

VERGÜTUNGS- BERICHT

GRUNDPRINZIPIEN DER VERGÜTUNG	54
VERGÜTUNG DES VERWALTUNGSRATS	55
VERGÜTUNG DER KONZERNLEITUNG	57
BERICHT DER REVISIONSSTELLE	62

Der Vergütungsbericht informiert über die Grundsätze der Vergütungspolitik, den Steuerungsprozess und die Vergütungen des Verwaltungsrats 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 2017 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 Verwaltungsrats 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 einen stabilen und vernünftigen Rahmen zur Vermeidung übertriebener Schwankungen schaffen. 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.
- Die Vergütung soll zudem eine angemessene und wettbewerbsfähige Honorierung auf Basis der Funktion und der individuellen Leistung gewährleisten.
- 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 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 Verwaltungsrats
- 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 4. Mai 2018 legt der Verwaltungsrat die maximal mögliche Gesamtvergütung des Verwaltungsrates für die Periode bis zur Generalversammlung 2019 und die maximal mögliche Gesamtvergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2018 zur Genehmigung vor. Die Abstimmungsmodalitäten zur Genehmigung der Vergütungen des Verwaltungsrates und der Konzernleitung sind in den genehmigten Statuten vom 8. Mai 2015 (Art. 12bis Vergütung des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung) enthalten. Die Statuten sind auf www.interroll.com/de/investoren/corporate-governance/statuten 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 Verwaltungsrats	Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat	Generalversammlung (verbindliche Abstimmung)
Individuelle Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats	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 VERWALTUNGSRATS

Vergütungsmodell und Festlegung der Vergütung

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten ausschliesslich eine fixe, aufgabenbezogene Vergütung in bar und ohne variable Komponente. Damit stellt Interroll die Unabhängigkeit des Verwaltungsrats bei der Aufsicht über die Konzernleitung sicher. Die Vergütung erfolgt nach Massgabe der Beanspruchung und Verantwortung des Verwaltungsrates. Sie berücksichtigt die Marktgegebenheiten und basiert auf Vergleichswerten anderer international tätiger, börsenkotierter mittelgrosser Schweizer Industrieunternehmen.

Massgebend für die Bestimmung der jährlichen Vergütung sind sämtliche seitens der Interroll Holding AG und der von ihr direkt oder indirekt kontrollierten Konzerngesellschaften an die Mitglieder des Verwaltungsrates der Interroll Holding AG geleisteten Vergütungen.

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 genehmigten Statuten vom 8. Mai 2015 (Art. 22bis Gesamtvergütung des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung), des Vergütungsreglementes vom 15. März 2014 und auf Antrag des Vergütungsausschusses. Ausserordentliche Bemühungen ausserhalb der normalen Verwaltungsratsstätigkeit können zusätzlich vergütet werden. 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 2017 (geprüft)

Die Entschädigungen der Mitglieder des Verwaltungsrats (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- rechtsanteil in %
Urs Tanner								
2017	P, CC**	210		26		236		0,00
2016	VP	150		17		167		0,00
Paolo Bottini								
2017	AC	80		13		93	20	0,00
2016	AC	60		10		70	20	0,00
Philippe Dubois								
2017	AC	80		8		88	100	0,01
2016	AC	60		6		66	100	0,01
Horst Wildemann								
2017	VP, CC**	105		12		117	633	0,08
2016	CC	75		7		82	820	0,10
Stefano Mercorio								
2017		70		14		84		0,00
2016		60		12		72		0,00
Ingo Specht								
2017		70		12		82	69.745	8,55
2016		60		10		70	76.135	9,55
Total Verwaltungsrat								
2017		615		85		700	70.498	8,64
2016		465		62		527	77.075	9,67

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

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

** Am 13. Mai 2016 in diese neue Funktion gewählt

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

Wertung der Gesamtvergütung für die Amtsperiode 2017

Die Vergütung von CHF 700.000 (Vorjahr: CHF 527.000) des Verwaltungsrats von der GV 2017 bis zur GV 2018 enthält keine wesentlichen Sondereffekte und bewegt sich unter den an der Generalversammlung 2017 genehmigten CHF 800.000.

