VERGÜTUNGS-
BERICHT

GRUNDPRINZIPIEN DER VERGÜTUNG 26
VERGÜTUNG DES VERWALTUNGSRATES 27
VERGÜTUNG DER KONZERNLEITUNG 29
BERICHT DER REVISIONSSTELLE 34

Der Vergütungsbericht informiert über die Grundsätze der Vergütungspolitik, den Steuerungsprozess und die Vergütungen des Verwaltungsrates und der Konzernleitung. Er entspricht den Art. 14 bis 16 der bundesrätlichen Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften vom 20. November 2013 (VegüV), 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, die per 28. August 2014 in Kraft getreten sind. Der vorliegende Vergütungsbericht 2022 wurde in Bezug auf Transparenz und Verständlichkeit weiter verbessert. Dabei soll die Transparenz eine bestmögliche Nachvollziehbarkeit für den Leser ermöglichen.

GRUNDPRINZIPIEN DER VERGÜTUNG

Ein faires und transparent gestaltetes Vergütungssystem soll zur nachhaltigen Entwicklung und Sicherung des unternehmerischen Erfolgs der Interroll Gruppe beitragen. Das Vergütungssystem der Interroll Gruppe steht im Einklang mit der Unternehmensstrategie und ist darauf ausgerichtet, kurz- und langfristig erreichte Ziele adäquat zu honorieren. Interroll soll die besten Personen seines Fachs und der Branche anziehen, entwickeln und halten können.

Die Vergütungspolitik der Interroll Gruppe baut auf folgende Prinzipien:
- Die Vergütung des Verwaltungsrates umfasst ausschliesslich eine fixe Vergütung in bar oder in Aktien. Damit stellt Interroll die Unabhängigkeit des Gremiums in seiner Aufsicht über die Konzernleitung sicher.
- Das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung soll vernünftig und ausgewogen sein. Dabei soll, um den anhaltenden Unternehmenserfolg zu gewährleisten, insbesondere die Risikobereitschaft des Einzelnen nicht entgegen mittel- und langfristiger Unternehmensinteressen beeinflusst werden.
- Sowohl der Verantwortung, dem konkreten individuellen Beitrag zum Unternehmenserfolg als auch der individuellen Belastung der jeweiligen Funktion muss in der Vergütung gebührend Rechnung getragen werden, auch hinsichtlich der Wettbewerbsfähigkeit der Honorierung.
- Aktienprogramme als Vergütungsbestandteil der Konzernleitung sollen die Erreichung der langfristigen Gruppenziele im Interesse der Aktionäre honorieren und die langfristig orientierte unternehmerische Leistung fördern.

Der Verwaltungsrat ist für die Grundsätze der Vergütungspolitik und für den Steuerungsprozess verantwortlich und wird dabei vom Vergütungsausschuss unterstützt. Der Verwaltungsrat entscheidet über die Vergütungen des Verwaltungsrates sowie der Konzernleitung und legt diese der ordentlichen Generalversammlung (im Weiteren auch GV) zur Genehmigung vor.

Der Vergütungsausschuss bereitet alle Vorschläge und Entscheidungsgrundlagen zur Vergütung des Verwaltungsrates und der Konzernleitung zu Händen des Verwaltungsrates gemäss Statuten Art. 23bis (Vergütungsausschuss) vor. Seine Hauptaufgaben umfassen:
- Vorschlag und regelmässige Überprüfung der Vergütungspolitik der Interroll Gruppe
- Vorschlag und Ausgestaltung des Vergütungsreglementes für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung
- Vorschlag und Festlegung der Vergütungsgrundsätze für das nächste Geschäftsjahr
- Vorschlag über die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates
- Vorschlag über die Vergütung des CEO
- und auf dessen Antrag der übrigen Mitglieder der Konzernleitung
- Vorschlag über die Anstellungsbedingungen, wesentlichen Änderungen bestehender Arbeitsverträge der Konzernleitung sowie über andere strategische Personalentscheide

Anlässlich der ordentlichen Generalversammlung der Interroll Holding AG vom 12. Mai 2023 legt der Verwaltungsrat die maximal mögliche Gesamtvergütung des Verwaltungsrates für die Periode bis zur Generalversammlung 2024 und die maximal mögliche Gesamtvergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2023 zur Genehmigung vor. Die Abstimmungsmodalitäten zur Genehmigung der Vergütungen des Verwaltungsrates und der Konzernleitung sind in den Statuten unter Art. 12bis Vergütung des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung geregelt.

