

Vergütungsbericht 2014

1 Leitlinien und Zuständigkeiten	14
2 Die Vergütung des Verwaltungsrates	14
3 Die Vergütung der Konzernleitung	15
4 Festsetzungsverfahren	16
5 Geleistete Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung für das Jahr 2014	17
6 Bericht der Revisionsstelle	19

VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vergütungsbericht enthält Informationen über die Vergütungsgrundsätze, Festlegungsverfahren und Vergütungselemente an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung, welche bisher im Corporate-Governance-Bericht sowie in der Konzernrechnung der HUBER+SUHNER Gruppe enthalten waren.

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 den Seiten 7 und 8 festgehalten.

2 Die Vergütung des Verwaltungsrates

Für die Mitglieder des Verwaltungsrates besteht die Entschädigung aus folgenden 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 in bar. Dazu kommt eine Funktionszulage für die Übernahme des Mandates als Verwaltungsratspräsident oder Vizepräsident sowie 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.

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 nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrates werden keine Beiträge an die Pensionskasse erbracht.

Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten Pauschalspesen zur Deckung von effektiven Auslagen, die daher nicht Bestandteil der Vergütungen sind. Sitzungsgelder wurden ab dem Amtsjahr beginnend mit dem Abschluss der Generalversammlung 2014 abgeschafft.

Eine Auszahlung des Honorars bzw. die Übertragung der Aktien bedingt jeweils die Genehmigung durch die Generalversammlung. Das Grundhonorar inkl. Funktionszulage (Barentschädigung) und 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 in bar 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 die übrigen 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.

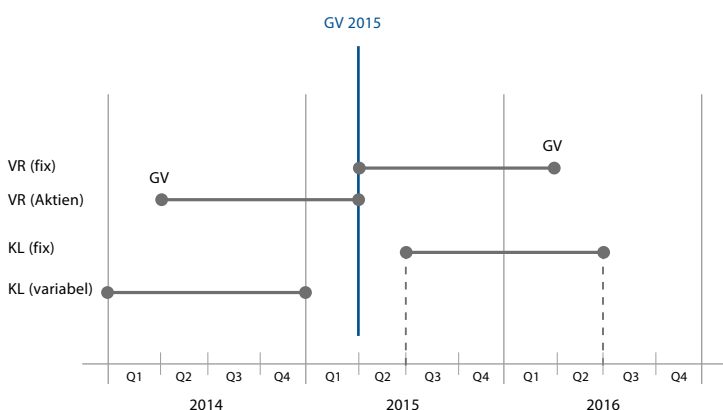
Für die Mitglieder des Verwaltungsrates betrifft dies die Höhe des Grundhonorars und die Funktionszulagen für die kommende Amtsdauer sowie die feste Anzahl Aktien für das laufende Amtsjahr. Für die Mitglieder der Konzernleitung betrifft dies die Höhe des Basisgehalts für die Periode vom 1. Juli bis zum 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 (erstmalig an der GV 2015), 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 2015



5 Geleistete Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung für das Jahr 2014

Verwaltungsratsentschädigung 2014

Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhielten für das Berichtsjahr TCHF 460 fixe Vergütungen (Vorjahr TCHF 498). Vorbehältlich der Genehmigung durch die Generalversammlung wurde zudem eine aktienbasierte Vergütung im Wert von TCHF 597 (Vorjahr TCHF 589) zugesprochen. Diese Summe basiert auf dem Marktwert von total 12 000 Aktien, aufgeteilt in 3 000 Aktien zum Börsenkurs von CHF 47.90 vom 9. April 2014 (für die Periode vom 1. Januar bis 9. April 2014) und 9 000 Aktien zum Börsenkurs von CHF 47.40 vom 30. Dezember 2014 (für die Periode vom 10. April 2014 bis 31. Dezember 2014). An ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrates wurden keine Vergütungen geleistet.

Die gesamte Vergütung des Verwaltungsrates für das Berichtsjahr betrug somit TCHF 1 058. Dies entspricht einer Reduktion von 3 % gegenüber Vorjahr, was hauptsächlich auf die Abschaffung der Sitzungsgelder ab der Generalversammlung 2014 zurückzuführen ist.

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 48 im Finanzbericht 2014.

