



Vergütungsbericht

EINLEITUNG	90
VERGÜTUNGSPOLITIK	91
VERGÜTUNGSPRINZIPIEN	94
VERGÜTUNG DER KONZERNLEITUNG	95
VERGÜTUNG DES VERWALTUNGSRATS	100
DARLEHEN UND KREDITE	102
AKTIENBETEILIGUNGEN	102
BERICHT DER REVISIONSSTELLE ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS	103

VERGÜTUNGSBERICHT

Im Vergütungsbericht berichtet SCHMOLZ + BICKENBACH separat über die Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung. Der Vergütungsbericht soll die notwendigen Erläuterungen transparent und verständlich darstellen.

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 und zu halten. Die Vergütungspolitik der SCHMOLZ+ BICKENBACH Gruppe ist ein integraler Bestandteil ihrer Strategie und so gestaltet, dass alle Mitarbeiter 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.

Die Statuten von SCHMOLZ + BICKENBACH beinhalten Regelungen zur erfolgsabhängigen Vergütung von Verwaltungsrat, Konzernleitung¹⁾ 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: www.schmolz-bickenbach.com/fileadmin/files/schmolz-bickenbach.com/images/IR/Statuten_vom_3._Mai_2016.pdf

Der vorliegende Vergütungsbericht informiert über die Vergütungsgrundsätze des Verwaltungsrats und der Konzernleitung. Darüber hinaus beschreibt er die Aufgaben des Vergütungsausschusses, die Festlegung der Vergütungen und enthält Angaben zu den Vergütungen im Geschäftsjahr 2016. Er wird der ordentlichen Generalversammlung 2017 zur Konsultativabstimmung vorgelegt. Der Bericht richtet sich nach den Grundsätzen des Swiss Code of Best Practice von economiesuisse und ist gemäss Art. 663b^{bis} und 663c des schweizerischen Obligationenrechts, der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) und der Corporate-Governance-Richtlinie von SIX Swiss Exchange verfasst worden.

Freundliche Grüsse



Edwin Eichler

Vorsitzender des Vergütungsausschusses

¹⁾ Die Konzernleitung der SCHMOLZ + BICKENBACH AG ist die Geschäftsleitung im Sinne der VegüV.

1.2 Statutarische Abstimmungsgrundsätze zur Vergütung

Gemäss Statuten genehmigt die Generalversammlung jährlich auf Antrag des Verwaltungsrats gesondert und bindend die 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 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 Gesamtvergütung der Konzernleitung für die jeweilige Genehmigungsperiode zur Verfügung. Die Generalversammlung stimmt nicht über den verwendeten Zusatzbetrag ab. Im Berichtsjahr wurde kein Zusatzbetrag in Anspruch genommen.

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. Für die laufende und vorangegangene Genehmigungsperiode wurde keine Erhöhung der Vergütungen beantragt.

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

2 VERGÜTUNGSPOLITIK

2.1 Organisation und Aufgaben des Vergütungsausschusses (Compensation Committee)

Der Vergütungsausschuss ist die erste Instanz, wenn es um 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. Vorsitzende des Vergütungsausschusses waren im Berichtszeitraum Edwin Eichler (seit der ordentlichen Generalversammlung 2016) bzw. Marco Musetti (bis zur ordentlichen Generalversammlung 2016). Reguläre Mitglieder waren Dr. Heinz Schumacher sowie Marco Musetti (seit der ordentlichen Generalversammlung 2016) bzw. Hans Ziegler (bis zur ordentlichen Generalversammlung 2016). Der Ausschuss tagte im Jahr 2016 viermal und die Sitzungen dauerten zwischen einer halben und zwei Stunden. Vergütungsrelevante Themen wurden dem Verwaltungsrat umgehend zur Entscheidung vorgelegt. Sämtliche Mitglieder des Vergütungsausschusses verfügen über die notwendige Erfahrung, kennen sich mit Entschädigungsmodellen aus und sind mit den Marktentwicklungen vertraut.

