

# Vergütungsbericht

83	Vorwort
84	Vergütungsleitlinien
84	Vergütungssystem
90	Zuständigkeit und Festsetzungsverfahren
91	Vergütungen für das Berichtsjahr
95	Vergütungen für das Vorjahr
96	Leistungen an frühere Organmitglieder
96	Darlehen und Kredite
97	Anträge an die Generalversammlung 2018
98	Beteiligungsverhältnisse
102	Bericht der Revisionsstelle

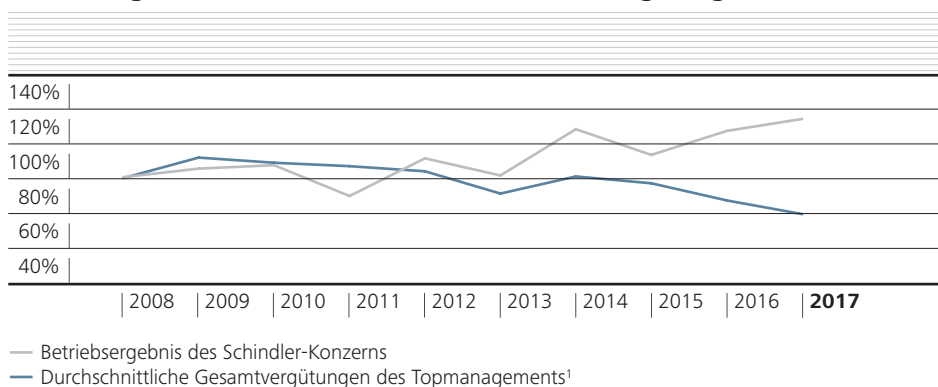
## Vorwort

Schindler verfolgt eine langfristige Wachstumsstrategie und schafft über die kurzfristigen finanziellen Resultate hinaus nachhaltig Werte für sämtliche Anspruchsgruppen. Seit dem Jahr 2000 ist der Umsatz des Aufzugs- und Fahrtreppengeschäfts von CHF 6 669 Mio. auf CHF 10 179 Mio. gestiegen und das Betriebsergebnis erhöhte sich von CHF 422 Mio. auf CHF 1 187 Mio. Über den gleichen Zeitraum hat sich die Börsenkapitalisierung des Unternehmens mehr als versiebenfacht.

Per 31. Dezember 2017 erreichte die Börsenkapitalisierung CHF 23,9 Mrd., was in den letzten zwölf Monaten einem Wachstum von CHF 4,7 Mrd. oder 24% entspricht. Der Swiss Market Index (SMI) erhöhte sich in der gleichen Periode um 14%. Die Eigenkapitalrendite lag bei 28,9%.

Die untenstehende Grafik zeigt die Entwicklung des Betriebsergebnisses des Schindler-Konzerns der letzten zehn Jahre im Vergleich zu den durchschnittlichen Gesamtvergütungen des Topmanagements<sup>1</sup>.

## Betriebsergebnis versus durchschnittliche Gesamtvergütungen



Während das Betriebsergebnis seit 2008 jährlich durchschnittlich um mehr als 3% zunahm, nahmen die durchschnittlichen Gesamtvergütungen des Topmanagements<sup>1</sup> über denselben Zeitraum ab.

Damit die Schindler Holding AG auch in Zukunft weiteres Wachstum generieren und Renditen für ihre Aktionäre erwirtschaften kann, vertraut das Unternehmen auf ein hochqualifiziertes Führungsteam. Marktgerechte und konkurrenzfähige Vergütungen sind dabei eine der Schlüsselvoraussetzungen, um Toppositionen adäquat zu besetzen und erfahrene Führungskräfte langfristig an das Unternehmen zu binden.

Trotz des im Vergleich zum Ergebnis verhältnismässig geringfügigen Gewichts behandelt die Schindler Holding AG die Thematik der Vergütungen ihrer obersten Leitungsgremien mit der dafür notwendigen und angemessenen professionellen Sensibilität. Der Vergütungsausschuss hält sich dabei an die geltenden gesetzlichen Vorschriften sowie anerkannte Governance-Praktiken.

