

Vergütungsbericht

1 Einleitung	96
2 Governance und Prozesse zur Vergütung	97
3 Vergütungsprinzipien	99
4 Vergütung der Konzernleitung	100
5 Vergütung des Verwaltungsrats	105
6 Darlehen und Kredite	108
7 Aktienbeteiligungen	108
Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts	109

Vergütungsbericht

Im Vergütungsbericht berichtet SCHMOLZ + BICKENBACH separat über die Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung (Geschäftsleitung im Sinne der VegüV). Der Vergütungsbericht enthält die relevanten Erläuterungen, um eine transparente und verständliche Offenlegung sicherzustellen.

1 Einleitung

1.1 Vorwort

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Die SCHMOLZ+BICKENBACH Gruppe ist stets bestrebt, für den nachhaltigen Erfolg des Unternehmens die besten Fach- und Führungskräfte zu gewinnen, zu motivieren, ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln und sie an das Unternehmen zu binden. Die Vergütungspolitik der SCHMOLZ+BICKENBACH Gruppe ist ein integraler Bestandteil ihrer Personalstrategie und so gestaltet, dass alle Mitarbeitenden dazu motiviert werden, das Unternehmen in die Lage zu versetzen, erfolgreicher als seine Mitbewerber zu sein und einen langfristigen Mehrwert für seine Aktionäre zu generieren.

Dieses Bestreben hat sich 2018 auch im wirtschaftlichen Ergebnis widerspiegelt. Im Vergleich zum Vorjahr konnte SCHMOLZ+BICKENBACH in 2018 das bereinigte EBITDA um 6,3% steigern. Damit wurde die im März mit Veröffentlichung des Jahresergebnisses 2017 kommunizierte Zielsetzung übertroffen. Dies war einer hohen Kostendisziplin, einem guten Marktumfeld und dem hohen Engagement seiner Mitarbeitenden geschuldet. Dieser Erfolg spiegelt sich auch in der variablen Vergütung wider.

Der vorliegende Vergütungsbericht informiert über die Vergütungsgrundsätze des Verwaltungsrats und der Konzernleitung. Darüber hinaus beschreibt er die Aufgaben des Vergütungsausschusses, den Prozess der Festlegung der Vergütungen- und enthält Angaben zu den Vergütungen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung im Geschäftsjahr 2018. Er wird der ordentlichen Generalversammlung 2019 zur Konsultativabstimmung vorgelegt. Der Bericht richtet sich nach den entsprechenden Bestimmungen des schweizerischen Obligationenrechts (OR), den Grundsätzen der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV), der Corporate-Governance-Richtlinie von SIX Swiss Exchange sowie dem Swiss Code of Best Practice von economiesuisse.

Freundliche Grüsse



Edwin Eichler | Vorsitzender des Vergütungsausschusses

1.2 Statutarische Abstimmungsgrundsätze zur Vergütung

Die Statuten beinhalten Regelungen zur erfolgsabhängigen Vergütung von Verwaltungsrat, Konzernleitung und eines allfälligen Beirats (Art. 16b Ziff. 2), zur Zuteilung von Aktien, Wandel- und Optionsrechten (Art. 16b Ziff. 2–4), Krediten, Darlehen und Vorsorgeleistungen (Art. 16c), Regelungen zur Abstimmung der Vergütungen durch die Generalversammlung und zum verwendbaren Zusatzbetrag für die Vergütung der Konzernleitung, soweit ein genehmigter Gesamtbetrag nicht ausreicht (Art. 16e).

Die vollständigen Regelungen sind auf unserer Website unter «Konzern/Corporate Governance» zu finden: <https://www.schmolz-bickenbach.com/konzern/corporate-governance/>

Gemäss Statuten genehmigt die Generalversammlung jährlich auf Antrag des Verwaltungsrats gesondert und bindend die maximalen Gesamtbeträge der Vergütungen (i) des Verwaltungsrats und eines etwaigen Beirats für die Dauer bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung und (ii) der Konzernleitung für das auf die ordentliche Generalversammlung folgende Geschäftsjahr.

Soweit ein genehmigter maximaler Gesamtbetrag für die Vergütung der Konzernleitung nicht ausreicht, um etwaige nach dem Beschluss der Generalversammlung ernannte Mitglieder bis zum Beginn der nächsten Genehmigungsperiode zu entschädigen, steht der Gesellschaft gemäss Statuten pro Person ein Zusatzbetrag im Umfang von maximal 40% der vorab genehmigten maximalen Gesamtvergütung der Konzernleitung für die jeweilige Genehmigungsperiode zur Verfügung. Die Generalversammlung stimmt nicht über den verwendeten Zusatzbetrag ab.

Zusätzlich zur Genehmigung kann die Generalversammlung jährlich auf Antrag des Verwaltungsrats gesondert und bindend eine Erhöhung der genehmigten Beträge für die Vergütungen des Verwaltungsrats, der Konzernleitung und eines etwaigen Beirats für die an der betreffenden Generalversammlung laufende Genehmigungsperiode bzw. die vorangegangene Genehmigungsperiode beschliessen. Der Verwaltungsrat ist berechtigt, aus den genehmigten Gesamtbeträgen bzw. den Zusatzbeträgen alle Arten von Vergütungen auszurichten.

Der Verwaltungsrat kann die Generalversammlung konsultativ über den Vergütungsbericht des vorangegangenen Geschäftsjahres abstimmen lassen.

