

IMAGINE

**Sie haben bereits
die Antwort auf die
vierte industrielle
Revolution.**

VERGÜTUNGSBERICHT 2016

INHALTSVERZEICHNIS

Vergütungsbericht

- 03 Vergütungsphilosophie und -grundsätze
- 03 Vergütungsrichtlinie
- 06 Vergütungsstruktur – Verwaltungsrat
- 07 Vergütungsstruktur – Konzernleitung
- 11 Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung
- 15 Beteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrats
und der Konzernleitung per 31. Dezember 2016
- 16 Bericht der Revisionsstelle

VERGÜTUNGSBERICHT

In diesem Vergütungsbericht werden Vergütungsgrundsätze und -programme sowie das Governance-System für Vergütungen an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung der Bossard Holding AG beschrieben. Der Bericht enthält zudem Angaben zur Vergütung für diese beiden Gremien im Geschäftsjahr 2016.

Dieser Vergütungsbericht wurde gemäss der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV), der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange (RLCG) und den Prinzipien des «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» von economiesuisse erstellt.

1. Vergütungsphilosophie und -grundsätze

Die Vergütungsphilosophie der Bossard Holding AG spiegelt ihre Bemühungen wider, auf allen Stufen des Unternehmens gut qualifizierte Mitarbeitende und Führungskräfte zu rekrutieren, zu binden, zu motivieren und zu fördern. Vergütungsprogramme sollen Führungskräfte motivieren, Geschäftsziele zu erreichen und für das Unternehmen einen langfristigen und nachhaltigen Wert zu schaffen. Sie beruhen auf folgenden Grundsätzen:

Leistungsabhängige Vergütung	Ein Teil der Vergütung ist direkt an den nachhaltigen Unternehmenserfolg sowie die individuellen Beiträge zu diesem Erfolg geknüpft
Einklang mit Aktionärsinteressen	Das Vergütungssystem stärkt die Verknüpfung von Manager- und Aktionärsinteressen durch die anteilige Vergütung in Form von Aktien bzw. aktienbasierten Zahlungen
Ausgewogenes System	Es besteht ein gesundes Gleichgewicht zwischen fixer und variabler leistungsabhängiger Vergütung (kein übermässiger Einfluss der variablen Vergütung – Obergrenze bei 100 % der fixen Vergütung)
Wettbewerbsfähigkeit am Markt	Die Vergütungshöhe ist ausreichend wettbewerbsfähig, um Mitarbeitende mit den erforderlichen Qualifikationen und Führungskompetenzen gewinnen und binden zu können
Einfachheit und Transparenz	Die Vergütungsprogramme sind einfach gestaltet und transparent

2. Vergütungsrichtlinie

2.1. Statuten

Wie die Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) fordert, enthalten die Statuten der Bossard Holding AG eine Zusammenfassung der Vergütungsgrundsätze sowie folgende Bestimmungen:

- Vergütungsgrundsätze (Artikel 36–40): Die Gesamtvergütung eines jeden Mitglieds des Verwaltungsrats und der Konzernleitung besteht aus einer fixen und einer variablen Vergütung. Die variable Vergütung bemisst sich am Gesamtergebnis der Bossard Gruppe, ihrer Betriebe und/oder an Einzelbeiträgen und kann in bar und/oder in Aktien mit Sperrfrist ausbezahlt werden.

Die variable Vergütung ist auf die Höhe des fixen Jahreseinkommens begrenzt, um unerwartete Aufwärtsschwankungen der Auszahlungen zu vermeiden. Darüber hinaus können Mitgliedern der Konzernleitung nach dem Ermessen des Verwaltungsrats Aktienbezugsrechte (Restricted Stock Units) zugeteilt werden.

- Verbindliche Abstimmung über die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung (Artikel 11.8 und 43): Die ordentliche Generalversammlung genehmigt separat die maximalen Gesamtbeträge der an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung auszahlenden Vergütungen für den Zeitraum vom 1. Mai bis zum 30. April des Folgejahres. Darüber hinaus kann die ordentliche Generalversammlung durch eine Konsultativabstimmung ihre Meinung über den Vergütungsbericht kundtun.
- Zusatzbetrag für Zahlungen an Mitglieder der Konzernleitung, die nach der Abstimmung über die Vergütung im Rahmen der ordentlichen Generalversammlung berufen wurden (Artikel 42): Sollte der durch die ordentliche Generalversammlung genehmigte Gesamtbetrag für die Vergütung nicht ausreichen, steht ohne weitere Genehmigung ein Zusatzbetrag von bis zu 30 % des für die Konzernleitung genehmigten Gesamtbetrags zur Verfügung, für die Mitglieder der Konzernleitung, die nach der ordentlichen Generalversammlung berufen wurden.
- Darlehen, Kredite und Vorsorgeleistungen für Mitglieder der Konzernleitung (Artikel 41): Der Verwaltungsrat kann Mitgliedern der Konzernleitung sowie diesen nahestehenden Personen in begründeten Fällen: grundpfandgesicherte Darlehen bzw. Kredite bis zu maximal 1 Mio. CHF pro Person gewähren; ungesicherte Darlehen bzw. Kredite in Höhe bis zu maximal 0,5 Mio. CHF pro Person gewähren; und Vorsorgeleistungen ausserhalb der beruflichen Vorsorge bis zu maximal 0,5 Mio. CHF (einmalig) pro Person zukommen lassen.