<sup>1</sup> Mitglieder des Supervisory and Strategy Committee sowie Mitglieder der Konzernleitung

Der vorliegende Vergütungsbericht enthält Angaben zu den Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung, deren Beteiligungen an der Schindler Holding AG sowie an diese Personen gewährte Darlehen, sofern vorhanden. Die Offenlegungen erfolgen in Übereinstimmung mit den Richtlinien betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange und der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV). Die Informationen beziehen sich auf das Berichtsjahr 2017, soweit nichts anderes vermerkt ist.

### 1 Vergütungsleitlinien

Der Erfolg des Schindler-Konzerns hängt in hohem Masse von der Qualität und dem Engagement seiner Entscheidungsträger ab. Ziel der Vergütungspolitik ist es, qualifizierte Führungskräfte zu gewinnen, zu motivieren und an das Unternehmen zu binden. Mit den leistungsorientierten und insbesondere den aktienbasierten Komponenten der variablen Vergütung soll zusätzlich das unternehmerische Denken und Handeln gefördert werden.

Leistungsabhängige und marktgerechte Vergütung	Beteiligung am Erfolg
<b>Schindler-Vergütungspolitik</b>	
Faire und transparente Vergütungsentscheidungen	Ausgewogenes Verhältnis zwischen kurz- und langfristigen Vergütungselementen

### 2 Vergütungssystem

#### 2.1 Übersicht

Gemäss Artikel 33 der Statuten der Schindler Holding AG kann den Mitgliedern des Verwaltungsrates und der Konzernleitung eine fixe sowie eine variable Vergütung ausgerichtet werden. Die Vergütung kann in der Form von Geld, Aktien, anderen Beteiligungspapieren, Optionen, vergleichbaren Instrumenten oder Einheiten ausgerichtet werden. Zudem können Sach- oder Dienstleistungen ausgerichtet werden. Für weitere Details wird auf Artikel 33 der Statuten verwiesen ([www.schindler.com/com/internet/en/investor-relations/articles-of-association.html](http://www.schindler.com/com/internet/en/investor-relations/articles-of-association.html)).

Gemäss der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) und Artikel 32 der Statuten der Schindler Holding AG stimmt die Generalversammlung jährlich wie folgt über die Gesamtvergütung des Verwaltungsrates und der Konzernleitung ab:

- für das laufende Geschäftsjahr (prospektive Abstimmung) über die maximal zulässige gesamte fixe Vergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung
- für das Berichtsjahr (retrospektive Abstimmung) über die gesamte variable Vergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung

Artikel 32 der Statuten der Schindler Holding AG sieht vor, dass die maximal zulässige fixe Vergütung um 20% erhöht werden kann, sollten nach der Genehmigung der fixen Vergütung zusätzliche Mitglieder oder Ersatzmitglieder in die Konzernleitung berufen werden.

### Übersicht Vergütungsbestandteile Verwaltungsrat und Konzernleitung

	Verwaltungsrat		
	Exekutive Mitglieder <sup>1</sup>	Non-Exekutive Mitglieder <sup>2</sup>	Konzernleitung
<b>Fixe Vergütung – prospektive Genehmigung</b>			
<b>Bar (brutto)</b>			
Jahresgehalt	●		●
Fixes Verwaltungsrats honorar	●	●	
Spesenpauschalen			
Pauschalspesen	●	●	
Repräsentationsspesen	●		●
Autospesen	●		●
<b>Vorsorge-, Sozial- und Nebenleistungen</b>			
Vorsorgeleistungen			
Pensionskasse	●		●
Schindler-Stiftung	●		●
Sozialabgaben	●	●	●
Nebenleistungen	●		●
<b>Variable Vergütung – retrospektive Genehmigung</b>			
<b>Kurzfristig – Cash Bonus</b>	●		●
<b>Langfristig – Beteiligungspapiere</b>			
Performance Share Plan (PSP)	●		
Deferred Share Plan (DSP)			●
<b>Sozial- und Nebenleistungen</b>			
Sozialabgaben	●		●
Nebenleistungen			●

