VERGÜTUNGS-
BERICHT

GRUNDPRINZIPIEN DER VERGÜTUNG 26
VERGÜTUNG DES VERWALTUNGSRATES 27
VERGÜTUNG DER KONZERNLEITUNG 30
BERICHT DER REVISIONSSTELLE 36

Der Vergütungsbericht informiert über die Grundsätze der Vergütungspolitik, den Steuerungsprozess und die Vergütungen des Verwaltungsrates der Interroll Holding AG (im Weiteren Verwaltungsrat oder VR) und der Konzernleitung der Interroll Holding AG und ihrer Tochtergesellschaften (im Weiteren die Interroll Gruppe). Er entspricht den Art. 734 ff. des Schweizerischen Obligationenrechts (OR), 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. Der vorliegende Vergütungsbericht 2023 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 und im Einklang mit den vom Verwaltungsrat beschlossenen strategischen Zielen stehen. Das Vergütungssystem der Interroll Gruppe steht im Einklang mit der Unternehmensstrategie und ist darauf ausgerichtet, kurz- und langfristig erreichte Ziele angemessen und nachvollziehbar zu honorieren. Interroll soll die besten Personen seines Fachs und der Branche anziehen, (weiter) entwickeln und halten können.

Die Vergütungspolitik der Interroll Gruppe baut auf folgende Prinzipien:
- Die Vergütung des Verwaltungsrates umfasst ausschliesslich eine fixe Vergütung in bar. 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, ausgewogen und nachvollziehbar 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 Vergütungs- und Nominierungsausschuss 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.

In Übereinstimmung mit den Statuten der Interroll Holding AG besteht der Vergütungs- und Nominierungsausschuss aus zwei oder mehr Mitgliedern des Verwaltungsrates, welche von der GV je einzeln für eine Dauer bis zum Abschluss der nächsten GV gewählt werden.

Der Vergütungs- und Nominierungsausschuss 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

Für Angaben zu Anzahl und Teilnahme an regulär angesetzten Sitzungen des Vergütungs- und Nominierungsausschusses im Geschäftsjahr 2023 siehe Seite 19 des Corporate Governance Berichts 2023 der Interroll Gruppe.

Anlässlich der ordentlichen Generalversammlung der Interroll Holding AG vom 3. Mai 2024 legt der Verwaltungsrat die maximal mögliche Gesamtvergütung des Verwaltungsrates für die Periode bis zur Generalversammlung 2025 und die maximal mögliche Gesamtvergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2024 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 unter https://www.interroll.com/de/unternehmen/about-interroll/corporate-governance/ abrufbar.

Übersicht Kompetenzen Vergütungs- und Nominierungsausschuss, Verwaltungsrat und Generalversammlung

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

VERGÜTUNG DES VERWALTUNGSRATES

Vergütungsmodell und Festlegung der Vergütung

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

Mit den jährlich ausgerichteten Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates der Interroll Holding AG sind sämtliche Mandate seitens der Interroll Holding AG und der von ihr direkt oder indirekt kontrollierten Konzerngesellschaften abgegolten.

Der Verwaltungsrat bestimmt jährlich für die Dauer bis zur nächsten GV, unter Vorbehalt der Zustimmung durch die GV, die fixe Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates auf Basis von Art. 22bis (Gesamtvergütung des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung) der Statuten, und jederzeit auf Antrag des Vergütungs- und Nominierungausschusses. Sämtliche Sozialversicherungsbeiträge werden von der Interroll Holding AG übernommen.

Die Dauer der Verträge, die den Vergütungen von Mitgliedern des Verwaltungsrates zugrunde liegen, darf die Amtsdauer nicht überschreiten.

Die Mitglieder des Verwaltungsrat und deren nahestehende Personen besitzen keine Optionen zum Bezug von Aktien der Interroll Holding AG.

