

VERGÜTUNGS BERICHT

Einleitung des Vorsitzenden des Vergütungsausschusses	86
Vergütungen im Geschäftsjahr 2022 auf einen Blick	87
Vergütungsphilosophie der Komax Gruppe	88
Aufgaben und Kompetenzen des Vergütungsausschusses	89
Statutenbestimmungen	91
Grundsätze der Vergütungspolitik	92
Aufbau des Vergütungssystems	93
Vergütungen und Aktienbesitz des Verwaltungsrats im Jahr 2022 (geprüft)	98
Vergütungen und Aktienbesitz der Gruppenleitung im Jahr 2022 (geprüft)	99
Bericht zur Prüfung des Vergütungsberichts	102

Dieser Vergütungsbericht erläutert die Philosophie hinter dem Vergütungskonzept der Komax Gruppe und gibt einen Überblick über die Vergütungspolitik und die Vergütungssysteme sowie die angewendeten Bemessungsgrundlagen für die Vergütungen des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung der Komax Holding AG. Darüber hinaus werden die im Jahr 2022 geleisteten Vergütungen im Vergleich zum Vorjahr detailliert offengelegt. Der Vergütungsbericht wurde in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) 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 VORSITZENDEN DES VERGÜTUNGS-AUSSCHUSSES

Sehr geehrte Aktionärin, sehr geehrter Aktionär

Das Berichtsjahr 2022 war für die Komax Gruppe intensiv und erfolgreich. Sie hat neue Höchstwerte beim Bestellungseingang und Umsatz erreicht sowie das EBIT deutlich gesteigert. Die für 2023 gesteckten strategischen Finanzziele konnten bereits im Berichtsjahr erreicht werden. Das Management arbeitete intensiv daran, die zahlreichen Herausforderungen zu meistern. Dazu zählen unter anderem die Lieferkettensituation, die noch immer spürbaren Einflüsse der Corona-Pandemie sowie die Auswirkungen des Kriegs in der Ukraine. Hinzu kam der im Jahresverlauf vollzogene Zusammenschluss mit der Schleuniger Gruppe.

Mit der neuen Ankeraktionärin Metall Zug AG wurde Dr. Jürg Werner als deren Vertreter Mitglied des Verwaltungsrats. Der Vergütungsausschuss nahm sich 2022 verschiedenen personellen Themen an. Dazu gehörte die Nachfolgesuche von Gruppenleitungsmitglied Marcus Setterberg, der bis Ende 2021 die Testing-Aktivitäten verantwortete. Mit Oliver Blauenstein wurde ein sehr erfahrener Nachfolger gefunden, der per 1. Januar 2023 die Gruppenleitung verstärkt. Im Rahmen der Nachfolgeplanung begann der Ausschuss ausserdem mit der Suche nach einer neuen Person für die Stelle des CFO. Andreas Wolfisberg, seit 1996 CFO der Komax Gruppe, wird Ende 2023 nach 32 Jahren im Unternehmen in den Ruhestand gehen. Mit Christian Mäder konnte eine sehr profilierte Persönlichkeit gewonnen werden, die am 1. August 2023 in die Komax Gruppe eintreten wird. Ab 1. Oktober 2023 wird er die CFO-Funktion übernehmen und Mitglied der Gruppenleitung werden.

Die Komax Gruppe hielt 2022 am Prinzip der fixen Vergütung für den Verwaltungsrat fest und stellte so die Unabhängigkeit in der Aufsicht über die Gruppenleitung sicher. Verwaltungsratsmitglieder erhalten ein fixes Honorar, das regelmässig in einem Peer-Vergleich mit anderen börsenkotierten, international tätigen Schweizer Industrieunternehmen vergleichbarer Grösse und Komplexität auf Marktgerechtigkeit geprüft wird.

Das Vergütungssystem der Gruppenleitung wurde 2021 aktualisiert und im Berichtsjahr beibehalten. Die Komax Gruppe setzt hierbei durchgängig ihre Pay-for-Performance-Philosophie um. Neben einem fixen Grundgehalt werden die variablen Vergütungen massgeblich vom Geschäftserfolg des Unternehmens und vom Zielerreichungsgrad der einzelnen Gruppenleitungsmitglieder bestimmt. Die Vergütungspolitik der Komax Gruppe ist seit Jahren massvoll und wird es auch künftig bleiben. Für noch mehr Transparenz wurde die Struktur des Vergütungsberichts überarbeitet.

Die Komax Gruppe verfolgt seit Jahren eine nachhaltige Unternehmensentwicklung. Um diesem strategischen Grundsatz noch stärker Rechnung zu tragen, wird der Verwaltungsrat nach der nächsten Generalversammlung einen Nachhaltigkeits- und Innovationsausschuss ins Leben rufen. Dieser wird die Gruppenleitung bei der strategischen Entwicklung der Themen Technologie, Innovation und Nachhaltigkeit unterstützen und beraten. Ausserdem wird er unter anderem die Nachhaltigkeitsprinzipien und -berichterstattung der Komax Gruppe überwachen. Der Ausschuss wird aus drei Mitgliedern bestehen.

An der Generalversammlung vom 12. April 2023 werden Sie über den vorliegenden Vergütungsbericht abstimmen können. Mit den Abstimmungen zu den vorgeschlagenen maximal möglichen Gesamtvergütungen können Sie Ihre Meinung zu unserem Vergütungssystem kundtun. Dies ist uns sehr wichtig. Um Kontinuität zu gewährleisten, werden sich die bisherigen Mitglieder des Vergütungsausschusses zur Wiederwahl stellen.