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 Hauptaufgabe des Vergütungsausschusses besteht 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 Vergütungen 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 Entscheidungsprozess zur Festlegung der Vergütung

Der Vergütungsausschuss prüft auf jährlicher Basis die Struktur und die Höhe der an die Mitglieder der Konzernleitung und des Verwaltungsrats 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 leistungsbasierte kurzfristige und langfristige 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. Um eine marktgerechte Vergütung der Konzernleitung sicherzustellen, wurden die einzelnen Vergütungsbestandteile auf Basis der Vergütungsstudie «Swiss HQ Executive Compensation Study» von Aon Hewitt sowie der Executive-Compensation-Studien von Deloitte und Klingler Consultants überprüft.

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

Entscheidungen zu den Vergütungsstufen	Vorschlag	Konsultation	Genehmigung
Grundgehalt für die Konzernleitung	VA	CEO ¹⁾	VR
Zielvergütungsstufe für kurzfristige Anreize für die Konzernleitung	VA	CEO ¹⁾	VR
Zielvergütungsstufe für langfristige Anreize für die Konzernleitung	VA	CEO ¹⁾	VR
Vergütung für den Verwaltungsrat	VA	–	VR ¹⁾

Entscheidungen zu den Leistungszielen	Vorschlag	Konsultation	Genehmigung
Leistungsziele für kurzfristige Anreize der Konzernleitung (exkl. CEO)	VR-Präsident	CEO	VR
Leistungsziele für kurzfristige Anreize des CEO	VR-Präsident	–	VR
Leistungsziele für langfristige Anreize der Konzernleitung (inkl. CEO)	VA	CEO ¹⁾	VR

¹⁾ Gemäss den allgemeinen Regeln für den Ausstand/die Enthaltung.

2.3 Wesentliche Änderungen im Jahr 2016 und Ausblick

2.3.1 Mitglieder der Konzernleitung

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

Während des Geschäftsjahres bestand die Konzernleitung insgesamt aus folgenden Mitgliedern:

Name	Funktion	Zeitraum
Clemens Iller	CEO	1.1.2016–31.12.2016
Matthias Wellhausen	CFO	1.1.2016–31.12.2016

2.3.2 Vergütung der Konzernleitung

Der im Jahr 2014 eingeführte Long-Term Incentive Plan (LTIP), der eine langfristige Vergütungskomponente für die Mitglieder der Konzernleitung darstellt, wurde auch im Jahr 2016 weitergeführt. Eine ausführliche Beschreibung des LTIP erfolgt in Kapitel 4.2.3.

2.3.3 Wesentliche Änderungen in 2016

Die Leistungsmessgrössen und Gewichtungen unter dem kurzfristigen Anreizplan (Short-Term Incentive Plan; STI) wurden in 2016 leicht angepasst und wie folgt festgelegt:

(i) Bereinigtes EBITDA 35%, (ii) Operating Free Cash Flow 35%, (iii) Individuelle Ziele 30%. Der Verwaltungsrat ist überzeugt, dass die starke Gewichtung der finanziellen Ziele eine bessere Abstimmung auf die Interessen der Anleger ermöglicht.

2.3.4 Ausblick

Die Leistungsmessgrössen und Gewichtungen bleiben in 2017 unverändert. Für 2017 wird insgesamt eine ähnliche Gesamtvergütung für die Konzernleitung erwartet.

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 Geld und zum Teil in Aktien ausgezahlt wird.

4 VERGÜTUNG DER KONZERNLEITUNG

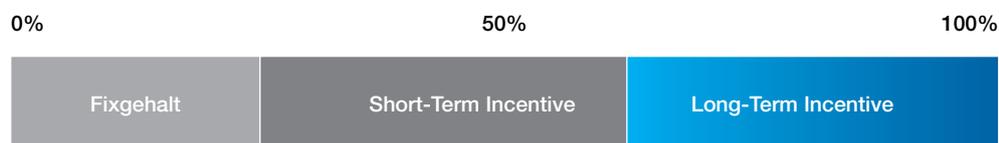
4.1 Festlegung der Vergütung

Die Politik der SCHMOLZ + BICKENBACH Gruppe sieht eine Positionierung der Vergütung der Konzernleitung vor, die sich am Median vergleichbarer Unternehmen orientiert. 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 Plan; STIP) und einem langfristigen Anreiz (Long-Term Incentive Plan; LTIP) zusammen.