2 Governance und Prozesse zur Vergütung

2.1 Organisation und Aufgaben des Vergütungsausschusses

Der Vergütungsausschuss ist die erste Instanz, wenn es um die Aufbereitung der notwendigen Informationen für einen Vorschlag der Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung zuhanden des Gesamtverwaltungsrats geht. Die Hauptaufgabe des Vergütungsausschusses besteht darin, die Organisation, Qualifikation, Leistung und Vergütung der Konzernleitung und des Verwaltungsrats zu überwachen, um eine gerechte, angemessene und wettbewerbsfähige Vergütung zu gewährleisten, die mit den strategischen Zielen der SCHMOLZ+BICKENBACH Gruppe im Einklang steht. Der Vergütungsausschuss besteht aus drei Mitgliedern des Verwaltungsrats. Vorsitzender des Vergütungsausschusses war im Berichtszeitraum Edwin Eichler (seit der ordentlichen Generalversammlung 2016). Reguläre Mitglieder waren Marco Musetti (seit der ordentlichen Generalversammlung 2016), Isabel Corinna Knauf (seit der ordentlichen Generalversammlung 2018) sowie Dr. Heinz Schumacher (bis zur ordentlichen Generalversammlung 2018).

Sämtliche Mitglieder des Vergütungsausschusses verfügen über die notwendige Erfahrung, kennen sich mit Entschädigungsmodellen aus und sind mit den Marktentwicklungen vertraut.

Der Vergütungsausschuss tagte im Geschäftsjahr 2018 viermal. Diese Sitzungen dauerten je rund eine Stunde. Vergütungsrelevante Themen wurden dem Verwaltungsrat umgehend zur Entscheidung vorgelegt.

Zum Zwecke der Organisation und Aufgabenunterstellung des Vergütungsausschusses wurden in den Statuten entsprechende Grundsätze verankert. Darüber hinaus hat der Verwaltungsrat ein Reglement erlassen, welches die Konstituierung und Aufgaben des Vergütungsausschusses im Detail beschreibt.

Die Hauptaufgaben des Vergütungsausschusses bestehen in der

- Erarbeitung von Vorschlägen für die Festlegung der allgemeinen Personalpolitik
- Festlegung der Grundsätze für die Auswahl von Kandidaten zur Zuwahl in den Verwaltungsrat bzw. für die Wiederwahl
- Festlegung von Kriterien für die Auswahl von Konzernleitungsmitgliedern
- Erarbeitung von Vorschlägen für die Ernennung der Mitglieder der Konzernleitung zuhanden des Verwaltungsrats der Gesellschaft
- Erarbeitung von Personalentwicklungs- und Nachfolgeplanungsprozessen für die Konzernleitung zuhanden des Verwaltungsrats der Gesellschaft
- Vorbereitung der Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats der Gesellschaft, der Ausschüsse und der Konzernleitung sowie Ausarbeiten eines Beschlussvorschlags betreffend dieser Vergütung zuhanden des Verwaltungsrats der Gesellschaft. Die Generalversammlung entscheidet über die Genehmigung des Beschlusses des Verwaltungsrats
- Vorbereitung der Beschlussfassung des Verwaltungsrats über die der Generalversammlung gemäss Art. 16e der Statuten zur Genehmigung zu unterbreitenden Gesamtvergütungen für den Verwaltungsrat, einschliesslich seiner Ausschüsse, und für die Konzernleitung
- Vorbereitung der Beschlussfassung des Verwaltungsrats über die konkrete Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrats der Gesellschaft, der Ausschüsse sowie der Konzernleitung in Übereinstimmung mit den vom Verwaltungsrat verabschiedeten Grundsätzen
- Vorbereitung des Vergütungsberichts
- Genehmigung etwaiger weiterer Mandate der Konzernleitung ausserhalb der SCHMOLZ+BICKENBACH Gruppe

2.2 Entscheidungsprozesse zur Festlegung der Vergütung

Der Vergütungsausschuss prüft regelmässig die Struktur und die Höhe der an die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung gezahlten Entschädigungen und spricht gegenüber dem gesamten Verwaltungsrat Empfehlungen für Änderungen aus, die dieser genehmigen kann. Dies schliesst insbesondere die Prüfung der Grundgehälter und Lohnnebenleistungen sowie für die Konzernleitung jene der leistungsbasierten kurzfristigen und langfristigen Vergütungen ein. Zu den weiteren Aufgaben des Vergütungsausschusses gehören die Steuerung des Leistungsbeurteilungsprozesses der einzelnen Mitglieder der Konzernleitung, die Erstellung von Nachfolgeplänen und die Unterbreitung von Rekrutierungsvorschlägen.

Die Mitglieder der Konzernleitung werden nicht an der Festlegung ihrer eigenen Vergütung beteiligt. Der Chief Executive Officer (CEO) wird jedoch in Bezug auf die für die anderen Konzernleitungsmitglieder vorgeschlagenen Vergütungen konsultiert.

Empfehlungen in Bezug auf die Vergütung des Verwaltungsrats müssen den unternehmensinternen Vorgaben entsprechen und von allen Verwaltungsratsmitgliedern genehmigt werden.

Der Vergütungsausschuss nimmt bei Bedarf die Dienste unabhängiger externer Berater in Anspruch.

