

SIKA  
GESCHÄFTSJAHR

2021

# VERGÜTUNGS- BERICHT

# VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vergütungsbericht legt die Vergütungsgrundsätze, Vergütungsprogramme und den Governance-Rahmen für die Vergütung des Verwaltungsrats und der Mitglieder der Konzernleitung von Sika fest. Ferner enthält er detaillierte Informationen zu den Vergütungsprogrammen und ausgerichteten Vergütungen an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2021.

Der Vergütungsbericht wurde in Übereinstimmung mit der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV), der Richtlinie «Corporate Governance» der SIX Swiss Exchange sowie den Grundsätzen des «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» von economie-suisse erstellt. Er gliedert sich nach der folgenden Struktur:

Einleitung des Präsidenten des Nomination and Compensation Committee	184
Governance-Rahmen zur Vergütung	185
Struktur der Vergütung des Verwaltungsrats	189
Struktur der Vergütung der Konzernleitungsmitglieder	190
Vergütung des Verwaltungsrats für das Jahr 2021 (geprüft)	196
Vergütung für den CEO und die Mitglieder der Konzernleitung für das Jahr 2021 (geprüft)	197
Beteiligungen und Anteile des Verwaltungsrats und der Konzernleitung für das Jahr 2021	201
Bericht der Revisionsstelle	202

## Einleitung des Präsidenten des Nomination and Compensation Committee

---

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Es freut mich sehr, Ihnen im Namen des Verwaltungsrats und des Nomination and Compensation Committee den Vergütungsbericht 2021 vorzulegen.

Das Geschäftsjahr 2021 war weiterhin durch die COVID-19-Pandemie gekennzeichnet, mit Unterbrechungen der Lieferkette aufgrund von Rohstoffknappheit. Trotz des volatilen Marktumfelds konnte Sika erneut dank einer sehr motivierten und engagierten Belegschaft ein beeindruckendes Ergebnis erzielen. Der Vergütungsbericht erläutert die Auswirkungen der Geschäftsergebnisse auf die verschiedenen variablen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung im Rahmen der einzelnen Vergütungspläne.

Im Berichtsjahr lag der Fokus des Nomination and Compensation Committee weiterhin auf der Nachfolgeplanung für einzelne Positionen im Verwaltungsrat und in der Konzernleitung. Am 1. Mai 2021 wurde Thomas Hasler zum Chief Executive Officer ernannt. Er tritt die Nachfolge von Paul Schuler an, der als Verwaltungsratsmitglied am 20. April 2021 an der Generalversammlung 2021 in diese Funktion gewählt worden war. Des Weiteren wurde Patricia Heidtman am 1. November 2021 in die Konzernleitung berufen, wo sie die neu geschaffene Position des Chief Innovation and Sustainability Officer innehat. Durch die Ausgliederung der Bereiche Innovation und Nachhaltigkeit aus dem Bereich Operative Effizienz, Qualität und EHS sollen diese beiden Säulen der Unternehmensstrategie zukünftig noch mehr Gewicht erhalten. In diesem Zusammenhang übernahm Frank Hoefflin die neu geschaffene Position des Leiter Operations, Quality and EHS. Er berichtet direkt an den CEO, ist jedoch kein Mitglied der Konzernleitung.

Das Nomination and Compensation Committee ging in Bezug auf Vergütungsbelange seiner jährlichen regulären Tätigkeit nach, die unter anderem die Überprüfung der Vergütungsprogramme umfasst sowie die Festlegung der Leistungsziele für die Mitglieder der Konzernleitung am Jahresanfang und die Leistungsbewertung am Jahresende, die Festlegung der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung, die Vorbereitung des Vergütungsberichts und die Say-on-Pay-Abstimmungen über die Vergütung an der ordentlichen Generalversammlung. Insbesondere revidierte das Nomination and Compensation Committee die Benchmark-Vergleichsgruppe für die Vergütungen, damit diese hinsichtlich Grösse und Komplexität Sika möglichst genau entspricht, und überprüfte anschliessend die Vergütungen der Verwaltungsrats- und der Konzernleitungsmitglieder. Da die Vergütungsstruktur mit der Geschäftsstrategie und den Aktionärsinteressen in Einklang steht, beschloss das Nomination and Compensation Committee, dass sie 2022 bis auf eine Ausnahme unverändert bleiben soll: Ab der ordentlichen Generalversammlung 2022 wird die Mitarbeit in Committees wie das Grundhonorar zur Hälfte in bar und zur Hälfte in Anwartschaften auf Aktien (RSU) ausbezahlt werden.

An der ordentlichen Generalversammlung 2021 wurden eine bindende Abstimmung über die maximalen Gesamtvergütungen für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung sowie eine beratende Abstimmung über den Vergütungsbericht durchgeführt, damit sich die Aktionäre zu unseren Vergütungsgrundsätzen und unserem Vergütungssystem äussern konnten. Die Aktionäre genehmigten die Vergütungsbeträge für den Verwaltungsrat und für die Konzernleitung und den Vergütungsbericht (Konsultativabstimmung) mit einer sehr hohen Zustimmung. Diese positiven Abstimmungsergebnisse sind ein Beleg für den Erfolg unseres aktiven Dialogs mit den Anlegern und die Befürwortung unseres Vergütungssystems durch die Aktionäre. Wir danken den Anlegern herzlich für ihr anhaltendes Vertrauen und ihre Unterstützung.

Auch in Zukunft werden wir die Vergütungsprogramme laufend beurteilen und überprüfen, um sicherzustellen, dass sie ihren Zweck in einem sich stetig weiterentwickelnden Geschäftsumfeld nach wie vor erfüllen und auf die Interessen unserer Aktionäre ausgerichtet sind. Zudem werden wir den offenen Dialog mit unseren Aktionären und ihren Vertretern auch zukünftig intensiv pflegen. An dieser Stelle möchten wir Ihnen für Ihr Feedback zum Thema Vergütung der Konzernleitung danken und hoffen, dass dieser Bericht die für Sie relevanten Informationen enthält.

Freundliche Grüsse



Justin M. Howell  
Präsident des Nomination and Compensation Committee

## Governance-Rahmen zur Vergütung

### NOMINATION AND COMPENSATION COMMITTEE

Entsprechend den Statuten und dem Organisationsreglement der Sika AG setzt sich das Nomination and Compensation Committee aus drei Mitgliedern des Verwaltungsrats zusammen. Sie werden einzeln von der Generalversammlung auf ein Jahr gewählt. Seit der ordentlichen Generalversammlung im Jahr 2021 gehören Justin M. Howell (Präsident), Daniel J. Sauter und Thierry F. J. Vanlancker dem Nomination and Compensation Committee an.

Das Nomination and Compensation Committee ist zuständig für:

- die Beurteilung und Prüfung der Vergütungspolitik, einschliesslich der Grundsätze für die variable Vergütung und für die Beteiligungsprogramme gemäss den entsprechenden Bestimmungen der Statuten;
- das Erarbeiten von Vorschlägen für den Verwaltungsrat betreffend die maximalen Gesamtvergütungen für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung als Abstimmungsvorlage zuhanden der Generalversammlung;
- das Erarbeiten von Vorschlägen für den Verwaltungsrat betreffend die Vergütung seiner Mitglieder, des CEO sowie der übrigen Mitglieder der Konzernleitung innerhalb der von der Generalversammlung genehmigten maximalen Gesamtvergütungen;
- die Beurteilung der Leistungen des CEO und der übrigen Mitglieder der Konzernleitung für den Verwaltungsrat, einschliesslich der Empfehlung von kurz- und langfristigen variablen Vergütungen, die der CEO und die übrigen Mitglieder der Konzernleitung entsprechend ihrer persönlichen Leistung und dem Unternehmenserfolg erhalten sollten;
- das Erarbeiten eines Entwurfs des Vergütungsberichts für den Verwaltungsrat;
- die Vorbereitung der Nachfolgeplanung für den CEO und die übrigen Mitglieder der Konzernleitung sowie Empfehlungen im Zusammenhang mit der Ernennung von neuen Mitgliedern der Konzernleitung zuhanden des Verwaltungsrats;
- die Vorbereitung der Nachfolgeplanung für den Verwaltungsrat sowie Empfehlungen im Zusammenhang mit der Ernennung von neuen Mitgliedern des Verwaltungsrats zuhanden des Verwaltungsrats

### ZUSTÄNDIGKEITSEBENEN

	CEO	VRP	NCC	VR	GV
Vergütungspolitik und Prinzipien			schlägt vor	genehmigt	
Maximale Gesamtvergütung VR und KL			schlägt vor	prüft	genehmigt (bindende Abstimmung)
Vergütung VRP			schlägt vor	genehmigt	
Individuelle Vergütung Mitglieder VR			schlägt vor	genehmigt	
Vergütung CEO		schlägt vor	prüft	genehmigt	
Individuelle Vergütung Mitglieder KL	schlägt vor		prüft	genehmigt	
Vergütungsbericht			schlägt vor	genehmigt	konsultative Abstimmung

CEO = Chief Executive Officer, VR = Verwaltungsrat, VRP = Verwaltungsratspräsident, NCC = Nomination and Compensation Committee, GV = Generalversammlung, KL = Konzernleitung

Im Jahr 2021 hielt das Nomination and Compensation Committee fünf Sitzungen entsprechend der folgenden, vorab festgelegten Jahresplanung ab.