Ausblick auf die Gesamtvergütung für die Amtsperiode 2018

Anlässlich der Generalversammlung vom 4. Mai 2018 beantragt der Verwaltungsrat eine maximale Vergütung von CHF 800.000 für die Amtsperiode bis zur nächsten Generalversammlung 2019 (Vorjahr: CHF 800.000).

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 Über-

nahme 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. 22bis (Gesamtvergütung des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung) geregelt. Die Interroll Holding AG und ihre Tochtergesellschaften haben in den Berichtsjahren 2017 und 2016 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 Marktgegebenheiten des jeweiligen Landes orientiert. Die *Plan-Gesamtvergütung* besteht aus einer fixen Vergütung und einer variablen kurzfristigen 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 Gewinnmaximierung betreiben. Die Gesamtvergütungen der Konzernleitungsmitglieder und insbesondere die des CEO sind diesem Ziel entsprechend zusammengesetzt.

Die Gesamtvergütung wird nach folgenden Hauptkriterien festgelegt:

- globale Verantwortung der Funktion
- persönlicher und konkreter Leistungsbeitrag zur langfristigen strategischen Entwicklung der Gruppe
- fachliche und marktbezogene Erfahrung
- Komplexität des Aufgabenbereiches
- erreichte persönliche Resultate zugunsten der Gruppe.

Bei der Ausgestaltung und der Festlegung der Vergütung zieht die Interroll Gruppe zusätzlich externe Beratung heran. Im Rahmen der Reorganisation der Gruppe und der Neubesetzung der Konzernleitung in

den Jahren 2011–13 wurden anlässlich der Personalsuche in Europa, Amerika und Asien Marktvergleiche mit den jeweiligen Rekrutierungsberatern durchgeführt und zur Vergütungsfestsetzung zu Rate gezogen. Zusätzlich wurden Vergleiche anhand einer detaillierten und aktualisierten Kienbaum- und einer Towers Watson-Gehaltsstudie gemacht. Diese Vergleiche anhand beider Studien wurden jeweils in den Jahren 2016 und 2017 aktualisiert.

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

Der Verwaltungsrat legt auf Basis der genehmigten Statuten vom 8. Mai 2015 (Art. 22bis Gesamtvergütung des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung), des Vergütungsreglementes vom 15. März 2014 und auf Antrag des Vergütungsausschusses jährlich, 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 4. Mai 2018 legt der Verwaltungsrat die maximal mögliche Gesamtvergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2018 zur Genehmigung vor.

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
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)

Kurzfristig: Barkomponente fix und variabel **Langfristig:** Gesperrte Aktien

Fixe Vergütung

Der Teil «fixe Vergütung» an der Gesamtvergütung 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.

Kurzfristige Vergütungskomponente:

Variable Vergütung (Short Term Incentive, STI)

Gemäss Art. 22bis 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) beträgt beim CEO 75 % der fixen Vergütung bei Planerreichung (mit einem Maximum von 150 % und 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 % 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 Tabelle auf dieser Seite unten (Übersicht Gewichtung der variablen Vergütung [STI] an der 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.

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

Der finanzielle Unternehmenserfolg für die Berechnung der Komponente *finanzieller Erfolg* an der variablen Vergütung wird anhand von finanziellen Leistungsparametern mit einem vordefinierten, für 3 Jahre festen, Benchmark verglichen.

Die finanziellen Leistungsparameter sind:

- Operativer Gewinn (EBITDA)
- Operative Gewinnmarge (EBITDA in % des Umsatzes)
- Umsatzwachstum (Wachstum in % zum Vorjahr)
- Bruttomarge (in % des Umsatzes)
- Kapitalrendite (ROIC).

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. Als Basis für den Benchmark gelten einerseits 5 vergleichbare Firmen innerhalb unserer Branche (Material Handling), die eine herausragende Marktposition haben, und andererseits die Festlegung eigener ambitionierter finanzieller mittelfristiger Leistungsziele. Die Übersicht Berechnung Komponente *finanzieller Erfolg* der variablen Vergütung (STI) auf der nächsten Seite soll die Leistungsmessung illustrieren.

Die Gewichtung der Komponente *finanzieller Erfolg* für die variable Vergütung beträgt beim CEO in der Regel 100 %, bei operativen Leitungsfunktionen mindestens 75 % und bei zentralen Holdingfunktionen mindestens 50 % der variablen Vergütung (STI).