GESAMTVERGÜTUNG FÜR DIE AMTSPERIODE 2023 (GEPRÜFT)

Die Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates werden in Übereinstimmung mit OR 734a wie folgt offengelegt:

in Tausend CHF		Bar	Aktien/ Optionen	Vorsorge-leistungen*	Übrige Leistungen	Total Vergütung
Paul Zumbühl						
2023	P	340				**340**
2022	AP	692				**692**
Markus Asch						
2023	VP, VRC	150		25		**175**
2022	LD, VRC	135		22		**157**
Dr. Elena Cortona						
2023		100		16		**116**
2022		90		15		**105**
Stefano Mercorio						
2023	RC, AC	120		24		**144**
2022	RC, AC	110		22		**132**
Susanne Schreiber						
2023	VAC	110		18		**128**
2022	VAC	100		16		**116**
Ingo Specht**						
2023		100		16		**116**
2022		90		15		**105**
Total Verwaltungsrat						
2023		**920**		**99**		**1'019**
2022		**1'217**		**90**		**1'307**

AP: Aktiver Präsident des VR; P: Präsident des VR; LD: Lead Independent Director; VP: Vizepräsident des VR; VAC: Vorsitzende Prüfungsausschuss; AC: Prüfungsauschuss; VRC: Vorsitzender Vergütungs- und Nominierungsausschuss; RC: Vergütungs- und Nominierungsausschuss.

* Die Vorsorgeleistungen beinhalten die beidseitigen Beiträge an die AHV/IV.
** Ingo Specht erhält zusätzlich zur Vergütung als Verwaltungsrat eine Vergütung als Geschäftsführer der Interroll SA wie folgt:. 2023 (2022) Bar 321 (338), Vorsorgeleistungen 146 (150), Übrige Leistungen 8 (8), total 475 (496)

2022 = Amtsperiode von der GV 2022 bis GV 2023; 2023 = Amtsperiode von der GV 2023 bis GV 2024

Wertung der Gesamtvergütung für die Amtsperiode 2023

Die Gesamtvergütung von CHF 1'019'000 (Vorjahr CHF 1'307'000) des VR von der GV 2023 bis zur GV 2024 bewegt sich unter der an der Generalversammlung 2023 genehmigten Gesamtsumme von CHF 1'100'000. In der Amtsperiode 2023 (GV 2023 bis GV 2024) hat der Verwaltungsratspräsident sein Amt ohne die während dem auf 2 Jahre begrenzten Zeitraum (Amtsperiode GV 2021 bis GV 2023) zusätzlichen Aufgaben als «Active Chairman» ausgeführt, sodass sich sein Honorar auf ein reguläres Niveau von ca. der Hälfte reduziert hat. Nach 6 Jahren unveränderter Honorare erfolgte zudem für die übrigen Verwaltungsräte eine Erhöhung von insgesamt CHF 55'000.– p. a. (pro Mitglied eine Erhöhung des Honorars um CHF 10'000.– und für den Vizepräsident um CHF 15'000.–; plus Vorsorgeleistungen).

Ausblick auf die Gesamtvergütung für die Amtsperiode 2024

Anlässlich der Generalversammlung vom 3. Mai 2024 beantragt der Verwaltungsrat eine maximale Gesamtvergütung von CHF 1'100'000 für die Amtsperiode bis zur nächsten Generalversammlung 2025 (Vorjahr CHF 1'100'000). Die an der Generalversammlung vom 3. Mai 2024 beantragte maximale Gesamtvergütung für den VR bleibt im Vergleich zum Vorjahr somit unverändert.

Übrige Vergütungen (geprüft) und weitere Informationen

Es werden an die Mitglieder des VR 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 VR 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 VR keine pauschalen Entschädigungen für geschäftliche Auslagen.

Darlehen und Kredite (geprüft)

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

Die Konzerngesellschaften der Interroll Gruppe haben in den Berichtsjahren 2023 und 2022 weder Darlehen oder Kredite an die Mitglieder des VR gewährt noch waren solche per 31. Dezember 2023 ausstehend.

