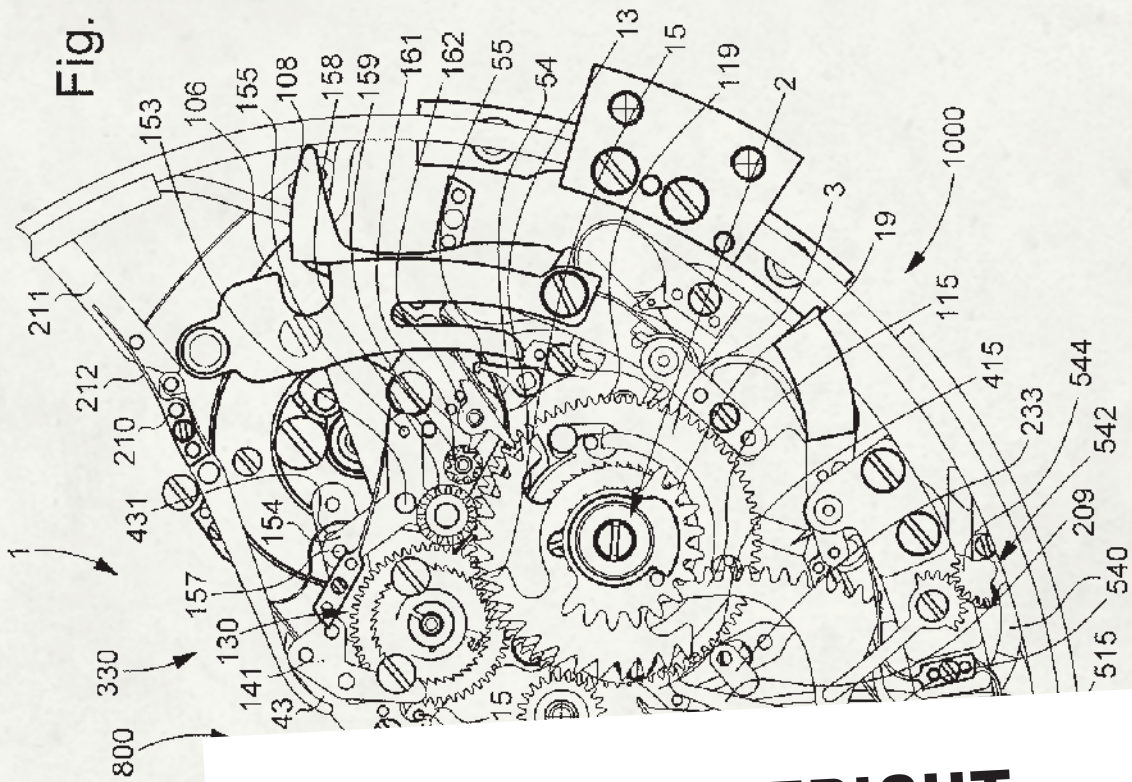
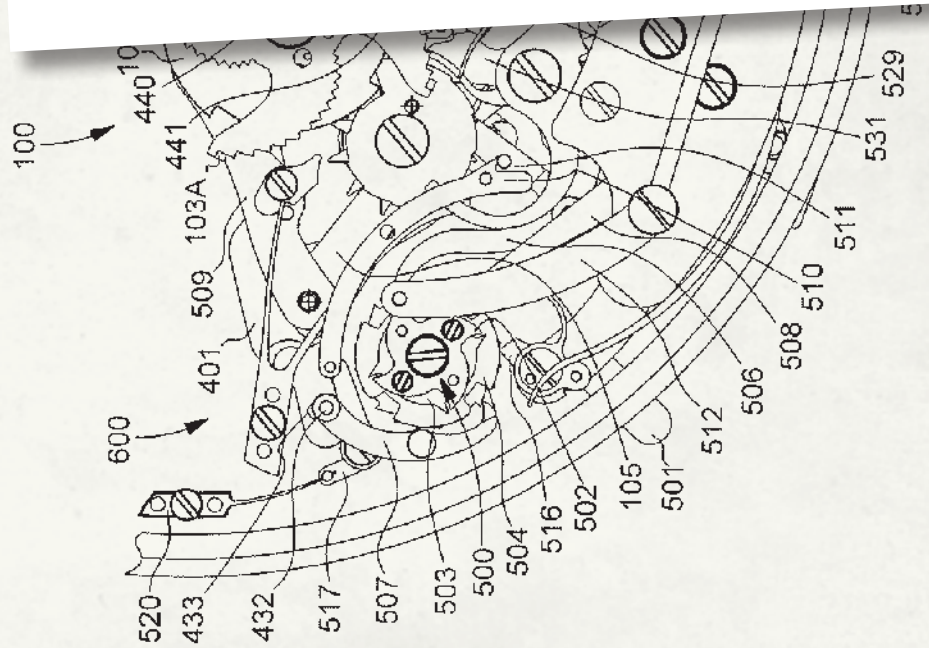


