

DRIVING AUTO MATION FOR WARD

Vergütungsbericht
2018

komax

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 2018 (auditiert)

12

Vergütungen, Aktien-
und Optionenbesitz
der Gruppenleitung im
Jahr 2018 (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 2018 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

Im Geschäftsjahr 2018 hat Komax ein erfreuliches Ergebnis erzielt und mit dem kräftigen Wachstum ihre Markt- und Technologieführerschaft ausgebaut. Komax ist strategisch weiterhin auf Kurs und gut positioniert, um auch in den kommenden Jahren für ihre Kunden Wettbewerbsvorteile zu schaffen und für ihre Aktionärinnen und Aktionäre Wert zu generieren. Der Vergütungsausschuss hat sich 2018 sowohl mit personellen Themen als auch mit dem Vergütungssystem auseinandergesetzt. Im Namen des Vergütungsausschusses erläutere ich Ihnen nachfolgend gerne einige Details dazu.

Nachdem sich Daniel Hirschi, Mitglied des Verwaltungsrats der Komax Holding AG seit dem Jahr 2005 und Vizepräsident seit 2014, entschieden hatte, an der Generalversammlung 2019 nicht mehr zur Wiederwahl anzutreten, wurde 2018 die Evaluation eines neuen Verwaltungsratsmitglieds zu einer wichtigen Aufgabe. Wir schlagen der Generalversammlung Dr. Mariel Hoch als Nachfolgerin von Daniel Hirschi vor. Dr. Mariel Hoch hat an der Universität Zürich promoviert (Dr. iur.) und ist Partnerin der Anwaltskanzlei Bär & Karrer AG in Zürich. In ihrer Tätigkeit als Anwältin fokussiert sie vor allem auf Themen im Bereich M&A-Transaktionen und berät kotierte Unternehmen in gesellschafts- und börsenrechtlichen Angelegenheiten.

Per 1. Januar 2019 wurden Marc Schürmann, Marcus Setterberg und Günther Silberbauer in die Gruppenleitung befördert, die damit im Sinne einer guten Corporate Governance von zwei auf fünf Mitglieder aufgestockt wurde. Alle drei sind Bereichsleiter des Kerngeschäfts und fokussieren hauptsächlich auf die Entwicklung und Produktion von Automatisierungslösungen entlang der Wertschöpfungskette. Wir haben 2018 die Leistungsindikatoren für die Vergütung der neuen Gruppenleitungsmitglieder definiert und diese konsequent auf die strategischen Mittelfristziele (2017–2021) ausgerichtet.

Um die Transparenz unseres Vergütungssystems weiter zu erhöhen, weisen wir im vorliegenden Vergütungsbericht nicht nur die 2018 zugeteilte Vergütung aus, sondern erstmals auch die realisierte Vergütung der Gruppenleitung. Am 1. Januar 2015 haben wir ein Anreizsystem eingeführt, das auf die langfristigen Aktionärsinteressen ausgerichtet ist. Mitglieder der Gruppenleitung erhalten seither jährlich Performance Share Units mit einer dreijährigen Vesting-Periode. Die Höhe der Auszahlung am Ende der Vesting-Periode ist vom Erreichen eines Leistungsziels abhängig (für Planperiode 2015–2017: durchschnittliche EBIT-Marge über drei Jahre). Da per 31. Dezember 2017 die erste Vesting-Periode abgelaufen ist, legen wir den Gesamtwert der 2018 vergüteten Aktien nun offen.

An der Generalversammlung vom 16. April 2019 werden wir, wie in den vergangenen Jahren, die Genehmigung der maximal möglichen Gesamtvergütungen für den Verwaltungsrat und die Gruppenleitung für das Geschäftsjahr 2020 beantragen. Weiterhin werden Sie an der Generalversammlung die Gelegenheit haben, über den vorliegenden Vergütungsbericht abzustimmen und damit Ihre Meinung zu unserem Vergütungssystem kundzutun. Ich versichere Ihnen, dass wir uns unserer Verantwortung bewusst sind und deshalb unverändert an unserer massvollen Vergütungspolitik festhalten. Detaillierte Angaben zu unserem Vergütungsmodell sowie zu den im Jahr 2018 gewährten Vergütungen an den Verwaltungsrat und die Gruppenleitung finden Sie auf den nächsten Seiten.