Weitere Details unter:

www.bossard.com/de/ueber-uns/investor-relations/corporate-governance/articles-of-association.aspx

2.2. Vergütungsausschuss

Im Einklang mit den Statuten, dem Organisationsreglement der Bossard Holding AG und dem Reglement für den Vergütungsausschuss besteht der Vergütungsausschuss aus mindestens drei Mitgliedern des Verwaltungsrats, die jeweils für den Zeitraum von einem Jahr durch die ordentliche Generalversammlung gewählt werden. Sofern von der ordentlichen Generalversammlung genehmigt, ist der Vertreter der Namenaktionäre A dazu berechtigt, ein Mitglied des Vergütungsausschusses zu sein. In der ordentlichen Generalversammlung 2016 wurden Prof. Dr. Stefan Michel (Präsident), Helen Wetter-Bossard und Maria Teresa Vacalli als Mitglieder des Vergütungsausschusses gewählt. Alle drei Mitglieder sind gemäss Reglement unabhängig.

Folgende Aufgaben fallen in den Verantwortungsbereich des Vergütungsausschusses:

- Festlegung und regelmässige Prüfung der für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung geltenden Vergütungspolitik und -grundsätze, einschliesslich der Ausgestaltung von Vergütungsprogrammen und Vorsorgeplänen;

- Vorschläge an den Verwaltungsrat zu den maximalen Gesamtbeträgen für die Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung, die den Aktionären im Rahmen der ordentlichen Generalversammlung zur Abstimmung unterbreitet werden;
- Vorschläge an den Verwaltungsrat zur individuellen Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats, des CEO und der übrigen Mitglieder der Konzernleitung innerhalb der im Rahmen der ordentlichen Generalversammlung genehmigten Beträge;
- Prüfung und Genehmigung der Arbeitsverträge aller Mitglieder der Konzernleitung;
- Erstellung des Vergütungsberichts.

Die unterschiedlichen Autoritätsebenen von CEO, Vergütungsausschuss (VA), Verwaltungsrat (VR) und der ordentlichen Generalversammlung (OGV) sind in unten stehender Tabelle zusammengefasst:

	CEO	VA	VR	OGV
Vergütungspolitik und -grundsätze		Schlägt vor	Genehmigt	
Maximaler Gesamtbetrag zur Vergütung des Verwaltungsrats		Schlägt vor	Prüft	Genehmigt (bindende Abstimmung)
Maximaler Gesamtbetrag zur Vergütung der Konzernleitung		Schlägt vor	Prüft	Genehmigt (bindende Abstimmung)
Individuelle Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats		Schlägt vor	Genehmigt	
Vergütung des CEO einschliesslich Zielvereinbarung und Leistungsbeurteilung		Schlägt vor	Genehmigt	
Individuelle Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung einschliesslich Zielvereinbarung und Leistungsbeurteilung	Schlägt vor	Prüft	Genehmigt	
Vergütungsbericht		Schlägt vor	Genehmigt	Konsultativabstimmung

Der Vergütungsausschuss tritt so oft wie erforderlich zusammen, mindestens jedoch zweimal jährlich. Im Jahr 2016 wurden zwei Treffen abgehalten, bei denen alle Mitglieder anwesend waren.

Der CEO nimmt im Allgemeinen in beratender Funktion an den Sitzungen des Vergütungsausschusses teil. Auch die Mitglieder des Verwaltungsrats können (ohne Stimmrecht) an den Sitzungen des Ausschusses teilnehmen und andere Führungskräfte können in beratender Funktion eingeladen werden. Die Mitglieder des Verwaltungsrats und die Führungskräfte treten in den Ausstand, wenn ihre eigene Leistung und/oder Vergütung besprochen wird. Nach jedem Treffen berichtet der Präsident des Vergütungsausschusses dem Verwaltungsrat über die aktuellen Vorgänge und gibt entsprechende Empfehlungen ab. Die Protokolle der Sitzungen des Vergütungsausschusses sind für den gesamten Verwaltungsrat einsehbar.

Der Vergütungsausschuss kann zur Erfüllung seiner Pflichten externe Berater als Unterstützung hinzuziehen. 2016 wurden keine externen Berater einberufen. Der Vergütungsausschuss nimmt in regelmässigen Intervallen eine Selbstbeurteilung vor.

2.3. Verfahren zur Festsetzung der Vergütung

Benchmarking: Zur Beurteilung der Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung und Festsetzung einer angemessenen Vergütungshöhe für die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung überprüft der Vergütungsausschuss regelmässig die Vergütungsberichte anderer internationaler Industrieunternehmen, die in der Schweiz börsenkotiert sind und hinsichtlich ihrer Grösse (Marktkapitalisierung, Mitarbeitende, Umsatz), geografischen Reichweite und Geschäftskomplexität mit Bossard vergleichbar sind. Solch eine Benchmark-Analyse wurde Ende 2015 basierend auf der im Oktober 2015 veröffentlichten Ethos Studie «Generalversammlungen 2015, Vergütungen und Corporate Governance der Unternehmen des SPI» durchgeführt. Die Unternehmen des SPI, welche in Bezug auf die Marktkapitalisierung die Stellen 49 bis 100 (ohne Finanzbranche) belegen, wurden als Vergleichsgruppe (peer group) herangezogen. Das Resultat der Benchmark-Analyse führte zu einigen strukturellen Anpassungen bei der Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung, welche nachstehend detaillierter erklärt werden.