In der folgenden Tabelle sind die Rollen des Vergütungsausschusses (VA), des Verwaltungsrats (VR) und bestimmter Mitglieder der Konzernleitung (CEO) bezüglich der Empfehlung und Genehmigung der Vergütungen der Konzernleitung und des Verwaltungsrats zusammengefasst:

Entscheidungen zu den Vergütungskomponenten	Vorschlag	Konsultation	Genehmigung¹⁾
Grundgehalt für die Konzernleitung	VA	CEO ²⁾	VR
Zielvergütung für kurzfristige Anreize für die Konzernleitung	VA	CEO ²⁾	VR
Zielvergütung für langfristige Anreize für die Konzernleitung	VA	CEO ²⁾	VR
Vergütung für den Verwaltungsrat	VA	–	VR ²⁾

Entscheidungen zu den Leistungszielen und Zielerreichungen	Vorschlag	Konsultation	Genehmigung¹⁾
Kurzfristige Anreize des CEO	VR-Präsident	–	VR
Kurzfristige Anreize der Konzernleitung (exkl. CEO)	VR-Präsident	CEO	VR
Langfristige Anreize der Konzernleitung (inkl. CEO)	VA	CEO ²⁾	VR

¹⁾ Innerhalb der durch die Generalversammlung genehmigten Gesamtbeträge der Vergütungen.

²⁾ Gemäss den allgemeinen Regeln für den Ausstand/die Enthaltung.

3 Vergütungsprinzipien

3.1 Vergütungsgrundsätze

Die Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung werden angemessen, wettbewerbsfähig und leistungsorientiert und in Übereinstimmung mit den strategischen Zielen sowie dem Erfolg der Unternehmensgruppe festgesetzt.

3.2 Vergütungselemente

Die Gesellschaft kann den Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung gemäss Statuten neben einer fixen auch eine erfolgsabhängige Vergütung entrichten. Deren Höhe richtet sich nach den vom Verwaltungsrat festgelegten qualitativen und quantitativen Zielvorgaben und Parametern. Die erfolgsabhängige Vergütung kann in bar oder durch Zuteilung von Beteiligungspapieren, Wandel- oder Optionsrechten oder anderen Rechten auf Beteiligungspapiere entrichtet werden.

Wie nachfolgend noch im Einzelnen ausgeführt wird, erhalten die Mitglieder der Konzernleitung neben der festen Vergütung eine erfolgsabhängige Vergütung, die zum Teil in Aktien ausgezahlt werden kann.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten ein festes Honorar, das zum Teil in bar und zum Teil in Aktien ausgezahlt wird.

4 Vergütung der Konzernleitung

4.1 Festlegung der Vergütung

Die Politik der SCHMOLZ+BICKENBACH Gruppe sieht eine Positionierung der Vergütung der Konzernleitung vor, die sich am Median vergleichbarer Unternehmen aus dem Swiss Market Index (SMIM non-FS) orientiert, wie z. B. Sulzer, OC Oerlikon etc. Die kurzfristigen beziehungsweise langfristigen Anreizsysteme sehen vor, dass die Mitglieder der Konzernleitung bei einem Übertreffen der jeweiligen Ziele entsprechend höher vergütet werden.

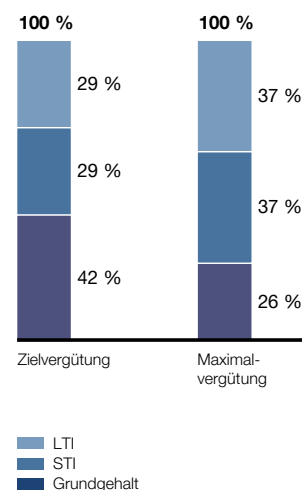
4.2 Einzelne Elemente der Vergütung

Die Gesamtvergütung der Konzernleitung besteht aus einer festen und einer leistungsbezogenen Komponente sowie Sozialleistungen. Die feste Komponente besteht aus dem Grundgehalt. Die leistungsbezogene Komponente setzt sich aus einem kurzfristigen Anreiz (Short-Term Incentive; STI) und einem langfristigen Anreiz (Long-Term Incentive; LTI) zusammen.

Die Grafik zeigt die generelle Zusammensetzung der Vergütung der Konzernleitung im Jahr 2018.

	Kurzfristiger Anreiz (STI)		Langfristiger Anreiz (LTI)	
Zweck	Anerkennung des kurzfristigen wirtschaftlichen Erfolgs		Anerkennung der nachhaltigen Wertsteigerung des Unternehmens	
Zuteilung	Jährlich		Jährlich	
Zufluss	Jährlich		Nach drei Jahren	
Messgrössen	Bereinigtes EBITDA, Operating Free Cash Flow, persönliche Ziele		Return on Capital Employed, Absolute Shareholder Return	
	CEO	CFO	CEO	CFO
Minimaler Anteil in % des Grundgehalts	37,5 %	30 %	37,5 %	30 %
Anteil in % des Grundgehalts bei Zielerreichung	75 %	60 %	75 %	60 %
Maximaler Anteil in % des Grundgehalts bei Übererfüllung der Ziele	150 %	120 %	150 %	120 %
Vergütung	bar	bar	Aktien und/oder bar	Aktien und/oder bar

Generelle Zusammensetzung der Vergütung der Konzernleitung im Jahr 2018 ¹⁾



¹⁾ Ohne Sachleistungen und Aufwendungen für Vorsorge

4.2.1 Grundgehalt

Die Höhe des Grundgehalts der Konzernleitungsmitglieder wird vom Vergütungsausschuss vorgeschlagen und vom Verwaltungsrat genehmigt. Das Grundgehalt reflektiert den Umfang und die Verantwortlichkeiten einer Funktion, die zu ihrer Ausübung erforderlichen Qualifikationen sowie die Erfahrungen und Kompetenzen des jeweiligen Stelleninhabers. In die Erwägung von Änderungen des Grundgehalts fliessen sowohl Vergleichsdaten (Marktdaten) als auch die Leistung des Einzelnen im abgelaufenen Geschäftsjahr ein.

