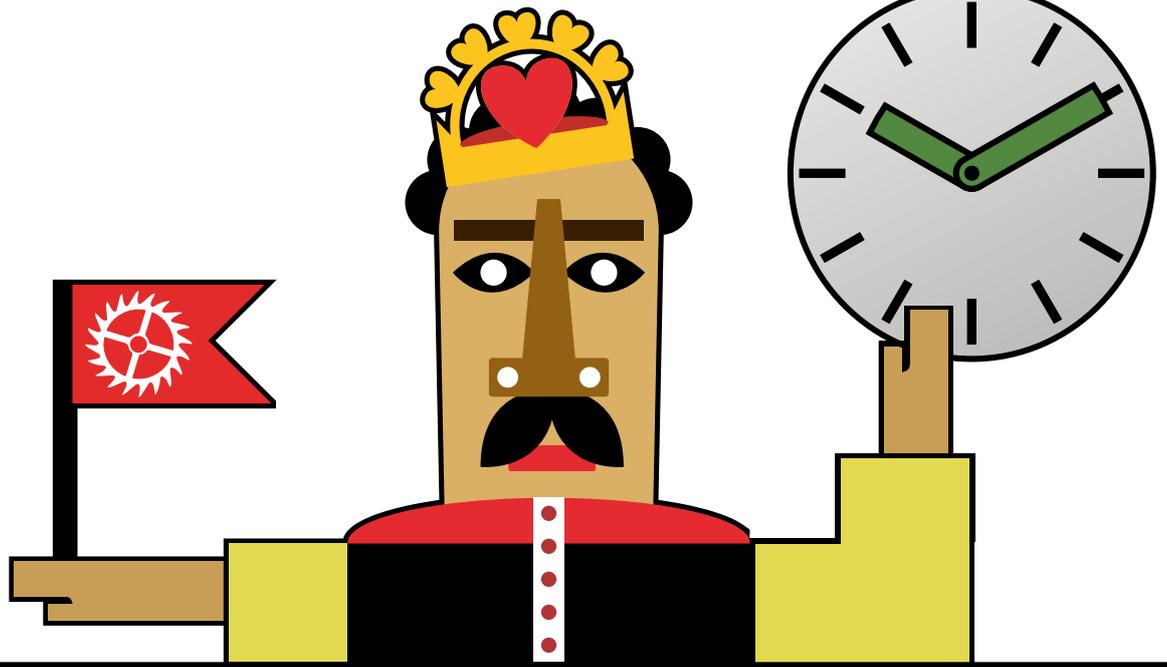
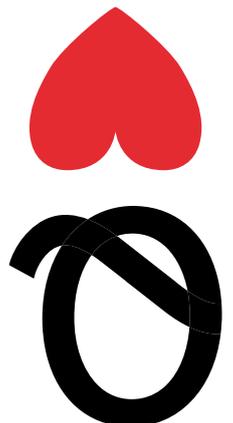


K



GESCHÄFTSBERICHT
2021

SWATCH GROUP





VERGÜTUNGSBERICHT



Wen wundert es, dass die Schweizer so gut rechnen können? Schon in jungen Jahren lernen sie, eine beliebige Zahl von 157, der Gesamtpunktzahl bei einem regulären Jass, zu subtrahieren und die Punkte aller Karten blitzschnell zu addieren.

Wer alle Stiche gewinnt, erzielt einen Match. Dabei werden 100 zusätzliche Punkte dazugezählt, sodass die Gesamtpunktzahl 257 beträgt.

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.

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, Personalfluktuations- 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, respektive dem letzten Handelstag vor der Zuteilung, abzüglich des Ausübungspreises.

Im Berichtsjahr und im Vorjahr galten folgende Werte:

		2021	2020
Tag der Gewährung		31.05.2021	31.05.2020
Aktienkurs im Zeitpunkt der Zuteilung	CHF	62.35	37.34
Ausübungspreis	CHF	4.00	4.00
Tageswert im Zeitpunkt der Zuteilung	CHF	58.35	33.34

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 860 000.

