

VERGÜTUNGS- BERICHT

Einleitung des Präsidenten
des Vergütungsausschusses

68

Aufgaben und Kompetenzen
des Vergütungsausschusses

69

Statutenbestimmungen zu
den Vergütungen

70

Grundsätze der Vergütungspolitik

71

Aufbau des Vergütungssystems

71

Vergütungen, Aktien- und Optionenbesitz
des Verwaltungsrats im Jahr 2014 (auditert)

75

Vergütungen, Aktien- und Optionenbesitz
der Gruppenleitung im Jahr 2014 (auditert)

76

Änderungen des Vergütungssystems
im Jahr 2015

78

Bericht der Revisionsstelle

79

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 2014 geleisteten Vergütungen detailliert offengelegt. Er 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 der economieuisse erstellt.

→ 1 Einleitung des Präsidenten des Vergütungsausschusses

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Als Präsident des Vergütungsausschusses darf ich Ihnen den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2014 vorlegen.

Am 1. Januar 2014 trat die Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in Kraft. Sie hat einen erheblichen Einfluss auf die Corporate Governance der betroffenen Unternehmen. Die Arbeit des Vergütungsausschusses konzentrierte sich daher im Wesentlichen auf die Vorbereitung und Umsetzung der sich daraus ergebenden Anpassungen.

Zunächst wurden die Statuten überarbeitet und an die Bestimmungen der VegüV angepasst. Die entsprechenden Statutenänderungen haben wir unseren Aktionären bereits an der Generalversammlung vom 7. Mai 2014 unterbreitet, welche den Vorschlag genehmigte. Die Statuten enthalten neu Bestimmungen über Vergütungsgrundsätze und Regelungen zu den Vergütungen an den Verwaltungsrat und die Gruppenleitung. Der vorliegende Bericht fasst diese Bestimmungen zusammen.

Im Weiteren überprüfte der Ausschuss das Vergütungssystem und legte eine Reihe von Anpassungen fest, die im Jahr 2015 umgesetzt werden. Hierzu zählen insbesondere die Aufhebung der Zuteilung von Aktienoptionen an die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung sowie die Einführung eines leistungsbezogenen, aktienbasierten, langfristigen Anreizsystems für Mitglieder der Gruppenleitung. Wir sind überzeugt, dass wir ein nachvollziehbares Vergütungssystem vorsehen, welches massvolle und dennoch attraktive, marktgerechte Vergütungen ermöglicht, im Einklang mit der Strategie des Unternehmens steht und die Interessen des Managements noch besser mit den langfristigen Interessen der Aktionäre abstimmt. Details dazu finden sich ebenfalls in diesem Bericht.

Schliesslich haben wir die Offenlegung der Vergütungen im Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Bestimmungen der VegüV und von Rückmeldungen unserer Aktionäre und ihrer Vertreter substanziell erweitert.

Anlässlich der Generalversammlung vom 8. Mai 2015 beantragen wir die Genehmigung der Gesamtvergütungen für den Verwaltungsrat und die Gruppenleitung für das kommende Geschäftsjahr 2016. Wir werden den maximalen möglichen Betrag zur Abstimmung bringen, da dieses Vorgehen die bestmögliche Rechtssicherheit für unser Unternehmen bringt. Wir sind uns unserer Verantwortung bewusst und werden mit dem gewährten Budget massvoll umzugehen wissen. Die Vergangenheit zeigt auch, dass die Gesamtvergütungen der letzten Jahre die in den Statuten definierten Höchstwerte deutlich unterschritten.

Im Weiteren planen wir in Anbetracht der Anpassungen des Vergütungssystems, welche 2015 in Kraft treten, eine Konsultativabstimmung über die Vergütungen an der Generalversammlung 2016.