Die Statuten sind auf https://www.interroll.com/de/unternehmen/nachhaltigkeit/corporate-governance/ abrufbar.

Übersicht Kompetenzen Vergütungsausschuss, Verwaltungsrat und Generalversammlung

Genehmigungsstufen	Empfehlung	Überprüfung	Genehmigung
Vergütungsprinzipien (Statuten)	Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat	Generalversammlung (verbindliche Abstimmung)
Detaillierung Vergütungsmodell (Vergütungsreglement)	Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat	Verwaltungsrat
Maximaler Betrag der Gesamtvergütung des Verwaltungsrates	Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat	Generalversammlung (verbindliche Abstimmung)
Individuelle Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates	Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat	Verwaltungsrat
Maximaler Betrag der Gesamtvergütung der Konzernleitung	Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat	Generalversammlung (verbindliche Abstimmung)
Vergütung des CEO	Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat	Verwaltungsrat
Individuelle Vergütung der übrigen Mitglieder der Konzernleitung	CEO	Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat

VERGÜTUNG DES VERWALTUNGSRATES

Vergütungsmodell und Festlegung der Vergütung

Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten ausschliesslich eine fixe, aufgabenbezogene Vergütung in bar oder Aktien und keine variable Komponente. Damit stellt Interroll die Unabhängigkeit des Verwaltungsrates bei der Aufsicht über die Konzernleitung sicher. Die Vergütung erfolgt nach Massgabe der Beanspruchung und der hohen Verantwortung des Verwaltungsrates.

Die jährlichen Vergütungen werden für sämtliche seitens der Interroll Holding AG und der von ihr direkt oder indirekt kontrollierten Konzerngesellschaften an die Mitglieder des Verwaltungsrates der Interroll Holding AG ausgerichtet.

Der Verwaltungsrat bestimmt jährlich für die Dauer bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung der Interroll Holding AG, unter Vorbehalt der Zustimmung durch die Generalversammlung, die fixe Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates der Interroll Holding AG auf der Basis der Statuten unter Art. 22bis Gesamtvergütung des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung, und jederzeit auf Antrag des Vergütungsausschusses. Sämtliche Sozialversicherungsbeiträge werden vom Arbeitgeber übernommen.

Befristete Arbeits- bzw. Mandatsverträge mit Mitgliedern des Verwaltungsrates dürfen eine feste Vertragsdauer von bis zu einem Jahr haben.

Gesamtvergütung für die Amtsperiode 2022 (geprüft)

Die Entschädigungen der Mitglieder des Verwaltungsrates (VR) werden in Übereinstimmung mit VegüV und OR 663c wie folgt offengelegt:

in Tausend CHF		Bar	Aktien/ Optionen	Vorsorge-leistungen*	Übrige Leistungen	Total Vergütung	Anzahl Aktien per 31.12.	Stimm-rechts-anteil in %
Paul Zumbühl								
2022	AP	692				**692**	22'565	2.91
2021	AP	692		–		**692**	22'565	2.91
Urs Tanner								
2022		–		–		**–**	–	0
2021	LD, RC	135		15		**150**	35	0
Elena Cortona								
2022		90		15		**105**	15	0
2021		90		15		**105**	15	0
Stefano Mercorio								
2022	RC, AC	110		22		**132**	–	0
2021	RC, AC	110		23		**133**	–	0
Ingo Specht								
2022		90		15		**105**	52'000	6.69
2021		90		15		**105**	53'000	6.82
Markus Asch								
2022	LD, PRC	135		22		**157**	–	0
2021		90		15		**105**	–	0
Susanne Schreiber								
2022	PAC	100		16		**116**	15	0
2021	AC	100		16		**116**	–	0
Total Verwaltungsrat								
2022		**1'217**		**90**		**1'307**	**74'595**	**9.60**
2021		**1'307**		**99**		**1'406**	**75'615**	**9.73**

AP: Aktiver Präsident des VR; P: Präsident des VR; LD: Lead Independent Director; PAC: Präsident Audit Committee; AC: Audit Committee; PRC: Präsident Remuneration Committee; RC: Remuneration Committee.
* Die Vorsorgeleistungen beinhalten die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV.

2021 = Amtsperiode von der GV 2021 bis GV 2022; 2022 = Amtsperiode von der GV 2022 bis GV 2023

Der Verwaltungsrat besitzt keine Optionen zum Bezug von Aktien der Interroll Holding AG.

