

VERGÜTUNGS- BERICHT

| | |
|---------------------------------------|----|
| GRUNDPRINZIPIEN DER VERGÜTUNG | 60 |
| VERGÜTUNG DES VERWALTUNGSRATES | 61 |
| VERGÜTUNG DER KONZERNLEITUNG | 63 |
| BERICHT DER REVISIONSSTELLE | 68 |

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 2020 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 ihres 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 langfristigen 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 genannt) zur Genehmigung vor.

Der Vergütungsausschuss bereitet alle Vorschläge und Entscheidungsgrundlagen zur Vergütung des Verwaltungsrates und der Konzernleitung zu Händen des Verwaltungsrates gemäss Statuten Art. 23^{bis} (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 7. Mai 2021 legt der Verwaltungsrat die maximal mögliche Gesamtvergütung des Verwaltungsrates für die Periode bis zur Generalversammlung 2022 und die maximal mögliche Gesamtvergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2021 zur Genehmigung vor. Die Abstimmungsmodalitäten zur Genehmigung der Vergütungen des Verwaltungsrates und der Konzernleitung sind in den genehmigten Statuten vom 8. Mai 2015 (Art. 12^{bis} Vergütung des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung) enthalten.

Die Statuten sind auf www.interroll.com/de/investoren/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 überprüft 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 genehmigten Statuten vom 8. Mai 2015 (Art. 22^{bis} Gesamtvergütung des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung), des Vergütungsreglementes vom 15. März 2014 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 2020**(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 % |
|-----------------------------|--------|------------|---------------------|--------------------------|----------------------|--------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| Urs Tanner | | | | | | | | |
| 2020 | P, CC | 270 | | 35 | | 305 | 35 | 0.00 |
| 2019 | P, CC | 270 | | 35 | | 305 | – | 0.00 |
| Paolo Bottini | | | | | | | | |
| 2020 | VP, AC | 135 | | 22 | | 157 | 20 | 0.00 |
| 2019 | VP, AC | 135 | | 22 | | 157 | 20 | 0.00 |
| Philippe Dubois | | | | | | | | |
| 2020 | AC | 100 | 9 | 11 | | 120 | 205 | 0.03 |
| 2019 | AC | 100 | | 11 | | 111 | 100 | 0.01 |
| Elena Cortona | | | | | | | | |
| 2020 | | 90 | | 15 | | 105 | 15 | 0.00 |
| 2019 | | 90 | | 15 | | 105 | | 0.00 |
| Stefano Mercorio | | | | | | | | |
| 2020 | AC, CC | 100 | | 21 | | 121 | – | 0.00 |
| 2019 | CC | 100 | | 21 | | 121 | – | 0.00 |
| Ingo Specht | | | | | | | | |
| 2020 | | 90 | | 15 | | 105 | 56,417 | 7.20 |
| 2019 | | 90 | | 15 | | 105 | 62,045 | 7.91 |
| Total Verwaltungsrat | | | | | | | | |
| 2020 | | 785 | 9 | 119 | – | 913 | 56,692 | 7.23 |
| 2019 | | 785 | – | 119 | – | 904 | 62,165 | 7.93 |

P: Präsident des VR; AC: Audit Committee; VP: Vizepräsident des VR; CC: Vergütungsausschuss.

* Die Vorsorgeleistungen beinhalten die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV.

2019 = Amtsperiode von der GV 2018 bis GV 2019; 2020 = Amtsperiode von der GV 2019 bis GV 2020

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

Wertung der Gesamtvergütung für die Amtsperiode 2020

Die Vergütung von CHF 913,000 (Vorjahr CHF 904,000) des Verwaltungsrates von der GV 2019 bis zur GV 2020 verbleibt ungefähr auf dem Niveau der Voramtsperiode und bewegt sich deutlich unter der an der Generalversammlung 2020 genehmigten Gesamtsumme von CHF 1,200,000.