Freundliche Grüsse



Leo Steiner

Präsident des Vergütungsausschusses

→ 2 Aufgaben und Kompetenzen des Vergütungsausschusses

Gemäss 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 Aufgaben 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
- Beschlussfassung über die Vergütungen der übrigen Mitglieder der Gruppenleitung
- 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 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 der Beteiligungsprogramme		schlägt vor	genehmigt	
Maximale Gesamtvergütungen für den Verwaltungsrat und die Gruppenleitung, welche der Generalversammlung zur Genehmigung unterbreitet werden		schlägt vor	beantragt	genehmigt
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		
Vergütungen der weiteren Mitglieder der Gruppenleitung	schlägt vor	genehmigt		
Vergütungsbericht		schlägt vor	genehmigt	

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. Wiederwahl ist möglich. Die Generalversammlung 2014 wählte Leo Steiner (Vorsitzender), Daniel Hirschi 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, die Festlegung der Vergütungen für die einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrats und die Verabschiedung des Vergütungsberichts. Anlässlich der Sitzung im Dezember werden Themen in Bezug auf die Ernennung und Nachfolgeplanung sowie zur Corporate Governance diskutiert. Im Berichtsjahr trat der Ausschuss zweimal zusammen, sämtliche Mitglieder waren jeweils anwesend.

Der Vorsitzende des Ausschusses kann den CEO und weitere Mitglieder der Gruppenleitung mit beratender Stimme zu den Sitzungen einladen. Bei der Besprechung ihrer eigenen Leistungen und Vergütungen verzichten diese 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. Im Jahr 2014 leisteten Hostettler & Company, Zürich, unabhängige Beratungen in Vergütungsfragen. Dies ist das einzige Mandat der Hostettler & Company bei der Komax Gruppe.

→ 3 Statutenbestimmungen zu den Vergütungen

Im Rahmen der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) verabschiedeten die Aktionäre an der Generalversammlung 2014 mehrere Statutenänderungen. Hierzu zählen in Bezug auf die Vergütungen nachstehende Bestimmungen, welche hier 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:**

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine fixe Vergütung in bar sowie in Aktien und/oder Optionen unter dem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm 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:**

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 entweder 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**

Die Generalversammlung stimmt jährlich gesondert über die Gesamtbeträge der Vergütungen des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung ab. Diese Abstimmung hat bindende Wirkung. Sie 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 Generalversammlung ernannt werden:**

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:**

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 obengenannten 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 zu finden.

→ **4 Grundsätze der Vergütungspolitik**

Die Grundsätze der Vergütungspolitik orientieren sich am Selbstverständnis des Unternehmens, welches auf Nachhaltigkeit und sozialer Verantwortung basiert, sowie an der Unternehmensstrategie, die als Kernelement ein profitables Wachstum anstrebt.

Leistungsorientierung	Ein 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 besteht in Aktien und/oder Optionen. Damit erhält die jährliche Vergütung eine Komponente, welche vom langfristigen Unternehmenserfolg abhängt.
Marktgerechtigkeit	Vergütungen sind marktgerecht für ähnliche Positionen in vergleichbaren Unternehmen.
Angemessenheit	Die Höhe der Vergütungen orientiert sich am Stellenprofil sowie an den Fähigkeiten und der Erfahrung des Stelleninhabers.
Transparenz	Das Vergütungssystem ist einfach und transparent gestaltet.

Die Vergütungen des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung werden auf Basis folgender Schlüsselfaktoren festgelegt:

- Vergleiche mit Vergütungsansätzen anderer internationaler Industrieunternehmen mit Sitz in der Schweiz, welche bezüglich Komplexität, Grösse und geografischer Reichweite vergleichbar mit Komax sind. Quellen sind öffentlich zugängliche Daten, wie die Ausweise von Vergütungen in den Jahresberichten der betreffenden Unternehmen. In Anbetracht der Tatsache, dass das Vergütungssystem im Jahr 2014 unverändert und die Grundsalläre im Wesentlichen gleich blieben, wurde in diesem Jahr auf ein Benchmarking verzichtet.
- Die finanzielle Entwicklung des Unternehmens und der relevanten Geschäftsbereiche sowie die Erreichung der individuellen, im Rahmen des jährlichen Leistungssteuerungsprozesses vereinbarten Ziele.