Freundliche Grüsse



Dr. Beat Kälin

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 variable Vergütungen und der 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 2018 wählte Beat Kälin (Vorsitzender), Andreas Häberli 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 ordent-

liche 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 im Jahr 2017 diverse Benchmark-Studien gemacht worden waren, mit denen die Vergütung der Gruppenleitungsmitglieder überprüft worden waren, wurde 2018 auf einen Benchmark-Vergleich verzichtet. Aufgrund der Studienresultate bestand 2017 kein Bedarf, die Zielbeträge für die Vergütungen grundsätzlich anzupassen. Sie blieben folglich auch 2018 praktisch unverändert. |
| 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 Lohnrends 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 | 75 000 | 2 500 | 25 000 |
| Präsident eines Ausschusses | 0 | 5 000 | 0 |
| Mitglied eines Ausschusses | 0 | 2 500 | 0 |

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 April 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 2018 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 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 Zielbetrag (Zielbonus) kann beim CEO und bei allen weiteren Mitgliedern der Gruppenleitung maximal 50% des fixen jährlichen Grundgehalts betragen. Die Auszahlung des Cashbonus erfolgt im Allgemeinen im April des Folgejahrs.

CEO und CFO

Für den CEO und den CFO berechnet sich der Cashbonus zu 75% auf Basis der finanziellen Entwicklung der Komax Gruppe und zu 25% auf Basis der individuellen Leistungen. Die für das Geschäftsjahr 2018 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, maximal aber 100% der jährlichen fixen Vergütung erreichen.

Übrige Mitglieder der Gruppenleitung

Für die übrigen Mitglieder der Gruppenleitung berechnet sich der Cashbonus zu 25% auf Basis der finanziellen Entwicklung der Komax Gruppe und zu 75% auf Basis der individuellen Leistungen. Die ab dem Geschäftsjahr 2019 massgebende finanzielle Referenzgrösse wird der Gruppen-EBIT sein. Der

Zielerreichungsgrad und die entsprechenden Boni werden vom Vergütungsausschuss auf Empfehlung des CEO festgelegt. Bei Nichterreichen der Ziele kann der Cashbonus bis auf null sinken. Bei deutlichem Übertreffen aller Ziele kann er maximal 175% des Zielbonus, maximal aber 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 sowohl quantitativer als auch qualitativer (v.a. strategischer) Art sein. Strategische Ziele können beispielsweise die Erschliessung neuer Märkte, die Entwicklung neuer Produkte, die Weiterentwicklung eines Kompetenzzentrums oder die Leitung massgeblicher Projekte und Führungsziele umfassen. 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 | Übrige Mitglieder der Gruppenleitung |
|-------------------------------|--|--------------------------------------|
| Finanzielle Ergebnisse | 25% Umsatz (Gruppe) 50% EBIT (Gruppe) | 25% EBIT (Gruppe) |
| Individuelle Leistung | 25% individuelle Ziele | 75% individuelle Ziele ¹ |
| Auszahlungsbandbreite | 0–175% | 0–175% |

¹ Die Erreichung individueller quantitativer Zielvorgaben kann sich in einer Spanne von 0 bis 200% bewegen.

Damit sich die Komax Gruppe keine Wettbewerbsnachteile einhandelt, hat sich der Verwaltungsrat entschieden, die finanziellen und individuellen Ziele nicht im Detail offenzulegen. Mit der detaillierten Kommunikation der Ziele würde die Komax Gruppe einen vertieften Einblick in ihre Strategie gewähren und könnte dadurch deren Umsetzung gefährden. Die jährlich definierten Ziele sind grundsätzlich sehr ehrgeizig und darauf ausgerichtet, die finanziellen Mittelfristziele der Komax Gruppe zu erreichen.

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 66⅔% 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 Zielgrösse. Der Auszahlungsfaktor kann zwischen 0 und 150% betragen. Der effektive Wert der Zuteilung am Ende der Vesting-Periode ist damit abhängig vom Auszahlungsfaktor und von 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 | X | Auszahlungsfaktor (0–150%) |
|--|---|---|---|----------------------------|

Plandauer

| | | |
|-------------------------------|---------------|--|
| Planperiode (2018–2020) | | |
| Planjahr 2018 | Planjahr 2019 | Planjahr 2020 |
| Durchschnittlicher RONCE-Wert | | |
| 1. Januar 2018 | | 31. Dezember 2020 |
| Zuteilung der PSU | | Ende der Vesting-Periode (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 2018

Ziffer 6 des Vergütungsberichts wurde von der externen Revisionsstelle auditiert.

