

# Nachhaltige Innovation im Zentrum unserer Arbeit

Innovation steht im Mittelpunkt unseres Handelns. Wir wollen Leben verändern. Wir verschieben Grenzen und verfolgen bahnbrechende Lösungen über alle Funktionen hinweg. Unser Leitbild lautet «Doing now what patients need next», das heisst, dass wir nach vorne schauen, um eine gesunde und sichere Zukunft für die Menschen und den Planeten zu schaffen.

Mit Pharma und Diagnostics unter einem Dach sind wir bestens positioniert, um den gesamten Behandlungsweg zu verbessern. Wir investieren in Spitzenforschung und Partnerschaften, um unsere Ideen in Lösungen umzusetzen, die das Leben von Menschen und Gemeinschaften auf der ganzen Welt verbessern.



# Inhalt

|                        |     |
|------------------------|-----|
| Aktionärsbriefe        | 4   |
| Nachhaltigkeitsbericht | 14  |
| Unser Beitrag          | 96  |
| Corporate Governance   | 122 |
| Vergütungsbericht      | 148 |



# Aktionärsbriefe



Dr. Severin Schwan

## Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Das Jahr 2023 war für Roche von bedeutenden Veränderungen in der Geschäftsführung geprägt. Ich freue mich sehr darüber, dass Thomas Schinecker, mein Nachfolger als CEO, mit seinem Führungsteam bereits eine Reihe wichtiger neuer Impulse gesetzt hat. Bezeichnend für Roche ist die Fähigkeit, Kontinuität und Wandel zu verbinden. Wir bleiben unseren Überzeugungen und unserer Strategie treu. Gleichzeitig entwickeln wir uns weiter und stossen notwendige Veränderungen an.

Wir sind davon überzeugt, dass wir mit unserer Strategie, die voll und ganz auf Innovation in den Bereichen Pharma und Diagnostik setzt, sehr gut aufgestellt sind. Unsere Fähigkeit, neue Produkte erfolgreich zu den Patientinnen und Patienten zu bringen, konnten wir immer wieder unter Beweis stellen. So auch im vergangenen Jahr, in dem wir den erwarteten bedeutenden Rückgang des COVID-19-Geschäftes dank neuer Produkte ausgleichen konnten.

Unsere Innovationsfähigkeit bleibt auch in Zukunft der zentrale Erfolgsfaktor von Roche. Dafür brauchen wir den Mut, Risiken einzugehen. In unserer Industrie schaffen nur die wenigsten Moleküle den Sprung von der Entwicklung zu einem zugelassenen Medikament. Auch bei Roche mussten wir in jüngerer Vergangenheit Rückschläge überwinden, zum Beispiel bei einem neuen Wirkstoff gegen Alzheimer. Im Mittelpunkt all unserer Bestrebungen stehen die Patientinnen und Patienten. Und genau das treibt uns an, immer bessere Rahmenbedingungen zu schaffen, um die Kreativität und den Erfindergeist bei Roche zu erhalten, zu fördern und zu stärken. Dies beginnt bei der Kultur des Unternehmens

und den talentierten Menschen, die bei Roche arbeiten. Zugleich suchen wir immer wieder nach Möglichkeiten, wie wir unsere Arbeit über die gesamte Wertschöpfungskette noch effizienter gestalten können. Dazu gehört beispielsweise, dass wir in der Forschung und Entwicklung neue Methoden erproben und entwickeln und damit neue Wege beschreiten.

Ein Beispiel dafür ist die Gründung des Institute of Human Biology (IHB) im vergangenen Jahr in Basel, das sich unter anderem mit der Forschung an Organoiden beschäftigt. Organoide sind Miniaturmodelle von Organen oder Geweben, die im Labor gezüchtet werden. Sie dienen der Erforschung von Krankheiten und der Entwicklung von Medikamenten, ohne dass dafür echte Organe erforderlich wären. Damit öffnen wir das Potenzial, nicht nur Tierversuche weiterhin zu reduzieren, sondern auch die Entwicklung innovativer Medikamente zu beschleunigen und zu verbessern.

So wichtig unsere eigene Innovationskraft ist, ein grosser Teil der Innovation findet ausserhalb unseres Unternehmens statt. Daher bleiben Partnerschaften mit akademischen Institutionen, Spitälern und anderen Unternehmen ein essenzieller Teil unserer Strategie. Die Akquisition des Unternehmens Telavant eröffnet uns beispielsweise die Möglichkeit, verschiedene Autoimmunkrankheiten in Zukunft mit einem neuen, vielversprechenden Wirkungsmechanismus zu bekämpfen. Und durch die Übernahme von Carmot könnten wir unser Portfolio an Medikamenten zur Behandlung von starkem Übergewicht und weiteren Stoffwechselerkrankungen weiter ausbauen.



#### Der Verwaltungsrat per 31. Dezember 2023

Dr. Severin Schwan (1967), Präsident, D\*, E  
 André Hoffmann (1958), Vizepräsident, Vertreter des bestehenden Aktionärspools, A\*, C\*, D, E, G  
 Dr. Jörg Duschmalé (1984), Vertreter des bestehenden Aktionärspools, B, C, E, G  
 Dr. Patrick Frost (1968), B\*, E, G  
 Anita Hauser (1969), C, D, E, G  
 Prof. Dr. Akiko Iwasaki (1970), A, E, G  
 Prof. Dr. Richard P. Lifton (1953), C, E, G  
 Dr. Jemilah Mahmood (1959), A, E, G  
 Bernard Poussot (1952), C, E, G  
 Dr. Mark Schneider (1965), B, E, G  
 Dr. Claudia Suessmuth Dyckerhoff (1967), A, B, E, G

---

A Corporate Governance- und Nachhaltigkeits-Ausschuss | B Prüfungsausschuss | C Vergütungsausschuss | D Präsidium/  
 Nominationsausschuss | E Nichtexekutives Mitglied ohne Beteiligung an der Geschäftsführung | F Exekutives Mitglied mit Beteiligung an der  
 Geschäftsführung (*derzeit kein Mitglied*) | G Unabhängiges Mitglied des Verwaltungsrates | \* Vorsitz des jeweiligen Ausschusses

Schliesslich ist Innovation nur dann nachhaltig, wenn sie die Patientinnen und Patienten erreicht, die sie benötigen. Daher bleibt es eine unserer wichtigsten Prioritäten, den weltweiten Zugang zu unseren Medikamenten und diagnostischen Tests zu ermöglichen und zu verbessern.

Roche hat im vergangenen Jahr trotz erheblicher Herausforderungen gute Ergebnisse erzielt. Es galt, einen erwarteten Rückgang des Umsatzes mit unseren COVID-19-Produkten von 4,3 Milliarden Franken zu bewältigen. Dies ist uns gelungen: Die Verkäufe stiegen währungsbereinigt insgesamt um 1%, und der Konzerngewinn belief sich auf 12,4 Milliarden Franken. Der Verwaltungsrat schlägt der Generalversammlung daher eine Erhöhung der Dividende um 1% auf 9,60 Franken je Titel vor. Dies wäre die 37. Erhöhung in Folge.

Das vergangene Jahr war leider auch geprägt von geopolitischen Unsicherheiten, schweren

Konflikten, Krieg, Terror und den damit verbundenen furchtbaren Auswirkungen für die betroffenen Menschen. Gerade in solchen Situationen wird deutlich, wie wichtig es ist, die Versorgung von Patientinnen und Patienten mit unseren Medikamenten und diagnostischen Tests sicherzustellen. Dafür setzen sich unsere Mitarbeitenden jeden Tag mit Leidenschaft und Engagement ein. Für diesen unermüdlichen Einsatz danke ich ihnen herzlich.

Ihnen, geschätzte Aktionärinnen und Aktionäre, danke ich für Ihr Vertrauen.



Dr. Severin Schwan  
Verwaltungsratspräsident



Dr. Thomas Schinecker

## Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

2023 war ein Jahr voller Herausforderungen und Erfolge für Roche – mit starker Geschäftsentwicklung, vielversprechenden medizinischen Fortschritten sowie wichtigen Partnerschaften und Akquisitionen.

2023 war auch das Jahr, in dem die Weltgesundheitsorganisation WHO die Coronapandemie für beendet erklärte. Wir bei Roche sind stolz darauf, dass wir einen bedeutenden Beitrag zu deren Bewältigung leisten konnten.

Mit der Rückkehr zur Normalität ging ein Rückgang unserer COVID-19-Verkäufe einher. Vor diesem Hintergrund ist unser Jahresergebnis umso beeindruckender: Mit Verkäufen von 58,7 Milliarden Franken – ein währungsbereinigtes Plus von 1% – haben wir den rückläufigen COVID-19-Umsatz und den Wettbewerb durch Nachahmerprodukte mehr als kompensiert. Insgesamt haben wir einen Umsatzverlust von rund 6,4 Milliarden Franken wettgemacht – was mehr als 10% unserer Verkäufe entspricht. Dieser Erfolg beruht auf unserem starken Basisgeschäft (ohne COVID-19-Produkte), das dank hoher Nachfrage nach unseren neuesten Diagnostika und Medikamenten um 8% gewachsen ist.

Hervorzuheben ist hierbei Vabysmo, ein innovatives Medikament zur Behandlung von Augenkrankheiten, die zur Erblindung führen können. Rund 70 Millionen Menschen weltweit leiden derzeit an feuchter altersbedingter Makuladegeneration, diabetischem Makulaödem oder Netzhautvenenverschluss. Vabysmo bedeutet heute schon für viele ältere Menschen neue Hoffnung: Es kann ihnen helfen, ihr Augenlicht und damit ihre Unabhängigkeit zu bewahren – oder sogar wiederzuerlangen. Vabysmo hat 2023 einen wesentlichen Beitrag zum Unternehmenswachstum geleistet und steht für eine der erfolgreichsten Produkteinführungen in der Geschichte von Roche.

Auch im vergangenen Jahr konnten wir weitere wichtige Erfolge für Patientinnen und Patienten

erzielen. Unsere innovativen Immuntherapien Columvi und Lunsumio, beides bispezifische Antikörper zur Aktivierung des körpereigenen Immunsystems, eröffnen neue Wege im Kampf gegen Blutkrebs. Columvi zeigt vielversprechende Ergebnisse für Menschen mit einer aggressiven Form von Blutkrebs, die schon mehrere Therapien hinter sich haben und dringend neue Behandlungsmöglichkeiten benötigen. Lunsumio eröffnet Patientinnen und Patienten mit einer speziellen Art des follikulären Lymphoms, einer langsam fortschreitenden und bislang unheilbaren Krankheit, neue Perspektiven.

Die positiven Phase-III-Daten für Alecensa und Inavolisib bei Lungen- respektive Brustkrebs sind weitere Höhepunkte. Alecensa – bereits bei einer bestimmten Form von fortgeschrittenem Lungenkrebs wirksam – bietet nun Betroffenen im frühen Stadium die besten Chancen auf Heilung. Inavolisib könnte sich als medizinischer Durchbruch bei einer Form von fortgeschrittenem, schwer behandelbarem Brustkrebs erweisen.

Die eigene Forschung und Entwicklung mit externen Partnerschaften zu stärken, hat eine lange Tradition bei Roche. So auch im Jahr 2023: Durch die Partnerschaft mit Alnylam erlangten wir Zugang zu einem Wirkstoff für die Behandlung von Bluthochdruck, einer Krankheit, die 1,2 Milliarden Menschen betrifft und mit den heutigen Medikamenten nicht genügend kontrolliert werden kann. Mit der Übernahme von Telavant gewannen wir ein potenzielles Mittel gegen entzündliche Darmerkrankungen und andere immunologische Krankheiten hinzu. Zudem hat unsere Akquisition von Carmot das Potenzial, unser Portfolio um eine Vielzahl von Wirkstoffen gegen starkes Übergewicht und weitere Stoffwechselerkrankungen zu bereichern.

Wie wir alle wissen: Man kann nur behandeln, was man kennt. Daher steht die Diagnose am Anfang jeder Patientenversorgung – ihre Bedeutung ist immens. Moderne Diagnostika sind entscheidend für eine frühzeitige Erkennung von Krankheiten und gezielte



#### Die Konzernleitung per 31. Dezember 2023

Dr. Thomas Schinecker (1975), CEO der Roche-Gruppe  
Teresa Graham (1973), CEO Roche Pharma  
Matt Sause (1977), CEO Roche Diagnostics  
Dr. Alan Hippe (1967), Chief Financial und Information Officer  
Cristina A. Wilbur (1967), Chief People Officer  
Claudia Böckstiegel\* (1964), General Counsel  
Prof. Dr. Hans Clevers\* (1957), Leiter Roche Pharma Forschung und Frühe Entwicklung (pRED)  
Dr. Levi Garraway\* (1968), Leiter Globale Produktentwicklung und Chief Medical Officer  
Silke Hörnstein\* (1975), Leiterin Unternehmensstrategie und Nachhaltigkeit  
Dr. Aviv Regev\* (1971), Leiterin Genentech Forschung und Frühe Entwicklung (gRED)  
Dr. James H. Sabry\* (1958), Globaler Leiter Pharma Partnering  
Barbara Schädler\* (1962), Leiterin Group Communications

\* Mitglied der Erweiterten Konzernleitung

Behandlungen, zum Beispiel bei Infektionskrankheiten wie Sepsis. Sepsis, oft als Blutvergiftung bezeichnet, zählt zu den häufigsten Todesursachen bei Neugeborenen. Mit Elecsys IL-6, dem weltweit ersten Immunoassay zur Diagnose von Sepsis bei Neugeborenen, setzen wir einen neuen Massstab in der Bekämpfung dieser gefährlichen Erkrankung.

Auch bei neurologischen Erkrankungen ist eine frühzeitige Diagnose und ein Therapie-Monitoring unverzichtbar. 2023 machte Roche in diesem Bereich bedeutende Fortschritte. So stufte die FDA unseren Elecsys NFL Test als «bahnbrechend» ein. Dieser minimalinvasive Test hilft bei der Erkennung der Krankheitsaktivität bestimmter Formen von multipler Sklerose und könnte so zu besseren Entscheidungen bei der Behandlung der Krankheit beitragen.

Darüber hinaus haben wir die navify Algorithm Suite lanciert, eine «digitale Bibliothek» medizinischer Algorithmen, welche die klinische Entscheidungsfindung durch die Kombination verschiedener Datenpunkte verbessert. Diese Bibliothek ermöglicht bereits bessere Diagnosen in der Kardiologie und Onkologie und wird kontinuierlich erweitert.

Wir haben viel erreicht, und ich danke all unseren weltweit über 100 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für ihr hervorragendes Engagement zum Wohle der Patientinnen und Patienten!

2023 markiert auch mein erstes Jahr als CEO bei Roche, eine Zeit voller spannender neuer Herausforderungen. In diesen Monaten konnte ich intensive Gespräche mit Menschen inner- und ausserhalb des Unternehmens führen und, was noch wichtiger ist, ihnen zuhören.

Zwei zentrale Einsichten haben sich dabei für mich bestätigt: Erstens, wir arbeiten mit grossartigen Menschen, die sich leidenschaftlich für Roche und unsere Mission einsetzen. Ich freue mich, seit über 20 Jahren Teil dieses Teams sein zu dürfen.

Zweitens, Innovation ist und bleibt der Kern unseres Geschäfts. In den vergangenen zehn Jahren haben wir über 20 neue Medikamente zu Patientinnen und Patienten gebracht und damit unser Portfolio erfolgreich diversifiziert. Heute sind wir nicht nur bei den Krebstherapien, sondern auch in den Bereichen Neurologie, Augenheilkunde und Hämophilie A führend. Und wir sind Marktführer in der In-vitro-Diagnostik.

Trotz dieser Erfolge ist klar: Forschungsorientierte Unternehmen wie Roche müssen ihre Innovationskraft immer wieder unter Beweis stellen und sich weiterentwickeln.

Mein persönlicher Schwerpunkt in den ersten Monaten als CEO war demzufolge, gemeinsam mit unseren Mitarbeitenden Wege zu finden, wie wir unsere Forschung weiter stärken und beschleunigen können. Gemeinsam haben wir wichtige Weichen für die Zukunft gestellt. Ein Beispiel hierfür ist die Digitalisierung, die uns eine einmalige Chance bietet, unsere Innovationskraft weiter zu steigern. Dies schliesst auch den verstärkten Einsatz von künstlicher Intelligenz in allen Phasen der Medikamentenentwicklung mit ein.

Innovation ist die Basis für die Wertsteigerung unseres Unternehmens. Wir bei Roche – mit Pharma, Diagnostics und digitalen Lösungen unter einem Dach – sind einzigartig positioniert, um in Zukunft weiterhin bahnbrechende Innovationen zu entwickeln, die das Leben von Menschen weltweit verbessern.

Ich danke allen, die sich im Jahr 2023 mit uns für das Wohl von Patientinnen und Patienten eingesetzt haben. Und Ihnen, geschätzte Aktionärinnen und Aktionäre, danke ich herzlich für Ihr Vertrauen.



Dr. Thomas Schinecker  
CEO der Roche-Gruppe



# Nachhaltigkeits- bericht

|   |    |
|---|----|
| 1. Unser Ansatz zur Nachhaltigkeit                        | 16 |
| 1.1 Unser Leitbild  | 22 |
| 1.2 Unsere Strategie und unser Geschäftsmodell            | 24 |
| 2. Geschäftsentwicklung                                   | 26 |
| 2.1 Roche-Gruppe  | 28 |
| 2.2 Diagnostics   | 30 |
| 2.3 Pharma  | 36 |
| 3. Unser Ansatz der Berichterstattung                     | 42 |
| 3.1 Unsere wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen              | 44 |
| 4. In Partnerschaft mit Patientinnen und Patienten        | 46 |
| 5. Zugang zur Gesundheitsversorgung                       | 50 |
| 6. Diversität, Gleichstellung und Inklusion               | 54 |
| 7. Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden                | 60 |
| 8. Ethisches Geschäftsverhalten und Menschenrechte        | 64 |
| 9. Umwelt   | 78 |
| 10. Global Citizenship – unsere gesellschaftliche Pflicht | 84 |
| 11. Informationssicherheit                                | 88 |
| Bericht des unabhängigen Wirtschaftsprüfers               | 92 |

# 1. Unser Ansatz für Nachhaltigkeit

Unser Leitbild lautet: Doing now what patients need next. Wenn wir erfolgreich sein wollen, müssen wir darin, wie wir diese Patientenbedürfnisse ermitteln und befriedigen, nachhaltig sein – Tag für Tag.

Nachhaltigkeit ist Teil unserer Geschäftsstrategie und verpflichtend für alle Mitarbeitenden von Roche. Wir arbeiten regelmässig und systematisch mit unseren internen und externen Stakeholdern zusammen, um ihre Bedürfnisse zu verstehen und Vertrauen aufzubauen. Unser ganzheitlicher Ansatz für Nachhaltigkeit umfasst drei Dimensionen:

**Gesellschaft.** Wir leisten einen Beitrag zu einer besseren Gesellschaft, indem wir neue Medikamente und Diagnosemethoden entwickeln, die das Leben verbessern. Wir haben tief empfundenen Respekt vor den Menschenrechten, insbesondere von Patientinnen und Patienten, Geschäftspartnern, Lieferanten, den Menschen vor Ort und natürlich den Mitarbeitenden weltweit. Daher legen wir grossen Wert auf die Sicherheit, die Gesundheit und die Entwicklung unserer Mitarbeitenden und fördern Diversität, Gleichstellung und Inklusion, Integrität, gegenseitigen Respekt und Chancengleichheit für alle.

**Umwelt.** Der Respekt vor einem gesunden Planeten und der Umwelt hat für Roche seit jeher Priorität. Wir haben uns verpflichtet, die Auswirkungen unserer Tätigkeiten und Produkte auf die Umwelt von 2019 bis 2029 zu halbieren. Zudem wollen wir unsere eigenen Treibhausgasemissionen bis 2050 auf null reduzieren und gleichzeitig mit unseren Lieferanten zusammenarbeiten, um deren Emissionen zum gemeinsamen Nutzen zu senken.

**Wirtschaft.** Unser Unternehmen muss den Bedürfnissen der Patientinnen und Patienten gerecht werden, auch künftig hochwertige Arbeitsplätze

für ein sicheres Auskommen bieten und gleichzeitig wettbewerbsfähige Renditen für unsere Investoren erwirtschaften. Wir tun dies, indem wir Innovationen fördern und wissenschaftliche Erkenntnisse in bahnbrechende Medikamente und Diagnostika umsetzen. Dies soll Patientinnen und Patienten ein längeres, besseres und produktiveres Leben ermöglichen, damit sie sich selbst versorgen und einen wirtschaftlichen Beitrag leisten können.

## Unsere Verpflichtungen und Projekte

Roche arbeitet mit Partnern innerhalb und ausserhalb der Branche zusammen, um den gemeinsamen sozialen und ökologischen Beitrag zu stärken. Wir engagieren uns für mehrere globale Nachhaltigkeitsprojekte, darunter:

- **Ziele für nachhaltige Entwicklung (United Nations Sustainable Development Goals, UN SDGs)**

Roche unterstützt mehrere der für das Jahr 2030 definierten Ziele und die damit verbundenen 169 Unterziele. Insbesondere leisten wir einen wichtigen Beitrag zu SDG 3, Gesundheit und Wohlergehen. Gute Gesundheit ist die Grundlage für eine starke gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung.

- **United Nations Global Compact (UNGC)**

Roche ist seit 2021 Unterzeichner des UNGC. Unser Fortschrittsbericht bestätigt unsere Entschlossenheit, die UNGC-Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention in unsere Strategie, unsere Kultur und unsere täglichen Aktivitäten zu integrieren und die globalen Entwicklungsziele, insbesondere die UN SDGs 2030, voranzubringen.



Nachhaltigkeit ist Teil unserer Geschäftsstrategie und verpflichtend für alle Mitarbeitenden von Roche.

- **Science Based Targets initiative (SBTi)**  
Roche hat sich im Rahmen der SBTi verpflichtet, die Treibhausgasemissionen Scope 1, 2 und 3 auf netto null zu reduzieren. Die SBTi fördert Klimaschutzmassnahmen im privaten Sektor, indem sie Unternehmen hilft, wissenschaftsbasierte Ziele zur Emissionsreduzierung festzulegen. Die SBTi ist eine Partnerschaft zwischen Carbon Disclosure Project, UNGC, World Resources Institute und World Wide Fund for Nature. Ihre Leitlinien zur Emissionsreduzierung für Unternehmen haben sich weltweit als Goldstandard etabliert.
- **Sustainable Markets Initiative (SMI)**  
Roche hat sich der SMI Health Systems Task Force angeschlossen, um Emissionen in der Lieferkette, der Patientenversorgung und klinischen Studien anzugehen. Das Hauptziel der an der 26. UN-Klimakonferenz gegründeten Health Systems Task Force ist der beschleunigte Aufbau kohlenstoffneutraler, patientenzentrierter Gesundheitssysteme, welche die individuelle, gesellschaftliche und globale Gesundheit verbessern. Die öffentlich-private Partnerschaft vereint Führungskräfte von AstraZeneca, GSK, Merck, Novo Nordisk, Roche, Samsung Biologics, Sanofi, dem Karolinska Institutet, dem National Health Service England, der Sustainable Healthcare Coalition, UNICEF, der Universität Pavia und der WHO.
- **Pharmaceutical Supply Chain Initiative (PSCI)**  
Roche ist Mitglied der PSCI, eines Zusammenschlusses von über 40 Pharmaunternehmen und Zulieferern mit dem Ziel, durch verantwortungsvolle Geschäftspraktiken die Menschenrechte, Ethik, Arbeitsnormen, Gesundheit, Sicherheit und ökologische Nachhaltigkeit in der pharmazeutischen Lieferkette kontinuierlich zu verbessern.

#### Risikobewertung und Risikomanagement

Unsere Richtlinien für das Risikomanagement<sup>1</sup> bilden den Rahmen zur Identifizierung, Analyse,

Behandlung und Kommunikation von internen und externen Risiken und Chancen. Ein konzernweiter Risikobericht, der alle materiellen Risiken und Chancen behandelt, wird jährlich mit der Konzernleitung erörtert und vom Verwaltungsrat geprüft. Der Erfolg des Risikomanagement-Prozesses des Konzerns wird vom Group Risk Advisory Team überwacht. Der Gesamtprozess wird vom Prüfungsausschuss des Verwaltungsrates und gegebenenfalls auch extern überprüft. Unser Risikomanagement ist konzernweit verankert: Die Divisionen Pharma und Diagnostics sowie die globalen Funktionen führen mindestens einmal im Jahr eine formale Risikobewertung durch und müssen geeignete Risikomanagement-Pläne für ihre grössten Risiken und Chancen entwickeln.

Siehe Kapitel «Corporate Governance», Seite 122.

Zudem ermitteln wir jährlich langfristige Nachhaltigkeitstrends und integrieren diese in den Risikomanagement-Prozess des Konzerns. Jedes Jahr werden zehn neue Trends aus internen und externen Quellen identifiziert. Unser Sustainability Steering Committee bewertet und selektiert die für Roche relevantesten Trends mit den zugehörigen Risiken und Chancen.

#### Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen im Fokus

Wir haben auch einen gewissenhaften Prozess zur Bewertung von Risiken und Chancen bezüglich Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (sogenannte ESG-Risiken und -Chancen) eingeführt. Er hilft uns, signifikante soziale, ökologische und wirtschaftliche Chancen zu identifizieren und zu bewerten sowie die damit einhergehenden Risiken zu minimieren, die unsere Fähigkeit, unsere Geschäftsziele zu erreichen und die Interessen unserer Stakeholder zu schützen, beeinträchtigen könnten.

<sup>1</sup> [go.roche.com/risk-management-policy](https://go.roche.com/risk-management-policy)

### Weitverbreitete Zunahme von chronischen körperlichen und psychischen Erkrankungen sowie von Infektionskrankheiten

Bestehende und neue Bedrohungen für das körperliche und geistige Wohl führen zu steigenden Kosten für die Gesundheitssysteme und bedrohen die Fortschritte bei Lebenserwartung und -qualität.

### Politische Komplexität und geökonomische Konfrontationen

Staatskollaps, bewaffneter Konflikt, regionale/ globale Instabilität, wechselnder politischer Einfluss und instabile politische Beziehungen tragen zur Komplexität des Geschäftsumfelds bei.

### Gesellschaftliche Krisen

Gesellschaftsmodelle mit begrenzten Bildungs- und Wirtschaftsaussichten bedrohen die gesellschaftliche Solidarität, verursachen regionale Instabilitäten und stören die vernetzten globalen Märkte.

### Misstrauen und Skepsis gegenüber der Wissenschaft

Eine weite, anhaltende Verbreitung von Falschinformationen (beabsichtigt oder unbeabsichtigt) durch Staaten, Populisten und Medien kann zu Misstrauen selbst gegenüber den fortschrittlichsten wissenschaftlichen Erkenntnissen führen.

### Bezahlbarkeit als Herausforderung für die Entwicklung des Gesundheitswesens

Da sich das Gesundheitswesen zu einem kontinuierlichen Ansatz hin entwickelt, wird es immer schwieriger, das breite Lösungsspektrum (Prävention, Behandlung und Heilung) zu einem fairen Preis anzubieten.

### Scheitern von Klimaschutzmassnahmen, Umweltzerstörung mit zunehmendem Verlust der Artenvielfalt

Extreme Wetterereignisse und der Zusammenbruch von Ökosystemen, die durch das Scheitern von Klimaschutzmassnahmen verschärft werden, gefährden die Stabilität des physischen Geschäftsumfelds und das Wohlergehen der Stakeholder.

### Zunehmende Cyberabhängigkeit und -anfälligkeit

Die zunehmende Cyberabhängigkeit aufgrund der immer stärkeren digitalen Vernetzung von allen und allem macht uns anfällig und schafft Schwachstellen.

### Dauerhafte wirtschaftliche Instabilität

Anhaltende globale makroökonomische Instabilität, die zu einem potenziellen Zusammenbruch systemrelevanter Branchen führt, schafft eine latente Unsicherheit in der gesamten Geschäftswelt.

### Zukunft der Arbeit

Unternehmen müssen mit agilen Organisationsstrukturen und neuen Arbeitsweisen experimentieren, um einer zunehmend virtuellen Geschäftswelt und den sich ändernden Anforderungen an die Mitarbeitenden gerecht zu werden.

### Beschleunigte technologische Transformation

Die schnelle technologische Transformation eröffnet weiterhin Chancen in allen Sektoren, aber ihr Tempo erhöht die Unvorhersehbarkeit der Auswirkungen auf das Geschäft.



Nachhaltigkeitstrends

**Soziale, ökologische und wirtschaftliche Risiken und Chancen**

| Risiko                  | Beschreibung  | Unsere Massnahmen   |
|-------------------------|---|---|
| Klima-wandel            | <p>Je häufiger und intensiver die Auswirkungen des Klimawandels zu beobachten sind, desto deutlicher werden die Folgen für das Unternehmensumfeld. Extreme und unvorhersehbare Wetterereignisse beeinträchtigen die Aktivitäten von Unternehmen und den Menschen vor Ort. Die dringend notwendigen Klimaschutzmassnahmen verändern die Erwartungen von Stakeholdern weltweit. Die Auswirkungen des Klimawandels auf die globale Gesundheit sowie auf die Art und Ausbreitung von Krankheiten sind für gesundheitsbezogene Unternehmen besonders wichtig.</p> <p>Wir bei Roche betrachten das Thema Klimawandel aus zwei Perspektiven (doppelte Materialität) und berücksichtigen sowohl unseren Einfluss auf den Klimawandel als auch den Einfluss des Klimawandels auf unser Geschäft. Wir bewerten die Risiken des Klimawandels und deren Auswirkungen auf unser Geschäft, um proaktive Strategien zur Eindämmung des Klimawandels zu entwickeln und unsere Resilienz zu stärken.</p>   | <p>Roche hat sich im Rahmen der Science Based Targets initiative (SBTi) verpflichtet, kurz- und langfristige unternehmensweite Emissionsreduktionen im Sinne der Netto-Null-Emissionen festzulegen.</p> <p>Mit unserem ehrgeizigen Emissionssenkungsprogramm<sup>2</sup> übertreffen wir alle Szenarien des Weltklimarats (IPCC), welche die globale Erwärmung auf 1,5 °C begrenzen, ohne unsere Emissionen auszugleichen. Um sicherzustellen, dass wir diesen Weg weitergehen, müssen alle unsere Standorte Konzepte für eine nachhaltige Energiezukunft mit konkreten Massnahmen entwickeln, um echte Nullemissionen ohne Kompensation zu erreichen.</p> <p>Wir bewerten klimabezogene Risiken und verpflichten uns, den aktualisierten Bericht der TCFD<sup>3</sup> im Jahr 2024 offenzulegen.</p>   |
| Treibhausgas-emissionen | <p>An der UN-Klimakonferenz 2015 unterzeichneten 196 Parteien einen rechtsverbindlichen internationalen Vertrag zum Klimawandel (Pariser Abkommen). Darin verpflichteten sich die Parteien, ihre Treibhausgas(THG)-Emissionen zu reduzieren, um die Auswirkungen der globalen Erwärmung zu begrenzen. Seither haben Länder weltweit Massnahmen und Gesetze zur Verringerung der THG-Emissionen vorangetrieben, sodass dies auch für Unternehmen zu einer Priorität geworden ist.</p> <p>Im Rahmen des Green Deal der EU sind die europäischen Staaten und Unternehmen führend bei der Energiewende weg von fossilen Brennstoffen. Diese und andere Faktoren wie die zunehmend sichtbaren Auswirkungen des Klimawandels führen dazu, dass unsere Stakeholder von uns und unseren Mitbewerbern Ergebnisse bei der Emissionssenkung verlangen.</p> <p>Um Risiken zu mindern, haben wir uns verpflichtet, die THG-Emissionen niedrig zu halten, während unser Geschäft und unsere Produktion weiter wachsen. Unser ehrgeiziges Ziel ist es, bis 2050 alle THG-Emissionen aus unseren Tätigkeiten und der eingekauften Energie vollständig zu eliminieren.</p> | <p>Da die meisten THG-Emissionen aus der Umwandlung und Nutzung von Energie stammen, wollen wir zur Reduzierung der Emissionen unseren Energieverbrauch senken und auf eine vollständig nachhaltige Energieversorgung umstellen. Die CO<sub>2</sub>-Kompensation als Alternative zur Reduzierung unserer Emissionen lehnen wir ab. Indem wir uns auf die Reduzierung der Emissionen und die Substitution nicht nachhaltiger Energiequellen statt auf Kompensationsmassnahmen konzentrieren, wollen wir unsere Emissionen bis 2050 ganz auf null reduzieren.</p> <p>An allen unseren Standorten wurden Aktionspläne<sup>3</sup> zur Reduzierung der THG-Emissionen ausgearbeitet. Dazu gehören die Einführung innovativer Technologien und die laufende Modernisierung der Infrastruktur.</p> <p>Wir benutzen energieeffiziente Geräte, bewerten weiter den Reisebedarf unserer Mitarbeitenden und streben bis 2030 eine emissionsfreie Fahrzeugflotte an.</p> <p>Wir ändern auch die Arbeitsprozesse, was in unserem stark regulierten Umfeld sehr komplex ist, und wir richten unseren Fokus auf einen kontinuierlichen Übergang zu nachhaltiger Energie.</p> <p>Wir fahren die Nutzung fossiler Brennstoffe zurück und ersetzen sie mit Energie aus nachhaltigen Quellen.</p> |
| Korruption              | <p>Korruptes Geschäftsverhalten wie Bestechung, unlautere Vorteile, Diebstahl, Betrug, Veruntreuung und Missbrauch von Firmeneigentum ist in der heutigen vernetzten und zunehmend wettbewerbsorientierten Welt allgegenwärtig. Wird nicht aktiv dagegen vorgegangen, hat dies rechtliche und finanzielle Auswirkungen. Auch der Ruf des Unternehmens und seine Betriebsbewilligung sind gefährdet.</p> <p>Angesichts der grossen Bandbreite der Aktivitäten von Roche auf der ganzen Welt und der unterschiedlichen Beziehungen zu wichtigen Stakeholdern ist das Korruptionsrisiko durchaus präsent. Wir lehnen alle Formen von korruptem Geschäftsverhalten ab. Unsere grundlegenden Erwartungen an die Integrität sind im Verhaltenskodex der Roche-Gruppe<sup>4</sup> festgehalten. Unsere Richtlinie für das Verhalten im Geschäftsverkehr beschreibt unseren Ansatz zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung.</p>  | <p>Mitarbeitende von Roche sowie geschäftskritische Partner müssen ein E-Learning zur Compliance<sup>5</sup> zu folgenden Themen absolvieren: Bestechung und unlautere Vorteile, Geschenke und Unterhaltungsangebote, Interessenkonflikte, Diskriminierung und Belästigung, verantwortungsvolle Nutzung sozialer Medien und elektronischer Kommunikationsmittel sowie Geschäftspartner und Lieferkette. Alle Mitarbeitenden müssen die Compliance-Schulung bei Unternehmenseintritt absolvieren und in regelmässigen Abständen auffrischen, unter anderem bei jeder Aktualisierung des Verhaltenskodex der Roche-Gruppe.</p> <p>Wer von einem möglichen Verstoß gegen den Verhaltenskodex der Roche-Gruppe erfährt, soll unsere Compliance-Fachpersonen darauf aufmerksam machen. Roche nimmt alle Meldungen ernst und verpflichtet sich, diese effizient und zeitnah zu untersuchen und, falls erforderlich, angemessene Massnahmen zu ergreifen.</p>  |

2 Umweltziele: [roche.com/about/sustainability/environment/goals-performance](https://roche.com/about/sustainability/environment/goals-performance)  
 3 Task Force on Climate-related Financial Disclosures: [go.roche.com/climate-risk-management](https://go.roche.com/climate-risk-management)  
 4 Verhaltenskodex der Roche-Gruppe: [roche.com/de/about/governance/code-of-conduct](https://roche.com/de/about/governance/code-of-conduct)  
 5 Behaviour in Business: [go.roche.com/behaviour\\_in\\_business](https://go.roche.com/behaviour_in_business)

**Soziale, ökologische und wirtschaftliche Risiken und Chancen** (Fortsetzung)

| Risiko  | Beschreibung   | Unsere Massnahmen   |
|---|--|---|
| Menschenrechte  | <p>In einer globalisierten Welt erstrecken sich geschäftliche Wertschöpfungsketten oft über internationale Grenzen hinweg, was Millionen von Menschen die Möglichkeit bietet, an der Weltwirtschaft teilzuhaben. Dies bringt jedoch auch Herausforderungen für die Gewährleistung der Menschenrechte von Arbeitnehmenden mit sich. Unsere globale Tätigkeit mit mehr als 100 000 Mitarbeitenden und Tausenden von Geschäftspartnern birgt das Risiko, mit Menschenrechtsverletzungen konfrontiert zu werden. Im Jahr 2023 haben wir eine konzernweite Risikobewertung bezüglich Menschenrechten durchgeführt, die sowohl unsere eigenen Aktivitäten als auch die von Dritten umfasste. Dabei haben wir Datenschutz, Zugang zur Gesundheitsversorgung sowie ein faires und sicheres Arbeitsumfeld als unsere Schwerpunkte ermittelt; Arbeitsbedingungen, faire Behandlung und Nicht-Diskriminierung sowie ein gesundes Arbeitsumfeld wurden als Kernbereiche unserer Lieferkette identifiziert.</p> | <p>Roche achtet auf die Einhaltung der Menschenrechtsgrundsätze, sowohl im eigenen Unternehmen als auch entlang der Wertschöpfungskette. Wir verfügen über Richtlinien und ein Risikomanagement, um Verstösse gegen die Menschenrechte und ihre negativen Auswirkungen einzudämmen und zu verhindern. Dazu gehört auch die Beurteilung, ob ein hinreichender Verdacht auf Kinderarbeit besteht.<sup>6</sup></p>   |
| Gewinnung, Entwicklung und Bindung von Mitarbeitenden | <p>Innovationsorientierte Unternehmen wie Roche müssen ein inklusives Arbeitsumfeld für Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund, unterschiedlichen Erfahrungen, Kompetenzen und Ideen schaffen. Wenn wir dies nicht tun, laufen wir Gefahr, talentierte Mitarbeitende mit den Innovationsfähigkeiten, die wir zur Erreichung unserer Ziele brauchen, nicht gewinnen und halten zu können. Dies gilt insbesondere angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels in einem Umfeld, in dem sich der Wettbewerb durch bestehende und neue Akteure und Märkte verschärft. Um unsere Arbeitsweise bei Roche an neue agile und virtuelle Arbeitsformen anzupassen, braucht es iterative Talentstrategien, neue Kompetenzen, eine differenzierte Führung und den Fokus auf das Wohlbefinden. Wir überwachen kontinuierlich unsere Fortschritte bei der Erreichung unserer Personalziele, um unseren Ansatz zu verfeinern und unsere Talentpipeline zu stärken.</p>  | <p>Um die zukünftig benötigten Kompetenzen zu identifizieren und Mitarbeitende mit diesen Fähigkeiten<sup>7, 8</sup> zu gewinnen und weiterzubilden, haben wir eine strategische Personalplanung eingeführt.</p> <p>Unsere alle zwei Jahre durchgeführte globale Befragung der Mitarbeitenden (GEOS) hilft uns, die Ansichten und Empfindungen unserer Belegschaft nachzuvollziehen.</p> <p>Alle drei Jahre führen wir zudem eine unternehmensweite Analyse zur Lohngleichheit durch. 2022 haben wir ausserdem eine Analyse über das existenzsichernde Lohnniveau<sup>9</sup> durchgeführt, die wir nun regelmässig wiederholen werden.</p> <p>Wir bieten Informationen und Programme zur Förderung der körperlichen und geistigen Gesundheit und des Wohlbefindens<sup>10</sup> unserer Mitarbeitenden.</p> <p>Unser OneRoche Learning &amp; Development Portfolio gibt allen Mitarbeitenden Zugang zu Schulungen, Weiterbildungen und lebenslangem Lernen.</p> <p>Unsere Verpflichtungen für Führungskräfte<sup>11</sup> halten klare Erwartungen fest. Zudem haben wir eine Reihe von Programmen (wie etwa Symbiosis) entwickelt, um Führungskompetenz kontinuierlich aufzubauen. Verschiedene weitere Programme unterstützen Führungskräfte, virtuelle und vielfältige globale Teams zu leiten.</p> |

6 Weitere Informationen zu den Menschenrechten siehe Seite 68.

7 Weitere Informationen zu unseren DE&I-Aktivitäten siehe Seite 54 und [careers.roche.com/global/en/diversity-equity-inclusion](https://careers.roche.com/global/en/diversity-equity-inclusion)

8 Beschäftigungsrichtlinie: [go.roche.com/group-employment-policy](https://go.roche.com/group-employment-policy)

9 Geschäftsbericht 2022. Verweis auf das existenzsichernde Lohnniveau, Seite 110: [roche.com/ar22d.pdf](https://roche.com/ar22d.pdf)

10 Weitere Informationen zum Thema Wohlbefinden siehe Seite 60 und [careers.roche.com/global/en/your-wellbeing-matters](https://careers.roche.com/global/en/your-wellbeing-matters)

11 Verpflichtungen für Führungskräfte: [go.roche.com/group-employment-policy](https://go.roche.com/group-employment-policy)

Für alle als wesentlich identifizierten Nachhaltigkeitsaspekte, bei denen Roche als Unternehmen mehr bewirken kann, haben wir Leistungsindikatoren (KPIs) definiert, anhand derer wir den Fortschritt unserer Massnahmen messen können. Die entsprechenden Datenpunkte finden sich in den

jeweiligen Abschnitten dieses Berichts. Diese KPIs werden regelmässig überprüft, damit sichergestellt wird, dass sie für die Messung der Wirksamkeit der getroffenen Massnahmen relevant sind und den aktuellen behördlichen Anforderungen in Bezug auf die Transparenz Rechnung tragen.

## 1.1 Unser Leitbild

Wir sind uns bewusst, wie wichtig es ist, medizinische Lösungen heute zur Verfügung zu stellen und gleichzeitig Innovationen für morgen zu entwickeln. Wir arbeiten mit Leidenschaft daran, die Gesundheit und das Leben von Patientinnen und Patienten zu verbessern. Wir zeigen Mut in unseren Entscheidungen und in unserem Tun. Und wir sind davon überzeugt, dass gutes und erfolgreiches Handeln zu einer besseren Welt beiträgt.

Das ist der Grund, warum wir täglich zur Arbeit kommen. Wir fühlen uns der Wissenschaft verpflichtet, setzen höchste ethische Maßstäbe und bekennen uns zum Zugang zu medizinischen Innovationen für alle. Wir tun dies, um an einer besseren Zukunft mitzuwirken.

Wir sind stolz darauf, wer wir sind, was wir leisten und wie wir dabei vorgehen. Wir sind viele und arbeiten Hand in Hand – über Funktionen, Standorte und Länder hinweg.

**Wir sind Roche.**

**Doing now what patients need next**

## 1.2 Unsere Strategie und unser Geschäftsmodell

Wir entwickeln Medikamente und Diagnostika und gewinnen aus Daten anwendbare Erkenntnisse. So tragen wir zum medizinischen Fortschritt bei und ermöglichen Patientinnen und Patienten ein längeres und besseres Leben.

Unser Geschäftsumfeld verändert sich erheblich. Die Komplexität in der Gesundheitsversorgung und steigender Kostendruck stellen uns vor neue Herausforderungen. Gleichzeitig bieten sich uns neue Chancen, etwa durch die grossen Fortschritte in den Lifesciences und die Digitalisierung im Gesundheitswesen.

Angesichts dieser Dynamik ist der Fokus auf unser Leitbild **Doing now what patients need next** umso wichtiger. Seit mehr als 125 Jahren entwickeln wir innovative Diagnostika und Medikamente. Patientinnen und Patienten stehen bei allem, was wir tun, seit jeher im Zentrum. Sie sind der Grund, warum wir täglich zur Arbeit kommen.

### Was wir tun

Unser Fokus liegt auf einem Behandlungsansatz, bei dem wir die richtige Therapie für die entsprechenden Patientengruppen zum richtigen Zeitpunkt zum richtigen Wert bieten können. Wir kombinieren unsere Expertise in den Bereichen Pharma und Diagnostik mit Fortschritten in der Datenwissenschaft. Dies ermöglicht eine effektivere und effizientere Forschung und führt zu besseren Therapieentscheidungen.

Unser Streben nach wissenschaftlichen Spitzenleistungen zeichnet sich aus durch breit gefächerte und profunde Kenntnisse der Biologie von Krankheiten, eine enge Verknüpfung unserer Expertise in Pharma und Diagnostik, vielfältige Forschungsmethoden und eine langfristige Perspektive.

In Zusammenarbeit mit Partnern stellen wir Lösungen bereit, die einen höheren medizinischen, gesundheitlichen und ökonomischen Nutzen bieten. Für einen breiteren Zugang kooperieren wir mit verschiedenen

Anspruchsgruppen in den Gesundheitssystemen, um unsere Produkte allen, die sie benötigen, während der gesamten Behandlung zur Verfügung zu stellen. Wir konzentrieren uns auf verschreibungspflichtige Medikamente, In-vitro-Diagnostika und zunehmend den Bereich Data & Insights und weiten unser Geschäft nicht auf Bereiche wie Generika, Biosimilars oder rezeptfreie Medikamente aus.

Wir sind bestrebt, für alle unsere Anspruchsgruppen Wert zu schaffen. Wir sind ein bevorzugter Partner und bringen grossen medizinischen Nutzen für Patientinnen und Patienten, Ärzteschaft und Kostenträger. Wir bieten ein attraktives Arbeitsumfeld für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, generieren einen nachhaltigen positiven Beitrag für die Gesellschaft und erzielen eine wettbewerbsfähige Rendite für unsere Investoren.

### Wie wir arbeiten

Nur Menschen mit Integrität, Mut und Leidenschaft können etwas bewegen. Unsere Mitarbeitenden sagen mit Stolz: **Wir sind Roche.**

Unser Führungsstil unterstützt Diversität, Gleichstellung und Inklusion und inspiriert somit Ergebnisse, die einen wirklichen Unterschied machen. Diverse Erfahrungen und Perspektiven, über die gesamte Organisation hinweg etabliert, fördern innovative Lösungen zum Nutzen der Betroffenen. Unsere Arbeitsweise ermöglicht agile, netzwerkbasierete Antworten auf die sich immer schneller verändernden Bedingungen mittels einer feinen Balance zwischen Stabilität, Schnelligkeit und Flexibilität.

Unsere Organisation ist auf Innovation ausgerichtet. Eigenständige Forschungs- und Entwicklungszentren sowie Allianzen mit mehr als 250 externen Partnern fördern unsere Forschungsvielfalt und Agilität. Dank unserer globalen Präsenz können wir Spitzenkräfte in den führenden Forschungszentren weltweit rekrutieren und dafür sorgen, dass unsere Lösungen die Menschen rasch erreichen.



## 2. Geschäftsentwicklung

2023 war ein Jahr voller Herausforderungen und Erfolge für Roche. Dank guter Ergebnisse in unserem Basisgeschäft konnten wir den starken, aber erwarteten Rückgang der Verkäufe von COVID-19-Produkten kompensieren. Das Basisgeschäft der Division Diagnostics und unsere neueren Medikamente setzten ihr starkes Wachstum fort.

In der Division Diagnostics führte das starke Portfolio in Kombination mit der kommerziellen Exzellenz unserer Konzerngesellschaften zu einem deutlichen Wachstum des Basisgeschäfts.

Die Division Pharma verzeichnete im Jahr 2023 ein beeindruckendes Wachstum, das innovativen Medikamenten wie Vabysmo (schwere Augenkrankheiten), Ocrevus (multiple Sklerose), Hemlibra (Hämophilie A), Polivy (Blutkrebs) und Phesgo (Brustkrebs) zu verdanken ist.

Besonders erfreulich sind die grossen Fortschritte in unserer Produktpipeline, vor allem in der

Onkologie, der Augenheilkunde und der Neurologie. Darüber hinaus sind wir durch Kooperationen und Übernahmen wichtige Partnerschaften in Bereichen eingegangen, in denen ein hoher ungedeckter Bedarf besteht.

Innovation wird auch in Zukunft im Mittelpunkt unserer Aktivitäten stehen. Dank unseres starken Portfolios in beiden Divisionen und einer vielversprechenden Produktpipeline sind wir für künftiges Wachstum gut aufgestellt.



Die nahtlose Verknüpfung unserer Kompetenzen in den Bereichen Pharma und Diagnostics verschafft uns eine erstklassige Ausgangslage, um medizinische Durchbrüche für Patientinnen und Patienten und die Gesellschaft zu erzielen.

## 2.1 Roche-Gruppe

2023 erzielte Roche ein Verkaufswachstum von 1%\* (-7% in CHF) auf CHF 58,7 Milliarden und übertraf damit den Ausblick des Unternehmens für das Gesamtjahr. Diese Verkaufszunahme konnte den erwarteten Rückgang der COVID-19-Verkäufe (CHF 4,3 Milliarden) und den durch Biosimilars bedingten Verkaufsrückgang bei den Krebsmedikamenten MabThera/Rituxan, Herceptin und Avastin (CHF 1,1 Milliarden) – insgesamt CHF 5,4 Milliarden – mehr als kompensieren.

Die deutliche Aufwertung des Schweizer Frankens gegenüber den meisten Währungen beeinflusste die in Franken ausgewiesenen Ergebnisse.

Der Kernbetriebsgewinn sank um 1% (-13% in CHF) auf CHF 19,2 Milliarden. Die gute Verkaufsentwicklung und die Rückkehr zu einem Verkaufsmix wie in der Zeit vor COVID-19 führten zu einer verbesserten Bruttomarge. Demgegenüber standen die anhaltenden Investitionen in die pharmazeutische Forschung und Entwicklung sowie in die Einführung neuer Produkte. Darüber hinaus beeinflussten die im Jahr 2022 verbuchten Einnahmen aus einem Patentvergleich in Japan die Wachstumsrate im Jahr 2023.

Der Konzerngewinn nach IFRS erhöhte sich um 7% (-9% in CHF) auf CHF 12,4 Milliarden, was auf den höheren IFRS-Betriebsgewinn und geringere Ertragssteuern zurückzuführen ist.

Der Kerngewinn je Titel nahm um 6% zu (-9% in CHF). Die Zunahme widerspiegelt die positiven Auswirkungen der Beilegung von Steuerstreitigkeiten im Jahr 2023.

Die Verkäufe der Division Pharma stiegen um 6% auf CHF 44,6 Milliarden. Die neueren Medikamente zur Behandlung schwerer Krankheiten setzten ihr starkes Wachstum fort.

Die fünf wichtigsten Wachstumstreiber – Vabysmo (schwere Augenkrankheiten), Ocrevus (multiple

Sklerose), Hemlibra (Hämophilie A), Polivy (Blutkrebs) und Phesgo (Brustkrebs) – erzielten zusammen Verkäufe von insgesamt CHF 14,8 Milliarden. Dies entspricht einem Plus von CHF 4,3 Milliarden gegenüber dem Vorjahr.

Vabysmo, das erst Anfang 2022 auf den Markt kam, erzielte Verkäufe in Höhe von CHF 2,4 Milliarden und zählt inzwischen zu den meistverkauften Medikamenten von Roche.

Das Basisgeschäft der Division Diagnostics verzeichnete eine Zunahme von 7%. Wesentlich zu diesem Wachstum beigetragen haben immun-diagnostische Produkte, insbesondere kardiologische Tests, sowie diagnostische Lösungen für die klinische Chemie und den Bereich Advanced Staining.

Insgesamt erzielte die Division Diagnostics Verkäufe in Höhe von CHF 14,1 Milliarden, was einer Abnahme von 13% entspricht. Diese reflektiert den erwarteten deutlichen Nachfragerückgang bei den COVID-19-Produkten: Verkäufe von CHF 0,8 Milliarden im Jahr 2023 gegenüber Verkäufen von CHF 4,1 Milliarden im Jahr 2022.

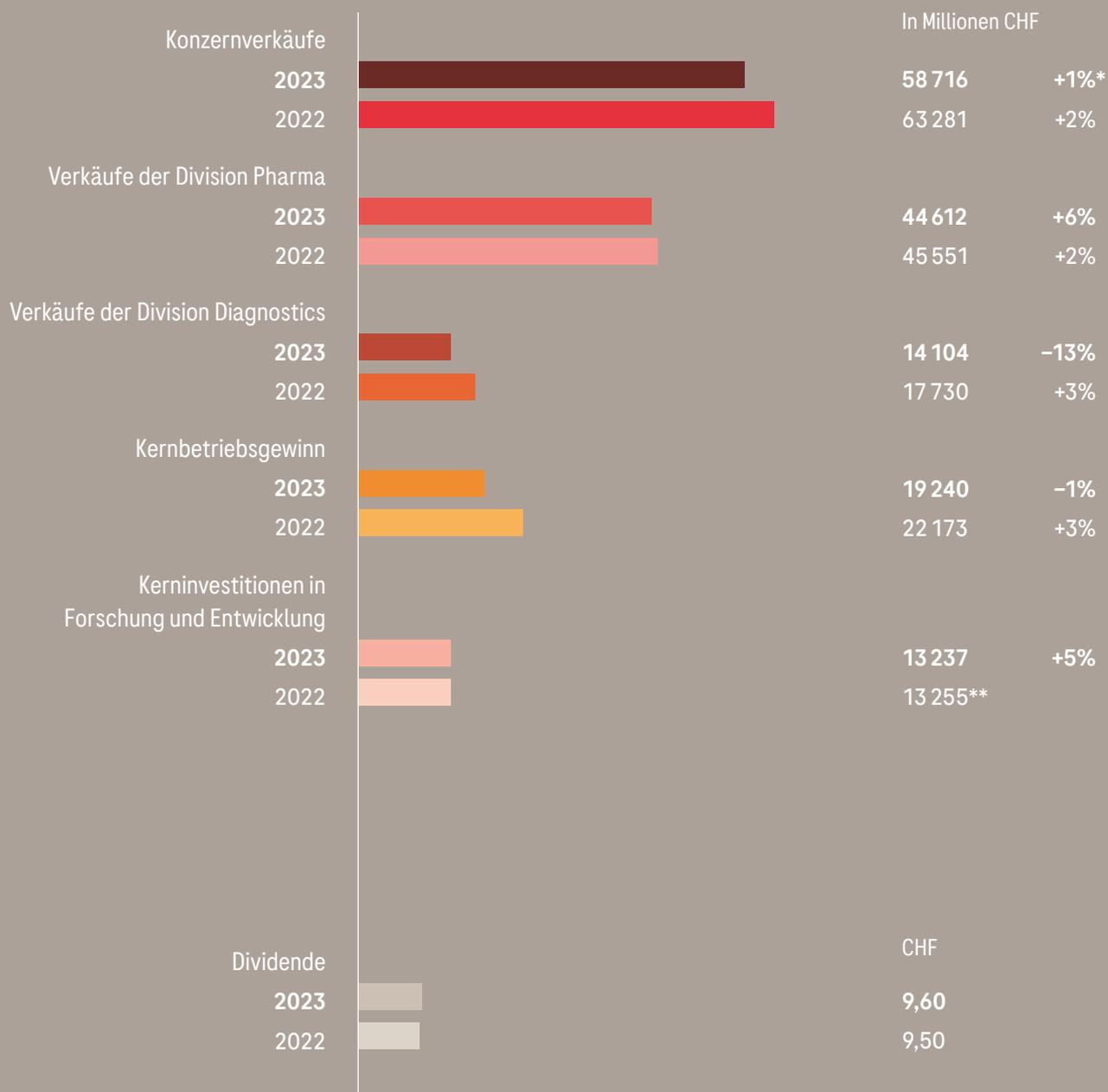
Aufgrund der sinkenden Nachfrage nach COVID-19-Tests gingen die Verkäufe in den Regionen Nordamerika, Europa, Nahost und Afrika (EMEA) und Asien-Pazifik um 21%, 13% bzw. 11% zurück. Das Basisgeschäft der Division legte in allen Regionen zu.

### Ausblick für 2024

Roche erwartet eine Zunahme der Konzernverkäufe im mittleren einstelligen Bereich (zu konstanten Wechselkursen). Roche strebt eine Entwicklung des Kerngewinns je Titel an, die etwa dem Verkaufswachstum entspricht (zu konstanten Wechselkursen), ohne die Effekte aus der Beilegung von Steuerstreitigkeiten im Jahr 2023. Roche ist bestrebt, die Dividende in Schweizer Franken erneut zu erhöhen.

\* Soweit nicht anders angegeben, sind alle Wachstumsraten und Vorjahresvergleiche zu konstanten Wechselkursen (CER; Durchschnittswerte 2022) berechnet und alle angegebenen Gesamtbeträge in CHF ausgewiesen.

## Kennzahlen 2023



\* Soweit nicht anders angegeben, sind alle Wachstumsraten und Vorjahresvergleiche zu konstanten Wechselkursen (CER; Durchschnittswerte 2022) berechnet und alle angegebenen Gesamtbeträge in CHF ausgewiesen.

\*\* Per 1. Januar 2023 hat der Konzern bestimmte Änderungen vorgenommen, welche die Darstellung und die Kostenzuordnung in der Erfolgsrechnung betreffen. Die Vergleichsinformationen für das Jahr 2022 wurden entsprechend angepasst.

## 2.2 Diagnostics

Das Basisgeschäft der Division Diagnostics verzeichnete eine Zunahme von 7%. Wesentlich zu diesem Wachstum beigetragen haben immundiagnostische Produkte, insbesondere kardiologische Tests, sowie diagnostische Lösungen für die klinische Chemie und den Bereich Advanced Staining.

Insgesamt erzielte die Division Diagnostics Verkäufe in Höhe von CHF 14,1 Milliarden, was einer Abnahme von 13% entspricht. Diese reflektiert den erwarteten deutlichen Nachfragerückgang bei den COVID-19-Produkten: Verkäufe von CHF 0,8 Milliarden im Jahr 2023 gegenüber Verkäufen von CHF 4,1 Milliarden im Jahr 2022.

Aufgrund der sinkenden Nachfrage nach COVID-19-Tests gingen die Verkäufe in den Regionen Nordamerika, Europa, Nahost und Afrika (EMEA) und Asien-Pazifik um 21%, 13% bzw. 11% zurück. Das Basisgeschäft der Division legte in allen Regionen zu.

**Core Lab.** Dieser Kundenbereich legt den Fokus auf Zentrallabors und bietet diagnostische Lösungen für die Segmente Immunoassays, klinische Chemie und CustomBiotech. Die Verkäufe nahmen um 9% zu. Dafür verantwortlich waren höhere Verkäufe in den Segmenten Immundiagnostik (+10%), darunter Tests für Herzkrankheiten und Krebs, und klinische Chemie (+10%). Die Verkäufe nahmen in allen Regionen zu, am stärksten zum Verkaufswachstum beigetragen haben jedoch die Regionen Asien-Pazifik und EMEA mit einem Wachstum von 10% bzw. 9%.

**Molecular Lab.** Dieser Kundenbereich legt den Fokus auf Molekularlabors und bietet diagnostische Lösungen für den Nachweis und die Überwachung in Zusammenhang mit Krankheitserregern, Blutspenden, sexueller Gesundheit und Genomik. Die Verkäufe nahmen um 30% ab, was auf geringere COVID-19-bedingte Verkäufe von SARS-CoV-2-Tests zur Anwendung auf den Systemen cobas 6800/8800

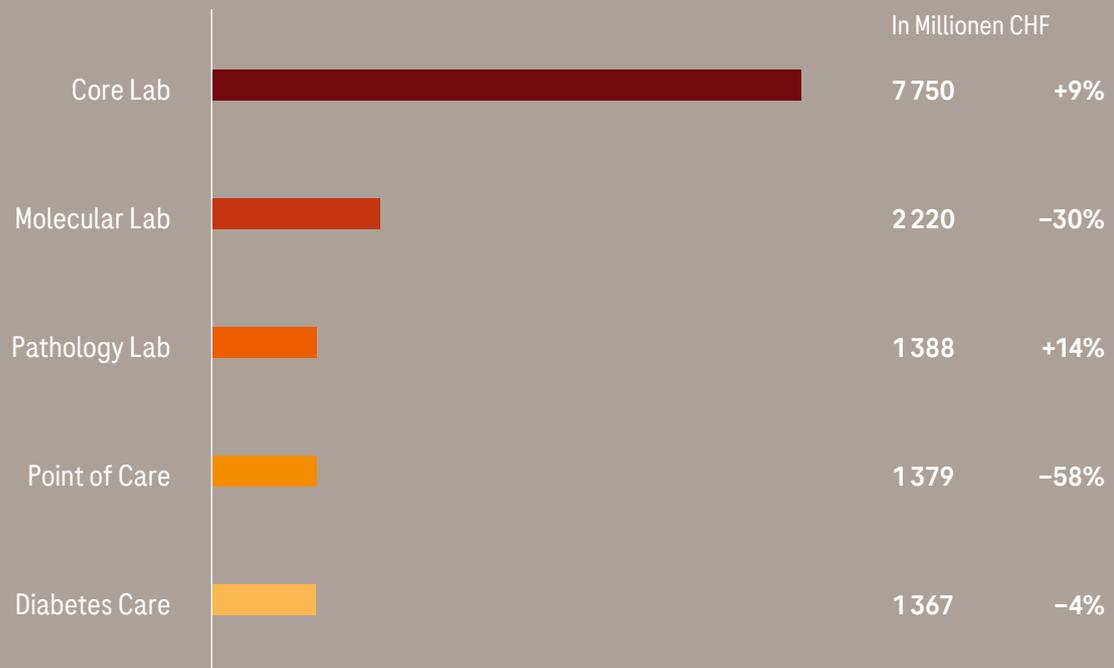
zurückzuführen ist. Das Wachstum im zugrunde liegenden Basisgeschäft ist auf höhere Verkäufe in den Bereichen Blutscreening und diagnostische Lösungen für den Nachweis und die Überwachung von Gebärmutterhalskrebs sowie im Basisgeschäft der Virologie zurückzuführen.

**Pathology Lab.** Dieser Kundenbereich legt den Fokus auf Pathologielabors und bietet diagnostische Lösungen in Zusammenhang mit Gewebebiopsien sowie Begleitdiagnostika. Es handelt sich dabei um zielgerichtete diagnostische Tests, welche die Auswahl spezifischer Therapien für Patientinnen und Patienten individuell unterstützen. Die Verkäufe nahmen um 14% und über alle Regionen hinweg zu, was dem Wachstum in den Bereichen Advanced Staining und Begleitdiagnostika zu verdanken ist.