→ **5 Aufbau des Vergütungssystems**

5.1 Verwaltungsrat

Die Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats sind fix und werden in bar sowie in Form einer fixen Anzahl von Optionen entrichtet. Die Höhe der Vergütung richtet sich nach Verantwortung und Zeitaufwand für das Mandat und beruht auf der nachstehenden Struktur:

in CHF	Fixes Honorar	Optionen (Anzahl)
Präsident	187 500	2 500
Mitglied	75 000	1 000
Sitzungsgeld/Sitzung ¹	2 500	

¹ Die Vorsitzenden der verschiedenen Gremien erhalten für die jeweiligen Sitzungen den doppelten Betrag.

Das jährliche fixe Honorar in bar (inkl. Pauschalspesen) und die Sitzungsgelder werden im Juni und im Dezember des laufenden Kalenderjahrs ausbezahlt. Die Zuteilung der Optionen erfolgt jeweils per Januar für das laufende Jahr. Die Laufzeit beträgt fünf Jahre mit einer Sperrfrist von drei Jahren.

Der hier beschriebene Optionsplan für den Verwaltungsrat wurde allerdings Ende 2014 eingestellt und durch gesperrte Aktien ersetzt. Detailangaben zu den für 2015 geplanten Änderungen des Vergütungssystems finden sich in Ziffer 8.

Ausserordentliche Bemühungen, welche nicht der ordentlichen Verwaltungsratsstätigkeit zugeordnet werden, können zusätzlich entschädigt werden.

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

5.2 CEO und Gruppenleitung

Der CEO und die Mitglieder der Gruppenleitung erhalten eine fixe Vergütung, einen Cashbonus, Aktien und/oder Optionen im Rahmen des unternehmenseigenen Mitarbeiterbeteiligungsplans sowie berufliche Vorsorgeleistungen.

	Zweck	Treiber	Leistungskriterium	Periode	Instrument
Fixe Vergütung	Gewinnung, Bindung und Motivation	Marktüblichkeit	–	1 Jahr	Monatliche Barauszahlungen
Cashbonus	Leistungsorientierung	Finanzielle und individuelle Leistung	EAT, EBIT, individuelle Ziele	1 Jahr	Jährliche Barauszahlung
Mitarbeiterbeteiligungsplan	Ausrichtung an Aktionärsinteressen	Hierarchiestufe	Aktienkurs	3 Jahre Sperrfrist 5 Jahre Laufzeit	Optionen
Berufliche Vorsorge	Schutz vor Risiken	Marktüblichkeit	–	–	Altersvorsorge-/ Versicherungsplan

5.2.1 Fixe Vergütung

Die fixe Vergütung besteht aus dem fixen Grundgehalt und einem fixen Firmenwagenzuschuss, auf welchen die Mitglieder der Gruppenleitung Anspruch haben gemäss den geltenden Spesenregelungen. 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 bestimmt:

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

5.2.2 Cashbonus

Der Cashbonus bemisst sich an der finanziellen Entwicklung des Unternehmens und seiner Geschäftsbereiche im Bemessungsjahr sowie der Erreichung der individuell vereinbarten Ziele. Der Zielwert (Zielbonus) wird als prozentualer Anteil des fixen jährlichen Grundgehalts ausgedrückt und beträgt 50% für den CEO sowie maximal 50% für die übrigen Mitglieder der Gruppenleitung. Für den CEO und den CFO leitet sich der Cashbonus ausschliesslich aus der finanziellen Entwicklung der Komax Gruppe ab. Die für das Jahr 2014 massgebende Referenzgrösse war die Gruppenergebnismarge nach Ertragssteuern (EAT). Der Verwaltungsrat bestimmt jährlich auf Antrag des Vergütungsausschusses den Zielerreichungsgrad und die Höhe des Bonus des CEO. Der Zielerreichungsgrad und der Bonus des CFO werden vom Vergütungsausschuss auf Antrag des CEO festgelegt. Bei Nichterreichen der Ziele kann der Cashbonus bis auf null sinken. Bei deutlichem Übertreffen aller Ziele kann er maximal 200% des Zielbonus bzw. maximal 100% des jährlichen Fixgehalts erreichen.