Ausblick auf die Gesamtvergütung für die Amtsperiode 2021

Anlässlich der Generalversammlung vom 7. Mai 2021 beantragt der Verwaltungsrat eine maximale Vergütung von CHF 1,550,000 für die Amtsperiode bis zur nächsten Generalversammlung 2022 (Vorjahr CHF 1,200,000). Wie im Vorjahr enthält die beantragte maximale Vergütung eine Reserve für Unvorhergesehenes. Die Erhöhung von CHF 350,000 ergibt sich aus zwei Gründen: Einerseits soll ein zusätzliches Mitglied des Verwaltungsrates an der GV 2021 gewählt

werden. Zudem soll der neue Verwaltungsratspräsident für 2 Jahre (Amtsperiode GV 2021 bis GV 2023) seine Rolle zusätzlich als «Active Chairman» ausüben und während dieser Zeit ein entsprechend erhöhtes Honorar erhalten. Seine Aufgaben sind im Corporate Governance Teil Seite 55 (Punkt 7. Kompetenzordnung) im Detail beschrieben. Alle anderen Honorare bleiben unverändert. Trotz verschiedener Neubesetzungen in Verwaltungsrat und Konzernleitung sowie der Erweiterung des Verwaltungsrates um ein Mitglied wird sich die an der Generalversammlung im Mai 2021 beantragte kumulierte maximale Vergütung von Verwaltungsrat und Konzernleitung zusammen um insgesamt CHF 350,000 reduzieren.

Übrige Vergütungen (geprüft) und weitere Informationen

Es werden an die Mitglieder des Verwaltungsrates keine weiteren Sach- und Geldleistungen oder sonstige 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 Reisekosten 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. 22^{bis} (Gesamtvergütung des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung) geregelt.

Die Interroll Holding AG und ihre Tochtergesellschaften haben in den Berichtsjahren 2020 und 2019 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 Vergütung (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 Gewinnmaximie-

rung 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 bis 2020 wurden anlässlich der Personalsuche in Europa und Amerika Marktvergleiche für Topmanagement-Positionen mit den jeweiligen Rekrutierungsberatern durchgeführt und zur Vergütungsfestsetzung zu Rate gezogen. Zusätzlich wurden Marktvergleiche anhand einer detaillierten Kienbaum- und einer Towers-Watson-Gehaltsstudie für Topmanager für die Jahre 2017 bis 2019 gemacht. Als Referenzgruppe dienten vor allem vergleichbare Unternehmen der verarbeitenden Industrie bzw. Produktion. Grundsätzlich wird sich bei solchen Vergleichen an einer Median-Positionierung orientiert und wo nötig werden 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 genehmigten Statuten vom 8. Mai 2015 (Art. 22^{bis} Gesamtvergütung

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) |

des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung), des Vergütungsreglements vom 15. März 2014 und auf Antrag des Vergütungsausschusses jährlich, ab 2015 vorbehaltlich 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 7. Mai 2021 legt der Verwaltungsrat die maximal mögliche Gesamtvergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2021 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 Verantwortungsbereichs erfolgen.

Variable Vergütung (Short-Term Incentive, STI)

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

Die variable Vergütung (STI) an der fixen Vergütung beträgt beim CEO 75 % bei Planerreichung (mit einem Maximum von 150 % bzw. einem Minimum von 0 %). Bei operativen Leitungsfunktionen beträgt der Planwert 50 % (mit einem Maximum von 100 % und einem Minimum von 0 %). Bei zentralen Holdingfunktionen beträgt schliesslich der Planwert der variablen Vergütung 25 % an der fixen Vergütung (bei einem Maximum von 50 % und einem Minimum von 0 %). 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 (des Unternehmens 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 in der Regel 100 %, bei operativen Leitungsfunktionen mindestens 75 % und bei zentralen Holdingfunktionen mindestens 50 % 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 finanziellen Erfolgs. Hierzu wird zunächst die Höhe des erzielten operativen Gewinns des Geschäftsjahres (EBITDA) mit einem vordefinierten Prozentsatz multipliziert. Die Bestimmung der Höhe dieses Prozentsatzes ergibt sich aus Planvergütung und Plan-EBITDA. In einem zweiten Schritt wird die Qualität des Erfolgs 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), 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 Tabelle auf Seite 65 soll die Leistungsmessung illustrieren:

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 % | 100 % | 0 % |
| 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

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

| | Leistungsparameter (Geschäftsjahr) | Bedeutung |
|-----------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------------|
| Höhe des Erfolgs | Operativer Gewinn (x % EBITDA) | Ertragskraft |
| Qualität des Erfolgs | Operative Gewinnmarge (EBITDA %) | 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.

