

VERGÜTUNGS- BERICHT



JUPITER!

Benannt nach dem römischen Hauptgott.
Grösster Planet unseres Sonnensystems.
Prachtvoll majestätisch. Dieser Gigant besitzt
zudem unwiderstehlichen Charme:
Auf Jupiters Oberfläche soll es mitunter
Diamanten hageln. Der Göttervater wäre
begeistert. Wir als nüchterne Erdlinge finden
solche Verschwendung dann doch
etwas übertrieben.

INHALTSVERZEICHNIS

Vergütungsausschuss	3
Vergütungssystem	4
Weitere vertragliche Elemente	6
Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung (KL/EKL) im Jahr 2017	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 2017 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 2017 wurde über die fixen Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrates bis zur nächsten Generalversammlung, sowie die fixe Vergütung für das Geschäftsjahr 2017 und die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2016 für exekutive Funktionen von Mitgliedern des Verwaltungsrates abgestimmt. Weiter wurde anlässlich der Generalversammlung 2017 auch über die fixe Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung und der Erweiterten Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2017, sowie deren variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2016 abgestimmt.

1.3 Sitzungen

Der Vergütungsausschuss tagte im Geschäftsjahr 2017 zweimal.

VERGÜTUNGSBERICHT

2. Vergütungssystem

2.1 Allgemeine Vergütungsgrundsätze

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

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

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

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

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

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

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

2.2 Vergütungselemente

a) Nicht exekutive Mitglieder des Verwaltungsrates

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

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

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

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

2.3 Informationen zu einzelnen Elementen

2.3.1 Grundgehalt

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

2.3.2 Pauschalspesen

Die Mitglieder des Verwaltungsrates und der engeren Konzernleitung erhalten eine pauschale Spesenentschädigung von CHF 30 000; die Mitglieder der erweiterten Konzernleitung eine solche von bis zu CHF 24 000. Dieser Pauschalspesenbetrag deckt repräsentative Ausgaben und Kleinauslagen und wurde mit der Kantonalen Steuerverwaltung des Kantons Bern abgeprochen. 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, Personalfuktuation, 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 2016 und 2017 CHF 4.00. Ein Drittel der Zuteilung kann sofort ausgeübt und bezogen werden; ein Drittel nach einem Jahr, ein weiterer Drittel nach zwei Jahren. Nach Bezug kann frei über die Titel verfügt werden. Wahlweise können diese seit 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 resp. Optionen entspricht dem Tageswert im Zeitpunkt der Zuteilung. Der Tageswert entspricht dem Aktienkurs am Tag der Zuteilung abzüglich des Ausübungspreises.

Für die Jahre 2016 und 2017 gelten folgende Werte:

	2017	2016
Tag der Gewährung	31. Mai 2017	17. Mai 2016
Aktienkurs am Tag der Zuteilung	CHF 73.90	CHF 59.25
Ausübungspreis	CHF 4.00	CHF 4.00
Tageswert im Zeitpunkt der Zuteilung	CHF 69.90	CHF 55.25

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.

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 Organdarlehen 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 2017

Dieser Teil des Berichts unterliegt der Revision durch PricewaterhouseCoopers AG.

a. Verwaltungsrat (VR)

2017 Name	Funktion	Vergütung für Funktionen im VR ¹⁾	Vergütung für exekutive Funktionen				Total ⁶⁾
			Basis- Vergütung ²⁾	Bonus ³⁾	Aktien- optionen ⁴⁾	Sonstige Vergü- tungen ⁵⁾	
		(CHF)	(CHF)	(CHF)	(CHF)	(CHF)	(CHF)
Nayla Hayek	Präsidentin	221 919	1 022 942	1 400 000	1 398 000	335 650	4 378 511
	Vize- präsident	160 406				9 029	169 435
Daniela Aeschlimann	Mitglied	152 634				11 190	163 824
Georges Nicolas Hayek ⁸⁾	Mitglied	151 854				6 854	158 708
Prof. Dr. h.c. Claude Nicollier	Mitglied	150 305				8 218	158 523
Dr. Jean-Pierre Roth	Mitglied	150 305				8 218	158 523
Total		987 423	1 022 942	1 400 000	1 398 000	379 159	5 187 524

2016 Name	Funktion	Vergütung für Funktionen im VR ¹⁾	Vergütung für exekutive Funktionen				Total ⁶⁾
			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- 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

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 Pauschalspesenbeträge 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 2017 und 2016 wurden Frau N. Hayek je 20 000 Aktienoptionen zugeteilt.

⁵⁾ In den sonstigen Vergütungen sind Pensionsleistungen in der Höhe von CHF 65 064 enthalten (Vorjahr: 65 064). Die übrigen Sozialleistungen (Arbeitgeberbeiträge) betragen für das Berichtsjahr CHF 314 095 (Vorjahr: CHF 252 277).

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)**

2017

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)	1 559 798	3 120 000	24 000	1 677 600	609 794	6 967 192
Total sonstige Mitglieder	5 091 267	11 580 944	101 300	7 080 870	2 814 716	26 567 797
Total	6 651 065	14 700 944	125 300	8 758 470	3 424 510	33 534 989

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

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 520 981 enthalten (Vorjahr: CHF 626 565). Die übrigen Sozialleistungen (Arbeitgeberbeiträge) betragen für das Berichtsjahr CHF 2 900 871 (Vorjahr: CHF 2 495 706). Auch sind übrige Vorteile im Betrag von CHF 2 658 (Vorjahr: CHF 2 597) 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 der Konzernleitung und der Erweiterten Konzernleitung wurden Schlusszahlungen im Totalbetrag von CHF 883 221 im Zusammenhang mit deren früheren Tätigkeiten als Organe der Gesellschaft ausgerichtet (Vorjahr: keine). Dieser Betrag ist in der vorstehenden Entschädigungstabelle nicht enthalten.

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

Im Geschäftsjahr 2017 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 2017 und 2016 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 2017 wurden (wie im Geschäftsjahr 2016) 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 2017 (wie im Geschäftsjahr 2016) keine Abgangsentschädigungen ausgerichtet.

Ebenso wurden im Geschäftsjahr 2017 (wie 2016) 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 28. Februar 2018 der The Swatch Group AG für das am 31. Dezember 2017 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 2017 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG



Gerhard Siegrist
Revisionsexperte
Leitender Revisor



Tobias Handschin
Revisionsexperte

Basel, 28. Februar 2018





SCHWARZES LOCH

Ein Perspektivenwechsel: Werfen Sie einen Blick auf diese Stelle. Mit 9,75 mm umfasst sie exakt den Umfang, den die Erde hätte, wenn ihre gesamte Materie und Antimaterie der Masse eines Schwarzen Loches entsprechen würde. Aber was würde Materie schon bedeuten, wenn sie sich auf eine so kleine Menge beschränken würde? Das wäre ja wie eine Uhr ohne Uhrwerk – das Ende der Zeit!