

dormakaba Holding AG

# Ordentliche Generalversammlung

Erläuterungen zur Genehmigung  
der Vergütung des Verwaltungsrats  
und der Konzernleitung

2017

# Traktandum 8

## Einleitung

In Übereinstimmung mit der Verordnung gegen übermäßige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) wird der Verwaltungsrat an der diesjährigen Generalversammlung die maximalen Gesamtbeträge der Vergütung von Verwaltungsrat und Konzernleitung zur Abstimmung vorlegen.

Die Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der Vergütung des Verwaltungsrats bezieht sich auf die Vergütungsperiode von der Generalversammlung 2017 bis zur Generalversammlung 2018 (siehe Traktandum 8.1).

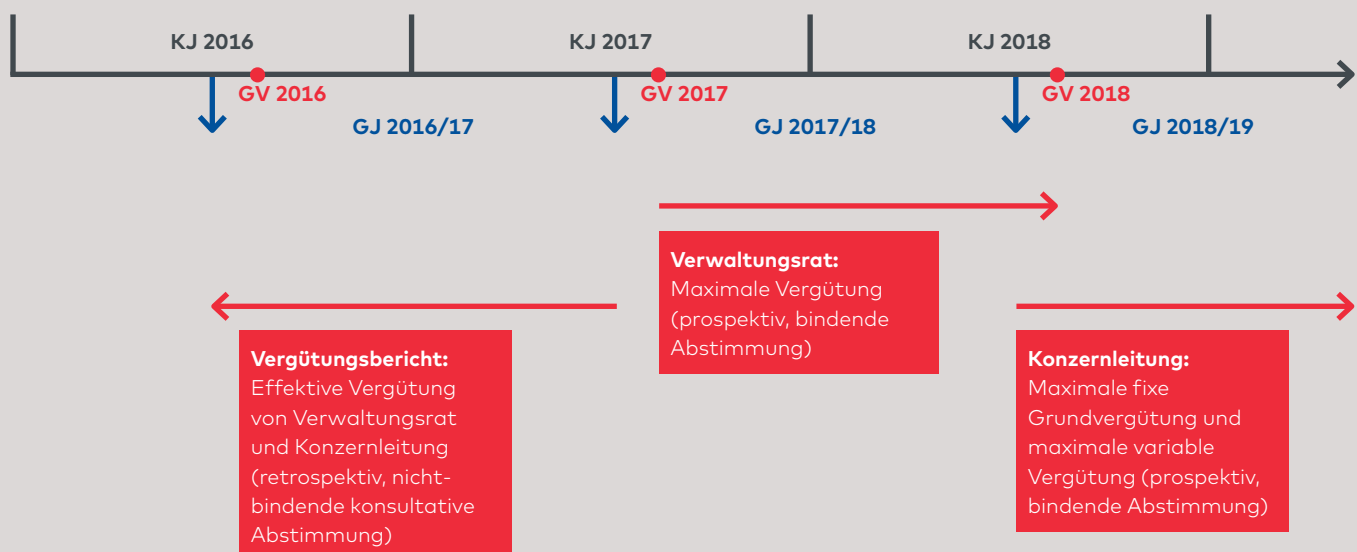
Die Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der Vergütung der Konzernleitung bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2018/19 und umfasst sowohl fixe als auch variable Vergütungselemente (siehe Traktandum 8.2).

Das vorliegende Dokument enthält Hintergrundinformationen für die Aktionäre der dormakaba Holding AG zu den beantragten maximalen Gesamtbeträgen der Vergütung für Verwaltungsrat und Konzernleitung.

Weitere Informationen zum Vergütungssystem und zur effektiven Vergütung für das Geschäftsjahr 2016/17 finden sich im Vergütungsbericht 2016/17. Die Aktionäre können an der Generalversammlung in einer unverbindlichen retrospektiven Abstimmung ihre Meinung zu diesem Vergütungsbericht ausdrücken.

Die folgende Grafik zeigt die Struktur der vergütungsbezogenen Abstimmungen an der Generalversammlung 2017.

## Vergütung von Verwaltungsrat und Konzernleitung



## Traktandum 8.1 – Genehmigung der Vergütung des Verwaltungsrats

### Antrag des Verwaltungsrats

Der Verwaltungsrat beantragt die Genehmigung eines maximalen Gesamtbetrags der Vergütung für den Verwaltungsrat für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2017 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2018 in Höhe von CHF 2 750 000.

Der Antrag basiert auf der Annahme, dass alle zehn vorgeschlagenen Verwaltungsratsmitglieder von der Generalversammlung gewählt werden (vorherige Vergütungsperiode von der ordentlichen Generalversammlung 2016 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2017: zehn Mitglieder).