Vergütungen, Darlehen und Kredit an nahestehende Personen des Verwaltungsrates (geprüft)

Die Gesellschaften der Interroll Gruppe haben weder direkt noch indirekt nicht marktübliche Vergütungen an Personen ausgerichtet, die gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern des VR nahestehen, und es wurden diesen Personen in den Berichtsjahren 2023 und 2022 weder Darlehen oder Kredite gewährt noch waren solche per 31. Dezember 2023 ausstehend.

Tätigkeiten bei anderen Unternehmen (geprüft)

Die Anzahl der Tätigkeiten der Mitglieder des VR in anderen Unternehmen im Sinne von Art. 626 Abs. 2 Ziff. 1 OR während dem Geschäftsjahr 2023 werden nachfolgend offengelegt:

	Unternehmen	Gremium	Funktion
Paul Zumbühl	Schlatter Industries AG (börsenkotiert)	Verwaltungsrat	Präsident (bis 06.05.25)
	Mikron Holding AG (börsenkotiert)	Verwaltungsrat	Präsident
	Zumbühl Management AG	Verwaltungsrat	Verwaltungsratsmitglied
Markus Asch	Rittal International Stiftung & Co. KG und Rittal GmbH & Co. KG	Konzernleitung	Chief Executive Officer
	Condividi GmbH & Co. KG	Geschäftsführung	Geschäftsführer
	Valorata GmbH	Geschäftsführung	Geschäftsführer
Dr. Elena Cortona	Belimo Holding AG	Konzernleitung	Chief Technology Officer
	Innosuisse	Innovationsrat	Mitglied im Innovationsrat
Stefano Mercorio	Mercorio Maiocco Valentini & Partners	Partner	Gründungspartner
	Fondazione Italiana per la Ricerca in Reumatologia – FIRA ETS	Verwaltungsrat	Verwaltungsratsmitglied
Susanne Schreiber	Bär & Karrer AG	Verwaltungsrat	Präsidentin
Ingo Specht	TiTop Sagl	Geschäftsführung	Geschäftsführer

Die Bestimmungen gemäss Art. 24 (Externe Mandate) der Statuten werden eingehalten.

Beteiligungsrechte und Optionen auf solche Rechte des Verwaltungsrats

Per 31. Dezember 2023 halten die Mitglieder des Verwaltungsrat jeweils inklusive deren nahestehende Personen folgende Beteiligungsrechte an der Interroll Holding AG (diese Personen halten per 31. Dezember 2023 keine Optionen zum Bezug solcher Rechte):

	Aktien per 31.12		Stimmrechtsanteil in % per 31.12. (gerundet)	
	2023	2022	2023	2022
Paul Zumbühl Präsident	22'565	22'565	2.76	2.84
Markus Asch Mitglied	–	–	–	–
Dr. Elena Cortona Mitglied	15	15	0.00	0.00
Stefano Mercorio Mitglied	–	–	–	–
Susanne Schreiber Mitglied	15	15	0.00	0.00
Ingo Specht Mitglied	42'100	52'000	5.16	6.56
Total	**64'695**	**74'595**	**7.92**	**9.40**

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 Vergütung, bestehend aus einer 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 Gesamtvergütung der Konzernleitungsmitglieder und insbesondere die des CEO ist im Einklang mit dieser Zielsetzung.

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 Interroll Gruppe

Bei der Ausgestaltung und der Festlegung der Vergütung zieht die Interroll Gruppe fallweise externe Beratung heran. Bei Neubesetzungen in der Konzernleitung werden jeweils Marktvergleiche für Topmanagement-Positionen (Industrie) mit den jeweiligen Rekrutierungsberatern durchgeführt und zur Vergütungsfestsetzung zu Rate gezogen.

Zusätzlich werden regelmässig Vergleiche anhand von detaillierten Gehaltsstudien gemacht, z. B. Kienbaum- oder Mercer-Gehaltsstudie für Topmanager (Industrie). Der nächste Vergleich findet 2024 statt. Als Referenzgruppe dienen 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.

