

# SHAPING THE FUTURE OF AUTO MATION

Vergütungsbericht  
2019



# 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 und  
Aktienbesitz des  
Verwaltungsrats im  
Jahr 2019 (auditiert)

**12**

Vergütungen und  
Aktienbesitz der  
Gruppenleitung im  
Jahr 2019 (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 2019 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

Komax erzielt rund 80% des Umsatzes mit Zulieferern der Automobilindustrie. Da diese momentan schwächelt, war das Geschäftsjahr 2019 sehr herausfordernd für Komax. Nach dem Rekordergebnis 2018 ging der Umsatz im Berichtsjahr um 12.9% zurück und der EBIT reduzierte sich um 64.3%. Der vorliegende Vergütungsbericht spiegelt diese Entwicklung wider. Das Vergütungssystem von Komax ist so ausgestaltet, dass der Cashbonus entsprechend sinkt, wenn in einem Geschäftsjahr die finanzielle Leistung nicht zufriedenstellend ist. Die Höhe des Cashbonus, den die Gruppenleitung jährlich erhält, hängt von der Umsatz- und EBIT-Entwicklung sowie von der Erreichung individueller Ziele im Berichtsjahr ab. Wie Sie dem Vergütungsbericht entnehmen können (siehe Seite 79), hat dies zur Folge, dass der Cashbonus der Gruppenleitung 2019 markant tiefer ist als 2018.

Das Jahr 2019 hat Komax viel abverlangt und verschiedene personelle und organisatorische Themen für den Vergütungsausschuss bereitgehalten. Im Namen des Vergütungsausschusses erläutere ich Ihnen nachfolgend gerne einige Details dazu.

Der Vergütungsausschuss hat sich 2019 mit der Nachfolge von Günther Silberbauer in der Gruppenleitung befasst, der sich ab 2020 ausschliesslich auf seine Funktion als Geschäftsführer von Komax SLE in Grafenau, Deutschland, konzentriert. Mit Dr. Jürgen Hohnhaus, dipl. Ingenieur Maschinenbau, konnte Komax eine Führungspersönlichkeit mit langjähriger Erfahrung als Geschäftsführer, Business Unit Leiter und CTO in der Maschinenbau- und Automationsbranche als Nachfolger rekrutieren. Er ist seit dem 1. Januar 2020 Mitglied der Gruppenleitung von Komax. Auch im Verwaltungsrat gab es, wie im letzten Jahr angekündigt, eine personelle Veränderung. Daniel Hirschi trat an der Generalversammlung 2019 nicht mehr zur Wiederwahl an. Mit einem ausgezeichneten Resultat wurde Dr. Mariel Hoch, Partnerin der Anwaltskanzlei Bär & Karrer AG in Zürich, in den Verwaltungsrat gewählt. Sie verstärkt seither unseren Prüfungsausschuss.

Um in einem schwierigen Marktumfeld bestehen zu können, ist es entscheidend, schnell auf Veränderungen reagieren zu können. Dazu sind eine agile Organisation und flexible Mitarbeitende notwendig, die den Markt gut kennen und im richtigen Zeitpunkt die entscheidenden Massnahmen ergreifen. Der Vergütungsausschuss hat sich deshalb 2019 intensiv mit agilen Organisationsformen auseinandergesetzt. In diesem Zusammenhang war auch das Thema Talentmanagement ein Schwerpunkt im Berichtsjahr. Als Markt- und Technologieführer ist Komax darauf angewiesen, sowohl für interne als auch für externe Talente ein attraktiver Arbeitgeber zu sein.

Wie in den vergangenen Jahren werden Sie an der Generalversammlung vom 21. April 2020 über den vorliegenden Vergütungsbericht abstimmen und damit Ihre Meinung zu unserem Vergütungssystem kundtun können. Ihre Stimme ist uns auch wichtig, wenn es an der Generalversammlung um die Genehmigung der maximal möglichen Gesamtvergütungen für den Verwaltungsrat und die Gruppenleitung für das Geschäftsjahr 2021 geht. Ich versichere Ihnen, dass wir an unserer massvollen Vergütungspolitik unverändert festhalten und uns unserer Verantwortung bewusst sind. Detaillierte Angaben zu unserem Vergütungsmodell sowie zu den im Jahr 2019 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 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 (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 2019 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, an denen sämtliche Mitglieder jeweils anwesend waren. 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.