**Point of Care.** Dieser Kundenbereich bietet diagnostische Lösungen, die unmittelbar am Ort der Versorgung eingesetzt werden können, wie beispielsweise in Notaufnahmen und Arztpraxen, oder direkt durch die Patientinnen und Patienten selbst. Dazu gehört der SARS-CoV-2 Rapid Antigen Test sowie Blutgas- und Elektrolyttests. Die geringeren Verkäufe des SARS-CoV-2 Rapid Antigen Tests waren der Hauptgrund für den Umsatzrückgang von 58%. Das Wachstum im Basisgeschäft wurde von der molekular diagnostischen Point-of-Care-Produktlinie Liat angekurbelt.

**Diabetes Care.** Dieser Kundenbereich bietet diagnostische Lösungen für Menschen mit Diabetes sowie für medizinisches Fachpersonal und unterstützt damit ein integriertes personalisiertes Diabetesmanagement. Die Verkäufe gingen um 4% zurück. Grund dafür ist der anhaltende Marktrückgang im Segment der Blutzuckerüberwachung in den USA und wichtigen europäischen Märkten, der darauf zurückzuführen ist, dass Menschen mit Diabetes auf Systeme für ein kontinuierliches Blutzuckermonitoring umsteigen.

## Verkäufe nach Kundenbereichen im Jahr 2023



## Innovationen für bessere Behandlungsergebnisse von Patientinnen und Patienten

Im Jahr 2023 haben wir das starke Wachstum in unserem diagnostischen Basisgeschäft fortgesetzt und neue Tests, Plattformen und digitale Lösungen eingeführt. Unsere Innovationen zielen weiterhin darauf ab, das medizinische Fachpersonal bei Prävention, Diagnose und Überwachung zu unterstützen, um die Versorgung zu verbessern und gleichzeitig die Gesundheitskosten zu senken. Nach wie vor sind wir in der In-vitro-Diagnostik weltweit führend. Wir verfügen über ein wachsendes Portfolio von mehr als 500 diagnostischen Tests auf über 100 000 Geräten. Wir sind nicht nur führend in der Labordiagnostik, sondern übernehmen auch eine wichtige Rolle, wenn es darum geht, die Diagnostik mit unseren Point-of-Care-Innovationen näher zu den Patienten zu bringen. So ist das Handgerät cobas pulse die erste professionelle Lösung für das Blutzuckermanagement mit mobilen digitalen Gesundheitsfunktionen.

### Gesundheitsversorgung transformieren, um globale Herausforderungen zu bewältigen

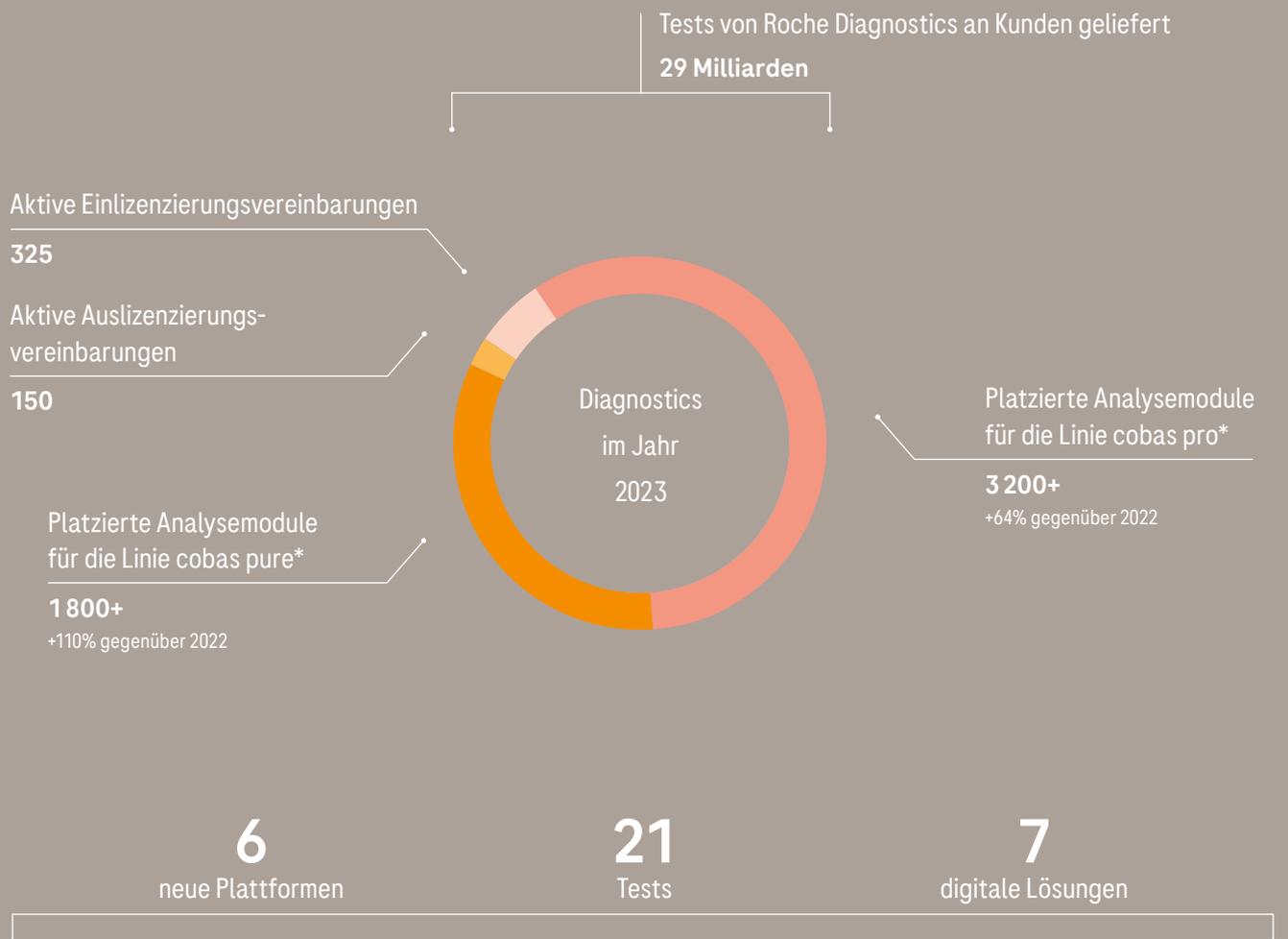
Wir haben uns im Berichtsjahr verstärkt mit wichtigen gesundheitlichen Herausforderungen auseinandergesetzt, darunter auch mit der alternen Bevölkerung und ihren zunehmend komplexen medizinischen Bedürfnissen. Weltweit steigt die Zahl der über 60-jährigen Patientinnen und Patienten. Nach Schätzungen der WHO wird bis 2030 jeder sechste Mensch über 60 Jahre alt sein. Bis 2050 wird es über 2,5 Milliarden über 60-jährige Menschen geben, wobei fast eine halbe Milliarde Menschen über 80 Jahre alt sein wird. Zwei der häufigsten Begleiterkrankungen älterer Menschen sind kardiometabolische Erkrankungen und Demenz.

Herz-Kreislauf-Erkrankungen sind die Haupttodesursache. Sie sind für 31% aller Todesfälle weltweit verantwortlich, 75% davon in Ländern mit geringem und mittlerem Einkommen (LMICs). Die Ergebnisse der Studie STRONG-HF zeigen, dass unser Biomarker-Test NT-proBNP im Rahmen einer Therapiestrategie die Behandlung von Herzinsuffizienz massgeblich verbessern kann.

Von der Alzheimer-Krankheit, der häufigsten Form von Demenz, sind 55 Millionen Menschen weltweit betroffen. Diese Zahl dürfte sich bis 2050 verdreifachen. Bis zu 75% der Betroffenen wurden jedoch noch nicht diagnostiziert. Die Diagnosestellung geschieht im Durchschnitt 2,8 Jahre nach dem Auftreten erster Symptome. Im Rahmen unseres Engagements für die Alzheimer-Krankheit arbeiten wir seit März mit Eli Lilly and Company zusammen, um die Entwicklung unseres Elecsys Amyloid Plasma Panel (EAPP) voranzutreiben. EAPP ist ein innovativer Bluttest, der die Früherkennung der Alzheimer-Krankheit erleichtern und den Zugang zu zukünftigen Behandlungsmöglichkeiten vereinfachen soll.

Krebs ist nach wie vor eine der grössten Gesundheitsbedrohungen der Welt. In allen Testbereichen – molekulare Diagnostik, Sequenzierung, Immunoassays, Bildgebung, Gewebediagnostik und digitale Diagnostik – bieten wir umfassende Lösungen, damit Labors und medizinisches Fachpersonal über die nötigen Tools verfügen, um den Betroffenen eine angemessene Versorgung bereitzustellen. Beispielsweise leben 90% der Frauen, die an Gebärmutterhalskrebs sterben, in Ländern mit geringem und mittlerem Einkommen. Der cobas HPV Test von Roche erhielt 2023 die WHO-Präqualifikation, die den Einsatz in nationalen Programmen zur Eliminierung von Gebärmutterhalskrebs in diesen Ländern ermöglicht.

Im Bereich Diabetes setzten wir unsere Strategie des integrierten personalisierten Diabetesmanagements (iPDM) fort. Wir haben unsere führende Position im Bereich der Blutzuckerüberwachung ausgebaut und damit Menschen mit Diabetes weltweit Zugang zur Versorgung ermöglicht. Vernetzung und digitale Lösungen sind von zentraler Bedeutung. So sind wir stolz darauf, dass sich mehr als 5 Millionen Menschen für unsere Diabetesmanagement-App mySugr registriert haben und dass die RocheDiabetes Care Plattform nun Gesundheitsanbietern in 30 Ländern zur Verfügung steht.



\* cobas pro eignet sich für Kunden von Core Lab mit mittlerem bis hohem Durchsatz, cobas pure für solche mit geringem bis mittlerem Durchsatz. Mit den Geräten können mehr als 200 Parameter im Blut gemessen werden.

### Innovative Erkenntnisse

Bei der Digitalisierung des Gesundheitswesens haben wir signifikante Fortschritte erzielt. Unser Fokus lag dabei auf Laborinformationen, der Optimierung klinischer Arbeitsabläufe, der Unterstützung klinischer Entscheidungen und der Patientenüberwachung. Diese Bereiche richten sich in erster Linie an Labore, Anbieter sowie Patienten. Unsere digitalen Lösungen unter dem Namen navify – einschliesslich navify Algorithm Suite und navify

Sample Tracking – integrieren Daten überall sicher, vernetzen das Gesundheitswesen und treiben den Zugang zu Innovationen und Erkenntnissen voran. Sie basieren auf offenen digitalen Ökosystemen, um die Interoperabilität zu verbessern und einen patientenzentrierten statt einen krankheitszentrierten Ansatz zu ermöglichen. Um effiziente digitale Lösungen zu unterstützen, haben wir uns verpflichtet, ein einheitliches, skalierbares Technologiesystem für alle digitalen Produkte zu entwickeln.

### Wichtige Markteinführungen und Aktivitäten 2023

| Name  | Datum der Einführung | Zulassung                                       | Indikation/Krankheit etc.   | System/Plattform  |
|---|----------------------|---|---|---|
| <b>Tests</b>  |                      |   |   |   |
| VirSNiP SARS-CoV-2 Spike F486P  | 26. Januar           | FDA, nur zu Forschungszwecken                   | PCR-Test zum Nachweis der SARS-CoV-2-Variante XBB.1.5   | PCR-Plattformen LightCycler 480 Instrument II und cobas z 480                 |
| IDH1 R132H (IDH-mutierte Gliome) und ATRX (polyklonaler Kaninchen-Antikörper) | 23. Februar          | FDA   | Neuropathologische Immunhistochemie(IHC)-Lösung für den Nachweis von Tumorzellen mit IDH1-R132H-Mutation; hilft bei der Diagnose von Gliomen und identifiziert den Mutationsstatus bei Personen mit Hirnkrebs   | Geräteserie BenchMark   |
| Ventana PD-L1 (SP263)   | 3. März              | Erweiterung der FDA-Zulassung                   | Identifizierung von Personen mit nicht-kleinzelligem Lungenkrebs (NSCLC), die für eine Monotherapie mit Libtayo (Regeneron) infrage kommen  | Begleitdiagnostikum für BenchMark ULTRA System                                |
| cobas HPV Test  | 13. Juni             | WHO-Präqualifikation                            | Ermöglicht es LMICs, den cobas HPV Test in ihren nationalen Programmen zur Eliminierung von Gebärmutterhalskrebs einzusetzen  | Geräte von Roche Molecular Systems (z. B. cobas 4800, cobas 6800, cobas 8800) |
| Elecsys IL-6 Immunoassay für neonatale Sepsis                                 | 18. Oktober          | Länder, welche die CE-Kennzeichnung akzeptieren | Erster zugelassener Immunoassay zur Unterstützung der Sepsisdiagnose bei Neugeborenen; Immunoassay mit spezieller Zulassung und unterstützender Evidenz zur Absicherung der Diagnose von Sepsis bei Neugeborenen; Potenzial zur Verringerung der Sterblichkeit von Neugeborenen | Immunoassay-Analysesysteme cobas e  |
| cobas HPV Test  | 6. November          | FDA   | PCR-Test zum Nachweis der HPV-Genotypen 16 und 18 sowie zwölf weiterer Hochrisiko-HPV-Typen als kombiniertes Ergebnis; wird den Zugang zu HPV-Tests in kleineren und mittleren Labors in den USA erweitern  | cobas 5800  |
| Elecsys Neurofilament Light Chain (NfL) Test für multiple Sklerose (MS)       | 9. November          | FDA-Status eines bahnbrechenden Medizinprodukts | Test zum Nachweis der Krankheitsaktivität bei Erwachsenen (18-55 Jahre) mit schubförmig remittierender multipler Sklerose (RRMS) oder sekundär progredienter multipler Sklerose (SPMS)  | Elecsys Technologie   |
| Immunoassays Elecsys Anti-HEV IgM und Elecsys Anti-HEV IgG                    | 16. November         | Länder, welche die CE-Kennzeichnung akzeptieren | Nachweis von Infektionen mit dem Hepatitis-E-Virus (HEV) zur Behandlung, Überwachung und Prävention der Krankheitsprogression; HEV-Tests stehen auf der WHO-Liste der unentbehrlichen Diagnostika 2023  | Vollautomatische Tests für die Elecsys Technologie                            |
| Elecsys HBeAg quant   | 27. November         | Länder, welche die CE-Kennzeichnung akzeptieren | Immunoassay, der sowohl das Vorhandensein als auch die Menge (qualitativ und quantitativ) von Hepatitis-B-e-Antigen (HBeAg) in Humanserum und -plasma bestimmt; ergänzt bestehende HBV-Testmarker   | cobas e Analysesysteme  |

**Wichtige Markteinführungen und Aktivitäten 2023 (Fortsetzung)**

| Name  | Datum der Einführung | Zulassung   | Indikation/Krankheit etc.  | System/Plattform   |
|---|----------------------|---|--|--|
| <b>Instrumente/Automatisierung</b>  |                      |   |  |  |
| CCM Vertical  | 17. August           | Weltweit  | cobas connection modules: schnelles Probentransportsystem, das cobas p 512 und cobas p 612 mit der Analytik und der Postanalytik verbindet   | cobas p 512 und cobas p 612  |
| cobas pro integrated solutions  | August               | China   | Skalierbarer, modularer Serumarbeitsplatz (SWA) für mittlere bis hohe Testvolumen in der klinischen Chemie und der Immunchemie   | cobas Systeme  |
| cobas pure integrated solutions   | Oktober              | China   | SWA-Analyser, der drei Diagnosetechnologien auf einer einzigen Plattform vereint, um Platz und Ressourcen in kleinen bis mittleren Labors zu optimieren                                    | cobas Systeme  |
| LightCycler PRO   | 20. November         | CE-Kennzeichnung; FDA-510(k)-Freigabe                     | Neues, flexibles Echtzeit-qPCR-Instrument der nächsten Generation mit dualen IVD- und Forschungsfunktionen sowie erweiterten Systemfunktionen  | Neues LightCycler qPCR-Instrument  |
| LumiraDX  | 29. Dezember         | Weltweit  | Roche schloss eine endgültige Vereinbarung zur Übernahme der Point-of-Care-Technologie von LumiraDx ab, die verschiedene diagnostische Modalitäten auf einer einzigen Plattform kombiniert | Abschluss der Transaktion bis Mitte 2024 erwartet  |
| <b>Digitale Lösungen</b>  |                      |   |  |  |
| navify Algorithm Suite  | 11. April            | Europa und Asien-Pazifik                                  | Digitale Bibliothek an medizinischen Algorithmen, die patientenzentrierte Erkenntnisse liefern, auf einer einzigen Plattform; erster Fokus: Lebererkrankungen und Darmkrebs                | Verankerung in bestehenden Arbeitsabläufen im Gesundheitswesen und im Labor-/Spitalinformationssystem bzw. in elektronischen Gesundheits-/Patientenakten |
| navify Tumor Board  | 25. Oktober          | Gesamt-Performance-Score von 92,4%* bei HCPs**            | Cloudbasierte digitale Lösung zur Optimierung des Workflows und der multidisziplinären Zusammenarbeit für onkologische Tumorboards   | navify erhält Anerkennung im <i>KLAS Research First Look Report</i> ***  |
| navify POC Operations (in den meisten Ländern offiziell als cobas infinity POC registriert) | 25. Oktober          | Gesamt-Performance-Score von 90,1%* bei HCPs**            | Software für die Vernetzung und Überwachung von Point-of-Care-Geräten (Roche und andere Hersteller) für die Gerätekontrolle und das Fehlermanagement von Testergebnissen                   | navify erhält Anerkennung im <i>KLAS Research First Look Report</i> ***  |
| navify Lab Operations (in den meisten Ländern offiziell als cobas infinity lab registriert) | 25. Oktober          | Gesamt-Performance-Score von 89,5%* bei HCPs**            | Laborsoftware zur Konsolidierung von Daten aus verschiedenen Instrumenten und Systemen und zur Automatisierung von Laborprozessen für optimale Laboreffizienz                              | navify erhält Anerkennung im <i>KLAS Research First Look Report</i> ***  |
| Erweitertes Algorithmen-Menü für navify Algorithm Suite                                     | 9. November          | 14 Algorithmen mit CE-Kennzeichnung zur Suite hinzugefügt | Algorithmen zur Unterstützung klinischer Entscheidungen in der Onkologie und bei kardiovaskulären Stoffwechselerkrankungen   | navify Algorithm Suite   |
| RUO Digital Pathology Algorithm   | 22. Dezember         | Nur zu Forschungszwecken (weltweit)                       | Digitaler Pathologiealgorithmus zur Bewertung von PD-L1 (SP142) in Brustproben   | Ventana DP 200 oder Ventana DP 600 Objektträgerscanner gefärbt mit Ventana PD-L1 (SP142) Assay   |

\* Begrenzte Datenlage | \*\* Medizinisches Fachpersonal | \*\*\* Der Durchschnittswert der «2023 Best in KLAS Software» liegt für diese Kategorie bei 80,3%.

## 2.3 Pharma

Die Verkäufe der Division Pharma stiegen um 6% auf CHF 44,6 Milliarden. Die neueren Medikamente zur Behandlung schwerer Krankheiten setzten ihr starkes Wachstum fort.

In den USA verzeichneten die Verkäufe eine Zunahme von 8%. Die wichtigsten Wachstumsträger waren Vabysmo, Ocrevus und Hemlibra. Der Anstieg wurde durch die rückläufigen Verkäufe von Medikamenten, deren Patent abgelaufen ist, teilweise aufgehoben.

Die Verkäufe in Europa nahmen um 6% zu, wobei Deutschland, Frankreich und das Vereinigte Königreich am stärksten zum Wachstum beigetragen haben. Das Verkaufswachstum von Vabysmo, Phesgo, Evrysdi, Hemlibra und Ocrevus konnte die geringeren Verkäufe von Ronapreve und von Medikamenten, deren Patent abgelaufen ist, mehr als kompensieren.

In Japan gingen die Verkäufe um 14% zurück, was hauptsächlich auf geringere Lieferungen von Ronapreve an die Regierung zurückzuführen ist. Ohne die Verkäufe von Ronapreve wurde in Japan ein Wachstum von 6% verzeichnet. Dieser Anstieg wurde durch die starken Ergebnisse von neueren Medikamenten wie Polivy und Vabysmo angetrieben, welche die Auswirkungen von Biosimilars kompensierten.

Die Region International erzielte ein Verkaufswachstum von 13%, angeführt von China, Brasilien und Kanada. In China stiegen die Verkäufe um 6%. Tamiflu, Xofluza und die Krebsmedikamente Polivy, Tecentriq und Perjeta waren die wichtigsten Wachstumstreiber. Sie konnten die Auswirkungen von Biosimilars und den Rückgang der Verkäufe von CellCept mehr als ausgleichen.

**Ocrevus** (CHF 6,4 Milliarden, +13%). *Schubförmige und primär progrediente Formen der multiplen Sklerose.* Die Nachfrage nahm in beiden Indikationen weiter zu, vor allem in den USA. Das Wachstum beruht auf Neu- und Weiterbehandlungen von Patienten. In anderen Märkten zeigte Ocrevus weiterhin eine hohe Nachfrage, insbesondere in Deutschland, Italien und Brasilien.

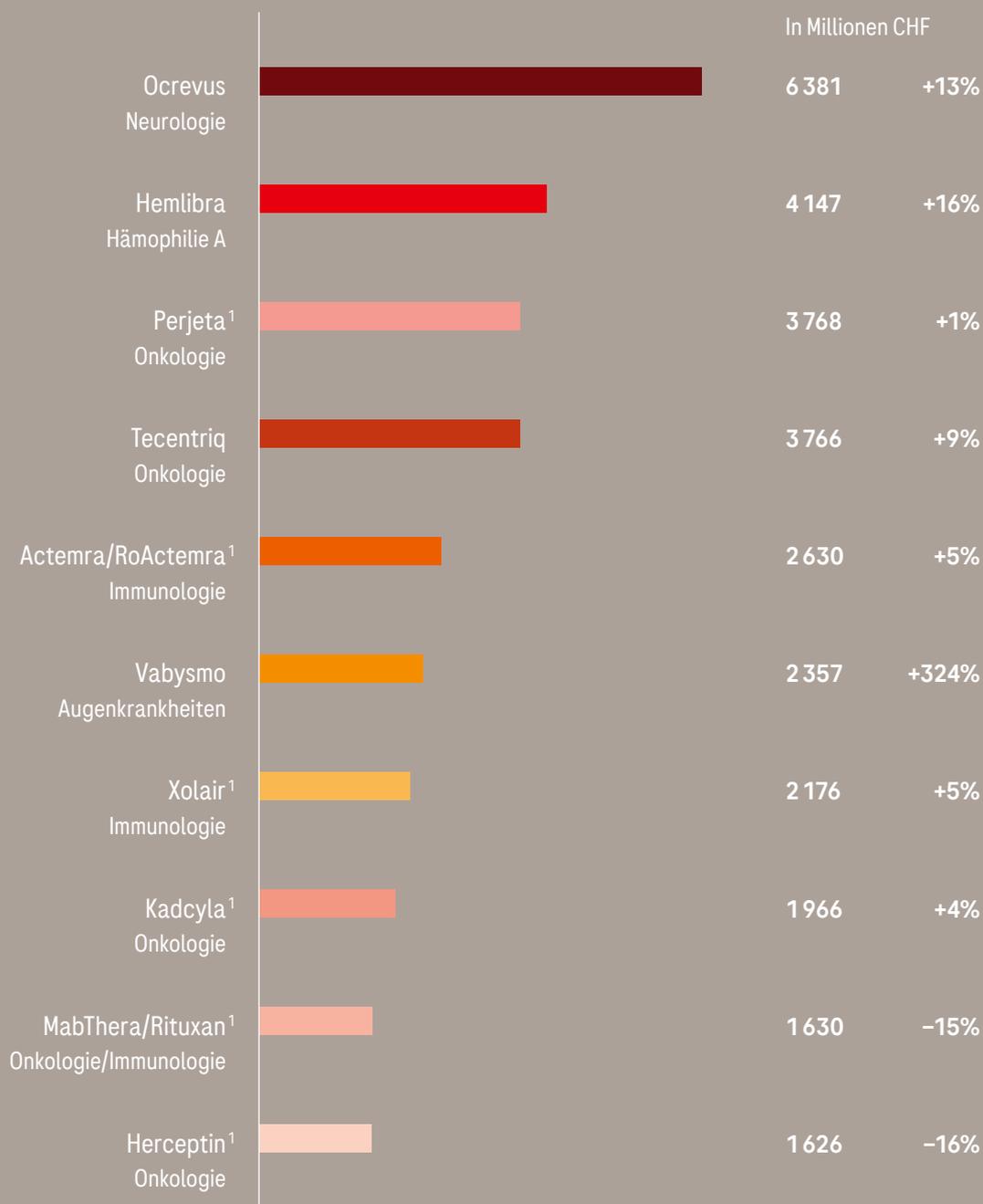
**Hemlibra** (CHF 4,1 Milliarden, +16%). *Hämophilie A.* Die Verkäufe nahmen weiter zu, insbesondere in den USA bei der Behandlung von Personen mit Hämophilie A ohne Inhibitoren. In Europa und der Region International verzeichnete Hemlibra in allen wichtigen Märkten eine Zunahme. Die höheren Verkäufe in Japan sind hauptsächlich auf die weitere Marktdurchdringung zurückzuführen.

**Perjeta** (CHF 3,8 Milliarden, +1%). *HER2-positiver Brustkrebs.* Perjeta legte 1% zu, wobei die Region International ein Haupttreiber war. Dies wurde durch den Verkaufsrückgang in den USA teilweise aufgehoben, der auf eine Anpassung in Zusammenhang mit staatlichen Programmen in den USA zurückzuführen ist. Ohne diese Anpassung stiegen die Verkäufe von Perjeta in den USA um 1%. In Europa gingen die Verkäufe von Perjeta nach der Einführung von Phesgo zurück.

**Tecentriq** (CHF 3,8 Milliarden, +9%). *Krebsimmuntherapie zur Behandlung (entweder allein oder in Kombination) von verschiedenen Krebsarten.* Die Verkäufe nahmen um 9% und über alle Regionen hinweg zu. In den USA wurden die höheren Verkäufe von der adjuvanten Behandlung von nicht-kleinzelligem Lungenkrebs (NSCLC) angekurbelt. In Europa trieb die Behandlung von kleinzelligem Lungenkrebs und hepatozellulären Karzinomen das Wachstum, in Japan vorrangig die adjuvante Behandlung von NSCLC. In der Region International war China der Hauptwachstumstreiber.

**Actemra/RoActemra** (CHF 2,6 Milliarden, +5%). *Rheumatoide und andere Formen von Arthritis, CAR-T-Zell-induziertes Zytokin-Release-Syndrom sowie COVID-19.* Die Verkäufe nahmen um 5% zu, dies vor allem in den USA, obwohl die Nachfrage für die Behandlung von hospitalisierten Personen mit COVID-19 zurückging. Die nicht-COVID-19-bezogene Nachfrage stieg aufgrund des anhaltenden Vertrauens in das Präparat, insbesondere bei der Behandlung von rheumatoider Arthritis.

## Meistverkaufte Pharma-Produkte im Jahr 2023



<sup>1</sup> Vor 2015 eingeführte Produkte

## Innovationen für Patientinnen und Patienten auf der ganzen Welt

Die amerikanische Arzneimittelbehörde FDA und die Europäische Kommission haben Columvi für Personen mit rezidiviertem oder refraktärem diffus-grosszelligem B-Zell-Lymphom zugelassen. Die Zulassungsdaten aus Phase-I/II-Studien haben gezeigt, dass Columvi bei diesen stark vorbehandelten Personen zu einem frühen und lang anhaltenden vollständigen Ansprechen führte. Columvi wird über einen festen Zeitraum verabreicht und ist leicht verfügbar, sodass die Betroffenen ein Enddatum für die Behandlung und einen behandlungsfreien Zeitraum haben.

Basierend auf der POLARIX-Studie hat die FDA Polivy in Kombination mit R-CHP auch für Personen mit bestimmten Formen von bisher unbehandelten diffusen grosszelligen B-Zell-Lymphomen zugelassen. Die Ergebnisse dieser Phase-III-Studie zeigten, dass die Kombination mit Polivy das Risiko eines Fortschreitens der Erkrankung, eines Rückfalls oder des Todes im Vergleich zur Standardtherapie R-CHOP um 27% verringerte, bei einem vergleichbaren Sicherheitsprofil. Diese Kombination ist seit fast 20 Jahren die erste Therapie, die von der FDA als Erstlinienbehandlung des diffusen grosszelligen B-Zell-Lymphoms zugelassen wurde.

Die Europäische Kommission hat die Zulassungserweiterung von Hemlibra in der Europäischen Union bewilligt. Die Zulassung umfasst nun auch die routinemässige Prophylaxe von Blutungsereignissen bei Menschen mit Hämophilie A ohne Faktor-VIII-Inhibitoren, die eine mittelschwere Erkrankung (FVIII  $\geq 1\%$  und  $\leq 5\%$ ) mit einem schweren Blutungsphänotyp haben.

Die COMMODORE-2-Studie, ein globales Phase-III-Programm für Crovalimab bei paroxysmaler nächtlicher Hämoglobinurie (PNH), einer seltenen, lebensbedrohlichen Blutkrankheit, erreichte ihre co-primären Wirksamkeitsendpunkte und zeigte, dass Crovalimab bei Menschen mit PNH, die zuvor noch nicht mit Komplementinhibitoren

behandelt worden waren, die Krankheit zu kontrollieren vermochte.

Die FDA hat die Biologics License Application (BLA) für Crovalimab zur Therapie von PNH angenommen.

Die Phase-III-Studie OCARINA II zeigte, dass die zweimal jährliche, zehnmündige subkutane Injektion von Ocrevus bei multipler Sklerose (MS) der intravenösen Infusion nicht unterlegen war und zu einer nahezu vollständigen Unterdrückung von Hirnläsionen führte. Die Injektion hat das Potenzial, die Behandlungserfahrung für Personen mit MS zu verbessern und die Anwendung auf Zentren mit begrenzter IV-Kapazität auszudehnen.

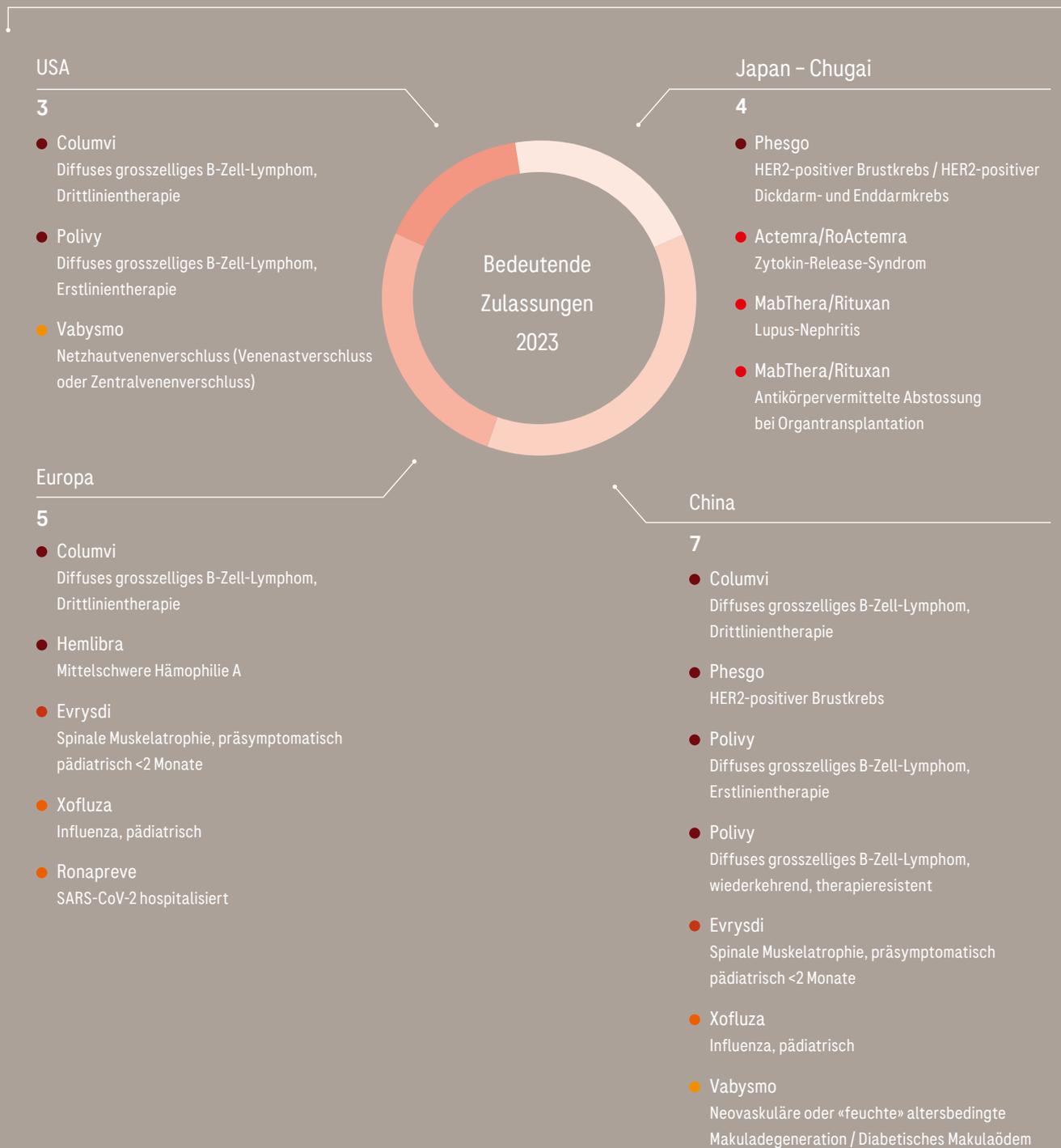
Die zulassungsrelevante Phase-III-Studie IMbrave050 mit Tecentriq plus Avastin bei Personen mit hepatozellulärem Karzinom im Frühstadium und hohem Rezidivrisiko nach einer Operation erreichte den primären Endpunkt des rezidivfreien Überlebens.

Tecentriq subkutan (SC) erhielt die erste Marktzulassung in Grossbritannien und eine positive Beurteilung durch den Ausschuss für Humanarzneimittel (CHMP) der Europäischen Arzneimittel-Agentur für die Zulassung in Europa. Tecentriq SC wird innerhalb von Minuten unter die Haut verabreicht, was den Patienten, den Gesundheitsteams und dem Pflegepersonal Zeit spart.

Die Phase-III-Studie ALINA mit Alecensa erreichte ihren primären Endpunkt und zeigte eine statistisch signifikante und klinisch bedeutende Verbesserung des krankheitsfreien Überlebens. Im Vergleich zu einer platinbasierten Chemotherapie verringerte Alecensa bei ALK-positivem nicht-kleinzelligem Lungenkrebs (NSCLC) im Frühstadium das Risiko eines Wiederauftretens der Erkrankung oder des Todes um 76%. Im Rahmen einer kurativen Behandlung ist die adjuvante Therapie mit Alecensa eine wichtige neue Strategie bei reseziertem, ALK-positivem NSCLC im Stadium IB-IIIa.

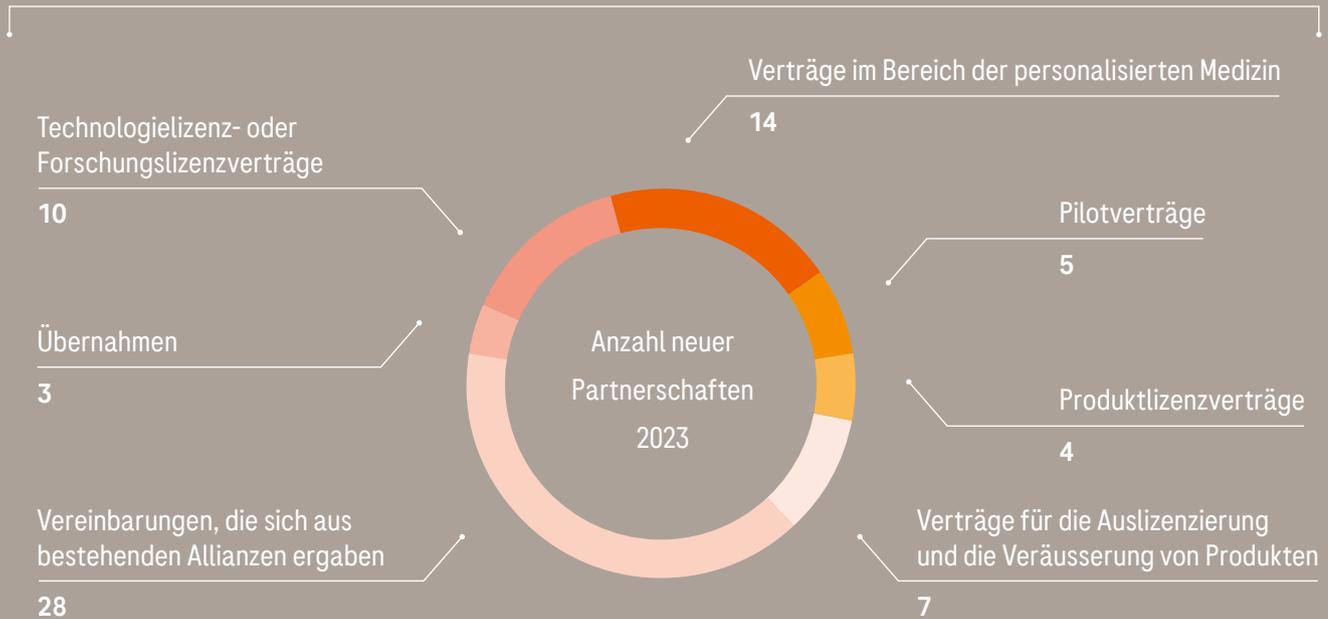
## 19

## bedeutende Zulassungen



# 71

neue Partnerschaften



## Pharma-Pipeline

|                          | Phase I | Phase II | Phase III | Registrierung |
|--------------------------|---------|----------|-----------|---------------|
| Onkologie                | 31      | 3        | 4         | 1             |
| Entzündungen/Immunologie | 7       | 3        | 2         |               |
| Neurologie               | 4       | 6        | 2         |               |
| Infektionskrankheiten    | 3       | 3        |           |               |
| Augenkrankheiten         | 4       | 1        | 1         |               |
| Stoffwechselerkrankungen | 2       | 3        |           |               |
| Andere                   | 1       | 1        |           |               |

Unsere Pipeline mit 82 neuen molekularen Wirkstoffen deckt ein breites Spektrum an Krankheiten ab; hochinnovative Technologien helfen, die Wirkstoffe zu entwickeln.

Daten aus der Phase-III-Studie EMBARK zeigten, dass Jungen im Alter von 4–7 Jahren mit Duchenne-Muskeldystrophie (DMD), die mit Elevidys behandelt wurden, nach 52 Wochen im Vergleich zu Placebo in der North-Star-Ambulatory-Assessment(NSAA)-Skala zur Messung der motorischen Funktion einen Anstieg verzeichneten. Der primäre Endpunkt wurde jedoch nicht erreicht. Für alle wichtigen vorab definierten sekundären funktionellen Endpunkte wurden klinisch bedeutsame und statistisch signifikante Verbesserungen beobachtet. Die weitere Auswertung der Daten läuft.

Die Phase-III-Studie INAVO120, welche Inavolisib in Kombination mit Palbociclib und Fulvestrant zur Erstlinienbehandlung bei PIK3CA-mutiertem, Hormonrezeptor(HR)-positivem, HER2-negativem, endokrinresistentem, lokal fortgeschrittenem oder metastasierendem Brustkrebs prüft, erreichte ihren primären Endpunkt und zeigte eine statistisch signifikante und klinisch bedeutsame Verbesserung des progressionsfreien Überlebens. Die Kombinations-therapie mit Inavolisib reduzierte das Risiko, dass die Krankheit sich verschlechtert oder zum Tod führt, um 57%, wobei sich das progressionsfreie Überleben im Vergleich zu Palbociclib und Fulvestrant allein mehr als verdoppelte. Die Daten zum Gesamtüberleben sind noch nicht ausgereift, zeigten aber einen deutlich positiven Trend. Die Nachbeobachtung wird bis zur nächsten Analyse fortgesetzt. Die Daten der INAVO120-Studie werden an die Gesundheitsbehörden übermittelt, damit diese potenzielle Behandlungsoption so schnell wie möglich zur Verfügung steht.

#### **Partnerschaften zur Ergänzung unseres Portfolios und zum Ausbau unserer Präsenz in neuen Bereichen**

Roche ist eine Partnerschaft mit Alnylam zur gemeinsamen Entwicklung und Vermarktung von Zilebesiran zur Behandlung von Bluthochdruck bei Personen mit hohem kardiovaskulärem Risiko eingegangen. Zilebesiran, ein RNAi-Therapeutikum in Phase II, hat das Potenzial, sich als beste Therapie bei Personen

mit Bluthochdruck und hohem Risiko für kardiovaskuläre Morbidität und Mortalität zu bewähren, indem es den Bluthochdruck nachhaltig und dauerhaft senkt.

Im Bereich Onkologie unterzeichnete Roche eine Vereinbarung mit Zion Pharma über die weitere Entwicklung und Vermarktung von ZN-A-1041, einem HER2-Tyrosinkinase-Hemmer in Phase I mit Best-in-Class-Potenzial. ZN-A-1041 wurde speziell dafür entwickelt, die Blut-Hirn-Schranke zu überwinden, um einen dringenden medizinischen Bedarf in Zusammenhang mit Hirnmetastasen bei Patientinnen mit metastasierendem Brustkrebs zu decken. Das Präparat könnte eine wichtige Rolle bei der Behandlung oder Prävention solcher Hirnmetastasen spielen.

Im Bereich der Immunologie unterzeichnete Roche eine Vereinbarung zur Übernahme von Telavant von Roivant und Pfizer, einschliesslich der Rechte an RVT-3101, einem innovativen Antikörper mit grossem Potenzial zur Behandlung von entzündlichen Darmerkrankungen. Mit dieser Vereinbarung erhält Roche das Recht, RVT-3101 in den USA und Japan zu entwickeln, herzustellen und zu vermarkten.

Genentech ist eine strategische Zusammenarbeit mit Nvidia eingegangen. Diese vereint die Spitzenleistungen im Bereich der künstlichen Intelligenz (KI), die umfangreichen biologischen sowie molekularen Datensätze und die Forschungsexpertise von Genentech mit den weltweit führenden Rechenkapazitäten und der KI von Nvidia, um die Erforschung und Entwicklung von Medikamenten voranzutreiben.

Ende 2023 schloss Roche eine verbindliche Vereinbarung zur Übernahme von Carmot Therapeutics ab. Diese umfasst auch das innovative F+E-Portfolio von Carmot mit Inkretin-basierten klinischen und präklinischen Wirkstoffen mit Best-in-Class-Potenzial für die Behandlung von Adipositas und andere Indikationen, sowohl als Monotherapeutika als auch in Kombination mit anderen Präparaten.

## 3. Unser Ansatz der Berichterstattung

Wir verpflichten uns zu einer transparenten Berichterstattung über unsere ökonomischen, sozialen und ökologischen Erfolge.

Dieser Bericht wurde erstellt

- in Übereinstimmung mit dem «Sechsten Abschnitt: Transparenz über nichtfinanzielle Belange» und dem «Achten Abschnitt: Sorgfaltspflichten und Transparenz bezüglich Mineralien und Metallen aus Konfliktgebieten und Kinderarbeit» des Schweizerischen Obligationenrechts und der entsprechenden Vollzugsverordnung über Sorgfaltspflichten und Transparenz bezüglich Mineralien und Metallen aus Konfliktgebieten und Kinderarbeit; und
- in Übereinstimmung mit den neuesten universellen Standards der Global Reporting Initiative (GRI) von 2021.

### Berichtszeitraum und -umfang

Unsere Berichterstattung erstreckt sich auf alle Regionen und Divisionen der Roche-Gruppe für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2023. Der Umfang wird im Dokument «2023 Non-financial reporting indicators definitions and scope» definiert.<sup>1</sup>

### Inhalt

Der offengelegte Inhalt basiert auf den freiwilligen und obligatorischen Offenlegungspflichten und der Unternehmensstrategie.

- Der Inhalt deckt nichtfinanzielle Angelegenheiten gemäss dem «Sechsten Abschnitt: Transparenz über nichtfinanzielle Belange» sowie den universellen GRI-Standards.
- Der Inhalt deckt die risikobasierte Sorgfaltsprüfung in unseren eigenen Tätigkeiten und den Lieferketten, um tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen zu erkennen, zu verhindern, abzuschwächen und zu berücksichtigen, wenn begründeter Verdacht besteht, dass Produkte oder Dienstleistungen unter Einsatz von Kinderarbeit hergestellt oder bereitgestellt wurden, gemäss dem «Achten Abschnitt: Sorgfaltspflichten und Transparenz bezüglich Mineralien und Metallen aus Konfliktgebieten und Kinderarbeit» des Schweizerischen Obligationenrechts sowie den Bestimmungen der Verordnung über

Sorgfaltspflichten und Transparenz bezüglich Mineralien und Metallen aus Konfliktgebieten und Kinderarbeit.

- Bei den im Abschnitt zur Geschäftsentwicklung genannten Finanzdaten handelt es sich um zusammengefasste bzw. aggregierte Informationen aus unserer Jahresrechnung, die nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) des International Accounting Standards Board (IASB) erstellt wurde.
- Alle Angaben beruhen auf einer angemessenen sorgfältigen Datenerhebung mit einer zweiten Kontrollinstanz, um nach vernünftigem Ermessen von Roche in allen wesentlichen Belangen korrekte Informationen wiederzugeben, insbesondere unter Berücksichtigung der Grösse und der Komplexität des Roche-Konzerns und seiner Geschäftstätigkeit. Die Informationen können unbeabsichtigte Fehler enthalten, und Ungenauigkeiten können schwer zu erkennen sein, insbesondere unterhalb einer angemessenen Wesentlichkeitsgrenze.
- Zukunftsgerichtete Aussagen sind keine Garantie für zukünftige Leistungen oder Entwicklungen, und die tatsächlichen Ergebnisse können erheblich von den in den zukunftsgerichteten Aussagen zum Ausdruck gebrachten Erwartungen abweichen. Jede zukunftsgerichtete Aussage gilt nur zum Zeitpunkt der Aussage. Roche übernimmt keine

Verpflichtung, zukunftsgerichtete Aussagen öffentlich zu aktualisieren, sei es aufgrund neuer Informationen, zukünftiger Ereignisse oder aus anderen Gründen.

- Einige der bereitgestellten Informationen können auf intern entwickelter Methodik beruhen.
- Einige Zahlen wurden gerundet, einige Prozentsätze wurden mit gerundeten Zahlen berechnet, und unwesentliche Daten wurden ausgeschlossen.

#### Externe Prüfung

Einige ausgewählte Kennzahlen unserer nicht-finanziellen Berichterstattung für das am 31. Dezember 2023 abgeschlossene Geschäftsjahr wurden einer Prüfung mit begrenzter Sicherheit durch das externe Wirtschaftsprüfungsunternehmen PricewaterhouseCoopers AG (PwC) unterzogen, insbesondere in den Bereichen: i) Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz, ii) Mitarbeitende und Kultur und iii) finanzielle Unterstützung, Spenden und Sponsorenbeiträge.

Siehe «Bericht des unabhängigen Wirtschaftsprüfers» auf Seite 92.

## 3.1 Unsere wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen

Um Nachhaltigkeitsthemen zu ermitteln, die sich stark auf Mensch, Umwelt und den langfristigen Geschäftserfolg von Roche auswirken, haben wir unseren neuen Prozess zur Materialitätsanalyse eingeleitet, und zwar auf der Basis der doppelten Materialität. Diese Bewertung stützt sich auf unsere früheren Materialitätsanalysen ab.

In der ersten Phase ging es darum, die Anspruchsgruppen einzubinden. Der Startschuss war die Erhebung quantitativer Daten von 307 internen und 298 externen Stakeholdern zu vorrangigen Nachhaltigkeitsthemen. Die internen Stakeholder bestanden aus zufällig ausgewählten Mitarbeitenden, während die externen Stakeholder sich aus verschiedenen Gruppierungen zusammensetzten, darunter Patientinnen, Patienten und Pflegefachpersonen, medizinische Fachkräfte sowie staatliche und politische Entscheidungsträger. Basierend auf quantitativen Inputs und Best-Practice-Nachhaltigkeitskonzepten haben wir eine Themenkarte erstellt.

Danach haben wir weitere quantitative und qualitative Daten von je 30 internen und externen Stakeholdern erhoben. Die internen Stakeholder bestanden aus unternehmensinternen Fachexpertinnen und -experten, die externen setzten sich unter anderem aus Vertreterinnen und Vertretern von Hochschulen, Branchengremien und -verbänden, Investoren, Patientenorganisationen und Lieferanten zusammen. Aus diesen Erhebungen haben wir unsere 19 wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen abgeleitet.

Der Prozess und die ersten Ergebnisse unserer Materialitätsanalyse wurden an die Konzernleitung weitergeleitet und werden im weiteren Verlauf zur Genehmigung vorgelegt werden.

Für die Zwecke dieses Berichts wurden von den 19 zentralen Nachhaltigkeitsthemen die folgenden priorisiert:

### Umwelt

- Klimawandel, THG und Energie
- Luftverschmutzung
- Wasser

### Soziales

- Produktinnovation und Forschung
- Gesundheit und Wohlbefinden der Patientinnen und Patienten
- Zugang und Erschwinglichkeit
- Gemeinschaften
- Rechte der Mitarbeitenden und DE&I der Belegschaft
- Menschenrechte und verantwortungsvolle, resiliente Wertschöpfungsketten

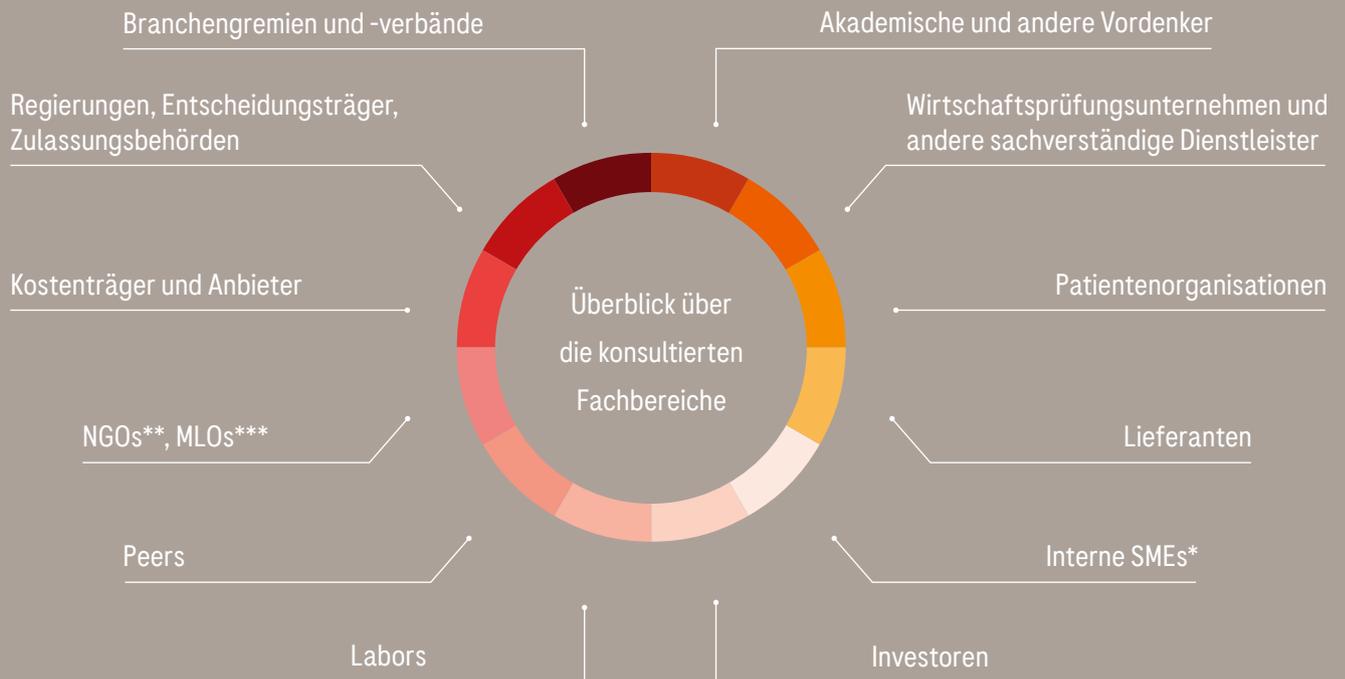
### Governance

- Corporate Governance
- Compliance und Geschäftsethik
- Riskomanagement
- IT, Data Governance, Datenschutz und Cybersicherheit
- Transparenz, Rechenschaftspflicht und Berichterstattung

# 19

## Wichtigste Nachhaltigkeitsthemen

| <b>Umwelt</b><br>Wie wir unsere Auswirkungen auf den Planeten verringern  | <b>Soziales</b><br>Wie wir zu einer besseren Zukunft für alle beitragen   | <b>Governance</b><br>Wie wir Transparenz und Compliance in unser Handeln einbinden  |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Klimawandel, THG und Energie</li> <li>• Luftverschmutzung</li> <li>• Wasser</li> <li>• Biodiversität</li> <li>• Kreislaufwirtschaft</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Produktinnovation und Forschung</li> <li>• Gesundheit und Wohlbefinden der Patientinnen und Patienten</li> <li>• Gesundheitliche Chancengleichheit</li> <li>• Zugang und Erschwinglichkeit</li> <li>• Verantwortungsvolle Vermarktung und Kennzeichnung</li> <li>• Nachhaltige Gesundheitssysteme und Gemeinschaften</li> <li>• Rechte der Mitarbeitenden und DEGI der Belegschaft</li> <li>• Menschenrechte und verantwortungsvolle, resiliente Wertschöpfungsketten</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Corporate Governance</li> <li>• Compliance und Geschäftsethik</li> <li>• Risikomanagement</li> <li>• IT, Data Governance, Datenschutz und Cybersicherheit</li> <li>• Transparenz, Rechenschaftspflicht und Berichterstattung</li> <li>• Dialog mit Anspruchsgruppen</li> </ul> |



\* Subject Matter Experts (Fachexperten) | \*\* Nichtregierungsorganisationen | \*\*\* Multilaterale Organisationen

## 4. In Partnerschaft mit Patientinnen und Patienten

Um unsere Arbeit an den Bedürfnissen der Patientinnen und Patienten auszurichten, müssen wir sie nicht nur in den Mittelpunkt stellen, sondern sie auch mit einbeziehen.

Die Pharmaindustrie ist wissenschaftsbasiert und beruht auf der Überzeugung, dass gute Forschung zu guten Produkten führt. Roche setzt sich für wissenschaftliche Fortschritte ein, ist aber davon überzeugt, dass wissenschaftliche Innovationen nur einen Wert haben, wenn sie die Ansprüche und Bedürfnisse der Betroffenen erfüllen.

Im vergangenen Jahr haben wir diese Überzeugung in unsere Aktivitäten einfließen lassen, indem wir Erfahrungen und Prioritäten der Patientinnen und Patienten in unseren Prozess integriert haben. Damit wollen wir ein Gleichgewicht zwischen unseren wissenschaftlichen Erkenntnissen und dem Verständnis dafür schaffen, was Patientinnen und Patienten – auch bisher unterversorgte und unterrepräsentierte – in ihrer Versorgung brauchen und wünschen.

Diese Arbeit wird von unserem Global Patient Network Team vorangetrieben und stützt sich auf interne Leitlinien, die priorisierte und umsetzbare Erkenntnisse zu folgenden Themen umfassen:

- Versorgungslücken
- aktuelle und zukünftige Patientenbedürfnisse
- Patientenfeedback zu neuen Medikamenten, Diagnostika und integrierten Gesundheitslösungen, die derzeit entwickelt werden
- den Nutzen, den die Betroffenen von der Behandlung erwarten

### Stärkung der Patientenstimme

Wir wollen die Ansichten der Patientinnen und Patienten in unsere therapeutischen Strategien einbinden – und zwar von Anfang an. Dies beginnt damit, dass wir unsere Teams aus der frühen

Forschung befähigen, ihre Forschungs- und Entwicklungsprojekte auf die Patientenbedürfnisse auszurichten, indem sie die potenziellen Nutzen und Risiken für Patientengruppen evaluieren, die für die klinische Praxis relevant und repräsentativ sind. Die Integration von Patientenerkenntnissen beinhaltet auch, dass wir die Auswirkungen unserer Innovationen frühzeitig bewerten. So können wir unsere Investitionen priorisieren, damit nur Moleküle und Diagnostika mit dem grössten Nutzen weiterentwickelt werden.

Unser Ziel ist es, ein internes Ökosystem zu schaffen, in dem die Patientinnen und Patienten nicht nur im Mittelpunkt stehen, sondern auch als Partner, die unsere Wissenschaft hinterfragen und mitgestalten, in unsere Prozesse integriert sind. Auf diese Weise können wir den Behandlungsstandard für Krankheiten, auf die wir uns aktiv konzentrieren, (neu) definieren.

Die Patienteneinbindung muss für alle Mitarbeitenden in allen Ländern oberste Priorität haben. Nur so können wir sicherstellen, dass die Patientenstimme in die Entscheidungsfindung einfließt – nicht nur bei Roche, sondern auch innerhalb der Gesundheitssysteme, die so konzipiert sein sollten, dass sie die dringendsten Patientenbedürfnisse angehen.

### Wir setzen uns hohe Standards

Diese Aktivitäten müssen jedoch mit Integrität und Transparenz erfolgen, damit wir die Patientengemeinschaften bezüglich unserer Innovationen nicht übermässig beeinflussen. Deshalb setzt Roche bei der Zusammenarbeit mit Anspruchsgruppen konsequent hohe Verhaltensstandards um.

### Wichtigste Nachhaltigkeitsthemen

- Gesundheit und Wohlbefinden der Patientinnen und Patienten
- Verantwortungsvolle Vermarktung und Kennzeichnung
- Dialog mit Anspruchsgruppen



Roche setzt sich für den wissenschaftlichen Fortschritt ein, ist aber überzeugt davon, dass wissenschaftliche Innovationen nur wertvoll sind, wenn sie den Patientinnen und Patienten so dienen, wie sie es wollen und brauchen.

Der Verhaltenskodex der Roche-Gruppe<sup>1</sup>, ihre Position zur Zusammenarbeit mit Patientengemeinschaften<sup>2</sup> und die Richtlinie zur Zusammenarbeit mit Patientengruppen, Patientinnen und Patienten<sup>3</sup> legen die Grundsätze für das Verhalten aller unserer Mitarbeitenden fest. Im Zentrum dieser Dokumente steht unsere Verpflichtung zu gemeinsamen Werten, gegenseitigem Respekt, Integrität, Gleichstellung, Unabhängigkeit und Transparenz. Sie bilden auch die Grundlage unserer Schulungsprogramme für alle Mitarbeitenden, die möglicherweise mit Patientinnen und Patienten interagieren. Sie basieren auf

Schulungen von Organisationen wie Patient Focused Medicines Development (PFMD) und der European Patients Academy on Therapeutic Innovation (EUPATI).

Unsere Verpflichtung gegenüber diesen Grundsätzen zeigt sich auch in unserer jährlichen Offenlegung der finanziellen und nichtmonetären Unterstützung für Patientenorganisationen weltweit. Diese Offenlegung ist wesentlicher Bestandteil unseres Nachhaltigkeitskonzepts und ein weiteres Beispiel für unseren Ansatz, produktive und zielgerichtete Beziehungen zu pflegen.

**Globales Ranking aus Patientensicht für 2022** (verfügbar 2023)

|   | Big-Pharma-Ranking 2022 gemäss PAGs*, die mit uns zusammenarbeiteten |   | Ranking 2022 aller Unternehmen gemäss PAGs*, die mit uns zusammenarbeiteten             |
|---|--|---|---|
| Gesamtportfolio<br>(2207 Patientenorganisationen)           | 1. von 15<br>(2021: 2.)  | ↑ | 3. von 42<br>(2021: 3.)   |
| Krebs (insgesamt)<br>(555 Patientenorganisationen)          | 1. von 15<br>(2021: 2.)  | ↑ | 1. von 23<br>(2021: 2.)   |
| Brustkrebs<br>(106 Patientenorganisationen)                 | 1. von 12<br>(2021: 2.)  | ↑ | 1. von 14<br>(2021: 2.)   |
| Blutkrebs<br>(88 Patientenorganisationen)                   | 1. von 15<br>(2021: 4.)  | ↑ | 1. von 18<br>(2021: 4.)   |
| Lungenkrebs<br>(35 Patientenorganisationen)                 | 1. von 9<br>(2021: 2.)   | ↑ | 1. von 9<br>(2021: 2.)  |
| Augenheilkunde<br>(35 Patientenorganisationen)              | 1. von 3<br>(2021: 2.)   | ↑ | <i>In der Augenheilkunde bewertete Unternehmen waren alle Big Pharma</i>                |
| Seltene Krankheiten<br>(426 Patientenorganisationen)        | 1. von 15<br>(2021: 1.)  |   | 1. von 31<br>(2021: 1.)   |
| Seltene Blutungsstörungen<br>(61 Patientenorganisationen)   | 1. von 4<br>(2021: 1.)   |   | 1. von 9<br>(2021: 1.)  |
| Neurologie<br>(286 Patientenorganisationen)                 | 1. von 11<br>(2021: 1.)  |   | 1. von 18<br>(2021: 1.)   |
| Multiple Sklerose<br>(72 Patientenorganisationen)           | 1. von 6<br>(2021: 1.)   |   | 1. von 9<br>(2021: 2.)  |
| Neuromuskuläre Erkrankungen<br>(42 Patientenorganisationen) | 2. von 3<br>(2021: 1.)   |   | <i>Bei den neuromuskulären Erkrankungen bewertete Unternehmen waren alle Big Pharma</i> |

\* Patient Advocacy Groups

Patientenorientierte Rollen, die Roche helfen, Stimme und Feedback von Patientinnen und Patienten in unsere Entwicklungs- und Vertriebsaktivitäten einzubeziehen

300+

### Patient Partnership Teams

sind eigentliche Beziehungsmanager, welche die Zusammenarbeit von Roche mit Patientenorganisationen sowie mit einzelnen Patientinnen und Patienten und deren Betreuungspersonen aufbauen, pflegen und fördern. Patient Partnership Leads (auf Länderebene auch als Patient Advocacy Leads bekannt) treiben die Zusammenarbeit von Roche mit der Patientengemeinschaft proaktiv voran, um deren Feedback und relevante Erkenntnisse in unsere Teams einzubringen, damit wir Medikamente, Diagnostika und integrierte Gesundheitslösungen entwickeln können, die für die Patienten von grossem Nutzen sind. Diese Teams arbeiten während des gesamten Lebenszyklus der Innovationen von Roche an der Gestaltung der klinischen Entwicklung und an Strategien, um den Zugang für Patientinnen und Patienten zu unseren Innovationen sicherzustellen.