<sup>1</sup> Mitglieder des Supervisory and Strategy Committee

<sup>2</sup> Inklusiv Tobias B. Staehelin

## 2.2 Offenlegungsgrundsätze

Die offengelegten Vergütungen für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung enthalten die das gesamte Berichtsjahr betreffenden Vergütungen, unabhängig davon, von welcher Schindler-Gesellschaft sie entrichtet werden, unter Berücksichtigung der folgenden Ergänzungen und Einschränkungen:

- Bei Neueintritt in den Verwaltungsrat oder in die Konzernleitung erfolgt der Einbezug der Vergütung ab Datum der Übernahme der entsprechenden Funktion.
- Bei Übertritt aus der Konzernleitung in den Verwaltungsrat und umgekehrt wird die gesamte Vergütung bei der neuen Funktion berücksichtigt und ausgewiesen.
- Bei Amtsaufgabe beziehungsweise Austritt aus dem Verwaltungsrat oder der Konzernleitung wird die Vergütung bis zum Datum des Austrittes plus eine allfällige Vergütung, welche im Berichtsjahr im Zusammenhang mit der früheren Tätigkeit ausgerichtet wurde, einbezogen. Arbeitsrechtliche Vergütungen, welche im Folgejahr entrichtet werden, werden gesondert unter Leistungen an frühere Organmitglieder ausgewiesen.
- Die Vergütungen werden periodengerecht ausgewiesen (Accrual-Prinzip), basierend auf Schätzungen. Die effektiv ausgezahlten Beträge können, insbesondere im Falle von Sozial- und Nebenleistungen, von den geschätzten Beträgen abweichen.
- Drei Mitglieder des Verwaltungsrates sind exekutive Verwaltungsräte, wobei keiner gleichzeitig der Konzernleitung angehört.
  - > Silvio Napoli und Karl Hofstetter bilden das Supervisory and Strategy Committee und erhalten dafür eine fixe und eine variable Vergütung wie unter 2.3 und 2.4.1 beschrieben.
  - > Tobias B. Staehelin hat eine operative Funktion auf Stufe einer Konzerngesellschaft und erhält dafür eine fixe und eine variable Vergütung, entsprechend dem Entlohnungssystem der betreffenden Konzerngesellschaft. Als Mitglied des Verwaltungsrates der Schindler Holding AG erhält er eine Vergütung wie ein nicht exekutives Mitglied.
- Die Arbeitsverträge der exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung sind an die Bestimmungen der VegüV angepasst. Insbesondere bestehen keine Arbeitsverträge, die eine Dauer oder Kündigungsfrist von über zwölf Monaten haben oder Abgangsentschädigungen enthalten.

## 2.3 Fixe Vergütung

Die fixe Vergütung für die Mitglieder des Supervisory and Strategy Committee und die Mitglieder der Konzernleitung besteht aus dem Jahresgehalt, pauschalen Repräsentations- und Autospesen sowie Vorsorge- (Pensionskasse, Schindler-Stiftung), Sozial- und Nebenleistungen. In Einzelfällen, je nach Land, in welchem ein Konzernleitungsmitglied angestellt ist, wird ein Geschäftsfahrzeug zur Verfügung gestellt. Ebenfalls können Leistungen im Rahmen einer Entsendung ins Ausland (Expatriates) entrichtet werden. Die bei einer Entsendung mit der fixen Vergütung zusammenhängenden Leistungen werden unter Vorsorge-, Sozial- und Nebenleistungen ausgewiesen. Zusatzleistungen (Fringe Benefits) werden in die fixe Vergütung eingerechnet und als Nebenleistungen ausgewiesen, sofern sie im Einzelfall CHF 500 und im Berichtsjahr CHF 20 000 übersteigen. Nebenleistungen enthalten ebenfalls Beiträge zur Krankenversicherung und Kadersversicherung.

Alle Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten ein fixes Verwaltungsratshonorar und Pauschalspesen.