Wertung der Gesamtvergütung für die Amtsperiode 2022

Die Vergütung von CHF 1'307'000 (Vorjahr CHF 1'406'000) des Verwaltungsrates von der GV 2022 bis zur GV 2023 beinhaltet das für das zweite Jahr (von total 2 Jahren) höhere Honorar des Verwaltungsratspräsidenten mit seinen zusätzlichen Aufgaben als «Active Chairman» und bewegt sich unter der an der Generalversammlung 2022 genehmigten Gesamtsumme von CHF 1'400'000.

Ausblick auf die Gesamtvergütung für die Amtsperiode 2023

Anlässlich der Generalversammlung vom 12. Mai 2023 beantragt der Verwaltungsrat eine maximale Vergütung von CHF 1'100'000 für die Amtsperiode bis zur nächsten Generalversammlung 2024 (Vorjahr CHF 1'400'000). Der Verwaltungsratspräsident übte innerhalb eines auf 2 Jahre begrenzten Zeitraums (Amtsperiode GV 2021 bis GV 2023) sein Amt mit zusätzlichen Aufgaben als «Active Chairman» aus und erhielt während dieser Zeit ein höheres Honorar. Seine Aufgaben sind im Corporate-Governance-Teil Seite 19 unter dem Abschnitt Aktiver Verwaltungsratspräsident im Detail beschrieben. Ab der Amtsperiode 2023 (GV 2023 bis GV 2024) wird der Verwaltungsratspräsident sein Amt ohne die zusätzlichen Aufgaben als «Active Chairman» ausführen, sodass sich sein Honorar auf ein reguläres Niveau von ca. der Hälfte reduzieren wird. Nach 6 Jahren unveränderter Honorare schlägt der Verwaltungsrat zudem für die übrigen Verwaltungsräte eine Erhöhung von insgesamt CHF 55'000.– p.a. vor (pro Mitglied eine Erhöhung des Honorars um CHF 10'000.-, Vizepräsident um CHF 15'000 plus Vorsorgeleistungen).

Die an der Generalversammlung am 12. Mai 2023 beantragte maximale Vergütung für den Verwaltungsrat wird sich somit um CHF 300'000 im Vergleich zum Vorjahr reduzieren.

Übrige Vergütungen (geprüft) und weitere Informationen

Es werden an die Mitglieder des Verwaltungsrates keine weiteren Sach- und Geldleistungen oder sonstigen Vergütungen, wie z. B. Provisionen für die Übernahme oder Übertragung von Unternehmen oder Teilen davon, entrichtet.

Abgangsentschädigungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates sind unzulässig, wobei Vergütungen, die bis zur Beendigung der Vertragsverhältnisse geschuldet sind, nicht als Abgangsentschädigung gelten.

Abgesehen von der Entschädigung effektiver Reisespesen erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrates keine pauschalen Entschädigungen für geschäftliche Auslagen.

Darlehen und Kredite (geprüft)

Die Bedingungen für allfällige Darlehen und Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrates sind in den Statuten unter Art. 22bis (Gesamtvergütung des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung) geregelt.

Die Interroll Holding AG und ihre Tochtergesellschaften haben in den Berichtsjahren 2022 und 2021 keine Darlehen, Vorschüsse oder Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrates gewährt.

VERGÜTUNG DER KONZERNLEITUNG

Vergütungsmodell und Festlegung der Gesamtvergütung

Für jedes Konzernleitungsmitglied besteht eine individuelle Vergütungsvereinbarung, eine *Plan-Gesamtvergütung,* die sich an den nachstehenden Kriterien zur Vergütungsfestlegung und an den Gegebenheiten des Marktes für Topmanager (Industrie) des jeweiligen Landes orientiert. Die *Plan-Gesamtvergütung* besteht aus einer fixen Vergütung und einer variablen Barvergütung (Short-Term Incentive, STI) sowie einer langfristigen Vergütung in Aktien mit mindestens 4 Jahren Sperrfrist (Long-Term Incentive, LTI).

Die *Plan-Gesamtvergütung* kann je nach Leistung und Geschäftsgang unterschritten oder übertroffen werden. Die Konzernleitung soll in ihrem Handeln zu jeder Zeit die langfristige und nachhaltige Wertgewinnung im Fokus haben und keine kurzfristige Gewinnmaximierung betreiben. Die Gesamtvergütungen der Konzernleitungsmitglieder und insbesondere die des CEO sind diesem Ziel entsprechend zusammengesetzt.