Die folgende Grafik zeigt die generelle Zusammensetzung der Vergütung der Konzernleitung im Jahr 2016:



	Kurzfristige Anreize		Langfristige Anreize	
Teilnehmer	Konzernleitung		Konzernleitung	
Zweck	Anerkennung des kurzfristigen wirtschaftlichen Erfolgs		Anerkennung der nachhaltigen Wertsteigerung des Unternehmens	
Zuteilung	Jährlich		Jährlich	
Ausübung	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		Aktien und/oder Bar	

4.2.1 Grundgehalt

Die Höhe des Grundgehalts der Konzernleitungsmitglieder wird vom Vergütungsausschuss vorgeschlagen und vom Verwaltungsrat genehmigt. In die Erwägung von Änderungen des Grundgehalts fliessen sowohl Vergleichsdaten als auch die Leistung des Einzelnen im abgelaufenen Jahr ein.

4.2.2 Short-Term Incentive

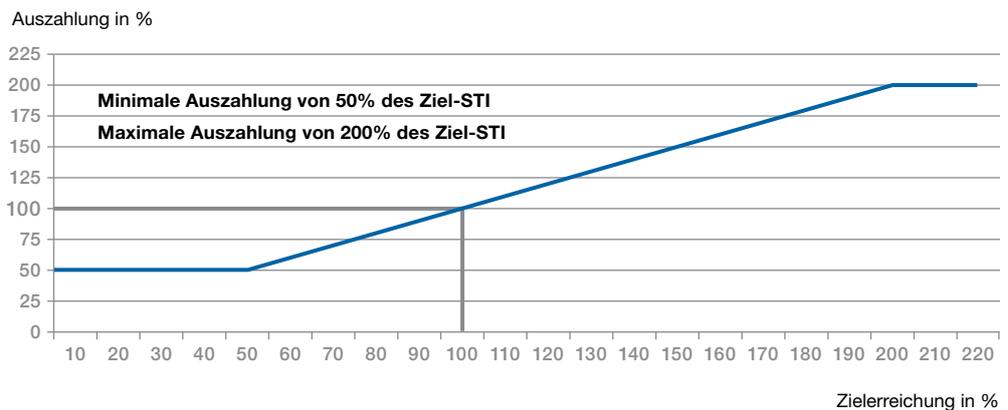
Der Plan für kurzfristige Anreize (Short-Term Incentive; STI) ist so gestaltet, dass die Konzernleitung von SCHMOLZ + BICKENBACH für das Erreichen jährlicher Leistungsmessgrößen belohnt wird, die spezifisch und quantifizierbar sind und eine Herausforderung darstellen. Die Leistungsmessgrößen der Konzernleitungsmitglieder 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, und es gab keinen Ermessensspielraum bei der Festlegung der Zahlungen aus dem Short-Term Incentive Plan für das Jahr 2016. Die Leistungsmessgrößen für 2016 und ihre jeweiligen Gewichtungen sind wie folgt:

Leistungsmessgrösse	Gewichtung
Bereinigtes EBITDA	35%
OCF	35%
Persönliche Ziele	30%

Die persönlichen Ziele der Konzernleitungsmitglieder betrafen u.a. die Konsolidierung und Weiterentwicklung des Konzerns 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 angestrebte kurzfristige Anreiz der einzelnen Konzernleitungsmitglieder beläuft sich in der Regel für den CEO auf 75% und für den CFO auf 60% des Grundgehalts (bei 100% Zielerreichung). 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.



2016 wurden die individuellen Ziele erreicht, hingegen die finanziellen Ziele der Gruppe nur teilweise. Der kurzfristige Anreiz STI für das Geschäftsjahr 2016 wird allen Konzernleitungsmitgliedern im Jahr 2017 in bar ausgezahlt.

4.2.3 Langfristiger Anreiz

Der Long-Term Incentive Plan (LTIP) findet seit 2015 bei allen Konzernleitungsmitgliedern Anwendung. Der unter dem LTIP zu erreichende Zielwert beträgt für den CEO 75% und für den CFO 60% des jährlichen Grundgehalts, wobei der konkrete Wert unter dem LTIP nicht mehr als 200% und nicht weniger als 50% des Ziel-LTIP 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 LTIP 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 am LTIP, die zu einer besseren Abstimmung der Geschäftsstrategie der SCHMOLZ + BICKENBACH Gruppe auf die Interessen der Kapitaleigner dienen.