EP 2 498 147 A1

Fig. 3



# VERGÜTUNGSBERICHT



---

INHALT

<b>Vergütungsausschuss</b>	<b>3</b>
<b>Vergütungssystem</b>	<b>4</b>
<b>Weitere vertragliche Elemente</b>	<b>6</b>
<b>Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung (KL/EKL) im Jahr 2015</b>	<b>7</b>
<b>Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung der The Swatch Group AG, Neuchâtel</b>	<b>9</b>

## VERGÜTUNGSBERICHT

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.

An der Generalversammlung 2015 wurde erstmals über die Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung (Konzernleitung, erweiterte Konzernleitung) abgestimmt.

An der gleichen Generalversammlung 2015 wurde der von der Vergütungsverordnung (VegüV) vorgesehene statutarische Rahmen geschaffen, der für die Vergütungen und insbesondere auch für den Entscheidungsprozess durch die Aktionäre gelten soll.

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; und
- einen Teil, der die konkreten Vergütungen im Geschäftsjahr 2015 darlegt.

Der Vergütungsbericht erfüllt die am 1.1.2014 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 economiesuisse und den Richtlinien betreffend Corporate Governance der SIX Swiss Exchange AG.

Die Offenlegung erfolgt nach dem „accrual principle“. Der aktuelle Teil des Berichts (Ziff. 4a-e) wurde von der PricewaterhouseCoopers AG revidiert.

### 1. Vergütungsausschuss

#### 1.1 Zusammensetzung des Vergütungsausschusses

Da der Verwaltungsrat der Swatch Group bewusst zahlenmässig klein gehalten wird (zurzeit 5 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 nahe stehenden 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.

## VERGÜTUNGSBERICHT

Mit Inkrafttreten der revidierten Statuten bearbeitet der Vergütungsausschuss alle vergütungsrelevanten Fragen und schlägt Lösungen zu Händen des Verwaltungsrates vor. Entscheidungsinstanz ist der Verwaltungsrat. Dieser unterbreitet der Generalversammlung die notwendigen Beschlüsse zur Genehmigung.

An der Generalversammlung 2015 hat die Generalversammlung erstmals über die fixen Gesamtvergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrates bis zur nächsten Generalversammlung und der Mitglieder der engeren und erweiterten Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2015 sowie über die variablen Vergütungen der exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrates sowie der Mitglieder der engeren und erweiterten Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2014 abgestimmt.

### 1.3 Sitzungen

Der Vergütungsausschuss tagte im Geschäftsjahr 2015 zweimal.

## 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 bestimmter 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, Position und Ausbildung Rechnung getragen.

#### 2.3.2 Pauschalspesen

Die Mitglieder des Verwaltungsrates und der engeren Konzernleitung erhalten eine pauschale Spesenentschädigung von CHF 30'000.00; die Mitglieder der erweiterten Konzernleitung eine solche von bis zu CHF 24'000.00. Dieser Pauschalspesenbetrag deckt repräsentative Ausgaben und Kleinauslagen und wurde mit der Kantonalen Steuerverwaltung des Kantons Bern abgesprochen. Exekutive Mitglieder des Verwaltungsrates, welche gleichzeitig der Konzernleitung angehören, erhalten den Pauschalspesenbetrag nur einmal.

## VERGÜTUNGSBERICHT

### 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. Bei Überschreiten der Ziele werden mehr als 100% des Bonuspotenzials ausgerichtet; werden einzelne Ziele nicht erreicht, werden entsprechende Abzüge vorgenommen.

Der Bonus wird anfangs Jahr 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) voraussichtlich erreicht werden; anderenfalls 50%.

Als Beurteilungskriterien kommen u.a. zur Anwendung: Umsatzentwicklung, Entwicklung des Betriebsergebnisses und des EBIT, Veränderung von Marktanteilen, Lager- und Debitorenentwicklung, Durchführung von Entwicklungs- und Aufbauprojekten, Verhandlungserfolge, erfolgreiche Durchführung von Kostenreduktionsprogrammen, Personalfluktuations, 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 Aktien zu einem günstigen Ausübungspreis angeboten. Dieser betrug in den Jahren 2014 und 2015 CHF 4.00. 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. Bei einem vorzeitigen Ausscheiden verfallen die Zuteilungen bei den noch nicht ausgeübten Optionen; bei einer Pensionierung werden sie sofort verfügbar.