Die tatsächliche Gesamtvergütung ergibt sich anhand der folgenden Hauptkriterien:
- fachliche und marktbezogene Erfahrung
- Komplexität des Aufgabenbereichs
- globale Verantwortung der Funktion
- persönlicher und konkreter Leistungsbeitrag zur langfristigen strategischen Entwicklung sowie Wertsteigerung der Gruppe

Bei der Ausgestaltung und der Festlegung der Vergütung zieht die Interroll Gruppe fallweise externe Beratung heran. Bei Neubesetzungen in der Konzernleitung in den Jahren 2017 – 2021 wurden anlässlich der Personalsuche in Europa und Amerika Marktvergleiche für Topmanagement-Positionen (Industrie) mit den jeweiligen Rekrutierungsberatern durchgeführt und zur Vegütungsfestsetzung zu Rate gezogen.

Übersicht Vergütungsmodell für die Konzernleitung: Zusammensetzung Gesamtvergütung

Definition	Instrument	Zweck
Fixe Vergütung	Monatliche Barzahlungen	Vergütung für die Ausübung der Funktion und die zur Ausübung der Rolle erforderlichen Qualifikationen
Variable Vergütung (Short-Term Incentive, STI)	Jährliche Barzahlung	Vergütung für die Erreichung finanzieller und individueller Ziele im Berichtsjahr
Langfristige Aktienbeteiligung (Long-Term Incentive, LTI)	Jährliche Aktienzuteilung mit mehrjähriger Sperrfrist	Förderung nachhaltiger Ergebnisse und langfristige Ausrichtung auf die Interessen der Aktionäre
Sozialversicherungsbeiträge und Nebenleistungen	Altersvorsorge, Versicherungen und geldwerte Vorteile	Schutz vor Risiken und Abdeckung von Geschäftsaufwendungen (Auto)

Zusätzlich wurden Vergleiche anhand einer detaillierten Kienbaum- und einer Mercer-Gehaltsstudie für Topmanager (Industrie) für die Jahre 2020 bis 2021 gemacht. Als Referenzgruppe dienten vor allem vergleichbare Unternehmen der verarbeitenden Industrie bzw. Produktion. Grundsätzlich orientiert man sich bei solchen Vergleichen an einer Median-Positionierung und es werden, wo nötig, allenfalls Anpassungen vorgenommen.

Bei der Festlegung der jährlichen Gesamtvergütung werden sämtliche Vergütungen seitens der Interroll Holding AG und der von ihr direkt kontrollierten Tochtergesellschaften an die Mitglieder der Konzernleitung berücksichtigt, unabhängig davon, ob damit globale oder lokale Tätigkeiten für eine oder mehrere Tochtergesellschaften im In- und Ausland (aufgrund separaten Arbeitsvertrags) eines Mitglieds der Konzernleitung entschädigt werden.

Der Verwaltungsrat legt auf Basis der Statuten unter Art. 22bis Gesamtvergütung des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung und auf Antrag des Vergütungsausschusses jährlich, ab 2015 vorbehältlich der Zustimmung durch die Generalversammlung, die Gesamtvergütung der Konzernleitung fest. Die Gesamtvergütung des CEO wird vom Vergütungsausschuss erarbeitet. Die Gesamtvergütungen der übrigen Mitglieder der Konzernleitung werden vom CEO erarbeitet und dem Vergütungsausschuss jährlich zur Genehmigung zu Händen des Verwaltungsrates vorgelegt. Anlässlich der ordentlichen Generalversammlung der Interroll Holding AG vom 12. Mai 2023 legt der Verwaltungsrat die maximal mögliche Gesamtvergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2023 zur Genehmigung vor.

Fixe Vergütung

Die Höhe der fixen Vergütung wird vertraglich festgelegt und bleibt in der Regel während 3 bis 5 Jahren bei gleichbleibender Funktion unverändert. Anpassungen können aufgrund individueller Leistungsbeurteilung und bei eventuellen Änderungen des Verantwortungsbereiches erfolgen.

Variable Vergütung (Short-Term Incentive, STI)

Gemäss Art. 22bis der Statuten darf die variable Vergütung der Konzernleitung in der Regel 60 Prozent der Gesamtvergütung (oder 150 Prozent der fixen Vergütung) nicht überschreiten.