### Patient Experience Teams

helfen Programme oder Lösungen zu entwickeln und umzusetzen, welche die Patientenerfahrungen mit Roche verbessern. Ihr Fokus liegt darauf, zu verstehen, wie Patienten sich in Gesundheitssystemen zurechtfinden. So können wir Dienstleistungen, die über das Medikament hinausgehen, sowie digitale Gesundheitslösungen oder End-to-End-Programme zur Unterstützung von Patientinnen und Patienten anbieten und damit die Patientenerfahrungen und -ergebnisse verbessern.

Patientenorientierte Rollen

### Healthcare System Partners (HSPs)

sind lokale Akteure von Roche, die zusammen mit wichtigen Anspruchsgruppen des Gesundheitswesens (Entscheidungsträgern, Zulassungsbehörden, Kostenträgern, Patientenorganisationen) den Zugang zur Gesundheitsversorgung verbessern. HSPs identifizieren zusammen mit unseren Partnern gemeinsame Ziele und Werte, um Innovationen im Gesundheitswesen voranzutreiben und zusammen Lösungen zu schaffen, die den Patientinnen und Patienten sowie dem lokalen Gesundheitsökosystem dienen.

### Patient Journey Partners (PJPs)

sind Mitarbeitende, die Roche vor Ort repräsentieren. Sie arbeiten nicht nur eng mit Patientinnen und Patienten zusammen, sondern auch mit Anspruchsgruppen und Organisationen, die auf Länderebene Einfluss auf die Patientenversorgung haben. PJPs verfügen über fundierte Kenntnisse ihres lokalen Gesundheitssystems und identifizieren ungedeckte Patientenbedürfnisse, für die Roche Lösungen entwickeln kann, um einen Mehrwert zu schaffen und den Therapieerfolg zu verbessern.

**1 604 Patientenorganisationen**, die weltweit mit Roche zusammenarbeiten

**CHF 54 Millionen**, die im Jahr 2023 in Form von Zuschüssen, Sponsoring und Spenden der weltweiten Patientengemeinschaft bereitgestellt wurden

## 5. Zugang zur Gesundheitsversorgung

Roche unterstützt den Ausbau einer allgemeinen Gesundheitsversorgung, die ein Schlüsselement der Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (UN SDGs)<sup>1</sup> ist.

Zugang zur Gesundheitsversorgung ist ein zentrales Element der nachhaltigen Geschäftsstrategie von Roche. Wir setzen uns dafür ein, die Grundursachen für einen eingeschränkten Zugang auf globaler, nationaler und lokaler Ebene zu erkennen und zu beseitigen. Dazu arbeiten wir mit unseren Partnern an massgeschneiderten Lösungen, die den Gesundheitssystemen der einzelnen Länder entsprechen.

Unser Engagement für eine nachhaltige Gesundheitsversorgung spiegelt sich im Verhaltenskodex der Roche-Gruppe<sup>2</sup> wider. Von Mitarbeitenden wird erwartet, dass sie sicherstellen, dass alle Zugangsprogramme mit den geltenden Gesetzen, Vorschriften und Branchenkodizes übereinstimmen. Unsere Richtlinien regeln auch die ethische und transparente Zusammenarbeit mit verschiedenen Anspruchsgruppen, darunter Patientinnen und Patienten sowie Patientenorganisationen, medizinische Fachkräfte, Gesundheitsorganisationen und Regierungen.

### Die Wichtigkeit von UHC und SDGs

2015 einigten sich Staats- und Regierungschefs aus aller Welt auf die UN SDGs zur Förderung von Frieden und Wohlstand und zum Schutz unseres Planeten. Eines der 17 Ziele, SDG 3, will «ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern». Als Healthcare-Unternehmen können wir einen wichtigen Beitrag zu SDG 3 leisten, unter anderem, indem wir mehr Menschen Zugang zu unseren Innovationen ermöglichen.

Eine Möglichkeit, den Zugang zu fördern, ist die Unterstützung einer allgemeinen Gesundheits-

versorgung (universal health coverage, UHC), die ein Schlüsselement der SDGs ist. UHC bedeutet, dass alle Menschen Zugang zum gesamten Spektrum hochwertiger Gesundheitsdienstleistungen haben, wann und wo immer sie diese benötigen, ohne finanzielle Einschränkungen.

Doch Stand heute ist die Welt von diesem Ziel noch weit entfernt. In ihrem SDG-Fortschrittsbericht stellte die WHO fest, dass sich die Umsetzung einer allgemeinen Gesundheitsversorgung infolge der Pandemie verlangsamt hat und die finanzielle Belastung gestiegen ist. Auch seien im Jahr 2019 rund 381 Millionen Menschen (4,9% der Weltbevölkerung) durch Gesundheitsausgaben in extreme Armut gedrängt worden.

### Schlüsselemente auf dem Weg zur UHC

Als globales Gesundheitsunternehmen im Bereich innovativer Therapeutika und Diagnostika – und als Mitglied des UHC2030 Private Sector Constituency – haben wir uns ausdrücklich dazu verpflichtet, die Umsetzung der UHC zu unterstützen. Wir sind überzeugt, dass öffentliche Mittel, ergänzt durch andere nachhaltige, öffentlich-private Finanzierungsmechanismen, eine grundlegende Voraussetzung für die Realisierung der UHC sind.

Die UHC muss nichtübertragbare Krankheiten wie Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Krebs, chronische Atemwegserkrankungen und Diabetes einschliessen. An nichtübertragbaren Krankheiten sterben jedes Jahr rund 41 Millionen Menschen. Dies entspricht 74% aller Todesfälle.

<sup>1</sup> [go.roche.com/un-goals](https://www.roche.com/un-goals) | <sup>2</sup> [roche.com/de/about/governance/code-of-conduct](https://www.roche.com/de/about/governance/code-of-conduct)

### Wichtigste Nachhaltigkeitsthemen

- Gesundheit und Wohlbefinden der Patientinnen und Patienten
- Gesundheitliche Chancengleichheit
- Zugang und Erschwinglichkeit
- Verantwortungsvolle Vermarktung und Kennzeichnung
- Nachhaltige Gesundheitssysteme und Gemeinschaften
- Dialog mit Anspruchsgruppen



Die Unterstützung des EMPOWER-Programms in Kenia ist nur eine unserer Initiativen weltweit, mit denen wir den nachhaltigen Zugang zu einer hochwertigen und erschwinglichen Gesundheitsversorgung sicherstellen und so die Ausweitung der UHC fördern.

Darüber hinaus müssen Vorsorge, Früherkennung und Behandlung in ein ganzheitliches Gesundheitssystem eingebunden werden. Dies setzt Verbesserungen bei den Labors und Labornetzwerken voraus. Mit der Verabschiedung im Jahr 2023 der WHO-Resolution zur Stärkung der Diagnostikkapazitäten wird der Wert der Diagnostik für eine bessere Versorgung aller Menschen zunehmend politisch anerkannt. Mitgliedstaaten werden aufgefordert, nationale Diagnostikstrategien auszuarbeiten, um eine effiziente Verteilung der begrenzten Ressourcen zu gewährleisten.

#### Partnerschaften zur Umsetzung der UHC

Roche setzt sich schon seit Langem für die UHC ein. Wir arbeiten mit verschiedenen globalen, regionalen und lokalen Anspruchsgruppen zusammen. Dies beinhaltet unter anderem Screening-Programme und den Aufbau von Kapazitäten im Gesundheitswesen. Wir setzen uns weltweit für Initiativen ein, die den Menschen einen nachhaltigen Zugang zu einer qualitativ hochwertigen und erschwinglichen Gesundheitsversorgung ermöglichen:

- **Indonesien:** Roche arbeitet eng mit der Regierung und lokalen Partnern an zwei einzigartigen Projekten. Ein Projekt will die Onkologiepflege stärken, indem die Zahl der ausgebildeten Pflegefachpersonen für onkologische Grund- und Spezialpflege erhöht wird. Das andere Projekt ist die Einführung des «Cancer Patient Navigator»-Programms von Roche, das Betroffenen und deren Familien hilft, sich auf dem komplexen Behandlungsweg zurechtzufinden.
- **Kenia:** Wir unterstützen das EMPOWER-Programm beim Aufbau von Spitälern zur integrierten Versorgung bei Brust- und Gebärmutterhalskrebs sowie bei nichtübertragbaren Krankheiten. Dabei handelt es sich um eine Partnerschaft zwischen öffentlichen, privaten und gemeinnützigen Organisationen, die systembedingte Probleme der Gesundheitsversorgung wie fehlende Vorsorgeuntersuchungen und mangelnden

Zugang zu Arzneimitteln angeht. Seit dem Start 2019 wurden in ganz Kenia 19 Spitäler aufgebaut und mehr als 42 000 Frauen auf Brust- und Gebärmutterhalskrebs untersucht. Ausserdem wurden über 4 000 Männer vorsorglich auf Prostatakrebs untersucht.

- **Peru:** In Zusammenarbeit mit dem peruanischen Gesundheitsministerium, Regierungsorganisationen, Patientenvertretungen und anderen Gruppierungen unterstützt Roche ein Programm zur Früherkennung von Gebärmutterhalskrebs. So sollen Frauen in den Städten und abgelegenen Dörfern besser versorgt werden können. Im Rahmen des Programms, das an 19 Standorten durchgeführt wird, haben sich in den letzten zwei Jahren fast 300 000 Frauen auf HPV-Infektionen testen lassen. Über 80% entschieden sich dabei für eine Probenselbstentnahme. Roche hat rund 7 500 Fachpersonen geschult und in Zusammenarbeit mit dem Gesundheitsministerium die Versorgung von HPV-positiven Risikopatientinnen verbessert.
- **Pakistan:** Wir beteiligen uns am Plan #ScreenHer, einem Projekt zur Verbesserung des Diabetesmanagements für Frauen. Im Rahmen einer Partnerschaft mit Greenstar Social Marketing (Guarantee) Limited erhalten Frauen in benachteiligten Gebieten Zugang zu Diabetesrisikobewertungen, -aufklärung und -tests. Das Projekt ermöglicht eine frühere Diagnose und Behandlung von Diabetes und verbessert damit allgemein die Gesundheitsergebnisse. Unser Ziel ist es, in den nächsten drei Jahren über eine Million Frauen zu erreichen.

Während weltweit versucht wird, den Rückstand bei der Umsetzung der UHC bis 2030 aufzuholen, engagiert sich Roche weiterhin für Partnerschaften mit privaten und öffentlichen Akteuren, um lokale Herausforderungen anzugehen und starke und stabilere Gesundheitssysteme aufzubauen.

### Mehr als 8 500 Labormitarbeitende

in Afrika wurden im Rahmen des Global Access Program geschult, um dem Mangel an Laborpersonal zu begegnen und den Bedarf an qualitativ hochwertigen diagnostischen Dienstleistungen zu decken.

### Mehr als 40 500 Patientinnen und Patienten

in Ländern mit niedrigem und niedrigem mittlerem Einkommen (LLMICs) erhielten Zugang zu unseren wichtigsten Medikamenten. Ziel ist, den Zugang zwischen 2021 und 2026\* von ursprünglich 27 000 Patientinnen und Patienten zu verdoppeln.

### Mehr als 25 Millionen Frauen

wurden 2023 mit dem HPV-Test von Roche auf Hochrisikovarianten untersucht, davon mehr als 600 000 in Ländern mit geringem und mittlerem Einkommen.

### 68% der wichtigsten Medikamente von Roche

waren 2023 in LLMICs zugelassen bzw. ihre Zulassung wird demnächst erwartet, gegenüber 60% im Jahr 2021.

### 29 Milliarden Tests von Roche Diagnostics

wurden im Jahr 2023 an Kunden weltweit geliefert.

Zugang  
in aller Welt

### Patientinnen und Patienten in 37 LLMICs

wurden 2023 mit Medikamenten von Roche behandelt, gegenüber 33 LLMICs im Jahr 2021.

### 14 Städte

Wir arbeiten weiterhin mit der City Cancer Challenge zusammen, die in 14 Städten weltweit aktiv ist und schätzungsweise 66,5 Millionen Menschen erreicht.

### Mehr als 52 200 Kinder

in 29 Ländern haben am Programm Changing Diabetes in Children, einer Partnerschaft mit Novo Nordisk, seit seinem Start im Jahr 2009 teilgenommen.

### #ScreenHer-Programm

in Pakistan wurde 2023 in Partnerschaft mit Greenstar Social Marketing (Guarantee) Limited lanciert, um das Diabetesmanagement für Frauen zu verbessern. Ziel ist, in den nächsten drei Jahren über eine Million Frauen zu erreichen.

\* Im Jahr 2023 ging die Anwendung von Actemra/RoActemra zur Behandlung von COVID-19 zurück, was durch Zunahmen bei anderen Medikamenten jedoch ausgeglichen wurde.

## 6. Diversität, Gleichstellung und Inklusion

Diversität, Gleichstellung und Inklusion (Diversity, Equity & Inclusion, DE&I) sind zentrale Bestandteile der nachhaltigkeitsorientierten Unternehmensidentität von Roche.

DE&I ist für uns der Schlüssel zu innovativen Medikamenten und Diagnostiklösungen. So helfen wir Millionen von Patientinnen und Patienten und tragen zu einer gesünderen Gesellschaft bei. Wir wollen ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem alle Mitarbeitenden sie selbst sein dürfen und sich entfalten können.

Die neu geschaffene Funktion des globalen Chief Diversity Officer ist ein wichtiger Meilenstein, der unsere Bemühungen um einen ganzheitlichen und globalen Ansatz zeigt. Caroline Creven Fourrier hat diese Funktion übernommen und leitet ein unabhängiges Team, das eng mit dem Business und unseren Führungskräften verbunden ist. Sie ist verantwortlich für die DE&I-Strategie von Roche, für die Stärkung unserer internen DE&I-Community und für die Förderung interner und externer Bemühungen, damit Roche ihre Visionen und Ambitionen im Bereich DE&I vorantreiben kann.

### Gleichstellung im Fokus

Seit der letzten Überarbeitung unserer Strategie ist nun auch die Gleichstellung ein zentrales Thema. Obwohl sie schon immer wichtig war, wollten wir sie noch stärker hervorheben. Für Roche bedeutet Gleichstellung, allen Menschen unter Berücksichtigung ihrer individuellen Unterschiede einen fairen Zugang zu Chancen zu geben und so Chancengleichheit zu erreichen.

### Bislang ungedeckte Bedürfnisse von diversen Patientenpopulationen erfüllen

Wir wollen einen Beitrag zur Wissenschaft leisten, indem wir weltweit die inklusive Forschung für

unterschiedliche Patientenpopulationen vorantreiben und so den Zugang zu einer qualitativ hochwertigen Versorgung verbessern. Unsere diesbezüglichen Kooperationen umfassen neu auch Standorte in den USA, im Vereinigten Königreich, in Kanada, Südafrika, Kenia, Marokko, Nigeria und Indien.

Ein Beispiel ist die Partnerschaft zwischen Roche und Omnigen zur Analyse von Gesundheits- und Geninformationen von bis zu 100 000 Personen in Südafrika. Ziel ist es, den relativen Mangel an Genomdaten von Menschen afrikanischer Abstammung zu beheben. Mit besseren Gesundheitsdaten kann Roche wirksamere Medikamente, zielgerichtete Therapien und neuartige Biomarker entwickeln und die Behandlungsergebnisse weltweit verbessern. Auf Seite 110 finden sich mehr Informationen über unsere Bemühungen, untervertretene Populationen stärker zu berücksichtigen.

### Eine Belegschaft aufbauen, welche die weltweite Gesellschaft repräsentativ abbildet

Um mit innovativen Gesundheitslösungen die Behandlungsergebnisse zu verbessern, setzen wir auf die Kreativität unserer Mitarbeitenden. Im Jahr 2023 haben wir die Datenqualität und -transparenz weiter erhöht und den Mitarbeitenden geholfen, die Bedeutung von DE&I weltweit besser zu verstehen. Dadurch fördern wir die Eigenverantwortung und kollektive Massnahmen zur Umsetzung unserer DE&I-Strategie und -Ziele. Darüber hinaus haben wir unser Leitbild für DE&I vorgestellt, damit alle Mitarbeitenden besser verstehen, wie diese Strategie mit unserer Fähigkeit zusammenhängt, weltweit zugängliche Innovationen zu schaffen.

## Wichtigste Nachhaltigkeitsthemen

- Rechte der Mitarbeitenden und DE&I der Belegschaft



Wir setzen auf die Kreativität und die vielfältigen Ideen unserer Mitarbeitenden, um innovative Gesundheitslösungen zu entwickeln, die die Behandlungsergebnisse für Patientinnen und Patienten verbessern.

Zwei Unternehmensziele von Roche beziehen sich auf Geschlecht und Nationalität und dienen uns als Katalysatoren für unternehmensweite Massnahmen. Diese Massnahmen sind Anhaltspunkte für die zahlreichen (und oft nicht messbaren) Dimensionen der Diversität unserer Mitarbeitenden. Weltweit haben wir uns zum Ziel gesetzt, in Führungspositionen den Anteil von Frauen um 2% und den Anteil von Menschen aus wenig repräsentierten Regionen um 1% zu erhöhen. Im Jahr 2023 haben wir uns darauf konzentriert, inklusivere Talentpipelines aufzubauen und die Chancengleichheit für wenig repräsentierte Talente zu verbessern (siehe Grafik auf Seite 57).

#### **DE&I-Praktiken verankern, damit alle sich treu bleiben, beste Arbeit leisten und sich entfalten können**

Im Jahr 2023 haben wir unsere DE&I-Praktiken in allen Bereichen unseres operativen Geschäfts weiter verankert, um die Inklusion bei Roche voranzutreiben. Mehr als 99% unserer Mitarbeitenden haben Zugang zu unserem globalen DE&I-Lernportfolio. Dieses umfasst Schulungen zur Sensibilisierung für Vorurteile, zur interkulturellen Sensibilisierung und zur psychologischen Sicherheit. Unsere aktuelle Sensibilisierungskampagne «DE&I: Es beginnt bei mir» hilft, das Bewusstsein für wichtige Themen zu schärfen und unternehmensweit nachhaltige, positive Veränderungen zu bewirken, indem wir «machbare» Veränderungen bei über 100 000 Mitarbeitenden anstossen. Die Kampagne 2023 erreichte 50% mehr Menschen als frühere Kampagnen.

Im Rahmen der globalen Mitarbeiterbefragung GEOS 2023 haben wir anhand des Inklusionsindex gemessen, wie Inklusion bei Roche wahrgenommen wird. Der Fokus lag dabei auf Inklusion, Authentizität und Respekt. Im Jahr 2023 erreichten wir 77%, was dem Wert von 2021 entspricht.

Unsere Kultur der Inklusion wird durch die kollektiven Bestrebungen unserer Diversity-Netzwerke verstärkt. Im Jahr 2023 wurden 45 neue Diversity-Netzwerke gegründet, womit sich deren Gesamtzahl nun auf 127 beläuft (siehe Seite 57).

#### **Durch vielfältige Partnerschaften den positiven Wandel in der Gesellschaft fördern**

Unsere DE&I-Strategie fördert die Entwicklung lokaler Partnerschaften mit verschiedenen Anspruchsgruppen. So hat Roche 2023 Partnerschaften gestärkt, die einen Mehrwert für Patientinnen und Patienten, die Gesellschaft, das Gesundheitswesen und Roche schaffen und damit die globale und lokale Anerkennung von DE&I fördern. Ein Beispiel dafür ist Mission Leapfrog, eine Initiative, die das Wohlbefinden von Patienten und die öffentliche Gesundheit in Asien verbessern will. Gemeinsam mit den Menschen in der Region wollen wir neue Wege gehen, um die Gesundheit unterversorgter Bevölkerungsgruppen zu verbessern.

#### **Den demografischen Wandel, die Erwartungen an den Arbeitsplatz und politische Veränderungen proaktiv angehen**

DE&I entwickelt sich ständig weiter und erfordert kontinuierliche Aufmerksamkeit und Investitionen. Globale demografische Verschiebungen wie Bevölkerungswachstum in Ländern mit niedrigem und mittlerem Einkommen sowie generationsbedingte Verschiebungen in der erwerbstätigen Bevölkerung müssen sich auch in unseren aktuellen und künftigen organisatorischen Bedürfnissen widerspiegeln. Roche engagiert sich auch proaktiv, um die neuen regulatorischen Anforderungen einzuhalten, die einen zusätzlichen Fokus auf DE&I erfordern, ganz besonders bezüglich gesundheitlicher Chancengleichheit, Behinderung, ethnischer Zugehörigkeit und Alter.

## Globale DE&I-Unternehmensziele

Wir haben uns 2023 zum Ziel gesetzt, in Führungspositionen den Anteil von Frauen um 2% und den Anteil von Menschen aus wenig repräsentierten Regionen\* um 1% zu erhöhen (gegenüber Ausgangswert Q4 2022). Zusätzlich fordern wir unsere Führungskräfte dazu auf, sich auch im Hinblick auf die lokale Kultur und den lokalen Kontext zu engagieren.\*\*



## 127 Diversity-Netzwerke und Diversity Chapters weltweit\*\*\*



Diversity-Netzwerke sind basisnahe, selbstorganisierte Gruppen von Mitarbeitenden, die sich gemeinsam für Diversität, Gleichstellung und Inklusion in unserem Unternehmen einsetzen. Sie nutzen und vereinen individuelle Stärken, um im Leben von Patientinnen und Patienten und in der Gesellschaft etwas zu bewirken.

\* Menschen aus Ländern in Asien, Lateinamerika, Osteuropa, Nahost und Afrika

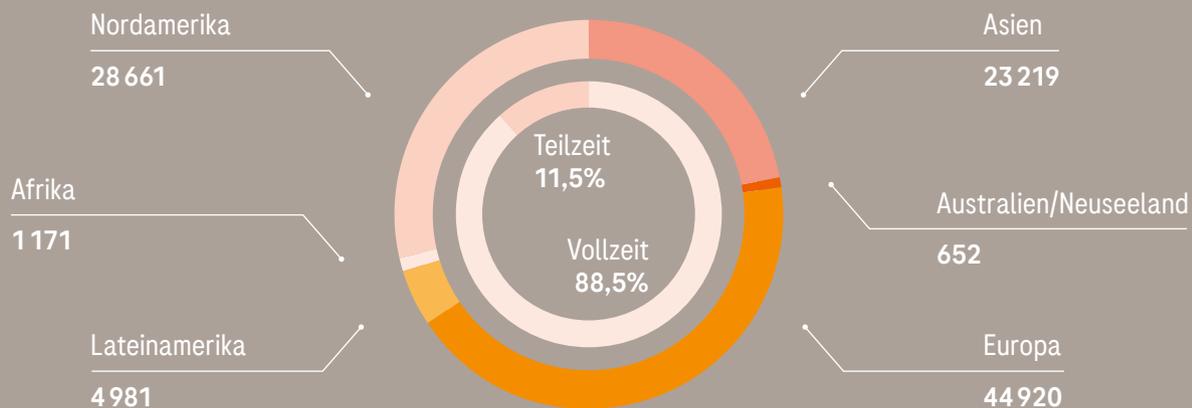
\*\* Diese Kennzahlen und Ziele gelten nicht für Chugai und Workday-Lite-Unternehmen (diese nutzen Roche Workday nicht als zentrales HR-System), was auf unsere Allianz- und Übernahmevereinbarungen zurückzuführen ist.

\*\*\* Karte der Diversity-Netzwerke und Diversity Chapters, nicht abschliessend

# 103 605

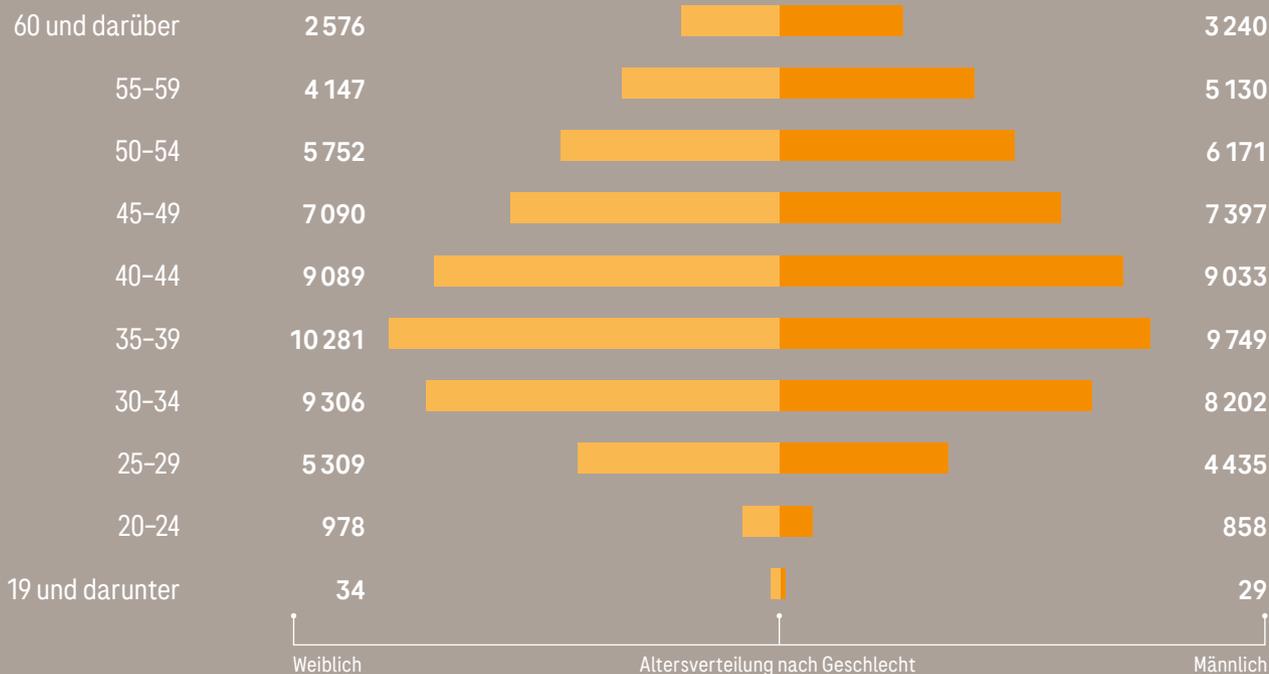
Mitarbeitende\*

nach Regionen



| Division/ODG**       | Anzahl |
|----------------------|--------|
| Pharma               | 45 239 |
| Chugai               | 7 499  |
| Diagnostics          | 38 173 |
| Corporate und andere | 12 694 |

Mitarbeitende\* nach Division/ODG\*\*



\* Anzahl der Mitarbeitenden ausgedrückt in Vollzeitäquivalenten, Stand 31. Dezember 2023

\*\* Operating Divisional Group

### Globale DE&I-Verpflichtungen unterstützen

Roche setzt sich für diverse, gerechte und inklusive Arbeitsplätze ein, wo die Menschenrechte geachtet und sichere Arbeitsbedingungen gewährleistet werden. Als Unterzeichner der Initiative United Nations Global Compact (UNGC) verpflichten wir uns, die universellen Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention in unsere Geschäftsstrategie, unsere Unternehmenskultur und unsere täglichen Aktivitäten zu integrieren.

Unser Engagement im Rahmen von The Valuable 500<sup>1</sup> unterstützt die Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Wir haben ausserdem die UN-Verhaltensstandards für Unternehmen zur Bekämpfung der Diskriminierung von LGBTQ+-Personen<sup>2</sup> unterzeichnet, ebenso wie jüngst die Zero Health Gaps Pledge<sup>3</sup> des Weltwirtschaftsforums WEF. Diese Selbstverpflichtung deckt sich mit unserem Ziel, Hindernisse für die Teilnahme an klinischen Studien zu beseitigen, genetische Daten für die wissenschaftliche Forschung zu diversifizieren und durch die Förderung von inklusiver Forschung den Zugang zu innovativen diagnostischen und therapeutischen Lösungen zu verbessern<sup>4</sup> (mehr über unsere Arbeit in diesem Bereich auf Seite 110).

Unser Verständnis von DE&I ist im Verhaltenskodex der Roche-Gruppe<sup>5</sup> und in unserer Beschäftigungsrichtlinie festgehalten.<sup>6</sup> Unsere Erwartungen an Lieferanten kommunizieren wir über unsere Richtlinie zur Sorgfaltspflicht von Geschäftspartnern in Bezug auf Menschenrechte.<sup>7</sup>

Roche verpflichtet sich zur Einhaltung von international anerkannten Standards und Richtlinien, darunter:

- die grundlegenden, von der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) festgelegten Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, insbesondere die Übereinkommen Nr. 138 und 182 sowie der Leitfaden der IAO und der IOE für Unternehmen zum Umgang mit Kinderarbeit
- die zehn Grundsätze der Initiative United Nations Global Compact
- die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UNGP)
- die allgemeine Erklärung der Menschenrechte (UDHR)

### Mechanismen zur Risikominderung im Zusammenhang mit DE&I

Wir verfolgen einen ganzheitlichen Ansatz, um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeitenden fair entlohnt werden, in ihrer gesamten Vielfalt vertreten sind, gleiche Chancen haben und in einem sicheren und erfüllenden Umfeld frei von Diskriminierung arbeiten. Zusätzlich zu den in den Kapiteln «Ethisches Geschäftsverhalten und Menschenrechte» und «Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden» beschriebenen Massnahmen wenden wir zwei weitere wichtige Mechanismen an:

- Wir überwachen und kommunizieren laufend die Fortschritte in Zusammenhang mit unseren Unternehmenszielen und optimieren unsere Strategie zur Zielerreichung. Dazu gehören auch vierteljährliche Überprüfungen durch die Konzernleitung und eine regelmässige Zusammenarbeit mit wichtigen Teams von People & Culture.
- Alle drei Jahre führen wir eine unternehmensweite Analyse zur Lohngleichheit durch. 2022 haben wir zudem eine Analyse über das existenzsichernde Lohnniveau durchgeführt, die wir nun regelmässig wiederholen werden.

## 7. Sicherheit, Gesundheit und Wohlbefinden

Roche ist es wichtig, ein innovatives Unternehmen zu sein, auf das alle Mitarbeitenden stolz sind und dem die Partner vertrauen.

Wir verpflichten uns, die Bestimmungen des Verhaltenskodex der Roche-Gruppe<sup>1</sup> in den Bereichen Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz (SGU) zu erfüllen. Sie bilden einen einheitlichen Mindeststandard für alle Konzerngesellschaften, Arbeitsplätze und Mitarbeitenden. Von unseren Lieferanten und Dienstleistern erwarten wir, dass sie diese Richtlinien ebenfalls einhalten.

### Psychische Gesundheit hat Priorität

Roche nimmt das Thema psychische Gesundheit sehr ernst. Wir streben eine Kultur an, in der sich alle entfalten können und die Unterstützung und psychische Sicherheit bietet. Die Verantwortung für die psychische Gesundheit am Arbeitsplatz liegt sowohl auf globaler als auch auf lokaler Ebene und wird vom obersten Management unterstützt. «Für mich als Führungskraft liegen die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden meiner Mitarbeitenden in meiner Verantwortung und sind ein nicht verhandelbarer Teil unserer Arbeit. Durch einen offenen Dialog schaffen wir eine Kultur, in der sich alle entfalten können», so Thomas Schinecker, CEO von Roche. Im Jahr 2023 haben wir den Aufbau eines leistungsfähigen und ganzheitlichen globalen Programms für psychische Gesundheit und Wohlbefinden fortgesetzt. Das Programm gliedert sich in drei Bereiche:

- **Schutz.** Die Prüfung der psychosozialen Risikofaktoren am Arbeitsplatz ist Teil der umfassenden, unternehmensweit obligatorischen Risikobewertung.

- **Förderung.** Wir fördern psychische Gesundheit und psychisches Wohlbefinden mit unserem globalen Projekt LiveWell@Roche.
- **Unterstützung.** Alle Mitarbeitenden haben Zugang zu einem lokalen Unterstützungs- oder Beratungsprogramm, das auch bei psychischem Stress am Arbeitsplatz und im Privatleben für sie da ist. Darüber hinaus bieten wir ein Netzwerk von engagierten Mental Health Champions und Mental Health First Aiders, um die Stigmatisierung psychischer Erkrankungen zu verringern und einen sicheren Raum zu schaffen.

Seit 2020 berichten wir über Gesundheitsrisikobewertungen und -management, insbesondere im Hinblick auf psychosoziale Risiken. Für 2020–2025 haben wir uns ehrgeizige Ziele gesetzt (siehe Abbildung Seite 63). Im CCLA Corporate Mental Health Benchmark 2023, wo Unternehmen basierend auf ihren Managementverpflichtungen und der öffentlichen Berichterstattung über psychische Gesundheit bewertet werden, gehört Roche zu den Unternehmen mit den deutlichsten Verbesserungen. Wir befinden uns auf Stufe 3 der Benchmark.

### Wohlbefinden

Als Unternehmen, das die Gegenwart und die Zukunft des Gesundheitswesens aktiv mitgestaltet, setzen wir uns für die Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz ein. Unser ganzheitlicher Ansatz berücksichtigt sowohl die Sicht des Unternehmens als auch die des einzelnen

<sup>1</sup> [roche.com/de/about/governance/code-of-conduct](https://www.roche.com/de/about/governance/code-of-conduct)

### Wichtigste Nachhaltigkeitsthemen

- Rechte der Mitarbeitenden und DE&I der Belegschaft



Für Roche als Unternehmen, das aktiv die Gegenwart und die Zukunft des Gesundheitswesens gestaltet, haben die Sicherheit und das Wohlbefinden der Mitarbeitenden oberste Priorität.

Mitarbeitenden. Unsere globale LiveWell-Plattform bietet über 30 Ressourcen für das Wohlbefinden von Einzelpersonen und Teams zu Themen wie psychischer Sicherheit und Gesundheit, Achtsamkeit und Dankbarkeit.

Das Wohlbefinden der Mitarbeitenden ermitteln und kommunizieren wir in erster Linie über unsere globale Mitarbeitendenbefragung GEOS (siehe Tabelle).

#### LiveWell@Roche

Jedes Jahr halten wir an unseren Standorten zwei Live-Well-Wochen ab, um einen gesunden Lebensstil sowie das körperliche, geistige und emotionale Wohlbefinden zu fördern. Im Jahr 2023 haben wir an über 50 globalen Veranstaltungen mit Tausenden von Mitarbeitenden den Kontakt, den Austausch und das Gemeinschaftsgefühl gefördert. Besonderen Wert legten wir auf das Thema Frauengesundheit, insbesondere die Menopause, mit wichtigen Informations- und Sensibilisierungsveranstaltungen sowie Orientierungshilfen.

Darüber hinaus unterstützt unsere Global Live Well Community die Mitarbeitenden dabei, sich nicht nur um die Patientinnen und Patienten, sondern auch um sich selbst und andere zu kümmern. Über 250 Live

Well Champions im gesamten Netzwerk von Roche setzen sich dafür ein.

#### Wohlbefinden für Leib und Seele

In jedem Land, in dem wir tätig sind, schaffen und unterstützen wir sichere und inspirierende Räume, in denen Mitarbeitende Spass haben, sich selbst herausfordern und ihre Leidenschaft teilen können. Wir bieten eine Reihe von Wellness-Ressourcen, die auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden zugeschnitten sind. Dazu gehören Ressourcen für Meditation und Achtsamkeit, Schlaftools, Resilienzschulung, Coaching und Beratung sowie Fitnessangebote. Viele dieser Initiativen kommen von unseren Mitarbeitenden.

#### Sicherheit am Arbeitsplatz

Alle Aktivitäten bei Roche müssen sicher sein, unabhängig davon, ob es dringende, komplexe oder routinemässige Aufgaben sind. Unser Ziel ist es, die Anzahl der Arbeitsunfälle pro Jahr sowie die Anzahl der Unfälle mit Ausfallzeit zu minimieren (Lost Time Accident Frequency Rate, pro 200 000 Arbeitsstunden). Unser Engagement für die Sicherheit am Arbeitsplatz wurde in den Dow Jones Sustainability Indices gewürdigt, wo Roche im Bereich Arbeitsgesundheit und -sicherheit auf der 97. Perzentile liegt.

### Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeitenden in der globalen Mitarbeitendenbefragung GEOS

| Index   | 2023 | 2021 | 2019 |
|---|------|------|------|
| Umwelt und Kultur <sup>1,2</sup>                          | 76   | 75   | 76   |
| Gesundheit und Wohlbefinden <sup>1,3</sup>                | 73   | 72   | n/a  |
| Auswirkungen auf die allgemeine Gesundheit <sup>1,4</sup> | 66   | 66   | n/a  |

n/a - nicht anwendbar

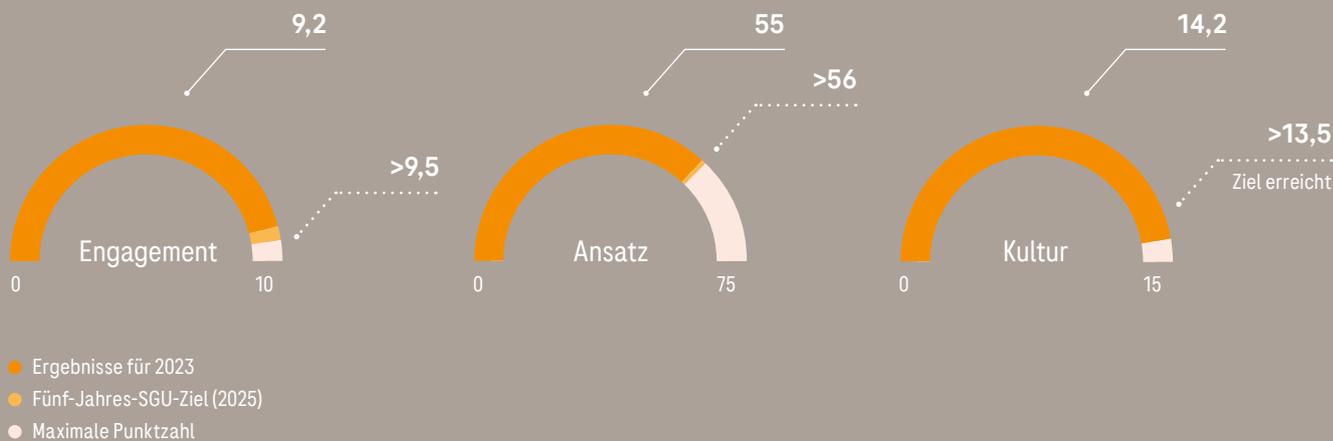
1 Die Massnahmen wurden gemäss den Angaben des unabhängigen Drittanbieters der GEOS-Befragung getroffen. Roche ist bestrebt, die verwendeten Befragungsinstrumente laufend zu verbessern.

2 Derzeit gemessen anhand der folgenden drei Aussagen: «Roche interessiert sich sehr für das Wohlbefinden der Mitarbeitenden», «Ich kann Beruf und Privatleben erfolgreich vereinbaren», «Roche bietet mir einen gesunden Arbeitsplatz»

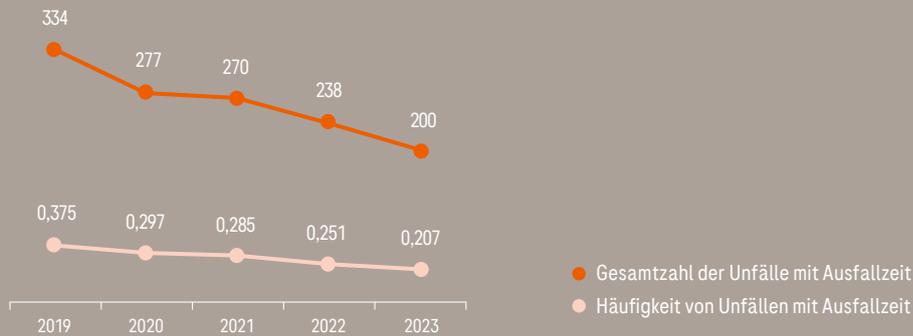
3 Derzeit gemessen anhand der folgenden zwei Aussagen: «Mein derzeitiges Wohlbefinden ermöglicht es mir, meine Arbeit effizient auszuführen», «Ich kann arbeitsbedingten Stress effektiv bewältigen»

4 Derzeit gemessen anhand der folgenden Aussage: «Die Arbeit bei Roche wirkt sich positiv auf meinen allgemeinen Gesundheitszustand aus»

## Beurteilung und Management des psychosozialen Risikos der Mitarbeitenden



## Sicherheit und Gesundheit von Mitarbeitenden



## 8. Ethisches Geschäftsverhalten und Menschenrechte

Roche ist überzeugt, dass Integrität für eine erfolgreiche und nachhaltige Geschäftstätigkeit entscheidend ist.

Der Verhaltenskodex der Roche-Gruppe bringt die Erwartungen von Roche als Arbeitgeber in Bezug auf ethisches Geschäftsverhalten und Menschenrechte klar zum Ausdruck und bietet Mitarbeitenden praktische Leitlinien, Beispiele und nützliche Informationen.

Damit unsere hohen ethischen Standards eingehalten werden, setzt Roche auf ein starkes, umfassendes Compliance-Management-Programm. Es deckt alle relevanten Bereiche ab, darunter geeignete Compliance-Schulungen und Kommunikation, Risiko- und Chancenmanagement, Korruptionsprävention, Sorgfaltspflicht im Umgang mit Geschäftspartnern und Lieferanten sowie Mechanismen zur Identifizierung, Meldung und Untersuchung von Compliance-Bedenken, einschliesslich des Schutzes von Whistleblowern vor Vergeltungsmassnahmen.

Der Hauptschwerpunkt unseres Compliance-Programms bleibt die Verankerung unserer hohen ethischen Werte in allem, was wir tun. Wir wissen, dass unser Erfolg in diesem Bereich davon abhängt, wie umfassend und zugänglich dieses Programm für unsere Mitarbeitenden ist. Unsere Compliance-Ambitionen reflektieren dieses Ziel (siehe Tabelle). Unsere Massnahmen im Jahr 2023 konzentrierten sich auf effiziente Schulungen, eine Kultur der Integrität,

die Vereinfachung von Richtlinien und Prozessen sowie die Einführung von Lösungen, welche die Geschäftsstrategie unterstützen.

Ein gutes Beispiel ist die neue Richtlinie für Mitarbeitende mit externen Verpflichtungen. Sie erklärt den Umgang mit potenziellen Interessenkonflikten und stellt ein digitales Instrument bereit, das die Abläufe für die Mitarbeitenden einheitlicher, transparenter und einfacher macht.

Unsere Bemühungen um eine radikale Vereinfachung unserer Richtlinie zur persönlichen Nutzung sozialer Medien sind ein weiteres Beispiel. Ziel ist es, einen effektiven und regelkonformen Umgang zu gewährleisten. Eine multidisziplinäre Arbeitsgruppe hat die Richtlinie aktualisiert, den Inhalt überarbeitet und das Erscheinungsbild modernisiert, um sie klarer und zugänglicher zu machen.

Ein Beispiel für eine lösungsorientierte Zusammenarbeit, welche die Geschäftsstrategie unterstützt, ist unsere Checkliste für das Business Partner Management. Sie bietet Orientierungshilfen für den korrekten Umgang mit externen Geschäftspartnern und ermöglicht den Konzerngesellschaften eine Standortbestimmung, insbesondere bei wichtigen Themen wie Sorgfaltspflicht und Menschenrechten.

### Unsere Compliance-Ambitionen

Roche fördert eine Kultur der Integrität.

- Wir setzen uns für Compliance Leadership und eine ethische Denkweise ein, indem wir Linienvorgesetzte laufend schulen und die Eigenverantwortung fördern.
- Unsere Führungskräfte sind Vorbilder für Compliance-Verhalten in einem agilen Umfeld.

Unser Compliance-Programm ist einfach und fördert schnelle Entscheidungen.

- Wir überarbeiten und modernisieren unsere bestehenden Prozesse und Richtlinien regelmässig.
- Wir entwickeln digitale Compliance-Lösungen im Sinne von OneRoche.
- Wir entwickeln eine einheitliche Daten- und Digitalstrategie von Roche für die Compliance im Gesundheitswesen.

Wir fördern Geschäftsstrategien durch lösungsorientierte Zusammenarbeit.

- Wir arbeiten effektiv funktionsübergreifend zusammen, um das Lernen zu beschleunigen.
- Unsere Entscheidungen und Fokusbereiche basieren auf den Ergebnissen unseres umfassenden Prozesses zum Ausgleich von Chancen und Risiken.
- Um den geschäftlichen Anforderungen gerecht zu werden, bauen wir unsere Compliance-Community kontinuierlich weiter aus.

### Wichtigste Nachhaltigkeitsthemen

- Menschenrechte und verantwortungsvolle, resiliente Wertschöpfungsketten
- Compliance und Geschäftsethik
- Risikomanagement



Wir sind davon überzeugt, dass Integrität für den Erfolg und die Nachhaltigkeit unseres Unternehmens entscheidend ist. Um die Einhaltung unserer hohen ethischen Standards zu gewährleisten, setzen wir auf ein robustes und umfassendes Compliance-Management-Programm.

## Compliance

|   |  |
|---|--|
| Geschäftsverhalten des Unternehmens                         | <p>Roche ist überzeugt, dass Integrität für eine erfolgreiche und nachhaltige Geschäftstätigkeit entscheidend ist. Der Verhaltenskodex der Roche-Gruppe wurde im Einklang mit den Unternehmenswerten Integrität, Mut und Leidenschaft entwickelt. Er umfasst Leitlinien für die Bereiche Produkte und Dienstleistungen, persönliche Integrität, Integrität von Roche, Personalpolitik, Vermögenswerte von Roche, unternehmerische Verantwortung und umfassendes Compliance-Management. Er enthält auch Fragen und Antworten sowie Beispiele und Informationen, wo genauere Richtlinien zu den verschiedenen Themen zu finden sind.</p> <p>Alle Mitarbeitenden und anderen Personen, die im Namen von Roche handeln, müssen sich an den Verhaltenskodex der Roche-Gruppe halten, unabhängig von ihrem Standort und der Art ihrer Tätigkeit. Gemäss dem OneRoche-Ansatz sind die Standards für die Konzernfunktionen, die Division Pharma und die Division Diagnostics gleichermaßen verbindlich.</p> <p><a href="https://roche.com/de/about/governance/code-of-conduct">roche.com/de/about/governance/code-of-conduct</a></p> |
| Richtlinien und Ziele zum Geschäftsverhalten                | <p>Unsere Richtlinie für das Verhalten im Geschäftsverkehr definiert unsere Erwartungen an das Geschäftsverhalten. Sie definiert Integrität im Geschäftsverkehr als das tatsächliche wie auch das wahrgenommene ethische Geschäftsverhalten, das im Einklang mit dem Verhaltenskodex der Roche-Gruppe steht sowie mit unserer Verpflichtung, unsere Geschäftstätigkeit auf sozial verantwortliche Weise zu führen.</p> <p><a href="https://go.roche.com/behaviour_in_business">go.roche.com/behaviour_in_business</a></p>  |
| Prävention und Aufdeckung von Korruption und Bestechung     | <p>Roche lehnt jede Art von korruptem Geschäftsverhalten ab, wie Bestechung, Gewährung unlauterer Vorteile, Diebstahl, Betrug, Veruntreuung oder Missbrauch von Firmeneigentum. Während die wichtigsten Erwartungen in Bezug auf Integrität im Verhaltenskodex der Roche-Gruppe dargelegt sind, präzisiert und erläutert die Richtlinie für das Verhalten im Geschäftsverkehr die spezifischen Aspekte der Korruptions- und Bestechungsbekämpfung.</p> <p><a href="https://go.roche.com/behaviour_in_business">go.roche.com/behaviour_in_business</a></p>  |
| Schulung zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung       | <p>Mitarbeitende von Roche sowie geschäftskritische Partner werden in einem weltweiten obligatorischen E-Learning in den wichtigsten Compliance-Grundsätzen geschult. Das E-Learning deckt folgende Themen ab: Bestechung und unlautere Vorteile, Geschenke und Unterhaltungsangebote, Interessenkonflikte, Diskriminierung und Belästigung, verantwortungsvolle Nutzung sozialer Medien und elektronischer Kommunikationsmittel sowie Geschäftspartner und Lieferkette.</p> <p>Alle neuen Mitarbeitenden müssen dieses E-Learning absolvieren und ihre Kenntnisse regelmässig sowie nach einer Aktualisierung des Verhaltenskodex der Roche-Gruppe auffrischen.</p> <p><a href="https://roche.com/de/about/governance/code-of-conduct">roche.com/de/about/governance/code-of-conduct</a></p>  |
| Prävention und Aufdeckung von wettbewerbswidrigem Verhalten | <p>Die Wahrung hoher ethischer Standards bei der Einhaltung nationaler und internationaler Gesetze zählt zu den wichtigsten Konzerngrundsätzen. Die uneingeschränkte strenge Einhaltung des Wettbewerbsrechts ist Bestandteil der Unternehmenspolitik und wir unterstützen alle Bemühungen zur Förderung und zum Schutz des Wettbewerbs.</p> <p>Die Richtlinie über das Verhalten im Wettbewerb soll sowohl das Management als auch die Mitarbeitenden über die Grundregeln informieren und ihnen aufzeigen, wie sich diese Regeln auf ihr Verhalten bei Geschäftsentscheiden auswirken.</p> <p><a href="https://go.roche.com/behaviour_in_business">go.roche.com/behaviour_in_business</a></p>  |

**Compliance** (Fortsetzung)

Umgang mit Compliance-Ereignissen (einschliesslich Korruption, Bestechung bzw. wettbewerbswidriger Vorfälle)

Wer von einem möglichen Verstoss gegen den Verhaltenskodex der Roche-Gruppe erfährt, kann und soll unsere Compliance-Experten darauf aufmerksam machen.

Mitarbeitende und Auftragnehmer von Roche können dabei folgende Meldekanäle nutzen:

- Chief Compliance Officer und das weltweite Compliance-Officers-Netzwerk;
- die Roche Group Code of Conduct Help & Advice Line bei Compliance-Fragen oder Unsicherheiten;
- die Roche Group SpeakUp Line, um einen vermuteten Verstoss zu melden, einschliesslich Personen, von denen man glaubt, dass sie etwas getan haben, gerade tun oder möglicherweise tun werden, das gegen den Verhaltenskodex der Roche-Gruppe verstösst.

Die Roche Group SpeakUp Line ist ein Web- und Telefondienst zur vertraulichen und anonymen Meldung von Compliance-Bedenken. Sie steht auch allen Personen zur Verfügung, die nicht bei Roche angestellt sind und nicht als Auftragnehmer arbeiten. Die Roche Group SpeakUp Line wird in 103 Ländern und 53 Sprachen betrieben und ist somit weltweit verfügbar.

Mitarbeitende, die in gutem Glauben Compliance-Bedenken ansprechen, handeln im Interesse von Roche und verdienen Anerkennung. Roche duldet keine Vergeltungsmassnahmen gegen Mitarbeitende, die in gutem Glauben Compliance-Bedenken angesprochen haben.

Roche nimmt alle Meldungen ernst und verpflichtet sich, diese effizient und zeitnah zu untersuchen, den Sachverhalt zu prüfen und, falls erforderlich, angemessene Korrekturmassnahmen und Sanktionen zu ergreifen.

Unser Management, die Chief Compliance Officer und der Chief Audit & Risk Advisory Executive können über unser Meldesystem für Verstösse gegen die Geschäftsethik (Business Ethics Incident Management System, BEIMS) mutmassliche Verstösse erfassen, nachverfolgen und überwachen, von der ersten Meldung bis zur Klärung.

[roche.com/de/about/governance/code-of-conduct](https://roche.com/de/about/governance/code-of-conduct)

## Verstösse gegen den Verhaltenskodex der Roche-Gruppe

Im Jahr 2023 nutzten 240 interne Mitarbeitende und 63 externe Personen die Roche Group SpeakUp Line, die von einem externen Dienstleister betrieben wird. Dabei wurden 78 vermutete Verfehlungen gegen den Verhaltenskodex festgestellt.

Über das Meldesystem für Verstösse gegen die Geschäftsethik wurden der Chief Compliance Officer insgesamt 760 vermutete Verstösse gegen den Verhaltenskodex gemeldet. Davon erwiesen sich 316 als unbegründet und 285 als begründet. 159 sind noch

Gegenstand von Untersuchungen. Als Konsequenz wurden 115 Arbeitsverhältnisse und 4 Vereinbarungen mit Geschäftspartnern gekündigt.

Die im Vergleich zum Vorjahr\* höhere Zahl der gemeldeten vermuteten Verstösse ist darauf zurückzuführen, dass (i) die Roche Group SpeakUp Line für externe Personen geöffnet wurde und dass (ii) die Definition eines Verstosses gegen die Geschäftsethik erweitert wurde, indem das Kriterium der Wesentlichkeit seit dem 1. März 2022 nicht mehr gilt.

\* Geschäftsbericht 2022, Verweis auf die Verstösse gegen den Verhaltenskodex der Roche-Gruppe, Seite 157: [roche.com/ar22d.pdf](https://roche.com/ar22d.pdf)

# Menschenrechte

## Unsere Verpflichtung

Roche fördert die Menschenrechte weltweit, sowohl im eigenen Unternehmen als auch entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Wir verstärken unser Engagement für die Menschenrechte mit einem proaktiven Ansatz und verpflichten uns, der Gesellschaft nicht zu schaden, sondern einen wirkungsvollen positiven Beitrag zu leisten.

Roche unterstützt die Leitprinzipien der Vereinten Nationen (UN) für Wirtschaft und Menschenrechte und ist Unterzeichner des UN Global Compact. Darüber hinaus bekennen wir uns zu den zehn Grundsätzen des UN Global Compact, zur allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und zur Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit sowie zu deren Übereinkommen Nr. 138 und 182. Diese Verpflichtungen sind im Verhaltenskodex der Roche-Gruppe<sup>1</sup> und in unserer Beschäftigungsrichtlinie<sup>2</sup> verankert. Im Jahr 2023 haben wir unser Positionspapier zur Wahrung der Menschenrechte<sup>3</sup>, den Verhaltenskodex für Lieferanten<sup>4</sup> und die Richtlinie zur Sorgfaltspflicht von Geschäftspartnern in Bezug auf Menschenrechte<sup>5</sup> aktualisiert.

Dieser Abschnitt behandelt die Verpflichtungen zur Sorgfaltspflicht und Transparenz in Bezug auf Menschenrechte und Kinderarbeit in

Übereinstimmung mit dem «Achten Abschnitt: Sorgfaltspflichten und Transparenz bezüglich Mineralien und Metallen aus Konfliktgebieten und Kinderarbeit» des Schweizerischen Obligationenrechts und der entsprechenden Vollzugsverordnung über Sorgfaltspflicht und Transparenz bezüglich Mineralien und Metallen aus Konfliktgebieten und Kinderarbeit. Roche fällt nicht unter die Sorgfalts- und Berichterstattungspflichten gemäss Artikel 9 der genannten Verordnung bezüglich Mineralien und Metallen aus Konfliktgebieten und Kinderarbeit.

## Risikomanagement

Unsere Risikomanagementstrategie zielt darauf ab, das Risiko von Menschenrechtsverletzungen systematisch zu identifizieren, zu bewerten, zu mindern und angemessen damit umzugehen, einschliesslich der Beurteilung, ob ein hinreichender Verdacht auf Kinderarbeit besteht.

Im Jahr 2023 haben wir eine konzernweite Risikobewertung bezüglich Menschenrechten durchgeführt, die sowohl unsere eigenen Aktivitäten als auch die von Dritten umfasste. Ziel war es, potenziell negative Auswirkungen unserer Aktivitäten und Geschäftsbeziehungen auf die Menschenrechte zu erkennen, wobei der Schwerpunkt auf den eigenen Aktivitäten und der vorgelagerten Lieferkette lag.

1 [roche.com/de/about/governance/code-of-conduct](https://www.roche.com/de/about/governance/code-of-conduct) | 2 [go.roche.com/roche-group-employment-policy](https://www.roche.com/roche-group-employment-policy) | 3 [go.roche.com/respecting-human-rights](https://www.roche.com/respecting-human-rights) | 4 [go.roche.com/supplier-code-of-conduct](https://www.roche.com/supplier-code-of-conduct) | 5 [go.roche.com/human-rights-due-diligence-for-business](https://www.roche.com/human-rights-due-diligence-for-business)

## Risikomanagement für Menschenrechte

Dreijahreszyklus, Überprüfung und Aktualisierung

### Kommunikation

- Form und Häufigkeit der Kommunikation für alle Zielgruppen festlegen
- Interne und externe Stakeholder informieren



### Bewertung

- Risiken für Menschenrechte identifizieren, zu denen Roche durch eigene Aktivitäten oder damit verbundene Aktivitäten, Produkte oder Dienstleistungen im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit möglicherweise beiträgt
- Konsolidierung und Priorisierung der Risiken anhand ihrer Auswirkung
- Strategien/Pläne zur Risikominderung definieren

### Überwachung

- Strategien/Pläne zur Risikominderung überwachen
- Feedback von internen und externen Stakeholdern einholen (wenn möglich, Prozess zur Materialitätsanalyse nutzen)

### Integration

- Risikoverantwortung, Mittelzuteilung und Prozesse mit den relevanten internen Funktionen koordinieren
- Strategien/Pläne zur Risikominderung umsetzen
- Geeignete qualitative und quantitative Indikatoren festlegen

## Für unsere Geschäftstätigkeit wurden folgende Schwerpunkte identifiziert

| Schwerpunkt                           | Hintergrund und Verpflichtung   | Vermeidung und Minderung  |
|---------------------------------------|---|---|
| Datenschutz                           | <p>Daten sind ein wichtiges Element für die Entwicklung innovativer Therapien und Diagnostika und die Grundlage für den geschäftlichen Erfolg. Wir möchten deshalb ein geschätzter und bevorzugter Partner für alle sein, die solche Daten bereitstellen können, darunter Mitarbeitende, Patientinnen und Patienten und andere Stakeholder.</p> <p>Roche verpflichtet sich, Daten auf legale, faire, legitime und ethische Weise zu sammeln und zu verwenden und stets die Privatsphäre der betroffenen Personen zu respektieren, um deren Vertrauen zu gewinnen und zu bewahren.</p>   | <p>Roche erhebt Daten in Übereinstimmung mit den geltenden Datenschutzgesetzen (z. B. Schweizer Bundesgesetz über den Datenschutz, EU-Datenschutz-Grundverordnung und US Health Insurance Portability and Accountability Act). Dasselbe erwarten wir auch von unseren Dienstleistern und Kooperationspartnern.</p> <p>Ein umfassender Prozess stellt sicher, dass der Datenschutz standardmässig gewährleistet ist und Datenschutzgrundsätze stets eingehalten werden.</p> <p>Roche wendet geeignete Kontroll- und Sicherheitsmassnahmen an, um die Datenschutzrechte der Betroffenen zu schützen. Der Group Privacy Officer koordiniert gemeinsam mit dem Global Privacy Office ein globales Netzwerk von Fachexperten und Datenschutzkoordinatoren in den Roche-Konzerngesellschaften sowie in den globalen und regionalen Geschäftsfunktionen in enger Zusammenarbeit mit Global IT Security and Privacy Governance und anderen globalen Funktionen.</p>   |
| Zugang zur Gesundheitsversorgung      | <p>Der Zugang zur Gesundheitsversorgung ist Teil des SDG 3 (Gesundheit und Wohlbefinden).</p> <p>Als Healthcare-Unternehmen arbeitet Roche mit verschiedenen Stakeholdern zusammen, um die Prävention, die Behandlung und das Management von nichtübertragbaren Krankheiten und Infektionskrankheiten wie HIV, Tuberkulose und Hepatitis C zu verbessern.</p> <p>Darüber hinaus intensivieren wir unsere Bemühungen, bis 2026 die Zahl der Patientinnen und Patienten, die unsere innovativen Therapien in Ländern mit geringem und geringem mittlerem Einkommen (LLMICs) erhalten, zu verdoppeln, und es bleibt unsere Ambition, den Zugang zu neuartigen Diagnostika von hohem medizinischem Nutzen auf der ganzen Welt zu verdoppeln.</p>  | <p>Durch vertrauensvolle Partnerschaften mit globalen, regionalen und lokalen Anspruchsgruppen unterstützen wir Regierungen dabei, Zugangslücken zu schliessen und leistungsfähige und stabile Gesundheitssysteme aufzubauen, auch in LLMICs, in denen laut Weltbank 75% der Weltbevölkerung leben.</p> <p>Die Situationen und die damit verbundenen medizinischen Herausforderungen sind in jedem Land unterschiedlich. Wir arbeiten deshalb mit unseren Partnern an massgeschneiderten Lösungen, die den Gesundheitssystemen der einzelnen Länder entsprechen.</p> <p>Mit unserem Global Access Program ermöglichen wir Menschen in LLMICs den Zugang zu zuverlässigen Diagnostika. Dabei nutzen wir unser Know-how und unsere Innovationen, um Krankheiten wie HIV/Aids, Tuberkulose, Hepatitis C, COVID-19 und humanes Papillomavirus (HPV) / Gebärmutterhalskrebs zu bekämpfen und zu eliminieren.</p>   |
| Ein faires und sicheres Arbeitsumfeld | <p>Roche verpflichtet sich zu fairen Arbeitsbedingungen und zur Achtung der Menschenrechte. Diese Verpflichtungen sind im Verhaltenskodex der Roche-Gruppe und in der Beschäftigungsrichtlinie des Unternehmens verankert. Roche verurteilt jegliche Form von Kinder- und Zwangsarbeit. Roche toleriert die Beschäftigung von Jugendlichen nur im Rahmen gesetzlicher Bestimmungen und unter der Voraussetzung, dass ihr Wohlergehen gewährleistet ist.</p> <p>Roche duldet keinerlei</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Form von psychischer, körperlicher oder sexueller Belästigung oder sonstige Übergriffe, welche die Würde und die Achtung von Mitarbeitenden am Arbeitsplatz beeinträchtigen.</li> <li>• Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund des Geschlechts, des Alters, der Ethnie, der nationalen Herkunft, der Religion, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung, eines HIV/Aids-Status, der Staatsangehörigkeit oder anderer gesetzlicher geschützter Merkmale.</li> </ul> <p>Bei Roche steht die Prävention im Zentrum aller Aktivitäten, Entscheidungen und Massnahmen zur Gewährleistung von Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz (SGU). Unser ganzheitlicher Ansatz zum Thema Wohlbefinden berücksichtigt sowohl die Sicht des Unternehmens als auch die des einzelnen Mitarbeitenden.</p> | <p>Wir fördern eine Kultur der Offenheit, um nichtkonformes Verhalten zu verhindern. Bei Unsicherheiten in Zusammenhang mit dem Verhaltenskodex der Roche-Gruppe stehen Ansprechpartner zur Verfügung.</p> <p>Alle Roche-Konzerngesellschaften müssen sicherstellen, dass die Beschäftigungsrichtlinie von Roche in ihren lokalen Beschäftigungspraktiken korrekt umgesetzt wird und dass alle lokalen Massnahmen die Mindeststandards erfüllen.</p> <p>Roche hält alle Vorschriften im Bereich SGU ein, sowohl für alle Mitarbeitenden als auch für andere Personen, die potenziell von der Geschäftstätigkeit von Roche betroffen sind. Alle Konzerngesellschaften führen Risikobewertungen mit Risikominderungsplänen durch.</p> <p>Ein Managementsystem identifiziert und kontrolliert Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltrisiken. Die Mitarbeitenden werden vor berufsbedingten Gesundheitsgefahren geschützt. Die Risiken und die ergriffenen Minderungsmaßnahmen werden im Rahmen von Arbeitsbereichsanalysen dokumentiert. Den Mitarbeitenden werden Gesundheitschecks, Informationen und Schulungen angeboten.</p> |

### Für unsere Lieferkette wurden folgende Schwerpunkte definiert

| Schwerpunkt                               | Hintergrund und Verpflichtung  | Vermeidung und Minderung  |
|---|--|---|
| Arbeitsbedingungen                        | Lieferanten müssen Mitarbeitende gemäss den geltenden Tarifgesetzen bezahlen, einschliesslich Mindestlöhnen, Überstunden und vorgeschriebener Leistungen. Die Entlohnung muss die Fähigkeiten, die Leistung und die Erfahrung der Mitarbeitenden auf der Grundlage lokaler Wettbewerbsbedingungen berücksichtigen.                               | Unsere Lieferanten müssen die im Verhaltenskodex für Lieferanten verankerten Grundsätze ausdrücklich anerkennen und einhalten. Sie müssen sicherstellen, dass ihre eigenen Lieferanten die Einhaltung dieser Grundsätze in ihren Lieferketten angemessen gewährleisten.   |
| Gesundes Arbeitsumfeld                    | Die Lieferanten müssen sich für gesunde Arbeitsbedingungen einsetzen, die relevanten Gefahren am Arbeitsplatz erkennen und solche Gefahren und den entsprechenden Schutz allen potenziell betroffenen Mitarbeitenden effektiv kommunizieren.   | Die Lieferanten müssen sicherstellen, dass Roche die Einhaltung dieses Verhaltenskodex mit Besuchen im Rahmen unseres PSCI*-basierten Supplier-Sustainability-Assurance-Visit(SSAV)-Programms verifizieren kann.  |
| Faire Behandlung und Nichtdiskriminierung | Lieferanten müssen für einen Arbeitsplatz sorgen, der frei von erniedrigender und unmenschlicher Behandlung, Belästigung und Diskriminierung ist. Aufgrund der Art der Geschäftsbeziehung von Roche mit ihren Lieferanten ist dies besonders in Zusammenhang mit der Arbeitsmigration wichtig, zum Beispiel in Bezug auf die nationale Herkunft. | Geschäftspartner, bei denen ein erhöhtes Risiko für Menschenrechtsverletzungen festgestellt wird, werden in eine Liste von zu überprüfenden Geschäftspartnern aufgenommen und für PSCI-basierte Audits vorgesehen.<br><br>Lieferanten, welche die Erwartungen von Roche in Bezug auf die in diesem Verhaltenskodex genannten Themen nicht erfüllen, können von einer Zusammenarbeit ausgeschlossen werden. Für bestehende Lieferanten werden in einem solchen Fall Massnahmen ergriffen, die bei Nichterfüllung zu einer Kündigung führen können. |

\* Pharmaceutical Supply Chain Initiative (PSCI: [go.roche.com/pscinitiative](https://go.roche.com/pscinitiative))

### Achtung der Menschenrechte in unserer Lieferkette

Im Einklang mit den eigenen Werten und Grundsätzen stellt Roche hohe Erwartungen an ihre Lieferanten in Bezug auf die Menschenrechte.