Die individuellen Ziele betreffen z. B.:

- die Entwicklung und Markteinführung neuer Produkte
- Steigerungen des Marktanteils
- die Erschliessung neuer Märkte und Kundensegmente
- die erfolgreiche Integration einer Akquisition
- erfolgreiche strategische Projekte
- Lagerreduktionsziele etc.

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 und Innovation etc.

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

Langfristige Aktienbeteiligung (Long Term Incentive, LTI)

Gemäss Art. 22^{bis} (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 CEO:

Aufgrund dieser Zielsetzung wurde mit dem CEO Anfang 2005 ein langfristiger Aktienplan (LTI) vereinbart. Darunter erhält der CEO abhängig von der Entwicklung des Aktienkurses und 3 Finanzkenngrössen (Gewinn pro Aktie, operative Gewinnmarge (EBITDA in %) und Kapitalrendite (ROIC)) eine bestimmte Anzahl Aktien zugeteilt. Unterschreiten eine oder mehrere dieser 3 Finanzkenngrössen im Voraus festgelegte Zielschwellen, so reduziert sich die vereinbarte Anzahl zugeteilter Aktien gemäss einer zum Voraus festgelegten Formel. Überschreiten alle 3 Finanzkenngrössen die Zielschwellen, wird die zum Voraus definierte Anzahl Aktien zugeteilt, jedoch nur bis maximal zu einem Barwert von CHF 500,000 nach zulässigem steuerlichem Abzug. Die Aktien sind für mindestens 6 bis 8 Jahre gesperrt. Die Parameter des Aktienplans werden jeweils für 3 Jahre festgelegt und bleiben während dieser Zeit unverändert. Der Wert der definierten und gesperrten Anzahl Aktien entspricht ungefähr 20 % der Plan-Gesamtvergütung bei Vertragsabschluss des 3-jährigen Zyklus. Mit Austritt des heutigen CEO per 30. April 2021 endet dieser Aktienplan. Der Aktienplan des neuen CEO (Amtritt 1. Mai 2021) entspricht demjenigen der übrigen Konzernleitung.

Aktienplan übrige Konzernleitung:

Der Aktienplan für die übrige Konzernleitung wurde ebenfalls als langfristige Vergütungskomponente mit der Reorganisation der Konzernstruktur im Jahre 2011 eingeführt. Dabei erhalten die übrigen Konzernleitungsmitglieder mindestens 20 % und maximal 100 % der variablen Entlohnung in Aktien. Dieser Anteil muss von jedem Mitglied der übrigen Konzernleitung individuell bis spätestens zum 15. Dezember des laufenden Geschäftsjahres festgelegt und gemeldet werden, ansonsten werden 20 % zugeteilt. Diese Aktien sind für 4 Jahre gesperrt.

Zuteilungsmodalitäten:

Der für die Anzahl zugeteilter Interroll Aktien des CEO und der übrigen Konzernleitung massgebende Umrechnungspreis ist der jeweilige Börsenkurs am 31.12. des abgelaufenen Geschäftsjahres abzüglich des je nach Dauer der Sperrung steuerlich zulässigen Abzugs. Die Zuteilung erfolgt jeweils im ersten Quartal des neuen Geschäftsjahres nach Vorliegen der geprüften Ergebnisse des abgelaufenen Geschäftsjahres.

Gesamtvergütung für 2020 (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 663^{bis} und OR 663^c ab:

- Die Entschädigung für Geschäftsfahrzeuge erfolgt nach IFRS aufgrund der in der Jahresrechnung erfassten Aufwendungen inklusive der Abschreibungen/Leasingraten. Nach OR werden monatlich 0.8 % des Anschaffungswerts der Fahrzeuge berechnet.
- Aktienbasierte Vergütungen werden nach IFRS am Tag der Zuteilung zum Marktwert ermittelt. Nach OR 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 0.486 Mio. (Vorjahr: CHF 0.373 Mio.) betraf Geschäftsfahrzeuge CHF 0.025 Mio. (Vorjahr: CHF 0.033 Mio.) sowie aktienbasierte Vergütungen CHF 0.461 Mio. (Vorjahr: CHF 0.340 Mio.).