4.2.2 Kurzfristiger Anreiz (STI)

Der Plan für die Anerkennung des kurzfristigen Erfolgs ist so gestaltet, dass die Konzernleitung von SCHMOLZ+BICKENBACH für das Erreichen jährlicher Leistungsmessgrössen belohnt wird, die spezifisch und quantifizierbar sind und eine Herausforderung darstellen. Die Leistungsmessgrössen der Konzernleitungsmitglieder bestehen aus finanziellen Zielen für die Gruppe (bereinigtes EBITDA und Operating Free Cash Flow; OFCF) und aus persönlichen Zielen.

Die Zusammensetzung der Ziele steht im Einklang mit dem Geschäftsmodell von SCHMOLZ+BICKENBACH und der Geschäftsstrategie der Gruppe.

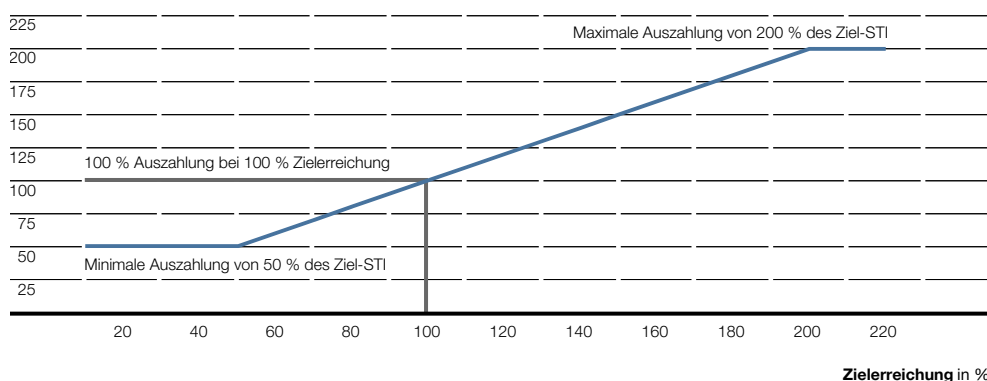
Sämtliche Leistungsziele wurden im Voraus festgelegt. Die Leistungsmessgrößen für 2018 und ihre jeweiligen Gewichtungen sind wie folgt:

Leistungsmessgröße	Gewichtung
Bereinigtes EBITDA	35 %
Operating Free Cash Flow	35 %
Persönliche Ziele	30 %

Die persönlichen Ziele der Konzernleitungsmitglieder betrafen u.a. die Konsolidierung und strategische Weiterentwicklung des Konzerns, die Integration von Ascometal sowie die Verbesserung der Finanz- und Kostensituation.

Die generellen Chancen der einzelnen Konzernleitungsmitglieder in Bezug auf den Short-Term Incentive Plan sind im folgenden Diagramm dargestellt. Der kurzfristige Anreiz der einzelnen Konzernleitungsmitglieder bei 100 % Zielerreichung beläuft sich für den CEO auf 75 % und für den CFO auf 60 % des Grundgehalts. Ein Verfehlen der Ziele kann dazu führen, dass die Zahlung geringer wird, wobei eine minimale Auszahlungsschwelle von 50 % festgelegt ist (entspricht für den CEO 37,5 % und für den CFO 30 % des Grundgehalts). Ein Übertreffen der Ziele kann zu einer höheren Zahlung bis zu 200 % des STI führen. Somit beläuft sich der maximale Wert des STI für den CEO auf 150 % und für den CFO auf 120 % des Grundgehalts.

Auszahlung in %



4.2.3 Langfristiger Anreiz (LTI)

Der Plan für die Anerkennung des langfristigen Erfolgs findet seit 2015 bei allen Konzernleitungsmitgliedern Anwendung. Der unter dem LTI zu erreichende Zielwert beträgt für den CEO 75 % und für den CFO 60 % des jährlichen Grundgehalts, wobei der konkrete Wert unter dem LTI nicht mehr als 200 % und nicht weniger als 50 % des Ziel-LTI beträgt (also für den CEO maximal 150 % und minimal 37,5 % des jährlichen Grundgehalts sowie für den CFO maximal 120 % und minimal 30 % des jährlichen Grundgehalts).

Der LTI basiert auf zwei verschiedenen Leistungsmessgrößen: Return on Capital Employed (ROCE) und Absolute Shareholder Return (ASR). Mit diesen Messgrößen schafft das Unternehmen langfristige Anreize für die Teilnehmer des LTI-Programms, die einer besseren Abstimmung der Geschäftsstrategie der SCHMOLZ + BICKENBACH Gruppe auf die Interessen der Kapitaleigner dienen.

Jede Leistungsmessgröße hat eine Schwelle sowie einen Ziel- und einen Höchstwert, die jeweils vom Verwaltungsrat festgelegt werden. Alle Werte sind definiert und dienen dazu, herausragende Leistungen zu honorieren.

Das Programm unterscheidet zwischen der einjährigen Vergütungsperiode (Compensation Period) und der dreijährigen Leistungsperiode (Performance Period), in der die beschriebenen Leistungsmessgrößen (ROCE, ASR) erreicht werden müssen. Die aktuelle Vergütungsperiode entspricht dem Geschäftsjahr 2018 und die dazugehörige Leistungsperiode den Geschäftsjahren 2018–2020.

Der Prozentwert der Zielerreichung setzt sich zusammen aus der Summe der jeweiligen prozentualen Zielerreichung der beiden Komponenten ROCE-Wachstum und Aktienkurs-Wachstum, jeweils multipliziert mit einem Faktor 0,5.