Unser Engagement für die Wahrung der Menschenrechte bei Geschäftspartnern basiert auf den Grundsätzen der Pharmaceutical Supply Chain Initiative (PSCI). Diese Grundsätze sind in allen Verträgen von Roche sowie im Roche-Verhaltenskodex für Lieferanten verankert.

Wir konzentrieren uns auf die folgenden Aspekte der Menschenrechte:

- Freie gewählte Beschäftigung
- Keine Kinderarbeit
- Gesetzeskonformer Umgang mit jugendlichen Mitarbeitenden
- Faire Behandlung und Nichtdiskriminierung
- Arbeitsbedingungen (Löhne, Zusatzleistungen, Arbeitszeiten)
- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
- Gesundheit und Sicherheit

Diese Erwartungen sind im Verhaltenskodex für Lieferanten festgehalten, zu dessen Einhaltung sich unsere Lieferanten vertraglich verpflichten. Der Verhaltenskodex für Lieferanten wurde im Jahr 2023 aktualisiert und enthält nun menschenrechtliche Aspekte in Bezug auf frei gewählte Beschäftigung, Kinderarbeit und jugendliche Mitarbeitende, faire Behandlung und Nichtdiskriminierung, Löhne, Zusatzleistungen und Arbeitszeiten, Zwangs- oder Pflichtarbeit sowie verantwortungsvolle Beschaffung von Mineralien und Metallen.

Diese Menschenrechtsaspekte sind integraler Bestandteil der risikobasierten Due-Diligence-Prüfung unserer Lieferketten bei potenziellen und bestehenden Lieferanten und Geschäftspartnern. Wir verfügen über einen umfassenden Prozess, um tatsächliche und potenzielle negative Auswirkungen auf die Menschenrechte zu erkennen, zu verhindern, abzuschwächen und zu beheben. Zur Förderung der Transparenz innerhalb unseres Einflussbereichs erwarten wir von unseren Lieferanten und Geschäftspartnern, dass sie Menschenrechtsrisiken bei ihren eigenen Partnern aktiv bewerten und managen.

Die Richtlinie zur Sorgfaltspflicht von Geschäftspartnern in Bezug auf Menschenrechte<sup>6</sup> legt den Rahmen fest, um den Schutz der Menschenrechte in der gesamten Wertschöpfungskette von Roche zu gewährleisten. Globale Leitlinien für die Due-Diligence-Prüfung, einschliesslich der Frage, wie man diese für lokale Märkte entwickelt und implementiert, sind verfügbar.

Die Due-Diligence-Prüfung zum Schutz der Menschenrechte bei Geschäftspartnern umfasst:

- Identifizierung und Bewertung potenzieller und tatsächlicher Risiken für Menschenrechtsverletzungen in unseren eigenen Betrieben, bei unseren Geschäftspartnern und bei Aktivitäten in Zusammenhang mit unserer Geschäftstätigkeit, mit Gewichtung und Priorisierung je nach Schwere und Wahrscheinlichkeit. Roche stellt Mechanismen zur Verfügung, mit denen Mitarbeitende und Geschäftspartner von Roche Bedenken ansprechen können, um bei Bedarf Massnahmen einzuleiten.
- Systematische und regelmässige Überprüfung der Risikoidentifizierung und -bewertung: Die Identifikation und das aktive Management von Risiken sind ein kontinuierlicher Prozess, an dem alle potenziell betroffenen Stakeholder beteiligt sind.
- Die Dokumentation zum Nachweis der Due-Diligence-Prüfung wird gemäss den Anforderungen des konzernweit gültigen Records-Management-Programms von Roche und den geltenden Gesetzen aufbewahrt. Die Berichterstattung über relevante und rechtsverbindliche menschenrechtsbezogene Aktivitäten und die entsprechenden Leistungsindikatoren (KPIs) stellen eine ordnungsgemässe Aufzeichnung und Transparenz gegenüber allen Stakeholdern sicher.

### Vorverträge

Das Risikomanagementprogramm von Roche hat zum Ziel, das Risiko von Menschenrechtsverletzungen systematisch zu identifizieren, zu bewerten, zu mindern und angemessen zu handhaben. Es stellt sicher, dass die Geschäftspartner die Erwartungen von Roche während des gesamten Beschaffungsprozesses erfüllen.

Diese Risikobewertung ist Teil unserer standardisierten Due-Diligence-Prüfung, die vor der Zusammenarbeit mit neuen Partnern durchgeführt wird. Das Beschaffungswesen von Roche verfügt über ein intern entwickeltes Online-Tool zur Erstellung eines Risikoprofils, das auch eine erste Einschätzung des Risikos von Menschenrechtsverletzungen seitens des Geschäftspartners liefert. Die verwendete Methode wird im folgenden Abschnitt beschrieben.

Es dürfen keine Lieferanten beauftragt werden, ohne dass zuvor eine angemessene Prüfung hinsichtlich möglicher negativer Auswirkungen auf die Menschenrechte durchgeführt wurde.

<sup>6</sup> [go.roche.com/human-rights-due-diligence-for-business](https://go.roche.com/human-rights-due-diligence-for-business)

## Kontinuierliches Risikomanagement für Menschenrechte

### Identifizierung von Geschäftspartnern, die hinsichtlich Menschenrechten geprüft werden

Wir verfügen über einen umfassenden, jährlichen Prozess zur Identifizierung von Geschäftspartnern, bei denen ein erhöhtes Risiko für Menschenrechtsverletzungen besteht. Geschäftspartner mit hohem Risiko unterliegen formellen Audits, mit denen die Einhaltung des Roche-Verhaltenskodex für Lieferanten geprüft wird. Zu den Kriterien gehören:

- Zugehörigkeit zu einer Branche, in der gefährdete Bevölkerungsgruppen beschäftigt sein könnten
- Standort in einer Region mit erhöhtem Risiko für Menschenrechtsverletzungen gemäss Menschenrechtsindex
- Verbindung zu Regierungs-, Medien- oder internen Berichten über angebliche Verhaltensweisen, die auf eine tatsächliche oder potenzielle Nichteinhaltung des Roche-Verhaltenskodex für Lieferanten schliessen lassen

Unsere automatisierte Methode zur Bewertung von Menschenrechtsrisiken, die eine Rückverfolgbarkeit in der Lieferkette ermöglicht, umfasst auch eine externe Perspektive zur Risikobewertung, die auf vier anerkannten Indikatoren basiert: KidsRights Index, Global Slavery Index, OECD Index und Global Rights Index. Dabei kommen folgende Daten zur Anwendung:

- Kategorie-codes von Produkten und Dienstleistungen, welche die genaue Branche des Lieferanten und die Art seines Produkts oder seiner Dienstleistung identifizieren, um das damit verbundene Menschenrechtsrisiko zu bewerten; geprüft werden Aktivitäten, die schutzbedürftige Gruppen wie Kinder, Minderjährige, Menschen mit Migrationshintergrund, unterprivilegierte Gesellschaftsgruppen und Menschen mit geringem Bildungsniveau betreffen
- Exakter Standort des Geschäftspartners, um zu beurteilen, ob in dieser Region ein höheres Mass an Menschenrechtsverletzungen zu verzeichnen ist (eingeschränkte Regulierung oder Durchsetzung)
- Frühere oder neue Informationen zu potenziellen Risiken, Dateninput in Zusammenhang mit externen Berichten oder Bedenken zu bestimmten Geschäftspartnern, Regionen oder Branchen

Geschäftspartner, bei denen ein erhöhtes Risiko für Menschenrechtsverletzungen festgestellt wurde, werden in eine Liste von zu überprüfenden Geschäftspartnern aufgenommen und für PSCI-basierte Audits im Rahmen unseres SSAV-Programms vorgesehen.

### Supplier-Sustainability-Assurance-Visit(SSAV)-Programm

Wie bereits erwähnt, können auch weitere risikobasierte Sorgfaltsprüfungen durchgeführt werden, um sicherzustellen, dass Vorfälle wie Menschenrechtsverletzungen erkannt und angegangen werden; dies steht im Einklang mit dem OECD-Leitfaden für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln (OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business) vom 30. Mai 2018. Lieferanten mit hohem Risiko werden vor Ort überprüft, wobei wir im Rahmen unseres PSCI-basierten SSAV-Programms die Einhaltung der Menschenrechte und die gesamt-haftige Compliance mit dem Roche-Verhaltenskodex für Lieferanten direkt beurteilen. Die wichtigsten Merkmale der SSAVs sind:

- Eine regelmässig aktualisierte Liste von zu überprüfenden Lieferanten, die nach der zuvor beschriebenen Methode ermittelt werden
- Ein jährlicher Auditplan, der allen relevanten internen Stakeholdern (z. B. Supplier Relationship Management, Global Procurement Leadership und Risikomanagement) kommuniziert wird
- Einsatz von PSCI-zugelassenen unabhängigen Prüfpersonen
- Dokumentierte Auditberichte unter Verwendung von PSCI-Vorlagen und PSCI-Standards zur Klassifizierung der Ergebnisse anhand von Risikostufen
- Dokumentierte Pläne mit Korrekturmassnahmen, die von den auditierten Lieferanten vorgelegt und bis zum fristgerechten Abschluss überwacht werden
- Folgeaudits, um die Angemessenheit der Massnahmen und kontinuierliche Verbesserungen sicherzustellen
- Offenlegung der Programm-KPIs durch verschiedene öffentliche Berichterstattungsmechanismen von Roche, einschliesslich der Website von Roche
- Ein SSAV-Handbuch, das alle Aspekte des Programms beschreibt

Das SSAV-Programm umfasst auch die Überwachung von Unterlieferanten gemäss den PSCI-Protokollen, basierend auf den Transparenzverpflichtungen im Roche-Verhaltenskodex für Lieferanten. Die SSAV-Audits enthalten deshalb Folgendes:

- Überprüfung der bestehenden Programme und Managementsysteme der Lieferanten, um sicherzustellen, dass deren eigene Lieferanten die Menschenrechte angemessen schützen
- Direkte Beurteilung der Einhaltung der Menschenrechte und Arbeitsbedingungen von Unterlieferanten, die während des Audits an den Standorten der Lieferanten tätig sind

Wird festgestellt, dass ein Lieferant diese Grundsätze nicht einhält, oder bestehen andere ernsthafte Bedenken hinsichtlich der Fähigkeit eines Lieferanten, die Erwartungen von Roche zu erfüllen, verlangt Roche sofortige Korrekturmassnahmen oder, falls sofortige Korrekturmassnahmen nicht möglich sind, ein Konzept zur Behebung der Probleme mit einem konkreten Zeitplan. Wenn schwerwiegende Probleme auftreten und ein Lieferant nicht in der Lage oder willens ist, diese zu beheben, wird Roche als letztes Mittel die Geschäftsbeziehung mit dem Lieferanten beenden und ihn von zukünftigen Aufträgen ausschliessen.

### **Meldung von Bedenken**

Von Mitarbeitenden und Geschäftspartnern wird verlangt, dass sie Vorfälle melden, wenn sie in gutem Glauben der Meinung sind, dass es zu einer Menschenrechtsverletzung gekommen ist. Dazu gehören auch begründete Bedenken hinsichtlich möglicher oder tatsächlicher negativer Auswirkungen im Zusammenhang mit Kinderarbeit.

Die Roche Group SpeakUp Line steht allen internen und externen Personen zur Verfügung, um Compliance-Bedenken zu melden.

Unsere lokalen und regionalen Compliance Officers sind ebenfalls Ansprechpartner, die gemeldete Vorfälle über das Business Ethics Incident Management System (BEIMS) an die Chief Compliance Officer weiterleiten. Menschenrechtsverletzungen, insbesondere bei unseren Lieferanten, können auch von der Einkaufsabteilung identifiziert werden.

Sämtliche gemeldeten Bedenken werden ernst genommen und geprüft. Betroffene Personen (identifiziert oder anonym) sind umfassend vor Vergeltungsmassnahmen geschützt. Ist eine Meldung begründet, werden geeignete Massnahmen zur Behebung getroffen.

### **Unser Meldewesen**

Im Jahr 2023 führten 27 begründete Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechtsverletzungen zur Kündigung von Arbeitsverträgen. Alle Vorfälle standen in Zusammenhang mit Diskriminierung und Belästigung, 25 betrafen Mitarbeitende von Roche, 1 einen Auftragnehmer und 1 einen Geschäftspartner.

Die Einhaltung unserer Menschenrechtsstandards durch Lieferanten wird zudem im Rahmen des SSAV-Programms verifiziert.

Nachhaltigkeitsaudits bei Lieferanten

69

Nachhaltigkeitsaudits ausgelöst durch hohe Menschenrechtsrisiken: 26

Nachhaltigkeitsaudits mit Beanstandungen zu Menschenrechten und Arbeitsbedingungen: 36



Anzahl SGU-Audits bei Lieferanten, die Auftragshersteller betreffen

37

Anlagen und Produktionsmittel

5

Auftragsforschungsinstitute

5

Logistik und Transport

32

Laborbedarf

13



SSAVs pro Branche 2023

Bauwesen und Gebäude

2

Zeitarbeit

3

Abfallmanagement und Reinigung

2

IT und Telekommunikation

7

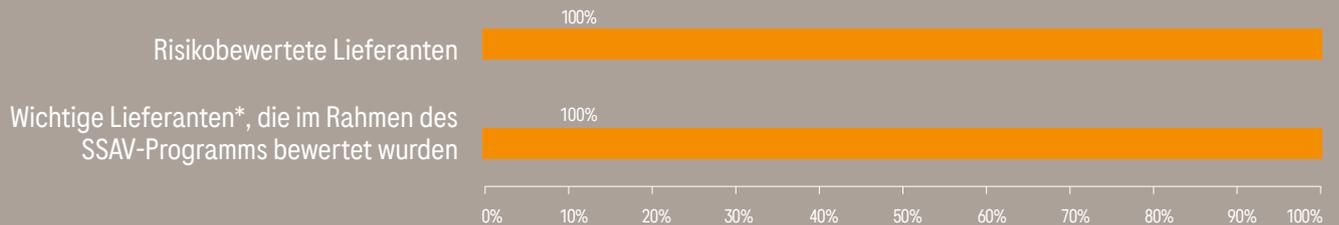
Zu den wichtigsten Beanstandungen gehörten: zu viele und zu schlecht bezahlte Überstunden (10%), nicht gewährte freie Tage oder Ferienansprüche (4%), verzögerte Lohnzahlungen (3%) und nicht ordnungsgemäße Führung von Personal- und Lohnunterlagen (3%).

\* Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz

\*\* Supplier Sustainability Assurance Visit



|   |   |     |
|---|---|-----|
| A | Beanstandungen in Bezug auf Kinderarbeit und jugendliche Mitarbeitende                                      | 7   |
| B | Beanstandungen in Bezug auf Zwangsarbeit  | 20  |
| C | Beanstandungen in Bezug auf die Vergütung von Überstunden   | 18  |
| D | Gesamtzahl aller Beanstandungen mit möglichen Auswirkungen auf die Menschenrechte (einschliesslich A bis C) | 111 |



## Erfolgreiche Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern zur Vermeidung von negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte

Zwischen 2021 und 2022 hat Roche verschiedene Beobachtungen in Zusammenhang mit Menschenrechten und fairen Arbeitsbedingungen im Logistiksegment gemacht.

Im Rahmen des SSAV-Programms durchgeführte Audits haben gezeigt, dass es in der Logistikbranche verschiedene Bereiche gibt, in denen die Unternehmen keine geeigneten Richtlinien und Verfahren zum Schutz der Arbeitnehmerrechte eingeführt haben. Ein häufiges Problem war, dass die Arbeitsbedingungen (insbesondere Überstunden und Urlaubstage) der Lkw-Fahrer und des Lagerpersonals nicht angemessen kontrolliert wurden. Alle Verstösse wurden im abschliessenden Auditbericht festgehalten und in einen Plan mit entsprechenden Korrekturmassnahmen aufgenommen.

Zu den Korrekturmassnahmen gehörten die Umsetzung von geeigneten Richtlinien und Verfahren zur Gewährleistung der Rechte der Mitarbeitenden, darunter ein

elektronisches Zeiterfassungssystem oder Kontrollmechanismen innerhalb der bestehenden betrieblichen Abläufe, sowie die Einführung spezieller Schulungen für Vorgesetzte, um deren Bewusstsein für menschen- und arbeitsrechtliche Fragen zu schärfen.

Die Wirksamkeit und die Effizienz der im Rahmen des Plans eingeleiteten Korrekturmassnahmen wurde in Folgeaudits durch unabhängige externe Prüfpersonen bestätigt.

Wir sind uns bewusst, dass wir entlang der gesamten Lieferkette aktiv mit unseren Lieferanten und Geschäftspartnern zusammenarbeiten müssen, um das Risiko zu minimieren, dass Vorschriften, insbesondere in Bezug auf Menschenrechte und faire Arbeitsbedingungen, nicht eingehalten werden. Gleichzeitig verbessern wir kontinuierlich unsere internen Sorgfaltsprüfungen, um sämtliche Aktivitäten und Risikoanalysen über alle Bereiche hinweg abzudecken.

\* Wichtige Lieferanten sind solche, die mit der risikobasierten Methode für Supplier Sustainability Assurance Visits (SSAVs) bewertet wurden.

## 9. Umwelt

Der fortschrittliche Ansatz von Roche in Bezug auf Umweltschutz und Umweltmanagement zeigt unser starkes Engagement zur Minderung von Risiken und ist integraler Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit.

Umweltschutz ist für Roche nichts Neues. Seit vielen Jahren setzen wir uns dafür ein, unseren ökologischen Fussabdruck zu verkleinern und mehr erneuerbare Ressourcen zu nutzen, während wir gleichzeitig unser globales Geschäft ausbauen. Um dies zu erreichen, haben wir in allen Bereichen unseres Unternehmens Massnahmen zum Schutz der Umwelt getroffen.

Roche will Umweltrisiken durch ein multidisziplinäres Präventions- und ein erfolgreiches Umweltmanagementsystem verringern. Expertenteams an allen Standorten identifizieren Risiken und entwickeln Pläne zu deren Minderung. Sie vermitteln den Mitarbeitenden und anderen Stakeholdern Grundsätze und Richtlinien und helfen ihnen, die erforderlichen Massnahmen umzusetzen.

Das Thema Prävention gehen wir mit dem gleichen Verantwortungsbewusstsein und der gleichen Methodik an wie Fragen zu Qualität, Produktivität und Kosteneffizienz. Unser Umweltprogramm umfasst operative Strategien zur Eindämmung des Klimawandels, zur Reduktion von Emissionen, zur Ressourceneffizienz, zu Umweltaspekten im Beschaffungswesen sowie zur Wasser- und Abfallbewirtschaftung. Wir ergänzen diese Strategien durch konkrete und quantitative mittelfristige (2025) und langfristige (2050) Ziele. Wir überwachen unsere Umweltleistung laufend anhand wichtiger Leistungsindikatoren (KPIs). So haben wir eine bessere Übersicht und Kontrolle über unsere Auswirkungen und können Bereiche mit Verbesserungspotenzial identifizieren. Das hilft uns, unsere hohen Standards einzuhalten und unsere Ziele zu erreichen.

### Verbesserung der Ökobilanz

Im Rahmen unseres Engagements für eine nachhaltige Entwicklung sind wir bestrebt, neue, umweltschonendere Technologien und Prozesse einzusetzen, um die Belastung der Umwelt zu minimieren. Wir messen die Umweltauswirkungen unserer Aktivitäten anhand der Ökobilanzmethode des Schweizer Bundesamtes für Umwelt. Bis 2025 wollen wir unsere Ökobilanz im Vergleich zu 2019 um mindestens 36% verbessern. 2023 haben wir unsere Ökobilanz gegenüber 2019 um insgesamt 32,8% verbessert. Verglichen mit 2022 spiegelt sich dies in einer Verbesserung von 2% wider. Dies ist auf eine Verringerung der Phosphoremissionen, eine verstärkte Nutzung nachhaltiger Energien und einen geringeren Wasserverbrauch zurückzuführen.

### Treibhausgas(THG)-Emissionen

Die pharmazeutische und diagnostische Industrie muss als Mitverursacherin der weltweiten THG-Emissionen geeignete Massnahmen ergreifen, um ihre Auswirkungen zu verringern. Roche hält sich an internationale Vereinbarungen, wie das Pariser Abkommen, sowie nationale Gesetze auf Standortebene, die Ziele und Zeitpläne für die Reduktion von Emissionen vorgeben. THG-Emissionen sind ein wesentlicher Bestandteil unserer Umweltauswirkungen, daher haben wir ehrgeizige, aber realistische Reduktionsziele festgelegt, die mit den neuesten klimawissenschaftlichen Erkenntnissen in Einklang stehen. Wir haben uns im Rahmen der Science Based Targets initiative (SBTi) verpflichtet und werden unsere Ziele zur Genehmigung einreichen. Unser langfristiges Ziel ist es, die THG-Emissionen Scope 1 und 2 bis 2050 auf null zu reduzieren. Das heisst, wir

### Wichtigste Nachhaltigkeitsthemen

- Klimawandel, THG und Energie
- Luftverschmutzung
- Wasser
- Kreislaufwirtschaft



Expertenteams an allen Standorten identifizieren Umweltrisiken und entwickeln Pläne zu ihrer Minderung. Sie vermitteln den Mitarbeitenden und anderen Stakeholdern Grundsätze und Richtlinien und helfen ihnen, die erforderlichen Massnahmen umzusetzen.

konzentrieren uns auf unsere eigenen betrieblichen Emissionen, statt auf CO<sub>2</sub>-Kompensationen zu setzen. Kurzfristig wollen wir die THG-Emissionen Scope 1 und 2 bis 2025 gegenüber 2019 um 40% reduzieren. 2023 haben diese Emissionen um 6,9% abgenommen, was auf die verstärkte Nutzung von nachhaltiger Energie zurückzuführen ist.

### Unser Programm für THG-Emissionen Scope 3

Emissionen in der Lieferkette sind ein wesentlicher Teil unseres gesamten Fussabdrucks. 2023 haben wir unser Dekarbonisierungsprojekt lanciert: Gemeinsam mit Lieferanten, Industrie, Gesundheitssystemen und Finanzinstituten beschleunigen wir die Entwicklung, um Netto-Null-Emissionen zu erreichen. Im Rahmen der Sustainable Markets Initiative (SMI) konzentrieren wir uns derzeit darauf, kritische Bereiche zu identifizieren, die Lieferketten im Gesundheitswesen und in der Patientenversorgung zu dekarbonisieren sowie digitale Lösungen für eine nachhaltige klinische Forschung bereitzustellen. Dabei ist die Einbindung unserer Lieferanten zentral. Über die SMI und die Pharmaceutical Supply Chain Initiative (PSCI) teilen wir unseren Lieferanten unsere Erwartungen mit, auch in Bezug auf die Offenlegung von Emissionen und die Verpflichtung zu wissenschaftsbasierten Zielen. 2023 haben sich die Scope-3-Emissionen um 7,4% verringert. Die Emissionen aus Geschäftsflügen, Abfällen und der Verwendung verkaufter Produkte (Diagnostikinstrumente) sind im Berichtszeitraum gestiegen. Die Emissionen in der Lieferkette gingen im Einklang mit den geringeren Drittausgaben zurück, insbesondere für das COVID-19-Portfolio und bedingt durch die detailliertere Bewertung der (aktivitätsbasierten) Emissionsfaktoren.

### Einhaltung von Umweltvorschriften

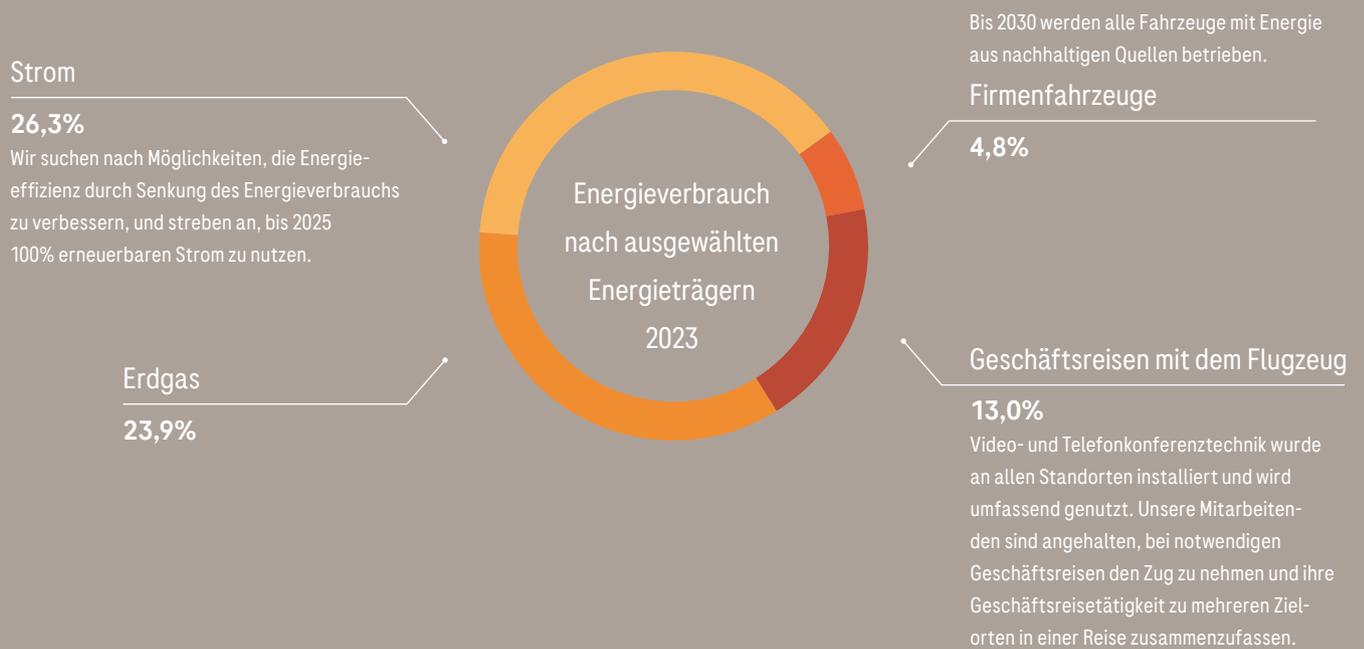
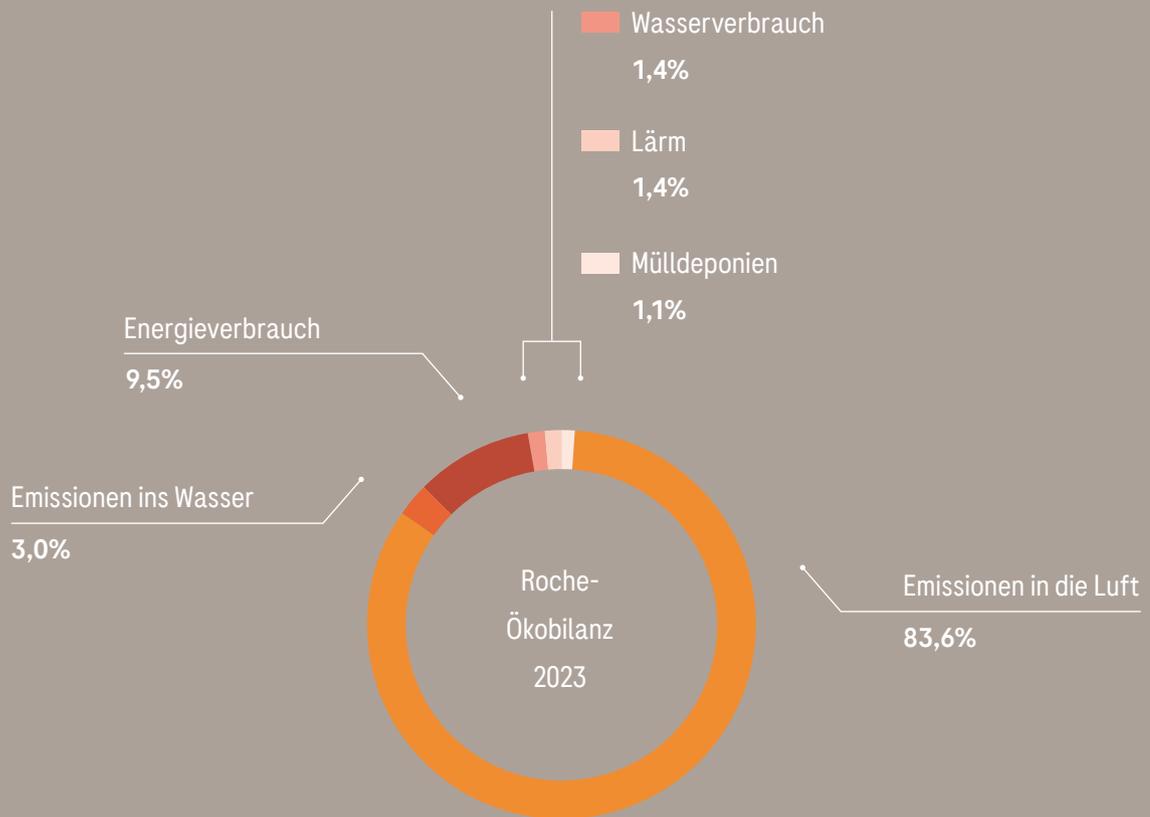
Ein weltweites Team von Roche-Mitarbeitenden ermittelt Risiken für Menschen, Güter, die Umwelt und die Reputation des Unternehmens. Auditoren der Abteilung für Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz (SGU) prüfen alle Produktionsanlagen

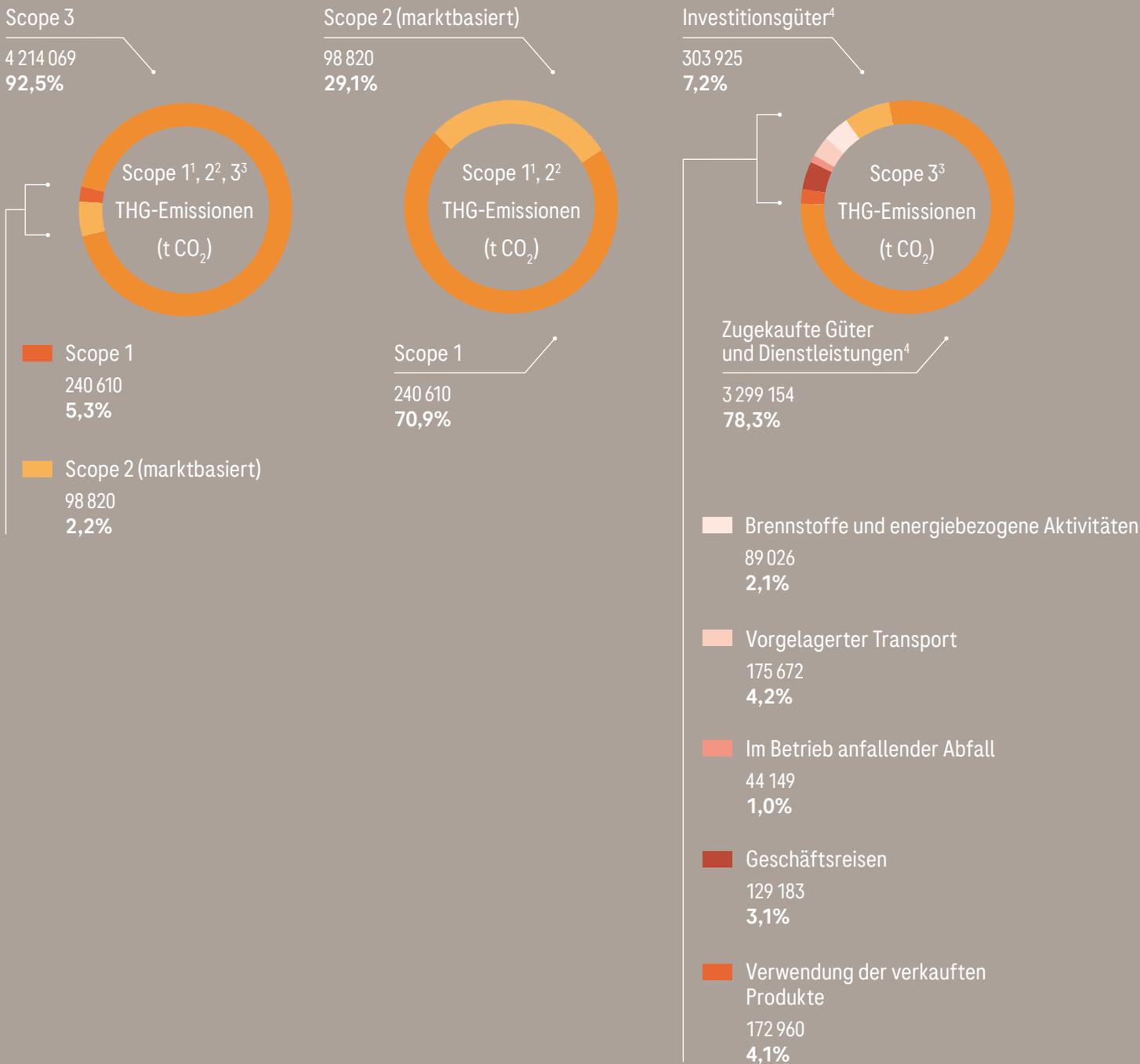
von Roche unter ökologischen Aspekten sowie auf die Einhaltung von Umweltschutzgesetzen bzw. internen Standards. Von unseren Auftragsherstellern, Lieferanten und Dienstleistern erwarten wir, dass sie die gleichen Standards erfüllen wie wir. Dazu überprüfen wir die Abläufe unserer Lieferanten und geben Verbesserungsempfehlungen ab. Werden unsere Standards nicht eingehalten, fordern wir Verbesserungen, die wir aktiv überwachen und unterstützen, oder wir kündigen den Vertrag.

### Verbesserung der Datenqualität

Roche spielt eine zentrale Rolle bei der Förderung der Gesundheitsversorgung, indem sie Millionen von Menschen weltweit mit lebensrettenden Medikamenten, Therapien und Diagnostika versorgt. In unserem Streben nach Innovation und therapeutischem Fortschritt müssen jedoch Sicherheit und Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden sowie die Umweltverträglichkeit an erster Stelle stehen. Genaue und zuverlässige Daten sind der Schlüssel zu ethischen, nachhaltigen und verantwortungsvollen Praktiken. Genaue Daten zu Arbeitssicherheit und Umweltverträglichkeit helfen uns, potenzielle Risiken und Gefahren zu erkennen. So können wir Präventivmassnahmen ergreifen und das Risiko von Arbeitsunfällen, Verletzungen und Umweltschäden senken. Daten sind auch unerlässlich, um nachzuweisen, dass wir alle Vorschriften einhalten.

Letztes Jahr hat Roche ihre Datenerhebungsprozesse überarbeitet und unternehmensweit massgeblich angepasst, um eine effizientere und genauere Erfassung von SGU-Daten zu ermöglichen. Dank dieser Effizienzgewinne konnten wir Initiativen zur Arbeitsplatzsicherheit lancieren, die es unseren Mitarbeitenden erlauben, die Behandlungsergebnisse für Patienten bei geringerer Umweltbelastung weiter zu verbessern. Durch den Zugang zu Echtzeitdaten sind wir in der Lage, aussagekräftige Erkenntnisse auf dynamischere Weise zu gewinnen als früher. Roche plant, die Erforschung innovativer Technologien im Bereich SGU weiter auszubauen.





1 Direkte Emissionen innerhalb von Roche | 2 Indirekte Emissionen von eingekaufter Energie | 3 Indirekte Emissionen, die durch unsere Unternehmense-tätigkeit ausserhalb von Roche verursacht werden | 4 Die Berechnung basiert auf dem GHG Protocol und folgt einem hybriden, aktivitätsbezogenen Ansatz.

**Energieverbrauch** in Terajoule

|  | 2023  | 2022  | 2021  | 2020  |
|--|-------|-------|-------|-------|
| Total (Scope 1 und Scope 2, marktbasierend)                                  | 8 438 | 8 396 | 8 306 | 8 420 |
| Energieverbrauch (Scope 1 und Scope 2, marktbasierend, in GJ/Mitarbeitenden) | 76    | 78    | 79    | 81    |

GJ = Gigajoule

**Halogenierte Kohlenwasserstoffe** in Tonnen\*

|               | 2023 | 2022   | 2021   | 2020 |
|---------------|------|--------|--------|------|
| Inventar      | 74,1 | 85,1** | 88,6** | 92,0 |
| Freisetzungen | 1,5  | 3,5    | 1,5    | 1,5  |

\* Globaler Bestand einschliesslich Chugai, Genentech und Ventana

\*\* Enthält Daten von zusätzlichen Roche-Standorten sowie einen grösseren Umfang von halogenierten Kohlenwasserstoffen als in den Vorjahren.

**Luftemissionen** in Tonnen

|                | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 |
|----------------|------|------|------|------|
| VOCs*          | 79   | 80   | 86   | 73   |
| Feinstaub      | 17   | 16   | 18   | 16   |
| Stickoxide     | 100  | 113  | 118  | 113  |
| Schwefeldioxid | 3    | 2    | 4    | 3    |

\* Flüchtige organische Verbindungen

**Wasserverbrauch und -abgabe**

|   | 2023 | 2022 | 2021 | 2020 |
|---|------|------|------|------|
| Wasserentnahme (in Millionen m <sup>3</sup> )                     | 16,7 | 14,9 | 15,4 | 14,9 |
| Wasserverbrauch (in Millionen m <sup>3</sup> )                    | 2,5  | 2,9  | 2,7  | 2,8  |
| Nach Behandlung in Gewässer eingeleitete organische Stoffe (in t) | 49   | 80   | 76   | 76   |
| Nach Behandlung in Gewässer eingeleitete Schwermetalle (in kg)    | 418* | 137  | 131  | 174  |

\* Der Anstieg von Schwermetallen war auf zusätzliche Meldungen von Eisen und Mangan zurückzuführen.

**Deponierte oder verbrannte Abfälle** in Tonnen

|              | 2023*  | 2022   | 2021     | 2020   |
|--------------|--------|--------|----------|--------|
| Ungefährlich | 10 538 | 9 087  | 10 357   | 11 139 |
| Gefährlich   | 17 051 | 14 587 | 15 110** | 13 332 |

\* 2023 bewertete eine unserer Konzerngesellschaften ihre Abfallentsorgungsklassifizierung neu, was zu einem Anstieg der gemeldeten Zahlen führte.

\*\* Der Anstieg bei den gefährlichen Abfällen ist auf die Umverteilung von Elektronikabfällen zu gefährlichen Abfällen zurückzuführen.

Die Umweltdaten von Spark Therapeutics und Flatiron Health sind in den Umweltergebnissen von Roche nicht enthalten.

## 10. Global Citizenship – unsere gesellschaftliche Pflicht

Ob in den Bereichen Gesellschaft, Kunst und Kultur oder Umwelt und Bildung: Unsere gemeinnützigen Programme haben alle das Ziel, durch Partnerschaften eine nachhaltige Wirkung zu erreichen.

Was bedeutet es, als Unternehmen seine gesellschaftliche Pflicht wahrzunehmen? Für Roche heisst dies, in den Gemeinschaften, in denen wir leben und arbeiten, einen Beitrag zu leisten, um Gesundheit und Nachhaltigkeit zu fördern – und dies mit einer langfristigen Wirkung.

Doch das schaffen wir nicht alleine. Seit wir 1918 gemeinsam mit dem Internationalen Komitee vom Roten Kreuz (IKRK) die ersten gemeinnützigen Projekte lancierten, arbeiten wir mit zuverlässigen Partnern zusammen. In der heutigen, sich schnell verändernden Welt sind Partnerschaften wichtiger denn je. Unser Ansatz beruht zunehmend auf einer integrierten Zusammenarbeit mit mehreren Anspruchsgruppen gleichzeitig.

Mit unseren Richtlinien<sup>1</sup> stellen wir sicher, dass alle von uns unterstützten Projekte strenge Kriterien bezüglich Qualität, Innovation und Nachhaltigkeit erfüllen und die hohen Integritätsstandards des Verhaltenskodex der Roche-Gruppe strikt einhalten. Unser Sustainability Group Reporting System GAIA dokumentiert und überwacht die in diesem Bereich eingesetzten Mittel.

Im Jahr 2023 haben wir verschiedene Projekte in den folgenden vier Schwerpunktbereichen unterstützt: Gesellschaft und Umwelt, humanitäre und soziale Aktivitäten, Wissenschaft und Bildung sowie Kunst und Kultur.

### Gesellschaft und Umwelt

Der Roche Children's Walk – der grösste gemeinnützige Anlass von Roche, für den sich

Mitarbeitende auf der ganzen Welt engagieren – feierte 2023 sein 20-jähriges Bestehen. Mehr als CHF 23 Millionen wurden in den 20 Jahren an Spenden für Projekte zur Förderung der Entwicklung und Bildung von Kindern gesammelt.<sup>2</sup>

Das freiwillige Engagement der Mitarbeitenden ist auch ein zentraler Bestandteil unseres «Secondment Programme», das auf einem grossen Pool von Fachkräften basiert, die entsprechend ihren Kompetenzen auf freiwilliger Basis bei Nicht-regierungsorganisationen (NGOs) mitarbeiten. Und das in zwei Bereichen: Wissenschaft und Bildung sowie humanitäre Hilfe und Gesundheit. So leisteten über 40 Mitglieder des globalen Teams GPS Digital Excellence von Roche mehr als 400 Stunden Freiwilligenarbeit für die NGO Swisscontact, die sich für nachhaltige Entwicklung in Entwicklungsländern einsetzt. Das Team unterstützte Swisscontact bei der Ausarbeitung einer digitalen Strategie, mit der die Organisation ihre Präsenz und ihr Image verbessern konnte.

Eine schnelle, partnerschaftliche Katastrophenhilfe ist wichtiger denn je. Um Hilfsorganisationen vor Ort bestmöglich zu unterstützen und den betroffenen Gemeinden beim Wiederaufbau zu helfen, arbeiten wir eng mit unseren Konzerngesellschaften zusammen.

Nach den Erdbeben in der Türkei und in Syrien im Februar 2023 trug Roche gemeinsam mit internationalen Partnern dazu bei, eine lückenlose Gesundheitsversorgung sicherzustellen. In der Türkei halfen wir in vier Städten beim Aufbau von sechs Gesundheitsstationen; in Adlyaman, einer der

<sup>1</sup> [go.roche.com/donations-and-non-commercial-sponsorship](https://www.roche.com/donations-and-non-commercial-sponsorship) | <sup>2</sup> Siehe Beitrag über das Jubiläum auf Seite 118 dieses Berichts.

### Wichtigste Nachhaltigkeitsthemen

- Nachhaltige Gesundheitssysteme und Gemeinschaften
- Dialog mit Anspruchsgruppen



Studierende nehmen im Rahmen von Roche Continents an einem Workshop zum Thema nachhaltiges Färben im Atelier LUMA teil, einem Designforschungsprogramm von LUMA Arles in Frankreich.

am stärksten betroffenen Städte, unterstützten wir die Ausstattung eines Familiengesundheitszentrums. Nach Syrien lieferten wir zwei hoch spezialisierte mobile Gesundheitseinheiten.

Seit 2017 unterstützt Roche das IKRK dabei, Hunderttausenden notleidenden Menschen in Mali einen leichteren Zugang zu sauberem Wasser und grundlegenden Dienstleistungen zu verschaffen, oft an Orten, wo andere Hilfsorganisationen nicht hinkommen. Insgesamt erhielten so bis 2023 über 300 000 Menschen besseren Zugang zu Trinkwasser. Seit 2006 haben wir gemeinsam mit dem IKRK ähnliche Projekte auch in anderen Ländern unterstützt, so in Pakistan, Äthiopien, Liberia, Uganda, Burundi, Eritrea und Guinea.

#### Wissenschaft und Bildung

Die Förderung der nächsten Generation wissenschaftlicher Führungskräfte ist uns wichtig. So unterstützen wir die Internationale Chemie-Olympiade (IChO), einen jährlichen Wettbewerb für die talentiertesten Chemiestudierenden aus aller Welt. Im Jahr 2023 gastierte der Wettbewerb erstmals seit seiner Gründung 1968 in der Schweiz. Wir sind stolz darauf, dass Vivian Michael Huber, Goldmedaillengewinner 2023, eine Lehre bei Roche im Bereich Synthese absolviert.

Zudem setzen wir uns weiterhin für Ausbildungsprogramme ein. Denn in einer Welt, in der es an Gesundheitspersonal fehlt, ist dies unerlässlich. So vergeben wir in Schwellenländern eine Vielzahl von Stipendien, um neues Fachpersonal<sup>3</sup> auszubilden.

#### Kunst und Kultur

Der interdisziplinäre Austausch zur Förderung von Kreativität und Innovation hat bei Roche eine lange Tradition. So bringt das Programm Roche Continents talentierte internationale Studierende von europäischen Universitäten zusammen, damit sie gemeinsam in die vielfältige Welt der Kunst und Wissenschaft eintauchen können. 2023 fand Roche

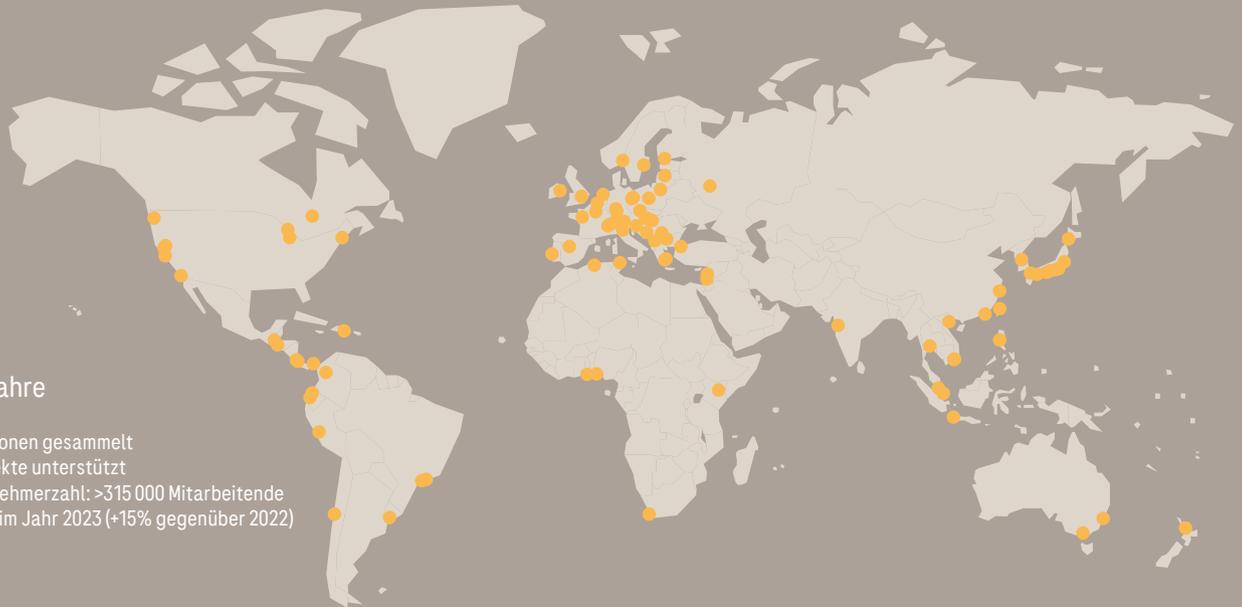
Continents in Zusammenarbeit mit dem Kulturzentrum LUMA Arles in Frankreich statt. Im Fokus standen Klimawandel, Nachhaltigkeit und Humankapital. Severin Schwan, Verwaltungsratspräsident von Roche, André Hoffmann, Vizepräsident des Roche-Verwaltungsrates, und Hans Clevers, Leiter Roche Pharma Forschung und Frühe Entwicklung, regten die Studierenden zu Diskussionen über Wissenschaft, Nachhaltigkeit und die Bedeutung ethisch verantwortungsbewusster Unternehmen an.

Die Parallelen zwischen Kunst und Wissenschaft zeigten sich auch im Rahmen des Zehn-Jahres-Jubiläums von Roche Young Commissions. In Zusammenarbeit mit dem Lucerne Festival gaben wir erneut Werke bei jungen Komponisten in Auftrag und brachten diese mit zwei Mitarbeitenden aus unserer Forschung zusammen, Eoin O'Connor und Shanon Seger. Nach einem Besuch der beiden jungen Komponisten David Moliner und Hovik Sardaryan in den Labors von Roche wurden deren eindruckliche Werke im Konzertsaal des KKL Luzern uraufgeführt. In einem Eröffnungsdialo diskutierten Hans Clevers und ein Komponist über die Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Kunst. Auch Teresa Graham, CEO Roche Pharma, widmete ihre Begrüßungsrede diesem Thema.

Bei Roche wird Multikulturalität gelebt, ein Wert, der unsere diverse und inklusive Kultur widerspiegelt. Deshalb sind wir stolz darauf, Culturescapes zu unterstützen, ein alle zwei Jahre stattfindendes Festival zur Förderung von Kunst, interkulturellem Dialog und Networking. 2023 stand unter dem Motto Sahara. Roche fungierte unter anderem als Gastgeber der Eröffnungsveranstaltung, einer Tanzproduktion mit dem Titel «C La Vie» von Serge Aimé Coulibaly, einem bekannten Tänzer und Choreografen aus Burkina Faso. Wie die gesamte Veranstaltung war der Tanz eine Hommage an die Vielfalt und die Einzigartigkeit des Lebens. Solche Anlässe bieten die einmalige Chance, die reiche künstlerische und kulturelle Diversität zu erleben, die uns so am Herzen liegt.

<sup>3</sup> Darunter Pflegefachkräfte (z. B. Onkologie-Pflegefachpersonen in Indonesien), Pflegehilfskräfte, Labormitarbeitende usw.

## 170 Standorte in 75 Ländern haben am Roche Children's Walk 2023\* teilgenommen



### Über 20 Jahre

- CHF 23 Millionen gesammelt
- >1 000 Projekte unterstützt
- Totale Teilnehmerzahl: >315 000 Mitarbeitende inkl. 23 000 im Jahr 2023 (+15% gegenüber 2022)

## Langfristige Allianzen und Partnerschaften für eine nachhaltige Wirkung

### Roche Commissions

12 renommierte Komponistinnen und Komponisten arbeiteten mit Forscherinnen und Forschern von Roche zusammen und wurden im Rahmen des Lucerne Festivals vorgestellt.

### Roger Federer Foundation

>67 000 Kinder nahmen am Programm zur Förderung der Schulreife teil.

20 Jahre  
Partnerschaft  
mit Roche

### UNICEF

>450 000 Kinder erhielten Bildungsunterstützung.

>30 000 Kinder erhielten Zugang zu Programmen zur Förderung der frühkindlichen Entwicklung.

### Culturescapes

17 Kunst- und Kulturveranstaltungen förderten Dialog, Diversität, Gleichstellung und Inklusion.

\* Karte der teilnehmenden Standorte, nicht abschliessend

# 11. Informationssicherheit

Für Roche bedeutet Sicherheit mehr als die Einhaltung von Vorschriften. Sie ist ein strategischer Vorteil und entscheidend für unser Ziel, dass Menschen länger und besser leben können.

Unsere Arbeit beruht auf Daten, und die Integrität dieser Daten muss geschützt werden. Informationssicherheit ermöglicht es uns, den medizinischen Fortschritt voranzutreiben ohne die Bedrohung durch mögliche Cyberattacken, die ein Unternehmen für Sekunden, Minuten oder sogar Monate lahmlegen können. Sie schützt auch unsere Partner – Gesundheitsorganisationen, die nur mit Unternehmen zusammenarbeiten können, deren Systeme weder Geräte noch Produkte und vor allem keine Patientendaten gefährden.

## **Patientensicherheit und Datenschutz**

Datenschutz und Sicherheit der Patientinnen und Patienten sind für Roche von grösster Bedeutung. Wir halten uns an die geltenden internationalen, regionalen und lokalen Gesetze, Vorschriften, Standards, Richtlinien und vertraglichen Verpflichtungen. Unsere zahlreichen Zertifizierungen belegen, dass Roche über ein umfassendes Informationssicherheitsmanagementsystem verfügt. Dazu gehören eine starke Security Governance, ein modernes Risikomanagement, wirksame Sicherheitskontrollen und -prozesse, angemessene Abläufe für IT- und Informationssicherheit, Engagement auf allen Führungsebenen und ein sehr hohes Bewusstsein der Mitarbeitenden im Umgang mit Cybersicherheit und Datenschutz.

## **Integrierte Sicherheit und Datenschutz**

Unsere digitalen Lösungen wie navify sorgen für eine sichere Datenintegration in allen Bereichen des Gesundheitswesens und beschleunigen den Zugang zu Innovationen und Erkenntnissen. Um sensible Kunden- und Patientendaten zu

schützen und gleichzeitig die gesetzlichen Datenschutzbestimmungen (z. B. HIPAA in den USA und DSGVO in der EU) zu erfüllen, setzen wir auf mehrstufige Sicherheitsmassnahmen mit modernsten Kontrollmechanismen.

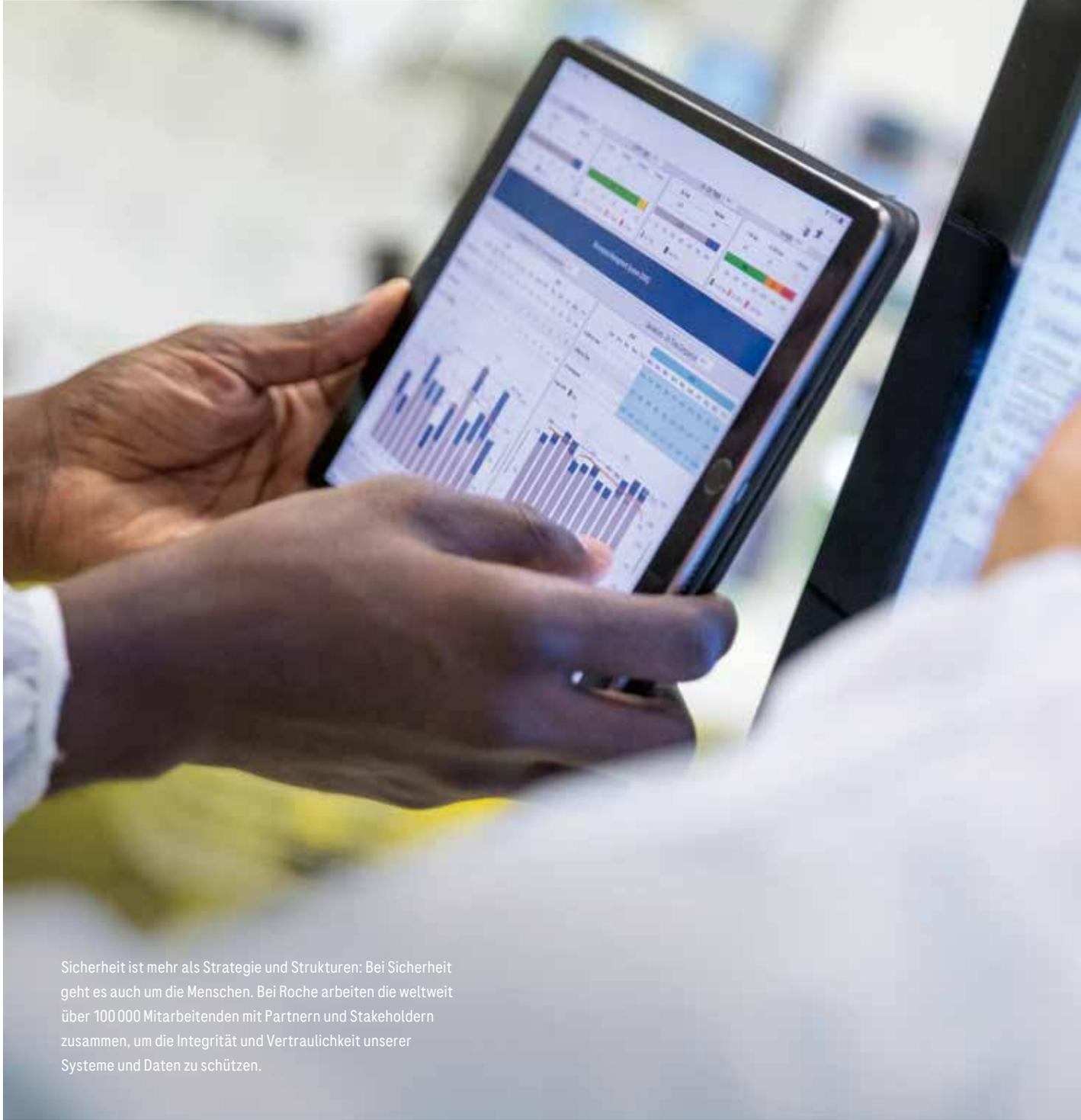
## **Sicherheit dank Einfachheit**

Cybersicherheit ist eine gemeinsame Verantwortung. Wir sorgen dafür, dass unsere Forscherinnen und Forscher, aber auch unsere Partnerinnen und Partner arbeiten können, ohne ständig Angst vor Sicherheitsverletzungen haben zu müssen. Tim Ehrhart, Chief Information Security Officer von Roche, formuliert es so: «Ziel des Sicherheitsteams ist es, unauffällig zu sein. Wir halten uns im Hintergrund und schaffen eine Umgebung, in der sich unsere Mitarbeitenden und Partner auf das konzentrieren können, was für sie Priorität hat, anstatt sich um ihre Cybersicherheit sorgen zu müssen.»

Unser Sicherheitskonzept ermöglicht uns eine sichere Zusammenarbeit von überall und zu jeder Zeit. Viele Unternehmen tauschen Laptops für internationale Reisen aus und verbieten die Verwendung privater Geräte. Wir sind jedoch der Meinung, dass restriktive Richtlinien die Arbeit unserer Mitarbeitenden nur erschweren, ohne gleichzeitig die Sicherheit nennenswert zu erhöhen. Besonders heute, in der Zeit nach Corona, verlangen – und verdienen – die Menschen die Freiheit, sich mit ihrem Unternehmen zu verbinden, wo auch immer sie sich befinden. Dies wird durch Massnahmen erreicht, die ein einfaches Benutzererlebnis gewährleisten, indem die Sicherheit von Anfang an eingeplant ist.

### Wichtigste Nachhaltigkeitsthemen

- Compliance und Geschäftsethik
- IT, Data Governance, Datenschutz und Cybersicherheit



Sicherheit ist mehr als Strategie und Strukturen: Bei Sicherheit geht es auch um die Menschen. Bei Roche arbeiten die weltweit über 100 000 Mitarbeitenden mit Partnern und Stakeholdern zusammen, um die Integrität und Vertraulichkeit unserer Systeme und Daten zu schützen.