## 2.4 Variable Vergütung

### 2.4.1 Mitglieder des Supervisory and Strategy Committee

Die Mitglieder des Supervisory and Strategy Committee erhalten eine leistungsabhängige variable Vergütung, die teils in bar und teils in Beteiligungsrechten ausgerichtet wird.

Die variable Vergütung basiert auf dem konsolidierten Cashflow aus der Geschäftstätigkeit des Konzerns (ohne Veränderung Nettoumlaufvermögen) und wird mit einem Promillesatz auf dem Cashflow festgelegt. Der Promillesatz wird für jedes einzelne Mitglied des Supervisory and Strategy Committee vom Verwaltungsrat festgelegt und beträgt maximal drei Promille. Bei der Festlegung des Promillesatzes wird das Erreichen strategischer sowie individueller Ziele berücksichtigt.

Der operative Cashflow wird als Bemessungsgrösse herangezogen, weil nicht die kurzfristige Gewinnmaximierung, sondern die langfristige Wertsteigerung des Konzerns gefördert werden soll. Dieses Vergütungssystem stellt unter anderem sicher, dass Restrukturierungsprojekte so früh wie möglich eingeleitet und die damit zusammenhängenden Abschreibungen bzw. Rückstellungen erfasst werden.

50% der variablen Vergütung wird in bar ausbezahlt und 50% wird nach den Regeln des Performance Share Plan in Beteiligungsrechten im April des Folgejahres (Zuteilungsjahr) ausgerichtet.

#### Performance Share Plan

Der Verwaltungsrat entscheidet jährlich, ob unter dem Performance Share Plan Namenaktien oder Partizipationsscheine zugeteilt werden. Die zugeteilten Beteiligungsrechte beinhalten sämtliche damit verbundenen Rechte, sie unterliegen jedoch einer Sperrfrist von drei Jahren, während deren nicht über sie verfügt werden kann.

Die Berechnung der definitiven Anzahl zuzuteilender Beteiligungsrechte erfolgt basierend auf dem handelsgewichteten Durchschnittskurs des Monats März des Folgejahres abzüglich eines Diskonts. Der Verwaltungsrat entscheidet nach freiem Ermessen über die Höhe des Diskonts.

Bei der im Berichtsjahr ausgewiesenen Anzahl Beteiligungspapiere handelt es sich lediglich um eine vorläufige Stückzahl, basierend auf dem handelsgewichteten Durchschnittskurs des Monats Dezember des Berichtsjahres, mit dem vom Verwaltungsrat festgesetzten Diskont. Die definitive Anzahl wird im Vergütungsbericht des Folgejahres ausgewiesen.

Die zuzuteilenden Beteiligungspapiere werden für den Einbezug in die Gesamtvergütung des Berichtsjahres mit dem handelsgewichteten Durchschnittskurs des Monats Dezember abzüglich eines Diskonts von 10% bewertet. Der Diskont berücksichtigt, dass die Beteiligungspapiere nach Zuteilung einer Sperrfrist von drei Jahren unterliegen.