Freundliche Grüsse



Prof. Dr. Roland Siegwart

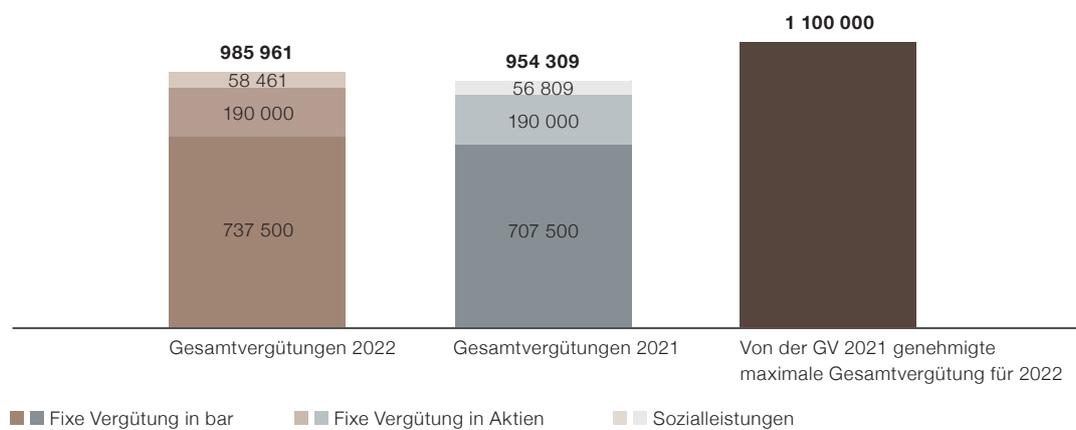
Vorsitzender des Vergütungsausschusses

2 VERGÜTUNGEN IM GESCHÄFTSJAHR 2022 AUF EINEN BLICK

Vergütung des Verwaltungsrats

Um die Unabhängigkeit in ihrer Aufsichtsfunktion sicherzustellen, erhalten Verwaltungsratsmitglieder einen fixen Anteil in bar plus einen fixen Anteil in gesperrten Aktien. 2022 betrug die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats CHF 1.0 Millionen und lag somit im Rahmen des von der Generalversammlung 2021 für das Jahr 2022 genehmigten maximalen Gesamtbetrags von CHF 1.1 Millionen. Dies, obwohl an der Generalversammlung im April 2022 mit Jürg Werner ein zusätzliches Mitglied in den Verwaltungsrat gewählt wurde.

in CHF

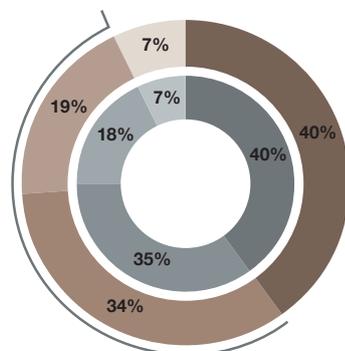


Vergütung der Gruppenleitung

Die Vergütung der Mitglieder der Gruppenleitung setzt sich aus einem fixen Grundgehalt, einem variablen Cashbonus und einem langfristigen Anreizsystem in Form von Performance Share Units (PSU) mit dreijähriger Vesting-Periode zusammen. 2022 betrug die Gesamtvergütung der Gruppenleitung CHF 3.7 Millionen und lag damit deutlich unterhalb des von der Generalversammlung 2021 für das Jahr 2022 genehmigten maximalen Gesamtbetrags von CHF 5.2 Millionen.

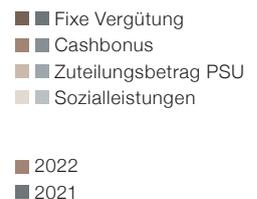
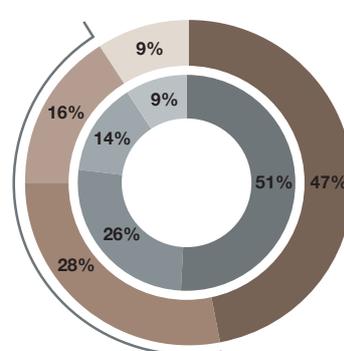
CEO

Variable Vergütung 2022: 53%



Total übrige Mitglieder der Gruppenleitung

Variable Vergütung 2022: 44%



3 VERGÜTUNGSPHILOSOPHIE DER KOMAX GRUPPE

Die Komax Gruppe verfolgt eine langfristige Geschäftsstrategie, um dauerhaft Werte zu schaffen, von denen alle Anspruchsgruppen profitieren. Überdurchschnittliche Profitabilität und nachhaltiges Wachstum sind dabei wichtige Ziele. Damit verbunden ist ein umweltbewusstes, soziales und gegenüber allen Anspruchsgruppen verantwortungsvolles Handeln.

Die Vergütungsphilosophie soll dieser Unternehmensstrategie sowie der Natur des Geschäftsmodells der Komax Gruppe gerecht werden. Die Vergütungen für die Gruppenleitung sollen attraktiv sein, um herausragende Führungspersönlichkeiten zu gewinnen und zu halten, und dabei Anreize für den langfristigen Erfolg der Komax Gruppe bieten. Sie sollen zudem fair, transparent und massvoll sein. Dafür hat die Komax Gruppe ein Vergütungssystem geschaffen, das eine Balance aus kurz- und langfristigen sowie aus fixen und variablen Anteilen bietet. Es folgt wirtschaftlichen sowie ethischen Leitlinien gleichermaßen.

Leitlinien der Vergütungsphilosophie der Komax Gruppe – was uns wichtig ist.

WIR ...

- folgen einem klaren Pay-for-Performance-Ansatz mit einem Mix aus fixen und variablen Vergütungen.
- orientieren die Vergütungen am Geschäftserfolg der Komax Gruppe und den individuellen Leistungen der Gruppenleitungsmitglieder.
- zahlen nur leistungsabhängige Boni, keine garantierten Boni.
- stimmen leistungsorientierte Vergütungen regelmässig mit den Aktionärsinteressen ab.
- fokussieren auf nachhaltigen Erfolg durch ein langfristiges Anreizsystem, um die Interessen des Managements mit den langfristigen Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre in Einklang zu bringen.
- setzen auf faire Vergütungen, die sich an Stellenprofil, Verantwortung, Kompetenz und Erfahrung orientieren.
- bieten Transparenz über Struktur und geleistete Vergütungen.
- stellen durch regelmässige externe Analysen von ähnlichen Positionen in vergleichbaren Unternehmen eine marktgerechte Entlohnung sicher, um starke Führungspersönlichkeiten zu gewinnen und zu halten.
- definieren klar messbare Ziele für jedes Gruppenleitungsmitglied.
- definieren Obergrenzen bei den Vergütungen, um diese massvoll zu halten.
- zahlen keine Abgangsentschädigungen (goldene Fallschirme).
- belohnen keine kurzfristige Gewinnmaximierung oder unangemessen hohe Risiken auf Kosten des langfristigen Unternehmenserfolgs.
- beschränken die Kündigungsfristen für Gruppenleitungsmitglieder auf höchstens zwölf Monate.