6.1 Vergütungen

Im Jahr 2018 bezogen die Mitglieder des Verwaltungsrats Gesamtvergütungen von CHF 940 687 (2017: CHF 898 274) mit Barauszahlungen von CHF 692 500 (2017: CHF 661 250), Vergütungen in Form von gesperrten Aktien in Höhe von CHF 190 000 (2017: CHF 181 667) und CHF 58 187 an Sozialleistungen (2017: CHF 55 357). Die Beiträge an die berufliche Vorsorge betragen CHF 0 (2017: CHF 0).

| in CHF | | Fixes Honorar ¹ | Zuteilungsbetrag Restricted Shares ² | Sozial- leistungen ³ | Total Vergütungen 2018 | Total Vergütungen 2017 |
|------------------------------|-----------|----------------------------|---|------------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| Beat Kälin | Präsident | 225 000 | 60 000 | 11 564 | 296 564 | 291 537 |
| Daniel Hirschi | Mitglied | 92 500 | 30 000 | 9 559 | 132 059 | 142 814 |
| David Dean | Mitglied | 97 500 | 25 000 | 9 559 | 132 059 | 132 036 |
| Andreas Häberli ⁴ | Mitglied | 92 500 | 25 000 | 9 168 | 126 668 | 75 899 |
| Kurt Haerri | Mitglied | 90 000 | 25 000 | 8 973 | 123 973 | 126 647 |
| Roland Siegwart | Mitglied | 95 000 | 25 000 | 9 364 | 129 364 | 129 341 |
| Total Verwaltungsrat | | 692 500 | 190 000 | 58 187 | 940 687 | 898 274 |

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 2018 angewandte Aktienkurs betrug CHF 296.20.

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.

An ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats wurden keine Vergütungen für die Geschäftsjahre 2017 und 2018 geleistet. Die Gesellschaften der Komax Gruppe haben per 31. Dezember 2018 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 2018

Per Ende 2017 und 2018 hielten die Mitglieder des Verwaltungsrats folgende Bestände an Aktien und/oder Optionen an der Gesellschaft:

| Bestände in Stück | | 31.12.2018 | | 31.12.2017 | |
|-----------------------------|-----------|---------------|----------|---------------|--------------|
| | | Aktien | Optionen | Aktien | Optionen |
| Beat Kälin | Präsident | 9 722 | 0 | 8 507 | 4 000 |
| Daniel Hirschi | Mitglied | 4 730 | 0 | 4 429 | 1 000 |
| David Dean | Mitglied | 1 024 | 0 | 1 830 | 0 |
| Andreas Häberli | Mitglied | 84 | 0 | 0 | 0 |
| Kurt Haerri | Mitglied | 2 883 | 0 | 1 799 | 1 000 |
| Roland Siegwart | Mitglied | 2 024 | 0 | 940 | 1 000 |
| Total Verwaltungsrat | | 20 467 | 0 | 17 505 | 7 000 |

7 Vergütungen, Aktien- und Optionenbesitz der Gruppenleitung im Jahr 2018

Ziffer 7 des Vergütungsberichts wurde von der externen Revisionsstelle auditiert.

7.1 Vergütungen zum Zuteilungswert

Im Jahr 2018 bezogen die Mitglieder der Gruppenleitung Gesamtvergütungen von CHF 1 608 759 (2017: CHF 1 363 710). Hiervon zählten CHF 751 820 zu den fixen Vergütungen (2017: CHF 749 383), CHF 458 670 zu den Cashboni (2017: CHF 245 278), CHF 260 000 zur Zuteilung von Performance Share Units (2017: CHF 230 000) und CHF 138 269 zu Sozialversicherungs- und Pensionskassenbeiträgen (2017: CHF 139 049).

| in CHF | | Fixe Vergütung ¹ | Cashbonus ² | Zuteilungsbetrag PSU (Planperiode 2018–2020) ³ | Sozialleistungen ⁴ | Total Vergütungen 2018 | Total Vergütungen 2017 |
|---|-----|-----------------------------|------------------------|---|-------------------------------|------------------------|------------------------|
| Matijas Meyer ⁵ | CEO | 433 500 | 294 377 | 180 000 | 77 617 | 985 494 | 826 775 |
| Total übrige Mitglieder der Gruppenleitung ⁶ | | 318 320 | 164 293 | 80 000 | 60 652 | 623 265 | 536 935 |
| Total Gruppenleitung | | 751 820 | 458 670 | 260 000 | 138 269 | 1 608 759 | 1 363 710 |

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

² Bonus für das Jahr 2018, Auszahlung im April 2019.