Leistungsmanagement: Die in einem gegebenen Jahr effektiv an die Mitglieder der Konzernleitung ausbezahlte Vergütung hängt von ihrer individuellen Leistung ab. Je nach Verantwortungsebene werden für die individuelle Leistungsbeurteilung die Ergebnisse des gesamten Konzerns und/oder die Ergebnisse eines Geschäftsbereichs berücksichtigt. Die Leistungsbeurteilung basiert auf quantitativen und auf qualitativen Beurteilungskriterien. Die quantitativen Elemente leiten sich einerseits aus den aktuellen Geschäftsergebnissen ab, andererseits aber auch aus längerfristigen Werttreibern, die für die zukünftigen Ergebnisse und die Profitabilität von Bossard entscheidend sind. Die Beurteilung hängt dabei eng mit der wertorientierten und auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Unternehmensführung zusammen, welche bei Bossard umgesetzt wird. Qualitative Beurteilungskriterien werden aus der strategischen Zielsetzung abgeleitet. Die Vergütungen spiegeln somit den nachhaltigen Erfolg des Unternehmens sowie den persönlichen Beitrag wider.

3. Vergütungsstruktur – Verwaltungsrat

Die Vergütung des Verwaltungsrats beinhaltet sowohl eine fixe als auch eine variable Komponente. Basierend auf der Ende 2015 durchgeführten Benchmark-Analyse wurde entschieden, die fixe Komponente zu erhöhen und die variable Komponente zu senken. Die fixe Komponente soll den durch das Mandat zeitlich bedingten Aufwand für die Tätigkeiten im Verwaltungsrat und in den Ausschüssen angemessen entschädigen. Sie beträgt 300 000 CHF für den VR-Präsidenten und 90 000 CHF für die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrats. Die variable Komponente entspricht 0,05 % des Betriebsgewinns (EBIT) (im Vergleich zu 0,1 % des Konzerngewinns im Vorjahr) und beträgt voraussichtlich ca. 39 000 CHF. Die variable Komponente ist durch eine Obergrenze von maximal 60 000 CHF begrenzt. Die Beträge verstehen sich nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge.

Für die Amtsdauer beginnend ab der ordentlichen Generalversammlung 2016 werden mindestens 30 000 CHF der Gesamtvergütung (bisher 20 % der Gesamtvergütung) in Namenaktien A der Bossard Holding AG ausbezahlt. Die Verwaltungsratsmitglieder dürfen bis zu 60 000 CHF ihrer Gesamtvergütung (bisher bis zu 50 % der Gesamtvergütung) in Aktien beziehen. Die Aktien sind mit einer Sperrfrist von drei Jahren belegt, in der sie weder veräussert, beliehen noch übertragen werden können. Die Sperrfrist gilt auch bei einer Beendigung des Mandats, ausser im Todesfall. In diesem Fall verfällt die Beschränkung mit sofortiger Wirkung. Der Bezugspreis der Aktien erfolgt zum Marktwert, der jährlich Ende Februar festgelegt wird und auf dem durchschnittlichen Aktienpreis der letzten zehn Handelstage basiert – unter Abzug der nach Schweizer Steuerrecht zulässigen Ermässigung von rund 16 % für die dreijährige Sperrfrist. Der Entscheid über die anteilige Vergütung in Aktien (zwischen 30 000 CHF und 60 000 CHF der Gesamtvergütung) erfolgt jeweils einen Tag nach der ordentlichen Generalversammlung. Die für den Aktienplan notwendigen Aktien werden durch die Bossard Holding AG am Markt beschafft.

	Fixe Vergütung (in CHF pro Jahr)	Variable Vergütung (in CHF pro Jahr)
Verwaltungsratspräsident	300 000	0,05 % EBIT, max. 60 000
Mitglieder des Verwaltungsrats	90 000	0,05 % EBIT, max. 60 000

4. Vergütungsstruktur – Konzernleitung

Gemäss den in Abschnitt 1 definierten Vergütungsgrundsätzen setzt sich die Vergütung der Konzernleitung aus folgenden Elementen zusammen:

- Fixe Vergütung
- Variable Vergütung
- Kaderbeteiligungsplan
- Vorsorgeleistungen

Struktur der Vergütung der Konzernleitung:

	Zweck	Einflussfaktoren	Leistungsziele	Instrument
Fixe Vergütung	Mitarbeitergewinnung/-bindung	Position, Fähigkeiten und Erfahrungen		Monatliche Barvergütung
Variable Vergütung	Leistungsbonus	Jahresleistung	Operative Ergebnisse, Konzerngewinn, strategische Ziele	Jahresbonus in bar
Kaderbeteiligungsplan	Einklang mit Aktionärsinteressen, Mitarbeiterbindung	Position		RSU mit gestaffeltem fünfjährigen Vesting
Vorsorgeleistungen	Absicherung gegen Risiken, Mitarbeitergewinnung/-bindung	Marktübliche Praxis und Position		Vorsorgeplan, Versicherungen, Nebenleistungen

Die Resultate der Ende 2015 durchgeführten Benchmark-Analyse haben gezeigt, dass die Vergütung der Konzernleitung für sämtliche Bestandteile (fixe Vergütung, variable Vergütung, Kaderbeteiligungsplan) tiefer war als der Marktmittelwert. Folglich wurde die Vergütungshöhe für die Konzernleitung angepasst.