Für die übrigen Mitglieder der Gruppenleitung (Business-Unit-Leiter) berechnet sich der Cashbonus zu 70% auf Basis der finanziellen Entwicklung und zu 30% auf Basis der individuellen Leistungen. Der Zielerreichungsgrad und die Boni werden vom Vergütungsausschuss auf Antrag des CEO festgelegt. Bei Nichterreichen der Ziele kann der Cashbonus bis auf null sinken. Bei deutlichem Übertreffen aller Ziele kann er maximal 170% des Zielbonus bzw. maximal 85% des Fixgehalts erreichen.

Für die Business-Unit-Leiter waren 2014 folgende Kenngrössen massgebend:

- Gruppenergebnismarge nach Ertragssteuern (EAT), gewichtet zu 20%
- Absoluter EBIT der betreffenden Business Unit, gewichtet zu 50%

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, die Leitung massgeblicher Projekte sowie 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	Business-Unit-Leiter
Finanzielle Ergebnisse	100% EAT-Marge (Gruppe)	20% EAT-Marge (Gruppe) 50% EBIT (Business Unit)
Individuelle Leistung	–	30% individuelle Ziele

Der Cashbonus wird im Allgemeinen im April des Folgejahrs ausgezahlt.

5.2.3 Mitarbeiterbeteiligungsplan

Über einen Mitarbeiterbeteiligungsplan in Form von für drei Jahre gesperrten Optionen sind die Mitglieder des Managements am langfristigen Erfolg des Unternehmens beteiligt. Damit werden ihre Interessen mit den langfristigen Interessen der Aktionäre abgestimmt.

Der Verwaltungsrat bestimmt die Zuteilung der Optionen nach eigenem Ermessen. Er berücksichtigt dabei insbesondere die Wichtigkeit der Funktion für das Unternehmen. Über die letzten Jahre blieben die Zuteilungen an die Verwaltungsräte und die Mitglieder der Gruppenleitung konstant.

Der Ausübungspreis der Optionen entspricht dem tieferen der beiden folgenden Werte: dem durchschnittlichen Aktienkurs des vierten Quartals des Vorjahres oder dem durchschnittlichen Aktienkurs im März des Jahres der Optionsausgabe. Die Laufzeit beträgt jeweils fünf Jahre mit einer Sperrfrist von drei Jahren. Mit Ausnahme von Pensionierungen, Todesfällen oder Invalidität ist die Ausübung der Optionen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wie folgt eingeschränkt:

- 100% Verfall bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb eines Jahres nach Zuteilung
- 67% Verfall bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb von 13 bis 24 Monaten nach Zuteilung
- 33% Verfall bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb von 25 bis 36 Monaten nach Zuteilung

Im Fall einer Liquidation oder eines Kontrollwechsels sind diese Einschränkungen aufgehoben. Die Optionen können dann bis zum regulären Ende ihrer Laufzeit jederzeit ausgeübt werden.

Der hier beschriebene Mitarbeiterbeteiligungsplan für die Gruppenleitung wird Ende 2014 eingestellt und durch einen Performance Share Units Plan ersetzt. Detailangaben zu den für 2015 geplanten Änderungen des Vergütungssystems finden sich in Ziffer 8.

5.2.4 Berufliche Vorsorge

Mitglieder der Gruppenleitung sind im Rahmen des regulären Mitarbeiterpensionsplans für Mitarbeitende der Komax in der Schweiz versichert. 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.

5.2.5 Weitere Bestimmungen in Arbeitsverträgen

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

→ 6 Vergütungen, Aktien- und Optionenbesitz des Verwaltungsrats im Jahr 2014

Ziffer 6 des Vergütungsberichts wurde von der externen Revisionsstelle auditiert.