Die Komax Gruppe ist ein global tätiges Technologieunternehmen in der Maschinenbauindustrie, das hauptsächlich Investitionsgüter verkauft. Das Geschäftsmodell ist konjunkturellen Schwankungen unterworfen. Diese werden über den variablen Anteil in den Vergütungen reflektiert, um dem strikten Pay-for-Performance-Ansatz der Komax Gruppe zu entsprechen. Da sie ihren Hauptsitz in der Schweiz hat, orientieren sich die Vergütungen von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung an anderen international tätigen Schweizer Industrieunternehmen.

Die Vergütungen der Gruppenleitung basieren, wie die der anderen Mitarbeitenden, auf Stellenprofil, Verantwortung, Kompetenz und Erfahrung. Wesentliche Unterschiede gibt es bei den variablen Vergütungen. Der Cashbonus ist bei der Gruppenleitung im Vergleich zu anderen Mitarbeitenden mit variablem Vergütungsanteil höher, um den direkten Bezug zu Geschäftsgang und individueller Leistung zu gewährleisten. Ausserdem besteht ein vom finanziellen Erfolg des Unternehmens abhängiges, langfristiges Anreizsystem in Form von Performance Share Units. Die Komax Gruppe achtet darauf, dass die Vergütungen von Mitarbeitenden und Geschäftsleitungsmitgliedern in einem vernünftigen und marktgerechten Verhältnis zueinander stehen.

4 AUFGABEN UND KOMPETENZEN DES VERGÜTUNGS-AUSSCHUSSES

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:

- 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. Die Gesamtverantwortung für die an den Vergütungsausschuss übertragenen Aufgaben und Kompetenzen bleibt grundsätzlich beim Verwaltungsrat.

Abgrenzung Kompetenzen

	CEO	Ausschuss	Verwaltungsrat	Generalversammlung
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 des 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 (Konsultativabstimmung)

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 2022 wählte Roland Siegwart (Vorsitzender), Andreas Häberli und Beat Kälin in den Ausschuss. Der Vergütungsausschuss tagt, sooft es die Geschäfte erfordern, mindestens jedoch zweimal jährlich, im Allgemeinen im März und im Dezember.

Übersicht über die Sitzungen des Vergütungsausschusses im Berichtsjahr 2022

	Ordentliche Sitzungen		Ausserordentliche Sitzungen
	März	Dezember	November
Total	2		1
Behandelte Themen			
Individuelle Leistungsbeurteilung des CEO und der übrigen Mitglieder der Gruppenleitung und Festlegung der variablen Vergütungen	•		
Festlegung der Vergütungen für die einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrats	•		
Antrag an die Generalversammlung zum Gesamtbetrag der Vergütungen für Verwaltungsrat und Gruppenleitung für das Jahr 2023	•		
Festlegung der individuellen Leistungsziele für den CEO und die übrigen Mitglieder der Gruppenleitung	•		
Verabschiedung des Vergütungsberichts	•		
Personelle Themen (u. a. Nachfolgeplanung, Talent Management)		•	
Corporate Governance		•	
Überprüfung Vergütungs- und Organisationsreglement		•	
Rekrutierung CFO			•

Im Berichtsjahr hielt der Ausschuss zwei ordentliche und eine ausserordentliche Sitzung ab, an denen jeweils sämtliche Mitglieder anwesend waren. Die Sitzungen dauerten im Schnitt fünf Stunden. Die vorsitzende Person 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 verzichteten sie allerdings auf eine Teilnahme. Die vorsitzende Person 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 Beratungspersonen beiziehen und sich von ihnen in der Erfüllung seiner Pflichten unterstützen lassen.

5 STATUTENBESTIMMUNGEN

Zur Einhaltung der Anforderungen der Bestimmungen gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (OR, ehemals VegüV)¹ umfassen die Statuten Vergütungsbestimmungen, die nachstehend in gekürzter Form (Auszug) wiedergegeben und in den Ziffern 13 und 25 der Statuten detailliert aufgeführt sind.

¹ Die Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) wurde im Rahmen der Aktienrechtsrevision in das Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) überführt.

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 im Rahmen des Mitarbeiterbeteiligungsprogramms der Gesellschaft. – Der Anrechnungswert der Aktien (bewertet zu Marktwerten) kann zum Zeitpunkt der Zuteilung den in bar vergüteten Betrag nicht übersteigen. – Der Verwaltungsrat legt die für Aktien 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 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 geltenden Bedingungen fest. Der Anrechnungswert der Aktien (bewertet zu Marktwerten) kann zum 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/organization zu finden.

6 GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNGSPOLITIK

6.1 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, um die langfristigen Aktionärsinteressen zu gewährleisten. Die Höhe der Vergütung reflektiert die Wichtigkeit des Mandats und orientiert sich an den üblichen Bezügen für Mitglieder von Verwaltungsräten anderer börsenkotierter, international tätiger Schweizer Industrieunternehmen von vergleichbarer Grösse und Komplexität. Hierzu wird im Auftrag des Vergütungsausschusses in regelmässigen Abständen eine Marktanalyse durchgeführt. Die letzte Analyse im Jahr 2019 zeigte, dass die Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats der Marktüblichkeit entsprechen. 2022 wurden die Vergütungen nicht angepasst.

6.2 GRUPPENLEITUNG

Die Vergütungspolitik 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 Aktionärinnen und Aktionäre ausgelegt.

Die Vergütungen der Gruppenleitung werden auf Basis folgender Schlüsselfaktoren festgelegt:

Praxis der Mitbewerber

Die Komax Gruppe überprüft die Marktgerechtigkeit der Vergütungen der Gruppenleitung und weiterer Führungskräfte alle drei Jahre mittels Benchmarks, die auf vergleichbaren Funktionen in anderen an der SIX Swiss Exchange kotierten international tätigen Schweizer Industrieunternehmen basieren. Der letzte Benchmark wurde im Jahr 2022 durch Willis Tower Watson durchgeführt und umfasste 21 Unternehmen mit zur Komax Gruppe vergleichbarer Komplexität, Grösse und geografischer Reichweite aus den Branchen Anlagen- und Maschinenbau, Automatisierung, chemische Industrie, Elektrotechnik, Logistik und Versorgungstechnik. Die für den Benchmark massgebenden Quellen sind öffentlich zugängliche Daten wie Vergütungsberichte und die Ethos-Studie über Vergütungen in Schweizer Unternehmen. Aufgrund der Resultate besteht Bedarf, die Zielbeträge für die Vergütungen zu erhöhen. Dies wird ab 2023 in mehreren Schritten umgesetzt.

