

SUCCESS THROUGH INNOVATION

Vergütungsbericht
2017

VERGÜTUNGS- BERICHT

Einleitung des
Präsidenten des
Vergütungsausschusses

04

Aufgaben und
Kompetenzen des
Vergütungsausschusses

05

Statutenbestimmungen
zu den Vergütungen

06

Grundsätze der
Vergütungspolitik

07

Aufbau des
Vergütungssystems

08

Vergütungen, Aktien-
und Optionenbesitz
des Verwaltungsrats im
Jahr 2017 (auditiert)

12

Vergütungen, Aktien-
und Optionenbesitz
der Gruppenleitung im
Jahr 2017 (auditiert)

13

Bericht der
Revisionsstelle

15

Dieser Vergütungsbericht gibt einen Überblick über die Vergütungspolitik und -systeme sowie die angewendeten Bemessungsgrundlagen für die Vergütungen des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung der Komax Holding AG. Darüber hinaus werden die im Jahr 2017 geleisteten Vergütungen detailliert offengelegt. Der Vergütungsbericht wurde in Übereinstimmung mit den Bestimmungen der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) sowie der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange und den Grundsätzen des «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» von Economiesuisse erstellt.

1 Einleitung des Präsidenten des Vergütungsausschusses

Sehr geehrte Aktionärin

Sehr geehrter Aktionär

Das Geschäftsjahr 2017 verlief für Komax sehr gut und hat gezeigt, dass das Unternehmen strategisch auf Kurs ist. Der Vergütungsausschuss hat 2017 an mehreren personellen Themen gearbeitet und das Vergütungssystem überprüft. Im Namen des Vergütungsausschusses erläutere ich Ihnen nachfolgend gerne die Details dazu.

2017 haben wir mehrere potenzielle Mitglieder für den Verwaltungsrat evaluiert, die über ausgeprägte Kompetenzen im Bereich der digitalen Transformation verfügen. Mit Dr. Andreas Häberli haben wir eine ausgewiesene Fachperson gefunden, die an der Generalversammlung 2017 mit einem ausgezeichneten Resultat in unseren Verwaltungsrat gewählt wurde. Aufgrund des stetigen Wachstums der vergangenen Jahre haben wir uns auch mit der Organisationsstruktur der Komax Gruppe befasst. Im Sinne einer guten Corporate Governance haben wir entschieden, die Gruppenleitung von zwei auf fünf Mitglieder zu erweitern. Die geplante Änderung tritt per 1. Januar 2019 in Kraft, vorausgesetzt, die Generalversammlung 2018 stimmt der beantragten Vergütung für die vergrösserte Gruppenleitung zu. In die Gruppenleitung werden drei Bereichsleiter des Kerngeschäfts befördert, die hauptsächlich auf die Entwicklung und Produktion von Automatisierungslösungen entlang der Wertschöpfungskette fokussieren: Marc Schürmann (Wire Processing), Marcus Setterberg (Prüfsysteme) und Günther Silberbauer (kunden-spezifische Lösungen).

Die Vergütungssysteme von Verwaltungsrat und Gruppenleitung haben wir 2017 überprüft und dabei die Leistungsindikatoren der Gruppenleitung auf die strategischen Ziele 2017–2021 ausgerichtet. Die Leistungsindikatoren (Umsatz, EBIT, RONCE, individuelle Ziele) sind nun im Einklang mit den finanziellen Mittelfristzielen. Beim Vergütungssystem des Verwaltungsrats gab es keinen Anpassungsbedarf.

An der nächsten Generalversammlung vom 19. April 2018 werden wir die Genehmigung der maximal möglichen Gesamtvergütungen für den Verwaltungsrat und die Gruppenleitung für das Geschäftsjahr 2019 beantragen. Zudem werden Sie an der Generalversammlung wie gewohnt die Gelegenheit haben, konsultativ über den vorliegenden Vergütungsbericht abzustimmen und sich damit zu unserem Vergütungssystem zu äussern. Wir sind uns unserer Verantwortung bewusst. Deshalb kann ich Ihnen versichern, dass wir auch weiterhin massvoll mit dem gewährten Budget umgehen werden. Beim Lesen des Vergütungsberichts werden Sie feststellen, dass die 2017 gewährten Vergütungen sowohl an den Verwaltungsrat als auch an die Gruppenleitung den Bestimmungen der Statuten entsprechen.

Detaillierte Angaben zu unserem Vergütungsmodell sowie zu den im Jahr 2017 gewährten Vergütungen an den Verwaltungsrat und die Gruppenleitung finden Sie auf den nächsten Seiten.