### Safety by Design

Unser IT-System ist von Grund auf sicher konzipiert. Mit anderen Worten: Wir minimieren die Nutzung virtueller privater Netzwerke, setzen auf Cloud-Computing zur Aufteilung von Daten und verfolgen eine Politik des Just-in-time-Zugriffs (dabei wird der Zugriff auf Systeme und Anwendungen für bestimmte Zeiträume und nach Bedarf gewährt, um die Risiken zu minimieren). Sollte es zu einer Sicherheitslücke kommen, wird sie eingedämmt und stellt daher keine Bedrohung für unsere weiteren Systeme dar.

Safety by Design heisst, dass wir besser auf potenzielle Lücken vorbereitet sind. Es ergeben sich somit eher kleinere Unannehmlichkeiten als grössere Vorfälle. Dieser Ansatz führt dazu, dass die Nutzerinnen und Nutzer sich so wenig wie möglich mit Sicherheitsfragen auseinandersetzen müssen. Er ist zudem nachhaltiger, da weniger Geräte benötigt werden, was wiederum die Umweltbelastung senkt. Das Ergebnis ist eine kosteneffiziente, widerstandsfähige Sicherheitslösung, die nachhaltige Innovationen unterstützt und unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit gibt, in einer sicheren Umgebung flexibel zu bleiben.

### Menschen fördern und befähigen

Sicherheit ist mehr als Strategie und Strukturen: Bei Sicherheit geht es auch um die Menschen. Bei Roche arbeiten die weltweit über 100 000 Mitarbeitenden mit Partnern und Stakeholdern zusammen, um die Integrität und Vertraulichkeit unserer Systeme und Daten zu schützen. Alle unsere Mitarbeitenden müssen Schulungen zur IT-Sicherheit und zum Datenschutz besuchen. Darüber hinaus investieren wir stark in die kontinuierliche Weiterbildung, um sicherzustellen, dass unsere technischen Fachleute

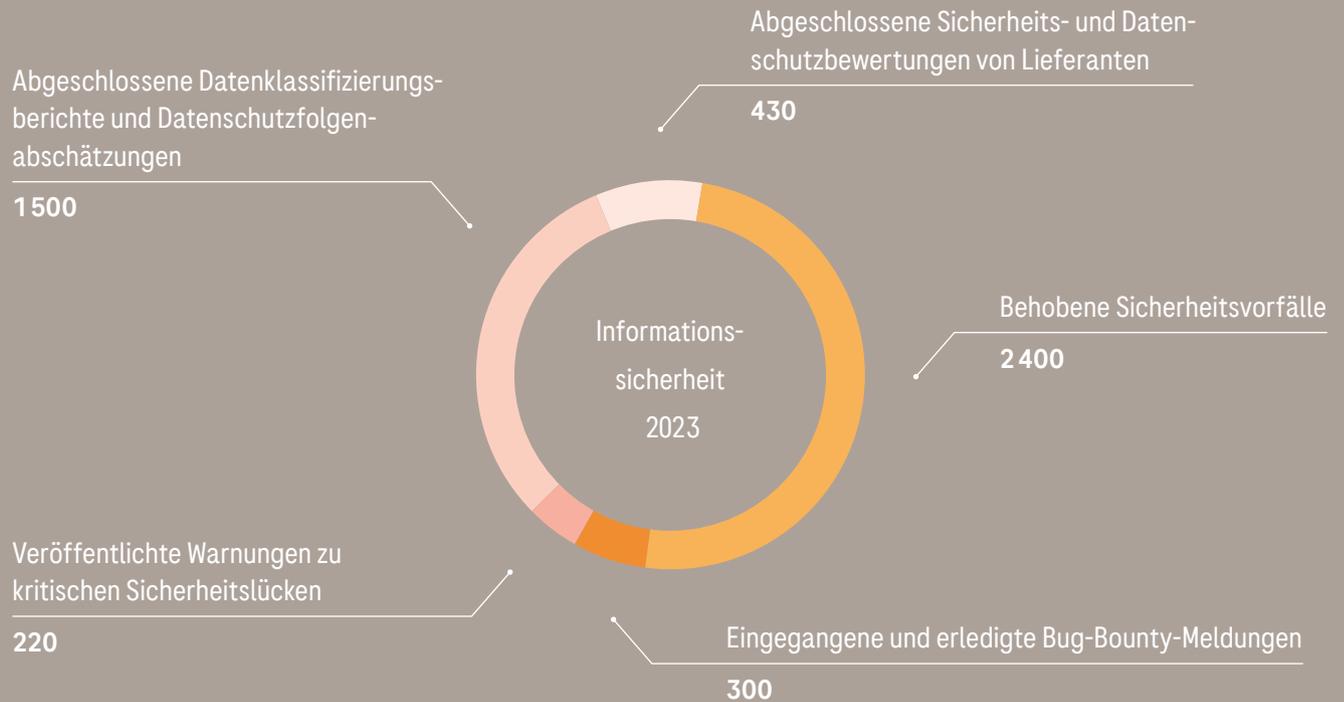
sowohl den Branchentrends als auch den sich ständig verändernden Cyberbedrohungen immer einen Schritt voraus sind. Dies trägt dazu bei, dass wir auf Gefahren vorbereitet sind und sie proaktiv abwehren können.

### Ausbau unserer internen Sicherheitsressourcen

Die IT-Sicherheitsfachleute sind Teil unserer Organisation und unserer Unternehmenskultur. Wie alle Mitarbeitenden von Roche setzen auch sie sich für unsere Ziele ein. Sie bringen vielfältige Kompetenzen aus den Bereichen Telekommunikation, Finanzen, Behörden und Gesundheitswesen mit. Die Integration der Informationssicherheit in unsere Geschäftsstrategie bedeutet, dass wir im Gegensatz zu vielen unserer Mitbewerber den Grossteil unserer Aktivitäten in diesem Bereich nicht auslagern. Stattdessen konzentrieren wir uns darauf, unsere internen Sicherheitskompetenzen auszubauen. «Indem wir ein positives und befriedigendes Arbeitsumfeld schaffen, erhöhen wir unsere Fähigkeit, Toptalente im Sicherheitsbereich zu gewinnen und zu binden», so Tim.

### Laufend testen und verbessern

Da sich die Bedrohungen ständig weiterentwickeln, verbessert unser Team unsere Sicherheitsvorkehrungen laufend und verfolgt dabei einen mehrschichtigen Ansatz. Wir führen Penetrationstests, Tests auf Sicherheitslücken im Internet und tägliche Tests des Netzwerkperimeters durch. Dank unseres starken Netzwerks aus Partnern profitieren wir unter anderem vom externen Fachwissen von Sicherheitsfachleuten aus dem Gesundheitswesen, von Behörden, Technologieanbietern und privaten Unternehmen.



**95% der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** sind sensibilisiert und tragen dazu bei, IT-Sicherheitsrisiken und Cyberbedrohungen zu verhindern.

**USD 143 000** Belohnung für externe Sicherheitsforscher im Jahr 2023.

## Compliance und Zertifizierungen

Patientensicherheit und Datenschutz sind für Roche von grösster Bedeutung. Wir halten uns an die geltenden internationalen, regionalen und lokalen Gesetze, Vorschriften, Standards, Richtlinien und vertraglichen Verpflichtungen. Die nebenstehenden Zertifizierungen belegen, dass Roche über ein umfassendes Informationssicherheitsmanagementsystem mit einer starken Security Governance, einem modernen Risikomanagement, wirksamen Sicherheitskontrollen und -prozessen sowie angemessenen Abläufen für IT- und Informationssicherheit verfügt.

## Zertifizierungen

ISO 27001  
 ISO 27701  
 SOC 2 Typ 2  
 Cyber Essentials+ (UK)  
 HITRUST

# Bericht des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

mit begrenzter Sicherheit über ausgewählte nicht-finanzielle Informationen 2023 an den Corporate Governance- und Nachhaltigkeits-Ausschuss der Roche Holding AG, Basel

Wir wurden vom Corporate Governance- und Nachhaltigkeits-Ausschuss beauftragt, eine betriebswirtschaftliche Prüfung mit einer begrenzten Sicherheit über die ausgewählten nicht-finanziellen Informationen (einschliesslich Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen)) im Geschäftsbericht 2023 ('Bericht') der Roche Holding AG und ihren konsolidierten Tochtergesellschaften ('Roche-Gruppe') für den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023 durchzuführen.

## Umfang und Prüfungsgegenstand

Unsere betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit bezieht sich auf die im Bericht 2023 offengelegten ausgewählten nicht-finanziellen Informationen (einschliesslich THG-Emissionen) für den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023.

Die folgenden im Bericht veröffentlichten, ausgewählten nicht-finanziellen Informationen 2023 sind Prüfungsgegenstand:

- Die folgenden im Bericht offengelegten Personalkennzahlen in allen wesentlichen Aspekten:
  - Anzahl der Mitarbeitenden (ausgedrückt in Vollzeitäquivalenten), Mitarbeitende in Teilzeit- und Vollzeit sowie Mitarbeitende nach Division/ Operational Divisional Group (ODG) im Diagramm auf Seite 58 des Berichts;
  - Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Grafik auf Seite 57 des Berichts; und
- Die folgenden Kennzahlen zu Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz ('SGU') (einschliesslich THG-Emissionen für Scope 1 & 2 und Scope 3, die aus Geschäftsreisen

resultieren), in allen wesentlichen Aspekten, die im Bericht offengelegt werden:

- Grafik zur Sicherheit und Gesundheit von Mitarbeitenden auf Seite 63 des Berichts;
- Roche-Ökobilanz und Energieverbrauch nach ausgewählten Energieträgern in den Diagrammen auf Seite 81 des Berichts; und
- Alle Kennzahlen in den Tabellen und Diagrammen auf den Seiten 82 und 83 (ausser Scope 3: Investitionsgüter, zugekaufte Güter und Dienstleistungen, Brennstoffe und energiebezogene Aktivitäten, vorgelagerter Transport, im Betrieb anfallender Abfall, Verwendung der verkauften Produkte).

## Kriterien

Die ausgewählten 2023 nicht-finanziellen Informationen (einschliesslich THG-Emissionen) wurden durch den Corporate Governance- und Nachhaltigkeits-Ausschuss der Roche Holding AG auf Basis des Dokuments «2023 Non-financial reporting indicators definitions and scope» (die «angemessenen Kriterien») erstellt, welches auf der Roche Webseite [go.roche.com/non-financial-reporting-scope-2023](https://go.roche.com/non-financial-reporting-scope-2023) verfügbar ist.

## Inhärente Grenzen

Die Genauigkeit und Vollständigkeit der ausgewählten 2023 nicht-finanziellen Informationen (einschliesslich THG-Emissionen) unterliegen inhärent vorhandenen Grenzen, welche aus der Art und Weise der Datenerhebung, -berechnung und -schätzung resultieren. Darüber hinaus unterliegt die Quantifizierung der THG-Emissionen einer inhärenten Unsicherheit aufgrund unvollständiger wissenschaftlicher Erkenntnisse, die verwendet werden, um Faktoren in Bezug auf Werte zu bestimmen, die erforderlich sind, um

PricewaterhouseCoopers AG, Birchstrasse 160, Postfach, CH-8050 Zürich  
Telefon: +41 58 792 44 00, [www.pwc.ch](http://www.pwc.ch)

Emissionen verschiedener Gase zu kombinieren. Unser Prüfbericht sollte deshalb im Zusammenhang mit dem Dokument «2023 Non-financial reporting indicators definitions and scope» der Roche-Gruppe sowie die betroffenen Richtlinien Dritter zu den ausgewählten 2023 nicht-finanziellen Informationen gelesen werden.

#### **Verantwortung des Corporate Governance- und Nachhaltigkeits-Ausschusses**

Der Corporate Governance- und Nachhaltigkeits-Ausschuss der Roche Holding AG ist für die Erstellung und Darstellung der ausgewählten nicht-finanziellen Informationen (einschliesslich THG-Emissionen) im Bericht 2023 in Übereinstimmung mit dem Dokument «2023 Non-financial reporting indicators definitions and scope» verantwortlich. Diese Verantwortung beinhaltet die Ausgestaltung, Implementierung und Aufrechterhaltung angemessener interner Kontrollen mit Bezug auf die Erstellung der angegebenen nicht-finanziellen Informationen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen als Folge von Verstössen oder Irrtümern sind. Darüber hinaus ist der Corporate Governance- und Nachhaltigkeits-Ausschuss für die Auswahl und die Anwendung des Dokuments «2023 Non-financial reporting indicators definitions and scope» und das Führen angemessener Aufzeichnungen verantwortlich.

#### **Unabhängigkeit und Qualitätsmanagement**

Wir sind im Einklang mit dem International Code of Ethics for Professional Accountants (einschliesslich den International Independence Standards) ausgegeben vom International Ethics Standards Board for Accountants (IESBA Code) von Roche Holding AG unabhängig. Diese Anforderungen legen fundamentale Grundsätze für das berufliche Verhalten bezüglich Integrität, Objektivität, beruflicher Kompetenz und erforderlicher Sorgfalt, Verschwiegenheit und berufswürdigen Verhaltens fest.

PricewaterhouseCoopers AG wendet den Internationalen Standard für Qualitätsmanagement 1 an, der von ihr verlangt, ein Qualitätsmanagementsystem zu entwerfen, zu implementieren und zu betreiben, einschliesslich Richtlinien oder Verfahren zur Einhaltung ethischer Ansprüche, beruflicher Standards und geltender gesetzlicher und behördlicher Anforderungen.

#### **Verantwortung des unabhängigen Wirtschaftsprüfers**

Unsere Verantwortung ist es, eine betriebswirtschaftliche Prüfung mit begrenzter Sicherheit durchzuführen und auf der Grundlage unserer Prüfung eine Schlussfolgerung über die im Bericht offengelegten, ausgewählten 2023 nicht-finanziellen Informationen (einschliesslich THG-Emissionen) von Roche-Gruppe abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) «Betriebswirtschaftliche Prüfungen, die weder Prüfungen noch Reviews von vergangenheitsorientierten Finanzinformationen darstellen» und dem International Standard on Assurance Engagements 3410, Assurance Engagements on Greenhouse Gas Statements ('ISAE 3410'), publiziert vom International Auditing and Assurance Standards Board vorgenommen. Nach diesem Standard haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und unsere Prüfungshandlungen so zu planen und durchzuführen, dass begrenzte Sicherheit darüber erlangt wird, ob die ausgewählten 2023 nicht-finanziellen Informationen (einschliesslich THG-Emissionen) in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit dem Dokument «2023 Non-financial reporting indicators definitions and scope» erstellt worden sind.

Unter Berücksichtigung von Risiko- und Wesentlichkeitsüberlegungen haben wir Prüfungshandlungen durchgeführt, um ausreichende und geeignete

Prüfungsnachweise zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des unabhängigen Prüfers. Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit unter ISAE 3000 (Revised) und ISAE 3410 sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sowohl in Bezug auf Risikoeinschätzungsverfahren und Verständnis interner Kontrollen als auch in Bezug auf die Handlungen, die auf die eingeschätzten Risiken durchgeführt werden, so dass dementsprechend eine geringere Sicherheit gewonnen wird.

Im Wesentlichen haben wir folgende Arbeiten durchgeführt:

- *Evaluation der Anwendung der Richtlinien der Roche-Gruppe*  
Prüferische Durchsicht der Anwendung der Roche Gruppenrichtlinien zur ausgewählten nicht-finanziellen Berichterstattung auf Basis des Dokuments «2023 Non-financial reporting indicators definitions and scope»;
- *Standortbesuche und Befragung des Managements*  
Besuch ausgewählter Standorte aus den Divisionen Pharma und Diagnostics in China, Deutschland, Italien und den USA. Die Auswahl der Standorte erfolgte aufgrund quantitativer und qualitativer Kriterien;  
Befragung der Personen, welche an den besuchten Standorten und am Hauptsitz für die Erhebung und Verarbeitung der Daten zuständig sind, um deren Verständnis und Anwendung der nicht-finanziellen Richtlinien auf Basis des Dokuments «2023 Non-financial reporting indicators definitions and scope» der Roche-Gruppe zu ermitteln;

- *Beurteilung der Kennzahlen*  
Stichprobenweise Prüfung der Nachweise für ausgewählte Kennzahlen zu Personal und SGU bezüglich Vollständigkeit, Richtigkeit, Angemessenheit und Konsistenz;
- *Prüferische Durchsicht der Dokumentation und Analyse relevanter Grundsatzdokumente*  
Prüferische Durchsicht der relevanten Dokumentation auf der Basis von Stichproben, einschliesslich der Grundsätze zur nicht-finanziellen Berichterstattung und der Handhabung der Berichterstattungsstrukturen und -dokumentation der Roche-Gruppe; und
- *Beurteilung der Prozesse und der Datenkonsolidierung*  
Beurteilung der Prozesse zur Erhebung und Verarbeitung der nicht-finanziellen Informationen in Bezug auf Personal und SGU hinsichtlich ihrer Zweckmässigkeit, und Aufnahme und Beurteilung des Prozesses der Datenkonsolidierung auf Gruppenebene.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unsere Schlussfolgerung zu dienen.

### Schlussfolgerung

Bei unserer Prüfung sind wir nicht auf Sachverhalte gestossen, aus denen wir schliessen müssten, dass die ausgewählten 2023 nicht-finanziellen Informationen (einschliesslich THG-Emissionen) der Roche-Gruppe für den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023 im Bericht 2023 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit dem Dokument «2023 Non-financial reporting indicators definitions and scope» erstellt worden sind.

### Vorgesehene Nutzer und Verwendungszweck des Berichts

Dieser Bericht ist nur für den Corporate Governance- und Nachhaltigkeits-Ausschuss der Roche Holding AG bestimmt und wurde ausschliesslich erstellt, um ihm über die ausgewählten 2023 nicht-finanziellen Informationen (einschliesslich THG-Emissionen) Bericht zu erstatten, und für keinen anderen Zweck. Mit der Abgabe unserer Schlussfolgerung akzeptieren und übernehmen wir keine Verantwortung (rechtlich oder in anderer Weise) oder Haftung für die Verwendung unseres Berichts einschliesslich der Schlussfolgerung für andere Zwecke oder gegenüber anderen Personen, welchen unser Bericht vorgelegt wird oder in deren Händen er gelangen mag, und andere Personen können sich auf unsere Schlussfolgerung nicht berufen.

Wir erlauben die Weitergabe unseres Berichts nur als Ganzes und zusammen mit den angemessenen Kriterien, damit der Corporate Governance- und Nachhaltigkeits-Ausschuss darlegen kann, dass

er seiner Governance-Verantwortung mit der Beauftragung eines unabhängigen Berichts über die ausgewählten 2023 nicht-finanzielle Informationen (einschliesslich THG-Emissionen) nachgekommen ist, ohne dass wir damit eine Verantwortung oder Haftung gegenüber irgend-einer anderen Partei übernehmen. Soweit gesetzlich zulässig, übernehmen oder akzeptieren wir keine Verantwortung gegenüber irgendjemand anderes als dem Corporate Governance- und Nachhaltigkeits-Ausschuss der Roche Holding AG für unsere Arbeiten oder diesen Bericht.

PricewaterhouseCoopers AG

Bruno Rossi

Raphael Rutishauser

Zürich, 31. Januar 2024

*Die Pflege und Integrität der Internetseite der Roche Holding AG liegt in der Verantwortung des Corporate Governance- und Nachhaltigkeits-Ausschusses; die von den unabhängigen Wirtschaftsprüfern durchgeführten Arbeiten beinhalten keine Berücksichtigung der Pflege und Integrität der Internetseite von Roche Holding AG, und dementsprechend übernehmen die unabhängigen Wirtschaftsprüfer keine Verantwortung für Änderungen, die möglicherweise an den präsentierten Informationen oder Kriterien aufgetreten sind, seit sie auf der Internetseite präsentiert wurden.*



# Unser Beitrag

Unser Engagement für Innovation und Zusammenarbeit führt zu bedeutenden Veränderungen, nicht nur für Patientinnen und Patienten, sondern auch für andere Menschen und Gemeinschaften auf der ganzen Welt. Die Geschichten dahinter zeigen, wie wichtig die Arbeit unserer Mitarbeitenden ist und was sie bewirken kann.



Als Patientenexperte hat Antoine seit 2019 dazu beigetragen, dass Mitarbeitende von Roche die Erfahrungen von Menschen mit multipler Sklerose (MS) besser verstehen können.

## Antoine hilft uns als Betroffener, die Behandlung von Menschen mit MS zu verbessern

Als Antoine 2009 erfuhr, dass er an schubförmig remittierender multipler Sklerose erkrankt war, war er schockiert, aber auch erleichtert. Da er auf einem Auge nicht mehr sehen konnte und sein Kopf kribbelte, hatte er eine tödliche Krankheit befürchtet. «Ich war froh, dass es kein Hirntumor war», erinnert er sich. Die Diagnose behielt er für sich. Als Ingenieur in einem Unternehmen für medizinische Geräte in seinem Heimatland Frankreich hatte er immer ein Lächeln im Gesicht, auch wenn es ihm schwerfiel, sich zu konzentrieren oder Treppen zu steigen. Beim Jahresgespräch teilte ihm sein Chef mit, dass seine Leistungen nachgelassen hätten und man ihn entlassen wolle. «Sie wussten nicht, dass ich MS habe», erinnert sich der 44-jährige Antoine. «Ich brach zusammen und weinte.»

Diese Erfahrung machte Antoine ganz zu Beginn seiner MS-Erkrankung, einer Autoimmunerkrankung, von der 2,9 Millionen Menschen<sup>1</sup> betroffen sind. Sie ist die häufigste nicht traumatische Ursache für eine Behinderung bei jungen Menschen. Doch dann entschied sich Antoine für Transparenz. Heute berichtet er regelmässig über sein Leben mit MS, um Roche dabei zu helfen, die Behandlung zu verbessern. Er ist eines der 1 500 Mitglieder von CareRing, einer internen Gemeinschaft von Mitarbeitenden, die selbst Patientinnen oder Patienten sind oder eine erkrankte Person betreuen. Diese Community bietet einen sicheren und vertraulichen Raum, um Erfahrungen auszutauschen und zu Projekten in den entsprechenden Therapiebereichen beizutragen.

Dank der Zusammenarbeit mit Patienten-Communities können wir bislang ungedeckte Bedürfnisse besser verstehen und gemeinsam (auch mit Familien, Betreuungspersonen und Patientenorganisationen) Lösungen entwickeln, welche die personalisierte Medizin in jeder Phase der Arzneimittelentwicklung bis hin zur Versorgung vorantreiben.

Als Patientenexperte hat Antoine seit 2019 durch seinen Mut, seine Ehrlichkeit und sein grosses Engagement für die Perspektive der Betroffenen wertvolle Erkenntnisse geliefert. Dank ihm ist unsere patientenorientierte Dokumentation leicht verständlich und unser integrierter Strategieplan (iSP) für MS auf die Bedürfnisse abgestimmt. «Antoine war eine grosse Bereicherung, da er nicht nur seine eigenen Erfahrungen, sondern auch die gesamte Perspektive der Patientengemeinschaft einbrachte», sagt Marco Parisi, der die Entwicklung des iSP für MS leitete. «Er hat uns geholfen, eine bedürfnisorientierte Strategie zu entwickeln und zu erkennen, wie bei MS ein ‹Gewinn› aussieht.»

Antoine hat auch dazu beigetragen, dass Mitarbeitende von Roche die Erfahrungen von Menschen mit MS besser verstehen können. Das hat unsere Schulungsprogramme, die wir im Rahmen unserer MS-Therapie mit Ocrevus anbieten, ideal ergänzt.

### Echte Inspiration für alle

Antoine absolvierte bei Roche ein Praktikum als Teil eines nationalen Programms, das Reintegrationsmöglichkeiten und finanzielle Unterstützung für Menschen mit Behinderungen bietet. Mit der Unterstützung von The Valuable 500 engagiert sich Roche für die Integration von Menschen mit Behinderungen. Der Einsatz von Antoine wurde durch das RocheAbility-Netzwerk zur Förderung der Integration von Menschen mit Behinderung ermöglicht und war für Roche einer der ersten dieser Art. Seitdem berät Antoine uns rund vier Stunden pro Woche, sofern er sich gut genug fühlt und nicht in der Reha ist.

«Einen Patienten im Team zu haben, ist branchenweit einzigartig», erklärt Christine Eighteen, Global Patient Partnership Leader bei Roche für MS. Sie arbeitet eng mit Antoine zusammen. «Ich bin stolz darauf, dass Roche Menschen mit Krankheiten wie

<sup>1</sup> [go.roche.com/atlasofms-number-of-people-with-ms](https://go.roche.com/atlasofms-number-of-people-with-ms)

MS weiterbeschäftigt, und ich bin dankbar für den Mehrwert, den sie unserem Unternehmen bieten.»  
«Die Zusammenarbeit mit Roche hat etwas Befreiendes, weil ich nicht das Gefühl habe, behindert zu sein», so Antoine. «Als Patientenexperte spreche ich über MS, nutze meine grauen Zellen und kann Menschen helfen. Und das ist wirklich wichtig für mich. Ich helfe den Menschen, MS besser zu verstehen.»

### Rückschläge

Antoines positive Einstellung gegenüber seiner Krankheit hat uns in unserem Engagement für die Verbesserung des Lebens von Menschen mit MS bestärkt. Nach seiner Diagnose traf sich Antoine mit Fachleuten für Neurologie, Physiotherapie und Psychologie, um sich mit den weniger sichtbaren Auswirkungen seiner Krankheit auseinanderzusetzen. «MS bedeutet nicht nur physische Symptome», erklärt Antoine. «Man sieht vielleicht, dass ich Probleme habe, zu gehen und mein Gleichgewicht zu halten, und müde bin, aber man sieht mir zum Beispiel nicht an, dass ich Dinge schneller vergesse. Die Auswirkungen einer Krankheit wie MS sind vielfältig.»

Wie für andere Betroffene begann auch für Antoine nach der Diagnose die Suche nach der für ihn am besten geeigneten Behandlung. Er lernte, sich selbst Injektionen zu geben – «was mir nicht leicht fiel, weil sie häufig nötig waren und mich jedes Mal daran erinnerten, dass ich MS habe», erklärt Antoine. Rückschlägen und schwierigen Tagen begegnet er positiv. «Ich möchte meiner Tochter nicht zeigen, dass Papa krank oder müde ist oder sich mit vielem schwertut. Auch wenn ich eine schlechte Nacht hatte, begrüße ich sie morgens immer mit einem Lächeln.»

Als Antoine sich an das Leben mit MS gewöhnt hatte, zog er nach Basel, wo seine Frau Katie eine Stelle bei Roche fand. Auch er begann, eine neue Stelle zu suchen, und traf auf ein neues Ärzteteam. Seit Kurzem haben Antoine und sein medizinisches Team jedoch die Vermutung, dass sich seine MS zu einer

sekundär progredienten MS entwickeln könnte. Sie ist durch eine allmähliche Verschlechterung der Symptome ohne eindeutige Remissionsperioden gekennzeichnet. Das beunruhigt ihn, da die Behandlungsmöglichkeiten bei dieser Art von MS begrenzt sind.

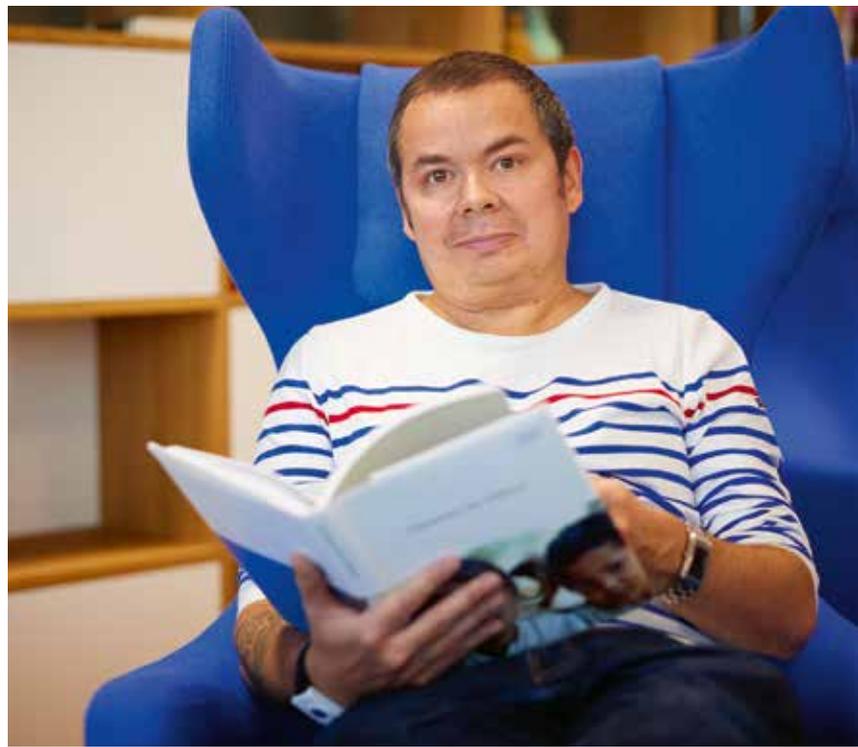
Als Vorbereitung auf die bevorstehenden kognitiven Beeinträchtigungen hat Antoines Team bei Roche Massnahmen getroffen, damit er seine Aufgaben wahrnehmen kann. Wenn er eine Reha benötigt, die mitunter kurzfristig und zeitintensiv sein kann, passt sich Roche an. «Wir bleiben als Unternehmen immer flexibel, weil sich seine Verfügbarkeit je nach seinem Zustand ändert und seine Gesundheit immer oberste Priorität hat», erklärt Christine.

### Anpassung an eine neue Realität

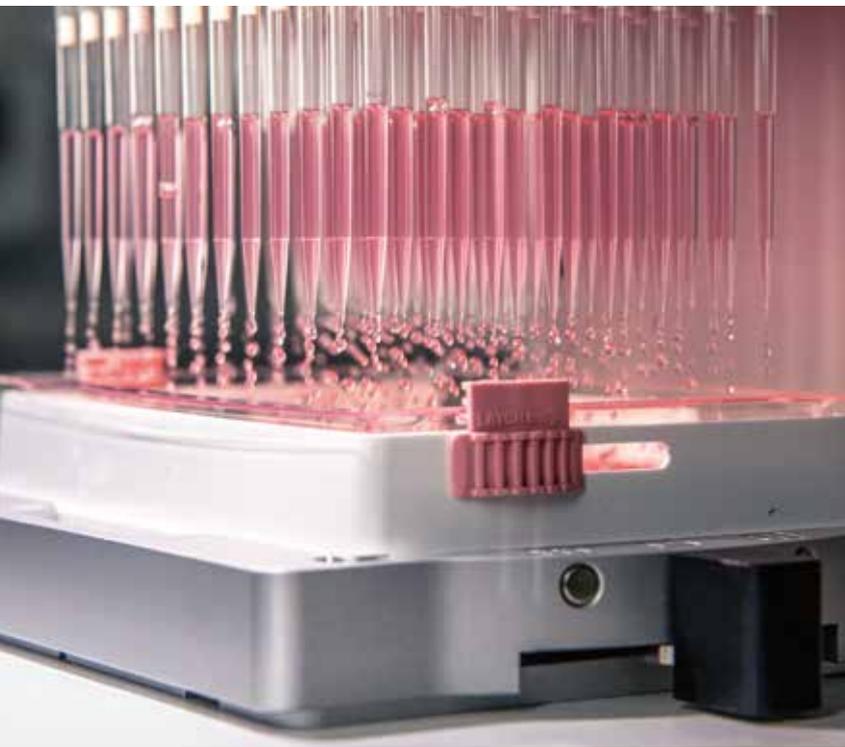
Um noch mehr Einfluss auf die Aspekte seiner Gesundheit zu nehmen, die er kontrollieren kann, verzichtet Antoine seit Kurzem auf Alkohol und hat seine Ernährung umgestellt. «Ich habe eine Tochter, ich habe eine Familie, ich kann immer noch arbeiten, ich kann immer noch viele Dinge tun. Deshalb konzentriere ich mich jetzt auf das, was ich tun kann, und nicht auf das, was ich verloren habe.»

Antoine trägt weiterhin dazu bei, dass Roche das Leben von Menschen mit MS besser versteht und so die Behandlung verbessern kann. Er ist ein geschätzter Kollege, der uns mit seinem Engagement und seiner Anpassungsfähigkeit inspiriert. «Anpassung ist für mich und alle MS-Betroffenen ganz zentral. Seit ich diese Erkrankung habe, muss ich mich immer wieder von Neuem anpassen.»

Antoine sagt, dass es ihm heute leichter fällt, um Hilfe zu bitten, und dass er eine neue Sichtweise auf das Leben hat. «MS rückt die Dinge ins rechte Licht. Ich mache mir keine Sorgen mehr um Kleinigkeiten. Die Krankheit verändert unsere Denkweise und unser Verhalten. Sie hat mein Verhalten drastisch verändert – zum Besseren, denke ich.»



Antoine treibt das Verständnis von Roche für das Leben mit MS weiter voran, sein Feedback hat dafür gesorgt, dass unsere patientenorientierten Materialien leicht verständlich sind.



Menschliche Modellsysteme und damit verbundene Spitzentechnologien haben das Potenzial, die Abhängigkeit von Tierversuchen erheblich zu reduzieren und den Arzneimittelentwicklungsprozess zu beschleunigen.

# Institute of Human Biology: ein Booster für die Erforschung und Entwicklung von Medikamenten

Das Gesundheitswesen befindet sich an einem Wendepunkt. Menschliche Modellsysteme – winzige, vereinfachte Nachbildungen menschlicher Gewebe und Organe – können die Erforschung und Entwicklung von neuen Therapien revolutionieren. Zwar steckt die Technologie noch in den Kinderschuhen, doch sie hat das Potenzial, die Abhängigkeit von Tierversuchen zu verringern und die Arzneimittelentwicklung erheblich zu beschleunigen, ohne dabei die Sicherheit der Patientinnen und Patienten zu gefährden.

Das im Mai 2023 eröffnete Institute of Human Biology (IHB) ist das jüngste Beispiel, wie sich Roche für die Weiterentwicklung menschlicher Modellsysteme engagiert. Das Institut verbindet das Beste aus der explorativen Forschung mit den Kompetenzen der Industrie, um die realen Herausforderungen der Arzneimittelforschung und -entwicklung zu bewältigen. Das IHB wurde von Roche Pharma Forschung und Frühe Entwicklung (pRED) gegründet. Es dient als Plattform für die Zusammenarbeit von Fachleuten aus den Bereichen explorative Biologie, Biomedizin, Ingenieurwesen, Computer- und Datenwissenschaften. Kein anderes Institut auf der Welt vereint alle diese Bereiche unter einem Dach. Partnerschaften mit akademischen Institutionen wie der Eidgenössischen Technischen Hochschule (ETH) Zürich stellen sicher, dass wir die nächste Generation von Talenten in der translationalen Biotechnologie fördern und sie auf künftige Herausforderungen im Gesundheitswesen vorbereiten.

Ein Schwerpunkt des IHB sind Organoide, winzige Gewebekulturen, welche die Eigenschaften von Organen in vivo nachahmen. Sie können aus körpereigenem Gewebe gewonnen werden und ermöglichen so eine individualisierte Diagnose und Behandlung. Die Anwendungsmöglichkeiten sind vielfältig. Unter anderem in den Niederlanden werden Organoide bereits heute routinemässig bei Personen mit zystischer Fibrose eingesetzt, um festzustellen, ob sie für eine bestimmte Therapie infrage kommen. Federführend dabei war Hans Clevers, Leiter von pRED bei Roche, der seine umfangreiche Erfahrung mit Organoiden in den Dienst des IHB stellt.

Bei der Prüfung von Krebsmedikamenten hat pRED ebenfalls bereits Erfolge mit Organoiden erzielt. Dank des Einsatzes von Organoiden zur Beurteilung der Arzneimittelwirkung konnten Medikamente ohne Tierversuche in die klinische Phase überführt werden.

Nachhaltige Lösungen für Patientinnen und Patienten zu entwickeln, die sicherer, wirksamer und personalisierter sind, zeichnet uns besonders aus. Menschliche Modellsysteme haben das Potenzial, die Gesundheitsversorgung zu transformieren. Der Weg bis zu einer breiten Anwendung ist aber noch weit. Das IHB wird bei der Weiterentwicklung dieser Technologie eine Schlüsselrolle spielen und so zu unserer langfristigen Vision beitragen, die industrielle Arzneimittelforschung und -entwicklung zu revolutionieren.



Die Illustrationen von #MyStoryForChange dokumentieren die Erfahrungen und Herausforderungen von Frauen auf ihrem Krankheitsweg.

# XProject: Lücken bei der gesundheitlichen Chancengleichheit von Frauen schliessen

Zu lange schon betrachten Gesundheitssysteme Männer als Standard und übergehen dabei die Frauen.<sup>1</sup> Die Forschung im Bereich Frauengesundheit ist chronisch unterfinanziert, was zu einer Benachteiligung von Frauen in Bezug auf Behandlung, Zugang und Versorgung führt. Bei Frauen ist zum Beispiel das Risiko einer Fehldiagnose bei Herzinfarkt um 50% höher. Bei Women of Colour sind die Unterschiede noch grösser: Die Wahrscheinlichkeit, an Brustkrebs zu sterben, ist bei schwarzen Frauen um 41% höher als bei weissen.

Angesichts dieser Systemblindheit ist eine Bewegung entstanden, die Frauen stärken will. Genau dieses Ziel verfolgt auch die Kampagne #MyStoryForChange des XProject von Roche. Seit dem Kampagnenstart Anfang 2023 haben mehr als 630 Frauen weltweit ihre Erfahrungen geteilt.

«Meine Endometriose wurde erst nach etwa fünf Jahren diagnostiziert. Da waren die Wucherungen bereits doppelt so gross wie meine Gebärmutter», berichtet eine Frau. «Meine Mutter ist Ärztin und gemischtrassig. Von ihren Berufskollegen wurde sie einfach abgewiesen. Erst nach stundenlanger Überzeugungsarbeit erhielt sie die lebensrettende Behandlung», sagt eine andere über den Herzinfarkt ihrer Mutter.

## Gemeinsam den Wandel vorantreiben

Roche blickt auf eine lange Tradition in der Frauengesundheit zurück und hat in der Diagnostik und der Behandlung von Erkrankungen, die vor allem Frauen betreffen, Pionierarbeit geleistet. XProject steht für dieses unermüdliche Engagement. Das Projekt will die Lücken in der Frauengesundheit durch Partnerschaften, finanzielle Mittel und andere Massnahmen schliessen. Das «X» in XProject steht dabei für das weibliche Chromosom, das in der Vergangenheit so

oft übersehen wurde. Heute umfasst das Projekt eine Reihe von Initiativen in den Bereichen Gesundheit, Technologie und Finanzierung. Teresa Graham, CEO Roche Pharma, ist zusammen mit engagierten Kolleginnen und Kollegen eine wichtige treibende Kraft des Projekts.

Doch auch ausserhalb von Roche hatte sich die Dynamik verstärkt. Im März 2023 rief der Bevölkerungsfonds der Vereinten Nationen (UNFPA) die Equity 2030 Alliance ins Leben, zu deren Gründungsmitgliedern Roche gehört. Das globale Engagement bringt führende Persönlichkeiten aus Privatwirtschaft, Wissenschaft und Politik zusammen, um geschlechtsspezifische Ungleichheiten auszuräumen.

## Technologie als Schlüssel

FemTech spielt bei der Prävention, der Diagnose und der Behandlung von Frauenkrankheiten eine entscheidende Rolle. Für bessere Ergebnisse möchte Roche innovative Technologien nutzen, darunter auch solche, die speziell für die Erhebung von Daten für die Frauengesundheit entwickelt wurden. In Zusammenarbeit mit Microsoft<sup>2</sup> haben wir ein KI- und cloudbasiertes Tool entwickelt, das die Genauigkeit von Brustkrebsdiagnosen in Nahost auf 96% erhöht. Wir werden uns weiterhin für FemTech-Innovationen einsetzen. Dazu gehören der jährliche FemTechnology Summit führender Unternehmen sowie das Programm Tech4Eva, das Start-ups im Bereich Frauengesundheit fördert.

Frauengesundheit ist kein Nischenthema. Wenn es den Frauen besser geht, profitiert auch die Gesellschaft. Durch die Förderung geschlechtergerechter Lösungen in den Bereichen Gesundheit, Technologie und Finanzierung tragen wir zu Verbesserungen für noch mehr Menschen auf der ganzen Welt bei.

<sup>1</sup> Wir verwenden die Begriffe «Frau» und «Frauen» für Menschen mit zwei X-Chromosomen (XX). Inklusion steht jedoch im Zentrum des XProject, und wir wissen, dass sich möglicherweise nicht alle diese Personen als Frauen fühlen. Wir respektieren die Vielfalt der Geschlechtsidentitäten und streben nach einem gerechten Gesundheitssystem für alle. | <sup>2</sup> [roche.com/xproject/xstories/technology-for-womens-health](https://roche.com/xproject/xstories/technology-for-womens-health)



In den letzten 15 Jahren ist der IEEPO zum Fundament unseres Engagements für Patientengemeinschaften weltweit geworden.

## Einbindung der Patientengemeinschaft: global denken, lokal handeln

Unser Modell für Patientenpartnerschaften integriert die Erkenntnisse und das Feedback von Betroffenen insbesondere in frühen und späten Phasen der Forschung. Hier sehen wir den grössten Einfluss der Patientenstimme. Wir sind aber auch der Meinung, dass dieser Ansatz nicht nur die Entwicklung, sondern auch unsere Strategie und unser Gesundheitssystem beeinflusst.

Damit eng verbunden ist unsere Mission, Patientengemeinschaften zu unterstützen, eine einflussreichere Rolle im Gesundheitswesen zu übernehmen – eine Aufgabe, für die wir uns seit 15 Jahren durch unseren International Experience Exchange with Patient Organisations (IEEPO) einsetzen.

Wir sind stolz, dass der IEEPO zum Fundament unseres Engagements für die Patientengemeinschaften weltweit geworden ist. Über die Plattform können wir Patientenorganisationen bei der Identifikation von Synergien in ihren Märkten und Programmen und beim Aufbau ihrer Fähigkeiten zur Stärkung ihrer Stimme unterstützen und bei dringlichen Themen mit ihnen zusammenarbeiten, um die Gesundheitsversorgung für alle zugänglich zu machen.

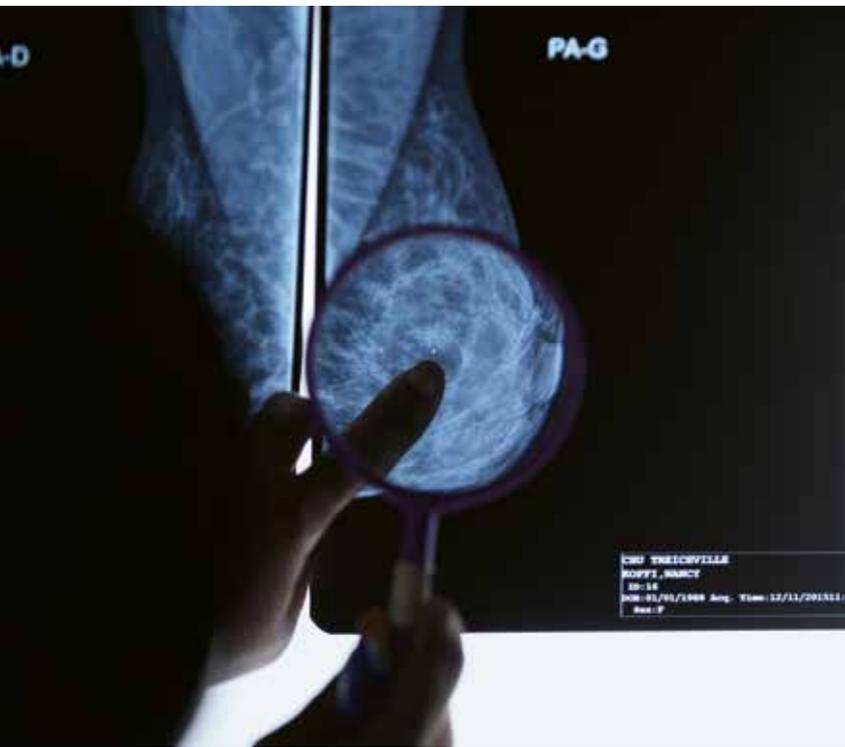
Über 1 000 Stakeholder aus der Patientengemeinschaft beteiligen sich an der Plattform und an damit verbundenen Veranstaltungen aus über 95 Ländern. Der IEEPO ist somit zentral für unsere Vision, sicherzustellen, dass Patientinnen und

Patienten informiert und aktiv an der Entscheidungsfindung teilnehmen und die Art und Weise, wie die Gesundheitsversorgung weltweit bereitgestellt wird, mitbestimmen können.

Die Hauptaufgabe des IEEPO besteht darin, die Gesundheitsversorgung durch koordinierte Massnahmen in fünf Kernbereichen zu «humanisieren»:

- Verbesserung der Gesundheitskompetenz
- Unterstützung einer allgemeinen Gesundheitsversorgung in allen Regionen und Märkten
- Verbesserung der Erhebung und der Nutzung von Gesundheitsdaten zur Entscheidungsunterstützung
- Fokussierung auf Prävention und Heilung mit einem 50:50-Modell
- Förderung von Diversität, Gleichstellung und Inklusion im Gesundheitswesen

Obwohl jedes dieser Themen für sich allein komplex ist und für jedes Land eine andere Bedeutung hat, wissen wir, dass der Austausch von Wissen, Erfahrungen und Erkenntnissen mit und innerhalb der Patientengemeinschaft letztlich den Wandel vorantreibt. Durch globales Denken haben wir gemeinsam gelernt, lokal zu handeln und alle Menschen – unabhängig von Alter, Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, sozioökonomischem Status, Gesundheitskompetenz und geografischer Lage – zu befähigen, ihre Gesundheit selbst in die Hand zu nehmen.



Roche hat sich das ehrgeizige Ziel gesetzt, die Diagnose und Behandlung von Brustkrebs bis 2030 radikal zu verbessern, damit acht von zehn Frauen in Afrika fünf Jahre nach der Diagnose noch leben.

## Förderung von Gesundheitsleistungen für Brust- und Gebärmutterhalskrebs in Afrika

Südlich der Sahara machen Brust- und Gebärmutterhalskrebs derzeit mehr als die Hälfte der Krebserkrankungen von Frauen aus, wobei 60% bis 70% dieser Frauen die Diagnose erst in einem späten Stadium erhalten. Nur fünf von zehn Frauen, die in einem afrikanischen Land die Diagnose Brustkrebs erhalten, leben fünf Jahre später noch. In Ländern mit hohem Einkommen sind es neun von zehn Frauen.

Roche hat Brustkrebs als eine der Krankheiten identifiziert, die wir im Rahmen unserer langfristigen Strategie in Afrika prioritär angehen wollen. Wir sind überzeugt, dass wir dadurch nicht nur den Betroffenen helfen, sondern auch die Behandlung anderer nichtübertragbarer Krankheiten sowie Strategien zur Förderung der gesundheitlichen Chancengleichheit vorantreiben können.

Roche hat sich das ehrgeizige Ziel gesetzt, die Diagnose und Behandlung von Brustkrebs bis 2030 radikal zu verbessern, damit acht von zehn Frauen in Afrika fünf Jahre nach der Diagnose noch leben. Roche arbeitet dazu mit einem Netzwerk einflussreicher Anspruchsgruppen zusammen, dem Regierungen, die Zivilgesellschaft, Entwicklungsfinanzierungsinstitutionen, Unternehmen des Privatsektors, multilaterale Organisationen, führende Persönlichkeiten der Gesellschaft und Fachleute des Gesundheitswesens angehören. Alle bringen ihr Fachwissen und ihre Ressourcen ein.

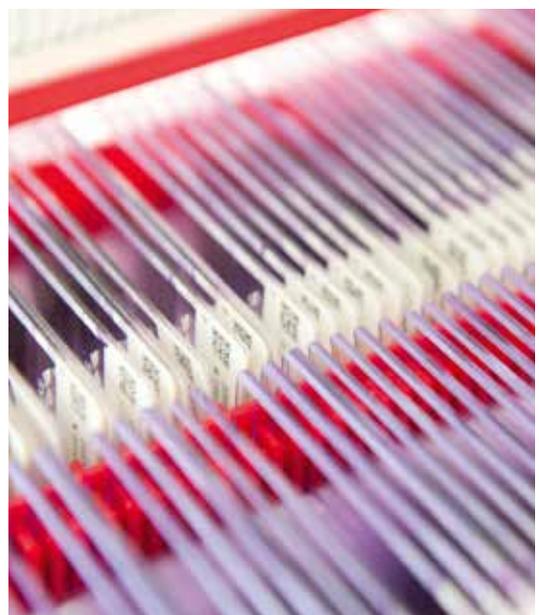
Im September 2023 kündigte das WHO-Regionalbüro für Afrika ein Pilotprojekt an, das den Zugang zu Gesundheitsleistungen für Brust- und Gebärmutterhalskrebs in drei afrikanischen Ländern verbessern soll. Roche unterstützt dieses Projekt an sechs Standorten in Kenia, Côte d'Ivoire und Simbabwe finanziell.

Das Projekt umfasst Gesundheitsförderung, Vorsorge, Früherkennung und Behandlung sowie die allgemeine Grundversorgung und das Screening anderer nichtübertragbarer Krankheiten. Die Untersuchungen zur Früherkennung erfolgen an bestehenden Kliniken, wo bereits Vorsorgeuntersuchungen für Gebärmutterhalskrebs durchgeführt werden. So sollen die alten und die neuen Systeme zusammengeführt werden. Ziel ist eine integrierte und ganzheitliche Gesundheitsversorgung, die dazu beiträgt, die Belastung durch Brust- und Gebärmutterhalskrebs in Afrika zu verringern.

Zudem soll das Projekt das Gesundheitspersonal besser befähigen, Krebsbehandlungen in den Gemeinden durchzuführen, und es soll die erforderlichen Hilfsmittel bereitstellen, um die medizinische Grundversorgung der Frauen sicherzustellen.

«Dieses Programm ist ein spannender, konkreter Schritt auf dem Weg zu echter gesundheitlicher Chancengleichheit in Afrika. Es zeigt einen neuen Weg, wie der öffentliche und der private Sektor zusammenarbeiten können, um Veränderungen in den Gesundheitssystemen voranzutreiben», so Maturin Tchoumi, Roche Pharma International Area Head für die Region Afrika, zum Zeitpunkt der Markteinführung.

Kooperationen sind unabdingbar, um einen langfristigen, nachhaltigen Zugang zur Gesundheitsversorgung zu ermöglichen, vom Screening über die Diagnose bis zur Behandlung. Roche ist stolz darauf, das WHO-Regionalbüro für Afrika dabei zu unterstützen.



Roche führt seit 25 Jahren klinische Studien in Afrika durch und setzt sich weiterhin dafür ein, untervertretene Populationen in der Forschung besser zu erfassen.

## Für eine gesündere Zukunft für alle

Afrika, die Wiege der Menschheit, hat die am schnellsten wachsende Bevölkerung der Welt. Dennoch stammen weniger als 2% der menschlichen Genomdaten von Menschen afrikanischer Abstammung. Diese wichtige Population ist auch in klinischen Studien untervertreten, was die Möglichkeiten der Forschung einschränkt, Medikamente zu entwickeln, die für die gesamte Weltbevölkerung gleichermaßen wirksam sind.

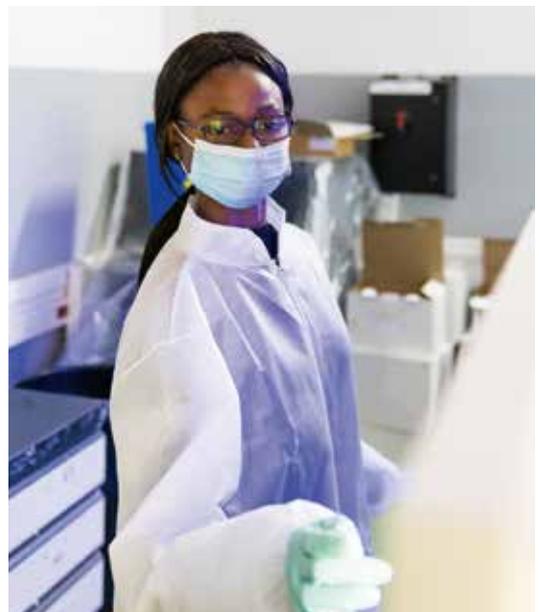
Als wissenschaftsorientiertes Gesundheitsunternehmen, das sich für bessere Behandlungsergebnisse für alle engagiert, will Roche Hindernisse beseitigen, die Menschen den Zugang zu einer hochwertigen Gesundheitsversorgung verwehren. Wir arbeiten vor allem daran, bisher ausgeschlossene Bevölkerungsgruppen in Forschung und Entwicklung einzubeziehen, damit die weltweite Gesundheitsversorgung für alle optimiert werden kann.

Im Rahmen unseres Engagements in Afrika führt Roche beispielsweise seit 25 Jahren klinische Studien durch und setzt sich auch heute noch auf dem gesamten Kontinent und in der Diaspora dafür ein, untervertretene Populationen in der Forschung besser zu erfassen. Die Dynamik nimmt auf dem ganzen Kontinent zu, angetrieben von afrikanischen Forschenden und einem breiten Netzwerk von Partnern, darunter NGOs, Hochschulen, der öffentliche und der private Sektor, einschliesslich Roche. Durch diese Partnerschaften und die jüngsten Fortschritte in der Technologie sind wir der Schliessung dieser Datenlücken und damit einer gesünderen Zukunft für alle näher denn je. Wir bei Roche sind stolz auf unser Engagement in Afrika und unseren Beitrag zu dieser wichtigen Entwicklung.

Im Rahmen des African Genomics Program setzen wir uns in Afrika für einen gerechten Zugang zu Daten ein und treiben die Forschung voran. Im Jahr 2023 startete eine Reihe von Initiativen, um die Kapazitäten des Genomik-Ökosystems in Afrika zu verbessern. Dazu gehören zwei wichtige Programme. Eines davon ist Together For Change, eine Zusammenarbeit mit Branchenmitgliedern und dem Meharry Medical College zum Aufbau der bislang grössten afrikanischen Genomdatenbank mit bis zu 425 000 Proben von Menschen afrikanischer Abstammung in den USA und Afrika. Die weltweit verfügbaren Daten werden zu neuen Erkenntnissen über die menschliche Biologie führen und eine bessere Diagnose, Prävention und Behandlung von Krankheiten ermöglichen. Das zweite wichtige Projekt ist die Forschungskoope-ration Discover Me South Africa, bei der wir Zugang zu gesundheitlichen und genetischen Daten von bis zu 100 000 Personen in Südafrika erhalten und diese analysieren können.

Gleichzeitig erweitern wir die Kompetenzen der nächsten Generation afrikanischer Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, indem wir Stipendien in klinischer Pharmakologie, Pathologie und Human-genetik vergeben.

Es gibt noch viel zu tun. Wir werden uns jedoch weiterhin dafür einsetzen, untervertretene Patientenpopulationen stärker in die klinische Forschung einzubeziehen, mehr Daten zur Beurteilung der Sicherheit und der Wirksamkeit unserer Medikamente in diesen Populationen zu erheben, und die Hindernisse für eine gerechte Gesundheitsversorgung für alle zu beseitigen.



Roche setzt sich für die Verbesserung der weltweiten Diagnosekapazitäten ein, um den Zugang zu bezahlbaren, hochwertigen Gesundheitsdiensten für alle Menschen zu ermöglichen.

## Mit gestärkten Labors den Zugang zu Diagnostika verbessern

Diagnostika sind für die Entscheidungsfindung, die die Gesundheit, das Wohlbefinden oder die Krankheit einer Person betrifft, unerlässlich. Ein einziger diagnostischer Test kann die Behandlungserfahrungen eines Menschen – und damit auch sein Leben – grundlegend verändern. Als führendes Diagnostikunternehmen entwickelt Roche Lösungen, die Gesundheitsfachpersonen bei weitreichenden Behandlungsentscheidungen für ihre Patientinnen und Patienten unterstützen. Gleichzeitig wollen wir diese diagnostischen Lösungen besser in die weltweiten Gesundheitssysteme integrieren.

Medizinische Fachkräfte stützen sich bei ihren Diagnosen zunehmend auf Laborergebnisse. Im Jahr 2023 wurden über 29 Milliarden Tests auf den Plattformen von Roche Diagnostics durchgeführt. Die Rolle des Labors geht jedoch weit über den eigentlichen Test hinaus: Es unterstützt Ärztinnen und Ärzte dabei, die richtigen Entscheidungen im richtigen Moment zu treffen, es gibt Menschen mehr Kontrolle über ihre Gesundheit und es hilft Kosten- und Entscheidungsträgern, Ressourcen effizienter zu nutzen.

Gestärkte Labors helfen den Gesundheitssystemen nicht nur, bei Krebs, Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Demenz Geld zu sparen, sondern auch, sich auf künftige Gesundheitskrisen wie Pandemien vorzubereiten und Kosten zu senken. Eine Studie in Deutschland hat ergeben, dass Antigen- und PCR-Tests während der Coronapandemie dazu beigetragen haben, die Inzidenz um 40% zu senken. In der Folge gab es 62 000 weniger Todesfälle und es wurden Kosten in Höhe von EUR 2,8 Milliarden eingespart.<sup>1</sup>

Ressourcenmangel und Unterfinanzierung sind zwei der grössten Herausforderungen, denen Labors heute gegenüberstehen. Schätzungen zufolge werden nur 5% der Spitalkosten für Labors

aufgewendet, obwohl Laborergebnisse für rund 70% der klinischen Entscheidungen ausschlaggebend sind. Roche setzt sich für die Verbesserung der weltweiten Diagnosekapazitäten ein. Darüber hinaus unterstützen wir weiterhin Programme, die neue Laborfachleute ausbilden und die Fähigkeiten bestehender Fachkräfte verbessern. Doch oft reichen die Laborkapazitäten nicht aus, um den aktuellen Bedarf zu decken. Man geht davon aus, dass 81% der Menschen in Ländern mit niedrigen und mittleren Einkommen (LMICs) kaum oder gar keinen Zugang zu lebensrettenden Diagnostika haben. Vielerorts fehlt ein integriertes Labornetzwerk, über das qualitativ hochwertige, zugängliche und effiziente Laboruntersuchungen möglich sind.

Im Mai 2023 verabschiedete die Weltgesundheitsversammlung (WHA) die Resolution zur Stärkung der Diagnosekapazitäten. Die Resolution, die von Roche begrüsst wird, fördert die Diagnostik als zentrale Säule der universellen Gesundheitsversorgung (Universal Health Coverage, UHC), die allen Menschen Zugang zu bezahlbaren, hochwertigen Gesundheitsdiensten garantieren soll. Sie ist ein wichtiger Schritt für einen weltweit besseren Zugang zu neuartigen Diagnoselösungen von hohem medizinischem Nutzen.

Mit zusätzlichem Schwung durch die WHA-Resolution arbeitet Roche im Rahmen von Interessenvertretungen und öffentlich-privaten Partnerschaften mit Stakeholdern zusammen, um weltweit mehr Diagnosekapazitäten zu schaffen, insbesondere in LMICs. Ein Beispiel ist unsere Partnerschaft mit dem Global Fund, um die Diagnose von HIV und Tuberkulose in LMICs durch den Aufbau lokaler Diagnosekapazitäten zu verbessern. Auch in Zukunft werden wir uns für mehr politisches Engagement zur Stärkung der Labors als wichtige Voraussetzung für eine UHC einsetzen.

<sup>1</sup> [go.roche.com/auswirkungen-von-corona-tests-auf-volkswirtschaft-und-gesundheitswesen](https://go.roche.com/auswirkungen-von-corona-tests-auf-volkswirtschaft-und-gesundheitswesen)



Das jahrelange Engagement von Roche für Menschen mit Hämophilie in Uruguay war entscheidend, um die Grundlage für eine universelle Versorgung zu schaffen.

## Innovative und neuartige Zugangslösungen zu einer Behandlungsoption in Uruguay

Hemlibra ist in 120 Ländern für die Behandlung von Hämophilie A bei Personen mit Inhibitoren und in 108 Ländern für die Behandlung bei Personen ohne Inhibitoren zugelassen. Um den Zugang zu innovativen Therapien zu fördern, ist es wichtig, dass Patientenorganisationen, Behandlungszentren und Pharmaunternehmen mit den Regierungen zusammenarbeiten, damit klinisch fundierte Entscheidungen getroffen werden, die das Leben der Betroffenen verbessern.