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 Stakeholder
Sozialversicherungsbeiträge und Nebenleistungen	Altersvorsorge, Versicherungen und geldwerte Vorteile	Schutz vor Risiken und Abdeckung von Geschäftsaufwendungen (Auto)

Bei der Festlegung der jährlichen Gesamtvergütung werden sämtliche Vergütungen seitens sämtlicher Konzerngesellschaften der Interroll Gruppe an die Mitglieder der Konzernleitung berücksichtigt. Die Gesamtvergütung ist unabhängig davon, ob damit globale oder lokale Tätigkeiten für eine oder mehrere Konzerngesellschaften der Interroll Gruppe 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 Vergütungs- und Nominierungsausschusses jährlich, seit 2015 vorbehältlich der Zustimmung durch die GV, die Gesamtvergütung der Konzernleitung fest. Die Gesamtvergütung des CEO wird vom Vergütungs- und Nominierungsausschuss erarbeitet. Die Gesamt-vergütungen der übrigen Mitglieder der Konzernlei-tung werden vom CEO erarbeitet und dem Vergütungs- und Nominierungsausschuss jährlich zur Genehmigung zu Händen des Verwaltungsrates vorge-legt. Anlässlich der GV der Interroll Holding AG vom 3. Mai 2024 legt der Verwaltungsrat die maximal mögliche Gesamtvergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2024 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

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 beträgt beim CEO bei Planerreichung ca. 60 Prozent der fixen Vergütung (mit einem Maximum von ca. 100 Prozent bzw. einem Minimum von 0 Prozent). Bei operativen Leitungsfunktionen und bei zentralen Holdingfunktionen beträgt der Planwert der variablen Vergütung ca. 30 Prozent der fixen Vergütung (mit einem Maximum von ca. 50 Prozent und einem Minimum von 0 Prozent). Das Maximum ist dabei eine theoretische Deckelung und keine geplante zu erreichende Messgrösse. Siehe dazu auch Seite 32 (Übersicht: Gewichtung der variablen Vergütung im Verhältnis zur fixen Vergütung).

Die Bemessungsgrundlagen der variablen Vergütung 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, bei den operativen Leitungsfunktionen und zentralen Holdingfunktionen ca. 70 Prozent.

Übersicht: Gewichtung der variablen Vergütung im Verhältnis zur fixen Vergütung:

Funktion in der Konzernleitung	Variable Vergütung im Verhältnis zur fixen Vergütung			Anteil Komponente «finanzieller Erfolg» an der variablen Vergütung	Anteil Komponente «individuelle Ziele» an der variablen Vergütung
	Min.	Plan	Max.[3]		
Group CEO	0%	ca. 60%	ca. 100%	ca. 70%	ca. 30%
Executive VP[1]	0%	ca. 30%	ca. 50%	ca. 70%	ca. 30%
Corporate VP[2]	0%	ca. 30%	ca. 50%	ca. 70%	ca. 30%

[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

Komponente «finanzieller Erfolg» an der variablen Vergütung:

Der finanzielle Unternehmenserfolg für die Berechnung der Komponente finanzieller Erfolg der vari-ablen Vergütung balanciert Höhe und Qualität des erreichten Erfolges aus. Hierzu wird zunächst die Höhe des erzielten operativen Gewinnes des Ge-schäftsjahres (EBIT) mit einem vordefinierten Pro-zentsatz multipliziert. Die Bestimmung der Höhe dieses Prozentsatzes ergibt sich aus Planvergütung und Plan-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 individuelle ambitionierte, längerfristige, finanzielle Leistungsziele.

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

Komponente «individuelle Ziele» an der variablen Vergütung:

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 Interroll 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 GV vom 13. Mai 2022 vorgestellten ESG-Roadmap.

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

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.

Der Vergütungs- und Nominierungsausschuss 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.

Variable Vergütung: Baranteil (Short-Term Incentive, STI) und 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 Interroll Gruppe partizipieren und dabei auch das unternehmerische Risiko als Aktionär (und Eigenkapital-Miteigner) mittragen sowie sich mit den Werten der Interroll Gruppe 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. Der nicht in Form von Aktien zugteilte Anteil der variablen Entschädigung wird als Baranteil entschädigt.