6.1 Vergütungen

Im Jahr 2014 erhielten die Mitglieder des Verwaltungsrats Gesamtvergütungen von CHF 1 011 219 (2013: CHF 894 342), wovon CHF 746 250 in bar ausbezahlt wurden (2013: CHF 723 750) und CHF 223 745 in Aktienoptionen (2013: CHF 130 941). Die Sozialleistungen betragen CHF 41 224 (2013 CHF 39 651). Die Beiträge an die berufliche Vorsorge betragen CHF 0 (2013: CHF 0). Die Veränderungen der Gesamtvergütungen sind im Wesentlichen begründet im höheren Marktwert der 2014 zugewiesenen Optionen.

in CHF		Fixes Honorar	Zuteilung Anzahl Optionen	Optionen (Marktwert) ¹	Sozialleistungen ²	Total Vergütungen 2014	Total Vergütungen 2013 ³
Leo Steiner	Präsident	240 000	2 500	73 775	7 391	321 166	288 066
Daniel Hirschi	Mitglied	97 500	1 000	29 510	6 491	133 501	121 261
Hans Caspar von der Crone	Mitglied	107 500	1 000	29 510	7 278	144 288	123 958
Kurt Haerri	Mitglied	100 000	1 000	29 510	6 688	136 198	115 868
Roland Siegwart ⁴	Mitglied	97 500	1 000	29 510	6 491	133 501	78 133
David Dean ⁵	Mitglied	67 500	666	19 654	4 524	91 678	k.A.
Melk M. Lehner ⁶	Mitglied	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	45 795
Max Koch ⁷	Mitglied	36 250	416	12 276	2 361	50 887	121 261
Total Verwaltungsrat		746 250	7 582	223 745	41 224	1 011 219	894 342

¹ Der Marktwert im Zeitpunkt der Zuteilung wird berechnet mittels der Enhanced American Binomial Evaluation. 2014 betrug er CHF 29.51 und 2013 CHF 17.27 pro Option. Der Ausübungspreis lag 2014 bei CHF 129.21 und 2013 bei CHF 67.03.

² Beinhaltet obligatorische Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen. Dieser Betrag berechtigt die Verwaltungsratsmitglieder zum künftigen Bezug der maximalen versicherten Vorsorgeleistungen.

³ Anpassung der Vorjahreszahlen aufgrund der Optionsbewertung zum Marktwert im Zeitpunkt der Zuteilung mittels der Enhanced American Binomial Evaluation sowie den Anforderungen der VegüV.

⁴ Seit 3. Mai 2013 Mitglied des Verwaltungsrats.

⁵ Seit 7. Mai 2014 Mitglied des Verwaltungsrats.

⁶ Bis 3. Mai 2013 Mitglied des Verwaltungsrats.

⁷ Bis 7. Mai 2014 Mitglied des Verwaltungsrats.

An ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats wurden in den Geschäftsjahren 2014 und 2013 keine Vergütungen geleistet.

Die Gesellschaften der Komax Gruppe haben per 31. Dezember 2014 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 2014

Per Ende 2014 und 2013 hielten die Mitglieder des Verwaltungsrats folgende Bestände an Aktien und/oder Optionen an der Gesellschaft:

Bestände in Stück	31.12.2014		31.12.2013	
	Aktien	Optionen	Aktien	Optionen
Leo Steiner Präsident	120 650	10 000	118 650	9 500
Daniel Hirschi Mitglied	2 200	4 000	1 200	4 000
Hans Caspar von der Crone Mitglied	11 300	4 000	10 300	4 000
Kurt Haerri Mitglied	25	2 500	25	1 500
Roland Siegwart Mitglied	0	1 666	0	666
David Dean ¹ Mitglied	740	666	k.A.	k.A.
Max Koch ² Mitglied	k.A.	k.A.	232 401	4 000
Total Verwaltungsrat	134 915	22 832	362 576	23 666

¹ Seit 7. Mai 2014 Mitglied des Verwaltungsrats.

² Bis 7. Mai 2014 Mitglied des Verwaltungsrats.

→ 7 Vergütungen, Aktien- und Optionenbesitz der Gruppenleitung im Jahr 2014

Ziffer 7 des Vergütungsberichts wurde von der externen Revisionsstelle auditiert.

