

MAX (5)



VERGÜTUNGS- BERICHT

> INHALT

Vergütungsausschuss	3
Vergütungssystem	4
Weitere vertragliche Elemente	6
Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung (KL/EKL) im Jahr 2016	7
Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung der The Swatch Group AG, Neuchâtel	9

> 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.

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 Geschäftsjahr 2016 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 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 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 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.

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 2016 wurde über die fixen Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrates bis zur nächsten Generalversammlung, sowie die fixe Vergütung für das Geschäftsjahr 2016 und die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2015 für exekutive Funktionen von Mitgliedern des Verwaltungsrates abgestimmt. Weiter wurde anlässlich der Generalversammlung 2016 auch über die fixe Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung und der Erweiterten Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2016, sowie deren variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2015 abgestimmt.

1.3 Sitzungen

Der Vergütungsausschuss tagte im Geschäftsjahr 2016 zweimal.

> VERGÜTUNGSBERICHT

2. Vergütungssystem

2.1 Allgemeine Vergütungsgrundsätze

Die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung haben Anspruch auf eine ihrer Tätigkeit und Verantwortung entsprechende 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 mit der Kantonalen Steuerverwaltung des Kantons Bern abgesprochen. 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.

> VERGÜTUNGSBERICHT

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, 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 Konzernteils 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 2015 und 2016 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. Wahlweise können diese ab 2016 auch einer Sperrfrist von 5 oder 10 Jahren unterstellt 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. 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; bei Mitgliedern der erweiterten Konzernleitung grundsätzlich CHF 25'000 (Zuteilungswert = Aktienkurs ./ CHF 4.00 Ausübungspreis).

Die Berechnungsgrundlage für die Vergütung der zugeteilten Aktien wurde 2016 vereinfacht, um die Verständlichkeit des Berichts zu erhöhen. Sämtliche im Berichtsjahr zugeteilten Aktien resp. Optionen werden zum Tageswert im Zeitpunkt der Zuteilung bewertet. Der Tageswert entspricht dem Aktienkurs am Tag der Zuteilung abzüglich des Ausübungspreises. In den Vorjahren wurde das erste Drittel der Zuteilung zum Steuerwert bewertet. Die Vorjahreszahlen der Vergütungen an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung (Punkt 4) wurden angepasst, um die Vergleichbarkeit sicherzustellen. Durch diese Bewertungsanpassung verringerte sich die Gesamtvergütung des Verwaltungsrates im Jahr 2015 nur unwesentlich um CHF 34'663 und diejenige der Konzernleitung um CHF 262'215.

Für die Jahre 2015 und 2016 gelten folgende Werte:

	2016	2015
Tag der Gewährung	17. Mai 2016	9. Juni 2015
Aktienkurs am Tag der Zuteilung	CHF 59.25	CHF 72.60
Ausübungspreis	CHF 4.00	CHF 4.00
Tageswert im Zeitpunkt der Zuteilung	CHF 55.25	CHF 68.60

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 846'000.

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 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. 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 2016

Dieser Teil des Berichts unterliegt der Revision durch PricewaterhouseCoopers AG.

a. Verwaltungsrat (VR)

2016 Name	Funktion	Vergütung	Vergütung für exekutive Funktionen				Total ⁶⁾
		für Funktionen im VR ¹⁾	Basis- Vergütung ²⁾	Bonus ³⁾	Aktien- optionen ⁴⁾	Sonstige Vergü- tungen ⁵⁾	
		(CHF)	(CHF)	(CHF)	(CHF)	(CHF)	(CHF)
Nayla Hayek	Präsidentin	219 602	1 001 928	1 260 000	1 105 000	282 844	3 869 374
	Vize-						
Ernst Tanner	präsident	158 192				8 119	166 311
Daniela Aeschlimann ⁷⁾	Mitglied	83 943				4 838	88 781
Georges Nicolas Hayek ⁸⁾	Mitglied	149 753				6 736	156 489
Prof. Dr. h.c. Claude Nicollier	Mitglied	148 265				7 402	155 667
Dr. Jean-Pierre Roth	Mitglied	148 265				7 402	155 667
Total		908 020	1 001 928	1 260 000	1 105 000	317 341	4 592 289