Freundliche Grüsse



Daniel Hirschi

Präsident des Vergütungsausschusses

2 Aufgaben und Kompetenzen des Vergütungsausschusses

Gemäss den Statuten, dem Organisationsreglement und dem Reglement über den Vergütungsausschuss der Komax Holding AG fungiert der Vergütungsausschuss als Aufsichtsorgan für die Personal- und Vergütungspolitik innerhalb der Komax Gruppe. In diesem Gremium sind die Aufgaben eines Vergütungs- und Nominierungsausschusses zusammengefasst.

Der Ausschuss hat folgende Verantwortlichkeiten und Kompetenzen:

- Entwicklung und regelmässige Überprüfung der Personalpolitik und der Vergütungspolitik, einschliesslich der Grundsätze für variable Vergütungen und der Beteiligungsprogramme
- Jährliche Überprüfung und Antrag über die maximalen Gesamtvergütungen des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung sowie Vorbereitung der Anträge an die Generalversammlung
- Antrag über die individuellen Entschädigungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und des CEO innerhalb des von der Generalversammlung genehmigten Rahmens
- Beschlussfassung über die individuellen Vergütungen der übrigen Mitglieder der Gruppenleitung innerhalb des von der Generalversammlung genehmigten Rahmens
- Nachfolgeplanung für den Verwaltungsrat, die Gruppenleitung und weitere Schlüsselfunktionen
- Jährliche Beurteilung der Unabhängigkeit der Mitglieder des Verwaltungsrats
- Jährliche Beurteilung der Leistungen des CEO und der Mitglieder der Gruppenleitung
- Erstellung des Vergütungsberichts

Der Ausschuss beobachtet und bespricht laufend Tendenzen und Entwicklungen im Bereich von Vergütungen einschliesslich allfälliger Änderungen gesetzlicher Vorschriften und von Bestimmungen zur Corporate Governance.

Abgrenzung Kompetenzen

	CEO	Ausschuss	VR	GV
Vergütungspolitik einschliesslich der Grundsätze für die variable Vergütung und Beteiligungsprogramme		schlägt vor	genehmigt	
Maximale Gesamtvergütungen für den Verwaltungsrat und die Gruppenleitung		schlägt vor	beantragt	genehmigt (verbindliche Abstimmung)
Individuelle Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats		schlägt vor	genehmigt	
Leistungsbeurteilung CEO		schlägt vor	genehmigt	
Vergütungen des CEO		schlägt vor	genehmigt	
Leistungsbeurteilung der weiteren Mitglieder der Gruppenleitung	schlägt vor	genehmigt		
Individuelle Vergütungen der weiteren Mitglieder der Gruppenleitung	schlägt vor	genehmigt		
Vergütungsbericht		schlägt vor	genehmigt	bestätigt (Konsultativ- abstimmung)

Gemäss Statuten besteht der Vergütungsausschuss aus maximal drei nicht exekutiven Mitgliedern des Verwaltungsrats. Sie werden von der Generalversammlung gewählt. Die Amtsdauer endet mit dem Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung. Eine Wiederwahl ist möglich. Die Generalversammlung 2017 wählte Daniel Hirschi (Vorsitzender), Beat Kälin und Roland Siegwart in den Ausschuss.

Der Vergütungsausschuss tagt, sooft es die Geschäfte erfordern, mindestens jedoch zweimal jährlich, im Allgemeinen im März und Dezember. Vergütungsfragen werden anlässlich der März-Sitzung besprochen. Hierzu zählen die individuelle Leistungsbeurteilung des CEO und der übrigen Mitglieder der Gruppenleitung für das vergangene Jahr, die Festlegung der individuellen Vergütungen für die einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung sowie die Verabschiedung des Vergütungsberichts. Anlässlich der Sitzung im Dezember werden personelle Themen sowie Fragen der Corporate Governance diskutiert. Zudem werden für das folgende Jahr die Leistungsziele für den CEO und die übrigen Mitglieder der Gruppenleitung festgelegt. Im Berichtsjahr hielt der Ausschuss zwei ordentli-

che Sitzungen ab sowie eine ausserordentliche; sämtliche Mitglieder waren jeweils anwesend. Der Vorsitzende des Ausschusses kann den CEO und weitere Mitglieder der Gruppenleitung mit beratender Funktion (ohne Stimmrecht) zu den Sitzungen einladen. Bei der Besprechung ihrer eigenen Leistungen und Vergütungen verzichten sie allerdings auf eine Teilnahme. Der Vorsitzende des Ausschusses erstattet dem gesamten Verwaltungsrat nach jeder Ausschusssitzung Bericht über die Tätigkeit des Ausschusses. Die Protokolle der Ausschusssitzungen werden allen Mitgliedern des Verwaltungsrats zur Verfügung gestellt.

Im Weiteren kann der Ausschuss externe Berater beiziehen und sich von ihnen in der Erfüllung seiner Pflichten unterstützen lassen.