Die Zuteilung der Aktienbezugsrechte erfolgt durch den Verwaltungsrat jeweils nach der ordentlichen Generalversammlung. 2015 hat die Generalversammlung erstmals auf Antrag des Verwaltungsrates über die Gesamtzuteilung entschieden. 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 50'000.00; bei Mitgliedern der erweiterten Konzernleitung grundsätzlich CHF 25'000.00 (Zuteilungswert = Aktienkurs ./ CHF 4.00 Ausübungspreis).

Als Berechnungsgrundlage für die Vergütung der zugeteilten Aktien wird der Steuerwert respektive der Tageswert im Zeitpunkt der Zuteilung verwendet. Der Steuerwert entspricht dem Durchschnittskurs der Aktie während der Liberierungsfrist abzüglich des Ausübungspreises. Dieser kommt für das erste Drittel der zugeteilten Aktien zur Anwendung, welches ab dem Zeitpunkt der Zuteilung über eine Zeitspanne von einem Monat liberiert werden kann. Der Tageswert entspricht dem Aktienkurs am Tag der Zuteilung abzüglich des Ausübungspreises. Dieser wird für die Bewertung des zweiten und dritten Drittels der zugeteilten Aktien verwendet, welche nach einem Jahr respektive zwei Jahren ausübbar sind.

Für die Jahre 2014 und 2015 gelten folgende Werte:

	2015	2014
Tag der Gewährung	9. Juni 2015	8. Juli 2014
Steuerwert	CHF 73.80	CHF 89.05
Aktienkurs am Tag der Zuteilung	CHF 72.60	CHF 95.40
Ausübungspreis	CHF 4.00	CHF 4.00
Tageswert im Zeitpunkt der Zuteilung	CHF 68.60	CHF 91.40

### 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 320'000.00.  
Die Kaderkasse deckt Einkommensanteile zwischen CHF 320'000.00 und CHF 846'000.00.

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 hand-shakes“).
- 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 operativen 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. Ein solches Hypothekendarlehen kann nur für den Erstwohnsitz erteilt werden. Die zur Anwendung gelangenden Konditionen sind die gleichen, die für alle Mitarbeiter der Schweizer Swatch Group Gesellschaften gelten (Beleihungsgrenze, 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 müssen (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 eingesetzt werden. In all diesen Fällen werden klare schriftliche Mandatsverträge geschlossen, 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) im Jahr 2015

Dieser Teil des Berichts unterliegt der Revision durch PricewaterhouseCoopers AG.

#### a. Verwaltungsrat (VR)

2015 Name	Funktion	Vergütung für Funktionen im VR <sup>1)</sup>	Vergütung für exekutive Funktionen				Total <sup>6)</sup>
			Basis- Vergütung <sup>2)</sup>	Bonus <sup>3)</sup>	Aktien- optionen <sup>4)</sup>	Sonstige Vergü- tungen <sup>5)</sup>	
		(CHF)	(CHF)	(CHF)	(CHF)	(CHF)	(CHF)
Nayla Hayek	Präsidentin	231 294	1 001 928	1 400 000	1 406 663	382 066	4 421 951
	Vize- präsident	166 146				8 772	174 918
Georges Nicolas Hayek	Mitglied	157 186				7 186	164 372
Prof. Dr. h.c. Claude Nicollier	Mitglied	155 603				7 997	163 600
Dr. Jean-Pierre Roth	Mitglied	155 603				7 997	163 600
<b>Total</b>		<b>865 832</b>	<b>1 001 928</b>	<b>1 400 000</b>	<b>1 406 663</b>	<b>414 018</b>	<b>5 088 441</b>

2014 Name	Funktion	Vergütung für Funktionen im VR <sup>1)</sup>	Vergütung für exekutive Funktionen				Total <sup>6)</sup>
			Basis- Vergütung <sup>2)</sup>	Bonus <sup>3)</sup>	Aktien- optionen <sup>4)</sup>	Sonstige Vergü- tungen <sup>5)</sup>	
		(CHF)	(CHF)	(CHF)	(CHF)	(CHF)	(CHF)
Nayla Hayek	Präsidentin	231 378	1 001 928	1 450 000	1 812 335	418 934	4 914 575
	Vize- präsident	166 146				8 850	174 996
Esther Grether <sup>7)</sup>	Mitglied	64 835				3 362	68 197
Georges Nicolas Hayek <sup>8)</sup>	Mitglied	157 186				7 186	164 372
Prof. Dr. h.c. Claude Nicollier	Mitglied	155 603				8 068	163 671
Dr. Jean-Pierre Roth	Mitglied	155 603				8 068	163 671
<b>Total</b>		<b>930 751</b>	<b>1 001 928</b>	<b>1 450 000</b>	<b>1 812 335</b>	<b>454 468</b>	<b>5 649 482</b>

<sup>1)</sup> 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 Pauschalspesenbeträge von CHF 30 000 pro Jahr.