<b>Grundsätze für die Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine fixe Vergütung in bar sowie in Aktien im Rahmen des Mitarbeiterbeteiligungsprogramms der Gesellschaft.</li> <li>– Der Anrechnungswert der Aktien (bewertet zu Marktwerten) kann zum Zeitpunkt der Zuteilung den in bar vergüteten Betrag nicht übersteigen.</li> <li>– Der Verwaltungsrat legt die für Aktien geltenden Bedingungen fest.</li> <li>– Die Sperrfristen betragen mindestens drei Jahre.</li> </ul>
<b>Grundsätze für die Vergütungen der Mitglieder der Gruppenleitung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Die Mitglieder der Gruppenleitung erhalten ein fixes Grundgehalt, eine variable erfolgs- und leistungsabhängige Vergütung sowie Aktien im Rahmen des unternehmenseigenen Mitarbeiterbeteiligungsprogramms.</li> <li>– 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.</li> <li>– 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.</li> <li>– 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.</li> <li>– Die Sperrfristen betragen mindestens drei Jahre.</li> </ul>
<b>Bindende Stimmabgabe zur Vergütung des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Die Generalversammlung stimmt jährlich gesondert über die Gesamtbeträge der Vergütungen des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung ab.</li> <li>– Die Abstimmung hat bindende Wirkung und erfolgt für das kommende Geschäftsjahr über die jeweiligen Gesamthöchstbeträge für Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung.</li> </ul>
<b>Zusätzlicher Betrag für Zahlungen an Mitglieder der Gruppenleitung, die nach der Stimmabgabe der GV ernannt werden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– 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.</li> </ul>
<b>Vorsorgeleistungen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Vorsorgeleistungen an Mitglieder der Geschäftsleitung werden nur im Rahmen von in- und ausländischen Vorsorgeplänen und vergleichbaren Plänen der Gesellschaft bzw. ihrer Gruppengesellschaften ausbezahlt.</li> <li>– Die Leistungen an die Versicherten und die Arbeitgeberbeiträge ergeben sich aus den oben genannten Plänen bzw. den entsprechenden Reglementen.</li> <li>– Altersvorsorgeleistungen werden ausschliesslich im Rahmen der regulären Vorsorgepläne des Unternehmens erbracht.</li> </ul>

Die Statuten der Komax Holding AG sind unter [www.komaxgroup.com/statuten](http://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, um die langfristigen Aktionärsinteressen zu gewährleisten. 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.

<b>Leistungsorientierung</b>	Ein bedeutender Teil der Vergütungen ist direkt mit der operativen und finanziellen Leistung des Unternehmens sowie der Erreichung individueller Ziele verknüpft.
<b>Ausrichtung an Aktionärsinteressen</b>	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.
<b>Marktgerechtigkeit</b>	Die Vergütungen sind marktgerecht, verglichen mit ähnlichen Positionen in vergleichbaren Unternehmen.
<b>Faire Vergütungen</b>	Die Vergütungen orientieren sich am Stellenprofil, an der Verantwortung, der Kompetenz und der Erfahrung.
<b>Transparenz</b>	Das Vergütungssystem ist einfach und transparent.

Die Vergütungen der Gruppenleitung werden auf Basis folgender Schlüsselfaktoren festgelegt:

<b>Praxis der Mitbewerber</b>	Vergütungen anderer an der SIX Swiss Exchange kotierter international tätiger Schweizer Industrieunternehmen, die im SPI Extra enthalten sind. Es sind Unternehmen vergleichbarer Komplexität, Grösse und geografischer Reichweite wie Komax aus den Branchen Anlagen- und Maschinenbau, Automatisierung, chemische Industrie, Elektrotechnik, Logistik und Versorgungstechnik. Die für den Benchmark-Vergleich massgebenden Quellen sind öffentlich zugängliche Daten wie Vergütungsberichte und die Ethos-Studie über Vergütungen in Schweizer Unternehmen. Nachdem 2018 auf einen Benchmark-Vergleich verzichtet worden war, wurden im Jahr 2019 diverse spezifische Benchmark-Studien gemacht, mit denen die Vergütung der Gruppenleitungsmitglieder überprüft wurden. Aufgrund der Studienergebnisse bestand Bedarf, einzelne Zielbeträge für die Vergütungen zu erhöhen.
<b>Performance</b>	Die finanzielle Entwicklung des Unternehmens und der relevanten Geschäftsbereiche sowie die Erreichung der individuellen, im Rahmen des jährlichen Leistungssteuerungsprozesses vereinbarten Ziele.
<b>Finanzielle Möglichkeiten des Unternehmens und Marktlage</b>	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 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 <sup>1</sup>
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