4.1. Fixe Vergütung

Die jährliche fixe Vergütung wird monatlich in bar ausbezahlt. Sie reflektiert den Umfang und die Verantwortlichkeiten einer Funktion, die zu ihrer Ausübung erforderlichen Qualifikationen sowie die Erfahrungen und Kompetenzen des jeweiligen Stelleninhabers.

4.2. Variable Vergütung

Mit der variablen Vergütung sollen das Erreichen jährlicher Finanzziele sowie individueller strategischer Ziele honoriert werden, die im Rahmen der jährlichen Zielvereinbarung vereinbart und beurteilt wurden.

Die fixe Vergütung und die erwartete variable Vergütung (bei Annahme einer 100%-igen Zielerreichung aller Leistungsziele) bilden die sogenannte gesamte Barvergütung. Die Zielgrösse der gesamten Barvergütung des CEO und der übrigen Mitglieder der Konzernleitung wird jährlich basierend auf dem Aufgabebereich der Position, der Marktpraxis im Wettbewerbsumfeld, dem individuellen Profil und der persönlichen Leistung sowie hinsichtlich der Tragbarkeit für das Unternehmen überprüft.

Die Vergütung des CEO setzt sich aus einer fixen Vergütung (59% der Barvergütung) und einer variablen Vergütung (41% der Gesamtvergütung, respektive 68% der fixen Vergütung) zusammen. Die fixe Vergütung der übrigen Mitglieder der Konzernleitung liegt zwischen 61% und 66% der gesamten Barvergütung, wobei der variable Anteil zwischen 34% und 39% liegt. Um ein angemessenes Vergütungsniveau aufrechtzuerhalten und keine Anreize zum Eingehen übermässiger Risiken oder zur Fokussierung auf kurzfristige Entscheidungen zu Lasten des nachhaltigen Unternehmenserfolgs zu geben, ist die variable Vergütung auf 100% der jährlichen fixen Vergütung begrenzt.

Die variable Vergütung ist an zwei Komponenten geknüpft:

- an das finanzielle Ergebnis der Gruppe als Ganzes und/oder ihrer Geschäftsbereiche;
- an das Erreichen individueller strategischer Ziele, die vom Verwaltungsrat definiert und jährlich überprüft werden.

Die ungefähre Gewichtung dieser Komponenten ist in unten stehender Tabelle dargestellt. Die Gewichtungen sind als Bandbreiten angegeben, damit das System ausreichend flexibel bleibt, um spezifische strategische Prioritäten für bestimmte Geschäftsbereiche in einem gegebenen Jahr berücksichtigen zu können.

Komponenten		CEO	CFO	Sonstige Mitglieder der Konzernleitung
	Gruppe	Operative Ergebnisse aller Geschäftsbereiche	Operative Ergebnisse aller Geschäftsbereiche Konzerngewinn	Konzerngewinn
Finanzielle Leistung 80–100%	Eigener Geschäftsbereich			Operative Ergebnisse des eigenen Geschäftsbereichs und der Gruppe
Strategische Ziele 0–20%		Werden individuell festgelegt	Werden individuell festgelegt	Werden individuell festgelegt

Die finanziellen Ziele beinhalten immer eine Kennzahl für die Profitabilität wie den Konzerngewinn oder den operativen Gewinn des Geschäftsbereichs und der Gruppe, da die Profitabilität für den langfristigen Erfolg des Unternehmens von höchster Bedeutung ist. Darüber hinaus können die finanziellen Ziele in Abhängigkeit von den strategischen Prioritäten des jeweiligen Geschäftsbereichs auch den Umsatz oder das Bruttogewinnwachstum berücksichtigen. Für jedes finanzielle Ziel wird ein erwartetes (Ziel-) Leistungsniveau festgelegt. Dies geschieht entweder auf Basis des jährlichen Finanzplans oder auf Basis der Vorjahresergebnisse. Darüber hinaus wird für die Leistung ein Schwellenwert festgelegt, unterhalb dessen der Auszahlungsfaktor null beträgt, sowie eine Obergrenze definiert, oberhalb deren der Auszahlungsfaktor einer Höchstgrenze unterliegt.

Die strategischen Ziele sind eher qualitativer Natur und beziehen sich auf Innovation, Projektmanagement und Führungsverhalten.

Da es sich bei den finanziellen und strategischen Zielen um sensible Geschäftsinformationen handelt, werden sie nicht im Vergütungsbericht veröffentlicht. Das Auszahlungsniveau der variablen Vergütung im Berichtsjahr wird hingegen in Abschnitt 5 erläutert und kommentiert.

Der CEO und die übrigen Mitglieder der Konzernleitung können bis zu 20 % ihrer gesamten Barvergütung in Namenaktien A der Bossard Holding AG beziehen. Die Aktien sind mit einer Sperrfrist von drei Jahren belegt, in der sie weder veräussert, beliehen noch übertragen werden können. Die Sperrfrist gilt auch bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses, ausser im Todesfall. In diesem Fall verfällt die Beschränkung mit sofortiger Wirkung. Der Bezugspreis der Aktien erfolgt zum Marktwert, der jährlich Ende Februar festgelegt wird und auf dem durchschnittlichen Aktienpreis der letzten zehn Handelstage basiert – unter Abzug der nach Schweizer Steuerrecht zulässigen Ermässigung von rund 16 % für die dreijährige Sperrfrist. Der Entscheid des CEOs oder der übrigen Mitglieder der Konzernleitung Aktien zu beziehen, erfolgt einen Tag nach der ordentlichen Generalversammlung. Die für den Aktienplan notwendigen Aktien werden durch die Bossard Holding AG am Markt beschafft.