VR Vergütungen

in CHF 1000		Fixe Vergütung ¹⁾		Aktienbasierte Vergütung ²⁾		Total Vergütung		Anzahl zugeteilter Aktien	
		2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013
D. Syz ^{a)}	Präsident VR	35	136	48	188	82	324	1 000	4 000
E. Walser ^{b)}	Präsident / Vizepräsident VR	120	86	166	94	286	180	3 500	2 000
B. Kälin ^{c)}	Vizepräsident / Mitglied VR	73	52	95	63	168	114	1 800	1 200
P. Altorfer ^{d)}	Mitglied VR	59	62	63	63	122	125	1 200	1 200
M. Bütler ^{e)}	Mitglied VR	43	–	47	–	90	–	900	–
A. Déteindre ^{f)}	Mitglied VR	–	24	–	16	–	40	–	300
C. Fässler ^{g)}	Mitglied VR	42	34	57	42	99	76	1 200	900
U. Kaufmann ^{h)}	Delegierter VR / CEO	–	–	–	–	–	–	–	–
G. Müller	Mitglied VR	48	52	63	63	111	114	1 200	1 200
R. Seiffert	Mitglied VR	42	52	57	63	99	114	1 200	1 200
Total		460	498	597	589	1 058	1 087	12 000	12 000

¹⁾ Grundhonorar und Funktionszulagen inklusive Beiträge an Sozialversicherungen, Sitzungsgelder bis und mit GV 2014

²⁾ Die aktienbasierte Vergütung ist zum Börsenkurs von CHF 47.90 (für den Anteil der effektiven Zuteilung vom 9. April 2014) (Vorjahr CHF 46.85), sowie von CHF 47.40 (Jahresendkurs 2014) (Vorjahr CHF 46.90) 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 bis 9. April 2014

^{b)} Vizepräsident und Vorsitzender AC sowie Mitglied NCC bis 9. April 2014; Präsident und Vorsitzender NCC ab 10. April 2014

^{c)} Vizepräsident und Mitglied NCC ab 10. April 2014

^{d)} Mitglied AC bis 9. April 2014; Vorsitzender AC ab 10. April 2014

^{e)} Mitglied VR und Mitglied AC ab 10. April 2014

^{f)} Mitglied VR bis 10. April 2013

^{g)} Mitglied VR ab 11. April 2013

^{h)} Mitglied VR ab 10. April 2014; wird die Geschäftsleitung einem Verwaltungsrat delegiert, wird er nur für seine Tätigkeit als CEO entschädigt

Konzernleitungsentschädigung 2014

Die Mitglieder der Konzernleitung erhielten für das Berichtsjahr fixe Vergütungen im Gesamtbetrag von TCHF 2 920 (Vorjahr TCHF 2 853). Der Konzernleitung wurde – vorbehaltlich der Genehmigung durch die Generalversammlung – zudem eine variable Vergütung von TCHF 2 338 (Vorjahr TCHF 1 654) zugesprochen. Darin enthalten ist eine aktienbasierte Vergütung, basierend auf dem Marktwert von total 20 400 Aktien (Vorjahr 13 600 Aktien) zum Börsenkurs vom 30. Dezember 2014 von CHF 47.40 (Vorjahr CHF 46.90). An ehemalige Mitglieder der Konzernleitung wurden keine Vergütungen geleistet.

Die gesamte Vergütung der Konzernleitung für das Berichtsjahr betrug somit TCHF 5 258 (Vorjahr TCHF 4 507). Dies entspricht einer Erhöhung von 17 % gegenüber Vorjahr, was hauptsächlich auf die gestiegene variable Vergütung zurückzuführen ist.

KL Vergütungen

in CHF 1000	Höchste Einzelentschädigung ¹⁾		Total Konzernleitung	
	2014	2013	2014	2013
Basisgehalt ²⁾	593	584	2 337	2 269
Beiträge an Sozialversicherungen sowie berufliche Vorsorge auf den fixen Vergütungen	175	179	583	584
Total fixe Vergütungen	768	763	2 920	2 853
Variable Entschädigung	448	310	1 215	916
Aktienbasierte Vergütung ³⁾	284	188	967	638
Beiträge an Sozialversicherungen auf den variablen Vergütungen	45	27	156	100
Total variable Vergütungen	777	525	2 338	1 654
Total der Vergütungen	1 545	1 288	5 258	4 507
Anzahl zugeteilter Aktien	6 000	4 000	20 400	13 600

¹⁾ U. Kaufmann (CEO und Delegierter des Verwaltungsrates (seit 10. April 2014))

²⁾ Inklusive Zulagen

³⁾ Basierend auf dem Jahresendkurs von CHF 47.40 (Vorjahr CHF 46.90). Die Übertragung der Aktien erfolgt jeweils im darauffolgenden Geschäftsjahr vorbehaltlich 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 49 im Finanzbericht 2014.

Bericht der Revisionsstelle



HUBER+SUHNER AG Herisau Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung zum Vergütungsbericht 2014

Wir haben die Seiten 17 bis 18 des Vergütungsberichts der HUBER+SUHNER AG für das am 31. Dezember 2014 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 HUBER+SUHNER AG für das am 31. Dezember 2014 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

Christian Kessler
Revisionsexperte
Leitender Revisor

Diego J. Alvarez
Revisionsexperte

Winterthur, 23. Februar 2015