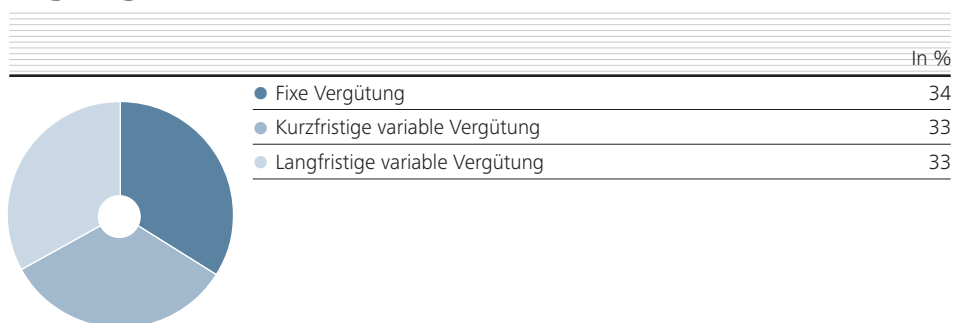
Vorläufige Anzahl Beteiligungspapiere	=	50% des erzielten leistungsabhängigen Bonus	÷	Handelsgewichteter Durchschnittskurs der Beteiligungspapiere des Monats Dezember des Berichtsjahres (abzüglich Diskont)
Ausgewiesener Wert im Vergütungsbericht	=	Handelsgewichteter Durchschnittskurs der Beteiligungspapiere des Monats Dezember des Berichtsjahres (abzüglich 10%)	×	Vorläufige Anzahl Beteiligungspapiere
Zugeweilte Beteiligungspapiere	=	50% des erzielten leistungsabhängigen Bonus	÷	Handelsgewichteter Durchschnittskurs der Beteiligungspapiere des Monats März des Folgejahres (abzüglich Diskont)
Ausgewiesener Wert im Vergütungsbericht +1	=	Handelsgewichteter Durchschnittskurs der Beteiligungspapiere des Monats März des Zuteilungsjahres (abzüglich 10%)	×	Zugeweilte Beteiligungspapiere

### 2.4.2 Mitglieder der Konzernleitung

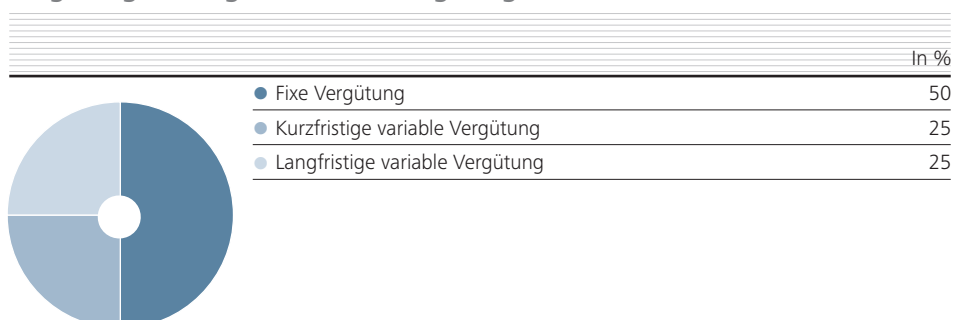
Die Mitglieder der Konzernleitung erhalten jährlich einen leistungsorientierten Cash Bonus (kurzfristig) und eine jährliche Zuteilung von Performance Share Units (langfristig) auf der Basis des Deferred Share Plan 2015.

Der Zielsplit der Vergütung in fixe, kurzfristige variable und langfristige variable Vergütung ist wie folgt (vorausgesetzt 100% Zielerreichung):

#### Vergütungen CEO



#### Vergütungen übrige Konzernleitungsmitglieder



### Jährlicher leistungsabhängiger Cash Bonus

Der jährliche leistungsabhängige Cash Bonus wird basierend auf dem Erreichen von persönlichen, strategischen, operativen und finanziellen Zielen festgelegt. Zu Beginn des Berichtsjahres werden die zu erreichenden Ziele sowie der Zielbonus festgelegt. Die Leistungsziele für den Cash Bonus sind aus Gründen des Wettbewerbs vertraulich, weshalb sie nicht publiziert werden. Je nach Zielerreichung kann der Bonus zwischen 0% und 150% des Zielbonus liegen und ist im April des Folgejahres auszubezahlen. Der Zielerreichungsgrad und die Gewichtung der Ziele werden ex post offengelegt (siehe Anmerkung 4.2).

### Deferred Share Plan 2015

Im Rahmen des Deferred Share Plan 2015 wird basierend auf einem arbeitsvertraglichen Zielbetrag für das Berichtsjahr eine Anzahl von sogenannten Performance Share Units (PSU) gewährt. Der Verwaltungsrat entscheidet jährlich, ob die PSU in Namenaktien oder Partizipationsscheine umgewandelt werden.