### Erläuterung der Vergütungsgrundsätze für den Verwaltungsrat

Die Vergütungspolitik für den Verwaltungsrat wurde im Geschäftsjahr 2016/17 anhand von Marktdaten von anderen börsenkotierten Schweizer Industrieunternehmen vergleichbarer Grösse und Komplexität überprüft und angepasst. Um die Unabhängigkeit der Mitglieder des Verwaltungsrats zu untermauern, erhalten sie ausschliesslich eine fixe Vergütung. Sie erhalten weder eine variable oder eine leistungsbezogene Vergütung noch Aktienoptionen oder zusätzliche Entschädigungen für die Teilnahme an Verwaltungsrats- oder Ausschusssitzungen. Ferner erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrats auch keine betrieblichen Pensions- oder Versicherungsleistungen.

Die Höhe der Vergütung wird jedes Jahr auf Grundlage einer Empfehlung des Vergütungsausschusses vom Verwaltungsrat festgelegt. Sie richtet sich nach der Funktion der einzelnen Mitglieder sowie ihrer zeitlichen und inhaltlichen Beanspruchung, um ihre Aufgaben im Verwaltungsrat und dessen Ausschüssen wahrzunehmen.

Gemäss der aktuell gültigen Vergütungsrichtlinie erhält jedes Mitglied des Verwaltungsrats eine jährliche Barvergütung für seine Tätigkeit im Verwaltungsrat und in den Ausschüssen sowie für allfällige besondere Aufgaben. Ein Teil der Barvergütung kann auf Wunsch des jeweiligen Verwaltungsratsmitglieds individuell in Form von gesperrten Aktien der dormakaba Holding AG gewährt werden. Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrats eine fixe Zuteilung von gesperrten Aktien. Angesichts der sehr positiven Aktienkursentwicklung im Geschäftsjahr 2016/17 beschloss der Verwaltungsrat, die Aktien ab der Vergütungsperiode von der Generalversammlung 2017 bis zur Generalversammlung 2018 auf Basis eines fixen Geldbetrags (statt wie bisher einer fixen Zahl von Aktien) zuzuteilen. Der fixe Geldbetrag wird auf Basis des durchschnittlichen Schlusskurses der Aktie an den letzten fünf Handelstagen des Monats, welcher der Auszahlung der Vergütung vorausgeht, in eine Zahl von Aktien umgewandelt. Die Sperrfrist für alle so zugeteilten Aktien beträgt drei Jahre.

Das Vergütungsmodell für den Verwaltungsrat ist in folgender Tabelle zusammengefasst:

Basisvergütung		
in CHF	Präsident Verwaltungsrat	Mitglied Verwaltungsrat
Barvergütung	330 000	90 000
gesperrte Aktien	240 000	80 000
+		
Zusätzliche Vergütung für Vorsitz oder Mitgliedschaft in Ausschüssen		
in CHF	Vorsitzender	Mitglied
Prüfungsausschuss	60 000	15 000
Vergütungsausschuss	45 000	10 000
Nominationsausschuss	45 000	10 000

Der beantragte maximale Gesamtbetrag der Vergütung in Höhe von CHF 2 750 000 enthält einen Barbetrag von CHF 1 564 000 (einschliesslich der Vergütung für besondere Aufgaben), CHF 960 000 für die Vergütung in Form von gesperrten Aktien, CHF 142 000 für die geschätzten Sozialversicherungsabgaben und eine Reserve von 3 % des Gesamtbetrags für unvorhergesehene Umstände. Die beantragte Gesamtvergütung von CHF 2 750 000 entspricht dem von den Aktionären für die vorherige Vergütungsperiode von der Generalversammlung 2016 bis zur Generalversammlung 2017 genehmigten maximalen Gesamtbetrag.

Bei der Berechnung der Gesamtvergütung des Verwaltungsrats werden Vergütungen durch das Unternehmen und jede seiner Konzerngesellschaften berücksichtigt. Somit können die genehmigten Vergütungen entweder vom Unternehmen oder dessen Konzerngesellschaften ausgerichtet werden.

## Traktandum 8.2 – Genehmigung der Vergütung der Konzernleitung

### Antrag des Verwaltungsrats

Der Verwaltungsrat beantragt die Genehmigung eines maximalen Gesamtbetrags in Höhe von CHF 6 100 000 für die fixe Grundvergütung der Konzernleitung und in Höhe von CHF 13 400 000 für die variable Vergütung der Konzernleitung. Dies entspricht einer maximalen Gesamtvergütung in Höhe von CHF 19 500 000 für das Geschäftsjahr 2018/19.