	Feb	Apr	Mai	Okt	Dez
<b>Überprüfung der Gesamtvergütungsstrategie und der Vergütungs-Governance</b>					
Analyse der Rückmeldungen von Interessengruppen betr. Vergütungspolitik und Offenlegung von Vergütungen			■		
Analyse der Vergütungspolitik (einschliesslich Benchmark-Vergleichsgruppe)			■		
Vorbereitung (Dezember) und Genehmigung des Vergütungsberichts (im Februar des Folgejahres)	■				■
Analyse der Beteiligungen und Anteile der Konzernleitung (Aktienhaltevorschrift)	■				
Vorbereitung der Say-on-Pay-Abstimmung für die nächste Generalversammlung	■				
Überprüfung der Pflichten, Aufgaben und Verantwortungsbereiche des NCC	■				
Genehmigung der Standardtraktanden der NCC-Sitzungen	■				
Selbst-Evaluierung NCC	■				
<b>Vergütung Verwaltungsrat</b>					
Festlegung der Vergütung für die nächste Periode (GV zu GV)		■			
Benchmark für die Vergütungen des Verwaltungsrats (in Abständen von 3 bis 4 Jahren)				■	
<b>Vergütung Konzernleitung</b>					
Vorläufige Leistungsbeurteilung (Vorjahr)	■				
Finale Leistungsbeurteilung (Vorjahr)		■			
Festlegung der Auszahlung des kurzfristigen Leistungsbonus für das Vorjahr		■			
Festlegung der Auszahlung des langfristigen Beteiligungsplans für die letzte Leistungsperiode (Vesting)	■				
Vorläufige Überprüfung der Vergütung für das folgende Jahr (einschliesslich Benchmarking-Analyse)				■	
Festlegung der Zielvergütung für das folgende Jahr					■
Festlegung der Leistungsziele für das folgende Jahr					■
<b>Nominierungen</b>					
Überprüfung der Zusammensetzung des Verwaltungsrats			■		
Erfolgsbeurteilungen und Managemententwicklungsplan für die Mitglieder der Konzernleitung			■	■	
Nachfolgeplanung für Positionen in der Konzernleitung				■	

Einzelheiten zur Teilnahme an den Sitzungen finden Sie im Corporate-Governance-Bericht auf der Seite 177.

Der Präsident des Nomination and Compensation Committee meldet die Aktivitäten des Committee nach jeder Sitzung dem Verwaltungsrat. Die Protokolle der Committee-Sitzungen werden den Mitgliedern des Verwaltungsrats zur Verfügung gestellt. In der Regel nehmen der Verwaltungsratspräsident und der CEO mit beratender Stimme an den Sitzungen teil. Sie nehmen nicht an den Sitzungen und Teilsitzungen teil, an denen über ihre eigenen Vergütungen und/oder Leistungen beraten oder entschieden wird.

Es steht dem Nomination and Compensation Committee frei, in spezifischen Vergütungsfragen zeitweise einen externen Berater beizuziehen. Im Jahr 2021 erbrachte Agnès Blust Consulting weiterhin Dienstleistungen im Zusammenhang mit Vergütungsfragen für Konzernleitungsmitglieder. Dieses Unternehmen nimmt für Sika keine weiteren Mandate wahr. Darüber hinaus kann das Committee auch auf interne Experten in Vergütungsfragen, wie die Leiterin Human Resources und die Leiterin Compensation & Benefits, zurückgreifen.

#### **EINBINDUNG DER AKTIONÄRE**

In den vergangenen Jahren hat die Rolle der Aktionäre in Vergütungsfragen an Bedeutung gewonnen. Die Aktionäre genehmigen jedes Jahr die maximalen Gesamtvergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung. Darüber hinaus unterliegen die Grundsätze für die Vergütung den ebenfalls von den Aktionären genehmigten Statuten. Die wesentlichen Bestimmungen der Statuten sind im Folgenden zusammengefasst (komplette Version der Statuten abrufbar unter <https://www.sika.com/en/investors/corporate-governance-riskmanagement/articles-of-association.html>).

- **Grundsätze für die Vergütung der Verwaltungsräte** (Art. 11.1, 11.3 und 11.8): Die Verwaltungsräte erhalten eine fixe Vergütung in bar und/oder Aktien.
- **Grundsätze für die Vergütung der Konzernleitungsmitglieder** (Art. 11.1, 11.4 bis 11.6 und 11.8): Die Konzernleitungsmitglieder erhalten eine fixe sowie eine variable Vergütung. Die variable Vergütung besteht aus einer leistungsabhängigen Vergütung (Leistungsbonus; STI) in bar sowie einer erfolgsabhängigen langfristigen Vergütung in der Form von Anrechten auf Aktien (langfristiger Beteiligungsplan; LTI). Die variable Vergütung des CEO (Wert des ausbezahlten Leistungsbonus und Zuteilungswert der langfristigen Vergütung) ist auf höchstens 300% der fixen Vergütung begrenzt. Bei den übrigen Mitgliedern der Konzernleitung liegt die variable Komponente im Durchschnitt bei höchstens 200% der fixen Vergütung.
- **Bindende Abstimmung seitens der Generalversammlung** (Art. 11.2): Die Generalversammlung genehmigt jährlich den Gesamtbetrag für die fixe Vergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung. Ferner genehmigt sie den Höchstbetrag für die fixe und die variable Vergütung der Konzernleitung für das folgende Geschäftsjahr.
- **Zusatzbetrag für neu ernannte Mitglieder der Konzernleitung** (Art. 11.7): Die gesamte zusätzliche Vergütung für jedes neu ernannte Mitglied der Konzernleitung darf die durchschnittliche Gesamtvergütung der Konzernleitung im vorangegangenen Geschäftsjahr nicht um mehr als 200% übersteigen. Bei einer Neuernennung des CEO beträgt diese Limite 400%. Im Rahmen dieses Zusatzbetrags lassen sich belegbare Nachteile aufgrund eines Stellenwechsels kompensieren.
- **Kredite, Darlehen und Leistungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses** (Art. 12): Das Unternehmen gewährt den Mitgliedern des Verwaltungsrats beziehungsweise der Konzernleitung keine Darlehen oder Kredite; es stellt keine Bürgschaften oder andere Sicherheiten. Vorsorgeleistungen werden ausschliesslich im Rahmen der Pensionspläne des Unternehmens gewährt. Diese Pläne sind in den entsprechenden Reglementen eingehend dargestellt.

Ferner wird der Vergütungsbericht den Aktionären zur Konsultativabstimmung vorgelegt, sodass die Aktionäre ihre Meinung zur Vergütungspolitik und zu den Vergütungsprogrammen äussern können.

## FESTSETZUNGSVERFAHREN FÜR VERGÜTUNGEN

### REGELMÄSSIGES BENCHMARKING

Die Vergütung des Verwaltungsrats wird regelmässig (alle drei bis vier Jahre) mit der üblichen Praxis anderer multinationaler Industrieunternehmen verglichen. Im Jahr 2021 wurde eine eingehende Prüfung vorgenommen, um die Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung des Verwaltungsrats in Bezug auf Struktur und Gesamthöhe zu ermitteln. Dazu wurde eine Gruppe Schweizer multinationaler Industrieunternehmen, die an der SIX Swiss Exchange gehandelt werden, für die Vergleichsanalyse ausgewählt. Die Vergleichsgruppe setzt sich aus ABB, Alcon, Barry Callebaut, Geberit, Givaudan, Kühne+Nagel, Holcim, Lindt, Lonza, Novartis, Richemont, Roche, Schindler, SGS und Sonova zusammen und ist mit Blick auf Marktkapitalisierung, Ertrag und die Anzahl Mitarbeitenden ausgewogen. Die Analyse ergab, dass die Vergütungsstruktur und das Niveau der Vergütungen im Wesentlichen der marktüblichen Praxis entsprachen. Ausgehend von dieser Analyse beschloss das Nomination and Compensation Committee, dass ab der Generalversammlung 2022 die Vergütung für die Mitarbeit in Committees wie schon die jährliche Grundvergütung der Verwaltungsräte zur Hälfte in bar und zur Hälfte in Anwartschaften auf Aktien (RSU) ausbezahlt wird.

Die Vergütung der Konzernleitung wird mindestens alle zwei Jahre unter Mitwirkung einer unabhängigen Beratungsgesellschaft im Rahmen einer Benchmarking-Analyse überprüft. Diese Analyse wurde 2021 von Agnès Blust Consulting durchgeführt und stützt sich auf dieselben Unternehmen wie die Analyse der Vergütungen des Verwaltungsrats. Die Daten von Agnès Blust Consulting dienen dem Nomination and Compensation Committee als Grundlage für die Analyse der Vergütungen des CEO und der Konzernleitung und die Festlegung ihrer Vergütung (Zielwerte) für das Geschäftsjahr 2022. Die Vergütungspolitik von Sika sieht als Ziel für solide Leistungen den Median der Vergleichsgruppe vor, für sehr gute Leistungen eine Vergütung über dem Median der Vergleichsgruppe. Für neu beförderte Mitglieder der Konzernleitung sieht die Vergütungspolitik von Sika vor, die Zielvergütung unterhalb des Medians der Vergleichsgruppe festzulegen und die Vergütung bei solider Leistung über einen Zeitraum von zwei bis fünf Jahren auf Marktniveau zu steigern.