Wertung der Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2020

Die Gesamtvergütung an die Konzernleitung lag im abgelaufenen Jahr aufgrund der erreichten finanziellen und individuellen Ziele mit CHF 5.380 Mio. auf derjenigen des Vorjahres (CHF 5.379 Mio.) und wesentlich tiefer als die an der Generalversammlung 2020 genehmigte maximale Gesamtvergütung von CHF 5.9 Mio.

| in Tausend CHF | Vergütung (netto) | | Aktienbasierte Entschädigung | | Vorsorgeleistungen ³⁾ | Übrige Leistungen | Total Vergütung |
|------------------------------|-------------------|------------------------|------------------------------|----------|----------------------------------|-------------------|-----------------|
| | fix | variabel ¹⁾ | Aktien ²⁾ | Optionen | | | |
| CEO (höchster Betrag) | | | | | | | |
| 2020 | 703 | 917 | 435 | 0 | 573 | 44 | 2,672 |
| 2019 | 716 | 891 | 495 | 0 | 563 | 43 | 2,708 |
| Übrige Konzernleitung | | | | | | | |
| 2020 | 1,583 | 203 | 488 | 0 | 308 | 126 | 2,708 |
| 2019 | 1,503 | 62 | 594 | 0 | 385 | 127 | 2,671 |
| Total Konzernleitung | | | | | | | |
| 2020 | 2,286 | 1,120 | 923 | 0 | 881 | 170 | 5,380 |
| 2019 | 2,219 | 953 | 1,089 | 0 | 948 | 170 | 5,379 |

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 739 eigene Aktien an leitende Mitarbeiter im Rahmen von Bonusplänen zugeteilt (2019: 989 eigene Aktien) mit einer Verkaufseinschränkung von vier bis zehn Jahren (ab Datum der Zuteilung). Die aktienbasierten Entschädigungen entsprechen dem Steuerwert.
 3) Die Vorsorgeleistungen beinhalten die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV.

Das sehr anspruchsvolle Geschäftsjahr 2020 unter dem Einfluss der Covid-19-Krise konnte die Konzernleitung mit einem Rekordergebnis abschliessen und zudem die strategische Position der Interroll Gruppe weiter stärken.

Die Gesamtvergütung 2020 an die Konzernleitung lag aufgrund der kalkulierten Zielerreichung gemäss der beschriebenen Berechnungsmethodik bei 107 % (Vorjahr 107 %) der *Plan-Gesamtvergütung*.

Die variable Vergütung für die Konzernleitung lag bei 59 % (Vorjahr 57 %) der fixen Vergütung bei einem Planwert von 49 % bzw. bei 34 % (Vorjahr 32 %) der Gesamtvergütung bei einem Planwert von 30 %.

Ausblick auf die Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2021

Die der Generalversammlung vom 7. Mai 2021 zur Genehmigung vorgelegte maximal mögliche Gesamtvergütung 2021 sinkt im Vergleich zum Vorjahr (CHF 5.9 Mio.) auf CHF 5.2 Mio. Grund dafür ist vor allem der CEO-Wechsel. Wie in den Vorjahren enthält sie 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 2021 und deren Auszahlung sich nach den effektiv erreichten Zielen 2021 richtet. Die fixe Vergütung 2021 wurde bei keinem übrigen Mitglied der Konzernleitung 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 22^{bis} (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 sonstige 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. 23^{bis} (Vergütungsausschuss).

Darlehen und Kredite (geprüft)

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

Die Interroll Holding AG und ihre Tochtergesellschaften haben in beiden Berichtsjahren 2020 und 2019 keine Darlehen, Vorschüsse oder Kredite an die Mitglieder der Konzernleitung gewährt.