7.1 Vergütungen

Im Jahr 2014 bezogen die Mitglieder der Gruppenleitung Gesamtvergütungen von CHF 3 062 579 (2013: CHF 2 794 529). Hiervon zählten CHF 1 430 399 zu den fixen Vergütungen (2013: CHF 1 442 308), CHF 870 077 zu den Cashboni (2013: CHF 693 330), CHF 501 670 zu den Aktienoptionen (2013: CHF 393 739) und CHF 260 433 zu Sozialversicherungs- und Pensionskassenbeiträgen (2013: CHF 265 152). Die Zunahme der Gesamtvergütungen 2014 im Vergleich zum Vorjahr ist im Wesentlichen begründet durch die Erhöhung des Cashbonus aufgrund des höheren Geschäftsergebnisses und den höheren Marktwert der Optionen im Zuteilungszeitpunkt (weitere Details siehe unten).

in CHF	Fixe Vergütung ¹	Cashbonus ²	Zuteilung Optionen (Anzahl)	Optionen (Marktwert) ³	Sozialleistungen ⁴	Total Vergütungen 2014	Total Vergütungen 2013 ⁵
Beat Kälin ⁶ CEO	435 086	400 500	8 000	236 080	76 425	1 148 091	872 152
Total übrige Mitglieder der Gruppenleitung	995 313	469 577	9 000	265 590	184 008	1 914 488	1 922 377
Total Gruppenleitung	1 430 399	870 077	17 000	501 670	260 433	3 062 579	2 794 529

¹ Beinhalten neben dem fixen Grundgehalt fixe Firmenwagenzuschüsse gemäss den geltenden Spesenregelungen. Pauschalspesen sind nicht enthalten, da sie keinen Vergütungscharakter aufweisen.

² Bonus für das Jahr 2014, Auszahlung im April 2015.

³ Der Marktwert im Zeitpunkt der Zuteilung wird berechnet mittels der Enhanced American Binomial Evaluation. 2014 betrug er CHF 29.51 und 2013 CHF 17.27 pro Option. Der Ausübungspreis lag 2014 bei CHF 129.21 und 2013 bei CHF 67.03.

⁴ Beinhalten obligatorische Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen von CHF 58 900 sowie Beiträge für die berufliche Vorsorge (BVG). Dieser Betrag berechtigt die Mitglieder der Gruppenleitung zum künftigen Bezug der maximalen staatlich versicherten Vorsorgeleistungen.

⁵ Anpassung der Vorjahreszahlen aufgrund der Optionsbewertung zum Marktwert im Zeitpunkt der Zuteilung mittels der Enhanced American Binomial Evaluation sowie den Anforderungen der VegüV.

⁶ Mitglied der Gruppenleitung mit der höchsten Entschädigung.

Im Jahr 2014 betrug der Cashbonus des CEO 92% des fixen Grundgehalts. Die Höhe der Ausschüttung ist begründet in der Entwicklung der Gruppenergebnismarge nach Steuern. Die ihm im Berichtsjahr fix zugeteilten Optionen (8 000 Stück) wiesen einen Wert (Fair Market Value) bei Zuteilung von 54% des fixen Grundgehalts auf, berechnet nach der weiterentwickelten Binomial Evaluation für amerikanische Optionen (Enhanced American Binomial Evaluation). Damit erreichten die variablen Vergütungen 146% des jährlichen fixen Grundgehalts.

Bei den übrigen Mitgliedern der Gruppenleitung betrugen die Cashboni 22 bis 62% des fixen Grundgehalts. Der Wert (Fair Market Value; Enhanced American Binomial Evaluation) der Optionen bei Zuteilung lag zwischen 0 und 37% des fixen Grundgehalts. Damit erreichten die variablen Vergütungen zwischen 38 und 96% des jährlichen fixen Grundgehalts.

Aufgrund der Statutenbestimmungen sind der Cashbonus sowie der Wert der Optionen zum Zeitpunkt der Zuteilung auf je 100% der fixen Vergütungen limitiert.

Für die im Geschäftsjahr 2014 zugeteilten Optionen lag der Ausübungspreis bei CHF 129.21. Weitere Detailangaben zu den Beteiligungsplänen finden sich im Anhang zur Jahresrechnung auf den Seiten 133 bis 134 der finanziellen Berichterstattung.

An ehemalige Mitglieder der Geschäftsleitung wurden keinerlei Entschädigungen für die Geschäftsjahre 2014 und 2013 geleistet.