Die variable Vergütung (STI) an der fixen Vergütung beträgt beim CEO ca. 75 Prozent bei Planerreichung (mit einem Maximum von 150 Prozent bzw. einem Minimum von 0 Prozent). Bei operativen Leitungsfunktionen beträgt der Planwert 50 Prozent (mit einem Maximum von 100 Prozent und einem Minimum von 0 Prozent). Bei zentralen Holdingfunktionen beträgt schliesslich der Planwert der variablen Vergütung 25 Prozent an der fixen Vergütung (bei einem Maximum von 50 Prozent und einem Minimum von 0 Prozent). Das Maximum ist dabei eine theoretische Deckelung und keine geplante zu erreichende Messgrösse. Siehe dazu auch Tabelle unten (Übersicht: Gewichtung der variablen Vergütung (STI) im Verhältnis zur fixen Vergütung).

Die Bemessungsgrundlagen der variablen Vergütung (STI) basieren einerseits auf dem messbaren nachhaltigen *finanziellen Erfolg* (der Interroll Gruppe oder eines Teiles davon) und andererseits auf jährlichen *individuellen Zielen,* die messbar und von hoher strategischer Relevanz sein müssen. Die Gewichtung der Komponente *«finanzieller Erfolg»* an der variablen Vergütung beträgt beim CEO und bei den bei operativen Leitungsfunktionen mindestens 75 Prozent und bei zentralen Holdingfunktionen mindestens 50 Prozent der variablen Vergütung (STI).

Komponente «finanzieller Erfolg» an der variablen Vergütung (STI):

Der finanzielle Unternehmenserfolg für die Berechnung der Komponente finanzieller Erfolg der variablen Vergütung balanciert Höhe und Qualität des erreichten Erfolges aus. Hierzu wird zunächst die Höhe des erzielten operativen Gewinnes des Geschäftsjahres (EBIT) mit einem vordefinierten Prozentsatz multipliziert. Die Bestimmung der Höhe dieses Prozentsatzes ergibt sich aus Planvergütung und Plan-

Übersicht: Gewichtung der variablen Vergütung (STI) im Verhältnis zur fixen Vergütung:

Funktion in der Konzernleitung	Variable Vergütung (STI) im Verhältnis zur fixen Vergütung			Anteil Komponente «finanzieller Erfolg» an der variablen Vergütung (STI)	Anteil Komponente «individuelle Ziele» an der variablen Vergütung (STI)
	Min.	Plan	Max.[3]		
Group CEO	0%	ca. 75%	150%	75%	25%
Executive VP[1]	0%	ca. 50%	100%	75%	25%
Corporate VP[2]	0%	ca. 25%	50%	50%	50%

[1] Executive Vice President (EVP): operative Leitungsfunktion
[2] Corporate Vice President (CVP): zentrale Holding-Funktion (d. h. Corp. Finance, Corp. Marketing)
[3] Max. theoretischer Wert für Deckelung; keine geplante zu erreichende Messgrösse

EBIT. In einem zweiten Schritt wird die Qualität des Erfolges berücksichtigt, indem die resultierende Vergütungshöhe durch die Erreichung von finanziellen Leistungsparametern im Vergleich zu einem vordefinierten, für 3 Jahre festgelegten Benchmark erhöht/gemindert wird. Dieser Benchmark beinhaltet zwei Sichtweisen: einerseits die relative Positionierung verglichen zu Firmen mit solider Marktpositionierung und vergleichbarer Grösse innerhalb einer relevanten Branche (Material Handling in Europa/USA, Asien) und andererseits eigene ambitionierte finanzielle mittelfristige Leistungsziele.

Je nach strategischer Lage des Unternehmens oder Funktion der Mitglieder der Konzernleitung können einzelne Leistungsparameter für die Leistungsbeurteilung unterschiedlich gewichtet oder auch nicht berücksichtigt werden.

Die untenstehende Tabelle soll die Leistungsmessung illustrieren:

Übersicht Berechnung Komponente «finanzieller Erfolg» an der variablen Vergütung (STI)

	Leistungsparameter (Geschäftsjahr)	Bedeutung
Höhe des Erfolgs	**Operativer Gewinn** (x % EBIT)	Ertragskraft
Qualität des Erfolgs	**Operative Gewinnmarge** (EBIT %)	Profitabilität
	Umsatzwachstum (% zum VJ)	Marktstellung, Innovation
	Bruttomarge (% Umsatz)	Preisstärke, Beschaffungsstärke
	Kapitalrendite (ROIC)	Bewirtschaftung Umlauf-/Anlagevermögen

Komponente «individuelle Ziele» an der variablen Vergütung (STI):

Für die Komponente *individuelle Ziele* werden jährlich 3 bis maximal 5 individuelle und messbare Ziele mit gleicher oder verschiedener Gewichtung vereinbart. Diese Ziele müssen einen wichtigen Beitrag zum heutigen oder langfristigen Erfolg der Gruppe oder zu Teilen davon leisten. Dazu gehören auch Nachhaltigkeitsziele wie Reduktion der CO_2-Emissionen und weitere Ziele gemäss den ESG-Vorgaben (Environmental, Social, Governance). Die jährlichen Ziele gemäss der vom Verwaltungsrat zu verabschiedenden ESG-Nachhaltigkeitsvorgaben betragen ab dem Geschäftsjahr 2022 ca. 30 bis 50 Prozent der individuellen Ziele. Die ESG-Nachhaltigkeitsvorgaben basieren auf der an der Generalversammlung vom 13. Mai 2022 vorgestellten ESG-Roadmap.