Jede Leistungsmessgröße hat eine Schwelle sowie einen Ziel-, einen Stretch- und einen Höchstwert, die jeweils vom Verwaltungsrat festgelegt werden. Alle Werte sind genau 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 2016 und die dazugehörige Leistungsperiode den Geschäftsjahren 2016–2018.

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:

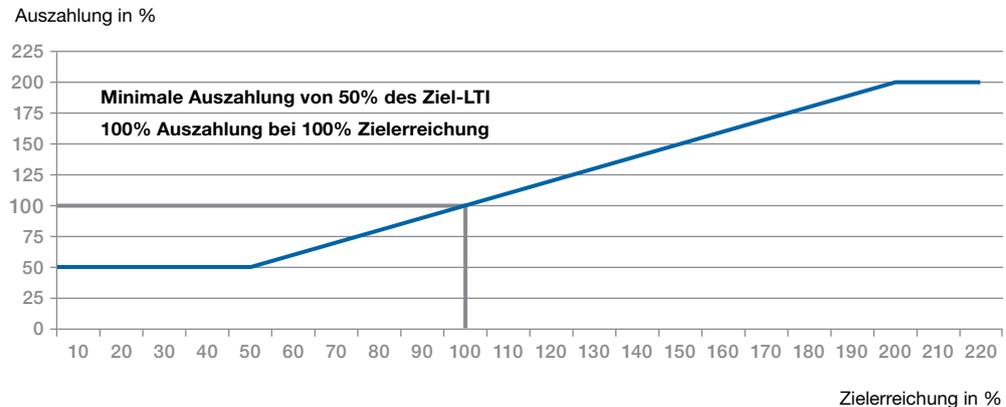
$$\text{ROCE-Wachstum} = \frac{3 \times \text{ROCE Jahr 1} + 2 \times \text{ROCE Jahr 2} + \text{ROCE Jahr 3}}{6}$$

und

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

Die im Rahmen des LTIP zu entrichtende Vergütung kann nach Ermessen des Verwaltungsrats in Aktien der SCHMOLZ + BICKENBACH AG, in bar oder beidem erfolgen. Diese Entscheidung muss erst 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.



Sollte der Anstellungsvertrag eines Konzernleitungsmitglieds vor Ende der Vergütungsperiode beendet werden, hat das Konzernleitungsmitglied Anspruch auf eine Pro-Rata-Zuteilung der im Rahmen der LTIP zu entrichtenden Vergütung. Die Pro-Rata-Zuteilung wird berechnet auf Basis der Anzahl Tage von Beginn der Vergütungsperiode bis einschliesslich des Tages, an dem das Anstellungsverhältnis endet, dividiert durch die gesamte Anzahl der Tage der Vergütungsperiode. Ansprüche nach dem Ende des Anstellungsverhältnisses für die restliche 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 einer Unfallversicherung einbezogen, welche im Todesfall oder bei Invalidität entsprechende Leistungen gewährt, sowie im Rahmen 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 Steuer und Sozialabgaben (Arbeitnehmeranteil) trägt das jeweilige Konzernleitungsmitglied.

4.3 Vergütungstabellen 2015/2016

Die Generalversammlung 2016 hat einen maximalen Gesamtbetrag von CHF 7 500 000 für die Mitglieder der Konzernleitung für die Vergütungsperiode von der Generalversammlung 2016 bis zur Generalversammlung 2017 genehmigt. Die Gesamtvergütung der Konzernleitung im Jahr 2016 belief sich auf CHF 4 506 363 (2015: CHF 5 531 056). Das Konzernleitungsmitglied mit der höchsten Vergütung war sowohl 2016 als auch 2015 der CEO, Clemens Iller (2016: CHF 3 161 240 und 2015: CHF 2 965 439).

in CHF		Gehalt fix	Gehalt variabel	LTI ¹⁾	Sachleistungen ²⁾	Beiträge für berufliche Vorsorge ³⁾	Beiträge für Kranken-/Unfall-, sonstige Versicherung	Gesamt
2016								
Höchstverdienende Person:								
Clemens Iller (DE)	CEO	1 200 000	865 337	713 823	10 735	355 376	15 969	3 161 240
Geschäftsleitung Gesamt		1 740 000	1 161 501	970 799	18 415	592 154	23 494	4 506 363
2015								
Höchstverdienende Person:								
Clemens Iller (DE)	CEO	1 200 000	900 000	548 566	17 533	285 278	14 062	2 965 439
Geschäftsleitung Gesamt ⁴⁾		1 715 628	2 246 717	1 042 574	45 556	460 750	19 832	5 531 056

¹⁾ Vorläufig, basierend auf Black-Scholes-Modellrechnung.