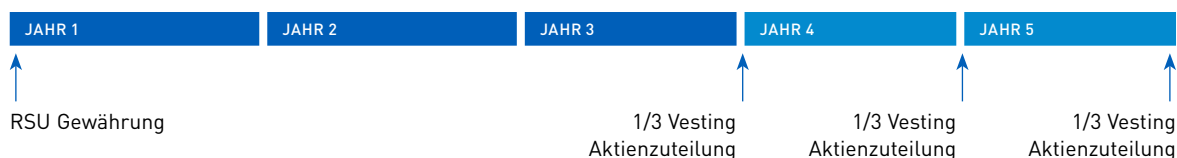
4.3. Kaderbeteiligungsplan

Die Ziele des Kaderbeteiligungsplans bestehen darin, die Interessen des Managements und der Aktionäre besser in Einklang zu bringen, die langfristige Motivation und Identifikation der Kadermitglieder mit der Gruppe zu stärken, sie am langfristigen Zuwachs des Unternehmenswerts direkt zu beteiligen, sowie hochqualifizierte Mitarbeitende zu binden und zu motivieren.

Der langfristig orientierte Kaderbeteiligungsplan wird ausgewählten Mitgliedern des Managements der Gruppe in Form von Aktienbezugsrechten (RSU) angeboten. Zu Beginn des Vesting-Zeitraums wird dem jeweiligen Mitglied eine bestimmte Anzahl an RSU zugeteilt, die auf einem fix definierten Betrag beruhen. Die Umrechnung erfolgt zum Marktwert und basiert auf dem durchschnittlichen Schlusskurs der Aktie der letzten zehn Handelstage im November. Für die Mitglieder der Konzernleitung richtet sich die Anzahl an zugeteilten RSU nach dem Ermessen des Verwaltungsrats. In 2016 hat sich die Anzahl der zugeteilten RSU für Mitglieder der Konzernleitung von 14 % auf 17 % der fixen Vergütung erhöht. Für die übrigen Mitglieder liegt die Anzahl der zugeteilten RSU im Ermessen des CEO.

Jede RSU stellt ein bedingtes Recht dar, nach Ablauf des Vesting-Zeitraums eine Namenaktie A der Bossard Holding AG zu erhalten. Für das Vesting der RSU muss sich der Berechtigte in ungekündigter Stellung befinden und folgenden Zeitplan bezüglich der definitiven Zuteilung einhalten: ein Drittel der RSU unterliegen einem Vesting-Zeitraum von drei Jahren, ein Drittel einem Vesting-Zeitraum von vier Jahren und das letzte Drittel einem Vesting-Zeitraum von fünf Jahren ab dem Datum der Zuteilung. Am jeweiligen Ausgabezeitpunkt werden die RSU mit abgelaufenem Vesting-Zeitraum auf Namenaktien A der Bossard Holding AG umgerechnet. Die Aktien unterliegen keiner weiteren Beschränkung als den allgemeinen Bestimmungen für Management-Transaktionen. Falls die Zuteilung von Aktien rechtswidrig oder unzweckmässig ist, kann ein Barausgleich vorgenommen werden.

Vesting-Zeitraum:



Bei einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses verfallen die RSU ohne Entschädigung, ausser bei Ruhestand, Todesfall, Invalidität oder Kontrollwechsel. In diesen Fällen erfolgt das Vesting der RSU bereits zum Zeitpunkt der Beendigung/des Kontrollwechsels.

4.4. Vorsorgeleistungen

Die Mitglieder der Konzernleitung sind den Vorsorgeplänen in den Ländern angeschlossen, in denen ihre Arbeitsverträge abgeschlossen wurden. Zu den Vorsorgeleistungen gehören im Wesentlichen Pensions-, Versicherungs- und Krankenversicherungspläne, die den Mitarbeitenden und ihren Angehörigen eine

angemessene Absicherung bei Pensionierung oder Invalidität sowie im Todes- oder Krankheitsfall gewähren. Die Mitglieder der Konzernleitung mit einem Schweizer Arbeitsvertrag beteiligen sich am Vorsorgeplan von Bossard, der allen Mitarbeitenden in der Schweiz angeboten wird, bei dem Grundgehälter bis zu 282 800 CHF pro Jahr versichert sind. Dazu besteht ein Zusatzplan, in welchem Einkommen, die diese Schwelle übersteigen, bis zum gesetzlich zulässigen Höchstbetrag versichert sind. Die Vorsorgeleistungen von Bossard übertreffen die Vorgaben des Schweizerischen Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) und sind mit den Leistungen anderer internationaler Industrieunternehmen vergleichbar. Für Mitglieder der Konzernleitung mit einem ausländischen Arbeitsvertrag bestehen Vorsorgeversicherungen, die den Marktbedingungen sowie ihrer Position entsprechen. Die Pläne unterscheiden sich je nach lokaler Wettbewerbs- und Rechtslage, entsprechen aber mindestens den gesetzlichen Anforderungen der betreffenden Länder.