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)

2021	Name	Funktion	Vergütung für Funktionen im VR 1) (CHF)	Vergütung für exekutive Funktionen			Total 6) (CHF)	
				Basis-Vergütung 2) (CHF)	Bonus 3) (CHF)	Aktien-Optionen 4) (CHF)		Sonstige Vergütungen 5) (CHF)
	Nayla Hayek	Präsidentin	170 444	1 002 108	1 500 000	1 167 000	348 409	4 187 961
	Ernst Tanner	Vizepräsident	125 153				6 347	131 500
	Daniela Aeschlimann	Mitglied	119 744				8 256	128 000
	Georges Nicolas Hayek 7)	Mitglied	118 701				7 185	125 886
	Prof. Dr. h.c. Claude Nicollier	Mitglied	117 761				5 748	123 509
	Dr. Jean-Pierre Roth	Mitglied	117 761				5 748	123 509
	Total		769 564	1 002 108	1 500 000	1 167 000	381 693	4 820 365

2020	Name	Funktion	Vergütung für Funktionen im VR 1) (CHF)	Vergütung für exekutive Funktionen			Total 6) (CHF)	
				Basis-Vergütung 2) (CHF)	Bonus 3) (CHF)	Aktien-Optionen 4) (CHF)		Sonstige Vergütungen 5) (CHF)
	Nayla Hayek	Präsidentin	195 501	1 002 108	900 000	666 800	276 979	3 041 388
	Ernst Tanner	Vizepräsident	142 299				7 772	150 071
	Daniela Aeschlimann	Mitglied	136 015				9 742	145 757
	Georges Nicolas Hayek 7)	Mitglied	134 807				8 478	143 285
	Prof. Dr. h.c. Claude Nicollier	Mitglied	133 588				7 079	140 667
	Dr. Jean-Pierre Roth	Mitglied	133 588				7 079	140 667
	Total		875 798	1 002 108	900 000	666 800	317 129	3 761 835

1) Gesamte Jahresvergütung in bar bzw. periodengerecht abgegrenzt, ohne Erstattungen für Reisen und andere geschäftliche Auslagen. Die Vergütungen enthalten einen Betrag von CHF 14 000 für die Tätigkeit im Vergütungsausschuss und im Audit Committee (Vorjahr: CHF 16 500) sowie Pauschal-spesenbeträge 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) Im Berichtsjahr und im Vorjahr wurden Frau N. Hayek je 20 000 Aktienoptionen zugeteilt. Die Bewertung der Aktienoptionen erfolgt zum Tageswert im Zeitpunkt der Zuteilung (siehe Punkt 2.3.4). Im Berichtsjahr entsprach dies einem Wert von CHF 58.35 pro Option (Vorjahr: CHF 33.34 pro Option). Die Bewertung der Aktienoptionen zum Vorjahreskurs würde somit einen unveränderten Wert von CHF 666 800 ergeben.

5) In den sonstigen Vergütungen sind Pensionsleistungen in der Höhe von CHF 64 999 enthalten (Vorjahr: CHF 67 192). Die übrigen Sozialleistungen (Arbeitgeberbeiträge) betragen für das Berichtsjahr CHF 316 694 (Vorjahr: CHF 249 937). Weder im Berichtsjahr noch im Vorjahr wurden Dienstalters-geschenke 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)

2021	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	1 400 400	556 892	6 579 397
Total sonstige Mitglieder	5 497 577	10 155 000	88 500	5 163 975	2 476 798	23 293 350
Total	6 999 682	13 275 000	112 500	6 564 375	3 033 690	29 872 747

Die Bewertung der Aktienoptionen erfolgt zum Tageswert im Zeitpunkt der Zuteilung (siehe Punkt 2.3.4). Im Berichtsjahr entsprach dies einem Wert von CHF 58.35 pro Option (Vorjahr: CHF 33.34 pro Option). Die Bewertung der Aktienoptionen zum Vorjahreskurs würde einen Gesamtwert von CHF 3 750 750 ergeben (-10.0% gegenüber dem Vorjahreswert von CHF 4 167 500).