3 Statutenbestimmungen zu den Vergütungen

Zur Einhaltung der Anforderungen der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) umfassen die Statuten Vergütungsbestimmungen, die nachstehend in gekürzter Form (Auszug) wiedergegeben und in den Ziffern 13 und 25 der Statuten detailliert aufgeführt sind.

Grundsätze für die Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats	<ul style="list-style-type: none"> – Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine fixe Vergütung in bar sowie in Aktien und/oder Optionen im Rahmen des Mitarbeiterbeteiligungsprogramms der Gesellschaft. – Der Anrechnungswert der Aktien und/oder Optionen (bewertet zu Marktwerten) kann zum Zeitpunkt der Zuteilung den in bar vergüteten Betrag nicht übersteigen. – Der Verwaltungsrat legt die für Aktien und/oder Optionen geltenden Bedingungen fest. – Die Sperrfristen betragen mindestens drei Jahre.
Grundsätze für die Vergütungen der Mitglieder der Gruppenleitung	<ul style="list-style-type: none"> – Die Mitglieder der Gruppenleitung erhalten ein fixes Grundgehalt, eine variable erfolgs- und leistungsabhängige Vergütung sowie Aktien und/oder Optionen im Rahmen des unternehmenseigenen Mitarbeiterbeteiligungsprogramms. – Der Verwaltungsrat legt jährlich die Bedingungen für den erfolgs- und leistungsabhängigen Teil der Vergütungen fest. Sie knüpfen an die Erreichung von einem oder mehreren Leistungskriterien an, wobei diese Kriterien unternehmensbezogen und/oder individuell ausgestaltet sind. – Der Zielbetrag kann maximal 50% der jährlichen fixen Vergütung betragen. Bei Nichterreichen der Ziele kann die erfolgs- und leistungsabhängige Vergütung bis auf null sinken. Bei deutlichem Übertreffen aller Ziele kann sie maximal 100% der jährlichen fixen Vergütung erreichen. – Der Verwaltungsrat legt die für Aktien und/oder Optionen geltenden Bedingungen fest. Der Anrechnungswert der Aktien und/oder Optionen (bewertet zu Marktwerten) kann im Zeitpunkt der Zuteilung maximal 100% der jährlichen fixen Vergütung betragen. – Die Sperrfristen betragen mindestens drei Jahre.
Bindende Stimmabgabe zur Vergütung des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung	<ul style="list-style-type: none"> – Die Generalversammlung stimmt jährlich gesondert über die Gesamtbeträge der Vergütungen des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung ab. – Die Abstimmung hat bindende Wirkung und erfolgt für das kommende Geschäftsjahr über die jeweiligen Gesamthöchstbeträge für Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung.
Zusätzlicher Betrag für Zahlungen an Mitglieder der Gruppenleitung, die nach der Stimmabgabe der GV ernannt werden	<ul style="list-style-type: none"> – Der Zusatzbetrag für die Vergütungen von Mitgliedern der Gruppenleitung, die nach der Abstimmung der Generalversammlung über die Vergütungen ernannt werden, darf maximal 30% des genehmigten Gesamtbetrags der Vergütungen der Gruppenleitung betragen.
Vorsorgeleistungen	<ul style="list-style-type: none"> – Vorsorgeleistungen an Mitglieder der Geschäftsleitung werden nur im Rahmen von in- und ausländischen Vorsorgeplänen und vergleichbaren Plänen der Gesellschaft bzw. ihrer Gruppengesellschaften ausbezahlt. – Die Leistungen an die Versicherten und die Arbeitgeberbeiträge ergeben sich aus den oben genannten Plänen bzw. den entsprechenden Reglementen. – Altersvorsorgeleistungen werden ausschliesslich im Rahmen der regulären Vorsorgepläne des Unternehmens erbracht.

Die Statuten der Komax Holding AG sind unter www.komaxgroup.com/statuten zu finden.

4 Grundsätze der Vergütungspolitik

Verwaltungsrat

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten ausschliesslich eine fixe Vergütung. Damit ist ihre Unabhängigkeit in der Aufsicht über die Gruppenleitung sichergestellt. Diese Vergütung wird in bar sowie in gesperrten Aktien ausgerichtet. Dadurch ist auch die Gleichschaltung mit den langfristigen Aktionärsinteressen gewährleistet. Die Höhe der Vergütung reflektiert die Wichtigkeit des Mandats und orientiert sich im Allgemeinen an den üblichen Bezügen für Mitglieder von Verwaltungsräten anderer börsenkotierter international tätiger Schweizer Industrieunternehmen von vergleichbarer Grösse und Komplexität.

Gruppenleitung

Die Entschädigungspolitik für die Mitglieder der Gruppenleitung wird durch den Verwaltungsrat festgelegt. Sie orientiert sich an zentralen Grundsätzen, die eine auf profitables Wachstum ausgerichtete Geschäftsstrategie und allgemeine Werte des Unternehmens in Bezug auf Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung berücksichtigen. Das Vergütungssystem ist als Anreiz zur Wertschöpfung und Werterhaltung für die Aktionäre ausgelegt. Es soll die obersten Führungskräfte zu ausserordentlichen Leistungen motivieren und langfristig an das Unternehmen binden. Die Vergütungen messen sich am langfristigen finanziellen Erfolg des Unternehmens.