Die Mitglieder der Konzernleitung erhalten zudem bestimmte Nebenleistungen wie einen Firmenwagen, Dienstalterszuschläge, Kinderzulagen und sonstige Sachleistungen, wie sie in dem Land üblich sind, in dem ihr Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Der Gegenwert dieser Zusatzbestandteile der Vergütung wird zum Marktwert veranschlagt und in den Vergütungstabellen ausgewiesen.

4.5. Arbeitsverträge

Die Mitglieder der Konzernleitung sind mit unbefristeten Arbeitsverträgen angestellt mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten bzw. zwölf Monaten für den CEO. Ferner stehen ihnen, ausser dem vorgängig genannten vorzeitigen Vesting der RSU, keine vertraglichen Abfindungszahlungen oder Kontrollwechselzahlungen zu.

5. Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung

5.1. Vergütungen an gegenwärtige Mitglieder des Verwaltungsrats für die Geschäftsjahre 2016 und 2015

Im Jahr 2016 erhielten die Mitglieder des Verwaltungsrats eine Gesamtvergütung von 1,3 Mio. CHF (2015: 1,2 Mio. CHF). Diese umfasst fixe Vergütungen in der Höhe von 0,8 Mio. CHF (2015: 0,6 Mio. CHF), variable Vergütungen in der Höhe von 0,3 Mio. CHF (2015: 0,4 Mio. CHF), sowie Sozialversicherungsbeiträge in der Höhe von 0,2 Mio. CHF (2015: 0,2 Mio. CHF). 0,4 Mio. CHF (2015: 0,4 Mio. CHF) des Gesamtbetrags wurden in Form von Aktien mit Sperrfrist ausbezahlt.

Basierend auf der Ende 2015 durchgeführten Benchmark-Analyse wurde die fixe Komponente der Vergütung erhöht und die variable Komponente gesenkt. Dies führte zu einem Anstieg der fixen Vergütung gegenüber dem Vorjahr um 29 % und zu einer Abnahme der ausbezahlten variablen Vergütung um 20 %.

Zudem wurden alle VR Mitglieder für das ganze Kalenderjahr 2016 vergütet, während im Jahr 2015 zwei Mitglieder nur anteilmässig (ab ordentlicher Generalversammlung) entschädigt wurden, was zusätzlich zu einem Anstieg der Vergütung führte.

Der Anteil der variablen Vergütung des VR-Präsidenten an der fixen Komponente betrug in 2016 18 % (2015: 34 %). Bei den übrigen Mitgliedern des Verwaltungsrats belief sich der Anteil der variablen Vergütung auf 58 % (2015: 90 %).

Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2016

in CHF		Fix	Variabel	Sozial- leistungen	Total Vergütung	Davon Aktien- bezug ⁴⁾
Dr. Thomas Schmuckli	Präsident, Präsident NA ¹⁾ , ARCA ²⁾	266 667	49 000	43 867	359 534	53 690
Anton Lauber	Vizepräsident, ARCA	85 000	49 000	18 704	152 704	28 662
Dr. René Cotting	Präsident ARCA	85 000	49 000	18 704	152 704	71 697
Daniel Lippuner	ARCA	85 000	49 000	18 704	152 704	71 697
Prof. Dr. Stefan Michel	Vertreter Namenaktionäre A, Präsident VA ³⁾ , NA	85 000	49 000	18 704	152 704	71 697
Maria Teresa Vacalli	NA, VA	85 000	49 000	18 704	152 704	71 697
Helen Wetter-Bossard	NA, VA	85 000	49 000	18 704	152 704	43 365
2016		776 667	343 000	156 091	1 275 758	412 505

1) Nominationsausschuss (NA)

2) Audit, Risk & Compliance Ausschuss (ARCA)

3) Vergütungsausschuss (VA)

4) Jeder Verwaltungsrat muss für mindestens 20% beziehungsweise kann bis 50% seiner Gesamtvergütung (gemäss den Vergütungsbestimmungen gültig für die Amtsdauer bis zur ordentlichen Generalversammlung 2016) in Namenaktien A der Bossard Holding AG beziehen (gemäss Artikel 37 der Statuten). Der Kaufpreis entspricht dem Marktwert, jeweils unter Abzug der steuerlich zulässigen Ermässigung von rund 16% für die dreijährige Sperrfrist. Der Bezug erfolgt jeweils einen Tag nach der Generalversammlung. Für die im Jahr 2016 bezogenen Aktien betrug der Kaufpreis 82,60 CHF und erfolgte einen Tag nach der Generalversammlung 2016.

Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2015

in CHF		Fix	Variabel	Sozial- leistungen	Total Vergütung	Davon Aktien- bezug ⁴⁾
Dr. Thomas Schmuckli	Präsident, Präsident NA ¹⁾ , ARCA ²⁾	200 000	68 500	37 233	305 733	100 650
Anton Lauber	Vizepräsident, ARCA	75 000	68 500	19 980	163 480	75 030
Dr. René Cotting	Präsident ARCA	50 000	43 500	12 997	106 497	-
Daniel Lippuner	ARCA	50 000	43 500	12 997	106 497	-
Prof. Dr. Stefan Michel	Vertreter Namenaktionäre A, Präsident VA ³⁾ , NA	75 000	68 500	19 980	163 480	75 030
Maria Teresa Vacalli	NA, VA	75 000	68 500	19 980	163 480	75 030
Helen Wetter-Bossard	NA, VA	75 000	68 500	19 980	163 480	75 030
2015		600 000	429 500	143 147	1 172 647	400 770