Leistung

Basis ist 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 in lokalen Märkten fliessen in die Bewertung mit ein.

7 AUFBAU DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

7.1 VERWALTUNGSRAT

Den Mitgliedern des Verwaltungsrats wird ausschliesslich eine fixe Vergütung entrichtet. Diese erfolgt teilweise in bar und teilweise in gesperrten Aktien, um die Interessen der Mitglieder des Verwaltungsrats verstärkt auf die langfristigen Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre auszurichten. Die Höhe der Gesamtvergütung richtet sich nach Verantwortung, Zeitaufwand sowie zusätzlichen Funktionen in den Verwaltungsratsausschüssen und beruht auf der nachstehenden Struktur.

Fixe Honorare für den Verwaltungsrat

in CHF	Fixes Honorar	Jährliche Zuteilung von gesperrten Aktien ¹
Präsident/in des Verwaltungsrats	217 500	60 000
Vizepräsident/in des Verwaltungsrats	90 000	30 000
Mitglied des Verwaltungsrats	90 000	25 000
Präsident/in eines Ausschusses	10 000	0
Mitglied eines Ausschusses	5 000	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.

Die Vergütung berechnet sich nach der Amtszeit. Diese beginnt mit der Wahl der einzelnen Mitglieder in den Verwaltungsrat anlässlich der ordentlichen Generalversammlung; sie dauert jeweils bis zur nächstfolgenden ordentlichen Generalversammlung. Im Falle eines Beitritts oder Rücktritts von Mitgliedern des Verwaltungsrats zwischen den ordentlichen Generalversammlungen basiert die Höhe der Vergütung auf der effektiven Amtszeit.

Die Höhe des definierten fixen Honorars basiert auf der Annahme, dass jährlich sechs Verwaltungsratssitzungen bzw. pro Ausschuss zwei Sitzungen stattfinden. Es umfasst sämtliche ordentlichen und ausserordentlichen Sitzungen des Verwaltungsrats bzw. der Ausschüsse.

Das jährliche fixe Honorar in bar wird 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.

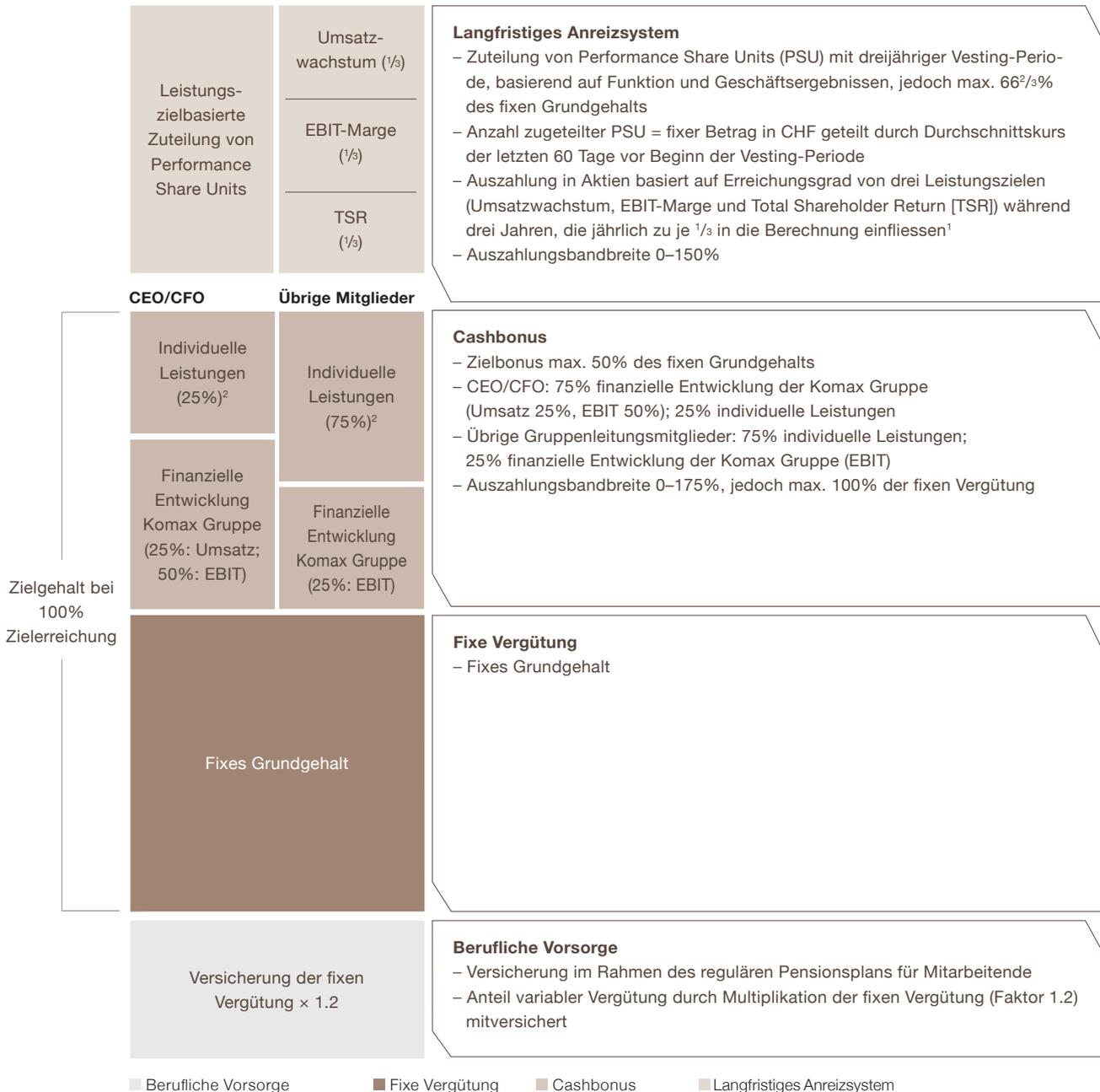
Ausserordentliche Bemühungen, die nicht der ordentlichen Verwaltungsratsstätigkeit zugerechnet werden, können gegebenenfalls zusätzlich entschädigt werden. Im Jahr 2022 wurden keine derartigen zusätzlichen Vergütungen gewährt.

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

7.2 GRUPPENLEITUNG

Im Rahmen der Grundsätze der Leistungsorientierung und der Ausrichtung auf die langfristigen Interessen der Aktionärinnen und 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.