2020	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	1 870 000	24 000	800 160	408 475	4 580 740
Total sonstige Mitglieder	5 703 182	7 330 830	101 000	3 367 340	2 274 928	18 676 280
Total	7 205 287	9 200 830	125 000	4 167 500	2 683 403	23 257 020

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 709 026 enthalten (Vorjahr: CHF 643 403). Die übrigen Sozialleistungen (Arbeitgeberbeiträge) betragen für das Berichtsjahr CHF 2 293 189 (Vorjahr: CHF 1 744 404). Auch sind übrige Vorteile und Dienstaltersgeschenke im Betrag von CHF 31 475 (Vorjahr: CHF 295 596) 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 2. März 2022 der The Swatch Group AG für das am 31. Dezember 2021 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 2021 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG



Thomas Brüderlin
Revisionsexperte
Leitender Revisor



Tobias Handschin
Revisionsexperte

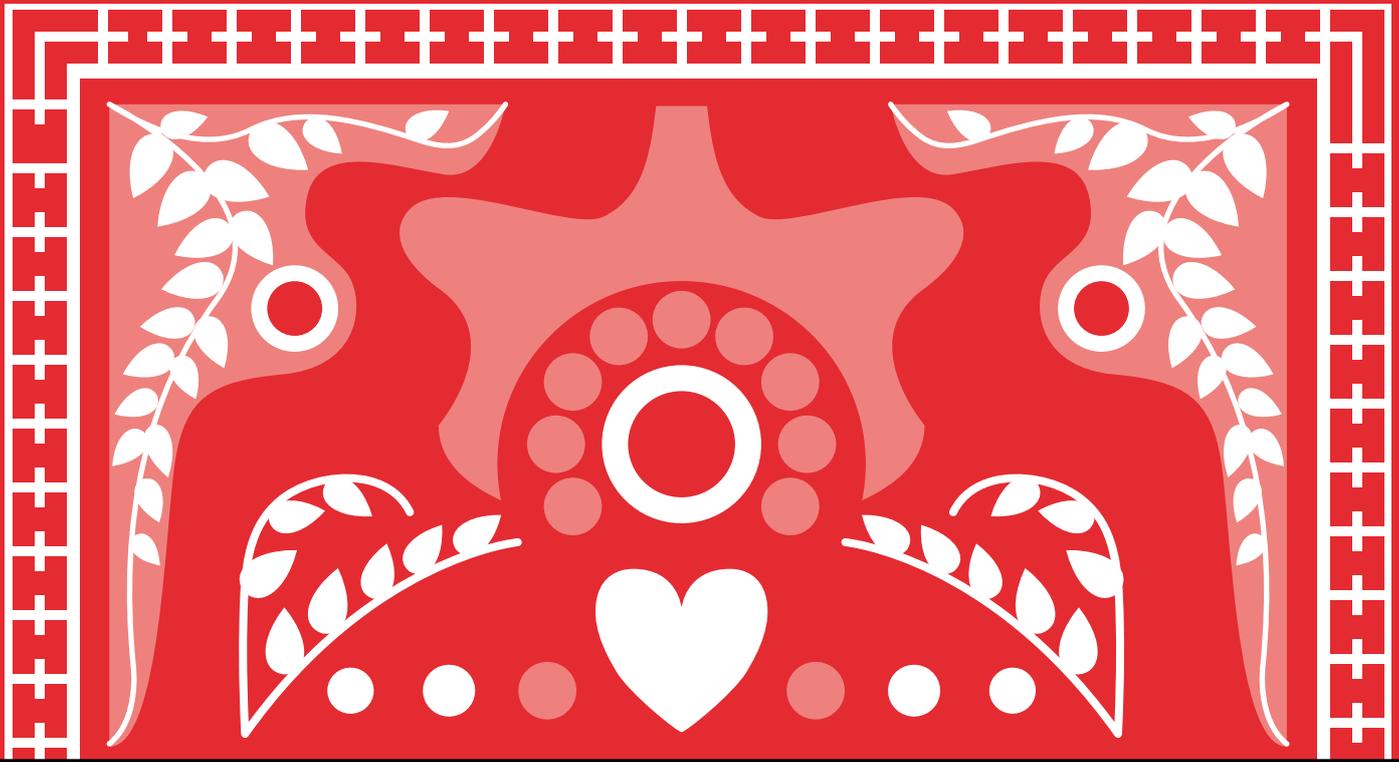
Basel, 2. März 2022





Allein das Erreichen der festgelegten Punkte reicht für den Sieg jedoch noch nicht. Sobald die Punktezahl erreicht ist, muss das Team seinen Sieg erklären, indem es sich beim gegnerischen Team bedankt, ansonsten wird der Sieg nicht anerkannt.





The Swatch Group AG

Postfach, Seevorstadt 6, CH-2501 Biel, Schweiz

Telefon: +41 32 343 68 11, Fax: +41 32 343 69 11

E-Mail: www.swatchgroup.com/kontakt

Internet: www.swatchgroup.com