Für die Ermittlung gilt:

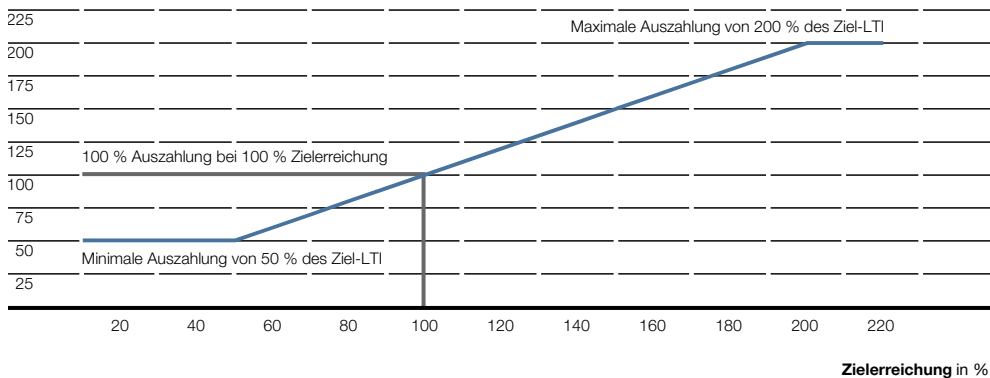
$$\text{ROCE-Wachstum} = \frac{3 \times \text{ROCE Jahr 1} + 2 \times \text{ROCE Jahr 2} + \text{ROCE Jahr 3}}{6}$$

und

$$\text{Aktienkurs-Wachstum (ASR)} = \frac{\text{Endwert Jahr 3} - \text{Anfangswert Jahr 1}}{\text{Anfangswert Jahr 1}} \times 100$$

Die im Rahmen des LTI zu entrichtende Vergütung ist während der dreijährigen Leistungsperiode eine Anwartschaft, deren Wert sich erst nach Ablauf der Leistungsperiode ergibt. Die zu entrichtende Vergütung kann nach Ermessen des Verwaltungsrats in Aktien der SCHMOLZ + BICKENBACH AG, in bar oder beidem erfolgen. Diese Entscheidung muss bis zum Tag der Auszahlung (Allocation Date) getroffen werden.

Während der dreijährigen Leistungsperiode haben die Personen weder Stimmrechte noch Ansprüche auf Dividenden aus den gegebenenfalls zu erhaltenden Aktien. Sobald Aktien final zugeteilt und übertragen wurden, stehen den Besitzern – vorbehaltlich interner Handelssperfristen – alle Rechte in Bezug auf diese Aktien zu.

**Auszahlung
in %**

Sollte der Anstellungsvertrag eines Konzernleitungsmitglieds vor Ende der Vergütungsperiode beendet werden, so hat das Konzernleitungsmitglied Anspruch auf eine Pro-Rata-Zuteilung der im Rahmen des LTI-Programms zu entrichtenden Vergütung. Diese Pro-Rata-Zuteilung wird berechnet auf Basis der Anzahl Tage vom Beginn der Vergütungsperiode bis und einschliesslich des Tages, an dem das Anstellungsverhältnis endet, dividiert durch die gesamte Anzahl der Tage der Vergütungsperiode. Ansprüche nach dem Ende des Anstellungsverhältnisses für den Rest der Vergütungsperiode sind ausdrücklich ausgeschlossen. Auch bei einer Pro-Rata-Zuteilung wird die Zielerreichung der beiden Messgrössen (ROCE und ASR) erst am Ende der Leistungsperiode festgestellt.

4.2.4 Vorsorgeleistungen

Die Konzernleitungsmitglieder sind für die Dauer ihrer Anstellung in eine Unfallversicherung einbezogen, welche bei Invalidität und im Todesfall entsprechende Leistungen gewährt, sowie bei der beruflichen Vorsorgeeinrichtung (Pensionskasse) der SCHMOLZ + BICKENBACH AG versichert. Im Falle vorübergehender Erkrankung, eines Unfalls oder sonstiger unverschuldeter Gründe einer Arbeitsverhinderung erhalten die Konzernleitungsmitglieder ihr Grundsalar für die Dauer von maximal zwölf Monaten, nicht jedoch über den Zeitpunkt der Beendigung ihres Vertrages hinaus. Im Übrigen sind die Konzernleitungsmitglieder in den Schutzbereich der bestehenden Konzernversicherungen (u.a. D&O, Industrie-Strafrechtsschutz, Reiseversicherung) einbezogen.

4.2.5 Sachleistungen

Die Gesellschaft stellt den Konzernleitungsmitgliedern für die Vertragsdauer ein Dienstfahrzeug zur dienstlichen und privaten Nutzung zur Verfügung. Die Kosten für die Anschaffung, den Betrieb, die Wartung und Pflege des Dienstfahrzeuges trägt die Gesellschaft. Die aus der privaten Nutzung entstehende Steuern und Sozialabgaben (Arbeitnehmeranteil) trägt das jeweilige Konzernleitungsmitglied. Weiterhin trägt die Gesellschaft Kosten einer etwaigen Gesundheitsuntersuchung. Die Sachleistungen sind in den Vergütungstabellen enthalten.

4.3 Mitglieder der Konzernleitung

Die Konzernleitung besteht gemäss dem am Bilanzstichtag geltenden Organisationsreglement aus dem Chief Executive Officer (CEO, Vorsitzender) und dem Chief Financial Officer (CFO).