Zuteilungsmodalitäten:
Der für die Anzahl zugeteilter Aktien massgebende Umrechnungspreis ist der jeweilige Börsenkurs am 31.12. des abgelaufenen Geschäftsjahres (2023) 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 das Geschäftsjahr 2023 (geprüft)

Die Entschädigungen der Mitglieder der Konzernleitung werden in Übereinstimmung mit Art. 734 ff. des Obligationenrechts, 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 wie folgt offengelegt:

	Vergütung (netto)					
in Tausend CHF	Fix	Variabel: Bar (STI)[1]	Variabel: Aktien (LTI)[2/3]	Vorsorgeleistungen[4]	Übrige Leistungen	**Total Vergütung**
CEO (höchster Betrag)						
2023	474	126	77	280	31	**988**
2022	460	226	31	288	31	**1'036**
Übrige Konzernleitung						
2023	1'523	355	431	483	143	**2'935**
2022	1'332	320	421	458	151	**2'682**
Total Konzernleitung						
2023	**1'997**	**481**	**508**	**763**	**174**	**3'923**
2022	**1'792**	**546**	**452**	**746**	**182**	**3'718**

1) Die Differenz zwischen der im Vorjahr erfassten Rückstellung und den effektiv bezahlten Boni wird mit der vorgesehenen variablen Vergütung im Berichtsjahr verrechnet.
2) Für das Berichtsjahr wurden keine Optionen auf Beteiligungsrechte an der Interroll Holding AG an Mitglieder der Konzernleitung ausgegeben.
3) Für das Berichtsjahr wurden insgesamt 211 eigene Aktien an leitende Mitarbeitende im Rahmen von Bonusplänen zugeteilt (Vorjahr: 189 eigene Aktien) mit einer Verkaufseinschränkung von vier Jahren (ab Datum der Zuteilung). Die aktienbasierten Entschädigungen entsprechen dem Steuerwert.
4) Die Vorsorgeleistungen beinhalten die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV und den Pensionsplan.

Erläuterung zur Berechnungsmethode

Die Berechnungsmethode nach IFRS weicht in zwei Punkten von der Berechnung der Vergütungen und Beteiligungen des Verwaltungsrates und der Konzernleitung gemäss Obligationenrecht 734a ff. 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 0.153 Mio. (Vorjahr: CHF 0.130 Mio.) betraf Geschäftsfahrzeuge CHF 0.020 Mio. (Vorjahr: CHF 0.011 Mio.) sowie aktienbasierte Vergütungen CHF 0.133 Mio. (Vorjahr: CHF 0.119 Mio.).

Wertung der Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2023

Die Gesamtvergütung an die Konzernleitung lag im abgelaufenen Jahr aufgrund der erreichten finanziellen und individuellen Ziele mit CHF 3.92 Mio. über derjenigen des Vorjahres (CHF 3.72 Mio.) und tiefer als die an der Generalversammlung 2023 genehmigte maximale Gesamtvergütung von CHF 4.8 Mio.

Die Gesamtvergütung 2023 an die Konzernleitung lag aufgrund der kalkulierten Zielerreichung gemäss der beschriebenen Berechnungsmethodik bei 93 Prozent (Vorjahr 92%) der Plan-Gesamtvergütung. Verschobene Projekte und weniger Kundennachfrage aufgrund des wirtschaftlich schwierigen Umfeldes sowie das Destocking wichtiger Kunden verhinderten die Erreichung bzw. das Übertreffen der Plan-Gesamtvergütung. Der Wert des Aktienanteils an der Gesamtvergütung 2023 betrug 12 Prozent (Vorjahr 16%).