Für die Konzernleitung legt der Verwaltungsrat Gesamtziele gegenüber dem CEO fest, welcher wiederum daraus abgeleitete individuelle Ziele mit den Mitgliedern der Konzernleitung vereinbart.

Die individuellen Ziele betreffen z. B.:
- die Entwicklung und Markteinführung neuer Produkte
- die Erschliessung neuer Märkte und Kundensegmente
- die erfolgreiche Integration einer Akquisition
- die Reduktion schädlicher Emissionen gemäss konkreter ESG-Zielvorgabe bzw. KPIs
- konkrete Mitarbeiterförderungsprogramme gemäss Zielvorgabe, die Qualifizierung und Weiterbildung im Rahmen einer langfristig orientierten Organisations- und Personalentwicklung umfassen.

Die Mehrjahresplan-Basis der variablen Vergütung (und nicht das jährliche Budget) motiviert die Konzernleitung, längerfristig zu denken, misst die relative kontinuierliche Verbesserung zu den Vorjahresperioden bzw. zum erwähnten über 3 Jahre festen Benchmark und verhindert kurzfristige Kostenkürzungen im Bereich Marktaufbau, Innovation und Nachhaltigkeit etc.

Der Vergütungsausschuss kann zugunsten eines Konzernleitungsmitglieds von der Vereinbarung für die variable Vergütung ausnahmsweise abweichen, wenn die fehlende Zielerreichung ausschliesslich auf externe Faktoren zurückzuführen ist. Im Berichtsjahr wurde nicht von der Vereinbarung abgewichen.

Langfristige Vergütungskomponente: Aktienbeteiligung (Long-Term Incentive, LTI)

Gemäss Art. 22bis (Gesamtvergütung des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung) der Statuten können der Konzernleitung Aktien mit mehrjährigen Sperrfristen als Teil der Gesamtvergütung zugeteilt werden.

Die Konzernleitung soll durch ihr Engagement und ihren Einfluss langfristig am Wertgewinn der Gruppe partizipieren und dabei auch das unternehmerische Risiko als Aktionär (und Eigenkapital-Miteigner) mittragen sowie sich mit den Werten von Interroll identifizieren.

Aktienplan für die Konzernleitung:
Der Aktienplan für die Konzernleitung wurde als langfristige Vergütungskomponente mit der Reorganisation der Konzernstruktur im Jahre 2011 eingeführt. Dabei erhalten die Konzernleitungsmitglieder eine Anzahl Aktien als langfristige Komponente der variablen Vergütung. Der dabei zu beziehende Anteil beträgt mindestens 20 Prozent und maximal 100 Prozent der variablen Vergütung. Der individuell zu beziehende Anteil muss von jedem Mitglied der Konzernleitung bis spätestens zum 15. Dezember des laufenden Geschäftsjahres festgelegt und gemeldet werden, ansonsten werden 20 Prozent zugeteilt. Diese Aktien sind für 4 Jahre gesperrt.

Zuteilungsmodalitäten:
Der für die Anzahl zugeteilter Aktien massgebende Umrechnungspreis ist der jeweilige Börsenkurs am 31.12. des abgelaufenen Geschäftsjahres abzüglich des für die Dauer der Sperrung steuerlich zulässigen Abzuges. Die Zuteilung erfolgt jeweils im ersten Quartal des neuen Geschäftsjahres nach Vorliegen der geprüften Ergebnisse des abgelaufenen Geschäftsjahres.