Übersicht über das Vergütungssystem der Gruppenleitung



¹ Bei den Plänen, die vor dem Geschäftsjahr 2021 gestartet wurden, ist der vom Verwaltungsrat festgelegte durchschnittliche RONCE-Wert über drei Jahre der massgebende Leistungsindikator. Für die Planperiode 2020 bis 2022 sind weiterhin die RONCE-Werte der Jahre 2021 und 2022 entscheidend und nicht die drei neuen Leistungsindikatoren.

² Die Erreichung individueller quantitativer Zielvorgaben der Gruppenleitung bewegt sich in einer Spanne von 0 bis 200%.

	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	Umsatzwachstum, EBIT-Marge, Total Shareholder Return (TSR)	3 Jahre	Performance Share Units (PSU)
Berufliche Vorsorge	Schutz vor Risiken	Marktüblichkeit	–	Laufend	Altersvorsorge-/Versicherungsplan

a) Fixe Vergütung

Die fixe Vergütung besteht für alle Mitglieder der Gruppenleitung aus dem fixen Grundgehalt und einem fixen Firmenwagenzuschuss 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 festgelegt:

- Aufgaben und Verantwortlichkeiten der einzelnen Funktionen
- Marktübliche Entschädigung der betreffenden Funktion (externer Benchmark)
- Interner Vergleich unter Berücksichtigung der Verhältnismässigkeit interner Lohnstrukturen
- Individuelles Profil der Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers wie Fähigkeiten, Erfahrung und Leistung
- Finanzielle Möglichkeiten des Unternehmens

b) Cashbonus

Der Cashbonus bemisst sich an der finanziellen Entwicklung des Unternehmens sowie an 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 jeweils 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 (Gruppenumsatz 25% und Gruppen-EBIT 50%) und zu 25% auf Basis der individuellen Leistungen. Der Verwaltungsrat bestimmt jährlich auf Empfehlung des Vergütungsausschusses den Zielerreichungsgrad und die Höhe des Cashbonus des CEO. Davon abgeleitet definiert der Vergütungsausschuss Zielerreichungsgrad und Cashbonus des CFO. 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 (Gruppen-EBIT) und zu 75% auf Basis der individuellen Leistungen. 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.

Finanzielle und individuelle Zielerreichung

Die Erreichung der finanziellen Zielvorgaben für die Komax Gruppe wird nach Ablauf des Geschäftsjahrs beurteilt. Sie kann sich in einer Spanne von 0 bis 200% bewegen.

Die individuelle Leistungskomponente der einzelnen Gruppenleitungsmitglieder basiert auf der Erreichung persönlicher Ziele, die vorgängig im Rahmen des jährlichen Performance-Management-

Verfahrens vereinbart wurden. Diese Vorgaben können sowohl quantitativer (finanzieller) als auch qualitativer (v. a. strategischer) Art sein. Strategische Ziele können beispielsweise die Erschliessung neuer Märkte, die Entwicklung neuer Produkte, die Weiterentwicklung eines Kompetenzzentrums, die Verbesserung der Reputation der Komax Gruppe oder die Leitung massgeblicher Projekte und Managementziele umfassen. Die Erreichung der persönlichen Zielvorgaben wird nach Ablauf des Geschäftsjahrs beurteilt – sie kann sich in einer Spanne von 0 bis 100% bewegen.

Um Wettbewerbsnachteile für die Komax Gruppe zu vermeiden, 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 von Leistungszielen während drei Jahren und von der Fortführung des Arbeitsverhältnisses. Die Leistungsziele sind mit drei gleichwertigen Leistungsindikatoren breit abgestützt: Umsatzwachstum, EBIT-Marge und Total Shareholder Return (TSR). Für die Berechnung des TSR-Performance-Faktors ist die Abweichung des TSR der Komax Gruppe zum durchschnittlichen TSR einer Peer Group massgebend. Die Peer Group setzt sich aus zwölf an der SIX Swiss Exchange kotierten international tätigen Schweizer Industrieunternehmen zusammen, die im SPI Extra enthalten sind. Es handelt sich um Maschinenbauunternehmen und/oder Zulieferer der Automobilindustrie.

Leistungsziele und Aktienkursentwicklung sind wesentlich für die Berechnung des Auszahlungsfaktors der zugeteilten Performance Share Units (PSU) und berücksichtigen auch bei den langfristig orientierten Vergütungen die Natur und die Volatilität des Geschäfts der Komax Gruppe in der jeweiligen Berichtsperiode. So wird die klare Pay-for-Performance-Philosophie durchgängig umgesetzt. Bei den Plänen, die vor dem Geschäftsjahr 2021 gestartet wurden, ist der vom Verwaltungsrat festgelegte durchschnittliche RONCE-Wert über drei Jahre der massgebende Leistungsindikator. Somit sind für die Planperiode 2020 bis 2022 weiterhin die RONCE-Werte der Jahre 2021 und 2022 entscheidend und nicht die drei 2021 neu eingeführten Leistungsindikatoren.

Der Verwaltungsrat bestimmt die Zuteilungsbeträge in CHF unter Berücksichtigung der Wichtigkeit der Funktion und ihrer Auswirkungen auf die Unternehmensergebnisse.

Berechnung der 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 $66\frac{2}{3}\%$ des fixen Grundgehalts betragen. Die effektive Auszahlung am Ende der Vesting-Periode erfolgt in Aktien und ist abhängig vom Performance-Faktor, der auf dem Erreichen der Vorgaben des Verwaltungsrats für Umsatzwachstum, EBIT-Marge und Total Shareholder Return basiert. Diese Werte werden je zu $\frac{1}{3}$ gewichtet. Der gesamte Performance-Faktor errechnet sich aus der Summe der Performance-Faktoren der drei Einzeljahre, wobei jedes Jahr zu $\frac{1}{3}$ gewichtet wird. 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 folgenden Vesting-Regeln:

- Performance-Faktor unter dem Grenzwert: 0% der PSU werden in Aktien umgewandelt (Verwirkung zu 100%).
- Performance-Faktor erreicht Zielvorgabe: 100% der PSU werden in Aktien umgewandelt.
- Performance-Faktor 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.

$$\text{Anzahl der zum Vesting-Zeitpunkt zugeteilten Aktien} = \text{Anzahl der ursprünglich an die betreffende Person zugeteilten PSU} \times \text{Auszahlungsfaktor (0–150\%)}$$

Plandauer

Planperiode (2022–2024)

Planjahr 2022	Planjahr 2023	Planjahr 2024
Summe der Performance-Faktoren (Umsatzwachstum, EBIT-Marge, TSR) der drei Einzeljahre		

1. Januar 2022

31. Dezember 2024

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.