Leistungsorientierung	Ein bedeutender Teil der Vergütungen ist direkt mit der operativen und finanziellen Leistung des Unternehmens sowie der Erreichung individueller Ziele verknüpft.
Ausrichtung an Aktionärsinteressen	Ein Teil der Vergütung wird in Form von Performance Share Units entrichtet, um die Interessen des Managements besser mit den langfristigen Interessen der Aktionäre abzustimmen. Ausserdem besteht ein direkter Zusammenhang zwischen Höhe der Vergütung und langfristigem Erfolg des Unternehmens.
Marktgerechtigkeit	Die Vergütungen sind marktgerecht, verglichen mit ähnlichen Positionen in vergleichbaren Unternehmen.
Faire Vergütungen	Die Vergütungen orientieren sich am Stellenprofil, an der Verantwortung, der Kompetenz und der Erfahrung.
Transparenz	Das Vergütungssystem ist einfach und transparent.

Die Vergütungen der Gruppenleitung werden auf Basis folgender Schlüsselfaktoren festgelegt:

Praxis der Mitbewerber	Vergütungen anderer börsenkotierter international tätiger Schweizer Industrieunternehmen vergleichbarer Komplexität, Grösse und geografischer Reichweite. Die für den Benchmark-Vergleich massgebenden Quellen sind öffentlich zugängliche Daten wie Vergütungsberichte und die Ethos-Studie über Vergütungen in Schweizer Unternehmen. Nachdem in den vergangenen Jahren auf einen Benchmark-Vergleich verzichtet wurde, wurden im Jahr 2017 diverse spezifische Benchmark-Studien gemacht, mit denen die Vergütung der Gruppenleitungsmitglieder überprüft wurden. Aufgrund der Studienresultate bestand kein Bedarf, die Zielbeträge für die Vergütungen anzupassen.
Performance	Die finanzielle Entwicklung des Unternehmens und der relevanten Geschäftsbereiche sowie die Erreichung der individuellen, im Rahmen des jährlichen Leistungssteuerungsprozesses vereinbarten Ziele.
Finanzielle Möglichkeiten des Unternehmens und Marktlage	Budgetbezogene Überlegungen, Inflation und Lohntrends im lokalen Markt.

5 Aufbau des Vergütungssystems

5.1 Verwaltungsrat

Die Mitglieder des Verwaltungsrats beziehen ausschliesslich eine fixe Vergütung. Sie erfolgt teilweise in bar, teilweise in gesperrten Aktien, um die Interessen der Mitglieder des Verwaltungsrats verstärkt auf die langfristigen Interessen der Aktionäre auszurichten. Die Zuteilung von Aktienoptionen an Mitglieder des Verwaltungsrats wurde eingestellt.

Die Höhe der Vergütung richtet sich nach Verantwortung und Zeitaufwand für das Mandat und beruht auf der nachstehenden Struktur.

in CHF	Fixes Honorar	Sitzungs- gelder	Jährliche Zuteilung von gesperrten Aktien ¹
Präsident des Verwaltungsrats	187 500	5 000	60 000
Vizepräsident des Verwaltungsrats	75 000	2 500	30 000
Verwaltungsratsmitglied und Präsident eines Ausschusses	75 000	5 000	25 000
Verwaltungsratsmitglied ohne Ausschusspräsidium	75 000	2 500	25 000

¹ Fixbetrag in CHF: Wird per Zuteilungsdatum durch den Aktienkurs (Durchschnitt Schlusskurse der letzten 40 Handelstage vor Zuteilung) geteilt und auf die nächsthöhere Anzahl ganzer Aktien gerundet.

Das jährliche fixe Honorar in bar (inkl. Pauschalspesen) und die Sitzungsgelder werden im Juni und im Dezember des laufenden Kalenderjahrs ausbezahlt. Gesperrte Aktien werden am Ende der Amtszeit kurz vor der Generalversammlung zugeteilt; die Sperrfrist beträgt drei Jahre. Bei Amtsniederlegungen infolge Pensionierung, Todesfall oder Invalidität berechnet sich der Anspruch auf Zuteilung von gesperrten Aktien pro rata temporis. Sperrfristen können in diesen Fällen nach Ermessen des Verwaltungsrats weitergeführt oder aufgehoben werden. Bei Änderung der Kontrollverhältnisse wird die Sperrfrist automatisch aufgehoben.