Gesamtvergütung für 2022 (geprüft)

Die Entschädigungen der Mitglieder der Konzernleitung werden in Übereinstimmung mit Art. 14 bis 16 der bundesrätlichen Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften vom 20. November 2013 (VegüV), 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, die per 28. August 2014 in Kraft getreten sind, wie folgt offengelegt:

Erläuterung zur Berechnungsmethode

Die Berechnungsmethode nach IFRS weicht in zwei Punkten von der Berechnung der Vergütungen und Beteiligungen des Verwaltungsrates und der Konzernleitung gemäss OR 663bis und OR 663c ab:

- Die Entschädigung für Geschäftsfahrzeuge erfolgt nach IFRS aufgrund der in der Jahresrechnung erfassten Aufwendungen inklusive der Abschreibungen/Leasingraten. Nach Obligationenrecht werden monatlich 0.9% des Anschaffungswerts der Fahrzeuge berechnet.
- Aktienbasierte Vergütungen werden nach IFRS am Tag der Zuteilung zum Marktwert ermittelt. Nach Obligationenrecht werden Aktien zum Steuerwert bewertet, der sich aus dem Marktwert ableitet.
- Infolge der eingeräumten Sperrfrist reduziert sich der Steuerwert gegenüber dem Marktwert, abhängig von der definierten Sperrfrist.
- Der Unterschied von CHF 0.130 Mio. (Vorjahr: CHF 0.255 Mio.) betraf Geschäftsfahrzeuge CHF 0.011 Mio. (Vorjahr: CHF 0.015 Mio.) sowie aktienbasierte Vergütungen CHF 0.119 Mio. (Vorjahr: CHF 0.240 Mio.).

Wertung der Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2022

Die Gesamtvergütung an die Konzernleitung lag im abgelaufenen Jahr aufgrund der erreichten finanziellen und individuellen Ziele mit CHF 3.72 Mio. unter derjenigen des Vorjahres (CHF 4.38 Mio.) und wesentlich tiefer als die an der Generalversammlung 2022 genehmigte maximale Gesamtvergütung von CHF 4.8 Mio.

	Vergütung (netto)		Aktienbasierte Entschädigung				
in Tausend CHF	Fix	Variabel[1]	Aktien[2]	Optionen	Vorsorgeleistungen[3]	Übrige Leistungen	**Total Vergütung**
CEO (höchster Betrag)							
2022	460	226	31	0	288	31	**1'036**
2021 (01–04)	354	158	160	0	287	22	**981**
2021 (05–12)	319	107	26	0	135	21	**608**
Übrige Konzernleitung							
2022	1'332	320	421	0	458	151	**2'682**
2021	1'458	358	431	0	412	129	**2'788**
Total Konzernleitung							
2022	**1'792**	**546**	**452**	**0**	**746**	**182**	**3'718**
2021	**2'131**	**623**	**617**	**0**	**834**	**172**	**4'377**

1) Die Differenz zwischen der im Vorjahr erfassten Rückstellung und den effektiv bezahlten Boni wird mit der vorgesehenen variablen Vergütung im Berichtsjahr verrechnet.
2) Im Berichtsjahr wurden insgesamt 189 eigene Aktien an leitende Mitarbeitende im Rahmen von Bonusplänen zugeteilt (Vorjahr: 326 eigene Aktien) mit einer Verkaufseinschränkung von null bis vier Jahren (ab Datum der Zuteilung). Die aktienbasierten Entschädigungen entsprechen dem Steuerwert.
3) Die Vorsorgeleistungen beinhalten die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV und den Pensionsplan. Durch die Inexistenz einer überobligatorischen Vorsorge in den USA wurde für Richard Keely im Jahr 2022 rückwirkend für den Zeitraum von 2007 bis 2021 USD 349'500, inklusive entsprechender Verzinsung, in einen Rabbi Trust einbezahlt. Der Beitrag von USD 15'000 für das Jahr 2022 ist in den ausgewiesenen Werten in der obenstehenden Tabelle enthalten.

Die Gesamtvergütung 2022 an die Konzernleitung lag aufgrund der kalkulierten Zielerreichung gemäss der beschriebenen Berechnungsmethodik bei 92 Prozent (Vorjahr 95%) der Plan-Gesamtvergütung. Lieferengpässe und ausserordentliche Rohmaterialpreiserhöhungen verhinderten die Erreichung bzw. das Übertreffen der Plan-Gesamtvergütung. Der Wert des Aktienanteils an der Gesamtvergütung 2022 betrug 16 Prozent (Vorjahr 19%).

Die variable Vergütung für die Konzernleitung lag bei 28 Prozent (Vorjahr 33%) der fixen Vergütung bei einem Planwert von 39 Prozent bzw. bei 22 Prozent (Vorjahr 25%) der Gesamtvergütung bei einem Planwert von 28 Prozent. Die variable Vergütung für die Konzernleitung lag somit unter dem Vorjahr und reflektiert die nicht vollumfängliche Erreichung der Planwerte. Insbesondere konnten die Bonusziele in Bezug auf Umsatz und Höhe des operativen Gewinnes (EBIT) nicht erreicht werden.