## BENCHMARKING-VERGLEICHSGRUPPE

in Tausend CHF	Marktkapitalisierung (per 31.12.2021)	Umsatz (per 31.12.2020)	Mitarbeitende (31.12.2020)
<b>Sika</b>	54'181	7'878	24'848
oberes Quartil	63'050	21'752	81'860
Median	35'427	7'208	34'760
unteres Quartil	26'365	5'056	15'180

### LEISTUNGSMANAGEMENT

Die tatsächliche Vergütung der einzelnen Mitglieder der Konzernleitung in einem gegebenen Geschäftsjahr richtet sich nach dem Unternehmens- und Geschäftsbereichserfolg und der individuellen Leistung. Die individuelle Leistung wird im Zuge des jährlichen Leistungsmanagementprozesses beurteilt, der darauf abzielt, die individuellen und kollektiven Vorgaben zu harmonisieren, den Unternehmenserfolg zu steigern und die persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden zu fördern. Die Vorgaben für den CEO und die Mitglieder der Konzernleitung werden vom Nomination and Compensation Committee zu Beginn des Geschäftsjahres genehmigt und die Leistung wird am Jahresende anhand dieser Vorgaben beurteilt. Die Leistungsbewertung der Mitglieder der Konzernleitung erfolgt durch den CEO; die Leistung des CEO wird durch den Verwaltungsratspräsidenten bewertet. Das Nomination and Compensation Committee prüft die Leistungsbewertung des CEO sowie die Leistungsbeurteilungen der übrigen Konzernleitungsmitglieder. Diese werden danach vom Nomination and Compensation Committee zur Genehmigung beim Verwaltungsrat eingereicht. Bei der Ermittlung der Leistung bezieht sich das Nomination and Compensation Committee auf die Erreichung der individuellen Ziele der einzelnen Konzernleitungsmitglieder. Darüber hinaus berücksichtigt es auch andere Aspekte wie die Aufgabenerfüllung im Rahmen der Unternehmenswerte und der erwarteten Führungsqualitäten. Die individuellen Leistungsbeurteilungen und der Erfolg des Unternehmens bilden die Grundlage für die Festlegung der effektiv ausbezahlten Vergütung.

### GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNGSPOLITIK

#### VERGÜTUNG DES VERWALTUNGSRATS

Um sicherzustellen, dass die Verwaltungsräte in ihrer Aufsichtstätigkeit unabhängig sind, erhalten sie ausschliesslich eine fixe Entschädigung. Diese wird teilweise in bar und teilweise in gesperrten Aktien ausbezahlt, um die Interessen der Verwaltungsräte enger mit den Interessen der Aktionäre zu verknüpfen.

#### VERGÜTUNG DER KONZERNLEITUNG

Die Vergütungspläne von Sika sind Ausdruck des Engagements, qualifizierte, talentierte und einsatzwillige Führungskräfte anzuziehen, zu entwickeln und zu binden. Die Pläne sind darauf ausgelegt, Kadermitglieder zur Erfüllung der übergeordneten Unternehmensziele zu motivieren und den Unternehmenswert (Shareholder Value) nachhaltig zu steigern. Die Vergütungspläne von Sika basieren auf folgenden Grundsätzen:

#### **Bezahlung auf der Basis von Leistung und nachhaltigem Erfolg**

Die Vergütung der Konzernleitung ist mit dem Erfolg des Unternehmens (Konzern und Region) und der individuellen Leistung verknüpft. Durch eine ausgewogene Kombination der Vergütungspläne werden sowohl die jährliche Leistung als auch der langfristige Erfolg honoriert. Ferner wird die Leistung sowohl absolut (Verbesserungen gegenüber dem Vorjahr) als auch relativ (Vergleich mit anderen Unternehmen, die ähnlichen Marktzyklen unterliegen) gemessen.

#### **Verknüpfung mit den Interessen der Aktionäre**

Ein bedeutender Teil der Vergütung wird in Form von Aktien ausbezahlt, um die Interessen der Führungskräfte mit den Interessen der Aktionäre zu verknüpfen.

#### **Wettbewerbsfähigkeit**

Die Vergütung wird regelmässig einem Benchmarking unterzogen und entspricht der üblichen Marktpraxis.

#### **Transparenz**

Die Vergütungspläne sind einfach und transparent gestaltet.

Die Vergütungspläne umfassen wesentliche Elemente zur Interessenabstimmung zwischen Führungskräften und Aktionären, wie es der Praxis einer guten Corporate Governance entspricht.

#### WIR ...

- ⊕ prüfen unsere Vergütungspolitik und unsere Vergütungspläne jedes Jahr
- ⊕ gestalten unsere Vergütungspläne mit engen Verbindungen zwischen Leistung und ausgerichteter Vergütung
- ⊕ führen ein rigoroses Leistungsmanagement durch
- ⊕ stimmen die Vergütung unserer Führungskräfte und die langfristigen Interessen unserer Aktionäre in unseren Vergütungsplänen aufeinander ab
- ⊕ verlangen, dass der CEO und die übrigen Mitglieder der Konzernleitung mit einer Mindestanzahl von Aktien, die sich nach der Höhe ihres jährlichen Grundgehalts bemisst, an der Sika beteiligt sind
- ⊕ schliessen Rückforderungs- und Malusbestimmungen in unsere Beteiligungspläne ein
- ⊕ beschränken die Kündigungsfrist in unseren Arbeitsverträgen auf höchstens zwölf Monate

#### WIR VERZICHTEN AUF ...

- ⊗ die Zahlung ermessensabhängiger Vergütungen
- ⊗ die Belohnung unangemessener oder übertriebener Risikofreude oder kurzfristiger Gewinnmaximierungen auf Kosten der langfristigen Gesundheit unseres Unternehmens
- ⊗ Ausgleichszahlungen von «Dividenden» auf leistungsabhängig ausgestellte Anrechte, die aufgrund der Unternehmensentwicklung noch nicht verdient sind
- ⊗ die feste Zusage von künftigen Salärerhöhungen oder die Auszahlung von nicht leistungsabhängigen Boni
- ⊗ vorab vereinbarte individuelle Abgangsvereinbarungen oder besondere Vergütungsvereinbarungen für den Fall eines Kontrollwechsels

## Struktur der Vergütung des Verwaltungsrats

Die Verwaltungsräte sollen in der Ausübung ihrer Aufsichtstätigkeit unabhängig handeln. Daher erhalten sie ausschliesslich eine fixe jährliche Vergütung, die sich aus einem Grundhonorar für die Arbeit im Verwaltungsrat sowie einer zusätzlichen Vergütung für die Mitarbeit in diversen Committees des Verwaltungsrats und einer Repräsentationspauschale für den Verwaltungsratspräsidenten zusammensetzt. Das Grundhonorar wird zur Hälfte in bar und zur Hälfte in Anwartschaften auf Aktien (Restricted Share Units, RSU) ausbezahlt, die zusätzliche Vergütung für die Committees und die Repräsentationspauschale erfolgen in bar. Mit dem Start der Amtszeit ab der Generalversammlung 2022 werden die Vergütungen für die Committees ebenfalls zur Hälfte in bar und zur Hälfte in RSU ausbezahlt. Die RSU werden zu Beginn des Amtsjahrs gewährt und am Ende des Amtsjahrs in gesperrte Aktien umgewandelt. Gesperrte Aktien können während dreier Jahre nicht gehandelt werden. Bei einer Liquidation oder einem Kontrollwechsel können die Aktien freigegeben werden. In allen übrigen Fällen bleibt die Sperre bestehen.

Die Barzahlung für das abgelaufene Amtsjahr wird jeweils kurz nach der ordentlichen Generalversammlung für das vergangene Amtsjahr übertragen. Als Amtsjahr gilt jeweils die Zeit zwischen zwei ordentlichen Generalversammlungen. Die Barvergütung des Verwaltungsratspräsidenten wird dagegen in monatlichen Raten ausbezahlt. Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten über die effektiven Aufwendungen für Geschäftsreisen hinaus keine pauschale Spesenerstattung. Die Mitglieder des Verwaltungsrats partizipieren nicht an den Vorsorgeeinrichtungen der Sika.

### STRUKTUR DER VERGÜTUNG DES VERWALTUNGSRATS

in CHF	in bar	in RSU
<b>Grundhonorar (brutto p. a.)</b>		
	450'000 + 30'000	450'000 <sup>1</sup>
Verwaltungsratspräsident	Aufwandsentschädigung	
Verwaltungsratsmitglied	125'000	125'000 <sup>1</sup>
<b>Vergütung für Committees (brutto p. a.)<sup>2</sup></b>		
Committee-Vorsitzender	60'000 <sup>3</sup>	
Committee-Mitglied	40'000 <sup>3</sup>	

1 Umgewandelt in RSU auf Basis des Durchschnittsschlusskurses der ersten fünf Handelstage des Monats April vor Beginn des Amtsjahrs. Die RSU werden am Ende des Amtsjahrs in Aktien umgewandelt und zu diesem Zeitpunkt an die Mitglieder des Verwaltungsrats übertragen.

2 Der Verwaltungsratspräsident hat keinen Anspruch auf eine zusätzliche Vergütung für die Mitarbeit in Committees.

3 Die Vergütung wird ab der Generalversammlung 2022 zur Hälfte in bar und zur Hälfte in RSU ausbezahlt.

## Struktur der Vergütung der Konzernleitungsmitglieder

### VERGÜTUNGSMODELL UND VERGÜTUNGSKOMPONENTEN

Die Vergütung der Konzernleitungsmitglieder setzt sich aus den folgenden Komponenten zusammen:

- fixes Grundgehalt;
- variable Vergütung: kurzfristige und langfristige leistungsabhängige Vergütung;
- Vorsorgeleistungen und Nebenleistungen.

