF | 4.00 | 4.00 |
| Tageswert im Zeitpunkt der Zuteilung | CHF | 44.36 | 83.55 |

2.3.5 Pensionskasse / Kaderkasse

Die exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrates und die Mitglieder der Konzernleitung bzw. der erweiterten Konzernleitung sind bei der Pensionskasse Swatch Group und bei der Kaderkasse Swatch Group versichert.

Die Pensionskasse Swatch Group versichert Einkommen bis CHF 320 000.

Die Kaderkasse deckt Einkommensteile zwischen CHF 320 000 und CHF 853 000.

Die Kaderkasse sieht Beiträge von 10% vor. Davon werden 75% durch den Arbeitgeber übernommen.

VERGÜTUNGSBERICHT

3. Weitere vertragliche Elemente

3.1 Dauer und Kündigungsfristen der Arbeitsverträge

Alle Arbeitsverträge der Mitglieder der Konzernleitung, bzw. der erweiterten Konzernleitung sind auf unbestimmte Dauer abgeschlossen.

Sie können von beiden Seiten mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten auf ein Monatsende gekündigt werden.

3.2 Zahlung der Saläre

Die Salärzahlungen erfolgen monatlich. Es werden keine Vorauszahlungen geleistet, weder für den laufenden Monat, noch für längere Perioden. Das gleiche gilt für Vergütungen im Rahmen von Mandatsverhältnissen.

3.3 Vergütungen bei Beginn des Arbeitsverhältnisses

Swatch Group bezahlt keine Vergütungen beim Abschluss eines Arbeitsvertrages oder bei Aufnahme der Tätigkeit («golden hellos»/«golden handshakes»).

Es werden auch keine Vergütungen zur Abgeltung von Aktienoptionen oder von andern finanziellen Leistungen des bisherigen Arbeitgebers erbracht, welche durch den Arbeitsplatzwechsel verfallen.

3.4 Orgendarlehen und Kredite

Die Gesellschaft oder von ihr kontrollierte Gesellschaften können exekutiven Mitgliedern des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung Darlehen und Kredite zu marktüblichen Bedingungen gewähren. Solche Darlehen und Kredite dürfen den Betrag einer festen Jahresvergütung der betreffenden Person nicht übersteigen. Als Basis der Kredit- oder Darlehensgewährung gilt die feste Jahresvergütung des Vorjahres (Art. 41 der Statuten).

Zudem haben die exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrates und die Mitglieder der Konzernleitung bzw. der erweiterten Konzernleitung, wie alle Mitarbeiter der Swatch Group in der Schweiz die Möglichkeit, sich über die Pensionskasse der Swatch Group ein Hypothekendarlehen zur Finanzierung einer Immobilie in der Schweiz einräumen zu lassen. Die zur Anwendung gelangenden Konditionen sind die gleichen, die für alle Mitarbeiter der Schweizer Swatch Group Gesellschaften gelten (Belehnungsgrenze, Zinssatz, etc.).

3.5 Einsitz in Organen von Konzerngesellschaften

Es kommt regelmässig vor, dass exekutive Mitglieder des Verwaltungsrates und Mitglieder der Konzernleitung bzw. der erweiterten Konzernleitung Einsitz in Organe von Tochtergesellschaften im In- und Ausland nehmen (als Verwaltungsräte, Aufsichtsräte, Beiräte oder als Geschäftsführer). Für diese Aufgaben und Funktionen werden keine zusätzlichen Vergütungen ausgerichtet; weder von der Swatch Group, noch von der betreffenden Konzerngesellschaft.

3.6 Abgangsentschädigungen

Die Arbeitsverträge der Mitglieder der Konzernleitung bzw. der erweiterten Konzernleitung sehen keine Abgangsentschädigungen und keinerlei Zahlungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor.

Ausserdem sind keine Entschädigungen («goldene Fallschirme» etc.) vorgesehen für den Fall eines Kontrollwechsels.

3.7 Mandate mit ehemaligen Mitgliedern der Konzernleitung bzw. der erweiterten Konzernleitung

Es kommt vor, dass Mitglieder der Konzernleitung bzw. der erweiterten Konzernleitung, welche ihre Funktion aufgegeben haben, punktuell auf Mandatsbasis weiter für den Konzern tätig sind. In diesen Fällen werden klare schriftliche Mandatsverträge abgeschlossen, die vom Präsidenten der Konzernleitung genehmigt werden müssen. Die Mandatsverträge enthalten die gleichen einschränkenden Konditionen wie die Anstellungsverträge (Vertragsdauer, Zahlungen, etc.).