<sup>1</sup> 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 2019 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
<b>Fixe Vergütung</b>	Gewinnung, Bindung und Motivation	Funktion, Marktüblichkeit	–	Laufend	Monatliche Barauszahlungen
<b>Cashbonus</b>	Leistungsorientierung	Finanzielle und individuelle Leistung	Umsatz, EBIT, individuelle Ziele	1 Jahr	Jährliche Barauszahlung
<b>Langfristiges Anreizsystem</b>	Ausrichtung auf Aktionärsinteressen, Leistungsorientierung	Funktion	RONCE	3 Jahre	Performance Share Units (PSU)
<b>Berufliche Vorsorge</b>	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 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 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 2019 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 für das Geschäftsjahr 2019 massgebende finanzielle Referenzgrösse war der Gruppen-EBIT. 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
<b>Finanzielle Ergebnisse</b>	25% Umsatz (Gruppe) 50% EBIT (Gruppe)	25% EBIT (Gruppe)
<b>Individuelle Leistung</b>	25% individuelle Ziele	75% individuelle Ziele <sup>1</sup>
<b>Auszahlungsbandbreite</b>	0–175%	0–175%

<sup>1</sup> 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 zum Vesting-Zeitpunkt zugeteilten Aktien	=	Anzahl der ursprünglich an die betreffende Person zugeteilten PSU	X	Auszahlungsfaktor (0–150%)
---	---	---	---	----------------------------

**Plandauer**

Planperiode (2019–2021)		
Planjahr 2019	Planjahr 2020	Planjahr 2021
Durchschnittlicher RONCE-Wert		
1. Januar 2019		31. Dezember 2021
<b>Zuteilung der PSU</b>		<b>Ende der Vesting-Periode</b> (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 und Aktienbesitz des Verwaltungsrats im Jahr 2019

Ziffer 6 des Vergütungsberichts wurde von der externen Revisionsstelle auditiert.

### 6.1 Vergütungen

Im Jahr 2019 bezogen die Mitglieder des Verwaltungsrats Gesamtvergütungen von CHF 933 589 (2018: CHF 940 687) mit Barauszahlungen von CHF 687 500 (2018: CHF 692 500), Vergütungen in Form von gesperrten Aktien in Höhe von CHF 192 500 (2018: CHF 190 000) und CHF 53 589 an Sozialleistungen (2018: CHF 58 187). Die Beiträge an die berufliche Vorsorge betragen CHF 0 (2018: CHF 0).

in CHF		Fixes Honorar <sup>1</sup>	Zuteilungsbetrag Restricted Shares <sup>2</sup>	Sozial- leistungen <sup>3</sup>	Total Vergütungen 2019	Total Vergütungen 2018
Beat Kälin	Präsident	222 500	60 000	10 646	<b>293 146</b>	296 564
David Dean	Mitglied	97 500	28 750	9 147	<b>135 397</b>	132 059
Andreas Häberli	Mitglied	92 500	25 000	8 473	<b>125 973</b>	126 668
Kurt Haerri	Mitglied	92 500	25 000	8 473	<b>125 973</b>	123 973
Daniel Hirschi <sup>4</sup>	Mitglied	30 000	10 000	2 696	<b>42 696</b>	132 059
Mariel Hoch <sup>5</sup>	Mitglied	60 000	18 750	5 681	<b>84 431</b>	k.A.
Roland Siegwart	Mitglied	92 500	25 000	8 473	<b>125 973</b>	129 364
<b>Total Verwaltungsrat</b>		<b>687 500</b>	<b>192 500</b>	<b>53 589</b>	<b>933 589</b>	<b>940 687</b>

<sup>1</sup> Jährliches fixes Honorar in bar (inklusive Pauschalspesen) und Sitzungsgelder.

<sup>2</sup> 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 2019 angewandte Aktienkurs betrug CHF 239.65.