### STRUKTUR DER VERGÜTUNG DER KONZERNLEITUNG

	Instrument	Zweck	Einflussfaktoren	Leistungsziele
<b>Jährliches Grundgehalt</b>	Monatliche Barvergütung	Mitarbeitergewinnung/-bindung	Position, marktübliche Vergütung, Qualifikationen und Erfahrung der Person	
<b>Leistungsbonus (STI)</b>	Jährlicher Bonus in bar	Leistungsabhängige Vergütung	Jährliche Leistung	EBIT (Konzern), Nettoerlös (Konzern), Nachhaltigkeit (CO <sub>2</sub> eq-Emissionen), regionale/individuelle Ziele
<b>Langfristiger Beteiligungsplan (LTI)</b>	Leistungsbedingte Anwartschaften auf Aktien mit 3-jähriger Vestingperiode	Leistungsabhängige Vergütung (langfristig) im Einklang mit Aktionärsinteressen	Konzernerfolg über eine 3-jährige Leistungsperiode	Ertrag des eingesetzten Kapitals (ROCE), Relative Aktionärsrendite (TSR)
<b>Vorsorge und Nebenleistungen</b>	Vorsorge und Versicherungen Nebenleistungen	Absicherung gegen Risiken Mitarbeitergewinnung/-bindung	Marktübliche Praxis und Position	

### FIXES JÄHRLICHES GRUNDGEHALT

Die Grundgehälter werden anhand der folgenden Faktoren festgelegt:

- Umfang, Aufgabe und Verantwortlichkeiten einer gegebenen Position sowie die zu ihrer Ausübung erforderlichen Qualifikationen;
- marktübliche Vergütung;
- persönliche Qualifikation, Erfahrung und Leistung.

Um die Wettbewerbsfähigkeit auf dem Markt zu sichern, werden die Grundgehälter der Konzernleitungsmitglieder jährlich unter Berücksichtigung von Unternehmensertrag, Benchmark-Daten, Marktentwicklung, wirtschaftlichem Umfeld und persönlicher Leistung geprüft.

### LEISTUNGSBONUS (VARIABLE VERGÜTUNG)

Der Leistungsbonus ist eine kurzfristige variable Vergütung, mit der sowohl die kollektive Entwicklung des Unternehmens insgesamt als auch die individuelle Leistung in einem gegebenen Geschäftsjahr anerkannt werden. Durch diese variable Vergütung sind die Konzernleitungsmitglieder am Erfolg des Unternehmens beteiligt und erhalten gleichzeitig eine Anerkennung für ihre persönliche Leistung.

Der Zielleistungsbonus (das heisst der Bonus für 100% Zielerfüllung) wird jährlich ermittelt und als prozentualer Anteil an der Grundvergütung ausgedrückt. Er beläuft sich auf 100% für den neuen CEO und auf zwischen 43% und 75% für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung. Der Leistungsbonus für den CEO und die vier Mitglieder der Konzernleitung, die eine globale Funktion innehaben, wird zu 90% durch den Konzernerfolg bestimmt und zu 10% durch die Erreichung der individuellen Ziele. Der Leistungsbonus für die übrigen drei Mitglieder der Konzernleitung, die jeweils eine Region leiten, wird zu 70% durch den Konzernerfolg bestimmt, zu 20% durch die Erreichung der regionalen Ziele und zu 10% durch die individuelle Leistung.

## KONZERNERFOLG

Die Kennzahlen zur Ermittlung des Konzernenerfolgs werden vom Nomination and Compensation Committee vorgeschlagen und vom Verwaltungsrat genehmigt. Der Konzernenerfolg wird auf zwei Arten bestimmt:

- als relativer Konzernenerfolg im Verhältnis zu einer Gruppe vergleichbarer Unternehmen. Dieses Ergebnis bestimmt 60% des Leistungsbonus aller Konzernleitungsmitglieder. Hier gehen das EBIT-Wachstum im Geschäftsjahr mit 40% Gewicht und das Nettoerlöswachstum mit 20% Gewicht ein;
- als absoluter Konzernenerfolg im Verhältnis zu einem selbst gesetzten Ziel. Hier wird die Verringerung der CO<sub>2</sub>eq-Emissionen pro verkaufte Tonne mit 10% Gewicht in den Leistungszielen der Konzernleitungsmitglieder berücksichtigt, das absolute EBIT-Ziel auf Konzernebene mit 20% Gewicht in den Zielen der Konzernleitungsmitglieder mit einer globalen Funktion.

### Relativer Konzernenerfolg

Die Entwicklung von relativem EBIT und Nettoerlös wird von einem unabhängigen externen Beratungsunternehmen, Obermatt, gemessen. Dieser Benchmark misst Sika an der Entwicklung einer Vergleichsgruppe von 22 Industrieunternehmen, die aufgrund ihrer vergleichbaren Produktbasis, Technologien, Kunden, Lieferanten oder Investoren ähnlichen Marktzyklen unterliegen.

#### VERGLEICHSGRUPPE (OBERMATT-BENCHMARK)

- |                                     |                                   |                               |
|-------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|
| - 3M – Industrial & Transportation  | - EMS Chemie Holding AG           | - Owens Corning               |
| - Armstrong World Industries Inc.   | - Forbo – Flooring Systems        | - Pidilite Industries Limited |
| - Ashland                           | - Fuller HB Company               | - RPM                         |
| - Beacon Roofing Supply, Inc.       | - Geberit                         | - Saint-Gobain                |
| - Beiersdorf – Tesa                 | - GCP Applied Technologies        | - SK Kaken Co., Ltd.          |
| - Carlisle – Construction Materials | - Henkel – Adhesive Technologies  | - Sto AG                      |
| - Cemedine Co., Ltd.                | - Hilti Corporation <sup>1</sup>  | - Uzin Utz AG                 |
|                                     | - Huntsman – Performance Products |                               |

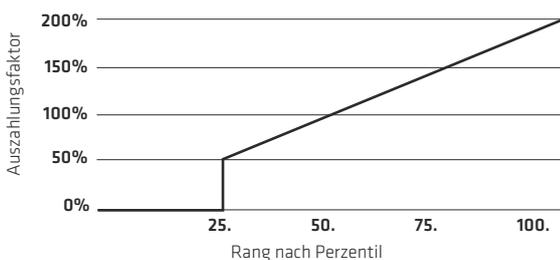
Die Benchmarking-Vergleichsgruppe wurde gegenüber dem Vorjahr nicht verändert.

1 Als nicht kotiertes Unternehmen wird Hilti nicht im Zusammenhang mit der relativen Aktionärsrendite im LTI-Plan berücksichtigt.

Die Honorierung basiert auf dem relativen Konzernenerfolg, da die absolute Leistung stark von Marktfaktoren beeinflusst wird, die ausserhalb der Kontrolle der Geschäftsführung liegen.

Ziel für EBIT und Nettoerlös ist es, den Median der Vergleichsgruppe zu erreichen, was zu einem Auszahlungsfaktor von je 100% führt. Liegt das Ergebnis unterhalb des unteren Quartils der Vergleichsgruppe, gibt es für die Zielgrösse keine Auszahlung. Entspricht das Ergebnis dem unteren Quartil, beträgt der Auszahlungsfaktor 50%. Wird ein Ergebnis im obersten Quartil erreicht, steigt der Auszahlungsfaktor auf 150%, bei Bestleistung in Bezug auf die Vergleichsgruppe auf 200%. Zwischen diesen Eckpunkten werden die Auszahlungsfaktoren jeweils linear ermittelt.

#### AUSZAHLUNGSKURVE FÜR DIE OBERMATT-BENCHMARK



### Absoluter Konzernerfolg

Mit dem 2020 eingeführten Nachhaltigkeitsziel soll einerseits den Auswirkungen des Unternehmens auf die Umwelt Rechnung getragen werden und andererseits der Aspekt der Nachhaltigkeit Eingang in die Leistungsziele der Konzernleitung finden. Das Ziel ist, die CO<sub>2</sub>eq-Emissionen zu senken. Für 2021 war das Ziel, die CO<sub>2</sub>eq-Emissionen um 6% gegenüber 2020 zu reduzieren.

Das EBIT-Ziel des Konzerns wird als Verbesserung gegenüber dem Vorjahr gemessen. Für 2021 war das Ziel, das EBIT des Konzerns um +10% gegenüber 2020 zu steigern.

### ERFOLG DER REGION UND INDIVIDUELLE LEISTUNG

Die zur Ermittlung des Erfolgs der Region bzw. der individuellen Leistung herangezogenen zusätzlichen Ziele werden jährlich im Leistungsmanagementprozess festgelegt. Das Nomination and Compensation Committee prüft und genehmigt die Leistungsziele für den CEO und die übrigen Mitglieder der Konzernleitung. Diese zusätzlichen Leistungsziele sind in erster Linie finanzieller Art, sie sind eindeutig messbar und lassen sich zwei verschiedenen Kategorien zuordnen:

- Erfolg der Region (20% des gesamten Leistungsbonus): einschliesslich der Leistungsziele, die sich auf die geleitete Region beziehen. Diese Ziele tragen entweder zum Umsatzwachstum, zum Gewinn oder zum effizienten Kapitaleinsatz des Unternehmens bei. Das Nomination and Compensation Committee wählte 2021 das EBIT als Kennzahl (EBIT-Vorgabe als Steigerung gegenüber dem Vorjahr);
- Mitarbeiterführung und Projektmanagement (10% des gesamten Leistungsbonus): einschliesslich strategischer Vorgaben und Nachhaltigkeitsziele wie etwa Eintritt in neue Märkte, Einführung neuer Produkte, Verbesserung von Prozessen und operativer Effizienz, Gesundheits- und Sicherheitsziele sowie Vorgaben auf der Führungsebene. Für den CEO bestand das Ziel im Bereich Führung & Projekte 2021 in der Umsetzung der Strategie 2023, die sich auf operative Effizienz, Marktdurchdringung und die gezielte Ausrichtung auf umweltfreundliche Produkte und Nachhaltigkeit konzentriert. Die Ziele der übrigen Mitglieder der Konzernleitung im Bereich Führung & Projekte bezogen sich unter anderem auf die Digitalisierung, auf Effizienzmassnahmen, auf die Preisbildung sowie auf Gesundheit und Sicherheit.

Jeweils am Ende eines Geschäftsjahres wird das tatsächlich erreichte Ergebnis anhand der zu Jahresbeginn formulierten Zielvorgaben beurteilt. Je nach erreichtem Ergebnis kommt somit für jedes Ziel ein Auszahlungsfaktor zwischen 0% und 200% zur Anwendung.