²⁾ Privatanteil Auto und übrige Sachleistungen.

³⁾ Arbeitgeberbeiträge an Pensionskasse und gesetzliche Ausgleichskasse (AHV, IV, EO & FAK).

⁴⁾ Inklusive Vergütung von Hans-Jürgen Wiecha.

Die Veränderungen gegenüber dem Vorjahr erklären sich aus verschiedenen Aspekten:

1. Für Hans-Jürgen Wiecha, der als CFO zum 28. Februar 2015 ausschied, wurden 2015 Zahlungen auf Basis der arbeitsvertraglichen zwölfmonatigen Kündigungsfrist fällig.
2. Zum 1. April 2015 trat Matthias Wellhausen als neuer CFO in das Unternehmen ein.

4.4 Zusätzliche Vergütungen

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

An Mitglieder der früheren Geschäfts- bzw. Konzernleitung, die in der Berichtsperiode oder früher ausgeschieden sind, wurden im Geschäftsjahr 2016 keine weiteren Entschädigungen ausgerichtet.

4.5 Vertragselemente und Vergütungen bei Ausscheiden

4.5.1 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 Grundsalärs.

4.5.2 Kündigungsklausel

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

4.6 Verbindlichkeiten aus früheren Berichtsperioden

Aus den Berichtsperioden vor dem Geschäftsjahr 2016 bestehen keine laufenden Verbindlichkeiten im Zusammenhang mit der Vergütung von Konzernleitungsmitgliedern mit Ausnahme der LTIP-Programme aus den beiden Vorjahren, aus den Leistungen erst nach Ablauf der dreijährigen Leistungsperiode vergütet werden.

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 jährliche Vergütung für die Periode vom Datum der Generalversammlung bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung. Diese Vergütung wird zum Teil in Geld und zum Teil in Aktien der SCHMOLZ + BICKENBACH AG ausgezahlt. Der Präsident erhält eine höhere Vergütung.

Darüber hinaus erhalten die Mitglieder eine Vergütung in bar für die Mitwirkung in den vom Verwaltungsrat benannten Ausschüssen/Committees. 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. Soweit Mitglieder vor Ablauf der Amtszeit ausscheiden, sind die Barvergütung und die Aktienvergütung zeitanteilig geschuldet.

Die Generalversammlung 2016 hat einen maximalen Gesamtbetrag von CHF 2 300 000 für die Mitglieder des Verwaltungsrats für die Vergütungsperiode von der Generalversammlung 2016 bis zur Generalversammlung 2017 genehmigt. Diese Vergütung soll bis zu einem Betrag von CHF 950 000 (zuzüglich obligatorischer Sozialversicherungsbeiträge, insbesondere AHV/IV/ALV/EO) in Aktien der Gesellschaft ausgerichtet werden. Die dem Verwaltungsrat im Rahmen dieses genehmigten Betrags ausgerichtete Vergütung ist im Vergleich zur Vorjahresvergleichsperiode unverändert.

Vergütung von GV 2016 (3. Mai 2016) bis GV 2017 (8. Mai 2017):

Funktion	bar in CHF	Aktien in CHF
Präsident	250 000	250 000
Mitglied	80 000	100 000
Audit Committee Vorsitzender	50 000	–
Audit Committee Mitglied	30 000	–
Vergütungsausschuss Vorsitzender	40 000	–
Vergütungsausschuss Mitglied	25 000	–

Die Auszahlung der Barvergütung erfolgt jeweils 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 angefallenen Spesen (im Rahmen der steuerlichen Vorschriften). Pauschalerstattungen finden nicht statt.