1) Nominationsausschuss (NA)

2) Audit, Risk & Compliance Ausschuss (ARCA)

3) Vergütungsausschuss (VA)

4) Jeder Verwaltungsrat muss für mindestens 20% beziehungsweise kann bis 50% seiner Gesamtvergütung (gemäss den Vergütungsbestimmungen gültig für die Amtsdauer bis zur ordentlichen Generalversammlung 2016) in Namenaktien A der Bossard Holding AG beziehen (gemäss Artikel 37 der Statuten). Der Kaufpreis entspricht dem Marktwert, jeweils unter Abzug der steuerlich zulässigen Ermässigung von rund 16% für die dreijährige Sperrfrist. Der Bezug erfolgt jeweils einen Tag nach der Generalversammlung. Für die im Jahr 2015 bezogenen Aktien betrug der Kaufpreis 91,50 CHF und erfolgte einen Tag nach der Generalversammlung 2015.

Im Jahr 2016, genehmigte die ordentliche Generalversammlung für den Zeitraum vom 1. Mai 2016 bis 30. April 2017 einen maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung des Verwaltungsrats in der Höhe von 1 500 000 CHF.

Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats

Sowohl 2016 als auch 2015 wurden keine Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats ausbezahlt.

Vergütungen an nahestehende Personen des Verwaltungsrats

Sowohl 2016 als auch 2015 wurden keine Vergütungen an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder ehemaligen Mitgliedern des Verwaltungsrats bezahlt.

Darlehen und Kredite an gegenwärtige oder frühere Mitglieder des Verwaltungsrats oder an nahestehende Personen

Sowohl per 31. Dezember 2016 als auch per 31. Dezember 2015 bestanden keine Darlehen oder Kredite an gegenwärtige oder frühere Mitglieder des Verwaltungsrats oder an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern des Verwaltungsrats.

5.2. Vergütungen an gegenwärtige Mitglieder der Konzernleitung für die Geschäftsjahre 2016 und 2015

Im Jahr 2016 erhielten die Mitglieder der Konzernleitung eine Gesamtvergütung von 5,6 Mio. CHF (2015: 5,2 Mio. CHF). Diese umfasst fixe Vergütungen in der Höhe von 2,7 Mio. CHF (2015: 2,5 Mio. CHF), variable Vergütungen in der Höhe von 1,6 Mio. CHF (2015: 1,5 Mio. CHF), übrige Leistungen in der Höhe von 0,1 Mio. CHF (2015: 0,1 Mio. CHF), zugeteilte RSU in der Höhe von 0,5 Mio. CHF (2015: 0,4 Mio. CHF) sowie Sozial- und Vorsorgeleistungen in Höhe von 0,8 Mio. CHF (2015: 0,8 Mio. CHF). 0,4 Mio. CHF des Gesamtbetrags wurden in Form von Aktien mit Sperrfrist ausbezahlt (2015: 0,4 Mio. CHF).

Der Anstieg der Vergütung gegenüber dem Vorjahr ist auf folgende Fakten zurückzuführen:

- Alle Konzernleitungsmitglieder wurden für das volle Kalenderjahr 2016 vergütet, während im Jahr 2015 ein Mitglied nur anteilmässig für acht Monate vergütet wurde;
- Die fixen Vergütungen wurden in 2016 aufgrund der Benchmark-Analyse angepasst um die Marktkonformität zu gewährleisten;
- Aufgrund der gegenüber dem Vorjahr starken Resultatverbesserung sowohl auf der Umsatz- (+5,9%) wie auch auf der Seite des Betriebsgewinns (+11,6%), stieg die variable Vergütung leicht an. Individuelle Ziele wurden insgesamt ebenso übertroffen;
- Der Zuteilungswert der RSU für den CEO wurde ebenso angepasst um seine Vergütungsstruktur den Marktgegebenheiten anzugleichen und die Ausrichtung an den Aktionärsinteressen zu verstärken.

Der Anteil der variablen Vergütung des CEO an der fixen Vergütung betrug in 2016 69% (2015: 69%). Bei den übrigen Mitgliedern der Konzernleitung betrug dieser durchschnittlich 71% (2015: 74%). Die im Betriebsergebnis enthaltenen Belas-

tungen für den Kaderbeteiligungsplan für die Mitglieder der Konzernleitung sowie ausgewählten Mitgliedern des Managements belaufen sich 2016 insgesamt auf 1,5 Mio. CHF (2015: 1,2 Mio. CHF).

Vergütungen an die Konzernleitung

in CHF	Konzernleitung total		David Dean, CEO	
	2016	2015	2016	2015
Fixe Vergütung	2 664 353	2 456 330	540 000	526 664
Variable Vergütung ¹⁾	1 587 184	1 487 172	371 000	362 000
Übrige Leistungen ²⁾	96 305	101 561	9 600	9 600
Zwischentotal (Lohn)	4 347 842	4 045 063	920 600	898 264
Kaderbeteiligungsplan (Restricted Stock Units) ³⁾	450 000	350 000	150 000	50 000
Sozial- und Vorsorgeleistungen	791 845	750 953	234 944	229 099
Total	5 589 687	5 146 016	1 305 544	1 177 363
Davon Aktienbezug ⁴⁾	398 215	361 425	-	-
Anzahl Mitglieder der Konzernleitung	7	7		

1) Die ausgewiesene variable Vergütung wird für das entsprechende Rechnungsjahr abgegrenzt. Diese kann von der effektiven Zahlung im Folgejahr abweichen. Allfällige Abweichungen zwischen den Abgrenzungen und den effektiven Zahlungen werden im Folgejahr für das entsprechende Rechnungsjahr erfasst, für welches die Vergütung erfolgt. Bei den 2015 ausgewiesenen Vergütungen handelt es sich um die effektiv erfolgten Zahlungen.