Ausserordentliche Bemühungen, die nicht der ordentlichen Verwaltungsratsstätigkeit zugerechnet werden, können gegebenenfalls zusätzlich entschädigt werden. Im Jahr 2017 wurden keine derartigen zusätzlichen Vergütungen gewährt.

Auf den an die Mitglieder des Verwaltungsrats ausgerichteten Entschädigungen werden die üblichen Sozialabgaben entrichtet. Die Mitglieder des Verwaltungsrats nehmen nicht teil am Mitarbeitervorsorgeplan von Komax.

5.2 CEO und Gruppenleitung

Im Rahmen der Grundsätze der Leistungsorientierung und der Ausrichtung auf die langfristigen Interessen der Aktionäre beziehen der CEO und die übrigen Mitglieder der Gruppenleitung eine fixe Vergütung, einen variablen leistungsabhängigen Cashbonus, eine Komponente mit langfristiger Anreizwirkung in Form von Performance Share Units sowie berufliche Vorsorgeleistungen.

	Zweck	Treiber	Leistungsindikator	Periode	Instrument
Fixe Vergütung	Gewinnung, Bindung und Motivation	Funktion, Marktüblichkeit	–	Laufend	Monatliche Barauszahlungen
Cashbonus	Leistungsorientierung	Finanzielle und individuelle Leistung	Umsatz, EBIT, individuelle Ziele	1 Jahr	Jährliche Barauszahlung
Langfristiges Anreizsystem	Ausrichtung auf Aktionärsinteressen, Leistungsorientierung	Funktion	RONCE	3 Jahre	Performance Share Units (PSU)
Berufliche Vorsorge	Schutz vor Risiken	Marktüblichkeit	–	Laufend	Altersvorsorge-/Versicherungsplan

a) Fixe Vergütung

Die fixe Vergütung besteht aus dem fixen Grundgehalt und einem fixen Firmenwagenzuschuss, auf den die Mitglieder der Gruppenleitung gemäss den geltenden Spesenregelungen Anspruch haben. Pauschalspesen sind nicht enthalten, da sie keinen Vergütungscharakter aufweisen.

Das fixe Grundgehalt bildet, zusammen mit dem Cashbonus bei 100% Zielerreichung, das sogenannte Zielgehalt. Die Höhe des Zielgehalts wird anhand folgender Faktoren festgelegt:

- Aufgaben und Verantwortlichkeiten der einzelnen Funktionen
- Marktübliche Entschädigung der betreffenden Funktion (externer Benchmark)
- Interner Vergleich (interner Benchmark)
- Individuelles Profil des Stelleninhabers wie beispielsweise Fähigkeiten, Erfahrung und Leistung
- Finanzielle Möglichkeiten des Unternehmens

b) Cashbonus

Der Cashbonus bemisst sich an der finanziellen Entwicklung des Unternehmens sowie der Erreichung der individuell vereinbarten Ziele im Bemessungsjahr. Der Zielwert (Zielbonus) wird als prozentualer Anteil des fixen jährlichen Grundgehalts ausgedrückt und beträgt 50% für den CEO und die übrigen Mitglieder der Gruppenleitung.

CEO und CFO

Für den CEO und den CFO beruht der Cashbonus ausschliesslich auf der finanziellen Entwicklung der Komax Gruppe. Die für das Geschäftsjahr 2017 massgebenden Referenzgrössen waren der Gruppenumsatz und der Gruppen-EBIT. Der Verwaltungsrat bestimmt jährlich auf Empfehlung des Vergütungsausschusses den Zielerreichungsgrad und die Höhe des Cashbonus des CEO. Daraus ergeben sich Zielerreichungsgrad und Cashbonus des CFO, die auch der Vergütungsausschuss bestimmt. Bei Nichterreichen der Ziele kann der Cashbonus bis auf null sinken. Bei deutlichem Übertreffen aller Ziele kann er maximal 175% des Zielbonus bzw. maximal 100% der jährlichen fixen Vergütung erreichen.

Zielerreichung

Die Erreichung der finanziellen Zielvorgaben wird nach Ablauf des Geschäftsjahrs beurteilt; sie kann sich in einer Spanne von 0 bis 200% bewegen.

Die individuelle Leistungskomponente basiert auf der Erreichung persönlicher Ziele, die vorgängig im Rahmen des jährlichen Performance-Management-Verfahrens vereinbart wurden. Diese Vorgaben können auch nicht quantitative Ziele vorwiegend strategischer Art umfassen wie beispielsweise die Erschliessung neuer Märkte, die Entwicklung neuer Produkte oder die Leitung massgeblicher Projekte und Führungsziele. Die Erreichung der persönlichen Zielvorgaben wird nach Ablauf des Geschäftsjahrs beurteilt; sie kann sich in einer Spanne von 0 bis 100% bewegen.