Der Vergütungsausschuss überprüft das variable Vergütungssystem regelmässig, um die Vergütungen so eng wie möglich an die Umsetzung der Unternehmensstrategie zu koppeln.

d) Berufliche Vorsorge

Mitglieder der Gruppenleitung sind im Rahmen des regulären Pensionsplans für Mitarbeitende der Komax Gruppe 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 die versicherte Person und die Arbeitgeberin 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.

8 VERGÜTUNGEN UND AKTIENBESITZ DES VERWALTUNGSRATS IM JAHR 2022

Ziffer 8.1 des Vergütungsberichts wurde von der externen Revisionsstelle geprüft.

8.1 VERGÜTUNGEN

Im Berichtsjahr 2022 bezogen die sieben Mitglieder des Verwaltungsrats Gesamtvergütungen von CHF 985 961 (2021: CHF 954 309) mit Barauszahlungen von CHF 737 500 (2021: CHF 707 500), Vergütungen in Form von gesperrten Aktien in Höhe von CHF 190 000 (2021: CHF 190 000) und CHF 58 461 an Sozialleistungen (2021: CHF 56 809). Die Beiträge an die berufliche Vorsorge betragen CHF 0 (2021: CHF 0). Die Gesamtvergütung liegt im Rahmen des von der Generalversammlung 2021 für das Jahr 2022 genehmigten maximalen Gesamtbetrags von CHF 1.1 Millionen, obwohl an der Generalversammlung 2022 mit Jürg Werner ein zusätzliches Mitglied in den Verwaltungsrat gewählt wurde.

in CHF		Fixes Honorar ¹	Zuteilungsbetrag gesperrte Aktien ²	Sozialleistungen ³	Total Vergütungen 2022	Total Vergütungen 2021
Beat Kälin	Präsident	224 167	60 000	11 681	295 848	299 181
David Dean	Mitglied	100 000	30 000	9 656	139 656	139 656
Andreas Häberli	Mitglied	95 000	25 000	8 868	128 868	128 868
Kurt Haerri	Mitglied	95 000	25 000	8 868	128 868	128 868
Mariel Hoch	Mitglied	95 000	25 000	8 868	128 868	128 868
Roland Siegwart	Mitglied	98 333	25 000	9 130	132 463	128 868
Jürg Werner	Mitglied	30 000	0	1 390	31 390	k. A.
Total Verwaltungsrat		737 500	190 000	58 461	985 961	954 309

¹ Jährliches fixes Honorar in bar (inklusive Pauschalspesen).

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 2022 angewandte Aktienkurs betrug CHF 255.61.

³ Beinhaltet obligatorische Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen.

An ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats wurden keine Vergütungen für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 geleistet. Die Gesellschaften der Komax Gruppe haben per 31. Dezember 2022 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.

8.2 BESTÄNDE AN AKTIEN PER 31. DEZEMBER 2022

Per Ende 2021 und 2022 hielten die Mitglieder des Verwaltungsrats folgende Bestände an Aktien an der Gesellschaft:

Bestände in Stück		31.12.2022 Aktien	31.12.2021 Aktien
Beat Kälin	Präsident	10 802	10 567
David Dean	Mitglied	1 543	1 426
Andreas Häberli	Mitglied	534	436
Kurt Haerri	Mitglied	3 333	3 235
Mariel Hoch	Mitglied	346	248
Roland Siegwart	Mitglied	2 474	2 376
Jürg Werner ¹	Mitglied	0	k. A.
Total Verwaltungsrat		19 032	18 288

¹ Seit 30. August 2022 Mitglied des Verwaltungsrats.

9 VERGÜTUNGEN UND AKTIENBESITZ DER GRUPPENLEITUNG IM JAHR 2022

Ziffern 9.1 und 9.3 des Vergütungsberichts wurden von der externen Revisionsstelle geprüft.

9.1 VERGÜTUNGEN ZUM ZUTEILUNGSWERT

Im Berichtsjahr 2022 bezogen die fünf Mitglieder der Gruppenleitung Gesamtvergütungen von CHF 3 696 071 (2021: CHF 3 961 276). Hiervon zählten CHF 1 643 860 zu den fixen Vergütungen (2021: CHF 1 886 196), CHF 1 109 161 zu den Cashboni (2021: CHF 1 134 228), CHF 630 000 zur Zuteilung von Performance Share Units (2021: CHF 596 667) und CHF 313 050 zu Sozialversicherungs- und Pensionskassenbeiträgen (2021: CHF 344 185). Im Berichtsjahr bestand die Gruppenleitung aus fünf Mitgliedern. Marcus Setterberg, verantwortlich für Testing-Aktivitäten, verliess das Unternehmen Ende 2021. Matijas Meyer übernahm Setterbergs Aufgaben interimistisch. Dies beeinflusste die Höhe der Vergütungen. Die Position wird ab 2023 mit Oliver Blauenstein neu besetzt. 2022 war die Gesamtvergütung der Gruppenleitung dementsprechend niedriger als im Vorjahr und lag deutlich unter dem von der Generalversammlung 2021 für das Jahr 2022 genehmigten maximalen Gesamtbetrag von CHF 5.2 Millionen.

in CHF		Fixe Vergütung ¹	Cashbonus ²	Zuteilungsbetrag PSU (Planperiode 2022–2024) ³	Sozialleistungen ⁴	Total Vergütungen 2022	Total Vergütungen 2021
Matijas Meyer ⁵	CEO	509 950	433 125	250 000	89 520	1 282 595	1 243 715
Total übrige Mitglieder der Gruppenleitung ⁶		1 133 910	676 036	380 000	223 530	2 413 476	2 717 560
Total Gruppenleitung		1 643 860	1 109 161	630 000	313 050	3 696 071	3 961 276

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

² Bonus für das Jahr 2022, Auszahlung im April 2023.

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 2022 angewandte Aktienkurs betrug CHF 245.99.

⁴ Beinhaltet obligatorische Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen von CHF 72 225 sowie Beiträge für die berufliche Vorsorge (BVG). Dieser Betrag berechtigt die Mitglieder der Gruppenleitung zum künftigen Bezug der maximalen staatlich versicherten Vorsorgeleistungen.