### ÜBERSICHT ÜBER DIE LEISTUNGSZIELE UND DEREN GEWICHTUNG

				CEO, Globale Rollen	Regionalleiter
Leistungsbonus	← Konzernerfolg	← Im Verhältnis zur Vergleichsgruppe	← Verbesserung EBIT	40%	40%
		← Absolut	← Wachstum Nettoerlös	20%	20%
	← Erfolg der Region	← Absolut	← Nachhaltigkeit: CO <sub>2</sub> eq EBIT Konzern	10%	10%
		← Absolut	← EBIT Region		20%
← Individuelle Leistung	← Absolut	← Führung & Projekte	10%	10%	

Die gesamte Auszahlung für den Leistungsbonus ist auf höchstens 150% des Zielleistungsbonus begrenzt. Der Leistungsbonus wird im April des Folgejahrs in bar ausbezahlt.

### LANGFRISTIGER BETEILIGUNGSPLAN

Die Vergütungspolitik von Sika besteht auch darin, einen bedeutenden Teil der Vergütung der Konzernleitung an den langfristigen Unternehmenserfolg zu knüpfen und die Ausrichtung auf die Interessen der Aktionäre noch zusätzlich zu fördern. Der Wert der Zuteilung wird jährlich überprüft und beläuft sich auf 100% der jährlichen Grundvergütung für den neuen CEO sowie auf 43% bis 75% für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung.

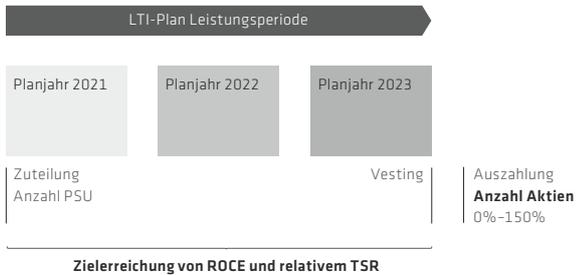
Der langfristige Beteiligungsplan besteht aus einem Performance-Share-Unit-Plan. Zu Beginn der Planperiode erhält jedes Mitglied der Konzernleitung eine bestimmte Anzahl von anwartschaftlichen Bezugsrechten in Form von Anwartschaften auf Aktien (Performance Share Units, PSU). Diese PSU unterliegen einer dreijährigen Leistungsperiode (Vestingperiode); ihre Auszahlung ist an das Erreichen von zwei gleich gewichteten Leistungskennzahlen geknüpft: dem Ertrag des eingesetzten Kapitals (ROCE) und der relativen Aktionärsrendite (dem relativen TSR). Am Ende der Leistungsperiode wird ermittelt, ob die vom Verwaltungsrat zu Beginn der Leistungsperiode festgelegte ROCE-Zielvorgabe, das heisst der Durchschnitt des ROCE aus dem ersten, zweiten und dritten Leistungsjahr, erreicht wurde. Übernahmen bleiben bei der Ermittlung des ROCE im Jahr der Übernahme und in den beiden darauffolgenden Kalenderjahren unberücksichtigt. Die Leistungskennzahl TSR wird als Perzentil-Rang in Bezug auf eine Vergleichsgruppe angegeben. Das Ziel ist es, den Median der Vergleichsgruppe zu erreichen. Letztere umfasst alle kotierten Unternehmen der auf Seite 191 genannten Vergleichsgruppe, die im Zusammenhang mit dem Leistungsbonus berücksichtigt wird.

Für beide Leistungskennzahlen gilt eine Obergrenze von 200%; der für den LTI-Plan massgebliche Auszahlungsfaktor wird allerdings auf höchstens 150% begrenzt. Dieses Vorgehen entspricht der Vergütungsphilosophie des Unternehmens, Leistung zu honorieren und dabei die Hebelwirkung des Beteiligungsplans angemessen zu begrenzen. Nach Ablauf der dreijährigen Leistungsperiode erfolgt die definitive Aktienzuteilung nach den folgenden Regelungen:

Leistungsziele	ROCE (2021–2023)	Relativer TSR (2021–2023)
<b>Zweck</b>	Anerkennung für effizientes Management des Unternehmenskapitals	Verknüpfung der Vergütung der Konzernleitung und der Aktionärsinteressen
<b>Gewicht</b>	50% der PSU-Zuteilung	50% der PSU-Zuteilung
<b>Zielvorgabe</b>	ROCE von 24% 100% Auszahlung	Relativer TSR = Median der Vergleichsgruppe 100% Auszahlung
<b>Obergrenze</b>	200%	200%
Kombinierte Auszahlungsobergrenze: 150%		
<b>Regelungen für die Aktienzuteilung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schwellenwert: ROCE von 21% = 50% Auszahlung</li> <li>• Zielwert: ROCE von 24% = 100% Auszahlung</li> <li>• Höchstwert: ROCE von 27% = 200% Auszahlung</li> <li>• Lineare Interpolation zwischen Schwellen-, Ziel- und Höchstwert</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Schwellenwert: 25. Perzentil = 50% Auszahlung</li> <li>• Zielwert: Median = 100% Auszahlung</li> <li>• Höchstwert: Führend mit Bezug auf die Vergleichsgruppe = 200% Auszahlung</li> <li>• Lineare Interpolation zwischen Schwellen-, Ziel- und Höchstwert</li> </ul>
<b>Änderungen bei den Zielvorgaben</b>	Die ROCE-Zielvorgabe wurde in den vergangenen beiden Jahren wegen des Einflusses umfangreicher Übernahmen herabgesetzt. Gemäss IFRS müssen Unternehmenswerte aus Übernahmen kapitalisiert und in der Bilanz als eingesetztes Kapital geführt werden. Andererseits wird der organisch generierte Unternehmenswert nicht in der Bilanz ausgewiesen. Diese unterschiedliche Behandlung führt dazu, dass im Zuge von Übernahmen das eingesetzte Kapital steigt, was sich – unabhängig von der tatsächlichen Leistung – negativ auf den ROCE auswirkt. Die jüngsten Übernahmen, insbesondere der Parex Gruppe, wirkten sich – in der Regel als immaterielle Güter – signifikant auf das eingesetzte Kapital des Konzerns aus und hatten einen entsprechend negativen Einfluss auf deren Ertrag (ROCE). Dieser Umstand wurde bei der Festlegung des ROCE-Ziels für nach der Übernahme zugeteilte Vergütungen nach dem langfristigen Beteiligungsplan (LTI) berücksichtigt.	Keine

Die Aktien werden zum Marktwert (Schlusskurs am Zuteilungsdatum an der SIX Swiss Exchange) zugeteilt, im April des auf die dreijährige Leistungsperiode folgenden Jahres. In manchen Ländern kann die Zuteilung auch nach der Vestingperiode in bar abgerechnet werden, falls eine Aktienzuteilung nach den örtlichen Rechtsvorschriften verboten oder impraktikabel ist.

## DAUER DES LANGFRISTIGEN BETEILIGUNGSPLANS



Wird das Arbeitsverhältnis wegen Altersrücktritt, Todesfall, Invalidität, Liquidation oder Übernahme der Gesellschaft beendet, werden die gewährten PSU vorgezogen und anteilig für die Monate, die zwischen der Zuteilung und der Beendigung vergangen sind, mit einem Auszahlungsfaktor von 100% in Aktien umgewandelt. Wird das Arbeitsverhältnis aus einem beliebigen anderen Grund beendet (etwa wegen Rücktritts oder unfreiwilligen Ausscheidens), verfallen die PSU. Für 2022 werden diese Regelungen wie folgt ergänzt: Bei Altersrücktritt und Invalidität werden die gewährten PSU nicht mehr vorgezogen, sondern sie unterliegen anteilig (für die Monate zwischen der Zuteilung und des Austrittes) der regulären Leistungsperiode und die Auszahlung am Ende der Leistungsperiode richtet sich nach der tatsächlich erbrachten Leistung.

## RÜCKFORDERUNGS- UND VERFALLSBESTIMMUNGEN

Für den Leistungsbonus und den langfristigen Beteiligungsplan gelten Rückforderungs- (Clawback-) und Verfallsbestimmungen. Falls die Nichteinhaltung von Rechnungslegungsstandards oder Betrug und/oder Gesetzesverstöße bzw. Verstöße gegen interne Vorschriften durch ein Mitglied der Konzernleitung Bilanzkorrekturen zur Folge haben, kann der Verwaltungsrat sämtliche Auszahlungen von Leistungsboni und/oder noch nicht bezogenen PSU für nichtig erklären (Verfallsbestimmung). Zudem kann der Verwaltungsrat die Rückerstattung ausbezahlter Leistungsboni und/oder im Rahmen des langfristigen Beteiligungsplans zugewiesener Aktien verlangen (Clawback-Bestimmung), sofern dies innerhalb von drei Jahren nach dem Jahr der Bilanzkorrektur und/oder dem betrügerischen/bestimmungswidrigen Verhalten erfolgt.

## AKTIENHALTEVORSCHRIFT

Die Mitglieder der Konzernleitung müssen innerhalb von vier Jahren nach ihrer Berufung in die Konzernleitung mindestens ein Mehrfaches ihrer jährlichen Grundvergütung in Sika Aktien besitzen, wie in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

CEO	300% der jährlichen Grundvergütung
Konzernleitungsmitglieder	200% der jährlichen Grundvergütung

Bei einem signifikanten Kursanstieg oder Kursverfall der Aktie kann der Verwaltungsrat den genannten Zeitraum in eigenem Ermessen ändern.

Zur Ermittlung, ob die Mindesthaltedauer eingehalten wird, sind alle Aktien, mit und ohne Sperrfrist, heranzuziehen, jedoch ohne die gewährten PSU. Das Nomination and Compensation Committee prüft die Einhaltung der Aktienhaltevorschrift jährlich.