VERGÜTUNGSBERICHT

4. Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung (KL/EKL)

Dieser Teil des Berichts unterliegt der Revision durch PricewaterhouseCoopers AG.

a. Verwaltungsrat (VR)

| 2019 | Name | Funktion | Vergütung für Funktionen im VR 1) (CHF) | Vergütung für exekutive Funktionen | | | Total 6) |
|------|---------------------------------|---------------|--|------------------------------------|-------------------|-----------------------------|------------------|
| | | | | Basis-Vergütung 2) (CHF) | Bonus 3) (CHF) | Aktien-Optionen 4) (CHF) | |
| | Nayla Hayek | Präsidentin | 230 448 | 1 002 108 | 1 500 000 | 887 200 | 3 965 326 |
| | Ernst Tanner | Vizepräsident | 166 225 | | | | 175 833 |
| | Daniela Aeschlimann | Mitglied | 158 086 | | | | 169 811 |
| | Georges Nicolas Hayek 7) | Mitglied | 157 158 | | | | 167 620 |
| | Prof. Dr. h.c. Claude Nicollier | Mitglied | 155 675 | | | | 164 446 |
| | Dr. Jean-Pierre Roth | Mitglied | 155 675 | | | | 164 446 |
| | Total | | 1 023 267 | 1 002 108 | 1 500 000 | 887 200 | 4 807 482 |

| 2018 | Name | Funktion | Vergütung für Funktionen im VR 1) (CHF) | Vergütung für exekutive Funktionen | | | Total 6) |
|------|---------------------------------|---------------|--|------------------------------------|-------------------|-----------------------------|------------------|
| | | | | Basis-Vergütung 2) (CHF) | Bonus 3) (CHF) | Aktien-Optionen 4) (CHF) | |
| | Nayla Hayek | Präsidentin | 230 264 | 1 002 108 | 1 400 000 | 1 671 000 | 4 650 390 |
| | Ernst Tanner | Vizepräsident | 166 115 | | | | 175 690 |
| | Daniela Aeschlimann | Mitglied | 157 966 | | | | 169 643 |
| | Georges Nicolas Hayek 7) | Mitglied | 157 152 | | | | 167 992 |
| | Prof. Dr. h.c. Claude Nicollier | Mitglied | 155 575 | | | | 164 304 |
| | Dr. Jean-Pierre Roth | Mitglied | 155 575 | | | | 164 304 |
| | Total | | 1 022 647 | 1 002 108 | 1 400 000 | 1 671 000 | 5 492 323 |

1) Gesamte Jahresvergütung in bar bzw. periodengerecht abgegrenzt, ohne Erstattungen für Reisen und andere geschäftliche Auslagen.

Die Vergütungen enthalten einen Betrag von CHF 20 000 für die Tätigkeit im Vergütungsausschuss und im Audit Committee sowie Pauschalpensenbeträge von CHF 30 000 pro Jahr.

2) Gesamte Jahresvergütung in bar bzw. periodengerecht abgegrenzt, ohne Erstattungen für Reisen und andere geschäftliche Auslagen.

3) Bonuszahlungen in bar bzw. periodengerecht abgegrenzt.

4) Die Zuteilung und Bewertung der Aktienoptionen erfolgt gemäss den in Punkt 2.3.4 beschriebenen Bedingungen. Im Berichtsjahr und im Vorjahr wurden Frau N. Hayek je 20 000 Aktienoptionen zugeteilt.

5) In den sonstigen Vergütungen sind Pensionsleistungen in der Höhe von CHF 65 592 enthalten (Vorjahr: CHF 65 064). Die übrigen Sozialleistungen (Arbeitgeberbeiträge) betragen für das Berichtsjahr CHF 329 315 (Vorjahr: CHF 331 504). Weder im Berichtsjahr noch im Vorjahr wurden Dienstaltersgeschenke ausbezahlt.

6) Alle Angaben in Bruttobeträgen (d.h. vor Abzug der vom Mitarbeiter zu übernehmenden Sozialversicherungsbeiträge).

7) Die Entschädigung für die exekutive Tätigkeit ist in Absatz b. des vorliegenden Kapitels aufgeführt.

b. Konzernleitung (KL) und Erweiterte Konzernleitung (EKL)

| 2019 | Basis- Vergütung 1) | Bonus 2) | Aktien- Optionen 3) | Aktien- Optionen 3) | Sonstige Ver- gütungen 4) | Total 5) |
|---|------------------------|-------------------|------------------------|------------------------|------------------------------|-------------------|
| | (CHF) | (CHF) | (Anzahl) | (CHF) | (CHF) | (CHF) |
| Georges Nicolas Hayek (KL Präsident / CEO) | 1 502 105 | 3 120 000 | 24 000 | 1 064 640 | 561 754 | 6 248 499 |
| Total sonstige Mitglieder | 4 845 689 | 10 828 775 | 97 100 | 4 307 356 | 2 165 392 | 22 147 212 |
| Total | 6 347 794 | 13 948 775 | 121 100 | 5 371 996 | 2 727 146 | 28 395 711 |