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 2018 angewandte Aktienkurs betrug CHF 295.00.

⁴ Beinhaltet obligatorische Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen von CHF 27 704 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 2018.

⁶ Der CFO ist das einzige übrige Mitglied der Gruppenleitung.

Erläuterungen zur Vergütungsübersicht

Im Jahr 2018 betrug der Cashbonus des CEO 68% der fixen Vergütung (2017: 36%). 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 52% der fixen Vergütungen (2017: 28%).

Die PSU-Zuteilung an den CEO im Berichtsjahr entsprach 42% der jährlichen fixen Vergütung (2017: 37%) und diejenige an den CFO 25% (2017: 22%).

Somit belief sich die gesamte variable Vergütung des CEO im Jahr 2018 auf 109% der jährlichen fixen Vergütung (2017: 73%) und diejenige des CFO auf 77% (2017: 51%). 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 111 bis 113 der finanziellen Berichterstattung 2018.

An ehemalige Mitglieder der Geschäftsleitung wurden keinerlei Entschädigungen für die Geschäftsjahre 2017 und 2018 geleistet. Die Gesellschaften der Komax Gruppe haben per 31. Dezember 2018 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 Realisierte Vergütungen

Am 31. Dezember 2017 endete die erste dreijährige Vesting-Periode von Performance Share Units, die den Mitgliedern der Gruppenleitung mit der Einführung des neuen langfristigen Anreizsystems am 1. Januar 2015 erstmals zugeteilt worden war. Für die Planperiode 2015–2017 erhielten die Mitglieder der Gruppenleitung nach der Generalversammlung 2018 Aktien im Gesamtwert von CHF 483 567 (Zuteilungsbetrag am 1. Januar 2015: CHF 193 333, angewandter Aktienkurs: CHF 139.45). Die Gesamtvergütungen 2018 von CHF 1 832 326 liegen deutlich unter dem von der Generalversammlung 2017 genehmigten Maximalbetrag von CHF 2 150 000.

| in CHF | | Fixe Vergütung ¹ | Cashbonus ² | Vergütungsbetrag PSU (Planperiode 2015–2017) | Sozialleistungen ³ | Total Vergütungen 2018 |
|---|-----|-----------------------------|------------------------|--|-------------------------------|------------------------|
| Matijas Meyer ⁴ | CEO | 433 500 | 294 377 | 308 422 | 77 617 | 1 113 916 |
| Total übrige Mitglieder der Gruppenleitung ⁵ | | 318 320 | 164 293 | 175 145 | 60 652 | 718 410 |
| Total Gruppenleitung | | 751 820 | 458 670 | 483 567 | 138 269 | 1 832 326 |

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

² Bonus für das Jahr 2018, Auszahlung im April 2019.

³ Beinhaltet obligatorische Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen von CHF 27 704 sowie Beiträge für die berufliche Vorsorge (BVG). Dieser Betrag berechtigt die Mitglieder der Gruppenleitung zum künftigen Bezug der maximalen staatlich versicherten Vorsorgeleistungen.

⁴ Mitglied der Gruppenleitung mit der höchsten Entschädigung im Jahr 2018.

⁵ Der CFO ist das einzige übrige Mitglied der Gruppenleitung.

7.3 Bestände an Aktien und Optionen per 31. Dezember 2018

Per Ende 2017 und 2018 hielten die Mitglieder der Gruppenleitung folgende Bestände an Aktien und/oder Optionen an der Gesellschaft:

| Bestände in Stück | | 31.12.2018 | | 31.12.2017 | |
|-----------------------------|-----|--------------|----------|--------------|----------|
| | | Aktien | Optionen | Aktien | Optionen |
| Matijas Meyer | CEO | 4 534 | 0 | 4 000 | 0 |
| Andreas Wolfisberg | CFO | 500 | 0 | 600 | 0 |
| Total Gruppenleitung | | 5 034 | 0 | 4 600 | 0 |



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

Bericht zur Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den beigefügten Vergütungsbericht (Ziff. 6 und 7) der Komax Holding AG für das am 31. Dezember 2018 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

Verantwortung des Verwaltungsrates

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

Verantwortung des Prüfers

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

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

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

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Komax Holding AG für das am 31. Dezember 2018 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

Thomas Brüderlin
Revisionsexperte
Leitender Revisor

Sebastian Gutmann
Revisionsexperte

Basel, 8. März 2019

Impressum

Herausgeber:
Komax Holding AG, Dierikon

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

Klimaneutral produziert durch Multicolor Print AG, Baar