Ausblick auf die Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2023

Die der Generalversammlung vom 12. Mai 2023 zur Genehmigung vorgelegte maximal mögliche Gesamtvergütung 2023 beträgt CHF 4.8 Mio. (Vorjahr CHF 4.8 Mio.). Wie in den Vorjahren enthält die Gesamtvergütung eine Reserve für Unvorhergesehenes und Währungsschwankungen und geht von einem wesentlichen Übertreffen der gesetzten Ziele aus. Die effektiv ausbezahlte Gesamtvergütung ist in der Regel tiefer als das an der Generalversammlung genehmigte Maximum, da die Höhe der variablen Vergütung 2023 und deren Auszahlung sich nach den effektiv erreichten Zielen 2023 richtet. Die fixe Vergütung 2023 wurde bei fünf Konzernleitungsmitgliedern angepasst.

Übrige Vergütungen (geprüft) und weitere Informationen

Die Spesen- und Pensionskassenregelungen ergeben sich aus den jeweils anwendbaren lokalen Anstellungsbedingungen und den entsprechenden gesetzlichen und marktüblichen Gegebenheiten der betroffenen Länder, insbesondere Deutschlands, der USA, Chinas sowie der Schweiz, und entsprechen den Ausführungen von Art 22bis (Gesamtvergütung des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung) der Statuten. Ausserhalb der in der Tabelle dargestellten Gesamtvergütung der Konzernleitung werden nur effektive Reisespesen nach Vorlage der Belege und gemäss Spesenreglement an die Mitglieder der Konzernleitung entschädigt. Allfällige Pauschalspesen sind Teil der Vergütung und somit in der Tabelle der Gesamtvergütung enthalten.

In der Schweiz leistet das Konzernleitungsmitglied einen Drittel des Sparanteils der Pensionskasse, den Rest übernimmt der Arbeitgeber.

Den Konzernleitungsmitgliedern stehen ein Geschäftsauto und ein Mobiltelefon für geschäftliche und private Zwecke zur Verfügung oder es wird eine entsprechende monatliche Pauschale entrichtet. Die maximal zulässigen Wertlimiten für das Geschäftsauto sind intern geregelt. Das Geschäftsauto ist in der Gesamtvergütung unter «Übrige Leistungen» enthalten.

Es werden an die Mitglieder der Konzernleitung keine weiteren Sach- und Geldleistungen oder sonstigen Vergütungen wie z. B. Provisionen für die Übernahme oder Übertragung von Unternehmen oder Teilen davon entrichtet.

Abgangsentschädigungen an die Mitglieder der Konzernleitung sind unzulässig, wobei Vergütungen, die bis zur Beendigung der Vertragsverhältnisse geschuldet sind, nicht als Abgangsentschädigung gelten.

Die Kündigungsfristen für die Mitglieder der Konzernleitung betragen zwischen 6 und 9 Monate und entsprechen somit den Statuten Art. 23bis (Vergütungsausschuss).

Darlehen und Kredite (geprüft)

Die Bedingungen für allfällige Darlehen oder Kredite an die Mitglieder der Konzernleitung sind in den Statuten unter Art. 22bis (Gesamtvergütung des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung) geregelt.

Die Interroll Holding AG und ihre Tochtergesellschaften haben in beiden Berichtsjahren 2022 und 2021 keine Darlehen, Vorschüsse oder Kredite an die Mitglieder der Konzernleitung gewährt.

BERICHT DER REVISIONSSTELLE AN DIE GENERALVERSAMMLUNG DER INTERROLL HOLDING AG SANT'ANTONINO

Bericht zur Prüfung des Vergütungsberichts

Prüfungsurteil
Wir haben den Vergütungsbericht der INTERROLL 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 Tabellen auf den Seiten 26 bis 33 des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten im Vergütungsbericht (Seiten 26 bis 33) 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

Gerhard Siegrist
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor

Regina Spälti
Zugelassene Revisionsexpertin

Zürich, 16. März 2023

PricewaterhouseCoopers AG, Birchstrasse 160, Postfach, 8050 Zürich
Telefon: +41 58 792 44 00, www.pwc.ch

PricewaterhouseCoopers AG ist Mitglied eines globalen Netzwerks von rechtlich selbständigen und voneinander unabhängigen Gesellschaften.