### **ZUSATZLEISTUNGEN: VORSORGE**

Die internationale Zusammensetzung der Konzernleitung hat zur Folge, dass ihre Mitglieder an den Sozial- und Vorsorgeplänen in den Ländern beteiligt sind, in denen ihre Arbeitsverträge abgeschlossen wurden. Die Sozial- und Vorsorgeleistungen werden im Wesentlichen in Pensionspläne, Sozial- und Krankenversicherungen einbezahlt, die den Mitarbeitenden und ihren Angehörigen eine angemessene Absicherung bei Altersrücktritt oder Invalidität sowie im Todes- oder Krankheitsfall gewähren. Die Mitglieder der Konzernleitung mit einem Schweizer Arbeitsvertrag beteiligen sich an den Pensionsplänen der Sika, die für alle Mitarbeitenden in der Schweiz gültig sind. Diese bestehen aus der Pensionskasse der Sika («Pensionskasse Sika»), in der Basisgehälter bis zu CHF 136'230 pro Jahr versichert sind, und dem Zusatzplan, in welchem die diese Limite übersteigenden Basisgehälter bis zum gesetzlich zulässigen Höchstbetrag versichert sind. Die Pensionspläne von Sika in der Schweiz übertreffen die gesetzlichen Anforderungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG). Für Mitglieder der Konzernleitung mit einem ausländischen Arbeitsvertrag bestehen Vorsorgeversicherungen, die den Marktbedingungen sowie ihrer Position entsprechen. Diese Pläne variieren aufgrund der lokalen Wettbewerbs- und Rechtslage; sie entsprechen mindestens den gesetzlichen Anforderungen der betreffenden Länder.

Zudem gibt es für die Mitglieder des obersten Kaders von Sika einen Plan für vorzeitige Altersrücktritte. Dieser Plan wird vollumfänglich durch die Arbeitgeberin finanziert und von einer Schweizer Stiftung verwaltet. Planmitglieder können ab Vollendung des 60. Altersjahres vorzeitig zurücktreten, falls sie mindestens fünf Jahre lang dem obersten Kader angehörten. Der Plan sieht zwei Arten von Leistungen vor:

- Fixe Rentenzahlungen bis zum gesetzlichen Rücktrittsalter. Der Umfang dieser Zahlungen hängt vom letzten fixen Gehalt und dem effektiven Alter des Empfängers bei vorzeitigem Altersrücktritt ab.
- Teildeckung der Kürzung der regulären Rentenzahlungen aufgrund des vorzeitigen Altersrücktritts. Der in Form einer lebenslangen Rente oder eines Kapitalbetrags zur Verfügung gestellte Betrag hängt vom Alter zum Zeitpunkt des vorzeitigen Altersrücktritts und von den bereits in bestehenden Vorsorgeplänen erworbenen Leistungsansprüchen ab. Dieser Teil des Plans gilt nur für Begünstigte, die im Rahmen eines schweizerischen Vorsorgeplans versichert sind.

### **ZUSATZLEISTUNGEN: NEBENLEISTUNGEN**

Die Mitglieder der Konzernleitung erhalten zudem bestimmte Nebenleistungen wie eine Firmenwagenpauschale und andere Sachleistungen, wie sie in dem Land üblich sind, in dem ihr Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Der Gegenwert dieser Zusatzbestandteile der Vergütung wird zum Fair Value veranschlagt und ist in den Vergütungstabellen enthalten.

### **ARBEITSVERTRÄGE**

Die Mitglieder der Konzernleitung sind mit unbefristeten Arbeitsverträgen angestellt und haben alle eine einjährige Kündigungsfrist. Den Mitgliedern der Konzernleitung stehen keine vertraglichen Abgangsentschädigungen oder besondere Kontrollwechselbestimmungen zu, ausser dem frühzeitigen Vesting der PSU wie oben erläutert. Der Vertrag kann Bestimmungen über ein Wettbewerbsverbot enthalten, das auf maximal zwei Jahre begrenzt ist und eine Vergütung von maximal sechs Monaten vorsieht.

## Vergütung des Verwaltungsrats für das Jahr 2021

Dieser Abschnitt wurde gemäss Artikel 17 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsennotierten Aktiengesellschaften (VegüV) durch die Revisionsstelle geprüft.

Im Jahr 2021 erhielten die Mitglieder des Verwaltungsrats insgesamt Vergütungen von CHF 3.0 Millionen (Vorjahr: CHF 3.0 Millionen) in Form von Grundhonoraren von CHF 1.3 Millionen (Vorjahr: CHF 1.3 Millionen), Vergütungen für Committees von CHF 0.3 Millionen (Vorjahr: CHF 0.3 Millionen), Sozialversicherungsbeiträgen von CHF 0.1 Millionen (Vorjahr: CHF 0.1 Millionen) und Aktien von CHF 1.3 Millionen (Vorjahr: CHF 1.3 Millionen). Die Vergütung hat sich gegenüber dem Vorjahr nicht verändert.

in CHF	Grundhonorar (in bar)	Committee-Gelder (in bar)	Wert der RSU <sup>1</sup>	Sozialversicherungsabgaben <sup>2</sup>	Total 2021	Grundhonorar (in bar)	Committee-Gelder (in bar)	Wert der RSU <sup>1</sup>	Sozialversicherungsabgaben <sup>2</sup>	Total 2020
Paul Hälg, Verwaltungsratspräsident	480'000	0	450'206	11'893	<b>942'099</b>	480'000	0	450'085	11'893	<b>941'978</b>
Viktor W. Balli, AC-Mitglied	125'000	40'000	125'130	11'893	<b>302'023</b>	125'000	40'000	125'081	11'893	<b>301'974</b>
Justin M. Howell <sup>3</sup> , NCC-Vorsitzender	125'000	60'000	125'130	0	<b>310'130</b>	125'000	53'333	125'081	0	<b>303'414</b>
Monika Ribar, AC-Vorsitzende	125'000	60'000	125'130	11'893	<b>322'023</b>	125'000	60'000	125'081	11'893	<b>321'974</b>
Daniel J. Sauter, NCC-Mitglied	125'000	40'000	125'130	11'893	<b>302'023</b>	125'000	40'000	125'081	11'893	<b>301'974</b>
Paul Schuler <sup>4</sup>	83'333	0	83'442	10'945	<b>177'720</b>	0	0	0	0	<b>0</b>
Christoph Tobler, AC-Mitglied	125'000	40'000	125'130	11'893	<b>302'023</b>	125'000	40'000	125'081	11'893	<b>301'974</b>
Thierry F. J. Vanlancker, NCC-Mitglied	125'000	40'000	125'130	0	<b>290'130</b>	125'000	26'667	125'081	0	<b>276'748</b>
Frits van Dijk <sup>5</sup>	41'667	0	41'688	5'470	<b>88'825</b>	125'000	20'000	125'081	11'893	<b>281'974</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1'355'000</b>	<b>280'000</b>	<b>1'326'116</b>	<b>75'880</b>	<b>3'036'996</b>	<b>1'355'000</b>	<b>280'000</b>	<b>1'325'652</b>	<b>71'358</b>	<b>3'032'010</b>

1 Der Fair Market Value errechnet sich als Durchschnittsschlusskurs der ersten fünf Handelstage im April vor Beginn des Amtsjahrs.

2 Beinhaltet Sozialversicherungsbeiträge, die rentenbildend sind. Zusätzliche nicht rentenbildende Beiträge sind in dem Betrag nicht enthalten (zusätzliche Beiträge in der Höhe von CHF 87'924 im Jahr 2021 und CHF 94'066 im Jahr 2020 sind in dem Betrag nicht enthalten).

3 Ab der ordentlichen GV vom 21. April 2020.

4 Ab der ordentlichen GV vom 20. April 2021.

5 Bis zur ordentlichen GV vom 21. April 2020.

Die Vergütung, die im Vergütungsbericht offengelegt wird, bezieht sich jeweils auf das Geschäftsjahr (Januar bis Dezember). Die Aktionäre stimmen aber jeweils über die Vergütung für die Amtszeit zwischen zwei Generalversammlungen (Mai bis April) ab. Die ausbezahlte Vergütung für die Amtszeit zwischen zwei Generalversammlungen ist unten aufgeführt, inkl. eines Vergleichs zwischen ausbezahlter und von den Aktionären genehmigter Vergütung.

An der ordentlichen Generalversammlung vom 20. April 2021 genehmigten die Aktionäre eine maximale Gesamtvergütung von CHF 3'300'000 für den Verwaltungsrat in seiner Amtszeit ab der Generalversammlung 2021 und bis zur Generalversammlung 2022. Die für den im Rahmen dieses Vergütungsberichts massgeblichen Zeitraum (1. Mai 2021 bis 31. Dezember 2021) effektiv ausgerichteten Vergütungen liegen in diesem von den Aktionären genehmigten Rahmen. Die abschliessende Beurteilung des gesamten Zeitraums geht in den Vergütungsbericht 2022 ein.

An der ordentlichen Generalversammlung vom 21. April 2020 genehmigten die Aktionäre eine maximale Gesamtvergütung von CHF 3'300'000 für den Verwaltungsrat in seiner Amtszeit ab der Generalversammlung 2020 und bis zur Generalversammlung 2021. Die für diese Periode effektiv an die Mitglieder des Verwaltungsrats ausbezahlten Vergütungen beliefen sich auf CHF 3'031'896 und liegen somit im genehmigten Rahmen.

Im Berichtsjahr wurden keine Vergütungen an frühere Mitglieder des Verwaltungsrats bezahlt. Es wurden keine Vergütungen an nahestehende Personen von Mitgliedern des Verwaltungsrats gezahlt.