Während des Geschäftsjahres bestand die Konzernleitung insgesamt aus folgenden Mitgliedern:

Name	Funktion	Zeitraum
Clemens Iller	CEO	1.1.2018–31.12.2018
Matthias Wellhausen	CFO	1.1.2018–31.12.2018

4.4 Vergütungstabellen

Die Generalversammlung 2018 hat einen maximalen Gesamtbetrag von CHF 7'500'000 für die Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2018 genehmigt. Die Gesamtvergütung der Konzernleitung im Jahr 2018 belief sich auf CHF 6'015'465 (2017: CHF 6'082'477) und befindet sich somit innerhalb der genehmigten maximalen Gesamtvergütung. Das Konzernleitungsmitglied mit der höchsten Vergütung war sowohl 2018 als auch 2017 der CEO, Clemens Iller.

in CHF (brutto)	Bar-/Buchgeld			Aufwendungen für Vorsorge				Gesamt
	Grundgehalt (fix)	STI (variabel)	LTI (variabel) ¹⁾	Sachleistungen ²⁾	Beiträge für berufliche Vorsorge ³⁾	Beiträge für Kranken-/Unfall-, sonstige Versicherung		
2018								
Höchstverdienende Person: Clemens Iller (DE)	CEO	1'200'000	1'619'910	909'000	16'135	407'362	19'244	4'171'651
Geschäftsleitung Gesamt		1'800'000	2'218'194	1'272'600	23'815	672'875	27'981	6'015'465
2017								
Höchstverdienende Person: Clemens Iller (DE)	CEO	1'200'000	1'719'000	891'000	10'735	411'237	20'105	4'252'077
Geschäftsleitung Gesamt		1'770'000	2'360'185	1'229'580	18'415	675'402	28'895	6'082'477

¹⁾ Vorläufig, basierend auf Black-Scholes-Modellrechnung. Der LTI 2015 kam nach 3-jähriger Leistungsperiode (siehe Punkt 4.2.3) im Jahr 2018 in Höhe von CHF 612'000 für die Geschäftsleitung (davon CHF 450'000 für den CEO) je zur Hälfte in bar und in Aktien zur Auszahlung. Im Vergütungsbericht 2015 wurde ein LTI in Höhe von CHF 1'042'574 für die Geschäftsleitung (davon CHF 548'566 für den CEO) basierend auf Black-Scholes-Methode ausgewiesen.

²⁾ Privatanteil Auto und übrige Sachleistungen.

³⁾ Arbeitgeberbeiträge an Pensionskasse und sonstige Vorsorgeeinrichtungen.

Im Berichtsjahr wurde kein Zusatzbetrag gemäss den Statuten in Anspruch genommen. Es wurde keine Erhöhung des maximalen Gesamtbetrags für die laufende und vorangegangene Genehmigungsperiode beantragt.

Die Leistungsmessgrössen und Gewichtungen unter dem STI wurden 2018 nicht verändert und bleiben auch 2019 weiterhin bestehen. 2018 wurden die individuellen Ziele sowie die finanziellen Ziele der Gruppe deutlich übererfüllt. Der STI für das Geschäftsjahr 2018 wird allen Konzernleitungsmitgliedern im Jahr 2019 in bar ausbezahlt.

4.5 Zusätzliche Vergütungen

Der Konzernleitung wurden keine weiteren Vergütungen über die bereits beschriebenen Komponenten hinaus gewährt.

Hans-Jürgen Wiecha hat als ehemaliges Mitglied der Konzernleitung (CFO) in 2018 eine Zahlung in Höhe von EUR 175'000 für den LTI 2015 erhalten, der nach 3-jähriger Leistungsperiode zur Auszahlung kam (siehe Punkt 4.2.3). An weitere frühere Mitglieder der Konzernleitung, die vor der Berichtsperiode oder früher ausgeschieden sind, wurden im Geschäftsjahr 2018 keine Entschädigungen ausgerichtet.

4.6 Vertragselemente und Vergütungen bei Ausscheiden

4.6.1 Kündigungsklausel

Die Arbeitsverträge mit den Konzernleitungsmitgliedern sind auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Sie sehen eine beiderseitige zwölfmonatige Kündigungsfrist zum Monatsende vor.

Die Arbeitsverträge enthalten keine Klauseln bezüglich Kontrollwechsel oder Abfindungszahlungen.

4.6.2 Wettbewerbsverbot

Für die Konzernleitungsmitglieder besteht für die Dauer der Beschäftigung sowie während zwölf Monaten nach Beendigung der Beschäftigung das Verbot, für ein anderes Unternehmen und/oder eine Person, welche(s) mit der Gesellschaft oder einem mit dieser verbundenen Unternehmen im Wettbewerb steht, tätig zu werden. Während der Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots zahlt der Arbeitgeber dem Konzernleitungsmitglied eine Karenzentschädigung in Höhe von 50 % seines letzten Grundsalaris.

4.7 Verbindlichkeiten aus früheren Berichtsperioden

Aus den Berichtsperioden vor dem Geschäftsjahr 2018 bestehen keine laufenden Verbindlichkeiten im Zusammenhang mit der Vergütung von Konzernleitungsmitgliedern mit Ausnahme der LTI-Programme aus den beiden Vorjahren, deren dreijährige Leistungsperiode noch nicht geendet hat.

5 Vergütung des Verwaltungsrats

5.1 Festlegung der Vergütung

Der Vergütungsausschuss überprüft das grundsätzliche Vergütungssystem und die Vergütung des Verwaltungsrats sowie der einzelnen Verwaltungsratsfunktionen regelmässig.