2) Privatanteil Geschäftsfahrzeug, Kinderzulagen, Jubiläumsprämie

3) Der Marktwert der für das Geschäftsjahr 2016 zugeteilten RSU betrug 137,65 CHF (2015: 101,70 CHF).

4) Jedes Mitglied der Konzernleitung kann bis zu 20% seiner Gesamtvergütung des Vorjahres in Namenaktien A der Bossard Holding AG beziehen (gemäss Artikel 38 und 39 der Statuten). Der Kaufpreis entspricht dem Marktwert, jeweils unter Abzug der steuerlich zulässigen Ermässigung von rund 16% für die dreijährige Sperrfrist. Der Bezug erfolgt jeweils einen Tag nach der Generalversammlung. Für die im Jahr 2016 bezogenen Aktien betrug der Kaufpreis 82,60 CHF (2015: 91,50 CHF).

Im Jahr 2016, genehmigte die ordentliche Generalversammlung für den Zeitraum vom 1. Mai 2016 bis 30. April 2017 einen maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung der Konzernleitung in der Höhe von 5 600 000 CHF.

Vergütungen an ehemalige Mitglieder der Konzernleitung

Sowohl 2016 als auch 2015 wurden keine Vergütungen an ehemalige Mitglieder der Konzernleitung ausbezahlt.

Vergütungen an nahestehende Personen der Konzernleitung

Sowohl 2016 als auch 2015 wurden keine Vergütungen an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder ehemaligen Mitgliedern der Konzernleitung bezahlt.

Darlehen und Kredite an gegenwärtige oder frühere Mitglieder der Konzernleitung oder an nahestehende Personen

Sowohl per 31. Dezember 2016 als auch per 31. Dezember 2015 bestanden keine Darlehen oder Kredite an gegenwärtige oder frühere Mitglieder der Konzernleitung oder an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern der Konzernleitung.

6. Beteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung per 31. Dezember 2016

Per 31. Dezember hielten die einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung (inklusive der ihnen nahestehenden Personen) die folgende Anzahl an Namenaktien A der Bossard Holding AG:

Verwaltungsrat		2016	2015
Dr. Thomas Schmuckli	Präsident, Präsident NA, ARCA	14 150	15 600
Anton Lauber	Vizepräsident, ARCA	8 041	7 694
Dr. René Cotting	Präsident ARCA	918	500
Daniel Lippuner	ARCA	868	-
Prof. Dr. Stefan Michel	Vertreter Namenaktionäre A, Präsident VA, NA	4 270	3 402
Maria Teresa Vacalli	NA, VA	2 488	1 620
Helen Wetter-Bossard	NA, VA	22 853	23 178
Total		53 588	51 994

Konzernleitung		2016	2015
David Dean	CEO	11 166	23 502
Stephan Zehnder	CFO	13 444	14 930
Beat Grob	CEO Zentraleuropa	32 174	30 610
Dr. Daniel Bossard	CEO Nord- & Osteuropa	4 147	5 474
Steen Hansen	CEO Amerika	1 168	354
Robert Ang	CEO Asien	8 663	6 578
Dr. Frank Hilgers	CCO	900	442
Total		71 662	81 890

Per 31. Dezember hielten die einzelnen Mitglieder der Konzernleitung folgende Anzahl an zugeteilten Restricted Stock Units (RSU):

		2016	2015
David Dean	CEO	3 350	3 074
Stephan Zehnder	CFO	2 623	3 074
Beat Grob	CEO Zentraleuropa	2 623	3 074
Dr. Daniel Bossard	CEO Nord- & Osteuropa	2 623	3 074
Steen Hansen	CEO Amerika	2 623	3 074
Robert Ang	CEO Asien	2 623	3 074
Dr. Frank Hilgers	CCO	2 266	2 361
Total		18 731	20 805

BERICHT DER REVISIONSSTELLE zum Vergütungsbericht



Bericht der Revisionsstelle
an die Generalversammlung zum
Vergütungsbericht 2016 der
Bossard Holding AG
Zug

Bericht der Revisionsstelle zum Vergütungsbericht

Wir haben den Vergütungsbericht der Bossard Holding 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) der Anmerkung 5 auf den Seiten 62–65 des Vergütungsberichts.

Verantwortung des Verwaltungsrats

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. 14–16 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 der Bossard Holding AG für das am 31. Dezember 2016 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV.

Norbert Kühnis
Revisionsexperte
Leitender Revisor

Roger Leu
Revisionsexperte

Zürich, 27. Februar 2017

Bossard Holding AG
Steinhauserstrasse 70
6301 Zug
Schweiz

Tel. +41 41 749 66 11
Fax +41 41 749 66 22
investor@bossard.com
www.bossard.com