CEO und CFO	
Finanzielle Ergebnisse	25% Umsatz (Gruppe) 50% EBIT (Gruppe)
Individuelle Leistung	25% individuelle Ziele
Auszahlungsbandbreite	0–175%

Der Cashbonus wird im Allgemeinen im April des Folgejahrs ausbezahlt.

c) Langfristiges Anreizsystem

Damit die Interessen der Gruppenleitung auf die langfristigen Aktionärsinteressen ausgerichtet sind, verfügt die Komax Gruppe über ein vom finanziellen Erfolg des Unternehmens abhängiges, langfristiges Anreizsystem. Dieser Plan umfasst Performance Share Units (PSU) mit einer dreijährigen Vesting-Periode, abhängig vom Erreichen eines Leistungsziels (durchschnittlicher RONCE-Wert über drei Jahre) und der Fortführung des Arbeitsverhältnisses. Der Verwaltungsrat bestimmt die Zuteilungsbeträge in CHF unter Berücksichtigung der Wichtigkeit der Funktion und ihrer Auswirkungen auf die Unternehmensergebnisse.

Berechnung PSU-Zuteilung

Die Anzahl der zugeteilten PSU berechnet sich durch Teilung eines fixen CHF-Betrags durch den durchschnittlichen Schlusskurs während der letzten 60 Tage vor Beginn der Vesting-Periode. Die Zuteilungshöhe kann maximal 66% des fixen Grundgehalts betragen. Die effektive Auszahlung am Ende der Vesting-Periode erfolgt in Aktien und ist abhängig vom durchschnittlichen RONCE-Wert über drei Jahre im Vergleich zu der im Voraus durch den Verwaltungsrat festgelegten Zielmarge. Der Auszahlungsfaktor kann zwischen 0 und 150% betragen. Der effektive Wert der Zuteilung am Ende der Vesting-Periode ist damit abhängig vom Auszahlungsfaktor und der Aktienkursentwicklung während der Vesting-Periode.

Die definitive Aktienzuteilung erfolgt nach folgender Vesting-Regel:

- RONCE-Wert unter dem Grenzwert: 0% der PSU werden in Aktien umgewandelt (Verwirkung zu 100%).
- RONCE-Wert erreicht: 100% der PSU werden in Aktien umgewandelt.
- RONCE-Wert auf Höchstleistungsniveau: 150% der PSU werden in Aktien umgewandelt (Cap).

Der Auszahlungsfaktor zwischen dem Grenzwert, der Zielvorgabe und dem Cap errechnet sich durch lineare Interpolation.

Anzahl der im Vesting-Zeitpunkt zugeteilten Aktien	=	Anzahl der ursprünglich an die betreffende Person zugeteilten PSU	×	Auszahlungsfaktor (0–150%)
--	---	---	---	----------------------------

Plandauer

Planperiode (2017–2019)		
Planjahr 2017	Planjahr 2018	Planjahr 2019
Durchschnittlicher RONCE-Wert		

1. Januar 2017

31. Dezember 2019

Zuteilung der PSU**Vesting: Zuteilung der Aktien**
(Auszahlungsfaktor zwischen 0 und 150%)

Bei der allfälligen Auflösung des Arbeitsverhältnisses erfolgt ein Pro-rata-Vesting zum ordentlichen Vesting-Datum. Als Berechnungsbasis gilt die Anzahl ganzer Monate der bis zum Austrittsdatum verstrichenen Vesting-Periode. Kündigungen aus triftigem Grund sind von dieser Regelung ausgenommen; in diesem Fall sind alle noch nicht umgewandelten PSU unmittelbar wertlos und verwirkt.

Bei einem Kontrollwechsel erfolgt ein beschleunigtes Pro-rata-Vesting. Als Berechnungsbasis gilt die Anzahl ganzer Monate der bis zum Datum des Kontrollwechsels verstrichenen Vesting-Periode. Dieses Datum wird nach dem Ermessen des Verwaltungsrats festgelegt.

d) Berufliche Vorsorge

Mitglieder der Gruppenleitung sind im Rahmen des regulären Mitarbeiterpensionsplans für Mitarbeitende von Komax in der Schweiz versichert. Versichert ist die jährliche fixe Vergütung, die mit dem Faktor 1.2 multipliziert wird, um zumindest einen Teil der variablen Vergütung mitzuversichern. Die Beiträge sind nach Alter gestaffelt und werden zu gleichen Teilen durch den Versicherten und den Arbeitgeber getragen. Die Planleistungen gehen über die gesetzlichen Vorgaben des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge hinaus und decken sich mit der Marktpraxis anderer Industrieunternehmen in der Schweiz.

e) Weitere Bestimmungen in Arbeitsverträgen

Die Arbeitsverträge der Mitglieder der Gruppenleitung sind auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und sehen eine Kündigungsfrist von höchstens zwölf Monaten vor. Sie enthalten keinerlei Vereinbarung zu Abfindungszahlungen oder Regelungen bei Kontrollwechseln.