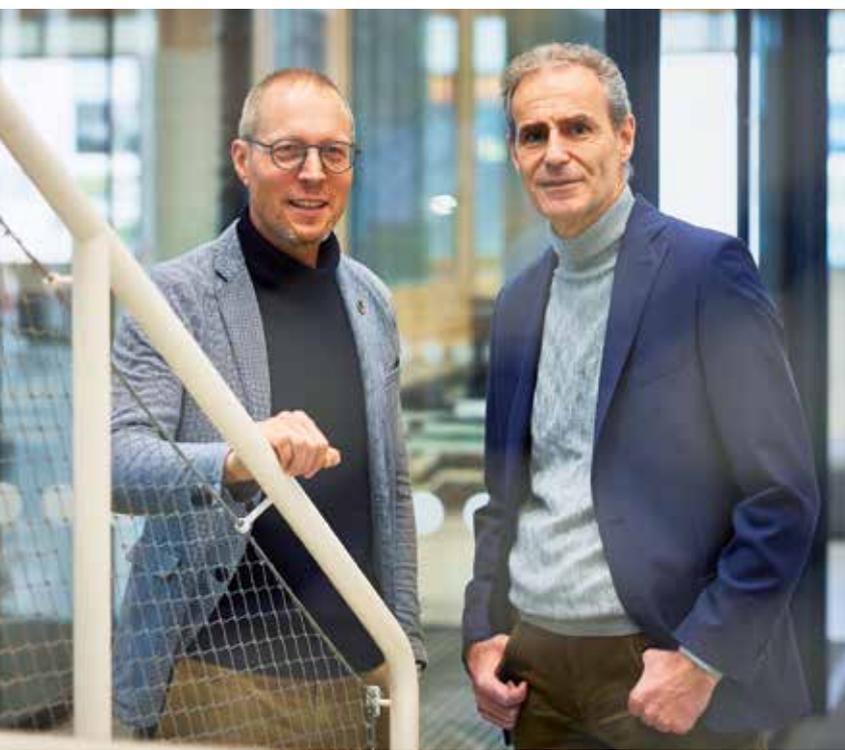
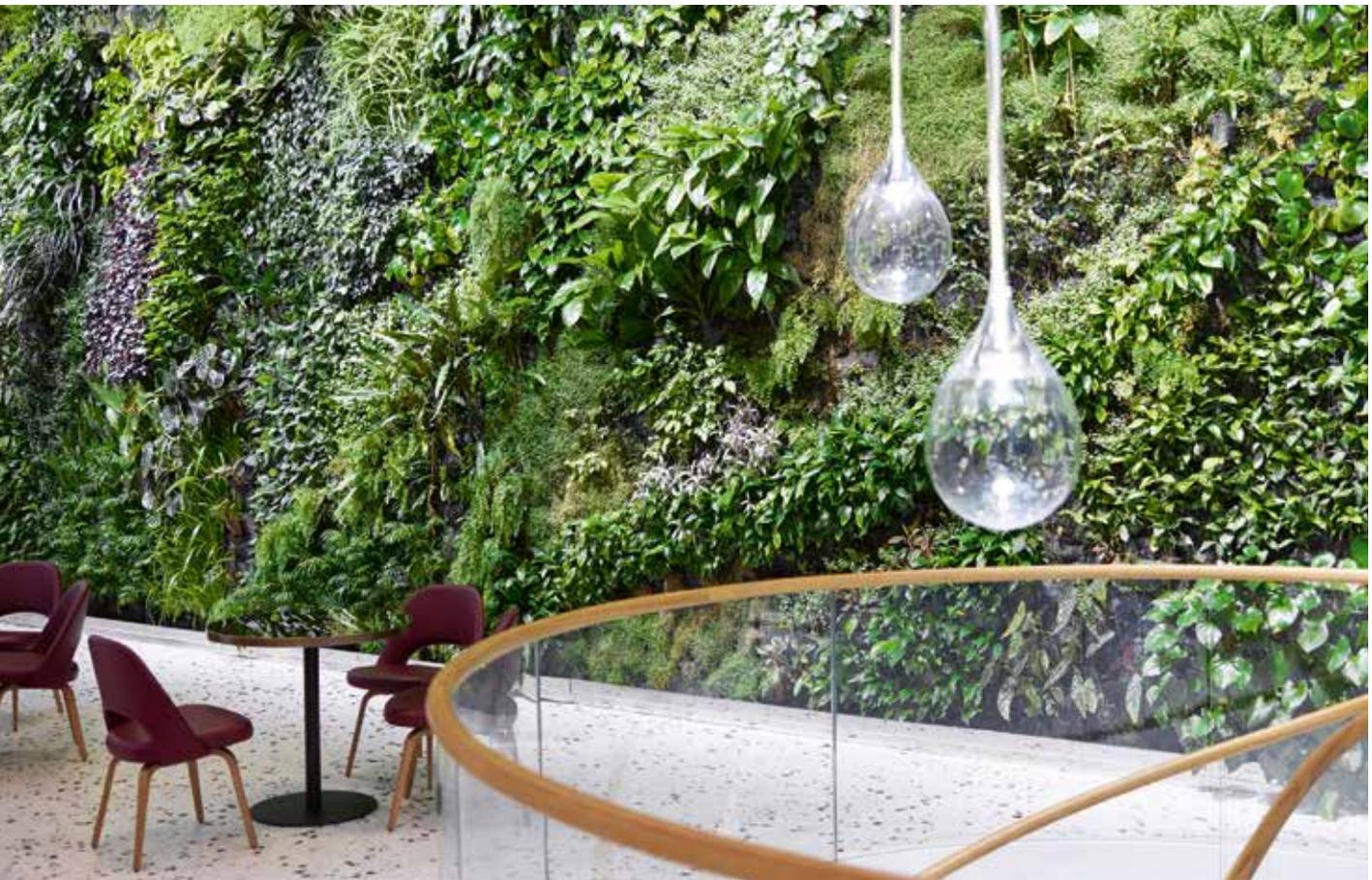
In Lateinamerika arbeitet Roche seit vielen Jahren mit der Hämophilie-Community zusammen, um deren Bedürfnisse besser zu verstehen und ganzheitliche Lösungen bereitzustellen. Auf diese Weise hat sich Roche als vertrauenswürdiger Partner etabliert. Die dabei erarbeiteten Lösungen führten zu einer in Uruguay einzigartigen Vereinbarung, die die Übernahme der Behandlung bei Kindern und Erwachsenen mit Faktor-VIII-Inhibitoren vorsieht.

Das jahrelange Engagement von Roche für Menschen mit Hämophilie in Uruguay, einschliesslich der Unterstützung der lokalen Hämophiliegesellschaft bei der Entwicklung einer Bevölkerungsbefragung, war entscheidend, um die Grundlagen für eine

universelle Versorgung zu schaffen. Ursprünglich sollte die Vereinbarung bis 2024 abgeschlossen werden. Die Verhandlungen kamen jedoch in Schwung, nachdem ein Junge mit Hämophilie 2021 in einem Brief an den Staatspräsidenten von seinem Leben ohne eine Behandlung berichtet und darum gebeten hatte, dass jedes Kind mit Hämophilie in Uruguay, das eine solche Behandlung benötigt, sie erhalten sollte. Um eine innovative Lösung zu finden, bildete Roche ein Team aus Mitarbeitenden der Bereiche Access, Pricing, Medical und Compliance.

Für einen besseren Zugang zu einer neuartigen Behandlung trotz knapper Mittel brauchte es sowohl ein innovatives Vergütungsmodell als auch das grosse Engagement, dieses Modell gemeinsam mit der Patientenorganisation, Ärztinnen und Ärzten, Meinungsführern, Gesundheitsanbietern, Kostenträgern und der Regierung transparent und nach ethischen Grundsätzen zu gestalten.

Roche feiert ihr 75-jähriges Bestehen in Uruguay und ist stolz auf den hervorragenden Ruf, den sich das Unternehmen dort erarbeitet hat und der es uns ermöglicht, innovative Behandlungsmöglichkeiten bereitzustellen.



Wir erweitern unseren Fokus auf die Grundsätze des nachhaltigen Bauens mit dem Ziel, einen Massstab für die Branche zu setzen.

## Ganzheitlicher Ansatz für nachhaltiges Bauen

Auf den Bausektor entfallen rund 60% des weltweiten Abfalls und die Hälfte des weltweiten Energieverbrauchs. Roche ist sich ihrer Rolle als globaler Player bewusst und setzt sich dafür ein, diese Auswirkungen abzumildern. Wir bauen auf unsere langjährige Erfahrung in der Architektur und erweitern unseren Fokus auf die Grundsätze des nachhaltigen Bauens mit dem Ziel, einen Massstab für die Branche zu setzen.

Nachhaltigkeit im Bauwesen ist eine Notwendigkeit, und Roche stellt sich dieser Herausforderung. Mit einer eigenen, neuartigen Baumethodik hat Roche nachhaltiges Bauen nahtlos in ihr Leitbild eingebunden. Dieser Ansatz fördert dank geringerer Umweltbelastung die Nachhaltigkeit und erhöht zudem die Produktivität und den gesellschaftlichen Beitrag.

Das Konzept des nachhaltigen Bauens basiert bei Roche auf drei Säulen:

1. Wir wenden die Grundsätze der Kreislaufwirtschaft an, um Abfälle zu reduzieren und die Wiederverwertung und das Recycling von Ressourcen zu steigern.
2. Wir verringern Treibhausgasemissionen, um so den CO<sub>2</sub>-Fussabdruck unserer Gebäude zu reduzieren.
3. Wir gestalten unsere Gebäude so, dass sie die Produktivität und das Wohlbefinden der Nutzenden erhöhen.

Roche hat ein Software-Tool entwickelt, mit dem Bauprojekte unter Einhaltung aller relevanten Anforderungen an nachhaltiges Bauen durchgeführt werden können. Das Tool bewertet die gesamte Nachhaltigkeitsleistung eines Gebäudes, von der Planungsphase bis zum Ende der Lebensdauer.

Die neuen Gebäude sollen Energie sparen und gleichzeitig ein Umfeld schaffen, das die Effizienz der Mitarbeitenden steigert und Gesundheit und Komfort in den Vordergrund stellt. Untersuchungen haben gezeigt, dass nachhaltige Gebäude von Roche im Vergleich zu Standardgebäuden im Durchschnitt 25% weniger Energie benötigen und dass die Mitarbeitenden in nachhaltigen Gebäuden um 2–5% produktiver sind.

Nachhaltiges Bauen basiert auf Kooperation. So zeigt unsere Zusammenarbeit mit der Science Based Targets initiative (SBTi) für die Festlegung von Zielen zur Reduktion der Treibhausgase, wie intensiv wir uns darum bemühen, unsere Auswirkungen zu reduzieren, und wie wichtig und dringlich nachhaltiges Bauen heute ist. Unser Ansatz für nachhaltiges Bauen ist auch ein Wettbewerbsvorteil und hilft uns, langfristig Wert zu schaffen.

Ein Beispiel für diese Verpflichtung ist das Projekt Re-Use for Kids. In Zusammenarbeit mit dem Kanton Basel-Stadt und der Berner Fachhochschule prüft unser Standort in Basel die Wiederverwendung alter Gebäudekomponenten für den Bau neuer Doppelkindergärten für die Stadt. Dieses innovative Projekt zeigt nicht nur das Engagement von Roche für Nachhaltigkeit, sondern trägt auch zum Wohlbefinden der Gesellschaft bei und fördert den Zusammenhalt.

Wir bauen damit auf unserem architektonischen Erbe auf und nehmen mit unserem ganzheitlichen Ansatz für nachhaltiges Bauen eine branchenweite Vorbildfunktion ein. Unsere Gebäude stehen für Umweltschutz, für gesellschaftliches Engagement und als Symbole für die Werte von Roche: Sie alle markieren den Weg zu einer stärker kreislauforientierten, emissionsfreien Wirtschaft.



Die mit dem Children's Walk gesammelten Gelder gehen an die Stiftung Re&Act, die mit Partnern wie dem Selam Children's Village in Äthiopien (links) und UNICEF-Projekten (rechts, © UNICEF/UNI160400/Ose) weltweit die frühkindliche Entwicklung und Bildung unterstützt.

## 20 Jahre im Einsatz für Kinder

Jedes Kind hat das Recht auf Bildung. Dennoch verpassen Mädchen in Malawi im Durchschnitt jährlich 12 bis 26 Schultage, weil sie wegen ihrer Menstruation stigmatisiert und diskriminiert werden.

Damit die Mädchen in der Schule bleiben, führt UNICEF ein Programm zur Sensibilisierung für die Menstruationsgesundheit und zur Entstigmatisierung und Entdiskriminierung durch. Die unabhängige Stiftung Re&Act (Roche Employee Action and Charity Trust), die von Roche-Mitarbeitenden über den Children's Walk finanziert wird, unterstützt dieses Programm seit 2020. Seitdem wurden 5 600 Schul- und Gemeindemitglieder in Menstruationsgesundheit und -hygiene geschult und 6 800 Mädchen mit wiederverwendbaren Binden und anderen Artikeln versorgt. «Jetzt ist meine Menstruation kein Fluch mehr für mich», so eine der jungen Frauen, die über das Programm Unterstützung erhalten hat. «Meine Mitschülerinnen und ich sprechen jetzt frei darüber und unterstützen uns gegenseitig.»

Die Arbeit in Malawi ist nur ein Beispiel für die vielen Projekte, die wir über Re&Act finanzieren. Die Stiftung ist Teil unserer gemeinnützigen Tradition und spiegelt unsere gesellschaftliche Pflicht wider, lokale Bemühungen für den Aufbau stärkerer und gesünderer Gemeinschaften zu unterstützen.

Im Jahr 2023 durften wir das 20-jährige Bestehen des Roche Children's Walk feiern. Bis heute haben mehr als 315 000 Mitarbeitende daran teilgenommen und über CHF 23 Millionen für Kinder in Not gesammelt.

### Partnerschaften für den Fortschritt

Seit dem ersten Children's Walk im Jahr 2003 unterstützt Re&Act eine Reihe von gemeinnützigen Organisationen, die weltweit Pionierarbeit im

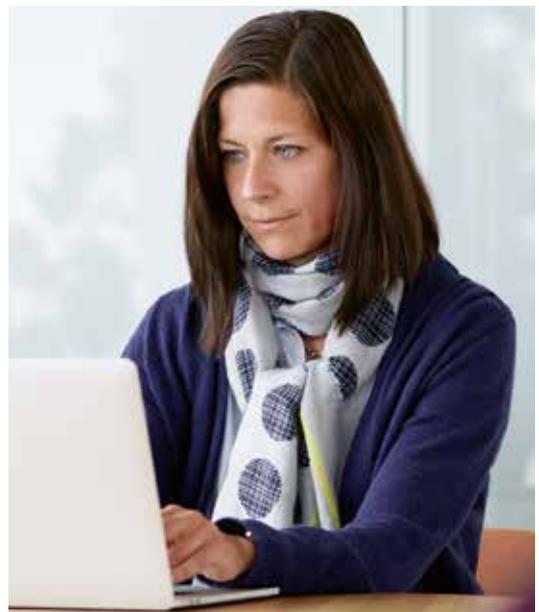
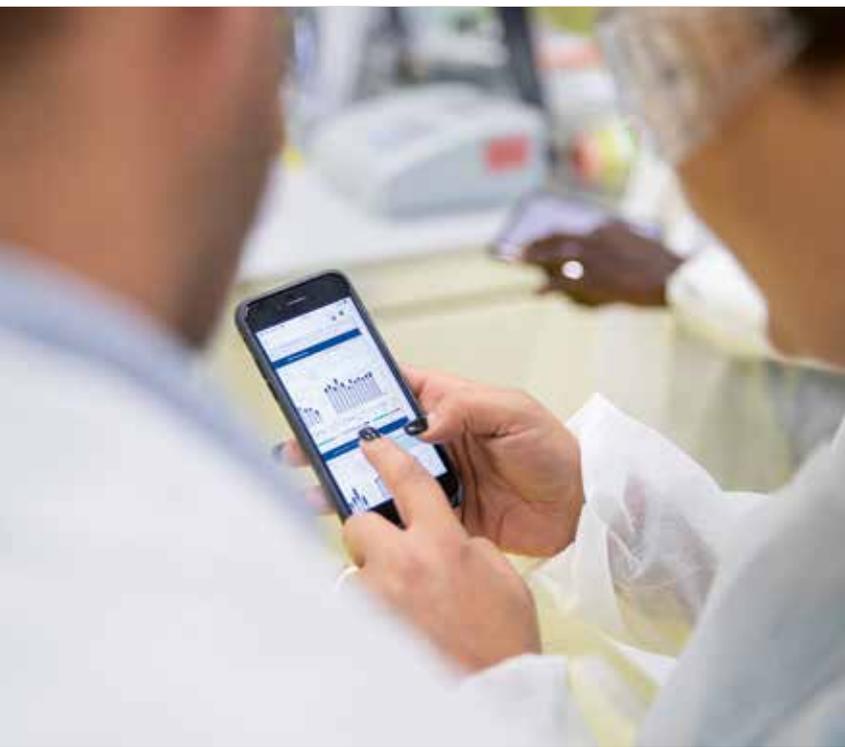
Bereich der frühkindlichen Entwicklung und Bildung leisten. So haben wir von Anfang an gemeinsam mit UNICEF Kindern aus benachteiligten Verhältnissen Zugang zu Bildung verschafft. Insgesamt haben mehr als 450 000 Kinder in Äthiopien, Malawi, Nepal und den Philippinen von UNICEF Bildungsprogrammen profitiert. Weitere Partner sind die Stiftung Child's Dream, die sich für die Verbesserung des Zugangs zu Bildung für Kinder in Kambodscha einsetzt, die Organisation Selam Charity, die Waisenkinder in Äthiopien hilft, und die Roger Federer Foundation, die eine Reihe von Initiativen zur frühkindlichen Entwicklung unterstützt.

### Mitarbeitende von Roche machen es möglich

Unsere Zusammenarbeit mit diesen wichtigen Organisationen ist nur dank des Engagements unserer Mitarbeitenden für den Children's Walk möglich. Allein im Jahr 2023 haben über 23 000 Mitarbeitende an 170 Roche-Standorten in 75 Ländern teilgenommen und über CHF 1 Million gesammelt.

In den letzten 20 Jahren haben 166 Mitarbeitende als «Ambassadors» die Projekte besucht, um sich ein eigenes Bild vom Einsatz der am Children's Walk gesammelten Spenden zu machen. Im Jahr 2023 reisten sechs von ihnen nach Kambodscha, um mehr darüber zu erfahren, wie Child's Dream die Schulinfrastruktur verbessert, IT-Anlagen bereitstellt und Schulstipendien vergibt. Acht Ambassadors besuchten das Selam Children's Village in Äthiopien, wo Re&Act seit 2017 Waisenhäuser und Berufsausbildungen für Jugendliche unterstützt, und nach Malawi, um sich über wichtige Bildungsprojekte von UNICEF zu informieren.

Die Geschichten der Ambassadors, der Partner und vor allem der betroffenen Kinder zeigen, welchen unglaublichen Einfluss Bildung auf das Leben von Kindern haben kann.



Wir wollen die Sicherheit und den Datenschutz bieten, die unsere Zulassungsbehörden verlangen, unsere Kundinnen und Kunden erwarten und unsere Patientinnen und Patienten verdienen.

# Datenschutz und Sicherheit: Forderung der Zulassungsbehörden, Kundenerwartung und Anspruch der Patientinnen und Patienten

Wir sind davon überzeugt, dass Daten entscheidend zu Verbesserungen beitragen – für die Patientinnen und Patienten, für die Ärztinnen und Ärzte und für die Gesundheitssysteme. Im Jahr 2023 haben wir uns darauf konzentriert, unser Zero-Trust-Netzwerk zu stärken und unser Verantwortungsmodell zu verfeinern. So können wir unsere Daten schützen und unser gemeinsames Ziel verfolgen: Doing now what patients need next.

## Zero-Trust-Netzwerke

Das bisherige Sicherheitsmodell lässt sich mit einer Burg und einem Burggraben vergleichen: Das Innere der Burg galt als sicher, weil alle Gefahren draussen blieben. Leider hat dieses Modell nie wirklich funktioniert. Ein Angriff auf einen einzelnen Computer kann das ganze System gefährden. Mit anderen Worten: Ein Angreifer, der den Graben überwindet, hat die Chance, die ganze Burg einzunehmen. Die Lösung für dieses Problem: ein Zero-Trust-Netzwerk. Dieses Modell geht davon aus, dass jede Aktivität mit einem gewissen Risiko verbunden ist und dass grundsätzlich jedes Gerät angegriffen oder missbraucht werden kann.

Anstatt davon auszugehen, dass kein Bösewicht den Graben überqueren kann, und dem Unternehmensnetzwerk grundsätzlich zu vertrauen, ist unser Modell gegenüber allen Netzwerken misstrauisch und vertraut nur auf Identitäten. Das heisst, wir wissen immer, wer wann auf welche Daten zugreift. Der Vorteil besteht darin, dass der Schaden bei einer Sicherheitslücke begrenzt ist. Die Wahrscheinlichkeit, dass ein kompromittiertes Gerät eine Gefahr für das gesamte Unternehmen darstellt, ist wesentlich geringer.

## Modell der gemeinsamen Verantwortung

Bei Roche ist die Cybersicherheit eine gemeinsame Verantwortung. Unser Verantwortungsmodell legt

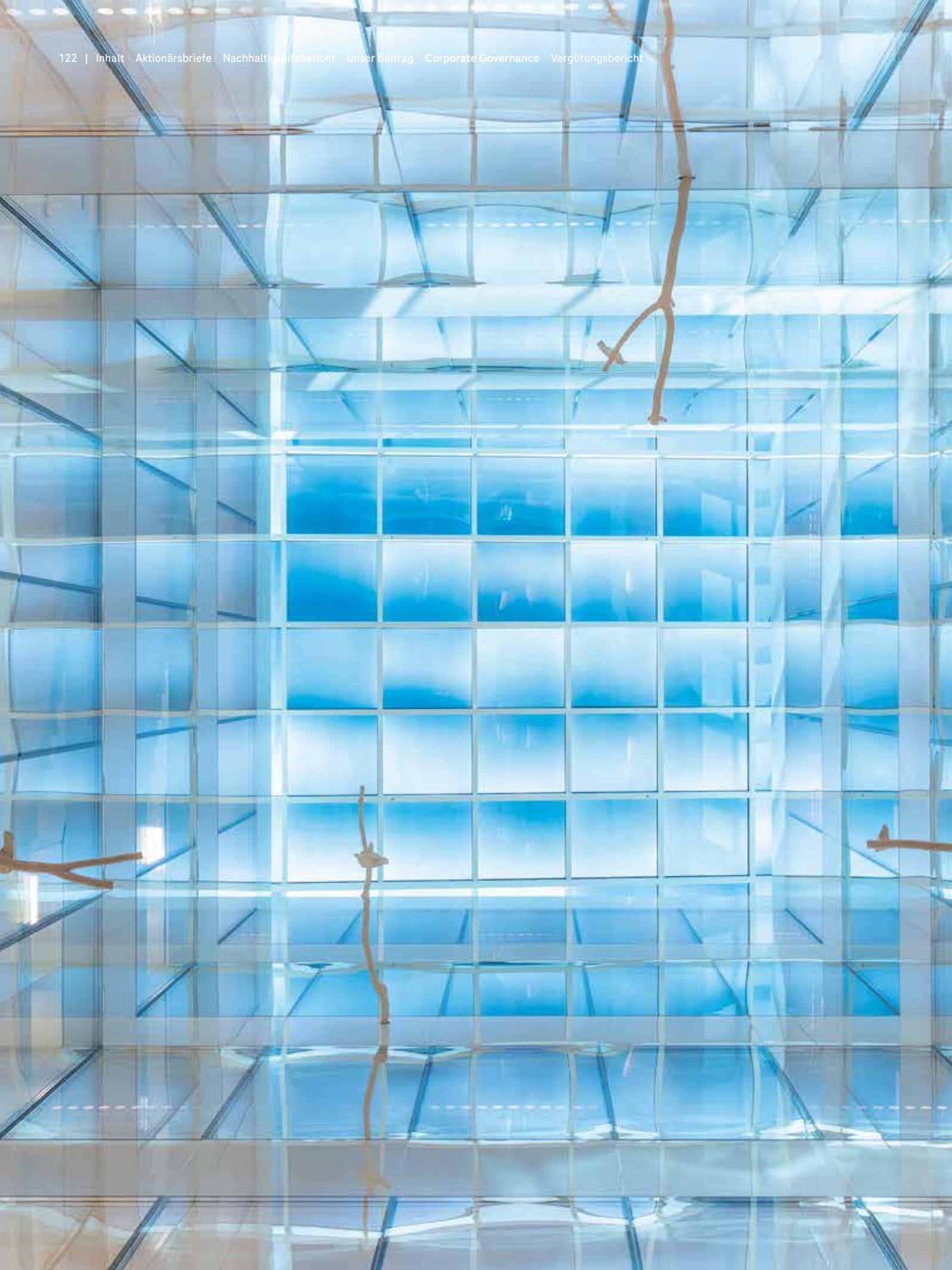
klar fest, wer wofür verantwortlich ist. So stellen wir einen reibungslosen und effizienten Betrieb sicher. Die Sicherheitsteams von Roche arbeiten eng zusammen, um Governance- und Risikomanagementprozesse zu überwachen und einen lückenlosen Datenschutz zu gewährleisten.

Unsere Sicherheitsfachleute sorgen dafür, dass Schwachstellen und Zwischenfälle effizient gehandhabt werden, und fördern das Bewusstsein für Sicherheit und Datenschutz. An unsere Partner und Lieferanten stellen wir die gleichen hohen Anforderungen wie an uns selbst. Mit einem konsequenten Bewertungsprozess mindern wir die Risiken und stellen sicher, dass unsere Partner die strengen Anforderungen an Cybersicherheit und Compliance erfüllen. Wir informieren über Produktsicherheit und Datenschutz und integrieren Kundenfeedback in die Produkthanforderungen.

## Ausblick

Die Welt von heute ist digital vernetzter denn je, was eine gewisse Anfälligkeit der Netzwerke mit sich bringt. Die Angriffe sind raffinierter geworden und die Verbreitung vernetzter Geräte hat die Bedrohungslage verschärft. Um beim Bild von Burg und Burggraben zu bleiben: Die Burg birgt mehr Schätze, die Eindringlinge haben schwimmen gelernt und der Wasserpegel im Burggraben sinkt.

Wir haben deshalb Burg und Burggraben gegen ein Modell des Zero-Trust-Netzwerks und der gemeinsamen Verantwortung eingetauscht. Mit einem vernünftigen und durchdachten Ansatz schaffen wir ein Gleichgewicht zwischen den Realitäten der modernen Arbeitswelt und einem pragmatischen Sicherheitsmodell, das die Risikolandschaft und das Benutzerverhalten berücksichtigt. So können wir uns auf das konzentrieren, was uns jeden Tag antreibt: Doing now what patients need next.



# Corporate Governance

|   |     |
|---|-----|
| Grundlagen  | 124 |
| Verwaltungsrat  | 126 |
| Konzernleitung  | 130 |
| Konzernstruktur und Aktionariat                           | 134 |
| Kapitalstruktur   | 136 |
| Verwaltungsrat und Konzernleitung                         | 137 |
| Vergütungen, Beteiligungen und Darlehen                   | 142 |
| Mitwirkungsrechte der Aktionärinnen und Aktionäre         | 143 |
| Kontrollwechsel und Abwehrmassnahmen                      | 143 |
| Beziehung zur Revisionsstelle                             | 144 |
| Beziehung zur unabhängigen Stimmrechtsvertreterin         | 145 |
| Informationspolitik                                       | 146 |
| Chief Compliance Officer und Compliance-Officers-Netzwerk | 146 |
| Nichtanwendbarkeit/Negativerklärung                       | 147 |

# Grundlagen

Eine auf nachhaltige Wertschöpfung und Innovation ausgerichtete Geschäftstätigkeit, eine den anerkannten Regeln guter Corporate Governance entsprechende Unternehmensführung sowie eine transparente Informationspolitik verkörpern die Corporate-Governance-Prinzipien von Roche, welche die Grundlagen für eine erfolgreiche Umsetzung der Verpflichtung von Roche gegenüber allen Anspruchsgruppen bilden.

Ein starker Verwaltungsrat, der die Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre und aller anderen Anspruchsgruppen wahrnimmt, sowie ein professionelles und integrires Management sind von grösster Bedeutung.

Roche gehört zum 15. Mal in Folge zu den drei nachhaltigsten Healthcare-Unternehmen innerhalb des Index der Pharmabranche der Dow Jones Sustainability Indices (DJSI). Die Auszeichnung basiert auf einer eingehenden Bewertung der wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Leistungsfähigkeit des Unternehmens. Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil unseres Geschäfts. Die Auszeichnung reflektiert unser Engagement, ethisch korrekt und verantwortungsbewusst zu handeln und langfristige Werte für unsere Anspruchsgruppen zu schaffen.

Der Corporate-Governance-Bericht erläutert die Strukturen, Prozesse und Regeln, die Roche einer gut funktionierenden Governance zugrunde legt.

Dabei erfüllt Roche sämtliche für die Corporate Governance relevanten Bestimmungen, hält sich insbesondere an bestehende Gesetze, die Richtlinien der Schweizer Börse SIX Swiss Exchange sowie an den Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance des Verbandes der Schweizer Unternehmen «economiesuisse». Die vorhandenen internen Grundlagen unseres Unternehmens, insbesondere die Statuten und das Organisationsreglement, berücksichtigen alle Grundsätze, welche die Leitung und Überwachung unseres Unternehmens im Sinne einer guten Corporate Governance inklusive der dazu notwendigen «checks and balances» sicherstellen.<sup>1</sup>

Der gedruckte Geschäftsbericht wird mit gezielten Verweisen auf den Internet-Auftritt von Roche (<https://www.roche.com>) kombiniert, um so den Leserinnen und Lesern sowohl eine Momentaufnahme zum Stichtag des Geschäftsberichtes als auch einen jederzeit aktuellen Einblick in wichtige Informationen zur Corporate Governance unseres Unternehmens zu ermöglichen. Im Geschäftsbericht sind die Informationen bis zum 31. Dezember eines jeden Jahres festgehalten, während im Internet dauerhafte und kontinuierlich aktualisierte Informationen zu finden sind. Im Internet sind die Statuten, das Organisationsreglement sowie die Lebensläufe aktueller und früherer Verwaltungsrats- und Konzernleitungsmitglieder (Stand bei Austritt sowie zum Bilanzstichtag per 31. Dezember jeden Jahres, mindestens zehn Jahre zurück) publiziert.

<sup>1</sup> <https://www.roche.com/de/about/governance>

Generalversammlung

**Generalversammlung**

Verwaltungsrat  
und Ausschüsse

**Verwaltungsrat**

**Ausschüsse**

Präsidium/Nominationsausschuss

Vergütungsausschuss

Corporate Governance- und Nachhaltigkeits-Ausschuss

Prüfungsausschuss

Konzernleitung

**Konzernleitung**

CEO Roche-Gruppe

CEO Roche Pharma

CEO Roche Diagnostics

Chief Financial und Information Officer

Chief People Officer

Erweiterte Konzernleitung

**Erweiterte Konzernleitung**

gRED

pRED

Pharma Partnering

Communications

General Counsel

Globale Produktentwicklung

Unternehmensstrategie und Nachhaltigkeit

# Verwaltungsrat

## Rückblick GV 2023

Unter der Leitung des ausscheidenden Roche-Verwaltungsratspräsidenten Dr. Christoph Franz konnte die 105. ordentliche Generalversammlung der Roche Holding AG vom 14. März 2023 erstmals seit 2019 wieder ohne COVID-19-Restriktionen und in physischer Präsenz der Aktionärinnen und Aktionäre durchgeführt werden.

Als Nachfolger von Dr. Christoph Franz wählten die Aktionärinnen und Aktionäre Dr. Severin Schwan als Verwaltungsrat (Mitglied seit 2013) und als neuen Verwaltungsratspräsidenten für die statutarische Amtsdauer von einem Jahr. Gleichzeitig mit seiner Wahl zum Präsidenten ist Dr. Severin Schwan als Mitglied der Konzernleitung von Roche (Mitglied seit 2006) und als CEO der Roche-Gruppe (seit 2008) zurückgetreten.

Zudem hat die Generalversammlung die bisherigen zur Wahl angetretenen Verwaltungsratsmitglieder André Hoffmann, Dr. Jörg Duschmalé, Dr. Patrick Frost, Anita Hauser, Prof. Dr. Richard P. Lifton, Dr. Jemilah Mahmood, Bernard Poussot und Dr. Claudia Suessmuth Dyckerhoff für die statutarische Amtsdauer von einem Jahr in den Verwaltungsrat wiedergewählt.

Prof. Dr. Akiko Iwasaki sowie Dr. Mark Schneider wurden neu für die Amtsdauer von einem Jahr in den Verwaltungsrat gewählt.

Ferner wählte die Generalversammlung André Hoffmann, Prof. Dr. Richard P. Lifton, Bernard Poussot sowie neu Dr. Jörg Duschmalé und Anita Hauser als Mitglieder des Vergütungsausschusses für die Amtsdauer von einem Jahr.

## Rückblick Berichtsjahr

Der Verwaltungsrat hat in seiner konstituierenden Sitzung im Anschluss an die Generalversammlung die Struktur seiner weiteren Verwaltungsratsausschüsse und die auf Seite 129 dargestellte Zusammensetzung der verschiedenen Ausschüsse festgelegt (siehe auch Seite 8 bzw. Seite 137 «Verwaltungsrat und Konzernleitung»).

## Ausblick GV 2024

Der Verwaltungsrat schlägt der Generalversammlung vom 12. März 2024 die Wiederwahl von Dr. Severin Schwan als dessen Präsidenten vor.

Der Verwaltungsrat schlägt zudem die Wiederwahl aller anderen zur Wahl stehenden bisherigen Verwaltungsratsmitglieder vor.

Ferner schlägt der Verwaltungsrat der Generalversammlung 2024 die Wiederwahl von André Hoffmann, Dr. Jörg Duschmalé, Anita Hauser und Prof. Dr. Richard P. Lifton als Mitglieder des Vergütungsausschusses vor.

Der Verwaltungsrat schlägt der Generalversammlung 2024 die Testaris AG als unabhängige Stimmrechtsvertreterin für das Geschäftsjahr 2024 bis zum Abschluss der ordentlichen Generalversammlung 2025 zur Wahl vor.

## Verwaltungsrat und Ausschüsse

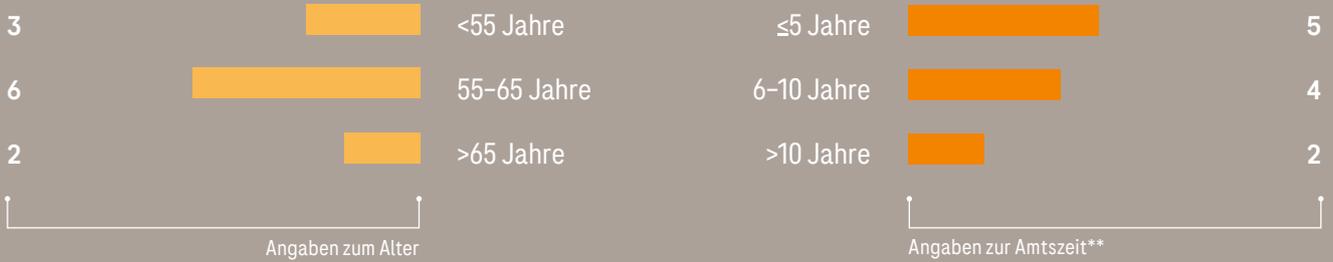
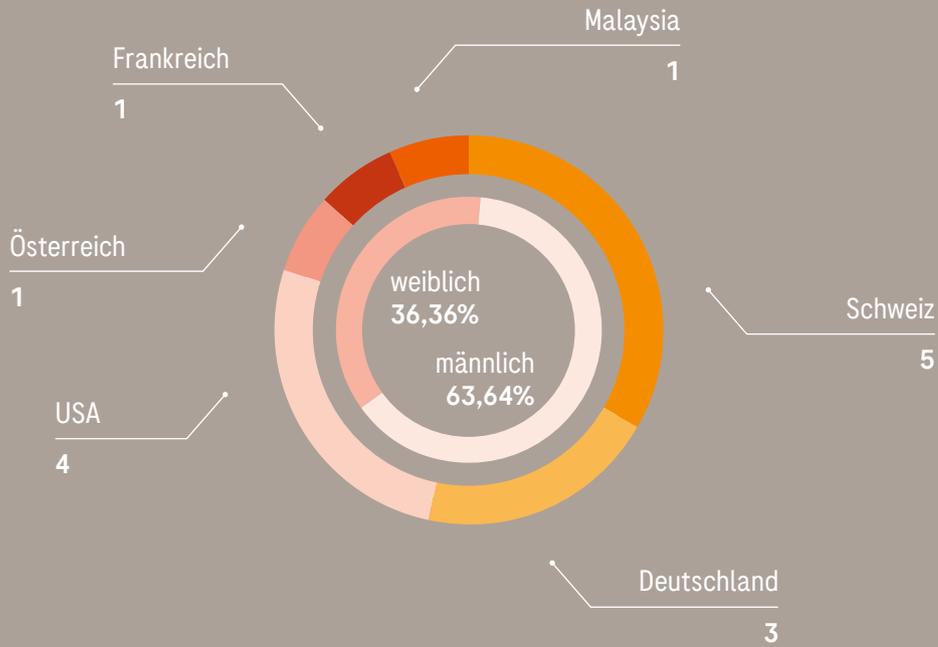


# 11

Mitglieder

Verwaltungsrat

Nationalität\*



Durchschnittliche Amtszeit (Jahre) **7,64**

\* Inkl. 2× Doppelbürger und 1× Dreifachbürger | \*\* Berechnet vom Jahr der Erstwahl bis 2024

| Stand: 31.12.2023                        | Name (Geburtsjahr)  | Nationalität | Ausschuss-<br>mitglied/<br>Vorsitz* | (Nicht-)<br>Exekutiv/<br>(Un-)<br>Abhängigkeit | Funktion           | Erstwahl                                    |
|--|---|--------------|-------------------------------------|--|--------------------|---|
| <b>Verwaltungsrat</b>                    | Dr. Severin Schwan (1967)   | CH, AT, DE   | D*                                  | E  | Präsident          | 2013 (als Mitglied)<br>2023 (als Präsident) |
|  | André Hoffmann (1958)<br>(Vertreter des bestehenden Aktionärspools)     | CH           | A*, C*, D                           | E, G   | Vize-<br>präsident | 1996  |
|  | Dr. Jörg Duschmalé (1984)<br>(Vertreter des bestehenden Aktionärspools) | CH           | B, C                                | E, G   | Mitglied           | 2020  |
|  | Dr. Patrick Frost (1968)  | CH           | B*                                  | E, G   | Mitglied           | 2020  |
|  | Anita Hauser (1969)   | CH           | C, D                                | E, G   | Mitglied           | 2017  |
|  | Prof. Dr. Akiko Iwasaki (1970)  | US           | A                                   | E, G   | Mitglied           | 2023  |
|  | Prof. Dr. Richard P. Lifton (1953)                                      | US           | C                                   | E, G   | Mitglied           | 2015  |
|  | Dr. Jemilah Mahmood (1959)  | MY           | A                                   | E, G   | Mitglied           | 2022  |
|  | Bernard Poussot (1952)  | US, FR       | C                                   | E, G   | Mitglied           | 2015  |
|  | Dr. Mark Schneider (1965)   | US, DE       | B                                   | E, G   | Mitglied           | 2023  |
|  | Dr. Claudia Suessmuth Dyckerhoff (1967)                                 | DE           | A, B                                | E, G   | Mitglied           | 2016  |
| <b>Sekretär des<br/>Verwaltungsrates</b> | Per-Olof Attinger (1960)  |              |                                     |  |                    |   |

A Corporate Governance- und Nachhaltigkeits-Ausschuss

C Vergütungsausschuss

E Nichtexekutives Mitglied ohne Beteiligung an der Geschäftsführung

G Unabhängiges Mitglied des Verwaltungsrates

B Prüfungsausschuss

D Präsidium/Nominationsausschuss

F Exekutives Mitglied mit Beteiligung an der Geschäftsführung – *derzeit kein Mitglied*

\* Vorsitz des jeweiligen Ausschusses

Die Definition der Unabhängigkeit des Roche-Verwaltungsrates basiert auf der Definition gemäss dem Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance von «economiesuisse» (siehe [https://www.economiesuisse.ch/sites/default/files/publications/swisscode\\_d\\_web.pdf](https://www.economiesuisse.ch/sites/default/files/publications/swisscode_d_web.pdf)) und wird durch spezifisch vorausgehende Kriterien ergänzt (siehe <https://www.roche.com/de/about/governance/board-of-directors>).

#### Mitglieder des Verwaltungsrates: Lebensläufe und Mandate

Ausführliche Informationen sind wie folgt ersichtlich:

a) Derzeitige Mitglieder: <https://www.roche.com/de/about/governance/board-of-directors>

b) Ehemalige Mitglieder (mindestens zehn Jahre zurück): <https://www.roche.com/de/about/governance/ec-bod-former>

c) Angaben zum Bilanzstichtag per 31. Dezember jeden Jahres (mindestens zehn Jahre zurück): <https://www.roche.com/de/about/governance/archiv-former-cvs>

Die dargestellten Informationen der Mitglieder des Verwaltungsrates beinhalten Angaben gemäss der Richtlinie betr. Informationen zur Corporate Governance (RLCG, <https://www.ser-ag.com/dam/downloads/regulation/listing/directives/dcg-de.pdf>) und umfassen insbesondere auch Mandate gemäss Artikel 734e und Artikel 626 Abs. 2 Ziff. 1 Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht [OR]), die in vergleichbaren Funktionen bei anderen Unternehmen mit wirtschaftlichem Zweck ausgeübt werden dürfen. Die Regeln bezüglich Mandaten der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung sind gemäss §22.4 der Statuten der Roche Holding AG (<https://assets.cwp.roche.com/fj/126832/x/efd7c17680/roche-statuten-2023-de.pdf>) festgelegt und sind auf Seite 137 ausgeführt.

| Ausschüsse des<br>Verwaltungsrates | A Corporate Governance- und<br>Nachhaltigkeits-Ausschuss   | B Prüfungsausschuss   | C Vergütungsausschuss  | D Präsidium/<br>Nominationsausschuss                           |
|------------------------------------|--|---|--|--|
|                                    | André Hoffmann (Vorsitz)<br>Prof. Dr. Akiko Iwasaki<br>Dr. Jemilah Mahmood<br>Dr. Claudia Suessmuth Dyckerhoff | Dr. Patrick Frost (Vorsitz)<br>Dr. Jörg Duschmalé<br>Dr. Mark Schneider<br>Dr. Claudia Suessmuth Dyckerhoff | André Hoffmann (Vorsitz)<br>Dr. Jörg Duschmalé<br>Anita Hauser<br>Prof. Dr. Richard P. Lifton<br>Bernard Poussot | Dr. Severin Schwan (Vorsitz)<br>André Hoffmann<br>Anita Hauser |

# Konzernleitung

Die Zusammensetzung der Konzernleitung und Erweiterten Konzernleitung wurde 2023 wie folgt verändert.

## Konzernleitung

Mit seiner Wahl zum Präsidenten des Verwaltungsrates der Roche Holding AG vom 14. März 2023 ist Dr. Severin Schwan als Mitglied der Konzernleitung von Roche (Mitglied seit 2006) und als CEO der Roche-Gruppe (seit 2008) zurückgetreten.

Zu seinem Nachfolger als CEO der Roche-Gruppe hat der Verwaltungsrat per 14. März 2023 den früheren Leiter der Division Diagnostics, Dr. Thomas Schinecker, ernannt. Aufgrund des Ausscheidens von Bill Anderson, CEO Roche Pharma, per 31. Dezember 2022, übernahm Dr. Thomas Schinecker ab 1. Januar 2023 bis 28. Februar 2023 zudem interimistisch die Aufgaben des CEO Roche Pharma.

Per 1. Januar 2023 übernahm Matt Sause, früherer regionaler Leiter von Roche Diagnostics Nordamerika, die Nachfolge von Dr. Thomas Schinecker als neuer CEO Roche Diagnostics und Mitglied der Konzernleitung.

Per 1. März 2023 wurde Teresa Graham, frühere Leiterin Globale Produktstrategie, Roche Pharma, zur CEO Roche Pharma und zum Mitglied der Konzernleitung von Roche ernannt.

## Erweiterte Konzernleitung

Per 1. März 2023 wurde Dr. Levi Garraway, Leiter globale Produktentwicklung und Chief Medical Officer, als neues Mitglied der Erweiterten Konzernleitung ernannt.

Am 1. April 2023 wurde Silke Hörnstein, frühere Globale Leiterin Strategie und Transformation für Roche Diagnostics, zur Leiterin Unternehmensstrategie und Nachhaltigkeit sowie zur Sekretärin der Konzernleitung und als neues Mitglied der Erweiterten Konzernleitung ernannt.

Individuelle Angaben zu den Konzernleitungsmitgliedern und den Mitgliedern der Erweiterten Konzernleitung sind auf Seite 133 ersichtlich (siehe auch Seite 12 bzw. Seite 137 «Verwaltungsrat und Konzernleitung»).

Konzernleitung

Erweiterte Konzernleitung

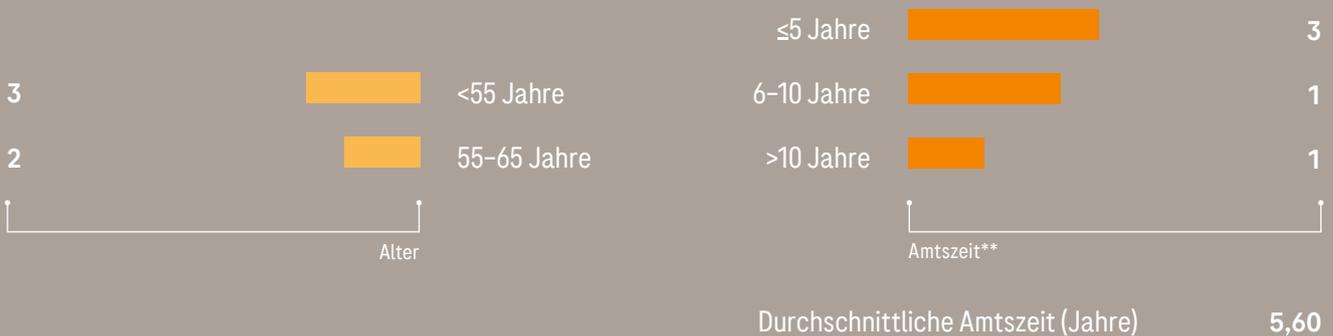
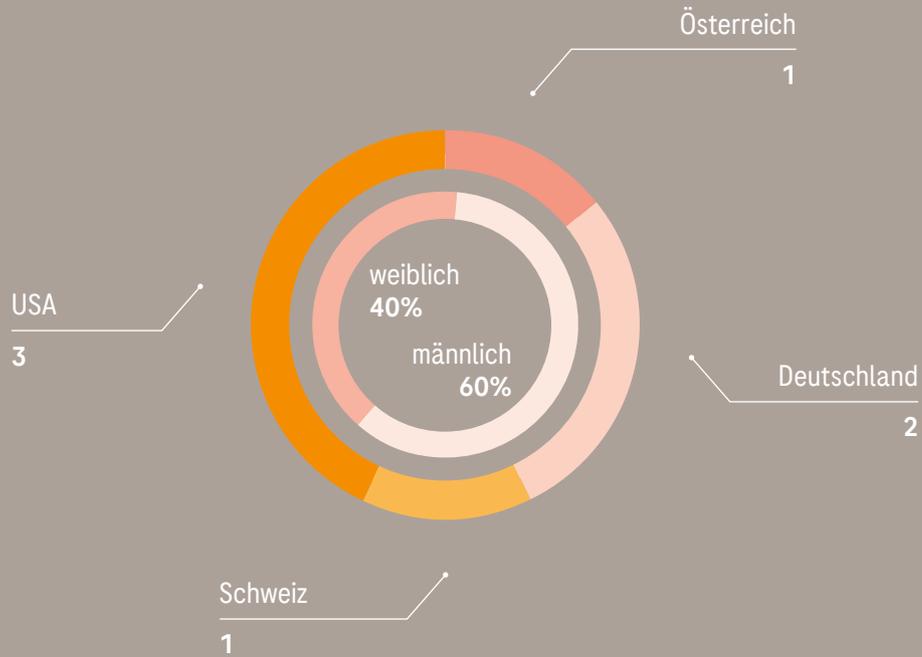
| Konzernleitung             |                  |                       |  |                      |
|----------------------------|------------------|-----------------------|--|----------------------|
| CEO Roche-Gruppe           | CEO Roche Pharma | CEO Roche Diagnostics | Chief Financial und Information Officer  | Chief People Officer |
| Erweiterte Konzernleitung  |                  |                       |  |                      |
| gRED                       | pRED             | Pharma Partnering     | Communications                           | General Counsel      |
| Globale Produktentwicklung |                  |                       | Unternehmensstrategie und Nachhaltigkeit |                      |

# 5

## Mitglieder

## Konzernleitung

### Nationalität\*



\* Inkl. 2× Doppelbürger | \*\* Berechnet vom Jahr der Ernennung zum Konzernleitungsmitglied bis 2024

| Stand: 31.12.2023                             | Name (Geburtsjahr)                   | Nationalität  | Funktion  | Seit                                  |  |
|---|--------------------------------------|---|---|---------------------------------------|--|
| <b>Konzernleitung</b>                         | Dr. Thomas Schinecker (1975)         | AT, DE  | CEO der Roche-Gruppe  | 2019 (als Mitglied)<br>2023 (als CEO) |  |
|   | Teresa Graham (1973)                 | US  | CEO Roche Pharma  | 2023                                  |  |
|   | Matt Sause (1977)                    | US  | CEO Roche Diagnostics                                       | 2023                                  |  |
|   | Dr. Alan Hippe (1967)                | CH, DE  | Chief Financial und Information Officer                     | 2011                                  |  |
|   | Cristina A. Wilbur (1967)            | US  | Chief People Officer  | 2016                                  |  |
| <b>Erweiterte Konzernleitung</b>              | Claudia Böckstiegel (1964)           | CH, DE  | General Counsel   | 2020                                  |  |
|   | Prof. Dr. Hans Clevers (1957)        | NL  | Leiter Roche Pharma Forschung und Frühe Entwicklung (pRED)  | 2022                                  |  |
|   | Dr. Levi Garraway (1968)             | US  | Leiter Globale Produktentwicklung und Chief Medical Officer | 2023                                  |  |
|   | Silke Hörnstein (1975)               | DE  | Leiterin Unternehmensstrategie und Nachhaltigkeit           | 2023                                  |  |
|   | Dr. Aviv Regev (1971)                | IL, US  | Leiterin Genentech Forschung und Frühe Entwicklung (gRED)   | 2020                                  |  |
|   | Dr. James H. Sabry (1958)            | CA, US  | Globaler Leiter Pharma Partnering                           | 2018                                  |  |
|   | Barbara Schädler (1962)              | DE  | Leiterin Group Communications                               | 2019                                  |  |
|   | Silke Hörnstein (1975)               | DE  |   | 2023                                  |  |
|   | <b>Sekretärin der Konzernleitung</b> | KPMG Klynveld Peat Marwick Goerdeler SA (Berichtsjahre 2004–2008) |   |                                       |  |
|   |                                      | KPMG AG (Mandat seit 2009)  |   |                                       |  |
| Leitender Revisor: John A. Morris (2004–2010) |                                      |   |   |                                       |  |
| Ian Starkey (2011–2017)                       |                                      |   |   |                                       |  |
| Mark Baillache (2018–2021)                    |                                      |   |   |                                       |  |
| <b>Revisionsstelle Roche Holding AG</b>       | François Rouiller (seit 2022)        |   |   |                                       |  |
|   |                                      |   |   |                                       |  |
| <b>Chief Compliance Officer</b>               | Pascale Schmidt (1973)               |   |   | 2020                                  |  |

**Mitglieder der Konzernleitung: Lebensläufe und Mandate**

Ausführliche Informationen sind wie folgt ersichtlich:

- a) Derzeitige Mitglieder: <https://www.roche.com/de/about/governance/executive-committee>
- b) Ehemalige Mitglieder (mindestens zehn Jahre zurück): <https://www.roche.com/de/about/governance/ec-bod-former>
- c) Angaben zum Bilanzstichtag per 31. Dezember jeden Jahres (mindestens zehn Jahre zurück): <https://www.roche.com/de/about/governance/archiv-former-cvs>

Die dargestellten Informationen der Mitglieder der Konzernleitung beinhalten Angaben gemäss der Richtlinie betr. Informationen zur Corporate Governance (RLCG, <https://www.ser-ag.com/dam/downloads/regulation/listing/directives/dcg-de.pdf>) und umfassen insbesondere auch Mandate gemäss Artikel 734e und Artikel 626 Abs. 2 Ziff. 1 Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht [OR]), die in vergleichbaren Funktionen bei anderen Unternehmen mit wirtschaftlichem Zweck ausgeübt werden dürfen. Die Regeln bezüglich Mandaten der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung sind gemäss §22.4 der Statuten der Roche Holding AG (<https://assets.cwp.roche.com/fj/126832/x/efd7c17680/roche-statuten-2023-de.pdf>) festgelegt und sind auf Seite 137 ausgeführt.

# Konzernstruktur und Aktionariat

Roche ist operativ in zwei Divisionen unterteilt: Pharma und Diagnostics.

Die Division Pharma umfasst folgende zwei Geschäftssegmente: Roche Pharma (inklusive Genentech in den USA) und Chugai.

Die Division Diagnostics wurde 2021 umstrukturiert und die Geschäftsstruktur, bestehend aus vier Geschäftsbereichen, wurde durch neue Kundenbereiche ersetzt. Die Verkäufe werden den folgenden Kundenbereichen zugeordnet: Core Lab, Molecular Lab, Point of Care, Pathology Lab, Diabetes Care (Details siehe Finanzbericht, Seite 27).

Die Geschäftstätigkeiten werden über lokale Roche-Konzerngesellschaften und assoziierte Unternehmen ausgeübt. Angaben zur Roche

Holding AG und zu den wesentlichen Konzerngesellschaften und den assoziierten Unternehmen (inklusive Firma, Kotierungsangaben, Sitz, Aktienkapital und Beteiligung) sind im Finanzbericht, Anmerkung 33 «Liste der Konzerngesellschaften und assoziierten Unternehmen» zur konsolidierten Jahresrechnung des Roche-Konzerns (Seite 148), aufgeführt.

Bedeutende Aktionärinnen und Aktionäre sind im Finanzbericht in den Anmerkungen 22 «Den Inhabern von Roche-Titeln zuzurechnendes Eigenkapital» und 32 «Beziehungen zu nahestehenden Unternehmen und Personen» zur konsolidierten Jahresrechnung des Roche-Konzerns (Seite 103 und 145) und in Anmerkung 4 zur Jahresrechnung der Roche Holding AG «Bedeutende Aktionärinnen und Aktionäre» (Seite 200) aufgeführt. Zudem sind die bedeutenden Aktionärinnen und Aktionäre auf der

Pharma

Roche Pharma (inkl. Genentech)

Chugai

Diagnostics

Core Lab

Molecular Lab

Point of Care

Pathology Lab

Diabetes Care

Stand: 31.12.2023

André Hoffmann (oben), Vorsitzender des Corporate Governance- und Nachhaltigkeits-Ausschusses sowie des Vergütungsausschusses, und Dr. Jörg Duschmalé (unten), Mitglied des Prüfungs- sowie des Vergütungsausschusses



entsprechenden Webseite (siehe unten stehenden Link\*) der Offenlegungsstelle der SIX Exchange Regulation publiziert.

André Hoffmann (Vizepräsident des Verwaltungsrates, Vorsitzender des Vergütungsausschusses und des Corporate Governance- und Nachhaltigkeits-Ausschusses sowie Mitglied des Präsidiums/ Nominationsausschusses) und Dr. Jörg Duschmalé (Mitglied des Verwaltungsrates, des Prüfungsausschusses sowie des Vergütungsausschusses) sind als Vertreter des bestehenden Aktionärspools im Verwaltungsrat bzw. in dessen Ausschüssen tätig und beziehen das im Vergütungsbericht auf Seite 162 sowie im Finanzbericht in Anmerkung 32 «Beziehungen zu nahestehenden Unternehmen und Personen» zur konsolidierten Jahresrechnung des Roche-Konzerns (Seite 145) erwähnte Honorar. Es bestehen keine weiteren Beziehungen mit den im Aktionärspool vertretenen Aktionärinnen und Aktionären.

Es bestehen keine Kreuzbeteiligungen.



\* SIX Exchange Regulation: <https://www.ser-ag.com/de/resources/notifications-market-participants/significant-shareholders.html#/>

# Kapitalstruktur

Die Kapitalstruktur ist im Finanzbericht im Anhang zur Jahresrechnung der Roche Holding AG (Seite 196) dargestellt. Angaben dazu finden sich zudem in den Statuten der Roche Holding AG.<sup>2</sup>

Veränderungen des Eigenkapitals der letzten drei Berichtsjahre werden im Finanzbericht im Anhang zur Jahresrechnung der Roche Holding AG (Seite 199) im Detail dargestellt.

Das Aktienkapital der Gesellschaft beträgt CHF 106 691 000, eingeteilt in 106 691 000 voll liberierte Inhaberaktien mit einem Nennwert von je CHF 1. Für diese Inhaberaktien bestehen keine Stimmrechtsbeschränkungen.

Es besteht kein bedingtes oder genehmigtes Aktienkapital.

Ausserdem bestehen 702 562 700 Genussscheine (GS), die auf den Inhaber lauten. Diese GS bilden keinen Bestandteil des Aktienkapitals und haben kein Stimmrecht. Jeder GS hat den gleichen Anteil am Bilanzgewinn und an dem nach Rückzahlung des Aktienkapitals verbleibenden Liquidationsergebnis wie eine Aktie. Die GS und die damit verbundenen Rechte (inklusive der Sicherung ihrer Ansprüche) sind in §4 der Statuten der Roche Holding AG beschrieben.

Angaben zu den ausgegebenen Kreditinstrumenten und Details zu den ausstehenden Anleihen finden sich im Finanzbericht, Anmerkung 21 «Darlehen» zur konsolidierten Jahresrechnung des Roche-Konzerns (Seite 97).

Angaben zu den Mitarbeiteroptionen finden sich im Finanzbericht, Anmerkung 27 «Anteilsbasierte Vergütungspläne» zur konsolidierten Jahresrechnung des Roche-Konzerns (Seite 118), inklusive detaillierter Angaben zum Stock-settled Stock Appreciation Rights (S-SARs) Plan, zum Restricted Stock Units (RSUs) Plan, zu Roche Connect sowie zum Roche Option Plan.

Ausser den Mitarbeiteroptionen gemäss Angaben im Finanzbericht, Anmerkung 27 «Anteilsbasierte Vergütungspläne» zur konsolidierten Jahresrechnung des Roche-Konzerns (Seite 118), und den im Zusammenhang mit den Kreditinstrumenten ausgegebenen Optionen hat Roche keine Optionen begeben.

Das Aktienkapital ist weder von den Kreditinstrumenten noch von den Mitarbeiteroptionen betroffen.

<sup>2</sup> <https://www.roche.com/de/about/governance/article-of-incorporation>

# Verwaltungsrat und Konzernleitung

Individuelle Angaben zu den Verwaltungsrats- und Konzernleitungsmitgliedern finden sich auf den Seiten 129 und 133. Für Mitglieder des Verwaltungsrates besteht keine Alters- oder Amtszeitbeschränkung.

Die Lebensläufe aller sowohl derzeitigen als auch ehemaligen (mindestens der letzten zehn Jahre) Mitglieder beider Gremien und weitere Informationen (inklusive Angaben zur Erstwahl, zu Verwaltungsratsmandaten, weiteren Mandaten, Mitgliedschaften und Tätigkeiten) sind im Internet laufend aktualisiert verfügbar. Zudem ist der Stand der Lebensläufe der Mitglieder beider Gremien jeweils per Bilanzstichtag 31. Dezember (mindestens der letzten zehn Jahre) separat festgehalten.<sup>3</sup>

Die statutarischen Regeln in Bezug auf die Anzahl der zulässigen Tätigkeiten für die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung gemäss Artikel 626 Abs. 2 Ziff. 1 Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht [OR]) sind in den Statuten der Roche Holding AG in §22.4 festgehalten.<sup>4</sup>

- *Kein Mitglied des Verwaltungsrates kann mehr als 10 zusätzliche Mandate wahrnehmen, wovon nicht mehr als 4 in börsenkotierten Unternehmen.*
- *Kein Mitglied der Konzernleitung kann mehr als 5 zusätzliche Mandate wahrnehmen, wovon nicht mehr als 1 in einem börsenkotierten Unternehmen.*

Nicht unter diese Beschränkungen fallen:

- a. Mandate in Unternehmen, die durch die Gesellschaft kontrolliert werden oder die Gesellschaft kontrollieren;
- b. Mandate, die ein Mitglied des Verwaltungsrates oder der Konzernleitung auf Anordnung der Gesellschaft oder von ihr kontrollierter Gesellschaften wahrnimmt;
- c. Mandate in Vereinen, Stiftungen, Familienstiftungen sowie Personalfürsorgestiftungen.

Als Mandate gelten Mandate in vergleichbaren Funktionen bei anderen Unternehmen mit wirtschaftlichem Zweck. Mandate in verschiedenen Rechtseinheiten, die unter einheitlicher Kontrolle oder gleicher wirtschaftlicher Berechtigung stehen, gelten als ein Mandat.

Seit dem Jahr 2014 wählt die Generalversammlung alle Mitglieder des Verwaltungsrates, den Verwaltungsratspräsidenten sowie die Mitglieder des Vergütungsausschusses jährlich und in Einzelwahl (siehe dazu §18 der Statuten der Roche Holding AG<sup>4</sup> sowie das Protokoll der 105. ordentlichen Generalversammlung der Roche Holding AG vom 14. März 2023<sup>5</sup>).

Mit Ausnahme von Dr. Severin Schwan gehörte keines der per Ende 2023 amtierenden Verwaltungsratsmitglieder in den drei der Berichtsperiode vorangegangenen Geschäftsjahren der Geschäftsleitung des Konzerns oder einer Konzerngesellschaft an, und sie sind auch mangels geschäftlicher Beziehungen zum Konzern bzw. zu einer Konzerngesellschaft unabhängig. Die Definition der Unabhängigkeit des Roche-Verwaltungsrates basiert auf der Definition gemäss dem Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance von «economiesuisse» (siehe [https://www.economiesuisse.ch/sites/default/files/publications/swisscode\\_d\\_web.pdf](https://www.economiesuisse.ch/sites/default/files/publications/swisscode_d_web.pdf)) und wird durch spezifisch vorausgehende Kriterien ergänzt (siehe <https://www.roche.com/de/about/governance/board-of-directors>).

Die Führungsgrundsätze (Delegations- und Kompetenzprinzip, Kompetenzvorbehalt sowie Konzernführung) der Exekutivorgane der Gesellschaft beinhalten wirtschaftliche, ökologische und soziale Aspekte. Die Grundsätze sind mit der internen Organisation des Verwaltungsrates, der Kompetenzregelung zwischen Verwaltungsrat und Konzernleitung sowie mit den Aufgaben der

<sup>3</sup> <https://www.roche.com/de/about/governance/board-of-directors> und <https://www.roche.com/de/about/governance/executive-committee>, siehe zudem Seite 129, 133 und 151.

<sup>4</sup> <https://www.roche.com/de/about/governance/article-of-incorporation>

<sup>5</sup> <https://www.roche.com/de/about/governance/annual-general-meetings>

## Verwaltungsrat und Ausschüsse



## Konzernleitung



Verwaltungsratsausschüsse und den Informations- und Kontrollinstrumenten gegenüber der Konzernleitung im Organisationsreglement<sup>6</sup> zusammengefasst.

Die Organisation des Verwaltungsrates von Roche dient der Sicherstellung einer verantwortungsbewussten und auf langfristige Wertschöpfung ausgerichteten Leitung des Konzerns. Der Verwaltungsrat der Roche Holding AG hat dazu einzelne Aufgaben an verschiedene Ausschüsse<sup>7</sup> delegiert, deren Zusammensetzung sowie deren Vorsitz per 31. Dezember 2023 auf Seite 8 und 129 dargestellt sind. Die Kompetenzen der einzelnen Ausschüsse sind im Organisationsreglement detailliert festgehalten.<sup>8</sup>

Alle Ausschüsse (ausser dem Präsidium/Nominationsausschuss) werden von einem unabhängigen Verwaltungsratsmitglied geleitet.