Die Bewertung der Aktienoptionen erfolgt zum Tageswert im Zeitpunkt der Zuteilung (siehe Punkt 2.3.4). Im Berichtsjahr entsprach dies einem Wert von CHF 44.36 pro Option (Vorjahr: CHF 83.55 pro Option). Die Bewertung der Aktienoptionen zum Vorjahreskurs würde einen Gesamtwert von CHF 10 117 905 (-9.0%) ergeben.

| 2018 | Basis- Vergütung 1) | Bonus 2) | Aktien- Optionen 3) | Aktien- Optionen 3) | Sonstige Ver- gütungen 4) | Total 5) |
|---|------------------------|-------------------|------------------------|------------------------|------------------------------|-------------------|
| | (CHF) | (CHF) | (Anzahl) | (CHF) | (CHF) | (CHF) |
| Georges Nicolas Hayek (KL Präsident / CEO) | 1 502 105 | 3 120 000 | 24 000 | 2 005 200 | 630 281 | 7 257 586 |
| Total sonstige Mitglieder | 4 980 676 | 11 672 558 | 109 100 | 9 115 305 | 4 177 929 | 29 946 468 |
| Total | 6 482 781 | 14 792 558 | 133 100 | 11 120 505 | 4 808 210 | 37 204 054 |

1) Gesamte jährliche Basisvergütung in bar bzw. periodengerecht abgegrenzt, inkl. Pauschalspesen, ohne Erstattungen für Reisen und andere geschäftliche Auslagen.

2) Variable Bonuszahlungen in bar bzw. periodengerecht abgegrenzt.

3) Die Zuteilung und Bewertung der Aktienoptionen erfolgt gemäss den in Punkt 2.3.4 beschriebenen Bedingungen.

4) In den sonstigen Vergütungen sind Pensionsleistungen in der Höhe von CHF 507 081 enthalten (Vorjahr: CHF 1 142 181). Die übrigen Sozialleistungen (Arbeitgeberbeiträge) betragen für das Berichtsjahr CHF 2 158 586 (Vorjahr: CHF 3 631 597). Auch sind übrige Vorteile und Dienstaltersgeschenke im Betrag von CHF 61 479 (Vorjahr: CHF 34 432) in den sonstigen Vergütungen enthalten.

5) Alle Angaben in Bruttobeträgen (d.h. vor Abzug der vom Mitarbeiter zu übernehmenden Sozialversicherungsbeiträge).

Die aufgeführten Zahlen enthalten alle direkten oder indirekten Vergütungen. Herr G.N. Hayek erhielt als CEO die höchste Vergütung.

Im Berichtsjahr wurden keine Vergütungen an frühere Mitglieder der Konzernleitung und der Erweiterten Konzernleitung im Zusammenhang mit deren früheren Tätigkeiten als Organe der Gesellschaft ausgerichtet (Vorjahr: keine).

c. Darlehen und Kredite an den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung

Im Berichtsjahr sind keine Kredite oder Darlehen an Mitglieder des Verwaltungsrates oder der Konzernleitung bzw. der erweiterten Konzernleitung eingeräumt worden. Es sind auch keine Kredite oder Darlehen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrates oder der Konzernleitung bzw. der erweiterten Konzernleitung eingeräumt worden. Das gleiche trifft für das Vorjahr zu.

Ende des Berichtsjahres waren, wie im Vorjahr, keine Kredite oder Darlehen an Mitglieder des Verwaltungsrates oder der Konzernleitung bzw. der erweiterten Konzernleitung ausstehend (weder an aktive, noch an ehemalige).

d. Vergütungen, Darlehen und Kredite an nahestehende Personen

Im Berichtsjahr wurden, wie im Vorjahr, keine nicht marktüblichen Vergütungen an Personen ausgerichtet, die den Mitgliedern des Verwaltungsrates oder der Konzernleitung bzw. der erweiterten Konzernleitung nahestehen.

e. Unzulässige Vergütungen

Die Gesellschaft hat den Mitgliedern des Verwaltungsrates und der Konzernleitung bzw. der erweiterten Konzernleitung im Berichtsjahr, wie im Vorjahr, keine Abgangsentschädigungen ausgerichtet.

Ebenso wurden im Berichtsjahr, wie im Vorjahr, keine Vergütungen im Voraus an Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung bzw. der erweiterten Konzernleitung entrichtet.

Bericht der Revisionsstelle

an die Generalversammlung der The Swatch Group AG

Neuchâtel

Wir haben den Inhalt der Ziffer 4a-e des Vergütungsberichts vom 26. Februar 2020 der The Swatch Group AG für das am 31. Dezember 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

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 The Swatch Group AG für das am 31. Dezember 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG



Thomas Brüderlin
Revisionsexperte
Leitender Revisor



Tobias Handschin
Revisionsexperte

Basel, 26. Februar 2020