6 Vergütungen, Aktien- und Optionenbesitz des Verwaltungsrats im Jahr 2017

Ziffer 6 des Vergütungsberichts wurde von der externen Revisionsstelle auditiert.

6.1 Vergütungen

Im Jahr 2017 bezogen die Mitglieder des Verwaltungsrats Gesamtvergütungen von CHF 898 274 (2016: CHF 904 330) mit Barauszahlungen von CHF 661 250 (2016: CHF 673 750), Vergütungen in Form von gesperrten Aktien in Höhe von CHF 181 667 (2016: CHF 175 417) und CHF 55 357 an Sozialleistungen (2016: CHF 55 163). Die Beiträge an die berufliche Vorsorge betragen CHF 0 (2016: CHF 0).

in CHF		Fixes Honorar ¹	Zuteilungsbetrag Restricted Shares ²	Sozial- leistungen ³	Total Vergütungen 2017	Total Vergütungen 2016
Beat Kälin	Präsident	220 000	60 000	11 537	291 537	300 287
Daniel Hirschi	Mitglied	102 500	30 000	10 314	142 814	149 551
David Dean	Mitglied	97 500	25 000	9 536	132 036	136 078
Andreas Häberli ⁴	Mitglied	53 750	16 667	5 482	75 899	k.A.
Kurt Haerri	Mitglied	92 500	25 000	9 147	126 647	130 689
Roland Siegwart	Mitglied	95 000	25 000	9 341	129 341	134 731
Leo Steiner ⁵	Mitglied	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	52 994
Total Verwaltungsrat		661 250	181 667	55 357	898 274	904 330

¹ Jährliches fixes Honorar in bar (inklusive Pauschalspesen) und Sitzungsgelder.

² Fixbetrag in CHF: Wird per Zuteilungsdatum durch den Aktienkurs (Durchschnitt Schlusskurse der letzten 40 Handelstage vor Zuteilung) geteilt und auf die nächsthöhere Anzahl ganzer Aktien gerundet. Der 2017 angewandte Aktienkurs betrug CHF 259.07.

³ Beinhaltet obligatorische Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen. Dieser Betrag berechtigt die Verwaltungsratsmitglieder zum künftigen Bezug der maximalen versicherten Vorsorgeleistungen.

⁴ Seit 12. Mai 2017 Mitglied des Verwaltungsrats.

⁵ Bis 12. Mai 2016 Mitglied des Verwaltungsrats.

An ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats wurden keine Vergütungen für die Geschäftsjahre 2016 und 2017 geleistet. Die Gesellschaften der Komax Gruppe haben per 31. Dezember 2017 keine Sicherheiten, Darlehen, Vorschüsse oder Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrats sowie diesen nahestehende Personen gewährt. Die Mitglieder des Verwaltungsrats sowie diesen nahestehende Personen sind oder waren ausserhalb ihrer normalen Tätigkeit nicht an Geschäften der Komax Gruppe beteiligt.

6.2 Bestände an Aktien und Optionen per 31. Dezember 2017

Per Ende 2016 und 2017 hielten die Mitglieder des Verwaltungsrats folgende Bestände an Aktien und/oder Optionen an der Gesellschaft:

Bestände in Stück		31.12.2017		31.12.2016	
		Aktien	Optionen	Aktien	Optionen
Beat Kälin	Präsident	8 507	4 000	9 135	13 000
Daniel Hirschi	Mitglied	4 429	1 000	3 713	2 000
David Dean	Mitglied	1 830	0	1 068	666
Andreas Häberli ¹	Mitglied	0	0	k.A.	k.A.
Kurt Haerri	Mitglied	1 799	1 000	703	2 000
Roland Siegwart	Mitglied	940	1 000	844	1 000
Total Verwaltungsrat		17 505	7 000	15 463	18 666

¹ Seit 12. Mai 2017 Mitglied des Verwaltungsrats.

7 Vergütungen, Aktien- und Optionenbesitz der Gruppenleitung im Jahr 2017

Ziffer 7 des Vergütungsberichts wurde von der externen Revisionsstelle auditiert.

7.1 Vergütungen

Im Jahr 2017 bezogen die Mitglieder der Gruppenleitung Gesamtvergütungen von CHF 1 363 710 (2016: CHF 1 546 147). Hiervon zählten CHF 749 383 zu den fixen Vergütungen (2016: CHF 780 626), CHF 245 278 zu den Cashboni (2016: CHF 383 959), CHF 230 000 zur Zuteilung von Performance Share Units (2016: CHF 226 806) und CHF 139 049 zu Sozialversicherungs- und Pensionskassenbeiträgen (2016: CHF 154 756).

in CHF		Fixe Vergütung ¹	Cashbonus ²	Zuteilungsbetrag Performance Share Units ³	Sozialleistungen ⁴	Total Vergütungen 2017	Total Vergütungen 2016
Matijas Meyer ⁵	CEO	433 500	155 268	160 000	78 007	826 775	846 403
Total übrige Mitglieder der Gruppenleitung ⁶		315 883	90 010	70 000	61 042	536 935	699 744
Total Gruppenleitung		749 383	245 278	230 000	139 049	1 363 710	1 546 147

¹ Pauschalspesen sind im fixen Grundgehalt nicht enthalten, da sie keinen Vergütungscharakter aufweisen.