Gemäss dem Organisationsreglement des Verwaltungsrates kann auf Verlangen eines jeden Verwaltungsratsmitgliedes eine Sitzung in Abwesenheit des Präsidenten einberufen werden. Bei Roche wird einmal pro Jahr in Abwesenheit des Präsidenten dessen Leistung durch den gesamten Verwaltungsrat beurteilt. Diese Sitzung findet unter der Leitung des Vizepräsidenten statt.

Als Teil eines Management-Information-Systems (MIS) hat der Verwaltungsrat Zugriff auf eine

elektronische Informationsplattform, welche die zeitgerechte Bereitstellung von Informationen an den Gesamtverwaltungsrat bzw. an die Verwaltungsratsausschüsse zusammen mit dem nachfolgend beschriebenen Kontrollsystem gewährleistet.

Der Verwaltungsrat hat ein Kontrollsystem etabliert, das durch den Prüfungsausschuss, durch den Corporate Governance- und Nachhaltigkeits-Ausschuss und durch den Verwaltungsrat laufend überwacht wird und sich auf folgende Elemente abstützt:

- Bericht über operationelle und finanzielle Risiken (Risikomanagement-System)

Die Roche-Gruppe hat einen Risikomanagement-Prozess etabliert, der das gesamte Unternehmen umfasst und ein System zur Erkennung und Beherrschung aller möglichen Geschäftsrisiken und Chancen (inklusive wirtschaftlicher, ökologischer und sozialer Aspekte) beinhaltet. Der Verwaltungsrat ist das oberste einbezogene Organ. Die Roche-Risikomanagement-Policy bestimmt den Rahmen und die Verantwortlichkeiten für das Risikomanagement der Roche-Gruppe. Die Divisionen Pharma und Diagnostics und die Gruppenfunktionen von Roche nehmen mindestens einmal im Jahr eine formale Bewertung vor und müssen geeignete Management-Pläne für ihre grössten Risiken und Chancen erarbeiten. Diese Risikomanagement-Pläne werden laufend überwacht und Abweichungen werden in regelmässigen

<sup>6</sup> <https://www.roche.com/de/about/governance/article-of-incorporation>

<sup>7</sup> <https://www.roche.com/de/about/governance/committees>

<sup>8</sup> <https://www.roche.com/de/about/governance/article-of-incorporation>

Leistungsgesprächen überprüft. Der konsolidierte Risikobericht der Roche-Gruppe inklusive Zielrisikoprofil wird von der Konzernleitung diskutiert und zusammen mit dem Geschäftsplan der Gruppe durch den Verwaltungsrat verabschiedet. Alle materiellen Risiken werden jährlich vom Verwaltungsrat besprochen. Die Wirksamkeit des Risikomanagement-Prozesses wird vom Group Risk Advisory Team überwacht und der Gesamtprozess wird regelmässig von externen Revisoren überprüft und beinhaltet eine Berichterstattung der Resultate an den Prüfungsausschuss des Verwaltungsrates und an den Gesamtverwaltungsrat. Details zu Risikomanagement und Risikomanagement-Policy sind im Internet (siehe «Risikomanagement») publiziert<sup>9</sup> und das finanzielle Risikomanagement ist im Finanzbericht beschrieben.<sup>10</sup>

- Internes Kontrollsystem über die Finanzberichterstattung (siehe Seite 168 des Finanzberichtes)
- Interne Revision  
Group Audit rapportiert administrativ an den General Counsel, hat direkten Zugang zum Prüfungsausschuss sowie zum Corporate Governance- und Nachhaltigkeits-Ausschuss des Verwaltungsrates und zum Verwaltungsratspräsidenten und informiert diese regelmässig unter Bezugnahme auf laufende Aktivitäten und laufende Revisionsberichte. Der Chief Audit & Risk Advisory Executive nimmt, wie die externe Revision, an den Sitzungen des Prüfungsausschusses und teilweise an den Sitzungen des Corporate Governance- und Nachhaltigkeits-Ausschusses teil. Group Audit ist eine unabhängige Beurteilungsstelle, welche die Aktivitäten der Roche-Gruppe im Sinne einer Dienstleistung für den Verwaltungsrat und das Management beurteilt und prüft. Der jährliche Auditplan, auf dem Schwerpunkte für das betreffende Jahr vermerkt sind, wird vom obersten Management validiert und vom Prüfungsausschuss des Verwaltungsrates genehmigt. Die Roche-Gruppe engagiert sich für einen hohen Standard der internen Kontrolle ihrer weltweiten Operationen. Das Management ist für die Beurteilung des Geschäftsrisikos bezüglich aller Aspekte seiner operativen Tätigkeiten verantwortlich, und es obliegt ihm ferner, wirkungsvolle und effiziente Prozesse und Kontrollen bereitzustellen sowie die Konformität mit internen und externen Vorschriften zu gewährleisten. Mit der Durchführung operativer

Audits ermittelt Group Audit die Reaktion des Managements auf die Risiken, mit denen die Geschäftsabläufe und -systeme behaftet sind, und beurteilt die Angemessenheit, Vollständigkeit und Effizienz der Prozesse und Kontrollen. Massnahmenpläne zur Umsetzung der nötigen Änderungen und Verbesserungen werden gemeinsam mit den Geschäftsbereichen / auditierten Organisationen erarbeitet und bis zu ihrem Abschluss überwacht.

- Revisionsstelle, siehe Seite 144
- Chief Compliance Officer und Compliance Officers in den Konzerngesellschaften, siehe Seite 146
- Abteilung für Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz<sup>11</sup>
- Corporate Sustainability Steering Committee<sup>12</sup>
- Scientific Ethics Advisory Group (SEAG)<sup>13</sup>

Die Konzernleitungsmitglieder werden zu den sie betreffenden Traktanden der Sitzungen des Verwaltungsrates eingeladen und berichten dem Verwaltungsrat persönlich. Bei Bedarf werden Mitglieder der Erweiterten Konzernleitung beigezogen. Die Verwaltungsratsausschüsse ziehen den Verwaltungsratspräsidenten und Mitglieder der Konzernleitung zur Berichterstattung bei. Die Verwaltungsratsausschüsse können unabhängige Gutachten beantragen oder Beraterinnen und Berater zuziehen.

Jährlich bestehen mehrere Sperrfristen («Black-out-Perioden») für den Handel mit eigenen Titeln für den Verwaltungsrat und für führende und gewisse andere Mitarbeitende. Für das Jahr 2024 bzw. 2023 bestehen/bestanden folgende Sperrfristen:

#### Sperrfristen

| 2024                                     | 2023                                     |
|--|--|
| 26. Dezember 2023 bis<br>1. Februar 2024 | 26. Dezember 2022 bis<br>3. Februar 2023 |
| 1. April bis 24. April 2024              | 1. April bis 26. April 2023              |
| 26. Juni bis 25. Juli 2024               | 26. Juni bis 27. Juli 2023               |
| 1. Oktober bis<br>23. Oktober 2024       | 1. Oktober bis<br>19. Oktober 2023       |

Diese Fristen können bei Bedarf durch den Verwaltungsratspräsidenten an veränderte Verhältnisse angepasst werden.

Roche-Mitarbeitende, die in die Vorbereitung turnusmässiger Veröffentlichungen und Veranstaltungen

<sup>9</sup> <https://www.roche.com/about/sustainability/approach/risk-management>

<sup>10</sup> Zusätzliche Angaben finden sich im Finanzbericht, Anmerkung 31 «Risikomanagement» zur konsolidierten Jahresrechnung des Roche-Konzerns, Seite 131.

<sup>11</sup> <https://www.roche.com/about/sustainability/environment>

<sup>12</sup> <https://www.roche.com/about/sustainability>

<sup>13</sup> <https://www.roche.com/innovation/ethical-standards/advisory>



Dr. Patrick Frost, Vorsitzender des Prüfungsausschusses

(insbesondere Jahres- und Halbjahresberichte, Pressekonferenzen und Medienmitteilungen zu Quartalszahlen) involviert sind oder die sonst Zugang zu solchen aktienkursrelevanten Informationen haben, unterliegen diesen Sperrfristen. Unabhängig davon, ob die betreffende Information eine Auswirkung auf den Aktienkurs haben kann oder nicht, sind diese Personen während der Dauer der Sperrfristen bezüglich der relevanten Informationen zur Geheimhaltung verpflichtet und es ist ihnen untersagt, (i) diese an Nicht-Insider innerhalb und ausserhalb des Unternehmens (einschliesslich Familienmitglieder) weiterzugeben, (ii) Beteiligungspapiere von Roche (Aktien, Genussscheine) wie auch Optionsscheine oder ähnliche Instrumente und Derivate, die auf solchen Beteiligungspapieren basieren, zu kaufen, zu verkaufen oder auf andere Weise damit Handel zu treiben oder (iii) dazu Anlageempfehlungen abzugeben. Die automatische Ausführung von vordefinierten Kaufaufträgen im Rahmen des Roche-Connect-Programms bleibt von diesen Sperrfristen unberührt. Für die Adressaten, den Umfang und die Ausnahmen zu diesen Sperrfristen siehe die Roche Group Insider Directive (<https://assets.cwp.roche.com/f/126832/x/3e96b30141/group-insider-policy.pdf>). Im Berichtsjahr wurden keine Ausnahmen zu den allgemeinen Regeln gewährt.

Im Jahr 2023 hat der Verwaltungsrat 10 Sitzungen durchgeführt. Diese umfassten Sitzungen von je 1 bis 8 Stunden sowie eine ganztägige Sitzung. Der Verwaltungsrat unternahm weiter eine 5-tägige Reise zu einer bedeutenden aussereuropäischen Tochtergesellschaft.\*

Die Verwaltungsratsausschüsse haben 2023 wie folgt getagt:

- Präsidium/Nominationsausschuss: 7 Sitzungen (je ca. 2 Stunden\*)
- Vergütungsausschuss (Remuneration Committee): 3 Sitzungen<sup>14</sup> (je ca. 2 Stunden\*)
- Prüfungsausschuss (Audit Committee): 5 Sitzungen (je ca. 3 bis 4 Stunden\*)
- Corporate Governance- und Nachhaltigkeits-Ausschuss (Corporate Governance and Sustainability Committee): 3 Sitzungen (je ca. 2 bis 3 Stunden\*)

Der Verwaltungsrat führt regelmässig eine Evaluierung seiner Leistung (Selbstevaluierung/Evaluierung durch Dritte mittels elektronischer Befragung und persönlicher Interviews) durch. 2023 fand eine Evaluierung durch Dritte statt.

Die maximale ordentliche Kündigungsfrist von Konzernleitungsmitgliedern beträgt 12 Monate. Die Arbeitsverträge enthalten keine Kontrollwechselklauseln.

Es bestehen keine Managementverträge im Sinne von Ziffer 4.4 (Anhang) der SIX-Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance.

<sup>14</sup> Mitglieder, die von Beratungen des Vergütungsausschusses betroffen sind, treten in den Ausstand.

\* Die Zeitangaben enthalten die eigentliche Sitzungsdauer ohne Berücksichtigung der umfangreichen Vor- und Nachbereitungszeiten/-arbeiten der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder.

### Teilnahme an Verwaltungsrats- und Ausschuss-Sitzungen im Jahr 2023

|   | Verwaltungsrat | Präsidium/<br>Nominations-<br>ausschuss | Vergütungs-<br>ausschuss | Prüfungs-<br>ausschuss | Corporate<br>Governance- und<br>Nachhaltigkeits-<br>Ausschuss |
|---|----------------|---|--------------------------|------------------------|---|
| <b>Anzahl Sitzungen</b>                         | <b>10</b>      | <b>7</b>                                | <b>3</b>                 | <b>5</b>               | <b>3</b>  |
| S. Schwan                                       | 10             | 5* (+2***)                              | 3***                     | 5***                   | 3***  |
| A. Hoffmann                                     | 10             | 7                                       | 3                        | -                      | 3   |
| J. Duschmalé                                    | 10             | -                                       | 2*                       | 5                      | -   |
| P. Frost  | 10             | -                                       | 1**                      | 5                      | -   |
| A. Hauser                                       | 10             | 5*                                      | 2*                       | -                      | 1**   |
| A. Iwasaki (seit März 2023 im Verwaltungsrat)   | 8*             | -                                       | -                        | -                      | 2*  |
| R. P. Lifton                                    | 10             | -                                       | 3                        | -                      | -   |
| J. Mahmood                                      | 10             | -                                       | -                        | -                      | 3   |
| B. Poussot                                      | 10             | -                                       | 3                        | -                      | -   |
| M. Schneider (seit März 2023 im Verwaltungsrat) | 9*             | -                                       | -                        | 4*                     | -   |
| C. Suessmuth Dyckerhoff                         | 10             | -                                       | -                        | 5                      | 3   |
| C. Franz (bis März 2023 im Verwaltungsrat)      | 1**            | 2**                                     | 1**                      | -                      | -   |

- Kein Ausschussmitglied
- \* Mitglied seit März 2023
- \*\* Mitglied bis März 2023
- \*\*\* Gast

# Vergütungen, Beteiligungen und Darlehen

Sämtliche Angaben zu Vergütungen, Beteiligungen und Darlehen (Inhalt und Verfahren zur Festsetzung der Vergütungen und der Beteiligungsprogramme, Grundlagen und Elemente der Vergütungen und der Beteiligungsprogramme je für amtierende und ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung sowie Zuständigkeit und Verfahren zu deren Festsetzung) sind im separaten Vergütungsbericht auf den Seiten 148–177 sowie im Finanzbericht in den Anmerkungen 22 «Den Inhabern von Roche-Titeln zuzurechnendes Eigenkapital» und 32 «Beziehungen zu nahestehenden Unternehmen und Personen» zur konsolidierten Jahresrechnung des Roche-Konzerns (Seite 103 und 145) bzw. in Anmerkung 6 zur Jahresrechnung der Roche Holding AG «Beteiligungen der Verwaltungsrats- und Konzernleitungsmitglieder» (Seite 201) aufgeführt.

Zudem sind folgende Regeln betreffend Vergütungen, Beteiligungen und Darlehen für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung in den Statuten<sup>15</sup> festgelegt:

| Gegenstand  | Statutenbestimmung <sup>15</sup> für |                 |
|---|--------------------------------------|-----------------|
|   | Verwaltungsrat                       | Konzernleitung  |
| Grundsätze über die erfolgsabhängigen Vergütungen   | §24.1–5                              | §24.2–5         |
| Grundsätze über die Zuteilung von Beteiligungspapieren, Wandel- und Optionsrechten  | §24                                  | §24             |
| Zusatzbetrag für die Vergütungen von Mitgliedern der Konzernleitung, die nach der Abstimmung der Generalversammlung über die Vergütungen ernannt werden | –                                    | §23.5           |
| Regeln betreffend Darlehen, Kredite und Vorsorgeleistungen  | §24.1 und §25.1                      | §24.2 und §25.2 |
| Regeln betreffend die Abstimmung der Generalversammlung über die Vergütungen  | §23                                  | §23             |

<sup>15</sup> <https://www.roche.com/de/about/governance/article-of-incorporation>

# Mitwirkungsrechte der Aktionärinnen und Aktionäre

Die Mitwirkungsrechte der Aktionärinnen und Aktionäre sind in den Statuten<sup>16</sup> geregelt. Angesichts der Ausgestaltung der Aktien als Inhaberpapiere bestehen keine Beschränkungen betreffend Zutritt zur Generalversammlung ausser der rechtzeitigen Hinterlegung und der Ausstellung der Zutrittskarte auf den Namen der Aktionärin oder des Aktionärs gemäss §12 der Statuten. Jede Aktionärin und jeder Aktionär kann sich an einer Generalversammlung durch einen Dritten vertreten lassen.

Es bestehen keine Stimmrechtsbeschränkungen und es gelten nur die in §16 der Statuten aufgeführten Quoren gemäss dem schweizerischen Obligationenrecht (OR).

Gemäss §10.2 der Statuten können Aktionärinnen und Aktionäre, die allein oder zusammen über mindestens 0,5% des Aktienkapitals oder der Stimmen verfügen, bis spätestens 36 Tage vor dem Versammlungstag die Traktandierung von Verhandlungsgegenständen oder die Aufnahme eines Antrages zu einem Verhandlungsgegenstand in der Einberufung der Generalversammlung verlangen.

Angaben zu Regelungen von Weisungen an die unabhängige Stimmrechtsvertreterin sowie betreffend die elektronische Teilnahme an der Generalversammlung werden in der jeweiligen Einladung zur Generalversammlung festgehalten und sind nicht in den Statuten enthalten.

# Kontrollwechsel und Abwehrmassnahmen

Bezüglich Angebotspflicht besteht keine statutarische Regelung. Es gilt die gesetzliche Regelung.

Es bestehen keine Kontrollwechselklauseln.  
Die auf Genussscheinen beruhenden Elemente

der Vergütungen würden bei einer Übernahme beendet und bestehende Sperrfristen aufgehoben, womit alle Optionen unmittelbar ausgeübt werden könnten.

<sup>16</sup> <https://www.roche.com/de/about/governance/article-of-incorporation>

# Beziehung zur Revisionsstelle

Anlässlich der Generalversammlung der Roche Holding AG vom 14. März 2023 wurde die KPMG AG (KPMG) zur Revisionsstelle gewählt.

Aufgrund der bestehenden gesetzlichen Bestimmungen des schweizerischen Obligationenrechts (Artikel 730a) über die maximale Mandatsdauer des leitenden Revisors von sieben Jahren ist François Rouiller seit dem Geschäftsjahr 2022 als leitender Revisor tätig. (Angaben zum Zeitpunkt der Mandatsübernahme bzw. zur Mandatsdauer des leitenden Revisors siehe Seite 133.)

Die Revisoren der Revisionsstelle nehmen an Sitzungen des Prüfungsausschusses teil. Sie erstatten mündlichen und schriftlichen Bericht über Resultate ihrer Prüfungen. Die Bewertung und Kontrolle der Revisoren erfolgt durch den Prüfungsausschuss, welcher Empfehlungen zuhanden des Verwaltungsrates abgibt (zu Kompetenzen des Prüfungsausschusses siehe Organisationsreglement, Artikel 8.1<sup>17</sup>). Insgesamt hat die externe Revisionsstelle im Jahr 2023 an allen fünf Sitzungen des Prüfungsausschusses teilgenommen.

Die Leistung von KPMG wird anhand verschiedener Elemente beurteilt. Dazu zählen Befragungen bei Konzerngesellschaften (zur Bewertung des Service-Levels auf Länderebene), Interviews mit Vertreterinnen und Vertretern wichtiger Anspruchsgruppen von Roche sowie die Selbstevaluierung der internen Prozesse von KPMG, um die Einhaltung des Leitfadens des Audit Committee Guide der Eidgenössischen Revisionsaufsichtsbehörde (RAB) sicherzustellen.

Die Unabhängigkeit von KPMG wird dadurch gewährleistet, dass KPMG von der Erbringung bestimmter nicht prüfungsbezogener Dienstleistungen ausgeschlossen wird. Darüber hinaus dürfen zulässige Dienstleistungen insgesamt 20% der Prüfungsvergütung nicht überschreiten, unter Ausnahme ausdrücklicher Prüfung und Genehmigung durch den Prüfungsausschuss. Entsprechende

Bestimmungen sind in einer Regelung der Gesellschaft zur Vergabe von zusätzlichen Dienstleistungen an den statutarischen Prüfer enthalten und darin enthaltene Limiten werden vom Prüfungsausschuss festgelegt. Jede zusätzliche potenzielle Dienstleistung wird vor Bewilligung auf Übereinstimmung mit der Regelung überprüft.

Die Prüfer haben direkten Zugang zum Prüfungsausschuss, dessen Vorsitzendem sowie zum Chief Audit & Risk Advisory Executive, um relevante Themen zu besprechen.

Die Berichte der Revisionsstelle zur Konzernrechnung und zur Jahresrechnung sind auf Seite 169 bzw. 205 im Finanzbericht dieses Geschäftsberichtes abgedruckt.

Die KPMG als Revisionsstelle der Roche Holding AG und als Prüferin weiterer Roche-Gesellschaften (inklusive Chugai) erhielt für ihre Dienstleistung folgende Vergütungen:

|   | 2023            | 2022        |
|---|-----------------|-------------|
|   | (Millionen CHF) |             |
| Prüfungsdienstleistungen                      | 22,2            | 21,4        |
| Prüfungsnaher Dienstleistungen<br>– Assurance | 0,7             | 0,7         |
| Steuern                                       | 2,5             | 2,8         |
| Sonstige Dienstleistungen                     | 0,5             | 0,4         |
| <b>Total</b>                                  | <b>25,9</b>     | <b>25,3</b> |

Die Prüfungsvergütung wird vom Chief Audit & Risk Advisory Executive geprüft und jedes Jahr vom Prüfungsausschuss genehmigt. Sie berücksichtigt Änderungen im Geschäft von Roche sowie Änderungen in der Finanzberichterstattung und bei Prüfungsstandards und -vorschriften.

Die Revisionsstelle wird jährlich von der Generalversammlung neu gewählt.

17 <https://www.roche.com/de/about/governance/article-of-incorporation>

Prüfungsdienstleistungen werden im Rahmen von gesetzlichen und statutarischen Vorgaben erbracht.

Prüfungsnahе Dienstleistungen umfassen die Erbringung von Assurance und die Behandlung von Rechnungslegungsfragen durch den Prüfer, die nicht zwingend durch den statutarischen Prüfer erbracht werden müssen. Diese Dienstleistungen, die über die gesetzlichen Vorschriften hinausgehen, können andere Bestätigungen, Konsultationen und Comfort Letters beinhalten.

Steuern umfassen Dienstleistungen zu Steuerkonformität, Steuererklärungen und Beratung ausserhalb der Prüfung von Steuerpositionen.

Sonstige Dienstleistungen umfassen Beratungen zu Prozessverbesserungen, Regulierungen und Ausbildungen.

Eine im Jahr 2022 abgeschlossene Ausschreibung für die Erbringung externer Prüfungsdienstleistungen ab dem Geschäftsjahr 2024, für welche vier Revisionsunternehmen zur Teilnahme eingeladen wurden, kam basierend auf der Bewertung der Revisionsunternehmen im Rahmen des Ausschreibungsverfahrens zum Schluss, KPMG als externe Revisionsstelle für das Geschäftsjahr 2024 wiederzubestellen.

## Beziehung zur unabhängigen Stimmrechtsvertreterin

Die Testaris AG hat seit 2019 die unabhängige Stimmrechtsvertretung übernommen und wurde von der Generalversammlung vom 14. März 2023 als unabhängige Stimmrechtsvertreterin für das Geschäftsjahr 2023 bis zum Abschluss der ordentlichen Generalversammlung 2024 gewählt. Für die Dienstleistungen für die Generalversammlung 2023 wurde Testaris AG nach Aufwand vergütet und hat CHF 16 085 (2022: CHF 15 974) erhalten.

Der Verwaltungsrat schlägt der Generalversammlung 2024 wiederum die Testaris AG als

unabhängige Stimmrechtsvertreterin für das Geschäftsjahr 2024 bis zum Abschluss der ordentlichen Generalversammlung 2025 zur Wahl vor.

Angaben zu Regelungen von Weisungen an die unabhängige Stimmrechtsvertreterin sowie betreffend die elektronische Teilnahme an der Generalversammlung werden in der jeweiligen Einladung zur Generalversammlung festgehalten und sind nicht in den Statuten enthalten.

# Informationspolitik

Bekanntmachungen erfolgen gemäss §30 der Statuten<sup>18</sup> im «Schweizerischen Handelsamtsblatt» und in weiteren vom Verwaltungsrat bestimmten Tageszeitungen («Basler Zeitung», «Finanz und Wirtschaft», «L'Agefi», «Le Temps», «Neue Zürcher Zeitung»).

Roche informiert über das Halbjahres- und das Jahresergebnis in Form von Halbjahres- und Geschäftsberichten (in gedruckter und/oder elektronischer Form) sowie an Medienanlässen. Zudem werden jeweils im April und im Oktober die detaillierten Umsatzzahlen zum ersten Quartal und zu den ersten neun Monaten veröffentlicht. Die aktuellen Publikationsdaten sind im Internet<sup>19, 20</sup> ersichtlich.

Alle entsprechenden Informationen und Dokumente, sämtliche Medienmitteilungen<sup>19</sup>, Updates für

Investoren<sup>20</sup> sowie Präsentationen an Analysten- und Investorenkonferenzen sind im Internet<sup>20</sup> abrufbar. Weitere Publikationen sind unter <https://www.roche.com/publications> abrufbar oder können per E-Mail oder Fax bestellt werden:

E-Mail: [materials.management.mm1@roche.com](mailto:materials.management.mm1@roche.com)

Fax: +41 (0)61 688 69 02

Die Kontaktadresse von Investor Relations lautet: F. Hoffmann-La Roche AG, Investor Relations, Group Finance, 4070 Basel, Schweiz

Tel.: +41 (0)61 688 88 80

Fax: +41 (0)61 691 00 14

Weitere Informationen und Kontaktpersonen sind im Internet<sup>21</sup> aufgeführt.

# Chief Compliance Officer und Compliance-Officers-Netzwerk

Die Chief Compliance Officer mit dem Compliance-Officers-Netzwerk setzt sich konzernweit für die konsequente Umsetzung und Einhaltung des Verhaltenskodex der Roche-Gruppe<sup>22</sup> ein. Sie dient in diesem Zusammenhang auch als Ansprechperson für Aktionärinnen und Aktionäre, Mitarbeitende, Geschäftspartner, Kunden, Lieferanten und die Öffentlichkeit.

Mitarbeitende oder Drittpersonen können Verletzungen des Verhaltenskodex der Roche-Gruppe

entweder Vorgesetzten, dem lokalen Compliance Officer oder der Chief Compliance Officer<sup>23</sup> (Frau Pascale Schmidt, E-Mail: [global.compliance\\_administration@roche.com](mailto:global.compliance_administration@roche.com)) zur Kenntnis bringen. Solche Mitteilungen werden vertraulich behandelt. Ferner steht Mitarbeitenden und Drittpersonen die Roche Group SpeakUp Line zur Verfügung, mittels welcher sie Verstösse bzw. Beschwerden anonym in ihrer jeweiligen Muttersprache melden können. Zur kontinuierlichen Verbesserung des Menschenrechtsprogramms von

<sup>18</sup> <https://www.roche.com/de/about/governance/article-of-incorporation>

<sup>19</sup> <https://www.roche.com/media>

<sup>20</sup> <https://www.roche.com/investors>

<sup>21</sup> <https://www.roche.com/contact/investor-contacts>

<sup>22</sup> <https://www.roche.com/de/about/governance/code-of-conduct>

<sup>23</sup> <https://www.roche.com/about/governance/code-of-conduct/compliance-officer>

Roche und in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften kann über diesen Kanal Verstösse melden, wer in gutem Glauben davon ausgeht, dass bei Roche oder in der Wertschöpfungskette von Roche eine tatsächliche oder potenzielle Menschenrechtsverletzung stattgefunden hat. Bei Fragen oder Unsicherheiten zur Auslegung des Verhaltenskodex der Roche-Gruppe und der zugehörigen Dokumente können sich Mitarbeitende an ihre Linienvorgesetzten, den lokalen Compliance Officer, an die Chief Compliance Officer oder an die Roche Group Code of Conduct Help & Advice Line ([global.helpandadvice@roche.com](mailto:global.helpandadvice@roche.com)) wenden. Dieses Compliance-Tool dient auch dazu, Ideen und Vorschläge im Zusammenhang mit diesen Dokumenten zu unterbreiten.

Zudem hat Roche ein Management-System für Verstösse gegen die Geschäftsethik etabliert, welches der Chief Compliance Officer ermöglicht, angebliche Zuwiderhandlungen zu erfassen, zu verfolgen

und von der ersten Meldung bis zur endgültigen Aufklärung zu überwachen (Business Ethics Incident Management System, BEIMS).

Verstösse gegen die Geschäftsethik werden in diesem System erfasst, sobald das Internal Investigations Team oder das regionale/lokale Management konkrete Informationen über eine angebliche Verletzung des Verhaltenskodex der Roche-Gruppe in einer der vorgegebenen Kategorien erhält.<sup>24</sup> Der Corporate Governance- und Nachhaltigkeits-Ausschuss sowie der Prüfungsausschuss des Verwaltungsrates werden regelmässig über grobe Verstösse und vom Management vorgenommene Korrekturmassnahmen informiert.

Die Chief Compliance Officer rapportiert an den General Counsel und berichtet regelmässig dem Corporate Governance- und Nachhaltigkeits-Ausschuss sowie bei Bedarf dem Prüfungsausschuss des Verwaltungsrates.

## Nichtanwendbarkeit/Negativerklärung

Es wird ausdrücklich festgehalten, dass sämtliche nicht enthaltenen oder erwähnten Angaben entweder als nicht anwendbar oder als Negativ-

erklärung (gemäss den Anforderungen der Richtlinie betr. Informationen zur Corporate Governance der Schweizer Börse SIX bzw. deren Kommentar) gelten.

<sup>24</sup> <https://www.roche.com/de/about/governance/code-of-conduct>



# Vergütungsbericht

|  |     |
|--|-----|
| 1. Grundsätze  | 150 |
| 2. Prozess und Genehmigungsstruktur der Vergütungsfestlegung | 152 |
| 3. Vergütungskomponenten                                     | 156 |
| 4. Vergütung des Verwaltungsrates                            | 161 |
| 5. Vergütung der Konzernleitung                              | 168 |
| Bericht der Revisionsstelle                                  | 178 |

# 1. Grundsätze

## 1.1 Übersicht

Motivation, Können und Leistung der Mitarbeitenden sind die Grundlage für den Erfolg von Roche als innovativem und agilem Unternehmen. Diese Überzeugung bildet die Grundlage für unsere Vergütungspolitik.

Mit ihrer Vergütungspolitik verfolgt Roche das Ziel, alle Mitarbeitenden marktgerecht in fairer und transparenter Weise zu entlohnen und in angemessener Form am Erfolg des Unternehmens zu beteiligen. Dies geschieht durch eine angemessene, leistungs- und erfolgsorientierte und im Marktvergleich konkurrenzfähige Vergütung.

Dabei wird je nach Funktion und Führungsverantwortung der Mitarbeitenden ein ausgewogener Mix aus festen und variablen Vergütungselementen angestrebt.

Die variablen Vergütungselemente sollen erstens zusätzliche finanzielle Anreize schaffen, um die Unternehmensziele zu erfüllen und damit die Innovationskraft auf einem kontinuierlich hohen Niveau zu halten und insgesamt die Wertschöpfung des Unternehmens für alle Anspruchsgruppen zu erhöhen. Zweitens sind variable Elemente geeignet, Mitarbeitende und Führungskräfte am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens teilhaben zu lassen. Beide Zielsetzungen werden mittels jährlicher Bonuszahlungen sowie langfristiger wertschriftenbasierter Programme umgesetzt.

Neben einer leistungs- und erfolgsabhängigen und transparenten Vergütungsstruktur spielt für ein global tätiges Unternehmen wie Roche die Konkurrenzfähigkeit der Vergütung am Markt eine entscheidende Rolle. Um diese zu gewährleisten, werden sowohl die Vergütungsstruktur als auch die einzelnen Vergütungselemente einem regelmässigen Vergleich mit den relevanten Marktkriterien im Schweizer, europäischen und internationalen Umfeld unterzogen. Auch die Vergütungsrichtlinien von Roche und deren Grundprinzipien werden regelmässig im externen Vergleich überprüft.

Die Vergütungspolitik ist aber nur ein Element, den Erfolg von Roche für die Zukunft sicherzustellen. Entscheidend ist eine Unternehmenskultur, in der die Mitarbeitenden Arbeitsbedingungen vorfinden, die es ihnen erlauben, bestmöglich zum gemeinsamen Unternehmenszweck, nämlich einer verbesserten Gesundheitsversorgung von Patientinnen und Patienten, beizutragen. Dazu gehört ein solides sowie auf Nachhaltigkeit ausgerichtetes Wertesystem, das auf Integrität, Mut und Leidenschaft aufbaut. Gleichzeitig spielen unser dezentraler Managementansatz mit möglichst grossem Entscheidungsfreiraum für den Einzelnen, ein wertschätzender Umgang miteinander, Offenheit für Vielfalt sowie breitgefächerte Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten und eine attraktive Arbeitsumgebung eine grosse Rolle. Eine eindimensionale Verkürzung auf Vergütungsfragen würde deutlich zu kurz greifen.

## 1.2 Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung: Lebensläufe und Mandate\*

Ausführliche Informationen sind wie folgt ersichtlich:

|   | Verwaltungsrat  | Konzernleitung  |
|---|---|---|
| a) Derzeitige Mitglieder  | <a href="https://www.roche.com/de/about/governance/board-of-directors">https://www.roche.com/de/about/governance/board-of-directors</a> | <a href="https://www.roche.com/de/about/governance/executive-committee">https://www.roche.com/de/about/governance/executive-committee</a> |
| b) Ehemalige Mitglieder<br>(mindestens zehn Jahre zurück)                                     | <a href="https://www.roche.com/de/about/governance/ec-bod-former">https://www.roche.com/de/about/governance/ec-bod-former</a>           |   |
| c) Angaben zum Bilanzstichtag per 31. Dezember jeden Jahres<br>(mindestens zehn Jahre zurück) | <a href="https://www.roche.com/de/about/governance/archiv-former-cvs">https://www.roche.com/de/about/governance/archiv-former-cvs</a>   |   |

\* Die geprüften Angaben zu den Tätigkeiten bei anderen Unternehmen gemäss Art. 734e OR sind unter Link c) zu finden.

Die dargestellten Informationen der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung beinhalten Angaben gemäss der Richtlinie betr. Informationen zur Corporate Governance (RLCG) (<https://www.ser-ag.com/dam/downloads/regulation/listing/directives/dcg-de.pdf>) und umfassen insbesondere auch Mandate gemäss Artikel 734e und Artikel 626 Abs. 2 Ziff. 1 Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht [OR]), die in

vergleichbaren Funktionen bei anderen Unternehmen mit wirtschaftlichem Zweck ausgeübt werden dürfen.

Die Regeln bezüglich Mandaten der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung sind gemäss §22.4 der Statuten der Roche Holding AG (<https://assets.cwp.roche.com/f/126832/x/efd7c17680/roche-statuten-2023-de.pdf>) festgelegt (siehe zudem Seite 137).

## 2. Prozess und Genehmigungsstruktur der Vergütungsfestlegung

### 2.1 Übersicht

Der Vergütungsausschuss (Remuneration Committee) des Verwaltungsrates beschliesst jährlich die Vergütungen des Verwaltungsrates und der Konzernleitung.

Der Präsident des Verwaltungsrates, der CEO der Roche-Gruppe sowie alle anderen Mitglieder

der Konzernleitung sind bei der Festsetzung ihrer eigenen Vergütungen durch den Vergütungsausschuss nicht anwesend und haben kein Mitspracherecht. Das Entscheidungsrecht ist ausschliesslich den Mitgliedern des Vergütungsausschusses vorbehalten.

#### Prozess und Genehmigungsstruktur der Vergütungsfestlegung ab 2023

| Vergütungselement                                   | Leistungsempfängerinnen und -empfänger                |                     | Beschluss durch     | Genehmigung durch  |
|---|---|---------------------|---------------------|--------------------|
|   | Verwaltungsrat (VR)<br>Verwaltungsratspräsident (VRP) | Konzernleitung (KL) |                     |                    |
| Basissalär/Basisvergütung                           | ✓   | ✓                   | Vergütungsausschuss | Generalversammlung |
| Bonus   | -   | ✓                   |                     |                    |
| Stock-settled Stock<br>Appreciation Rights (S-SARs) | -   | ✓                   |                     |                    |
| Restricted Stock Units (RSUs)                       | -   | ✓                   |                     |                    |
| Pensionskassenleistungen                            | ✓ (nur VRP)   | ✓                   |                     |                    |

Der Vergütungsausschuss verfolgt laufend die Entwicklung von Gehältern der weltweit grössten Pharmaunternehmen<sup>1</sup> bzw. grösserer Schweizer Unternehmen<sup>2</sup> und berichtet dem Gesamtverwaltungsrat darüber. Die externe Beratungsfirma PricewaterhouseCoopers AG (PwC) unterstützt den Vergütungsausschuss von Roche durch Erstellung von Marktvergleichen und Beratung. PwC verfügt zudem über weitere Mandate in der Roche-Gruppe. Details bezüglich Zuständigkeiten, Befugnissen und Festsetzungsverfahren sind in den entsprechenden Bestimmungen des Organisationsreglementes<sup>3</sup> und in den Statuten<sup>4</sup> ersichtlich bzw. in den nachfolgenden Grundsätzen der Vergütungskomponenten (siehe 3.) dargestellt.

Die den Beschlüssen zugrundeliegenden Gesamtvergütungen werden der Generalversammlung zur Genehmigung vorgelegt. Die Generalversammlung stimmt jährlich verbindlich über die Genehmigungen der durch den Verwaltungsrat beschlossenen Vergütungen des Verwaltungsrates und der Konzernleitung ab (Details dazu siehe 4. und 5.).

1 Vergleichsgruppe 2023: Abbott Laboratories, AbbVie, Amgen, AstraZeneca, Bristol-Myers Squibb, Danaher, Eli Lilly, GlaxoSmithKline, Johnson & Johnson, Medtronic, Merck & Co., Novartis, Novo Nordisk, Pfizer, Sanofi

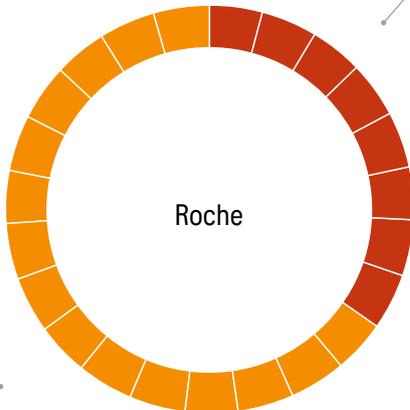
2 Vergleichsgruppe 2023: ABB, Alcon, Holcim, Lonza, Nestlé, Richemont, UBS, Zurich

3 <https://www.roche.com/de/about/governance/article-of-incorporation>

4 <https://www.roche.com/de/about/governance/article-of-incorporation>

Abbott Laboratories  
AbbVie  
Amgen  
AstraZeneca  
Bristol-Myers Squibb  
Danaher  
Eli Lilly  
GlaxoSmithKline  
Johnson & Johnson  
Medtronic  
Merck & Co.  
Novartis  
Novo Nordisk  
Pfizer  
Sanofi

Vergleichsgruppe für 2023



Vergleichsgruppe für 2023

ABB  
Alcon  
Holcim  
Lonza  
Nestlé  
Richemont  
UBS  
Zurich

**Vergleichsunternehmen für die Entwicklung der Gehälter**

- Pharma-Vergleichsgruppe
- Schweizer Vergleichsunternehmen



André Hoffmann, Vorsitzender des Vergütungsausschusses

## **2.2 Genehmigungsmechanismus der Gesamtvergütungen des Verwaltungsrates und der Konzernleitung durch die Generalversammlung**

Die Generalversammlung stimmt jährlich über die Genehmigungen der durch den Vergütungsausschuss des Verwaltungsrates bzw. durch den Verwaltungsrat beschlossenen Gesamtvergütungen für den Verwaltungsrat und für die Konzernleitung ab.

Roche hat gemäss Beschluss der Generalversammlung 2014 folgendes System der verbindlichen und getrennten Genehmigung der Gesamtbeträge für den Verwaltungsrat und für die Konzernleitung festgelegt:

### **Retrospektive Genehmigung**

Die Gesamtsumme der Boni für die Konzernleitung und den Verwaltungsratspräsidenten (für 2023 nur

für den ausgeschiedenen Verwaltungsratspräsidenten) wird, separat und verbindlich, retrospektiv für den Zeitraum eines Geschäftsjahres der jeweils darauffolgenden ordentlichen Generalversammlung zur Genehmigung vorgelegt.

### **Prospektive Genehmigung**

Die Gesamtsumme sämtlicher weiterer Vergütungen für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung wird der Generalversammlung für den Zeitraum zwischen zwei ordentlichen Generalversammlungen, separat und verbindlich, zur prospektiven Genehmigung vorgelegt.

Der vorliegende Vergütungsbericht wird der Generalversammlung 2024 zu einer Konsultativabstimmung vorgelegt.

**Genehmigung der Gesamtvergütungen durch die Generalversammlung (GV) 2024**

**Genehmigung der Gesamtvergütungen**

**Retrospektiv:**

Verwaltungsratspräsident (VRP):

- Bonus für das Geschäftsjahr 2023 (Gesamtbetrag, 2023 nur für ausgeschiedenen VRP)

Konzernleitung (KL):

- Bonus für das Geschäftsjahr 2023 (Gesamtbetrag)

**Prospektiv:**

Verwaltungsrat (VR):

Maximaler Gesamtbetrag (GV 2024–GV 2025)

- Basisvergütung

Konzernleitung (KL):

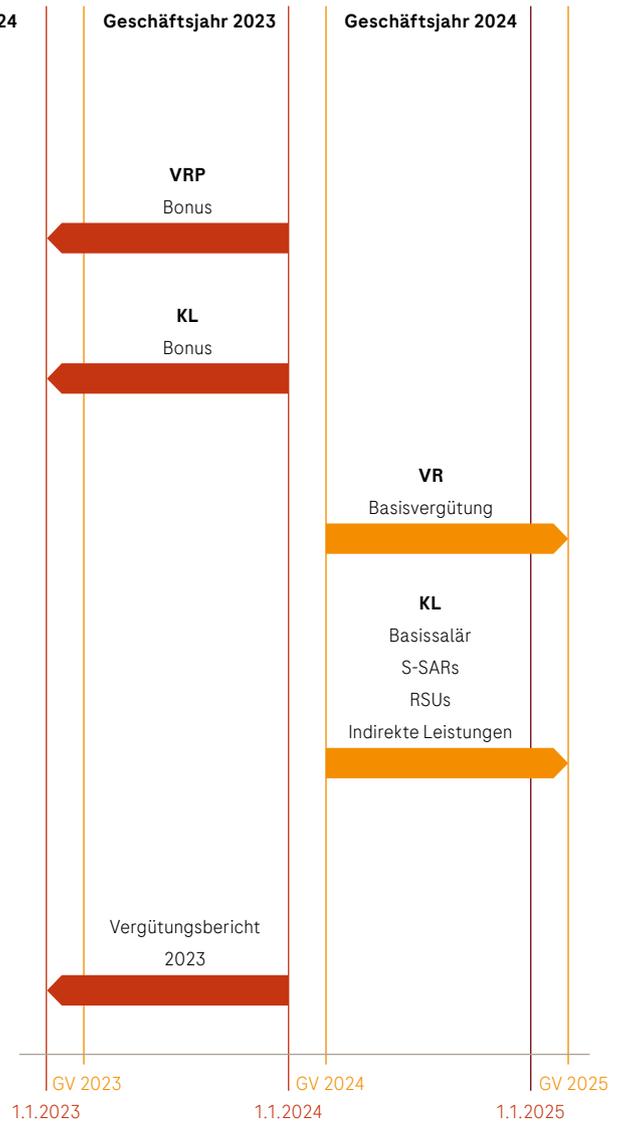
Maximaler Gesamtbetrag (GV 2024–GV 2025)

- Basissalär
- Stock-settled Stock Appreciation Rights (S-SARs)
- Restricted Stock Units (RSUs)
- Indirekte Leistungen

**Konsultativabstimmung**

**Retrospektiv:**

- Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2023 durch die GV 2024



## 3. Vergütungskomponenten

### 3.1 Überblick über die Vergütungskomponenten

Die Vergütung für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung setzt sich aus den nachfolgenden Elementen zusammen:

Das fixe Basissalär der Konzernleitung wird durch den variablen jährlichen Bonus als **«Short-Term Incentive» (STI)** sowie durch die mehrjährigen Vergütungselemente (S-SARs, RSUs) als **«Long-Term Incentive» (LTI)** ergänzt.

Die Vergütungskomponenten sind mit der Leistung der Mitarbeitenden sowie mit der finanziellen Entwicklung und dem nichtfinanziellen Erfolg<sup>5</sup> des

Unternehmens verbunden, womit eine Interessenübereinstimmung zwischen Aktionariat und dem Unternehmen bzw. dessen Mitarbeitenden hergestellt wird. Dabei werden auch gesellschaftliche und Umweltziele<sup>6</sup> berücksichtigt.

Die Vergütungselemente des **LTI** haben das Ziel, eine langfristig orientierte, nachhaltige und einheitliche Ausrichtung der Interessen von Führungskräften und Aktionariat bzw. Genussscheininhaberinnen und -inhabern sicherzustellen und einen zusätzlichen Anreiz für die Teilnehmenden zu schaffen, eine nachhaltige Steigerung des Shareholder-Value zu erzielen.

#### Zusammensetzung der Vergütung von Verwaltungsrat und Konzernleitung

| Jährliche Vergütungselemente   | Verwaltungsrat   |       | Konzernleitung                           |       |
|--|--|-------|--|-------|
|  | VRP  | VR    | CEO der Roche-Gruppe                     | KL    |
| <b>Basissalär/Vergütung</b><br>(siehe 3.1.1)                             | √ Bar und für zehn Jahre gesperrte Genussscheine und/oder Aktien | √ Bar | √ Bar                                    | √ Bar |
| <b>Bonus</b><br>(siehe 3.1.2)  | –  | –     | √ Bar oder Genussscheine und/oder Aktien | √ Bar |
| <b>Pensionskassenleistungen usw.</b><br>(siehe 3.1.5)                    | √  | –     | √  | √     |
| Mehrjährige Vergütungselemente   |  |       |  |       |
| <b>Stock-settled Stock Appreciation Rights (S-SARs)</b><br>(siehe 3.1.3) | –  | –     | √  | √     |
| <b>Restricted Stock Units (RSUs)</b><br>(siehe 3.1.4)                    | –  | –     | √  | √     |

<sup>5</sup> <https://www.roche.com/investors/reports/performance>

<sup>6</sup> <https://www.roche.com/about/sustainability/environment/goals-performance>

Der LTI setzt sich für die **Konzernleitung und Erweiterte Konzernleitung** aus 80% S-SARs und 20% RSUs (basierend auf dem bisherigen individuellen Zielwert des gesamten LTI für Konzernleitungsmitglieder von 133,33% des Basissalärs gemessen am 1. Januar eines Jahres) zusammen. Ausübungsfrist und Erdienungszeitraum sind für alle neu

ausgegebenen S-SARs und RSUs einheitlich (siehe unten). Im Unterschied zu den übrigen an den beiden Programmen Teilnehmenden besteht für die Mitglieder der Konzernleitung bezüglich Mix zwischen S-SARs und RSUs keine Wahlmöglichkeit, und seit 2019 zugeteilte S-SARs und RSUs stehen erst am Ende einer vierjährigen Sperrfrist zur Verfügung.

#### Konzernleitung LTI

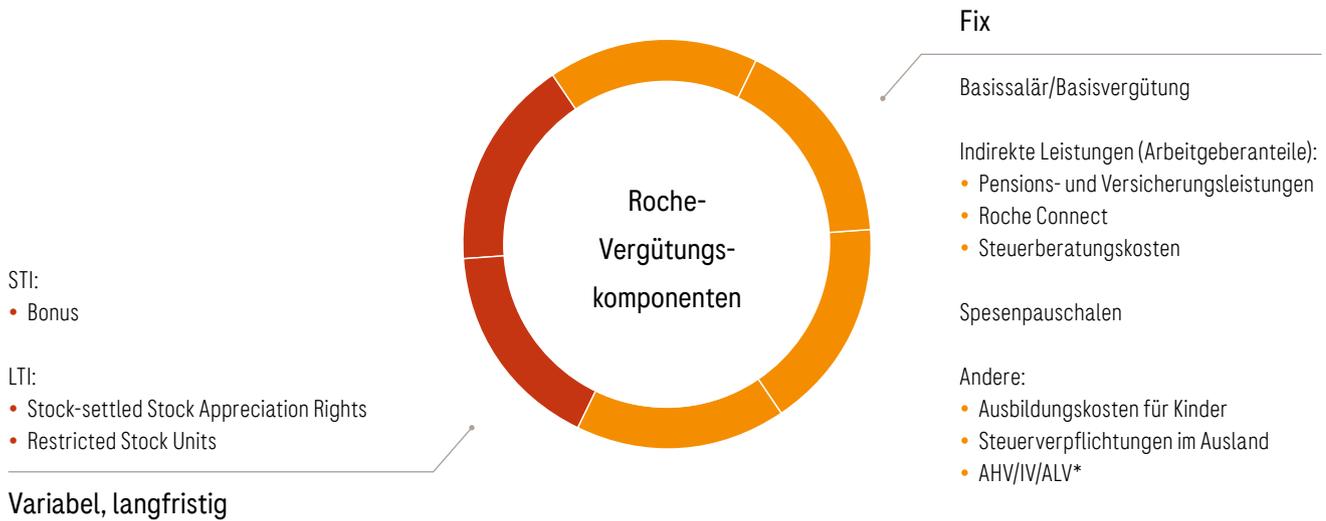
| Mix (S-SARs/RSUs) fix | Berechnungsbasis   | Erdienungszeitraum | Sperrfrist     | Ausübungsfrist  |
|-----------------------|--|--------------------|----------------|-----------------|
| <b>80% S-SARs</b>     | Basierend auf dem individuellen Zielwert des gesamten LTI für Konzernleitungsmitglieder von 133,33% des Basissalärs gemessen am 1. Januar eines Jahres | <b>4 Jahre</b>     | <b>4 Jahre</b> | <b>10 Jahre</b> |
| <b>20% RSUs</b>       |  | <b>4 Jahre</b>     | <b>4 Jahre</b> | -               |

**Die übrigen Teilnehmenden des S-SAR- und RSU-Programms** können jährlich bei der neuen Zuteilung aus drei Kombinationen auswählen, um den Mix aus Restricted Stock Units (RSUs) und Stock-settled Stock Appreciation Rights (S-SARs, in einigen Ländern werden anstelle von S-SARs Optionen verwendet) zu bestimmen. Folgende Wahlmöglichkeiten stehen zur Verfügung:

| Wahlmöglichkeit 1 | Wahlmöglichkeit 2 | Wahlmöglichkeit 3 |
|-------------------|-------------------|-------------------|
| 80% S-SARs        | 50% S-SARs        | 20% S-SARs        |
| 20% RSUs          | 50% RSUs          | 80% RSUs          |

Diese Wahlmöglichkeit erlaubt es den Teilnehmenden, sich aktiver mit ihrer Gesamtvergütung zu beschäftigen und ein entscheidendes Element ihrer Vergütung besser zu verstehen, und erhöht die Attraktivität des Programms.

Dieses attraktiv gestaltete Roche-Long-Term-Incentive-Programm erlaubt es Roche, die besten Talente für Roche zu gewinnen, zu motivieren und auf den langfristigen Unternehmenserfolg ausgerichtet zu behalten.



\* Arbeitgeberanteil leistungsbildender Beiträge an Sozialversicherungen

### 3.1.1 Basissalär (fix)

Der Festlegung von Basissalär/Basisvergütung werden Marktdaten der weltweit grössten Pharmafirmen (siehe Fussnote 1) bzw. grösster Schweizer Unternehmen (siehe Fussnote 2) für die jeweilige Position, individuelle Fähigkeiten sowie anhaltende Leistung und Erfahrung zugrunde gelegt. Anpassungen werden unter Berücksichtigung der vorherrschenden Marktbedingungen, der individuellen Leistung und der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens vorgenommen.

Die Basisvergütung für den Präsidenten des Verwaltungsrates und die individuellen Basissaläre für die Mitglieder der Konzernleitung sowie die Vergütung der übrigen Mitglieder des Verwaltungsrates werden vom Vergütungsausschuss abschliessend festgelegt bzw. überprüft.

### 3.1.2 Bonus (variabel)

Der Bonus honoriert jährlich den individuellen Beitrag zur Wertschöpfung eines Geschäftsjahres

und soll Antrieb sein, ausserordentliche Resultate zu erzielen und neue Geschäftsmöglichkeiten zu schaffen. Der Bonus ist mit dem Geschäftsergebnis (Konzern- und Divisionsergebnis) verbunden unter Berücksichtigung von Kerngewinn, Umsatzwachstum zu konstanten Wechselkursen, Entwicklung des OPAC (Operating Profit After Capital Charge) basierend auf dem Kernbetriebsgewinn, Kerngewinnwachstum pro Aktie und Genussschein (GS) zu konstanten Wechselkursen, Produktentwicklungs-Pipeline, Diversität der Mitarbeitenden und Führungskräfte<sup>7</sup> sowie Umweltzielen.<sup>8</sup> Zudem ist er mit individuellen und nach Funktion definierten, messbaren und qualitativen Leistungszielen verknüpft. Aus Gründen des Wettbewerbs macht Roche keine Angaben zu individuellen Zielsetzungen einzelner Konzernleitungsmitglieder und des Verwaltungsratspräsidenten.

<sup>7</sup> <https://www.roche.com/de/about/people-culture>

<sup>8</sup> <https://www.roche.com/about/sustainability/environment/goals-performance> und SGU-Ziele 2020-2025 für die Roche-Gruppe: <https://assets.cwp.roche.com/f/126832/x/70206811f5/20200331-she-goals-2020-2025-communication.pdf>

Der Vergütungsausschuss des Verwaltungsrates beschliesst die Boni und deren Höhe für die Konzernleitungsmitglieder und den (für 2023: nur für den ausgeschiedenen) Präsidenten des Verwaltungsrates entweder im Dezember am Ende eines Berichtsjahres oder im Januar nach einem Berichtsjahr aufgrund der erzielten Resultate und anhand der vorgenannten Ziele. Darüber hinaus beschliesst er die Form der Auszahlung, d. h. Barauszahlung und/oder Zuteilung von gegebenenfalls gesperrten Genussscheinen und/oder Aktien.

Der Vergütungsausschuss des Verwaltungsrates nutzt sein freies Ermessen für die Gewichtung aller Kriterien und die Bonuszuteilung angemessen.

Im Jahr 2023 waren insgesamt 84 729 Mitarbeitende gemäss dem Roche-Bonus-Programm bonusberechtigigt.

### **3.1.3 Stock-settled Stock Appreciation Rights (S-SARs) (langfristig)**

Der S-SARs-Anteil am LTI für die Konzernleitung beträgt 80% (basierend auf dem individuellen Zielwert des gesamten LTI für Konzernleitungsmitglieder von 133,33% des Basissalärs gemessen am 1. Januar eines Jahres).

S-SARs verkörpern das Recht, an der Wertsteigerung eines Genussscheines zwischen dem Zuteilungsdatum und dem Ausübungsdatum teilzuhaben. Die zugeteilten S-SARs bleiben gesamthaft für vier Jahre gesperrt, werden danach insgesamt zur Ausübung frei und können bis zehn Jahre ab Zuteilung ausgeübt werden. Im vorgenannten Zeitraum nicht ausgeübte S-SARs verfallen ersatzlos. Der Wert der S-SARs bei Ausgabe wird nach dem Trinomialmodell für amerikanische Optionen berechnet (Details siehe Seite 171).

Die Zuteilungen der S-SARs erfolgen an die Mitglieder der Konzernleitung individuell aufgrund der Entscheidung des Vergütungsausschusses des Verwaltungsrates nach dessen Ermessen.

Im Jahr 2023 erhielten insgesamt 24 221 Mitarbeitende S-SARs.

### **3.1.4 Restricted Stock Units (RSUs) (langfristig)**

Der Anteil der Restricted Stock Units (RSUs) für die Konzernleitungsmitglieder beträgt 20% am gesamten LTI (basierend auf dem individuellen Zielwert des gesamten LTI für Konzernleitungsmitglieder von 133,33% des Basissalärs gemessen am 1. Januar eines Jahres).

RSUs verkörpern das Recht, nach Ablauf einer vierjährigen Sperrzeit Genussscheine und/oder Aktien plus einer Wertanpassung (in Höhe der während der Sperrzeit auf die Genussscheine und/oder Aktien zuteilbaren, vollzogenen Dividendenzahlungen) zu erhalten. Die definitive Zuteilung und der Übergang an die Empfängerinnen und Empfänger erfolgen für die Mitglieder der Konzernleitung gesamthaft erst nach vier Jahren. Danach können die daraus resultierenden Genussscheine und/oder Aktien bis maximal zehn Jahre gesperrt bleiben.

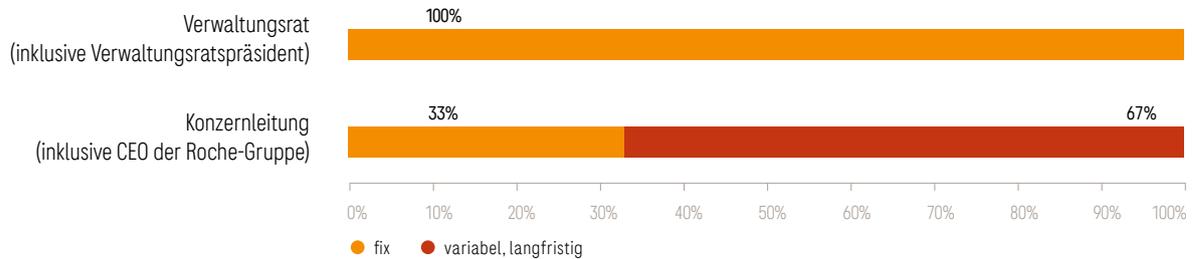
Die Zuteilungen der RSUs für die Mitglieder der Konzernleitung erfolgen individuell aufgrund der Entscheidung des Vergütungsausschusses des Verwaltungsrates nach dessen Ermessen.

Im Jahr 2023 dienten die RSUs für 24 395 berechnete Mitarbeitende von Roche als Vergütungskomponente.

### **3.1.5 Indirekte Leistungen**

Die Mitglieder der Konzernleitung erhielten die unter 5.8 (bzw. 5.3 [CEO der Roche-Gruppe] sowie 4.3 [Verwaltungsratspräsident]) ausgewiesenen indirekten Leistungen (Pensionskassen-/Versicherungsleistungen, Roche Connect, Vergütung für Steuern im Ausland bzw. Steuerberatung und pauschale Spesenvergütung) und die unter 5.9 festgehaltenen zusätzlichen Leistungen an einzelne Konzernleitungsmitglieder.

### 3.2 Gewichtung (fix / variabel, langfristig) der Vergütungskomponenten 2023 (zum Zielwert und als Prozentanteil der Gesamtvergütung 2023)



Die variable, langfristige Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung bewegte sich von 57% bis 84% der Gesamtvergütung.

### 3.3 Verhältnis der variablen Vergütungskomponenten zum fixen Basissalär der Konzernleitung 2023

#### Verhältnis variabler Vergütungskomponenten (Bonus, S-SARs und RSUs) in % des Wertes des fixen Basissalärs

| Kriterien  | STI (variabel)  | LTI (langfristig) (insgesamt: 133,33%**)                                      |   |
|--|---|---|---|
|  |   | S-SARs (80% des LTI)  | RSUs (20% des LTI)  |
| <b>Individueller Zielwert*</b>                     | 100%  | 106,66%**   | 26,66%**  |
| <b>Minimum</b>                                     | 0%  | 0%  | 0%  |
| <b>Maximum</b>                                     | 200%  | 106,66%   | 26,66%  |
| <b>Leistungskriterien</b>                          | Unternehmensziele (Konzern- und Divisionsergebnis) und individuelle Ziele; unter Berücksichtigung von Kerngewinn, Umsatzwachstum zu konstanten Wechselkursen, Entwicklung des Operating Profit After Capital Charge (OPAC) basierend auf dem Kernbetriebsgewinn, Kerngewinnwachstum pro Aktie und Genussschein (GS) zu konstanten Wechselkursen, Produktentwicklungs-Pipeline, Diversität der Mitarbeitenden und Führungskräfte, Umweltzielen | Wertentwicklung abhängig von Kursentwicklung der Genussscheine nach Zuteilung | Wertentwicklung abhängig von Kursentwicklung (plus Wertanpassung für Dividenden) der Genussscheine nach Zuteilung |
| <b>Aufteilung in %</b>                             |   |   |   |
| a) Unternehmensziele                               | 70%   | n/a   | n/a   |
| b) Individuelle Ziele                              | 30%   | n/a   | n/a   |
| <b>Gewichtung Kriterien / Entscheid über Ziele</b> | Nach freiem Ermessen des Vergütungsausschusses des Verwaltungsrates   |   |   |

n/a - nicht anwendbar

\* Festgelegt unter Berücksichtigung der Entwicklung der Konkurrenzunternehmen bzw. der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung

\*\* Basierend auf dem bisherigen individuellen Zielwert des gesamten LTI für Konzernleitungsmitglieder von 133,33% des Basissalärs gemessen am 1. Januar eines Jahres

Alle weiteren Details sind in diesem Vergütungsbericht<sup>9</sup> festgehalten.

<sup>9</sup> Siehe dazu auch im Finanzbericht Anmerkung 32 zur konsolidierten Jahresrechnung des Roche-Konzerns («Beziehungen zu nahestehenden Unternehmen und Personen», Seite 145) und Anmerkung 6 zur Jahresrechnung der Roche Holding AG («Beteiligungen der Verwaltungsrats- und Konzernleitungsmitglieder», Seite 201).

## 4. Vergütung des Verwaltungsrates

### 4.1 Beschlussfassung und Genehmigung

Der Vergütungsausschuss beschliesst nach dessen Ermessen die Vergütungen des Verwaltungsratspräsidenten sowie der übrigen Verwaltungsratsmitglieder.

Diese Vergütungen haben die Form von fixen Barzahlungen, die im Vergleich mit Marktdaten der weltweit grössten Pharmafirmen (siehe Fussnote 1) bzw. grösserer Schweizer Unternehmen (siehe Fussnote 2) und mittels externer Beratung durch PwC jährlich überprüft werden.

Wie in den Vorjahren wird die Gesamtsumme des Bonus des ausgeschiedenen Verwaltungsratspräsidenten für das Geschäftsjahr 2023 der Generalversammlung 2024 retrospektiv zur verbindlichen Genehmigung unterbreitet.

Für den neuen, amtierenden Verwaltungsratspräsidenten setzt sich ab 2023 die vom Vergütungsausschuss bestimmte Basisvergütung aus einem Anteil in bar sowie neu aus einem Anteil in Form von auf zehn Jahre gesperrten Aktien zusammen. Gleichzeitig entfällt für den amtierenden Verwaltungsratspräsidenten ab 2023 die Bonuskomponente.

Die maximale Gesamtsumme der Vergütungen des Verwaltungsrates (für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2024 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2025) wird der Generalversammlung 2024, wie in den Vorjahren, prospektiv und getrennt zur verbindlichen Genehmigung unterbreitet (siehe 2.2).