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 Holdingfunktion (Corp. Finance, Corp. Marketing)

³⁾ Max. theoretischer Wert für Deckelung, keine geplante zu erreichende Messgrösse

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

Leistungsparameter	Bedeutung	Var. Vergütung ³⁾ (Teil «finanzieller Erfolg»)
Operativer Gewinn (EBITDA)	Ertragskraft	in x % des EBITDA ¹⁾
Operative Gewinnmarge (EBITDA %)	Profitabilität	Leistungsfaktor ²⁾
Umsatzwachstum (% zum VJ)	Marktstellung, Innovation	Leistungsfaktor ²⁾
Bruttomarge (% Umsatz)	Preisstärke, Beschaffungsstärke	Leistungsfaktor ²⁾
Kapitalrendite (ROIC)	Bewirtschaftung, Umlauf- und Anlagevermögen	Leistungsfaktor ²⁾

¹⁾ in x % des EBITDA: die Bestimmung der Höhe x des Prozentsatzes ergibt sich aus *Plan-Vergütung* und *Plan-EBITDA*

²⁾ Leistungsfaktor: 1 entspricht Benchmark (gemäss Beschreibung auf Seite 58)
< 1 schlechter als Benchmark (min. 0)
> 1 besser als Benchmark (max. 1,25)

³⁾ variable Vergütung: der Teil «*finanzieller Erfolg*» ergibt sich aus dem Prozentsatz x multipliziert mit dem erreichten EBITDA Geschäftsjahr, erhöht/gemindert durch die Leistungsfaktoren.

Komponente «individuelle Ziele» 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
- die Steigerung 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 in den Bereichen Marktaufbau, Innovation etc.

Der Vergütungsausschuss kann zugunsten eines Konzernleitungsmitgliedes 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 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 CEO:

Aufgrund dieser Zielsetzung wurde mit dem CEO Anfang 2005 ein langfristiger Aktienplan (LTI) vereinbart. Als langfristige Vergütungskomponente erhält der CEO demnach eine Anzahl Aktien, die (seit 2014) abhängig ist von der Entwicklung des Aktienkurses und der Überschreitung der im Voraus bestimmten minimalen Zielschwellen für Gewinn pro Aktie, operative Gewinnmarge (EBITDA in %) und Kapitalrendite (ROIC). Unterschreiten eine oder mehrere dieser 3 Finanzkenngrössen die Zielschwelle, so reduziert sich die vereinbarte Anzahl zugeteilter Aktien gemäss einer im Voraus festgelegten Formel. Überschreiten alle 3 Leistungskenngrössen die Zielschwellen, wird die im Voraus definierte Anzahl Aktien zugeteilt, jedoch nur bis maximal zu einem Barwert von CHF 500.000 nach zulässigen steuerlichem Abzug. Die Aktien sind für 6 bis 8 Jahre gesperrt. Der Aktienplan mit oben erwähnten Werten wird jeweils für 3 Jahre abgeschlossen und bleibt während dieser Zeit unverändert. Der Wert der definierten und gesperrten Anzahl Aktien entspricht ungefähr 20% der *Plan-Gesamtvergütung* bei Vertragsabschluss des 3-jährigen Zyklus.

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 diese Konzernleitungsmitglieder eine Anzahl Aktien als langfristige Komponente der variablen Vergütung. Der dabei zu beziehende Anteil beträgt mindestens 20% und maximal 100% der variablen Entlohnung. Der individuell zu beziehende Anteil muss von jedem Mitglied der übrigen Konzernleitung 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 Abzuges. Die Zuteilung erfolgt jeweils im ersten Quartal des neuen Geschäftsjahres nach Vorliegen der Ergebnisse des abgelaufenen Geschäftsjahres.

Gesamtvergütung für 2017 (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:

in Tausend CHF	Vergütung (netto)		Aktienbasierte Entschädigung		Vorsorgeleistungen ³⁾	Übrige Leistungen	Sonderentschädigung ⁴⁾	Total Vergütung
	fix	variabel ¹⁾	Aktien ²⁾	Optionen				
CEO (höchster Betrag)								
2017	711	854	499	0	572	43		2.679
2016	656	881	497	0	560	44	627	3.265
Übrige Konzernleitung								
2017	1.452	227	525	0	327	116		2.647
2016	1.377	419	311	0	277	118		2.502
Total Konzernleitung								
2017	2.163	1.081	1.024	0	899	159	0	5.326
2016	2.033	1.301	807	0	838	161	627	5.767