Zur Berechnung der Anzahl gewährter PSU wird der handelsgewichtete Durchschnittskurs der Beteiligungsrechte des Monats März des Berichtsjahres abzüglich eines Diskonts herangezogen. Der Verwaltungsrat entscheidet nach freiem Ermessen über die Höhe des Diskonts. Zu Beginn des Berichtsjahres wird eine Kombination von Wachstums- und Profitabilitätszielen, welche für alle Konzernmitglieder gilt, für die nächsten drei Geschäftsjahre festgelegt. Die Beurteilung der Zielerreichung erfolgt nach Ende dieses dreijährigen Zeitraums. Je nach Zielerreichung werden die PSU mit einer Umwandlungsrate zwischen 0% und 300% in Beteiligungsrechte umgewandelt. Der maximale Wert der umgewandelten Beteiligungsrechte, den ein Mitglied erhalten kann, ist auf das Dreifache des arbeitsvertraglichen Zielbetrags begrenzt.

Die PSU werden drei Jahre nach Gewährung in Beteiligungsrechte umgewandelt und dem Begünstigten zu Eigentum zugeteilt. Ab diesem Zeitpunkt beinhalten die Beteiligungsrechte sämtliche damit verbundenen Rechte. Bei qualifizierten Verstößen gegen den Code of Conduct verfällt der Anspruch auf Umwandlung in Beteiligungsrechte.

Die gewährten PSU werden für den Einbezug in die Gesamtvergütung mit dem handelsgewichteten Durchschnittskurs des Monats März des Berichtsjahres (Gewährung) abzüglich eines Diskonts von 10% bewertet. Der Diskont berücksichtigt, dass die PSU erst drei Jahre nach Gewährung in Beteiligungspapiere umgewandelt werden.

Gewährte PSU	=	Arbeitsvertraglicher Zielbetrag	÷	Handelsgewichteter Durchschnittskurs der Beteiligungspapiere des Monats März des Berichtsjahres (abzüglich Diskont)
Ausgewiesener Wert im Vergütungsbericht	=	Gewährte PSU (geschätzte Leistungsbewertung)	×	Handelsgewichteter Durchschnittskurs der Beteiligungspapiere des Monats März des Berichtsjahres (abzüglich 10%)
Anzahl zugeteilter Beteiligungsrechte (nach 3 Jahren)	=	Gewährte PSU	×	Leistungsbewertung zwischen 0% und 300%



### 2.4.3 Sozial- und Nebenleistungen

Leistungen im Zusammenhang mit der variablen Vergütung wie Sozialabgaben und Steuerausgleich, der bei einer internationalen Entsendung entsteht, werden unter Sozial- und Nebenleistungen offengelegt.

### 3 Zuständigkeit und Festsetzungsverfahren

Das Vergütungssystem sowie die Kapitalbeteiligungspläne werden von Corporate Human Resources erarbeitet und nach Prüfung durch den Chief Executive Officer (CEO), das Supervisory and Strategy Committee und den Vergütungsausschuss dem Verwaltungsrat zur Genehmigung vorgelegt. Die Mitglieder des Supervisory and Strategy Committee dürfen bei der Festsetzung ihrer Vergütung nicht mitwirken. Im Berichtsjahr wurden keine externen Berater beigezogen.

Der Vergütungsausschuss trifft sich mindestens zwei Mal pro Jahr. Im Berichtsjahr hat er sich sechs Mal getroffen. Betreffend die Zusammensetzung des Vergütungsausschusses wird auf Anmerkung 3.5.2 des Corporate-Governance-Reports verwiesen.