### 4.2 Höhe der Vergütungen an die Verwaltungsratsmitglieder

Die Mitglieder des Verwaltungsrates<sup>10</sup> haben für ihre Tätigkeit im Jahr 2023 die in der Tabelle «Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder 2023» auf Seite 162 aufgeführten Basisvergütungen und Aufwandsvergütungen erhalten. Roche hat neben den für den amtierenden und den ausgeschiedenen Verwaltungsratspräsidenten ausgewiesenen gesetzlichen Beiträgen den übrigen Verwaltungsratsmitgliedern gesetzliche Arbeitgeberbeiträge in Höhe von insgesamt CHF 139 063 (2022: CHF 201 074) an Sozialversicherungskassen gezahlt.

Die Basisvergütung der Verwaltungsratsmitglieder (exklusive Verwaltungsratspräsident) hat sich seit 2001 nicht verändert.

Mit Ausnahme des ausgeschiedenen Verwaltungsratspräsidenten (Bonus in Form von gesperrten Aktien) und des amtierenden Verwaltungsratspräsidenten (Zuteilung gesperrter Aktien als Basisvergütung) wurden den Mitgliedern des Verwaltungsrates für das Berichtsjahr weder Aktien noch Genussscheine noch S-SARs oder RSUs zugeteilt.

Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhielten weder Darlehen noch Kredite.

Für ihre Beratungstätigkeit im Genentech Scientific Resource Board im Jahr 2023 erhielten Prof. Dr. Akiko Iwasaki USD 22 000 (CHF 19 773) und Prof. Dr. Richard P. Lifton USD 22 000 (CHF 19 773).

GEPRÜFT

<sup>10</sup> Zu Funktion, Ausschussvorsitz bzw. Ausschussmitgliedschaft der einzelnen Mitglieder siehe Seite 129.

**Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder 2023** (in CHF)

|  | Basisvergütung  | Aufwandsvergütung für<br>Ausschussmitglieder/<br>Vorsitzende <sup>11</sup> | Zusätzliche<br>spezielle<br>Vergütung | Zusätzliche<br>BVG-Kosten <sup>*</sup> | <b>Gesamtvergütung</b> |
|--|---|--|---------------------------------------|--|------------------------|
| S. Schwan, Präsident                         | (Siehe «4.3 Gesamtvergütung an den amtierenden und den ausgeschiedenen Verwaltungsratspräsidenten») |  |                                       |  |                        |
| A. Hoffmann, Vizepräsident                   | 400 000 <sup>12</sup>   | –  | –                                     | 2 815                                  | 402 815                |
| J. Duschmalé                                 | 300 000   | 60 000   | –                                     | 4 592                                  | 364 592                |
| P. Frost                                     | 300 000   | 60 000   | –                                     | –                                      | 360 000                |
| A. Hauser                                    | 300 000   | 60 000   | –                                     | 6 293                                  | 366 293                |
| A. Iwasaki (seit März 2023 <sup>13</sup> )   | 250 000   | 22 500   | 19 773<br>siehe Seite 161             | –                                      | 292 273                |
| R. P. Lifton                                 | 300 000   | 30 000   | 19 773<br>siehe Seite 161             | –                                      | 349 773                |
| J. Mahmood                                   | 300 000   | 30 000   | –                                     | –                                      | 330 000                |
| B. Poussot                                   | 300 000   | 30 000   | –                                     | –                                      | 330 000                |
| M. Schneider (seit März 2023 <sup>13</sup> ) | 250 000   | 22 500   | –                                     | –                                      | 272 500                |
| C. Suessmuth Dyckerhoff                      | 300 000   | 60 000   | –                                     | 7 392                                  | 367 392                |
| <b>Total<sup>14</sup></b>                    | <b>3 000 000</b>  | <b>375 000</b>   | <b>39 546</b>                         | <b>21 092</b>                          | <b>3 435 638</b>       |
| <b>Ausgeschiedenes Mitglied:</b>             |   |  |                                       |  |                        |
| C. Franz (bis April 2023)                    | (Siehe «4.3 Gesamtvergütung an den amtierenden und den ausgeschiedenen Verwaltungsratspräsidenten») |  |                                       |  |                        |

\* Inklusive vom Unternehmen aufgrund der Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) zur Hälfte getragener Kosten für vier der Versicherungspflicht unterstehende Verwaltungsratsmitglieder gemäss Mindestvorschriften an die Versicherungsleistungen des BVG

11 Pro Ausschussmitgliedschaft/Jahr mit Ausnahme der Mitglieder des Präsidiums (Präsident, Vizepräsident) CHF 30 000 für Ausschussmitglieder, CHF 60 000 für Ausschussvorsitzende

12 Vergütung als Vizepräsident des Verwaltungsrates

13 Vergütung pro rata für die Zeit von März bis Dezember 2023

14 Zusätzlich wurden Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV von insgesamt CHF 570 084 (inklusive Verwaltungsratspräsident) geleistet, die keinen Bestandteil der Vergütung bilden.

**Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder 2022 (in CHF)**

|   | Basisvergütung  | Aufwandsvergütung für Ausschussmitglieder/<br>Vorsitzende <sup>15</sup> | Zusätzliche spezielle Vergütung | Zusätzliche BVG-Kosten* | Gesamtvergütung  |
|---|---|---|---------------------------------|-------------------------|------------------|
| C. Franz, Präsident   | (Siehe Geschäftsbericht 2022, Seite 196, «4.3 Gesamtvergütung an den Verwaltungsratspräsidenten»)   |   |                                 |                         |                  |
| A. Hoffmann, Vizepräsident                                  | 400 000 <sup>16</sup>   | -   | -                               | 6 734                   | 406 734          |
| J. Duschmalé  | 300 000   | 30 000  | -                               | 4 475                   | 334 475          |
| P. Frost  | 300 000   | 60 000  | -                               | -                       | 360 000          |
| A. Hauser   | 300 000   | 30 000  | -                               | 6 159                   | 336 159          |
| R. P. Lifton  | 300 000   | 30 000  | 16 709                          | -                       | 346 709          |
| J. Mahmood (seit März 2022 <sup>17</sup> )                  | 250 000   | 22 500  | -                               | -                       | 272 500          |
| B. Poussot  | 300 000   | 30 000  | -                               | -                       | 330 000          |
| S. Schwan   | (Siehe Geschäftsbericht 2022, Seite 200, «5.3 Höchste Gesamtvergütung an Dr. Severin Schwan als Konzernleitungsmitglied», Vergütungsauszahlung in Primärfunktion als CEO der Roche-Gruppe in Gesamtbeträgen der Konzernleitung enthalten) |   |                                 |                         |                  |
| C. Suessmuth Dyckerhoff                                     | 300 000   | 60 000  | -                               | 7 019                   | 367 019          |
| <b>Mitglieder bis März/<br/>September 2022<sup>18</sup></b> |   |   |                                 |                         |                  |
| P. Bulcke (bis März 2022)                                   | 75 000  | 7 500   | -                               | -                       | 82 500           |
| H. Clevers (bis März 2022)                                  | 75 000  | 7 500   | -                               | -                       | 82 500           |
| J. Brown (bis September 2022)                               | 225 000   | 45 000  | -                               | -                       | 270 000          |
| <b>Total<sup>19</sup></b>                                   | <b>2 825 000</b>  | <b>322 500</b>  | <b>16 709</b>                   | <b>24 387</b>           | <b>3 188 596</b> |

\* Inklusive vom Unternehmen aufgrund der Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) zur Hälfte getragener Kosten für vier der Versicherungspflicht unterstehende Verwaltungsratsmitglieder gemäss Mindestvorschriften an die Versicherungsleistungen des BVG

15 Pro Ausschussmitgliedschaft/Jahr mit Ausnahme der Mitglieder des Präsidiums (Präsident, Vizepräsident) CHF 30 000 für Ausschussmitglieder, CHF 60 000 für Ausschussvorsitzende

16 Vergütung als Vizepräsident des Verwaltungsrates

17 Vergütung pro rata für die Zeit von März bis Dezember 2022

18 Vergütung pro rata für die Zeit von Januar bis März 2022 bzw. von Januar bis September 2022

19 Zusätzlich wurden Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV von insgesamt CHF 461 365 (inklusive Verwaltungsratspräsident) geleistet, die keinen Bestandteil der Vergütung bilden.

### 4.3 Gesamtvergütung an den amtierenden und den ausgeschiedenen Verwaltungsratspräsidenten

Seit seiner Wahl im März 2023 hat Dr. Severin Schwan als amtierender Verwaltungsratspräsident für das Jahr 2023 die nachfolgend aufgeführte Gesamtvergütung erhalten.

#### Gesamtvergütung an den amtierenden Verwaltungsratspräsidenten Dr. Severin Schwan (in CHF)\*

|   | 2023             | 2022                      |
|---|------------------|---------------------------|
| Basisvergütung  |                  | n/a                       |
| - in bar  | 2 001 818        | Dr. Severin Schwan,       |
| - in Aktien   | 1 564 910**      | exekutives Mitglied des   |
| Pensionskassen/Versicherungen/Spesenpauschale/Familien- und                 | 976 660          | Verwaltungsrates, erhielt |
| Ausbildungszulagen (inklusive Arbeitgeberanteil leistungsbildender Beiträge |                  | seine Vergütung im        |
| an Sozialversicherungen)  |                  | Jahr 2022 in seiner       |
| <b>Total<sup>20</sup></b>   | <b>4 543 388</b> | Primärfunktion als CEO    |
|   |                  | der Roche-Gruppe.         |

n/a - nicht anwendbar

\* Vergütung seit April 2023 als Verwaltungsratspräsident; zur Vergütung als ausgeschiedener CEO von Januar bis März 2023 siehe 5.2 bzw. 5.4-5.10.

\*\* In Form von auf zehn Jahre gesperrten Aktien (Berechnung der Anzahl Aktien zum Preis bei Übergabe; Wertberechnung unter Berücksichtigung einer Reduktion aufgrund der Sperrfrist von zehn Jahren [reduzierter Verkehrswert: 55,839%])

20 Zusätzlich wurden Arbeitgeberanteile an die AHV/IV/ALV von CHF 224 367 geleistet, die keinen Bestandteil der Vergütung bilden.

Als ausgeschiedener Verwaltungsratspräsident erhielt Dr. Christoph Franz bis zu seinem

Ausscheiden im April 2023 die unten aufgeführte Gesamtvergütung.

#### Gesamtvergütung an den ausgeschiedenen Verwaltungsratspräsidenten Dr. Christoph Franz (in CHF)\*

|   | 2023             | 2022             |
|---|------------------|------------------|
| Basisvergütung (in bar)   | 1 167 000        | 3 500 000        |
| Bonus (vorbehaltlich Genehmigung durch die Generalversammlung)                    | 583 334**        | 1 750 000**      |
| Pensionskassen/Versicherungen/Spesenpauschale/sonstige Vergütungen***             | 328 398          | 669 777          |
| (inklusive Arbeitgeberanteil leistungsbildender Beiträge an Sozialversicherungen) |                  |                  |
| <b>Total<sup>21</sup></b>   | <b>2 078 732</b> | <b>5 919 777</b> |

\* Vergütung bis April 2023 als Verwaltungsratspräsident; gemäss seiner Rücktrittsvereinbarung blieb Dr. Christoph Franz bis Ende April bei Roche, um eine reibungslose Übergabe an seinen Nachfolger zu gewährleisten, und erhielt seine Vergütung bis zum 30. April 2023.

\*\* In Form von auf zehn Jahre gesperrten Aktien (Berechnung der Anzahl Aktien zum Preis bei Übergabe im März 2024 bzw. 2023 nach Genehmigung durch die GV 2024 bzw. die GV 2023; Wertberechnung unter Berücksichtigung einer Reduktion aufgrund der Sperrfrist von zehn Jahren [reduzierter Verkehrswert: 55,839%]) zur Genehmigung durch die GV 2024 bzw. nach erfolgter Genehmigung an der GV 2023

\*\*\* Inklusive Vergütung an Dr. Christoph Franz im Jahr 2023 für sein Mandat als Mitglied des Verwaltungsrates von Chugai Pharmaceutical Co., Ltd. in Höhe von insgesamt JPY 15,47 Millionen (CHF 98 971)

21 Zusätzlich wurden Arbeitgeberanteile an die AHV/IV/ALV von CHF 206 654 (2022: CHF 260 291) geleistet, die keinen Bestandteil der Vergütung bilden.

Der vom Vergütungsausschuss beschlossene und im März 2024 auszuzahlende Bonus an den ausgeschiedenen Verwaltungsratspräsidenten für das Geschäftsjahr 2023 in Form von auf zehn Jahre gesperrten Aktien wird der ordentlichen

Generalversammlung 2024 zur verbindlichen Genehmigung (siehe 4.6) vorgelegt.

Beide oben erwähnten Gesamtvergütungen sind in der Gesamtsumme aller Vergütungen an den Verwaltungsrat in 4.4 enthalten.

#### 4.4 Gesamtsumme aller Vergütungen an den Verwaltungsrat

Die Gesamtsumme der für das Kalenderjahr 2023 an Mitglieder des Verwaltungsrates (inklusive an den amtierenden und den ausgeschiedenen Verwaltungsratspräsidenten) bezahlten Vergütungen inklusive Bonus (an den ausgeschiedenen Verwaltungsratspräsidenten) und Arbeitgeberanteil leistungsbildender Beiträge an Sozialversicherungen beträgt CHF 10 107 396 (2022: CHF 9 150 679), exklusive zusätzlicher Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungskassen von insgesamt CHF 570 084 (2022: CHF 461 365), die keinen Bestandteil der Vergütung bilden.

#### 4.5 Vergütungen an ehemalige Verwaltungsratsmitglieder

Es wurden keine Vergütungen geleistet.

#### 4.6 Von der Generalversammlung zu genehmigende Vergütungen an den Verwaltungsrat

##### 4.6.1 Vorlage der Gesamtsumme des Bonus des ausgeschiedenen Verwaltungsratspräsidenten zur verbindlichen retrospektiven Genehmigung durch die Generalversammlung 2024

Die Vergütung an den ausgeschiedenen Verwaltungsratspräsidenten beinhaltet die in der Tabelle in Abschnitt «4.3 Gesamtvergütung an den amtierenden und den ausgeschiedenen Verwaltungsratspräsidenten» dargestellte Bonuszahlung in Form von auf zehn Jahre gesperrten Aktien in Höhe von CHF 583 334. Der Verwaltungsrat legt den vom Vergütungsausschuss beschlossenen und im März 2024 auszahlenden Bonus an den ausgeschiedenen Verwaltungsratspräsidenten für das Geschäftsjahr 2023 (exklusive gesetzlicher Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV) in Form von auf zehn Jahre gesperrten Aktien der ordentlichen Generalversammlung 2024 zur verbindlichen retrospektiven Genehmigung vor.

##### 4.6.2 Vorlage der Gesamtsumme der künftigen Verwaltungsratsvergütungen für die Periode zwischen der ordentlichen Generalversammlung 2024 und der ordentlichen Generalversammlung 2025 zur verbindlichen prospektiven Genehmigung durch die Generalversammlung 2024

Der Verwaltungsrat beantragt der ordentlichen Generalversammlung 2024 die Genehmigung von insgesamt maximal CHF 12 000 000 (exklusive gesetzlicher Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV) für die Vergütung des Verwaltungsrates für die Periode zwischen der ordentlichen Generalversammlung 2024 und der ordentlichen Generalversammlung 2025. Die Vergütung des Verwaltungsrates erfolgt in bar bzw. für den Verwaltungsratspräsidenten in einem vom Vergütungsausschuss festgelegten Anteil in bar sowie einem Anteil in Form von auf zehn Jahre gesperrten Aktien (Wertberechnung unter Berücksichtigung einer Reduktion aufgrund der Sperrfrist von zehn Jahren [reduzierter Verkehrswert: 55,839%]).

##### 4.6.3 Überleitung der ausgewiesenen Vergütungen zu den von der Generalversammlung prospektiv verbindlich genehmigten Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates

Die ordentliche Generalversammlung 2022 genehmigte prospektiv insgesamt maximal CHF 10 000 000 (exklusive gesetzlicher Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV und exklusive Bonuszahlung) für die Vergütung des Verwaltungsrates bis zur ordentlichen Generalversammlung 2023. Zum Vergleich betrugen die effektiven Vergütungszahlungen von der ordentlichen Generalversammlung 2022 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2023 CHF 7 859 786 (exklusive gesetzlicher Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV und exklusive Bonuszahlung) und bewegten sich somit innerhalb der genehmigten Gesamtsumme.

Die ordentliche Generalversammlung 2023 genehmigte insgesamt maximal CHF 10 000 000 (exklusive gesetzlicher Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV und exklusive Bonuszahlung) für die Vergütung des Verwaltungsrates bis zur ordentlichen Generalversammlung 2024.

Mit dem Wechsel des Verwaltungsratspräsidenten wurden die Vergütungskomponenten ab 2023 insofern geändert, als für den Verwaltungsratspräsidenten einerseits keine Bonusvergütung mehr erfolgt, aber sich andererseits die Basisvergütung erhöht, welche sich neu aus einem vom Vergütungsausschuss festgelegten Anteil in bar sowie einem Anteil in Form von auf zehn Jahre gesperrten Aktien (Wertberechnung unter Berücksichtigung einer Reduktion aufgrund der Sperrfrist von zehn Jahren [reduzierter Verkehrswert: 55,839%]) zusammensetzt (siehe 4.3). Die effektiven Vergütungszahlungen von der ordentlichen Generalversammlung 2023 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2024 (exklusive gesetzlicher Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV, inklusive der Reduktion für die Sperrfrist) bewegten sich innerhalb der genehmigten Gesamtsumme. Die detaillierte Berechnung wird wie bis anhin

nach Beendigung des vorgenannten Zeitraums vorgenommen und ausgewiesen.

#### 4.7 Beteiligungen

Die Verwaltungsratsmitglieder André Hoffmann und Dr. Jörg Duschmalé sowie diesen nahestehende Personen aus den Gründerfamilien sind in einem vertraglichen Aktionärspool verbunden, der per Ende des Berichtsjahres 69 318 000 Aktien (64,97% der ausgegebenen Aktien) hielt. Detaillierte Angaben über den Pool finden sich im Finanzbericht, Anmerkung 32 «Beziehungen zu nahestehenden Unternehmen und Personen» zur konsolidierten Jahresrechnung des Roche-Konzerns (Seite 145) und in Anmerkung 4 zur Jahresrechnung der Roche Holding AG «Bedeutende Aktionärinnen und Aktionäre» (Seite 200).

Daneben hielten die Verwaltungsratsmitglieder und ihnen nahestehende Personen am 31. Dezember 2023 (bzw. per 31. Dezember 2022) die in der nachfolgenden Tabelle «4.7.1 Beteiligungen (Aktien, Genussscheine, ADRs)» individuell ausgewiesenen Roche-Aktien, Genussscheine (GS) und American Depositary Receipts (ADRs\*\*\*).

#### 4.7.1 Beteiligungen (Aktien, Genussscheine, ADRs)

|                         | (per 31. Dezember 2023) |                                    |                        |  | (per 31. Dezember 2022) |                                    |                        |  |
|-------------------------|-------------------------|------------------------------------|------------------------|--|-------------------------|------------------------------------|------------------------|--|
|                         | Aktien<br>(Anzahl)      | Genus-<br>scheine (GS)<br>(Anzahl) | Andere<br>(Anzahl/Art) | Beteiligungen<br>nahestehen-<br>der Personen<br>(Anzahl/Art) | Aktien<br>(Anzahl)      | Genus-<br>scheine (GS)<br>(Anzahl) | Andere<br>(Anzahl/Art) | Beteiligungen<br>nahestehen-<br>der Personen<br>(Anzahl/Art) |
| <b>Verwaltungsrat</b>   |                         |                                    |                        |  |                         |                                    |                        |  |
| S. Schwan               | 244 786                 | 97 876                             | -                      | -  | 215 956                 | 91 966                             | -                      | -  |
| A. Hoffmann             | -*                      | 200                                | -                      | -  | -*                      | 200                                | -                      | -  |
| J. Duschmalé            | -*                      | -                                  | -                      | -  | -*                      | -                                  | -                      | -  |
| P. Frost                | 2 000                   | -                                  | -                      | -  | 2 000                   | -                                  | -                      | -  |
| A. Hauser               | 3 000                   | 150                                | -                      | 20 GS  | 3 000                   | 150                                | -                      | 20 GS  |
| A. Iwasaki              | -                       | -                                  | -                      | -  | n/a                     | n/a                                | n/a                    | n/a  |
| R. P. Lifton            | -                       | -                                  | 300 ADRs***            | -  | -                       | -                                  | 300 ADRs***            | -  |
| J. Mahmood              | -                       | -                                  | -                      | -  | -                       | -                                  | -                      | -  |
| B. Poussot              | 500                     | 500                                | -                      | -  | 500                     | 500                                | -                      | -  |
| M. Schneider            | 2 500                   | 2 500                              | -                      | -  | n/a                     | n/a                                | n/a                    | n/a  |
| C. Suessmuth Dyckerhoff | -                       | 2 710**                            | -                      | -  | -                       | 2 710**                            | -                      | -  |
| <b>Total</b>            | <b>252 786</b>          | <b>103 936</b>                     | <b>300 ADRs***</b>     | <b>20 GS</b>   | <b>221 456</b>          | <b>95 526</b>                      | <b>300 ADRs***</b>     | <b>20 GS</b>   |

n/a - nicht anwendbar

\* Im Aktionärspool gehaltene Aktien nicht aufgeführt

\*\* Gemeinsam mit nahestehender Person gehalten

\*\*\* ADR (American Depositary Receipt) von Roche bei OTCQX (<https://www.otcmarkets.com/stock/RHHBY/quote>) International Premier unter dem Symbol RHHBY, ISIN US771195104 kotiert. Die ADRs werden in USD gehandelt. Acht (8) ADRs entsprechen einem (1) GS.

Dr. Severin Schwan erhält als Verwaltungsratspräsident keine neuen LTI-Zuteilungen (S-SARs und RSUs) mehr. Die ihm in seiner früheren Funktion als CEO zugeteilten LTIs sind nachfolgend in den

Tabellen «4.7.2 Stock-settled Stock Appreciation Rights (S-SARs)» und «4.7.3 Restricted Stock Units (RSUs)» aufgeführt.

#### 4.7.2 Stock-settled Stock Appreciation Rights (S-SARs)

|  | Anzahl per 31. Dezember 2023 gehaltener S-SARs |           |           |           |           |           |           |
|--|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|  | 2023   | 2022      | 2021      | 2020      | 2019      | 2018      | 2017      |
| S. Schwan (zugeteilt in früherer Funktion als CEO)   | 115 095  | 75 635    | 100 746   | 103 260   | 122 322   | 100 677   | 85 476    |
| Ausübungspreis (CHF)   | 263,65   | 359,70    | 306,45    | 308,05    | 271,65    | 220,80    | 251,90    |
| Kurs je Genussschein per<br>31. Dezember 2023 (CHF)  | 244,50   |           |           |           |           |           |           |
| Ablauf   | 10.3.2033                                      | 17.3.2032 | 18.3.2031 | 19.3.2030 | 15.3.2029 | 15.3.2025 | 16.3.2024 |
| Zuteilungswert pro S-SAR (CHF)<br>Seit 1.1.2012:<br>- Trinomialmodell für amerikanische Optionen | 37,07  | 56,41     | 42,35     | 41,32     | 34,88     | 26,49     | 31,20     |

GEPRÜFT

#### 4.7.3 Restricted Stock Units (RSUs)

|  | Anzahl per 31. Dezember 2023 gehaltener RSUs                        |   |   |   |
|--|---|---|---|---|
|  | 2023  | 2022  | 2021  | 2020  |
| S. Schwan (zugeteilt in früherer Funktion als CEO) | 4 046   | 2 965   | 3 481   | 3 463   |
| Ausgabewert pro RSU                                | CHF 263,65<br>(GS-Schlusskurs<br>bei Zuteilung am<br>10. März 2023) | CHF 359,70<br>(GS-Schlusskurs<br>bei Zuteilung am<br>17. März 2022) | CHF 306,45<br>(GS-Schlusskurs<br>bei Zuteilung am<br>18. März 2021) | CHF 308,05<br>(GS-Schlusskurs<br>bei Zuteilung am<br>19. März 2020) |

GEPRÜFT

## 5. Vergütung der Konzernleitung

### 5.1 Beschlussfassung und Genehmigung

Mit Hilfe von Marktvergleichen hat der Vergütungsausschuss des Verwaltungsrates nach dessen Ermessen die Vergütungen der Konzernleitungsmitglieder beschlossen.

Wie in den Vorjahren wird die Gesamtsumme der Boni der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2023 der Generalversammlung 2024 retrospektiv und getrennt zur verbindlichen Genehmigung unterbreitet.

Die maximalen Gesamtsummen der übrigen Vergütungen der Konzernleitung (für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2024 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2025) werden der Generalversammlung 2024, analog den Vorjahren, prospektiv und getrennt zur verbindlichen Genehmigung unterbreitet (siehe 2.2).

### 5.2 Höhe der Vergütungen an die Konzernleitungsmitglieder

Die generelle Kompetenzregelung zur Festlegung der Vergütungen der Konzernleitung durch den

Vergütungsausschuss bzw. durch den Verwaltungsrat ist auf Seite 152 «2. Prozess und Genehmigungsstruktur der Vergütungsfestlegung» beschrieben.

Die Konzernleitungsmitglieder haben für ihre Tätigkeit im Jahr 2023 die unter 5.4–5.10 dargestellten Vergütungen erhalten. Die Höhe der Vergütung ist für den CEO der Roche-Gruppe, Dr. Thomas Schinecker, insgesamt unter 5.3 detailliert festgehalten. Die Gesamtsumme der Vergütungen an die Konzernleitung im Jahr 2023 ist in 5.11 ersichtlich.

Vergütungen im Jahr 2023 an Dr. Severin Schwan in seiner Funktion als ausgeschiedener CEO der Roche-Gruppe sind je in den einzelnen Vergütungselementen (siehe 5.4–5.10) ausgewiesen und in der Gesamtsumme der Vergütungen der Konzernleitung (siehe 5.11) aggregiert mit enthalten.

### 5.3 Höchste Gesamtvergütung an Dr. Thomas Schinecker als Konzernleitungsmitglied

Als CEO der Roche-Gruppe (einschliesslich als CEO Roche Pharma ad interim, Januar-März 2023) erhielt Dr. Thomas Schinecker die höchste Vergütung eines

Konzernleitungsmitgliedes wie in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Diese ist in der Gesamtvergütung der Konzernleitung (siehe «5.11 Gesamtsumme aller Vergütungen an die Konzernleitungsmitglieder», Seite 174) eingeschlossen.

#### Höchste Gesamtvergütung an Dr. Thomas Schinecker, amtierender CEO der Roche-Gruppe, als Konzernleitungsmitglied (in CHF)

|  | 2023             | 2022   |
|--|------------------|--|
| Basissalär   | 3 000 000        | n/a  |
| Bonus (vorbehaltlich der Genehmigung der Gesamtsumme der Boni für die Konzernleitung durch die Generalversammlung) | 3 200 000**      | Dr. Thomas Schinecker erhielt seine Vergütung im Jahr 2022 in seiner Funktion als CEO Roche Diagnostics. |
| S-SARs <sup>22</sup>   | 2 534 697        |  |
| RSUs <sup>23</sup>   | 446 768          |  |
| Roche Connect  | 32 499           |  |
| Pensionskassen/Versicherungen  | 341 490*         |  |
| Weitere Zahlungen inkl. Spesenpauschale/Steuerberatung   | 50 325           |  |
| <b>Total<sup>24</sup></b>  | <b>9 605 779</b> |  |

n/a - nicht anwendbar

\* Inklusive Arbeitgeberanteil leistungsbildender Beiträge an Sozialversicherungen

\*\* In Form von Aktien (Berechnung der Anzahl Aktien zum Preis bei Übergabe im März 2024 nach Genehmigung durch die GV 2024)

22 S-SARs 2023: Anzahl: 79 169, Zuteilungswert gemäss dem Trinomialmodell für amerikanische Optionen: CHF 40,42. Berechnung gemäss dem Trinomialmodell für amerikanische Optionen siehe zudem «5.6 Stock-settled Stock Appreciation Rights (S-SARs) der übrigen Konzernleitungsmitglieder», Seite 170. Die S-SARs 2023 stehen frühestens nach vier Jahren ausschliesslich zur Ausübung zur Verfügung, wobei die durch die Ausübung resultierenden Genussscheine automatisch um zusätzlich vier Jahre gesperrt bleiben (Wertberechnung der Genussscheine unter Berücksichtigung einer Reduktion aufgrund der zusätzlichen Sperrfrist von vier Jahren; reduzierter Verkehrswert: 79,209%).

23 Wertberechnung RSUs 2023: Anzahl RSUs: 3 062, multipliziert mit Ausgabewert CHF 261,30 (GS-Schlusskurs bei Zuteilung am 16. März 2023) pro RSU (Wertberechnung der Genussscheine/Aktien unter Berücksichtigung einer Reduktion aufgrund der Sperrfrist von zehn Jahren; reduzierter Verkehrswert: 55,839%).

24 Inklusive pauschaler Spesenvergütung (CHF 30 000), Zahlungen für Steuerberatung (CHF 7 215), Familien-, Kinder- und Ausbildungszulagen (CHF 13 110). Zusätzlich wurden Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV von CHF 280 852 geleistet, die keinen Bestandteil der Vergütung bilden.

### 5.4 Basissaläre der übrigen Konzernleitungsmitglieder

#### Basissaläre (in CHF)

|              | 2023             | 2022      |
|--------------|------------------|-----------|
| T. Graham    | 1 250 000        | n/a       |
| A. Hippe     | 1 600 008        | 1 600 000 |
| M. Sause     | 1 009 624        | n/a       |
| C. A. Wilbur | 1 026 039        | 1 006 167 |
| <b>Total</b> | <b>4 885 671</b> |           |

n/a - nicht anwendbar

In seiner Funktion als CEO der Roche-Gruppe erhielt Dr. Severin Schwan im Jahr 2023 CHF 697 103 als Basissalär.

### 5.5 Boni der übrigen Konzernleitungsmitglieder

Der Vergütungsausschuss des Verwaltungsrates hat den Bonus für die Konzernleitungsmitglieder aufgrund der Resultate des Jahres 2023 anhand der vereinbarten Ziele festgelegt. Der Vergütungsausschuss des Verwaltungsrates nutzt sein freies Ermessen für die Gewichtung aller Kriterien und die Bonuszuteilungen angemessen. Der Gesamtbetrag der Boni wird der Generalversammlung 2024 zur verbindlichen Genehmigung vorgelegt.

Der Bonus 2023 wird für alle Konzernleitungsmitglieder, mit Ausnahme von Dr. Thomas Schinecker,

zu 100% in Form einer Barauszahlung ausgerichtet. Dr. Thomas Schinecker erhält den Bonus in Form von Aktien. Die Auszahlung des Bonus erfolgt im März 2024.

Für seine Funktion als CEO der Roche-Gruppe im Jahr 2023 erhält Dr. Severin Schwan einen Bonus in Form von auf zehn Jahre gesperrten Aktien in Höhe von CHF 550 741.<sup>25</sup> Dieser ist Teil des Gesamtbetrages der Boni an die Konzernleitung, welcher der Generalversammlung 2024 zur verbindlichen Genehmigung vorgelegt wird.

#### Bonus (in CHF)

|              | 2023<br>(Vorbehaltlich Genehmigung der Gesamtbonussumme der Konzernleitung durch die Generalversammlung 2024) | 2022      |
|--------------|---|-----------|
| T. Graham    | 1 700 000   | n/a       |
| A. Hippe     | 2 000 000   | 2 000 000 |
| M. Sause     | 1 200 000   | n/a       |
| C. A. Wilbur | 1 350 000   | 1 300 000 |
| <b>Total</b> | <b>6 250 000</b>  |           |

n/a - nicht anwendbar

### 5.6 Stock-settled Stock Appreciation Rights (S-SARs) der übrigen Konzernleitungsmitglieder

Die Zuteilungen der S-SARs erfolgen an die Mitglieder der Konzernleitung individuell aufgrund der Entscheidung des Vergütungsausschusses des Verwaltungsrates nach dessen Ermessen. Die in der Tabelle «5.15.2 Stock-settled Stock Appreciation Rights (S-SARs)» auf Seite 177 aufgeführten S-SARs beinhalten das Recht, an der Wertsteigerung eines Genussscheines zwischen Zuteilungsdatum und Ausübungsdatum teilzuhaben. Der Ausübungspreis

der aufgeführten S-SARs entspricht dabei gemäss dem mehrjährigen Plan dem jeweiligen Schlusskurs des Roche-Genussscheines am Zuteilungsdatum. S-SARs werden seit 2019 am Ende von vier (früher zugeteilte S-SARs am Ende von drei) Jahren ab Zuteilung zur Ausübung frei. Nachdem die S-SARs zur Ausübung freigegeben worden sind, können diese bis zehn (früher zugeteilte S-SARs bis sieben) Jahre ab Zuteilung ausgeübt, d. h. der Gewinn in Genussscheine umgewandelt werden. Im vorgenannten Zeitraum nicht ausgeübte S-SARs verfallen ersatzlos.

<sup>25</sup> Auf zehn Jahre gesperrte Aktien (Berechnung der Anzahl Aktien zum Aktienpreis bei Übergabe im März 2024 nach Genehmigung durch die Generalversammlung 2024); Wertberechnung der Aktien unter Berücksichtigung einer Reduktion aufgrund der Sperrfrist von zehn Jahren (reduzierter Verkehrswert: 55,839%)

Seit 2019 beträgt der S-SARs-Anteil am LTI für die Konzernleitung 80% (basierend auf dem bisherigen individuellen Zielwert des gesamten LTI für Konzernleitungsmitglieder von 133,33% des Basissalärs gemessen am 1. Januar eines Jahres).

Der Wert der S-SARs wird bei Ausgabe nach dem Trinomialmodell für amerikanische Optionen berechnet. Das Trinomialmodell ist eine bewährte Methode zur Bewertung von amerikanischen Kaufoptionen, da es die Möglichkeit einer Optionsausübung bereits vor dem Fälligkeitsdatum berücksichtigt (dies bezeichnet man als «amerikanische» Option, während eine

«europäische» Option ausschliesslich am Fälligkeitstag ausgeübt werden kann).<sup>26</sup>

Die Anzahl S-SARs, der Ausübungspreis, die Ablaufrist und der Zuteilungswert für S-SARs sind unten und in der Tabelle «5.15.2 Stock-settled Stock Appreciation Rights (S-SARs)» auf Seite 177 aufgeführt. In der auf Seite 169 und der unten stehenden Tabelle wurde die Anzahl S-SARs nach der Berechnungsmethode zum Zeitpunkt der Ausgabe als Wert eingesetzt. Dr. Severin Schwan erhielt für seine Funktion als CEO der Roche-Gruppe im Jahr 2023 S-SARs im Wert von CHF 3 379 509.<sup>27</sup>

### Stock-settled Stock Appreciation Rights (S-SARs)

|              | 2023  |                                 |                  | 2022  |                                 |             |
|--------------|---|---------------------------------|------------------|---|---------------------------------|-------------|
|              | Anzahl  | Zuteilungswert pro S-SAR in CHF | Wert in CHF      | Anzahl  | Zuteilungswert pro S-SAR in CHF | Wert in CHF |
| T. Graham    | 27 249  | 40,42                           | 1 101 405        | n/a   | n/a                             | n/a         |
| A. Hippe     | 42 224  | 40,42                           | 1 706 694        | 30 255  | 56,41                           | 1 706 685   |
| M. Sause     | 26 389  | 40,42                           | 1 066 643        | n/a   | n/a                             | n/a         |
| C. A. Wilbur | 26 390  | 40,42                           | 1 066 684        | 18 910  | 56,41                           | 1 066 713   |
| <b>Total</b> | <b>122 252</b>                                | <b>40,42</b>                    | <b>4 941 426</b> |   |                                 |             |
|              | Ausübungspreis: CHF 261,30, Ablauf: 16.3.2033 |                                 |                  | Ausübungspreis: CHF 359,70, Ablauf: 17.3.2032 |                                 |             |

n/a - nicht anwendbar

GEPRÜFT

<sup>26</sup> Weitere Informationen zum Trinomialmodell für amerikanische Optionen: siehe Boyle, Phelim P.: «A lattice framework for option pricing with two state variables», The Journal of Financial and Quantitative Analysis, Volume 23, Issue 1 (Mar 1988), 1-12, [https://assets.cwp.roche.com/f/126832/x/e1222fd9e5/trinomial\\_model.pdf](https://assets.cwp.roche.com/f/126832/x/e1222fd9e5/trinomial_model.pdf)

<sup>27</sup> S-SARs 2023 (siehe 4.7.2, Seite 167): Anzahl: 115 095, Zuteilungswert gemäss dem Trinomialmodell für amerikanische Optionen: CHF 37,07. Die S-SARs 2023 stehen frühestens nach vier Jahren ausschliesslich zur Ausübung zur Verfügung, wobei die durch die Ausübung resultierenden Genussscheine automatisch um zusätzlich vier Jahre gesperrt bleiben (Wertberechnung der Genussscheine unter Berücksichtigung einer Reduktion aufgrund der zusätzlichen Sperrfrist von vier Jahren; reduzierter Verkehrswert: 79,209%).

### 5.7 Restricted Stock Units (RSUs) der übrigen Konzernleitungsmitglieder

Seit 2019 beträgt der Anteil der Restricted Stock Units (RSUs) für die Konzernleitungsmitglieder 20% am gesamten LTI (basierend auf dem bisherigen individuellen Zielwert des gesamten LTI für Konzernleitungsmitglieder von 133,33% des Basissalärs gemessen am 1. Januar eines Jahres). Die Zuteilungen der RSUs für die Mitglieder der Konzernleitung erfolgen individuell aufgrund des Entscheides des Vergütungsausschusses des Verwaltungsrates nach dessen Ermessen.

RSUs verkörpern das Recht, nach Ablauf einer seit 2019 neu festgelegten vierjährigen Sperrfrist

Genussscheine und/oder Aktien plus einer Wertanpassung (in Höhe der während der Sperrfrist auf die Genussscheine und/oder Aktien zuteilbaren, vollzogenen Dividendenzahlungen) zu erhalten. Die definitive Zuteilung und der Übergang an die Empfängerinnen und Empfänger erfolgen für die Mitglieder der Konzernleitung erst nach vier Jahren. Danach können die daraus resultierenden Genussscheine und/oder Aktien bis maximal zehn Jahre gesperrt bleiben. Dr. Severin Schwan wurden für seine Funktion als CEO der Roche-Gruppe im Jahr 2023 RSUs im Wert von CHF 595 650 zugeteilt.<sup>28</sup>

#### Restricted Stock Units (RSUs)

GEPRÜFT

|              | 2023         |                    |                  | 2022   |                    |             |
|--------------|--------------|--------------------|------------------|--------|--------------------|-------------|
|              | Anzahl       | Ausgabewert in CHF | Wert in CHF      | Anzahl | Ausgabewert in CHF | Wert in CHF |
| T. Graham    | 1 054        | 261,30             | 275 410          | n/a    | n/a                | n/a         |
| A. Hippe     | 1 633        | 261,30             | 238 267*         | 1 186  | 359,70             | 238 212*    |
| M. Sause     | 1 021        | 261,30             | 266 787          | n/a    | n/a                | n/a         |
| C. A. Wilbur | 1 021        | 261,30             | 266 787          | 741    | 359,70             | 266 538     |
| <b>Total</b> | <b>4 729</b> | <b>261,30</b>      | <b>1 047 251</b> |        |                    |             |

n/a - nicht anwendbar

\* Wertberechnung unter Berücksichtigung einer Reduktion aufgrund der zusätzlichen Sperrfrist von 10 Jahren (reduzierter Verkehrswert: 55,839%)

<sup>28</sup> Wertberechnung RSUs 2023 (siehe 4.7.3, Seite 167): Anzahl RSUs: 4046, multipliziert mit Ausgabewert CHF 263,65 (GS-Schlusskurs bei Zuteilung am 10. März 2023) pro RSU (Wertberechnung der Genussscheine/Aktien unter Berücksichtigung einer Reduktion aufgrund der Sperrfrist von zehn Jahren; reduzierter Verkehrswert: 55,839%).

### 5.8 Indirekte Leistungen an die übrigen Konzernleitungsmitglieder

Im Rahmen der beruflichen Vorsorge und des weltweiten Mitarbeiterbeteiligungsprogrammes (Roche Connect) wurden den Konzernleitungsmitgliedern im Jahr 2023 bei den verschiedenen Einrichtungen die in der Tabelle «Indirekte Leistungen (Arbeitgeberanteile)» unten und die in der Tabelle auf Seite 169 aufgeführten Arbeitgeberbeiträge gutgeschrieben.

Mit Roche Connect wird den Mitarbeitenden die Möglichkeit gegeben, um 20% ermässigte Roche-Genussscheine zu erwerben. Die Teilnahme ist freiwillig, wobei maximal 10% des jährlichen Basissalärs in Roche Connect investiert werden können. Die so erworbenen Genussscheine sind für eine gewisse Zeit gesperrt. In der Schweiz beträgt diese Sperrfrist vier Jahre.

Zudem erhielten die Konzernleitungsmitglieder die in der Tabelle unten ersichtlichen pauschalen Spesenvergütungen sowie einzelne Mitglieder Zahlungen für Steuern im Ausland bzw. für Steuerberatung. Die Vergütungen (Arbeitgeberanteile) für indirekte Leistungen an Dr. Severin Schwan im Rahmen seiner Funktion als CEO der Roche-Gruppe im Jahr 2023 (Pensionskassen-, Versicherungsleistungen, Spesenpauschale, Familien-, Kinder- und Ausbildungszulagen, Roche Connect sowie Steuerberatungskosten und inklusive Arbeitgeberanteil leistungsbildender Beiträge an Sozialversicherungen) betragen insgesamt CHF 176 458.

#### Indirekte Leistungen (Arbeitgeberanteile) (in CHF)

|              | 2023                               |                 |               |  | 2022                               |                 |               |  |
|--------------|------------------------------------|-----------------|---------------|--|------------------------------------|-----------------|---------------|--|
|              | Pensionskassen/<br>Versicherungen* | Spesenpauschale | Roche Connect | Zahlungen für Steuern/<br>Steuerberatung | Pensionskassen/<br>Versicherungen* | Spesenpauschale | Roche Connect | Zahlungen für Steuern/<br>Steuerberatung |
| T. Graham    | 285 757                            | 25 000          | 7 000         | 37 921                                   | n/a                                | n/a             | n/a           | n/a                                      |
| A. Hippe     | 435 864                            | 30 000          | 39 996        | 4 136                                    | 425 494                            | 30 000          | 39 996        | 10 884                                   |
| M. Sause     | 341 490                            | 30 000          | -             | 29 904                                   | n/a                                | n/a             | n/a           | n/a                                      |
| C. A. Wilbur | 435 864                            | 30 000          | 18 744        | 513 187                                  | 425 494                            | 30 000          | 18 744        | 141 119                                  |
| <b>Total</b> | <b>1 498 975</b>                   | <b>115 000</b>  | <b>65 740</b> | <b>585 148</b>                           |                                    |                 |               |  |

n/a - nicht anwendbar

\* Inklusive Arbeitgeberanteil leistungsbildender Beiträge an Sozialversicherungen

### 5.9 Weitere Vergütungen oder Orgendarlehen an die Konzernleitungsmitglieder

Aufgrund vertraglicher Verpflichtungen zahlte Roche 2023 Umzugskosten von insgesamt CHF 37 328.

Diese zusätzlichen Vergütungen sind in der Gesamtsumme der Vergütungen an Mitglieder der Konzernleitung eingerechnet.

Die Konzernleitungsmitglieder erhielten vom Unternehmen weder Darlehen noch Kredite.

Die maximale ordentliche Kündigungsfrist von Konzernleitungsmitgliedern beträgt 12 Monate. Die Arbeitsverträge enthalten keine Kontrollwechselklauseln.

GEPRÜFT

GEPRÜFT

GEPRÜFT

### **5.10 Vergütungen an ehemalige Konzernleitungsmitglieder**

Im Jahr 2023 zahlte Roche Bill Anderson, der per Ende Dezember 2022 aus der Konzernleitung ausgeschieden war, als früherem Mitglied der Konzernleitung in Erfüllung gesetzlicher und vertraglicher Verpflichtungen insgesamt CHF 771 776 (exklusive gesetzlicher Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV in Höhe von CHF 256 135).

Es wurden 2023 keine weiteren Zahlungen an frühere Konzernleitungsmitglieder vorgenommen.

### **5.11 Gesamtsumme aller Vergütungen an die Konzernleitungsmitglieder**

Die Gesamtsumme der für das Kalenderjahr 2023 an Mitglieder der Konzernleitung (inklusive Dr. Severin Schwan als ausgeschiedener CEO) bezahlten Vergütungen (inklusive Boni und Arbeitgeberanteil leistungsbildender Beiträge an Sozialversicherungen) betrug CHF 34 431 779 (2022: CHF 37 181 576) exklusive zusätzlicher Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungskassen in Höhe von insgesamt CHF 1 104 210 (2022: CHF 1 819 906), die keinen Bestandteil der Vergütung bilden.

Es wurden keine weiteren Vergütungen an Mitglieder der Konzernleitung oder ehemalige Mitglieder der Konzernleitung geleistet als die hiervoor dargestellten Zahlungen.

## **5.12 Von der Generalversammlung zu genehmigende Vergütungen an die Konzernleitung**

### **5.12.1 Vorlage der Gesamtsumme der Boni der Konzernleitungsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023 zur verbindlichen retrospektiven Genehmigung durch die Generalversammlung 2024**

Der Verwaltungsrat beantragt der ordentlichen Generalversammlung 2024 die Gesamtsumme der Boni der Konzernleitungsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023 (für Dr. Severin Schwan als ausgeschiedenen CEO in Form von auf zehn Jahre gesperrten Roche-Aktien, für Dr. Thomas Schinecker als amtierenden CEO der Roche-Gruppe in Form von Aktien und für alle übrigen Konzernleitungsmitglieder zu 100% in Form einer Barauszahlung, siehe 5.3 und 5.5) in Höhe von CHF 10 000 741 (2022: CHF 10 691 950) exklusive gesetzlicher Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungskassen zur verbindlichen retrospektiven Genehmigung.

### **5.12.2 Vorlage der Gesamtsumme der künftigen Vergütungen an die Konzernleitung zwischen der ordentlichen Generalversammlung 2024 und der ordentlichen Generalversammlung 2025 zur verbindlichen prospektiven Genehmigung durch die Generalversammlung 2024**

Der Verwaltungsrat beantragt der ordentlichen Generalversammlung 2024 die Genehmigung von insgesamt maximal CHF 38 000 000 (exklusive gesetzlicher Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV und exklusive Bonuszahlung) für die Vergütung der Konzernleitung für den Zeitraum zwischen der ordentlichen Generalversammlung 2024 und der ordentlichen Generalversammlung 2025.

Der Betrag der Gesamtsumme der künftigen Vergütungen an die Konzernleitung setzt sich zusammen aus Basissalären, den Long-Term Incentives S-SARs (bemessen zum Ausgabewert) sowie RSUs (siehe 3.1.4, bemessen zum Zeitpunkt der Reservierung von Genussscheinen oder Aktien), Beiträgen an Sozialversicherungen (exklusive gesetzlicher Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV) sowie Zahlungen für Spesen, Steuern im Ausland, Steuerberatung und Roche Connect.

### 5.12.3 Überleitung der ausgewiesenen Vergütungen zu den von der Generalversammlung prospektiv genehmigten Vergütungen an die Konzernleitung

Die ordentliche Generalversammlung 2022 genehmigte insgesamt maximal CHF 38 000 000 (exklusive gesetzlicher Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV und exklusive Bonuszahlung) für die Vergütung der Konzernleitung bis zur ordentlichen Generalversammlung 2023. Zum Vergleich betragen die tatsächlichen Vergütungen von der ordentlichen Generalversammlung 2022 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2023 insgesamt CHF 34 026 906 (exklusive gesetzlicher Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV und exklusive Bonuszahlung) und blieben somit innerhalb des genehmigten Gesamtbetrages.

Die detaillierte Berechnung der tatsächlichen Vergütungen im Vergleich zum durch die ordentliche Generalversammlung 2023 genehmigten maximalen Gesamtbetrag von CHF 38 000 000 (exklusive gesetzlicher Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV und exklusive Bonuszahlung) für die Vergütung der Konzernleitung bis zur ordentlichen Generalversammlung 2024 wird wie bis anhin nach Beendigung des vorgenannten Zeitraums vorgenommen und ausgewiesen.

### 5.13 Clawback

Neben den gesetzlichen Rückforderungsansprüchen besteht bei den langfristigen Leistungsplänen

von Roche die Möglichkeit, unter gewissen Umständen Teile ausgesprochener Vergütungen zurückzufordern (Clawback).

Bei freiwilliger Beendigung des Arbeitsverhältnisses verfallen S-SARs (siehe 5.15.2) und RSUs (siehe 5.15.3), die zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zur Ausübung frei sind, sofort ohne jegliche Entschädigung.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge schweren Fehlverhaltens verfallen alle zugeteilten und ausstehenden S-SARs und RSUs, ob freigegeben oder nicht, sofort ohne jegliche Entschädigung. Ein schweres Fehlverhalten gemäss den Regeln des S-SAR-Planes liegt u. a. in folgenden Fällen vor:

- Aktivitäten, die zu einem Disziplinarverfahren führen
- wiederholtes oder vorsätzliches Unterlassen bei der Ausübung von Aufgaben, die von Roche in vernünftigem Masse auferlegt worden sind
- Missachtung von Gesetzen oder öffentlichen Vorschriften
- Begehen eines Verbrechens
- grobe Fahrlässigkeit oder vorsätzliches Fehlverhalten
- Verhaltensweisen, die Roche und/oder ihren Konzerngesellschaften schaden oder sie in Verruf bringen
- Missachtung von Roche-Richtlinien oder -Vorschriften in Bezug auf das Geschäftsverhalten

### 5.14 Bestimmungen zum Wertpapierbesitz

Für die Mitglieder der Konzernleitung besteht seit 2012 eine Pflicht zum Erwerb von Roche-Wertpapieren.

Konzernleitungsmitglieder sind verpflichtet, Roche-Wertpapiere im Gegenwert von 200% ihres jeweiligen Jahresbasissalärs zu halten. Diese

Anforderung muss innerhalb fünf Jahren ab dem 15. März 2022 bzw. bei neuen Mitgliedern innerhalb fünf Jahren ab Stellenantritt erfüllt werden.

Die Bestimmungen zum Wertpapierbesitz für den CEO der Roche-Gruppe bleiben unverändert bei 500% des Gegenwertes seines Jahresbasissalärs ohne fünfjährige Beschränkung (neu).

|                               | Art des Wertpapiers           | Zu erwerbender Wert        |
|-------------------------------|-------------------------------|----------------------------|
| CEO der Roche-Gruppe          | Aktien und/oder Genussscheine | 500% des Jahresbasissalärs |
| Mitglieder der Konzernleitung | Aktien und/oder Genussscheine | 200% des Jahresbasissalärs |

### 5.15 Beteiligungen

Die Konzernleitungsmitglieder und ihnen nahestehende Personen hielten am 31. Dezember 2023 (bzw. am 31. Dezember 2022) die in den

nachfolgenden Tabellen «Aktien und Genussscheine», «Stock-settled Stock Appreciation Rights (S-SARs)» und «Restricted Stock Units (RSUs)» individuell ausgewiesenen Beteiligungen.

#### 5.15.1 Aktien und Genussscheine

|                       | (per 31. Dezember 2023) |                           |   |                    | (per 31. Dezember 2022) |                           |   |                    |
|-----------------------|-------------------------|---------------------------|---|--------------------|-------------------------|---------------------------|---|--------------------|
|                       | Aktien<br>(Anzahl)      | Genussscheine<br>(Anzahl) | Beteiligungen nahestehender<br>Personen<br>(Anzahl/Art) |                    | Aktien<br>(Anzahl)      | Genussscheine<br>(Anzahl) | Beteiligungen nahestehender<br>Personen<br>(Anzahl/Art) |                    |
|                       |                         |                           | Aktien  | Genuss-<br>scheine |                         |                           | Aktien  | Genuss-<br>scheine |
| <b>Konzernleitung</b> |                         |                           |   |                    |                         |                           |   |                    |
| T. Schinecker         | -                       | 3 599                     | -   | -                  | -                       | 2 752                     | -   | -                  |
| T. Graham             | -                       | 6 459                     | -   | -                  | n/a                     | n/a                       | n/a   | n/a                |
| A. Hippe              | 6 970                   | 43 124                    | -   | 21                 | 6 970                   | 40 390                    | -   | 21                 |
| M. Sause              | -                       | 3 516                     | -   | -                  | n/a                     | n/a                       | n/a   | n/a                |
| C. A. Wilbur          | -                       | 16 010                    | -   | -                  | -                       | 14 640                    | -   | -                  |
| <b>Total</b>          | <b>6 970</b>            | <b>72 708</b>             | <b>-</b>  | <b>21</b>          | <b>6 970</b>            | <b>57 782</b>             | <b>-</b>  | <b>21</b>          |

n/a - nicht anwendbar

GEPRÜFT

## 5.15.2 Stock-settled Stock Appreciation Rights (S-SARs)

|   | Anzahl per 31. Dezember 2023 gehaltener S-SARs |               |                |                        |               |               |               |
|---|--|---------------|----------------|------------------------|---------------|---------------|---------------|
|   | 2023   | 2022          | 2021           | 2020                   | 2019          | 2018          | 2017          |
| <b>Konzernleitung</b>   |  |               |                |                        |               |               |               |
| T. Schinecker   | 79 169   | 20 801        | 22 669         | 20 652                 | 3 872         | -             | -             |
| T. Graham   | 27 249   | 4 412         | 13 344         | 14 180                 | 8 960         | 8 304         | 3 975         |
| A. Hippe  | 42 224   | 30 255        | 40 300         | 41 304                 | 48 930        | 40 275        | 2 191         |
| M. Sause  | 26 389   | 4 020         | 4 256          | 3 105                  | -             | -             | -             |
|   |  |               |                | 2 931                  |               |               |               |
| C. A. Wilbur  | 26 390   | 18 910        | 25 187         | 25 815                 | 29 052        | 21 402        | 16 032        |
| <b>Total</b>  | <b>201 421</b>                                 | <b>78 398</b> | <b>105 756</b> | <b>107 987</b>         | <b>90 814</b> | <b>69 981</b> | <b>22 198</b> |
| Ausübungspreis (CHF)  | 261,30   | 359,70        | 306,45         | 308,05<br>335,45       | 271,65        | 220,80        | 251,90        |
| Kurs je Genussschein per<br>31. Dezember 2023 (CHF)   | 244,50   |               |                |                        |               |               |               |
| Ablauf  | 16.3.2033                                      | 17.3.2032     | 18.3.2031      | 19.3.2030<br>30.4.2030 | 15.3.2029     | 15.3.2025     | 16.3.2024     |
| Zuteilungswert pro S-SAR (CHF)<br>Seit 1.1.2012:<br>- Trinomialmodell für amerikanische<br>Optionen | 40,42  | 56,41         | 42,35          | 41,32<br>44,71         | 34,88         | 26,49         | 31,20         |

GEPRÜFT

## 5.15.3 Restricted Stock Units (RSUs)

|                       | Anzahl per 31. Dezember 2023 gehaltener RSUs                        |   |   |  |
|-----------------------|---|---|---|--|
|                       | 2023  | 2022  | 2021  | 2020   |
| <b>Konzernleitung</b> |   |   |   |  |
| T. Schinecker         | 3 062   | 815   | 783   | 693  |
| T. Graham             | 1 054   | 2 076   | 922   | 475  |
| A. Hippe              | 1 633   | 1 186   | 1 392   | 1 385  |
| M. Sause              | 1 021   | 1 890   | 1 176   | 555  |
|                       |   |   |   | 521  |
| C. A. Wilbur          | 1 021   | 741   | 870   | 866  |
| <b>Total</b>          | <b>7 791</b>  | <b>6 708</b>  | <b>5 143</b>  | <b>4 495</b>   |
| Ausgabewert pro RSU   | CHF 261,30<br>(GS-Schlusskurs bei<br>Zuteilung am<br>16. März 2023) | CHF 359,70<br>(GS-Schlusskurs bei<br>Zuteilung am<br>17. März 2022) | CHF 306,45<br>(GS-Schlusskurs bei<br>Zuteilung am<br>18. März 2021) | CHF 308,05<br>CHF 335,45<br>(GS-Schlusskurs bei<br>Zuteilung am<br>19. März 2020<br>bzw. 30. April 2020) |

GEPRÜFT

# Bericht der Revisionsstelle

An die Generalversammlung der Roche Holding AG, Basel

## Bericht zur Prüfung des Vergütungsberichts

### Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Roche Holding AG (die Gesellschaft) für das am 31. Dezember 2023 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben nach Art. 734a–734f OR in den mit einem grauen Balken als «geprüft» gekennzeichneten Abschnitten inklusive der dazugehörigen Fussnoten auf den Seiten 148 bis 177 des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben nach Art. 734a–734f OR im beigefügten Vergütungsbericht dem schweizerischen Gesetz und den Statuten.

### Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den Schweizer Standards zur Abschlussprüfung (SA-CH) durchgeführt. Unsere Verantwortlichkeiten nach diesen Vorschriften und Standards sind im Abschnitt «Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts» unseres Berichts weitergehend beschrieben. Wir sind von der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den schweizerischen gesetzlichen Vorschriften und den Anforderungen des Berufsstands, und wir haben unsere sonstigen beruflichen Verhaltenspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als eine Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

### Sonstige Informationen

Der Verwaltungsrat ist für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen die im Geschäftsbericht enthaltenen Informationen, aber nicht die mit «geprüft» gekennzeichneten Abschnitte

im Vergütungsbericht, die Konzernrechnung, die Jahresrechnung und unsere dazugehörigen Berichte.

Unser Prüfungsurteil zum Vergütungsbericht erstreckt sich nicht auf die sonstigen Informationen, und wir bringen keinerlei Form von Prüfungsschlussfolgerung hierzu zum Ausdruck.

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortlichkeit, die sonstigen Informationen zu lesen und dabei zu würdigen, ob die sonstigen Informationen wesentliche Unstimmigkeiten zu den geprüften Finanzinformationen im Vergütungsbericht oder unseren bei der Prüfung erlangten Kenntnissen aufweisen oder anderweitig wesentlich falsch dargestellt erscheinen.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten den Schluss ziehen, dass eine wesentliche falsche Darstellung dieser sonstigen Informationen vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

### Verantwortlichkeiten des Verwaltungsrates für den Vergütungsbericht

Der Verwaltungsrat ist verantwortlich für die Aufstellung eines Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und den Statuten und für die internen Kontrollen, die der Verwaltungsrat als notwendig feststellt, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist. Zudem obliegt ihm die Verantwortung über die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

### Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts

Unsere Ziele sind, hinreichende Sicherheit

darüber zu erlangen, ob die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben gemäss Art. 734a–734f OR frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern sind, und einen Bericht abzugeben, der unser Prüfungsurteil beinhaltet. Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Mass an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH durchgeführte Prüfung eine wesentliche falsche Darstellung, falls eine solche vorliegt, stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich gewürdigt, wenn von ihnen einzeln oder insgesamt vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie die auf der Grundlage dieses Vergütungsberichts getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Nutzern beeinflussen.

Als Teil einer Prüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH üben wir während der gesamten Prüfung pflichtgemässes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus:

- identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher falscher Darstellungen im Vergütungsbericht aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen. Das Risiko, dass aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellungen nicht aufgedeckt werden, ist höher als ein aus Irrtümern resultierendes, da dolose Handlungen kollusives

Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen oder das Ausserkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.

- gewinnen wir ein Verständnis von dem für die Prüfung relevanten internen Kontrollsystem, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems der Gesellschaft abzugeben.
- beurteilen wir die Angemessenheit der angewandten Rechnungslegungsmethoden sowie die Vertretbarkeit der dargestellten geschätzten Werte in der Rechnungslegung und damit zusammenhängenden Angaben.

Wir kommunizieren mit dem Verwaltungsrat bzw. dessen zuständigem Ausschuss unter anderem über den geplanten Umfang und die geplante zeitliche Einteilung der Prüfung sowie über bedeutsame Prüfungsfeststellungen, einschliesslich etwaiger bedeutsamer Mängel im internen Kontrollsystem, die wir während unserer Prüfung identifizieren.

Wir geben dem Verwaltungsrat bzw. dessen zuständigem Ausschuss auch eine Erklärung ab, dass wir die relevanten beruflichen Verhaltensanforderungen zur Unabhängigkeit eingehalten haben, und kommunizieren mit ihnen über alle Beziehungen und sonstigen Sachverhalte, von denen vernünftigerweise angenommen werden kann, dass sie sich auf unsere Unabhängigkeit auswirken, und – sofern zutreffend – über Massnahmen zur Beseitigung von Gefährdungen oder getroffene Schutzmassnahmen.

KPMG AG



François Rouiller  
Zugelassener Revisionsexperte  
Leitender Revisor



Paul Nichols

Basel, 29. Januar 2024



## Wichtige Daten 2024

### Generalversammlung

12. März 2024

### Verkäufe erstes Quartal

24. April 2024

### Halbjahresresultate

25. Juli 2024

### Neunmonatsverkäufe

23. Oktober 2024

### Herausgeber

F. Hoffmann-La Roche AG

Group Communications

4070 Basel, Schweiz

Tel.: +41 (0)61 688 11 11

[www.roche.com](http://www.roche.com)

### Bestellung/Herunterladen von Publikationen

Internet: [www.roche.com/publications](http://www.roche.com/publications)

E-Mail: [materials.management.mm1@roche.com](mailto:materials.management.mm1@roche.com)

Fax: +41 (0)61 688 69 02

### Medienstelle

Tel.: +41 (0)61 688 88 88

E-Mail: [media.relations@roche.com](mailto:media.relations@roche.com)

### Investor Relations

Tel.: +41 (0)61 688 88 80

E-Mail: [investor.relations@roche.com](mailto:investor.relations@roche.com)

### Group Sustainability

E-Mail: [corporate.sustainability@roche.com](mailto:corporate.sustainability@roche.com)

Antoine berichtet regelmässig über sein Leben mit multipler Sklerose und hilft uns, die Behandlung von Menschen mit MS zu verbessern. Seit 2019 hat er als Patientenexperte eine wertvolle Perspektive zu Roche eingebracht und zu mehreren bedeutenden Ergebnissen beigetragen.

Lesen Sie seine Geschichte auf Seite 98 dieses Geschäftsberichts.



F. Hoffmann-La Roche AG  
4070 Basel, Schweiz

© 2024

Alle erwähnten Markennamen  
sind gesetzlich geschützt.

[www.roche.com](http://www.roche.com)

77265744