Die Gesellschaften der Komax Gruppe haben per 31. Dezember 2014 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 2014

Per Ende 2014 und 2013 hielten die Mitglieder der Gruppenleitung folgende Bestände an Aktien und/oder Optionen an der Gesellschaft:

Bestände in Stück	31.12.2014		31.12.2013	
	Aktien	Optionen	Aktien	Optionen
Beat Kälin CEO	7 300	29 000	6 300	31 000
Andreas Wolfsberg CFO	500	9 000	1 000	9 000
Matijas Meyer Leiter Business Unit Wire	0	9 000	0	9 000
René Ronchetti Leiter Business Unit Medtech	50	7 000	0	4 000
Walter Nehls ¹ Leiter Business Unit Solar	k.A.	k.A.	1 500	11 799
Total Gruppenleitung	7 850	54 000	8 800	64 799

¹ Mitglied der Gruppenleitung bis 30. September 2014.

→ 8 Änderungen des Vergütungssystems im Jahr 2015

Nach der Implementierung der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) und aufgrund zahlreicher Diskussionen mit institutionellen Investoren, privaten Aktionären und Stimmrechtsvertretern überprüfte der Verwaltungsrat die aktuelle Entschädigungspolitik und die Vergütungsprogramme, um ihre Übereinstimmung mit dem wirtschaftlichen Umfeld, der Unternehmensstrategie und den langfristigen Aktionärsinteressen weiter zu verbessern. Diese Überprüfung gab Anlass für eine Reihe von Anpassungen, welche per 2015 vorgenommen werden.

8.1 Vergütungen des Verwaltungsrats

Die Zuteilung von Aktienoptionen wird 2015 eingestellt. In Zukunft erhält der Verwaltungsrat eine fixe Vergütung, die teils in bar und teils in gesperrten Aktien mit einer Sperrfrist von drei Jahren entrichtet wird.

8.2 Vergütungen der Gruppenleitung

Im Jahr 2015 wird die jährliche Zuteilung von Aktienoptionen eingestellt und durch einen Performance Share Units Plan (PSU Plan) ersetzt. Der PSU Plan sieht eine jährliche Zuteilung von Performance Share Units vor, die einer dreijährigen Vesting-Periode unterliegen.

Die Anzahl der zugeteilten PSUs bestimmt sich aus der festgelegten Zuteilungshöhe in CHF dividiert durch den Aktienkurs im Zeitpunkt der Zuteilung. Die Zuteilungshöhe kann maximal 66⅔% des fixen Grundgehalts betragen. Die effektive Auszahlung am Ende der Vesting-Periode erfolgt in Aktien und ist abhängig von der durchschnittlichen EBIT-Marge über drei Jahre im Vergleich zu der im voraus definierten 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. Damit werden die Leistungsanreize für die Führungskräfte mit den langfristigen Aktionärsinteressen in Einklang gebracht.

Planperiode (LTI 2015–2017)		
Planjahr 2015	Planjahr 2016	Planjahr 2017
Durchschnittliche EBIT-Marge		
1. Januar 2015 Zuteilung der PSU		31. Dezember 2017 Vesting: Zuteilung der Aktien (Auszahlungsfaktor zwischen 0 und 150%)

Mit der Einführung von Leistungsbedingungen in das aktienbasierte Vergütungsprogramm hängt in Zukunft ein wesentlicher Teil des Einkommens der Gruppenleitungsmitglieder von der Entwicklung des Unternehmens über die nächsten drei Jahre ab. Indem die langfristige Perspektive, an welcher auch die Aktionäre insbesondere interessiert sind, ein höheres Gewicht erhält, wird das Vergütungssystem ausgewogener. Die Struktur der übrigen Vergütungselemente für die Gruppenleitungsmitglieder, namentlich die fixen Vergütungen, der Cashbonus und die Sozialleistungen, bleiben im Wesentlichen unverändert.

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

Wir haben den Vergütungsbericht (Ziff. 6 und 7) vom 5. März 2015 der Komax Holding AG für das am 31. Dezember 2014 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 2014 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG



Gerd Tritschler
Revisionsexperte
Leitender Revisor



Sven Rumpel
Revisionsexperte

Basel, 9. März 2015