Der Antrag des Verwaltungsrats basiert auf der aktuellen Zusammensetzung der Konzernleitung

### Erläuterung der Vergütungsgrundsätze für die Konzernleitung

Die Vergütung für die einzelnen Mitglieder der Konzernleitung wird anhand folgender Grundprinzipien festgelegt:

- Die Höhe des jährlichen Basissalärs orientiert sich am Medianwert des relevanten nationalen oder regionalen Marktes (die relevanten Vergleichsdaten werden von Hay Group bereitgestellt).
- Die kurz- und langfristige variable Vergütung beträgt mindestens 50 % der direkten Gesamtvergütung. Für kürzlich ernannte Mitglieder der Konzernleitung kann der Vergütungsmix noch leicht abweichen. Dieser wird in den kommenden Jahren angepasst, um diesem Prinzip vollständig Rechnung zu tragen.
- Der in Aktien ausgerichtete Vergütungsanteil (langfristige variable Vergütung) soll in den nächsten Jahren auf bis zu 30 % der Gesamtvergütung erhöht werden.
- Die Gesamtvergütung sollte in der von dormakaba vorgegebenen Bandbreite zwischen –20 % und +35 % vom Medianwert des relevanten Marktes liegen.

Die beantragten und zur Abstimmung vorgelegten Vergütungssummen wurden aufgrund folgender Annahmen berechnet:

- Das jährliche Basisgehalt der Konzernleitungsmitglieder bleibt weitgehend konstant gegenüber dem Vorjahr.
- Der kurzfristige Leistungsbonus jedes Konzernleitungsmitglieds beträgt höchstens 150 % seines jährlichen Basisgehalts. Ferner wird vorausgesetzt, dass die Berechnungsbasis für kurzfristige Leistungsboni (Vergleich des Geschäftsergebnisses gegenüber dem Vorjahr) unverändert bleibt. Der Genehmigungsantrag lautet auf den maximal möglichen Betrag.
- Maximaler Zuteilungswert unter dem Long-Term Incentive Plan, welcher gesperrte Aktien und Performance Share Units (bedingtes Anrecht auf eine bestimmte Anzahl Aktien nach der Vesting-Periode) umfasst. Die Ausübung der Performance Share Units hängt vom konsolidierten Gewinn je Aktie über die dreijährige Vesting-Periode ab.
  - Angesichts der sehr positiven Aktienkursentwicklung der dormakaba Holding AG im Geschäftsjahr 2016/17 beschloss der Verwaltungsrat die Aktien ab dem Geschäftsjahr 2018/19 auf der Basis eines fixen Geldbetrags (statt einer fixen Zahl von Aktien) zuzuteilen. Der fixe Geldbetrag wurde für jedes Konzernleitungsmitglied auf der Basis des gegenwärtigen Zuteilungswerts und des Vergütungsbenchmarks ermittelt. Für bestimmte Konzernleitungsmitglieder wird der Zuteilungswert unter dem Long-Term Incentive Plan erhöht, um ihren Vergütungsmix den oben beschriebenen Prinzipien anzugleichen.

- Die arbeitgeberseitigen Sozialversicherungs- und Pensionsabgaben im Verhältnis zur Vergütung entwickeln sich linear und werden auf fixe und variable Vergütungskomponenten im Verhältnis zu deren jeweiliger Gewichtung in der Gesamtvergütung aufgeteilt.
- Einrechnung einer Reserve von 10 % bei jedem der Vergütungselemente, um unvorhergesehene Entwicklungen wie beispielsweise Währungsschwankungen zu kompensieren.

Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Vergütung der Konzernleitung:

Geschäftsjahr/CHF	2016/17 Maximum indikativ	2016/17 effektiv	2017/18 Maximum genehmigt	2018/19 Maximum beantragt
Fixe Grundvergütung	5 690 000	4 946 065	5 730 000	6 100 000
Variable Vergütung	11 560 000	8 080 069	12 500 000	13 400 000
Total	17 250 000	13 026 134	18 230 000	19 500 000
<b>Total beantragte Vergütung (inklusive Reserve von 10 %)</b>				<b>19 500 000</b>

Bei der Berechnung des maximalen Gesamtbetrags der Vergütung der Konzernleitung werden Vergütungen durch das Unternehmen und jede seiner Konzerngesellschaften berücksichtigt. Somit können die genehmigten Vergütungen entweder vom Unternehmen oder dessen Konzerngesellschaften ausgerichtet werden.

Auf dieser Basis wird folgender Vergütungsvorschlag für die Konzernleitung unterbreitet:

- Eine maximale fixe Gesamtvergütung, einschliesslich arbeitgeberseitiger Sozialversicherungs- und Pensionsbeiträge sowie Sach- und Nebenleistungen, in Höhe von CHF 6 100 000.
- Eine maximale variable Gesamtvergütung einschliesslich arbeitgeberseitiger Sozialversicherungs- und Pensionsbeiträge in Höhe von CHF 13 400 000.
- Der resultierende maximale Gesamtbetrag der Vergütung beträgt CHF 19 500 000. Verglichen mit dem maximalen Gesamtbetrag für das Geschäftsjahr 2017/18 liegt diese Gesamtvergütung für die Konzernleitung höher, was hauptsächlich auf den Anstieg der langfristigen variablen Vergütung, dessen Wirkung auf die geschätzten höheren Beiträge zu Sozialversicherungen sowie auf die Reserve von 10 % zurückzuführen ist.

dormakaba Holding AG – der Verwaltungsrat