² Bonus für das Jahr 2017, Auszahlung im April 2018.

³ Fixbetrag in CHF: Wird per Zuteilungsdatum durch den Aktienkurs (Durchschnitt Schlusskurse der letzten 60 Handelstage vor Zuteilung) geteilt und auf die nächsthöhere Anzahl ganzer Aktien gerundet. Der 2017 angewandte Aktienkurs betrug CHF 241.98.

⁴ Beinhaltet obligatorische Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen von CHF 28 483 sowie Beiträge für die berufliche Vorsorge (BVG). Dieser Betrag berechtigt die Mitglieder der Gruppenleitung zum künftigen Bezug der maximalen staatlich versicherten Vorsorgeleistungen.

⁵ Mitglied der Gruppenleitung mit der höchsten Entschädigung im Jahr 2017.

⁶ Mit dem Verkauf der Business Unit Medtech am 15. April 2016 ist der Business-Unit-Leiter Medtech aus der Gruppenleitung ausgetreten. Damit verbleibt der CFO als einziges übriges Mitglied der Gruppenleitung.

Erläuterungen zur Vergütungsübersicht

Im Jahr 2017 betrug der Cashbonus des CEO 36% der fixen Vergütung (2016: 52%). Die Höhe der Ausschüttung ist begründet in der Entwicklung des Umsatzes und des EBIT sowie der Erreichung individueller Ziele. Beim weiteren Mitglied der Gruppenleitung (CFO) betrug der Cashbonus 28% der fixen Vergütungen (2016: 46%).

Die PSU-Zuweisung an den CEO im Berichtsjahr entsprach 37% der jährlichen fixen Vergütung (2016: 37%) und 22% an den CFO (2016: 23%).

Somit belief sich die gesamte variable Vergütung des CEO im Jahr 2017 auf 73% der jährlichen fixen Vergütung (2016: 89%) und diejenige des CFO auf 50% (2016: 69%). Dies entspricht den Bestimmungen in den Statuten, die einen Höchstwert von 100% des jährlichen fixen Grundgehalts für jedes Element der variablen Vergütung vorsehen. Weitere Detailangaben zu den Beteiligungsplänen finden sich im Anhang zur Jahresrechnung auf den Seiten 109 bis 111 der finanziellen Berichterstattung.

An ehemalige Mitglieder der Geschäftsleitung wurden keinerlei Entschädigungen für die Geschäftsjahre 2016 und 2017 geleistet. Die Gesellschaften der Komax Gruppe haben per 31. Dezember 2017 keine Sicherheiten, Darlehen, Vorschüsse oder Kredite an die Mitglieder der Gruppenleitung sowie diesen nahestehende Personen gewährt. Die Mitglieder der Gruppenleitung sowie diesen nahestehende Personen sind oder waren ausserhalb ihrer normalen Tätigkeit nicht an Geschäften der Komax Gruppe beteiligt.

7.2 Bestände an Aktien und Optionen per 31. Dezember 2017

Per Ende 2016 und 2017 hielten die Mitglieder der Gruppenleitung folgende Bestände an Aktien und/oder Optionen an der Gesellschaft:

Bestände in Stück	31.12.2017		31.12.2016	
	Aktien	Optionen	Aktien	Optionen
Matijas Meyer CEO	4 000	0	2 000	3 000
Andreas Wolfisberg CFO	600	0	600	3 000
Total Gruppenleitung	4 600	0	2 600	6 000

Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung zum Vergütungsbericht der Komax Holding AG, Dierikon

Wir haben den beigefügten Vergütungsbericht (Ziff. 6 und 7) der Komax Holding AG für das am 31. Dezember 2017 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

Verantwortung des Verwaltungsrats

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum beigefügten Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV entspricht.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14 bis 16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht ein. Diese Prüfung umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Bewertungsmethoden von Vergütungselementen sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts.

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

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Komax Holding AG für das am 31. Dezember 2017 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG



Thomas Brüderlin
Revisionsexperte
Leitender Revisor



Korbinian Petzi
Revisionsexperte

Basel, 9. März 2018

Impressum

Herausgeber:
Komax Holding AG, Dierikon

Design/Realisation:
Linkgroup AG, Zürich
www.linkgroup.ch

Klimaneutral produziert durch Multicolor Print AG, Baar



klimaneutral
powered by ClimatePartner°

Druck | ID 11020-1802-1004