Die variable Vergütung für die Konzernleitung lag bei 31 Prozent (Vorjahr 28%) der fixen Vergütung bei einem Planwert von 40 Prozent. Verglichen mit der Gesamtvergütung lag sie bei 23 Prozent (Vorjahr 22%) bei einem Planwert von 29 Prozent. Die variable Vergütung für die Konzernleitung lag unter Vorjahr und unter Plan und reflektiert die nicht vollumfängliche Erreichung der Planwerte. Insbesondere konnten die Bonusziele in Bezug auf den Umsatz nicht erreicht werden.

Ausblick auf die Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2024

Der Generalversammlung vom 3. Mai 2024 wird eine maximal mögliche Gesamtvergütung von CHF 4.6 Mio. zur Genehmigung vorgeschlagen (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 erwähnte Reserve berücksichtigt auch allfällige zusätzliche Vergütungen im Zusammenhang mit Neuernennungen von Konzernleitungsmitgliedern nach dem 3. Mai 2024. Die Anwendung von Art. 12bis Ziff. 3 (Zusatzbetrag) der Statuten ist unbesehen davon vorbehalten. Die effektiv ausbezahlte Gesamtvergütung ist in der Regel tiefer als das an der Generalversammlung genehmigte Maximum, da die Höhe der variablen Vergütung 2024 und deren Auszahlung sich nach den effektiv erreichten Zielen 2024 richtet. Die fixe Vergütung 2024 wurde bei zwei 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 Art. 25 (Arbeits- und Mandatsverträge) der Statuten. Es bestehen keine befristeten Arbeitsverhältnisse mit Mitgliedern der Konzernleitung.

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 Konzerngesellschaften der Interroll Gruppe haben in den beiden Berichtsjahren 2023 und 2022 keine Darlehen, Vorschüsse oder Kredite an die Mitglieder der Konzernleitung gewährt.

Vergütungen, Darlehen und Kredit an nahestehende Personen der Konzernleitung (geprüft)

Die Konzerngesellschaften der Interroll Gruppe haben weder direkt noch indirekt nicht marktübliche Vergütungen an Personen ausgerichtet, die gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern der Konzernleitung nahestehen, und es wurden diesen Personen in den Berichtsjahren 2023 und 2022 weder Darlehen oder Kredite gewährt noch waren solche per 31. Dezember 2023 ausstehend.

Tätigkeiten bei anderen Unternehmen (geprüft)

Kein Mitglied der Konzernleitung hat in anderen Unternehmen eine Tätigkeit im Sinne von Art. 626 Abs. 2 Ziff. 1 OR.

Beteiligungsrechte und Optionen auf solche Rechte

Per 31. Dezember 2023 halten die Mitglieder der Konzernleitung jeweils inklusive deren nahestehende Personen folgende Beteiligungsrechte an der Interroll Holding AG (diese Personen halten per 31. Dezember 2023 keine Optionen zum Bezug solcher Rechte):

	Aktien per 31.12		Stimmrechtsanteil in % per 31.12. (gerundet)	
in Tausend CHF	2023	2022	2023	2022
Ingo Steinkrüger CEO	43	12	0.01	0.00
Heinz Hössli CFO	35	21	0.00	0.00
Maurizio Catino Executive Vice President Global Sales & Solutions	46	21	0.01	0.00
Jens Karolyi Senior Vice President Corporate Marketing & People Development	104	127	0.01	0.02
Richard Keely Executive Vice President America	95	170	0.01	0.02
Dr. Ben Xia Executive Vice President Asia-Pacific	883	809	0.11	0.10
Total	**1'206**	**1'160**	**0.15**	**0.15**

Bemerkung: Per 31.12.2022 hielt Herr Jens Strüwing 92 Aktien (per 30.09.2023 aus der Konzernleitung ausgeschieden).

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 2023 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben nach Art. 734a–734f OR in den als «geprüft» gekennzeichneten Tabellen auf den Seiten 25 bis 35 des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben nach Art. 734a–734f OR im Vergütungsbericht (Seiten 25 bis 35) dem schweizerischen Gesetz und den Statuten.

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 gemäss Art. 734a–734f OR 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 Prüfung 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, 14. März 2024

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.