2015 Name	Funktion	Vergütung	Vergütung für exekutive Funktionen				Total ⁶⁾
		für Funktionen im VR ¹⁾	Basis- Vergütung ²⁾	Bonus ³⁾	Aktien- optionen ⁴⁾	Sonstige Vergü- tungen ⁵⁾	
		(CHF)	(CHF)	(CHF)	(CHF)	(CHF)	(CHF)
Nayla Hayek	Präsidentin	231 294	1 001 928	1 400 000	1 372 000	382 066	4 387 288
	Vize-						
Ernst Tanner	präsident	166 146				8 772	174 918
Georges Nicolas Hayek ⁸⁾	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
Total		865 832	1 001 928	1 400 000	1 372 000	414 018	5 053 778

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 Pauschalspesenbeiträge 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 Jahr 2016 und 2015 wurden Frau N. Hayek je 20 000 Aktienoptionen zugeteilt.

⁵⁾ In den sonstigen Vergütungen sind Pensionsleistungen in der Höhe von CHF 65 064 enthalten (2015: 65 064). Die übrigen Sozialleistungen (Arbeitgeberbeiträge) betragen für das Berichtsjahr CHF 252 277 (2015: CHF 348 954).

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

⁷⁾ VR Mitglied seit Mai 2016.

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

> VERGÜTUNGSBERICHT

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

2016

Name	Basis- Vergütung ¹⁾ (CHF)	Bonus ²⁾ (CHF)	Aktien- optionen ³⁾ (Anzahl)	Aktien- optionen ³⁾ (CHF)	Sonstige Vergütungen ⁴⁾ (CHF)	Total ⁵⁾ (CHF)
Georges Nicolas Hayek (KL Präsident / CEO)	1 501 925	2 808 000	24 000	1 326 000	497 316	6 133 241
Total sonstige Mitglieder	5 693 007	11 123 617	126 800	7 005 700	2 627 552	26 449 876
Total	7 194 932	13 931 617	150 800	8 331 700	3 124 868	32 583 117

2015

Name	Basis- Vergütung ¹⁾ (CHF)	Bonus ²⁾ (CHF)	Aktien- optionen ³⁾ (Anzahl)	Aktien- optionen ³⁾ (CHF)	Sonstige Vergütungen ⁴⁾ (CHF)	Total ⁵⁾ (CHF)
Georges Nicolas Hayek (KL Präsident / CEO)	1 501 925	3 120 000	24 000	1 646 400	568 775	6 837 100
Total sonstige Mitglieder	6 042 612	12 973 655	127 300	8 732 780	3 306 280	31 055 327
Total	7 544 537	16 093 655	151 300	10 379 180	3 875 055	37 892 427

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 626 565 enthalten (2015: 644 781). Die übrigen Sozialleistungen (Arbeitgeberbeiträge) betragen für das Berichtsjahr CHF 2 495 706 (2015: CHF 3 172 736). Auch sind übrige Vorteile im Betrag von CHF 2 597 (2015: CHF 57 538) 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.

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 2016 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 2016 und 2015 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 2016 wurden (wie im Geschäftsjahr 2015) 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 2016 (wie im Geschäftsjahr 2015) keine Abgangsentschädigungen ausgerichtet.

Ebenso wurden im Geschäftsjahr 2016 (wie 2015) 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 22. Februar 2017 der The Swatch Group AG für das am 31. Dezember 2016 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 2016 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG



Gerhard Siegrist
Revisionsexperte
Leitender Revisor



Tobias Handschin
Revisionsexperte

Basel, den 22. Februar 2017

IDA (7)