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

<sup>4</sup> Bis 16. April 2019 Mitglied des Verwaltungsrats.

<sup>5</sup> Seit 16. April 2019 Mitglied des Verwaltungsrats.

An ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats wurden keine Vergütungen für die Geschäftsjahre 2018 und 2019 geleistet. Die Gesellschaften der Komax Gruppe haben per 31. Dezember 2019 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 per 31. Dezember 2019

Per Ende 2018 und 2019 hielten die Mitglieder des Verwaltungsrats folgende Bestände an Aktien an der Gesellschaft:

Bestände in Stück		31.12.2019	31.12.2018
		Aktien	Aktien
Beat Kälin	Präsident	9 972	9 722
David Dean	Mitglied	1 128	1 024
Andreas Häberli	Mitglied	188	84
Kurt Haerri	Mitglied	2 987	2 883
Daniel Hirschi <sup>1</sup>	Mitglied	k.A.	4 730
Mariel Hoch <sup>2</sup>	Mitglied	0	k.A.
Roland Siegwart	Mitglied	2 128	2 024
<b>Total Verwaltungsrat</b>		<b>16 403</b>	<b>20 467</b>

<sup>1</sup> Bis 16. April 2019 Mitglied des Verwaltungsrats.

<sup>2</sup> Seit 16. April 2019 Mitglied des Verwaltungsrats.

## 7 Vergütungen und Aktienbesitz der Gruppenleitung im Jahr 2019

Ziffer 7 des Vergütungsberichts wurde von der externen Revisionsstelle auditiert.

### 7.1 Vergütungen zum Zuteilungswert

Im Jahr 2019 bezogen die Mitglieder der Gruppenleitung Gesamtvergütungen von CHF 2 491 180 (2018: CHF 1 608 759). Hiervon zählten CHF 1 509 274 zu den fixen Vergütungen (2018: CHF 751 820), CHF 186 830 zu den Cashboni (2018: CHF 458 670), CHF 510 000 zur Zuteilung von Performance Share Units (2018: CHF 260 000) und CHF 285 076 zu Sozialversicherungs- und Pensionskassenbeiträgen (2018: CHF 138 269).

in CHF		Fixe Vergütung <sup>1</sup>	Cashbonus <sup>2</sup>	Zuteilungsbetrag PSU (Planperiode 2019–2021) <sup>3</sup>	Sozialleistungen <sup>4</sup>	Total Vergütungen 2019	Total Vergütungen 2018
Matijas Meyer <sup>5</sup>	CEO	458 395	52 350	200 000	81 196	<b>791 941</b>	985 494
Total übrige Mitglieder der Gruppenleitung <sup>6</sup>		1 050 879	134 480	310 000	203 880	<b>1 699 239</b>	623 265
<b>Total Gruppenleitung</b>		<b>1 509 274</b>	<b>186 830</b>	<b>510 000</b>	<b>285 076</b>	<b>2 491 180</b>	<b>1 608 759</b>

<sup>1</sup> Pauschalspesen sind im fixen Grundgehalt nicht enthalten, da sie keinen Vergütungscharakter aufweisen.

<sup>2</sup> Bonus für das Jahr 2019, Auszahlung im April 2020.

<sup>3</sup> 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 2019 angewandte Aktienkurs betrug CHF 265.51.

<sup>4</sup> Beinhaltet obligatorische Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen von CHF 70 157 sowie Beiträge für die berufliche Vorsorge (BVG). Dieser Betrag berechtigt die Mitglieder der Gruppenleitung zum künftigen Bezug der maximalen staatlich versicherten Vorsorgeleistungen.

<sup>5</sup> Mitglied der Gruppenleitung mit der höchsten Entschädigung im Jahr 2019.

<sup>6</sup> Die Gruppenleitung wurde 2019 um drei Mitglieder erweitert.

### Erläuterungen zur Vergütungsübersicht

Im Jahr 2019 betrug der Cashbonus des CEO 11% der fixen Vergütung (2018: 68%). 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 13% der fixen Vergütungen (2018: 52%).

Die PSU-Zuteilung an den CEO im Berichtsjahr entsprach 44% der jährlichen fixen Vergütung (2018: 42%) und diejenige an die weiteren Mitglieder der Gruppenleitung 29% (2018: 25%).