Für den Teil der Vergütung, der in Aktien erfolgt, wird die Anzahl der Aktien zu Beginn der Laufzeit der Amtsperiode auf Basis der Marktdaten (Volume-Weighted Average Price, VWAP) vom zehnten Handelstag vor bis zum zehnten Handelstag nach der Veröffentlichung des Jahresabschlusses ermittelt, der von der Generalversammlung genehmigt wurde. Die Zuteilung der Aktien erfolgt am Ende der Laufzeit jeder Amtsperiode bzw. bei vorzeitigem Ausscheiden während des Geschäftsjahres. Vor der Zuteilung haben die Mitglieder des Verwaltungsrats keinerlei Stimm- oder Eigentumsrechte an diesen Aktien.

5.3 Vergütungstabellen 2015/2016

Die Gesamtsumme der Vergütung 2016 für die Mitglieder des Verwaltungsrats beträgt CHF 1 754 433 (2015: CHF 2 019 338). Das Verwaltungsratsmitglied mit der höchsten Vergütung war sowohl 2016 als auch 2015 der jeweilige Präsident (2016: CHF 494 871 und 2015: CHF 561 345).

in CHF		Honorar fix	Honorar fix in Aktien	Beiträge an die obligatorischen SV-Systeme ¹⁾	Gesamt
2016					
Edwin Eichler (DE)	Präsident	250 000	184 296	60 575	494 871
Martin Haefner (CH) ²⁾	Vizepräsident	82 500	–	12 271	94 771
Marco Musetti (CH) ³⁾	Vizepräsident/Mitglied	108 750	73 718	26 545	209 013
Michael Büchter (DE)	Mitglied	114 167	73 718	21 185	209 070
Vladimir Polienko (RU) ²⁾	Mitglied	60 000	–	8 924	68 924
Dr. Heinz Schumacher (DE)	Mitglied	105 000	73 718	–	178 718
Dr. Oliver Thum (DE)	Mitglied	81 833	73 718	–	155 551
Johan Van de Steen (BE) ⁴⁾	Mitglied	27 500	73 718	14 365	115 583
Hans Ziegler (CH) ⁵⁾	Mitglied	125 417	73 718	28 797	227 932
Gesamtbetrag		955 167	626 604	172 662	1 754 433
2015					
Edwin Eichler (DE) ⁷⁾	Präsident	250 000	250 000	61 345	561 345
Marco Musetti (CH) ⁷⁾	Vizepräsident	140 000	100 000	33 090	273 090
Vladimir Kuznetsov (RU) ^{6) 7)}	Vizepräsident	30 000	–	9 593	39 593
Michael Büchter (DE) ⁷⁾	Mitglied	110 000	100 000	20 924	230 924
Johan Van de Steen (BE) ^{4) 7)}	Mitglied	92 603	100 000	29 697	222 300
Dr. Heinz Schumacher (DE)	Mitglied	105 000	100 000	–	205 000
Dr. Oliver Thum (DE)	Mitglied	100 000	100 000	–	200 000
Hans Ziegler (CH) ^{5) 7)}	Mitglied	155 000	100 000	32 086	287 086
Gesamtbetrag		982 603	850 000	186 735	2 019 338

¹⁾ Sämtliche anfallenden Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge für die Sozialversicherungen (AHV/IV/ALV/EO) werden von der Gesellschaft getragen.

²⁾ Mitglied des Verwaltungsrats seit 3. Mai 2016.

³⁾ Vizepräsident bis 3. Mai 2016.

⁴⁾ Mitglied des Verwaltungsrats bis 3. Mai 2016.

⁵⁾ Mitglied des Verwaltungsrats bis 29. November 2016.

⁶⁾ Mitglied des Verwaltungsrats bis 15. April 2015.

⁷⁾ Änderung der Darstellung zur Erhöhung der Transparenz (im Vorjahr erfolgte der Ausweis der von der Gesellschaft übernommenen Arbeitnehmerbeiträge noch in der Spalte «Honorare fix»).

5.4 Zusätzliche Vergütungen

An Mitglieder des Verwaltungsrats, die in der Vorperiode oder früher ausgeschieden sind, wurden im Geschäftsjahr 2016 keine Entschädigungen ausgerichtet.