Nach den Statuten darf das Unternehmen den Mitgliedern des Verwaltungsrats keine Darlehen gewähren. Daher wurden im Verlauf des Geschäftsjahres keine Darlehen an Mitglieder des Verwaltungsrats vergeben. Am Ende des Berichtsjahrs bestanden keine Darlehen.

## Vergütung für den CEO und die Mitglieder der Konzernleitung für das Jahr 2021

Dieser Abschnitt wurde gemäss Artikel 17 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsennotierten Aktiengesellschaften (VegüV) durch die Revisionsstelle geprüft.

Für das Jahr 2021 erhielten die Mitglieder der Konzernleitung Gesamtvergütungen in Höhe von CHF 15.8 Millionen (Vorjahr: CHF 16.3 Millionen). Dieser Betrag umfasst fixe Grundgehälter in Höhe von CHF 5.0 Millionen (Vorjahr: CHF 5.0 Millionen), kurzfristige Boni von CHF 4.3 Millionen (Vorjahr: CHF 5.6 Millionen), langfristige Vergütungen von CHF 4.3 Millionen (Vorjahr: CHF 3.6 Millionen), sonstige Aufwendungen von CHF 0.6 Millionen (Vorjahr: CHF 0.6 Millionen), Sozialversicherungsbeiträge von CHF 0.2 Millionen (Vorjahr: CHF 0.2 Millionen) und CHF 1.4 Millionen in Form von Vorsorgeaufwendungen (Vorjahr: CHF 1.3 Millionen).

Die höchstbezahlte Person 2021 war Thomas Hasler, Leiter Global Business and Industry bis 30. April 2021 und CEO des Konzerns ab 1. Mai 2021.

in Tausend CHF (brutto) <sup>1</sup>	CEO 2021 <sup>2</sup>	CEO 2020 <sup>3</sup>	Total 2021 <sup>4</sup>	Total 2020 <sup>5</sup>
Fixes Grundgehalt <sup>6</sup>	800	1'050	4'996	5'042
Leistungsbonus (STI) in bar <sup>7</sup>	950	1'875	4'337	5'626
Langfristiger Beteiligungsplan (LTI) <sup>8</sup>	677	1'245	4'353	3'576
Sonstige Zahlungen <sup>9</sup>	44	46	609	609
Sozialversicherungen <sup>10</sup>	15	16	163	147
Vorsorgeaufwendungen <sup>11</sup>	227	217	1'361	1'271
<b>TOTAL</b>	<b>2'713</b>	<b>4'449</b>	<b>15'819</b>	<b>16'271</b>

1 Alle ausgewiesenen Vergütungen sind Bruttozahlungen.

2 Beinhaltet die Gesamtjahresvergütung von Thomas Hasler, der per 1. Mai 2021 zum CEO des Konzerns ernannt wurde.

3 Beinhaltet die Gesamtjahresvergütung von Paul Schuler, CEO des Konzerns, im Jahr 2020.

4 Basierend auf zehn Mitgliedern, von denen sieben während des gesamten Geschäftsjahrs 2021 Mitglieder der Geschäftsleitung waren. Beinhaltet die Gesamtjahresvergütung von Thomas Hasler, CEO des Konzerns ab 1. Mai 2021, und die Vergütung von Paul Schuler bis 31. Mai 2021.

5 Basierend auf neun Mitgliedern, von denen acht während des gesamten Geschäftsjahrs 2020 Mitglieder der Geschäftsleitung waren.

6 Einschliesslich jährlichen Grundgehälts und Kinder- und Familienzulagen.

7 Geschätzter kurzfristiger Leistungsbonus (STI) für das Berichtsjahr, der im April des Folgejahrs ausbezahlt wird.

8 Wert der LTI-Zuteilung im Berichtsjahr. Der LTI-Zuteilungswert basiert auf der Monte-Carlo-Evaluation der PSU (aufgrund der voneinander abhängigen TSR- und ROCE-Komponente).

9 Einschliesslich aller übrigen Entschädigungen, Vergünstigungen zu Marktwerten, wie Dienstjubiläumprämien sowie Aufwandsentschädigungen für entsandte Mitarbeiter, wie Steuerausgleichszahlungen, Wohnzulagen, Heimaturlaub und Zulagen für Schulgebühren.

10 Einschliesslich Beiträgen zur Sozialversicherung, soweit sie Pensionsansprüche begründen. Zusätzliche nicht pensionswirksame Beiträge sind hier nicht enthalten (zusätzliche Beiträge, die im Betrag nicht enthalten sind: 2021: CHF 1'056'275, wovon CHF 165'966 auf den CEO entfallen; in 2020: CHF 854'492, wovon CHF 291'428 auf den CEO entfallen).

11 Einschliesslich Pensionskassenbeiträgen des Arbeitgebers, beinhaltet ebenfalls die Kosten des Plans für vorzeitige Altersrücktritte.

Erläuterungen zur Vergütungstabelle:

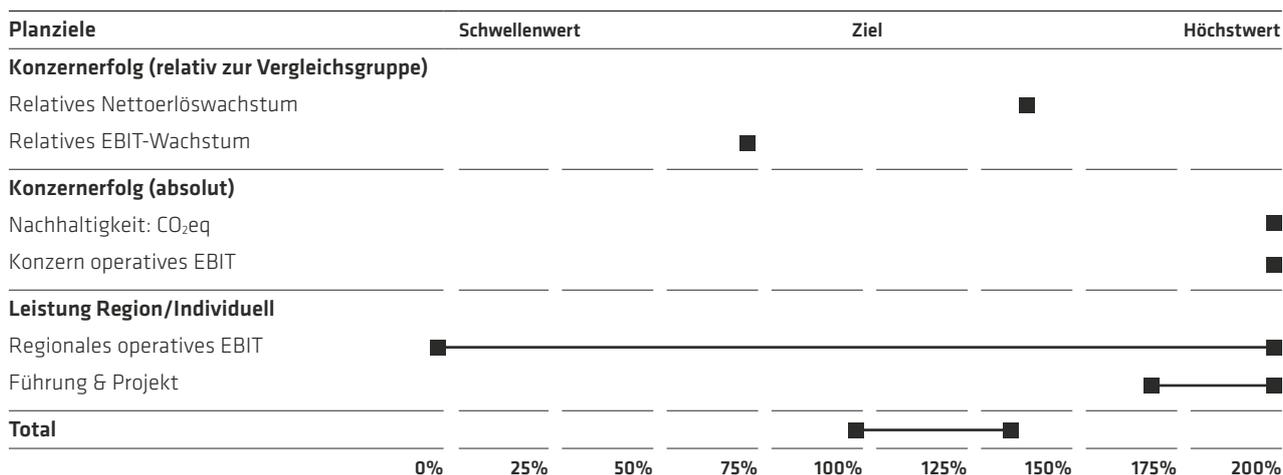
- Die Konzernleitung bestand 2021 aus zehn Personen, von denen sieben während des gesamten Geschäftsjahres Mitglieder der Konzernleitung waren. Im Vorjahr waren es neun Konzernleitungsmitglieder, von denen acht während des gesamten Geschäftsjahres Mitglieder der Konzernleitung waren.
- Der fixe Anteil der Vergütung blieb gegenüber dem Vorjahr im Wesentlichen unverändert. Die Vergütung des neuen CEO wurde tiefer angesetzt als diejenige des ehemaligen CEO, entsprechend der Vergütungspolitik von Sika. Diese sieht vor, die Zielvergütung für neu beförderte Mitglieder unterhalb des Medians der Vergleichsgruppe festzulegen und bei solider Leistung über einen angemessenen Zeitraum (zwei bis fünf Jahre) auf Marktniveau zu erhöhen. Mitglieder, die in den letzten Jahren in die Konzernleitung befördert wurden, erhielten eine Salärerhöhung entsprechend dieser Vergütungspolitik.
- Die «sonstigen» Zahlungen blieben gegenüber dem Vorjahr unverändert.
- Die mit dem Leistungsbonus honorierten Leistungen waren im Jahr 2021 tiefer als im Vorjahr. Nähere Angaben finden sich weiter unten.
- Der Zuteilungswert des langfristigen Beteiligungsplans ist im Vergleich zum Vorjahr um 22% gestiegen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass der vollständige Zuteilungswert für den ehemaligen CEO in der Vergütungstabelle enthalten ist (obwohl die Zuteilung zum grossen Teil (31/36) aufgrund der Pensionierung am 31. Mai 2021 gemäss den gültigen Planregeln verfallen ist). Zusätzlich ist der Zuteilungswert für den neuen CEO enthalten.
- Die Sozialversicherungsbeiträge sind 10% höher als im Vorjahr, da diese zehn Mitglieder beinhaltet, verglichen mit neun Mitgliedern im Vorjahr.
- Die Pensionskassenbeiträge sind um 7% gestiegen. Dies ist allein auf die veränderte Zusammensetzung der Konzernleitung zurückzuführen. Die Beiträge zum Pensionsplan haben sich seit mehreren Jahren kaum verändert.
- Die variable Vergütung betrug 203% des fixen Grundgehalts oder 150% der fixen Vergütung (Grundgehalt plus Beiträge zur Sozialversicherung und Vorsorgeaufwendungen sowie sonstige Zahlungen) für den CEO und 168% des fixen Grundgehalts oder 117% der fixen Vergütung für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung.

Die Gesamtvergütung von CHF 15.8 Millionen, die der Konzernleitung 2021 ausbezahlt wurde, ist tiefer als die maximale Gesamtvergütung von CHF 19.5 Millionen, die von den Aktionären an der ordentlichen Generalversammlung 2020 für das Geschäftsjahr 2021 genehmigt wurde.