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

<sup>3)</sup> Bonuszahlungen in bar bzw. periodengerecht abgegrenzt.

<sup>4)</sup> Die Zuteilung und Bewertung der Aktienoptionen erfolgt gemäss den in Punkt 2.3.4 beschriebenen Bedingungen. Im Jahr 2015 und 2014 wurden Frau N. Hayek je 20 000 Aktienoptionen zugeteilt.

<sup>5)</sup> In den sonstigen Entschädigungen sind Pensionsleistungen in der Höhe von CHF 65 064 enthalten (2014: 63 424). Die übrigen Sozialleistungen (Arbeitgeberbeiträge) betragen für das Berichtsjahr CHF 348 954 (2014: CHF 391 044).

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

<sup>7)</sup> VR Mitglied bis Mai 2014.

<sup>8)</sup> Die Entschädigung für die exekutive Tätigkeit ist in Absatz b. des vorliegenden Kapitels aufgeführt.

## VERGÜTUNGSBERICHT

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

2015

Name	Basis- Vergütung <sup>1)</sup> (CHF)	Bonus <sup>2)</sup> (CHF)	Aktien- optionen <sup>3)</sup> (Anzahl)	Aktien- optionen <sup>3)</sup> (CHF)	Sonstige Vergütungen <sup>4)</sup> (CHF)	Total <sup>5)</sup> (CHF)
Georges Nicolas Hayek (KL Präsident / CEO)	1 501 925	3 120 000	24 000	1 688 000	568 775	6 878 700
Total sonstige Mitglieder	6 042 612	12 973 655	127 300	8 953 395	3 306 280	31 275 942
<b>Total</b>	<b>7 544 537</b>	<b>16 093 655</b>	<b>151 300</b>	<b>10 641 395</b>	<b>3 875 055</b>	<b>38 154 642</b>

2014

Name	Basis- Vergütung <sup>1)</sup> (CHF)	Bonus <sup>2)</sup> (CHF)	Aktien- optionen <sup>3)</sup> (Anzahl)	Aktien- optionen <sup>3)</sup> (CHF)	Sonstige Vergütungen <sup>4)</sup> (CHF)	Total <sup>5)</sup> (CHF)
Georges Nicolas Hayek (KL Präsident / CEO)	1 501 925	3 170 000	24 000	2 174 800	610 320	7 457 045
Total sonstige Mitglieder	6 039 698	13 453 993	127 300	11 535 518	3 654 367	34 683 576
<b>Total</b>	<b>7 541 623</b>	<b>16 623 993</b>	<b>151 300</b>	<b>13 710 318</b>	<b>4 264 687</b>	<b>42 140 621</b>

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

<sup>2)</sup> Variable Bonuszahlungen in bar bzw. periodengerecht abgegrenzt.

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

<sup>4)</sup> In den sonstigen Entschädigungen sind Pensionsleistungen in der Höhe von CHF 644 781 enthalten (2014: 624 557). Die übrigen Sozialleistungen (Arbeitgeberbeiträge) betragen für das Berichtsjahr CHF 3 172 736 (2014: CHF 3 511 582). Auch sind übrige Vorteile im Betrag von CHF 57 538 (2014: CHF 128 548) in den sonstigen Entschädigungen enthalten.

<sup>5)</sup> 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.

An frühere Mitglieder des Verwaltungsrates bzw. der Konzernleitung/erweiterten Konzernleitung wurden keinerlei Entschädigungen im Zusammenhang mit früheren Tätigkeiten als Organe der Gesellschaft ausgeschüttet.

### c. Darlehen und Kredite an den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung

Im Geschäftsjahr 2015 sind keine Darlehen oder Kredite 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 2015 und 2014 hat kein Kredit und kein Darlehen an Mitglieder des Verwaltungsrates oder der Geschäftsleitung bestanden (weder an aktive, noch an ehemalige).

### d. Vergütungen, Darlehen und Kredite an nahe- stehende Personen

Im Geschäftsjahr 2015 wurden (wie im Geschäftsjahr 2014) 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 Geschäftsjahr 2015 (wie im Geschäftsjahr 2014) keine Abgangsentschädigungen ausgerichtet.

Ebenso wurden im Geschäftsjahr 2015 (wie 2014) 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 19. Februar 2016 der The Swatch Group AG für das am 31. Dezember 2015 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 2015 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG



Gerhard Siegrist  
Revisionsexperte  
Leitender Revisor



Tobias Handschin  
Revisionsexperte

Basel, den 19. Februar 2016