Im Berichtsjahr wurden keine Optionen zugeteilt. Soweit Verwaltungsratsmitglieder in sogenannte Related-Parties-Geschäfte eingebunden waren, werden diese in der Anhangsangabe 31 zur Konzernrechnung Seite 152 ff. 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 2016 keine Sicherheiten, Darlehen, Vorschüsse oder Kredite an Mitglieder der Konzernleitung und des Verwaltungsrats bzw. ihnen nahestehende Personen gewährt.

7 AKTIENBETEILIGUNGEN

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

Verwaltungsrat ¹⁾²⁾		Anzahl Aktien		Anzahl
		31.12.2016	31.12.2015	Anwartschaften ³⁾
		31.12.2016	31.12.2015	31.12.2016
Edwin Eichler (DE)	Präsident	527 496	260 401	259 066
Martin Haefner (CH) ⁴⁾⁵⁾	Vizepräsident	160 303 500		103 626
Marco Musetti (CH) ⁶⁾	Vizepräsident/Mitglied	210 999	104 161	103 626
Michael Büchter (DE) ⁷⁾	Mitglied	155 447	76 707	76 320
Vladimir Polienko (RU) ⁴⁾⁷⁾	Mitglied	–		76 000
Dr. Heinz Schumacher (DE) ⁷⁾	Mitglied	166 250	86 121	77 720
Dr. Oliver Thum (DE) ⁷⁾	Mitglied	158 250	78 121	77 720
Hans Ziegler (CH) ⁷⁾	Mitglied	255 999	144 161	89 924
Total Verwaltungsrat		161 521 942	605 511	774 078

¹⁾ Inklusive der Aktien von den Verwaltungsräten «nahestehenden Personen» (siehe Angabe 31 im Anhang zur Konzernrechnung).

²⁾ Hans Ziegler, Mitglied des Verwaltungsrats bis zum 29. November 2016, hielt 144 161 Aktien per 31.12.2015 und 89 924 Anwartschaften per 31.12.2016. Die Anwartschaften waren zum Stichtag nicht an Hans Ziegler übertragen.

³⁾ Hierunter wird die jeweilige Anzahl Aktien der Gesellschaft ausgewiesen, welche in der laufenden Amtsperiode von den Mitgliedern des Verwaltungsrats zeitaufteilig per 31. Dezember 2016 verdient wurde. Diese Aktien werden, einschliesslich des Restanteils an Aktien für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis zur ordentlichen GV 2017, den Mitgliedern des Verwaltungsrats nach der ordentlichen GV 2017 zugeteilt. Es werden keine Optionen zugeteilt. Diese werden erstmalig im Vergütungsbericht 2016 ausgewiesen.

⁴⁾ Mitglied des Verwaltungsrats seit 3. Mai 2016.

⁵⁾ Angaben per Stichtag unter der Pflicht zum Ausweis der Aktienbeteiligung als Organperson. Für die Angaben, wie sie der Gesellschaft und der Offenlegungsstelle der SIX Swiss Exchange unter anwendbarer Börsengesetzgebung gemeldet wurden, siehe Seite 39 (Kapitalmarkt), Seite 71 (Corporate Governance, Ziffer 1.2), und Seite 167 (Anhang zur Jahresrechnung, Ziffer 3).

⁶⁾ Vizepräsident bis 3. Mai 2016.

⁷⁾ Anzahl Aktien nach Sozialversicherung und Quellensteuer.

Die Mitglieder der Geschäftsleitung Clemens Iller (CEO) und Matthias Wellhausen (CFO) besitzen per Stichtag 31.12.2016 keine Aktien der SCHMOLZ+ BICKENBACH AG.

BERICHT DER REVISIONSSTELLE ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

An die Generalversammlung der SCHMOLZ + BICKENBACH AG, Luzern

Zürich, 8. März 2017

Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den beigefügten Vergütungsbericht der SCHMOLZ + BICKENBACH AG für das am 31. Dezember 2016 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 Abschnitten 4.3 sowie 5.2 bis 7 auf den Seiten 99 bis 102 des Vergütungsberichts.

Verantwortung 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 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. 14–16 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 2016 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV.

Ernst & Young AG

Roland Ruprecht
Zugelassener Revisionsexperte
(Leitender Revisor)

Michaela Held
FCCA