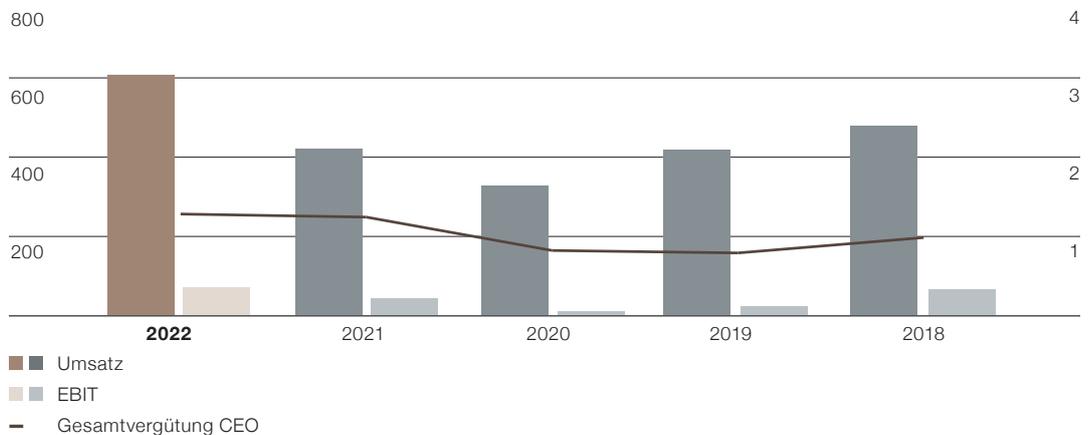
⁵ Mitglied der Gruppenleitung mit der höchsten Entschädigung im Jahr 2022.

⁶ Im Berichtsjahr bestand die Gruppenleitung aus dem CEO und nur vier weiteren Mitgliedern, was die Höhe der Vergütungen beeinflusste.

Pay-for-Performance-Ansatz am Beispiel des CEO im Fünfjahresvergleich¹

Umsatz/EBIT in CHF Mio.

Gesamtvergütung CEO in CHF Mio.



¹ Ein Fünfjahresvergleich der gesamten Gruppenleitung ist nicht zweckmässig, da die Anzahl der Gruppenleitungsmitglieder im Vergleichszeitraum zwischen zwei und sechs Mitgliedern schwankte.

9.2 ERLÄUTERUNGEN ZU DEN VERGÜTUNGEN

2022 war für die Komax Gruppe ein intensives und erfolgreiches Jahr. Bestellungseingang, Umsatz und EBIT konnten deutlich gesteigert werden. Die Komax Gruppe meisterte Herausforderungen wie die anhaltenden Schwierigkeiten mit den Lieferketten, die noch immer spürbaren Einflüsse der Corona-Pandemie, die Inflation sowie die Auswirkungen des Kriegs in der Ukraine. Hinzu kam der in der zweiten Jahreshälfte vollzogene Zusammenschluss mit der Schleuniger Gruppe. Diese Faktoren beeinflussten den Geschäftsgang insgesamt positiv und hatten, neben den individuellen Leistungen, somit auch Auswirkungen auf die variablen Vergütungen der Gruppenleitung. Das Management begann im Berichtsjahr ausserdem, die veränderte Ausgangslage zu analysieren sowie an einem neuen Zielbild und der dazugehörigen Strategie für die Komax Gruppe zu arbeiten.

Relation variabler zu fixen Vergütungen

Im Jahr 2022 betrug der Cashbonus des CEO 85% der fixen Vergütung (2021: 88%). Die Höhe der Ausschüttung ist begründet in der Entwicklung des Umsatzes und des EBIT sowie der Erreichung individueller Ziele. Bei den weiteren Mitgliedern der Gruppenleitung betrug der Cashbonus 60% der fixen Vergütungen (2021: 50%). Die PSU-Zuteilung an den CEO im Berichtsjahr entsprach 49% der jährlichen fixen Vergütung (2021: 44%) und diejenige an die weiteren Mitglieder der Gruppenleitung 34% (2021: 27%). Der Cashbonus und die PSU-Zuteilung entsprechen den Bestimmungen in den Statuten, die einen Höchstwert von 100% des jährlichen fixen Grundgehalts für jedes Element der variablen Vergütung vorsehen.

Die gesamte variable Vergütung des CEO im Jahr 2022 belief sich auf 134% der jährlichen fixen Vergütung (2021: 132%) und diejenige der weiteren Mitglieder der Gruppenleitung auf 93% (2021: 77%). Weitere Detailangaben zu den Beteiligungsplänen finden sich im Anhang zur Jahresrechnung auf den Seiten 135–137 der finanziellen Berichterstattung 2022.

Ehemalige Mitglieder der Gruppenleitung

Im Jahr 2022 wurden für das Geschäftsjahr 2021 an Marcus Setterberg variable Vergütungen ausbezahlt. Für das Geschäftsjahr 2022 wurden keine Entschädigungen an ehemalige Mitglieder der Gruppenleitung geleistet. Die Gesellschaften der Komax Gruppe haben per 31. Dezember 2022 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.

9.3 REALISIERTE VERGÜTUNGEN

Performance Share Units

Die jährlich zugeteilten PSU werden den Mitgliedern der Gruppenleitung nach Ablauf einer dreijährigen Vesting-Periode in Aktien ausbezahlt. Im Jahr 2022 fand diese Auszahlung für die Planperiode 2019–2021 statt. Die Mitglieder der Gruppenleitung erhielten dabei Aktien im Gesamtwert von CHF 147 974 (Zuteilungsbetrag am 1. Januar 2019: CHF 406 000, angewandter Aktienkurs: CHF 265.51). 2021 wurden Aktien im Gesamtwert von CHF 155 560 vergütet.

In der Planperiode 2019–2021 wurde ein Performance-Faktor von 40.1% erreicht, basierend auf dem durchschnittlichen RONCE-Wert über drei Jahre. Während der Laufzeit des Plans von 2019 bis 2021 ist der Aktienkurs von CHF 265.51 auf CHF 241.00 gefallen. Der Wertverlust des zugeteilten Aktienpakets am Ende der Plandauer, errechnet aus Aktienkursentwicklung und Performance-Faktor, lag bei 63.6%.