5.2 Einzelne Elemente der Vergütung

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine Vergütung für die jeweilige Amtsperiode vom Tag der ordentlichen Generalversammlung bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung. Diese Vergütung wird zum Teil in bar und zum Teil in Aktien der SCHMOLZ + BICKENBACH AG ausbezahlt. Der Präsident erhält eine entsprechend seinem Amt und der damit verbundenen Verantwortung höhere Vergütung.

Darüber hinaus erhalten die Mitglieder eine Vergütung in bar für die Mitwirkung in den vom Verwaltungsrat benannten Ausschüssen. Die jeweiligen Vorsitzenden erhalten eine höhere Vergütung. Der Präsident erhält für seine Tätigkeit in Ausschüssen allgemein (und in der Berichtsperiode konkret für den Vorsitz im Vergütungsausschuss) keine zusätzliche Vergütung.

Anfallende Sozialversicherungsbeiträge (AHV/IV/ALV/EO – Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil) werden von der Gesellschaft getragen. Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten keine aussergesetzlichen Vorsorgeleistungen und sind nicht der Pensionskasse unterstellt. Soweit Mitglieder vor Ablauf der Amtszeit ausscheiden, sind die Barvergütung und die Aktienvergütung zeitanteilig geschuldet.

Honorare für die Amtsperiode GV 2018 (26. April 2018) bis GV 2019 (30. April 2019):

Funktion	Bar in CHF	Aktien in CHF
Präsident	250'000	250'000
Mitglied	80'000	100'000
Prüfungsausschuss Vorsitzender	50'000	-
Prüfungsausschuss Mitglied	30'000	-
Vergütungsausschuss Vorsitzender	40'000	-
Vergütungsausschuss Mitglied	25'000	-

Die Auszahlung der Barvergütung erfolgt jeweils anteilig zum Quartalsende. Die Gesellschaft führt die auf die Vergütungen anfallenden Sozialversicherungsabgaben auf Basis der ihr vorliegenden Informationen ab und stellt den Mitgliedern hierüber die entsprechenden Abrechnungen aus. Im Übrigen sind die Mitglieder selber für die ordnungsgemässe Versteuerung verantwortlich.

Die Mitglieder erhalten gegen Nachweis Ersatz ihrer effektiv angefallenen Spesen (im Rahmen der steuerlichen Vorschriften). Pauschalerstattungen finden nicht statt.

Für den Teil der von der Generalversammlung genehmigten Vergütung, der in Aktien ausgerichtet wird, wird die Anzahl der Aktien zu Beginn der Amtsperiode auf Basis von Marktdaten (Volume-Weighted Average Price, VWAP) vom zehnten Handelstag vor bis zum zehnten Handelstag nach der Veröffentlichung des Jahresabschlusses ermittelt. Die Übertragung der Aktien erfolgt pro rata am Ende jeder Amtsperiode bzw. bei vorzeitigem Ausscheiden während des Amtsjahres.

Vor der Übertragung haben die Mitglieder des Verwaltungsrats keinerlei Stimm- oder Eigentumsrechte an diesen Aktien.

5.3 Vergütungstabellen

Die Generalversammlung 2018 hatte einen maximalen Gesamtbetrag von CHF 2'300'000 für die Mitglieder des Verwaltungsrats für die Vergütungsperiode von der Generalversammlung 2018 bis zur Generalversammlung 2019 genehmigt. Diese Vergütung sollte bis zu einem Betrag von CHF 950'000 (zuzüglich obligatorischer Sozialversicherungsbeiträge, insbesondere AHV/IV/ALV/EO) in Aktien der Gesellschaft ausgerichtet werden. Die Beschlussfassung entspricht der Entscheidung der Generalversammlung 2017.

Die Vergütung erfolgte zu einem Betrag von CHF 830'000 in bar sowie zu einem Betrag von CHF 775'000 in Aktien der Gesellschaft (jeweils zuzüglich obligatorischer Sozialversicherungsbeiträge, insbesondere AHV/IV/ALV/EO). Die Gesamtvergütung in der Amtsperiode lag somit unterhalb des genehmigten maximalen Gesamtbetrags.

in CHF		Honorar fix	Honorar fix in Aktien ¹⁾	Beiträge an die obligatorischen SV-Systeme ²⁾	Gesamt
2018					
Edwin Eichler (DE)	Präsident	250'000	250'000	69'135	569'135
Martin Haefner (CH)	Vizepräsident	110'000	100'000	30'144	240'144
Michael Büchter (DE)	Mitglied	130'000	100'000	26'299	256'299
Isabel Corinna Knauf (DE) ³⁾	Mitglied	78'750	75'000	21'911	175'661
Marco Musetti (CH)	Mitglied	105'000	100'000	29'468	234'468
Vladimir Polienko (RU) ⁴⁾	Mitglied	20'000	25'000	6'480	51'480
Dr. Heinz Schumacher (DE) ⁴⁾	Mitglied	26'250	25'000	–	51'250
Dr. Oliver Thum (DE)	Mitglied	110'000	100'000	–	210'000
Gesamtbetrag		830'000	775'000	183'437	1'788'437
2017					
Edwin Eichler (DE)	Präsident	250'000	250'000	69'252	569'252
Martin Haefner (CH)	Vizepräsident	110'000	100'000	30'095	240'095
Michael Büchter (DE)	Mitglied	130'000	100'000	26'581	256'581
Marco Musetti (CH)	Mitglied	105'000	100'000	29'420	234'420
Vladimir Polienko (RU)	Mitglied	80'000	100'000	26'044	206'044
Dr. Heinz Schumacher (DE)	Mitglied	105'000	100'000	–	205'000
Dr. Oliver Thum (DE)	Mitglied	110'000	100'000	–	210'000
Gesamtbetrag		890'000	850'000	181'392	1'921'392

¹⁾ Die Systematik des Ausweises der aktienbasierten Vergütung wurde an die allgemein gültige Praxis angepasst, die einen Ausweis zum Zeitpunkt der Zuteilung vorsieht. Aus Gründen der Vergleichbarkeit wurde auch die Vergütung für 2017 entsprechend angepasst. Im Vergütungsbericht für 2017 wurde ein Aktienwert für den Präsidenten in Höhe von CHF 354'556 und für die weiteren Mitglieder in Höhen von jeweils CHF 141'823 nach der bisherigen Methode (Aktienwert zum Börsenkurs im Zeitpunkt des Settlements) ausgewiesen.