- 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 2010 eigene Aktien (davon 700 Aktien für Vergütung 2016) an leitende Mitarbeiter im Rahmen von Bonusplänen zugeteilt (2016: 1589), wovon 2010 Aktien (2016: 1589 Aktien) einer Verkaufseinschränkung von vier bis acht Jahren (ab Datum der Zuteilung) unterliegen. Die aktienbasierten Entschädigungen entsprechen dem Steuerwert.
- 3) Die Vorsorgeleistungen beinhalten die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV.
- 4) 700 Interroll Aktien, 5 Jahre gesperrt (Steuerwert). Erklärung siehe unter «Wertung der Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2016» (Seite 59) im Geschäftsbericht 2016.

Erläuterung zur Berechnungsmethode

Die Berechnungsmethode nach IFRS weicht in zwei Punkten von der Berechnung der Vergütungen und Beteiligungen des Verwaltungsrats 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 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 0,484 Mio. (Vorjahr: CHF 0,641 Mio.) betraf Geschäftsfahrzeuge (CHF 0,049 Mio., Vorjahr: CHF 0,058 Mio.) sowie aktienbasierte Vergütungen (CHF 0,434 Mio., Vorjahr: CHF 0,583 Mio.).

Wertung der Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2017

Die Gesamtvergütung an die Konzernleitung lag im abgelaufenen Jahr aufgrund der erreichten finanziellen und individuellen Ziele mit CHF 5,3 Mio. wesentlich unter der des Vorjahres (CHF 5,8 Mio.) und somit auch wesentlich tiefer als die an der Generalversammlung 2017 genehmigte maximale Gesamtvergütung von CHF 5,9 Mio.

Die Gesamtvergütung 2017 an die Konzernleitung lag aufgrund der kalkulierten Zielerreichung gemäss der beschriebenen Berechnungsmethodik bei 109 % (Vorjahr: 130 %) der *Plan-Gesamtvergütung*. Die variable Vergütung für die Konzernleitung lag bei 64 % (Vorjahr: 66 %) der fixen Vergütung bei einem Planwert von 51 % bzw. bei 35 % (Vorjahr: 31 %) der Gesamtvergütung bei einem Planwert von 31 %.

Ausblick auf die Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2018

Die effektive Höhe der variablen Vergütung 2018 und deren Auszahlung richten sich nach den effektiv erreichten Zielen 2018. Die fixe Vergütung 2018 wurde bei zwei Konzernleitungsmitgliedern angepasst. Die der Generalversammlung vom 4. Mai 2018 zur Genehmigung vorgelegte maximal mögliche Gesamtvergütung 2018 von CHF 5,9 Mio. (Vorjahr: CHF 5,9 Mio.) geht von einem wesentlichen Übertreffen der gesetzten Ziele aus und enthält eine Reserve für Währungsschwankungen. Die effektiv ausbezahlte Gesamtvergütung richtet sich nach der in diesem Bericht beschriebenen Berechnungsmethodik und ist in der

Regel tiefer als das an der Generalversammlung genehmigte Maximum.

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 ein Konzernleitungsmitglied einen Viertel bis zu einem 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 3 und 6 Monaten, für den CEO sind es 12 Monate. Somit entsprechen sie 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. 22bis (Gesamtvergütung des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung) geregelt. Die Interroll Holding AG und ihre Konzerngesellschaften haben in beiden Berichtsjahren 2017 und 2016 keine Darlehen, Vorschüsse oder Kredite an die Mitglieder der Konzernleitung gewährt.



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

Wir haben den Vergütungsbericht der Interroll Holding AG für das am 31. Dezember 2017 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14 bis 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den mit «geprüft» gekennzeichneten Abschnitten und Tabellen auf den Seiten 56, 60 und 61 des Vergütungsberichts.

Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum beigefügten Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV entspricht.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14 bis 16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht ein. Diese Prüfung umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Bewertungsmethoden von Vergütungselementen sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Interroll Holding AG für das am 31. Dezember 2017 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

Two handwritten signatures in black ink. The first signature on the left is 'P. Balkanyi' and the second signature on the right is 'N. Bertschinger'.

Patrick Balkanyi
Revisionsexperte
Leitender Revisor

Nicole Bertschinger
Revisionsexpertin