Performance Share Units im Dreijahresvergleich

	Kurs bei Zuteilung in CHF	Kurs bei Umwandlung in CHF	Performance-Faktor	Wertentwicklung zuteilte Aktienpakete
2017–2019	241.98	163.40	60.0%	–59.5%
2018–2020	295.00	230.80	47.8%	–62.6%
2019–2021	265.51	241.00	40.1%	–63.6%

Gesamtvergütungen

Die Gesamtvergütungen 2022 von CHF 3 214 045 (2021: CHF 3 520 169) liegen deutlich unter dem von der Generalversammlung 2021 genehmigten Maximalbetrag von CHF 5 200 000 (2021: CHF 4 150 000).

in CHF		Fixe Vergütung ¹	Cashbonus ²	Vergütungsbetrag PSU (Planperiode 2019–2021)	Sozial- leistungen ³	Total Vergütungen 2022	Total Vergütungen 2021
Matijas Meyer ⁴	CEO	509 950	433 125	72 782	89 520	1 105 377	1 091 109
Total übrige Mitglieder der Gruppenleitung ⁵		1 133 910	676 036	75 192	223 530	2 108 668	2 429 060
Total Gruppenleitung		1 643 860	1 109 161	147 974	313 050	3 214 045	3 520 169

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

² Bonus für das Jahr 2022, Auszahlung im April 2023.

³ Beinhaltet obligatorische Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen von CHF 72 225 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 2022.

⁵ Im Berichtsjahr bestand die Gruppenleitung aus dem CEO und nur vier weiteren Mitgliedern, was die Höhe der Vergütungen beeinflusste.

9.4 BESTÄNDE AN AKTIEN PER 31. DEZEMBER 2022

Per Ende 2021 und 2022 hielten die Mitglieder der Gruppenleitung folgende Bestände an Aktien an der Gesellschaft:

Bestände in Stück		31.12.2022 Aktien	31.12.2021 Aktien
Matijas Meyer	CEO	4 991	4 689
Andreas Wolfisberg	CFO	939	803
Jürgen Hohnhaus	Executive Vice President	0	0
Tobias Rölz	Executive Vice President	113	58
Marc Schürmann	Executive Vice President	537	416
Marcus Setterberg ¹	Executive Vice President	k. A.	353
Total Gruppenleitung		6 580	6 319

¹ Bis 31. Dezember 2021 Mitglied der Gruppenleitung.



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

BERICHT ZUR PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Komax Holding AG (die Gesellschaft) für das am 31. Dezember 2022 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten nach Art. 14–16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den als «geprüft» gekennzeichneten Ziffern auf den Seiten 98 bis 101 des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten im Vergütungsbericht auf den Seiten 98 bis 101 dem schweizerischen Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den Schweizer Standards zur Abschlussprüfung (SA-CH) durchgeführt. Unsere Verantwortlichkeiten nach diesen Vorschriften und Standards sind im Abschnitt «Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts» unseres Berichts weitergehend beschrieben. Wir sind von der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den schweizerischen gesetzlichen Vorschriften und den Anforderungen des Berufsstands, und wir haben unsere sonstigen beruflichen Verhaltenspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

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

Sonstige Informationen

Der Verwaltungsrat ist für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen die im Geschäftsbericht enthaltenen Informationen, aber nicht die mit «geprüft» gekennzeichneten Tabellen im Vergütungsbericht, die Konzernrechnung, die Jahresrechnung und unsere dazugehörigen Berichte.

Unser Prüfungsurteil zum Vergütungsbericht erstreckt sich nicht auf die sonstigen Informationen, und wir bringen keinerlei Form von Prüfungsschlussfolgerung hierzu zum Ausdruck.

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortlichkeit, die sonstigen Informationen zu lesen und dabei zu würdigen, ob die sonstigen Informationen wesentliche Unstimmigkeiten zu den geprüften Finanzinformationen im Vergütungsbericht oder unseren bei der Prüfung erlangten Kenntnissen aufweisen oder anderweitig wesentlich falsch dargestellt erscheinen.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten den Schluss ziehen, dass eine wesentliche falsche Darstellung dieser sonstigen Informationen vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Verantwortlichkeiten des Verwaltungsrates für den Vergütungsbericht

Der Verwaltungsrat ist verantwortlich für die Aufstellung eines Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und den Statuten und für die internen Kontrollen, die der Verwaltungsrat als notwendig feststellt, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist. Zudem obliegt ihm die Verantwortung über die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts

Unsere Ziele sind, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14–16 VegüV frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern sind, und einen Bericht abzugeben, der unser Prüfungsurteil beinhaltet. Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Mass an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH durchgeführte Prüfung eine wesentliche falsche Darstellung, falls eine solche vorliegt, stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich gewürdigt, wenn von ihnen einzeln oder insgesamt vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie die auf der Grundlage dieses Vergütungsberichts getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Nutzern beeinflussen.

Als Teil einer Prüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH üben wir während der gesamten Prüfung pflichtgemässes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus:

- identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher falscher Darstellungen im Vergütungsbericht aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen. Das Risiko, dass aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellungen nicht aufgedeckt werden, ist höher als ein aus Irrtümern resultierendes, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen oder das Ausserkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.
- gewinnen wir ein Verständnis von dem für die Prüfung relevanten Internen Kontrollsystem, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems der Gesellschaft abzugeben.
- beurteilen wir die Angemessenheit der angewandten Rechnungslegungsmethoden sowie die Vertretbarkeit der dargestellten geschätzten Werte in der Rechnungslegung und damit zusammenhängenden Angaben.

Wir kommunizieren mit dem Verwaltungsrat bzw. dessen zuständigem Ausschuss unter anderem über den geplanten Umfang und die geplante zeitliche Einteilung der Prüfung sowie über bedeutsame Prüfungsfeststellungen, einschliesslich etwaiger bedeutsamer Mängel im Internen Kontrollsystem, die wir während unserer Abschlussprüfung identifizieren.

Wir geben dem Verwaltungsrat bzw. dessen zuständigem Ausschuss auch eine Erklärung ab, dass wir die relevanten beruflichen Verhaltensanforderungen zur Unabhängigkeit eingehalten haben, und kommunizieren mit ihnen über alle Beziehungen und sonstigen Sachverhalte, von denen vernünftigerweise angenommen werden kann, dass sie sich auf unsere Unabhängigkeit auswirken, und – sofern zutreffend – über Massnahmen zur Beseitigung von Gefährdungen oder getroffene Schutzmassnahmen.

PricewaterhouseCoopers AG



Thomas Brüderlin
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor



Korbinian Petzi
Zugelassener Revisionsexperte

Basel, 13. März 2023