## LEISTUNG FÜR DAS JAHR 2021 (NICHT GEPRÜFT)

Sika erzielte für das Geschäftsjahr 2021 ein Umsatzwachstum in Lokalwährungen von 17.1% und ein Gewinnwachstum von 23.1% (EBIT). Beim Leistungsbonus hat Sika die Vergleichsunternehmen in Bezug auf den Anstieg des Nettoerlöses (8. Rang, Auszahlung von 141.1%) übertrifft. Hinsichtlich der Steigerung des EBIT erreichte Sika den 15. Rang, was zu einer Auszahlung von 73.7% führte. Die CO<sub>2</sub>eq-Emissionen pro verkaufter Tonne wurden 2021 um mehr als 10% gegenüber dem Vorjahr verringert, was einem Auszahlungsfaktor von 200% entspricht. Der Gesamterfolg des Konzerns wird auf 111% veranschlagt (bester Schätzwert zum Zeitpunkt der Veröffentlichung; der relative Leistungsfaktor wird von Obermatt auf Grundlage der veröffentlichten Jahresberichte der Vergleichsunternehmen vor dem Auszahlungstermin im April 2022 ermittelt). Im äußerst erfolgreichen Jahr 2020 hatte Sika die Vergleichsgruppe in Bezug auf das Nettoerlöswachstum sehr deutlich übertrifft (1. Rang mit einer Auszahlung von 200%) und auch ein besseres EBIT als die meisten Unternehmen der Branche (5. Rang mit einer Auszahlung von 167.8%) erzielt und die CO<sub>2</sub>eq-Emissionen pro verkaufte Tonne um 15.2% reduziert (Maximalziel erreicht, mit einer Auszahlung von 200%).

Der im Wesentlichen anhand des EBIT bestimmte Erfolg der Region bzw. die an den Führungs- und Projektzielen gemessene persönliche Leistung liegt für die Mitglieder der Konzernleitung zwischen 100% und 200% und beträgt für den CEO 156% (inkl. CEO Rolle für acht Monate und Head of Global Business Rolle für vier Monate). Folglich beträgt der prozentuale Anteil der Bonusauszahlung für die Mitglieder der Konzernleitung zwischen 100% und 137.7% des Zielleistungsbonus und für den CEO 124%. Im Jahr 2020 lag der Auszahlungsfaktor für die Konzernleitung zwischen 147.1% und 150% und für den CEO bei 150%.



Bei der Zuteilung des langfristigen Beteiligungsplans im Jahre 2021 (LTI 2021–2023) erhielt die Konzernleitung 12'981 PSU. Diese PSU weisen einen Zuteilungswert von insgesamt CHF 3 Millionen auf; die entsprechende Leistungsperiode endet am 31. Dezember 2023 auf Grundlage der durchschnittlichen Entwicklung des ROCE zwischen 2021 und 2023, des relativen TSR zwischen 2021 und 2023 und unter Voraussetzung eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses der einzelnen Anspruchsberechtigten.

Bei der Auszahlung des langfristigen Beteiligungsplans im Jahr 2021 (LTI 2019–2021) wurde die ROCE-Leistungsbedingung von 30% während der Leistungsperiode erfüllt: Der ROCE (Durchschnitt des ROCE aus dem ersten, zweiten und dritten Leistungsjahr, ausgeschlossen Akquisitionen) betrug 30%, was einem Auszahlungsfaktor von 100% entspricht. Bezogen auf die zweite Leistungsbedingung, den relativen TSR, übertraf Sika 90% der Unternehmen der Benchmark-Vergleichsgruppe, was einem Auszahlungsfaktor von 180.1% entspricht. Daraus ergibt sich ein Auszahlungsfaktor von insgesamt 140.05%, wobei für die 14'850 PSU, die den aktuellen Konzernleitungsmitgliedern (und dem neuen CEO) gewährt wurden, 20'797 Aktien zugeteilt wurden (14'850 PSU, multipliziert mit dem Auszahlungsfaktor 140.05%%), was einem Wert von CHF 7.9 Millionen entspricht. Dieser Wert liegt über dem Zuteilungswert, da der Auszahlungsfaktor über 100% liegt und sich der Aktienkurs während der Leistungsperiode (2019–2021) positiv entwickelt hat.

#### ÜBERSICHT ÜBER AUSSTEHENDE ZUTEILUNGEN VON PSU (AN DIE AM 31. DEZEMBER 2021 AMTIERENDEN KONZERNLEITUNGSMITGLIEDER)

Plan		Zuteilungs- datum (PSU)	Leistungs- periode	Vesting- datum (PSU)	Anzahl PSU (Zutei- lung) <sup>2</sup>	Wert der PSU (Zutei- lung)	Auszah- lungsfaktor in % der Zuteilung	Anzahl Aktien (Vesting)	Wert der Aktien (Vesting) (CHF)
LTI 2019	KL (inkl. CEO)	01.01.2019	2019–2021	31.12.2021	14'850	1'702'173	140%	20'797	7'907'181
LTI 2020	KL (inkl. CEO)	01.01.2020	2020–2022	31.12.2022	13'559	2'331'307	Noch festzulegen	Noch festzulegen	Noch festzulegen
LTI 2021	KL (inkl. CEO)	01.01.2021	2021–2023	31.12.2023	12'981	3'060'478	Noch festzulegen	Noch festzulegen	Noch festzulegen
	CEO <sup>1</sup>	01.01.2021	2021–2023	31.12.2023	2'778	676'649	Noch festzulegen	Noch festzulegen	Noch festzulegen

<sup>1</sup> Der CEO erhielt eine reguläre Zuteilung am 1. Januar 2021 (als Leiter Global Business) und eine zusätzliche Zuteilung am 1. Mai 2021 (als CEO). Beide Zuteilungen sind im Betrag oben enthalten.

Im Berichtsjahr wurden keine Vergütungen an frühere Mitglieder der Konzernleitung bezahlt. Es wurden keine Vergütungen an nahestehende Personen von Mitgliedern der Konzernleitung gezahlt.

Nach den Statuten darf das Unternehmen den Mitgliedern der Konzernleitung keine Darlehen gewähren. Keinem Mitglied der Konzernleitung wurde im Geschäftsjahr ein Darlehen gewährt. Am Ende des Berichtsjahrs bestanden keine Darlehen.

## **Beteiligungen und Anteile des Verwaltungsrats und der Konzernleitung für das Jahr 2021**

---

Per Ende 2021 hielten die Verwaltungsräte insgesamt 237'079 Sika AG Namenaktien (2020: 129'596). Per Ende 2021 hielten die Konzernleitungsmitglieder insgesamt 105'841 Sika AG Namenaktien (2020: 193'755). Diese Angaben beziehen sich sowohl auf privat erworbene Aktien als auch auf Zuteilungen im Rahmen der Vergütungspraxis des Konzerns.

Per Ende 2021 befanden sich keine Optionen im Besitz der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung.

Die Beteiligungsverhältnisse des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sind in der Jahresrechnung der Sika AG (auf Seite 276 der Download-Version dieses Berichts) aufgeführt.

### **EIGENKAPITALÜBERHANG PER 31. DEZEMBER 2021**

Per 31. Dezember 2021 belief sich der Eigenkapitalüberhang (Equity Overhang), das heisst die gesamten ausstehenden Aktienrechte und gesperrten Aktien geteilt durch das Total der ausstehenden Aktien (143'044'967 Namenaktien), auf 247'999 Anteile beziehungsweise 0.17%.

Der Eigenmittelverbrauch (Burn Rate) des Unternehmens beträgt 0.04%. Er ist definiert als die Anzahl der im Jahr 2021 zugeteilten Beteiligungspapiere (Aktien und Aktienrechte), geteilt durch die gesamte Anzahl ausstehender Aktien. Im Jahr 2021 wurden 92'368 Beteiligungspapiere zugeteilt.

## Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung der Sika AG, Baar

---

### BERICHT DER REVISIONSSTELLE ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

Wir haben die Seiten 196 bis 198 des Vergütungsberichts der Sika AG für das am 31. Dezember 2021 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

#### VERANTWORTUNG DES VERWALTUNGSRATS

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der 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. 14-16 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. 14-16 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 Sika AG für das am 31. Dezember 2021 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14-16 der VegüV.

Zürich, 15. Februar 2022

ERNST & YOUNG AG

Christoph Michel  
Zugelassener Revisionsexperte  
(Leitender Revisor)

Stefan Pieren  
Zugelassener Revisionsexperte

# IMPRESSUM

## **HERAUSGEBER**

Sika AG  
Zugerstrasse 50  
6340 Baar  
Schweiz

Tel. +41 58 436 68 00  
Fax +41 58 436 68 50  
sikagroup@ch.sika.com  
www.sika.com

## **PROJEKTTEAM**

Corporate Communications & Investor Relations und Corporate Finance,  
Sika AG, Baar, Schweiz

## **KONZEPT, GESTALTUNG UND REALISATION**

Sika AG, Baar, Schweiz  
Linkgroup AG, Zürich, Schweiz

## **TEXT**

Sika AG, Baar, Schweiz

## **TEXTREDAKTION**

Sika AG, Baar, Schweiz  
Linkgroup AG, Zürich, Schweiz

## **DRUCK UND VERARBEITUNG**

Kalt Medien AG, Zug, Schweiz

## **FOTOGRAFIE**

Jos Schmid, Zürich, Schweiz

Die Sika Geschäftsberichtsmedien werden in Deutsch und Englisch publiziert.  
Der Geschäftsbericht ist online unter [www.sika.com/jahresbericht](http://www.sika.com/jahresbericht) abrufbar.  
Die deutsche Download-Version dieses Berichts ist rechtlich verbindlich.

**Sika AG**  
Zugerstrasse 50  
6340 Baar  
Schweiz

**Kontakt**  
Telefon +41 58 436 68 00  
Fax +41 58 436 68 50  
[www.sika.com](http://www.sika.com)