Somit belief sich die gesamte variable Vergütung des CEO im Jahr 2019 auf 55% der jährlichen fixen Vergütung (2018: 109%) und diejenige der weiteren Mitglieder der Gruppenleitung auf 42% (2018: 77%). 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 115 bis 117 der finanziellen Berichterstattung 2019.

An ehemalige Mitglieder der Geschäftsleitung wurden keinerlei Entschädigungen für die Geschäftsjahre 2018 und 2019 geleistet. Die Gesellschaften der Komax Gruppe haben per 31. Dezember 2019 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

Die jährlich zugeteilten Performance Share Units werden den Mitgliedern der Gruppenleitung nach Ablauf einer dreijährigen Vesting-Periode in Aktien ausbezahlt. Für die Planperiode 2016–2018 erhielten die Mitglieder der Gruppenleitung im Jahr 2019 Aktien im Gesamtwert von CHF 503 544 (Zuteilungsbetrag am 1. Januar 2016: CHF 340 000, angewandter Aktienkurs: CHF 175.19). 2018, als die Gruppenleitung aus zwei Mitgliedern bestand, wurden Aktien im Gesamtwert von CHF 483 567 vergütet.

Die Gesamtvergütungen 2019 von CHF 2 484 724 (2018: CHF 1 832 326) liegen deutlich unter dem von der Generalversammlung 2018 genehmigten Maximalbetrag von CHF 4 230 000 (2018: CHF 2 150 000).

in CHF		Fixe Vergütung <sup>1</sup>	Cashbonus <sup>2</sup>	Vergütungsbetrag PSU (Planperiode 2016–2018)	Sozialleistungen <sup>3</sup>	Total Vergütungen 2019	Total Vergütungen 2018
Matijas Meyer <sup>4</sup>	CEO	458 395	52 350	224 070	81 196	<b>816 011</b>	1 113 916
Total übrige Mitglieder der Gruppenleitung <sup>5</sup>		1 050 879	134 480	279 474	203 880	<b>1 668 713</b>	718 410
<b>Total Gruppenleitung</b>		<b>1 509 274</b>	<b>186 830</b>	<b>503 544</b>	<b>285 076</b>	<b>2 484 724</b>	<b>1 832 326</b>

<sup>1</sup> Pauschalspesen sind im fixen Grundgehalt nicht enthalten, da sie keinen Vergütungscharakter aufweisen.

<sup>2</sup> Bonus für das Jahr 2019, Auszahlung im April 2020.

<sup>3</sup> Beinhaltet obligatorische Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen von CHF 70 157 sowie Beiträge für die berufliche Vorsorge (BVG). Dieser Betrag berechtigt die Mitglieder der Gruppenleitung zum künftigen Bezug der maximalen staatlich versicherten Vorsorgeleistungen.

<sup>4</sup> Mitglied der Gruppenleitung mit der höchsten Entschädigung im Jahr 2019.

<sup>5</sup> Die Gruppenleitung wurde 2019 um drei Mitglieder erweitert.

## 7.3 Bestände an Aktien per 31. Dezember 2019

Per Ende 2018 und 2019 hielten die Mitglieder der Gruppenleitung folgende Bestände an Aktien an der Gesellschaft:

Bestände in Stück		31.12.2019	31.12.2018
		Aktien	Aktien
Matijas Meyer	CEO	4 000	4 534
Andreas Wolfisberg	CFO	500	500
Marc Schürmann <sup>1</sup>	Executive Vice President	200	k.A.
Marcus Setterberg <sup>1</sup>	Executive Vice President	137	k.A.
Günther Silberbauer <sup>1</sup>	Executive Vice President	0	k.A.
<b>Total Gruppenleitung</b>		<b>4 837</b>	<b>5 034</b>

<sup>1</sup> Seit 1. Januar 2019 Mitglied der Gruppenleitung.



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 2019 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 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

Thomas Brüderlin  
Revisionsexperte  
Leitender Revisor

Sebastian Gutmann  
Revisionsexperte

Basel, 16. März 2020

### **Impressum**

Herausgeber:  
Komax Holding AG, Dierikon

Gestaltung/Realisation:  
Linkgroup AG, Zürich  
[www.linkgroup.ch](http://www.linkgroup.ch)

Klimaneutral produziert durch Multicolor Print AG, Baar