²⁾ Sämtliche anfallenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge für die Sozialversicherungen (AHV/IV/ALV/EO) werden von der Gesellschaft getragen.

³⁾ Mitglied des Verwaltungsrats seit 26. April 2018.

⁴⁾ Mitglied des Verwaltungsrats bis 26. April 2018.

5.4 Zusätzliche Vergütungen

An Mitglieder des Verwaltungsrats, die in der Vorperiode oder früher ausgeschieden sind, wurden im Geschäftsjahr 2018 keine Entschädigungen ausgerichtet.

Im Berichtsjahr wurden keine Optionen zugeteilt. Soweit Verwaltungsratsmitglieder in sogenannte Related-Parties-Geschäfte eingebunden waren, werden diese in der Anhangsangabe 34 zur Konzernrechnung aufgeführt.

6 Darlehen und Kredite

Gemäss den Statuten können den Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung Darlehen oder Kredite bis maximal CHF 1 Mio. gewährt werden, insbesondere in der Form von Kostenvorschüssen für Zivil-, Straf- oder Verwaltungsverfahren, die im Zusammenhang mit der Tätigkeit der betreffenden Person als Mitglied des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung der Gesellschaft stehen (insbesondere Gerichts- und Anwaltskosten).

Die SCHMOLZ+BICKENBACH Gruppe hat per 31. Dezember 2018 keine Sicherheiten, Darlehen, Vorschüsse oder Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung bzw. ihnen nahestehende Personen gewährt.

7 Aktienbeteiligungen

Folgende Mitglieder des Verwaltungsrats besitzen Aktien der SCHMOLZ + BICKENBACH AG:

Verwaltungsrat ¹⁾		Anzahl Aktien		Anzahl Anwartschaften ²⁾
		31.12.2018	31.12.2017	31.12.2018
Edwin Eichler (DE)	Präsident	1'236'131	912'883	245'966
Martin Haefner (CH)	Vizepräsident	160'650'000	157'468'500	98'387
Michael Büchter (DE)	Mitglied	364'275	269'022	72'461
Isabel Corinna Knauf (DE) ³⁾	Mitglied	–	–	72'016
Marco Musetti (CH)	Mitglied	494'454	365'154	98'387
Vladimir Polienko (RU) ⁴⁾	Mitglied	–	113'277	–
Dr. Heinz Schumacher (DE) ⁴⁾	Mitglied	–	281'866	–
Dr. Oliver Thum (DE)	Mitglied	370'841	273'866	73'790
Gesamtbetrag		163'115'701	159'684'568	661'007

¹⁾ Inklusive der Aktien von den Verwaltungsräten «nahestehenden Personen» (siehe Angabe 34 im Anhang zur Konzernrechnung).

²⁾ Hierunter wird die jeweilige Anzahl Aktien der Gesellschaft ausgewiesen, welche in der laufenden Amtsperiode von den Mitgliedern des Verwaltungsrats zeitanteilig per 31. Dezember 2018 verdient wurde. Diese Aktien werden, einschliesslich des Restanteils an Aktien für den Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis zur ordentlichen GV 2019, den Mitgliedern des Verwaltungsrats nach der ordentlichen GV 2019 übertragen. Es werden keine Optionen zugeteilt.

³⁾ Angaben per Stichtag unter der Pflicht zum Ausweis der Aktienbeteiligung als Organperson.

⁴⁾ Mitglied des Verwaltungsrats bis 26. April 2018.

Folgende Mitglieder der Konzernleitung besitzen Aktien der SCHMOLZ + BICKENBACH AG:

Konzernleitung ¹⁾		Anzahl Aktien	
		31.12.2018	31.12.2017
Clemens Iller (DE)	CEO	298'035	–
Matthias Wellhausen (DE)	CFO	107'176	–
Summe Konzernleitung		405'211	–

¹⁾ Inklusive der Aktien von den Konzernleitungsmitgliedern «nahestehenden Personen» (siehe Angabe 34 im Anhang zur Konzernrechnung).

Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

An die Generalversammlung der SCHMOLZ+BICKENBACH AG, Luzern

Zürich, 12. März 2019

Wir haben den Vergütungsbericht der SCHMOLZ+BICKENBACH AG für das am 31. Dezember 2018 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14–16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den in den Abschnitten 4.4 bis 4.5 sowie 5.3 bis 7 auf den Seiten 96 bis 108 des Vergütungsberichts.

Verantwortlichkeiten des Verwaltungsrats

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der 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 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. 14–16 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. 14–16 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 SCHMOLZ+BICKENBACH AG für das am 31. Dezember 2018 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV.

Ernst & Young AG

Roland Ruprecht

Zugelassener Revisionsexperte
(Leitender Revisor)

Christian Schibler

Zugelassener Revisionsexperte