Die Zuständigkeiten im Zusammenhang mit Vergütungsfragen auf Ebene des Verwaltungsrates und der Konzernleitung sind in den Statuten und im Organisationsreglement geregelt. Die wichtigsten diesbezüglich festgelegten Funktionen und Zuständigkeiten sind in der folgenden Tabelle zusammengefasst:

	Verwaltungsratspräsident		Exekutive Mitglieder des Verwaltungsrates		Nicht exekutive Mitglieder des Verwaltungsrates		CEO		Konzernleitungsmitglieder (exkl. CEO)	
	Fixe Vergütung und Zielvergütung		Fixe Vergütung und Variable Vergütung		Fixe Vergütung und Variable Vergütung		Fixe Vergütung und Variable Vergütung		Fixe Vergütung und Variable Vergütung	
	Zielvergütung	Variable Vergütung	Zielvergütung	Variable Vergütung	Fixe Vergütung	Zielvergütung	Variable Vergütung	Zielvergütung	Variable Vergütung	
Vergütungsausschuss	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Verwaltungsratspräsident			●	●	●	●	●	●	●	●
CEO									●	●
Verwaltungsrat	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

- Vorschlag
- Festsetzung

## 4 Vergütungen für das Berichtsjahr

### 4.1 Verwaltungsrat

In 1 000 CHF	Fixe Vergütung			Variable Vergütung			Total 2017
	Bar (brutto)	Vorsorge-, Sozial- und Nebenleistungen	Cash Bonus (brutto)	Namenaktien	Sonstiges	Sozial- und Nebenleistungen	
Silvio Napoli, Präsident <sup>1</sup>	1 279	329	1 035	1 165	–	124	<b>3 932</b>
Alfred N. Schindler, ehem. Präsident <sup>2</sup>	712	74	132	149	651 <sup>11</sup>	47	<b>1 765</b>
Prof. Dr. Pius Baschera, Vizepräsident <sup>3</sup>	279	13	–	–	–	–	<b>292</b>
Prof. Dr. Karl Hofstetter <sup>4</sup>	952	318	827	930	–	99	<b>3 126</b>
Luc Bonnard <sup>5</sup>	221	10	–	–	227 <sup>12</sup>	15	<b>473</b>
Patrice Bula <sup>5</sup>	200	12	–	–	–	–	<b>212</b>
Prof. Dr. Monika Bütler <sup>5</sup>	232 <sup>8</sup>	13	–	–	–	–	<b>245</b>
Dr. Rudolf W. Fischer <sup>5</sup>	200	9	–	–	–	–	<b>209</b>
Anthony Nightingale <sup>5</sup>	200	9	–	–	–	–	<b>209</b>
Rolf Schweiger <sup>6</sup>	42	2	–	–	–	–	<b>44</b>
Tobias B. Staehelin <sup>7</sup>	324	121	64	16	–	45	<b>570</b> <sup>13</sup>
Carole Vischer <sup>5</sup>	244 <sup>9</sup>	14	–	–	–	–	<b>258</b>
Prof. Dr. Klaus W. Wellershoff <sup>6</sup>	51 <sup>10</sup>	3	–	–	–	–	<b>54</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>4 936</b>	<b>927</b>	<b>2 058</b>	<b>2 260</b>	<b>878</b>	<b>330</b>	<b>11 389</b>

<sup>1</sup> Mitglied Supervisory and Strategy Committee (Präsident ab Generalversammlung 2017)

<sup>2</sup> Bis Generalversammlung 2017 Präsident und Mitglied Supervisory and Strategy Committee, danach nicht exekutives Mitglied

<sup>3</sup> Nicht exekutives Mitglied (Vizepräsident ab Generalversammlung 2017)

<sup>4</sup> Mitglied Supervisory and Strategy Committee, inkl. Group-General-Counsel-Funktion, 80%-Pensum

<sup>5</sup> Nicht exekutives Mitglied

<sup>6</sup> Nicht exekutives Mitglied (bis Generalversammlung 2017)

<sup>7</sup> Ab Generalversammlung 2017 exekutives Mitglied auf Stufe Konzerngesellschaft

<sup>8</sup> Inklusive Honorar für Tätigkeit als Mitglied des Audit Committee (ab Generalversammlung 2017)

<sup>9</sup> Inklusive Honorar für Tätigkeit als Mitglied des Audit Committee sowie Honorar als Verwaltungsratsmitglied einer Konzerngesellschaft

<sup>10</sup> Inklusive Honorar für Tätigkeit als Mitglied des Audit Committee (bis Generalversammlung 2017)

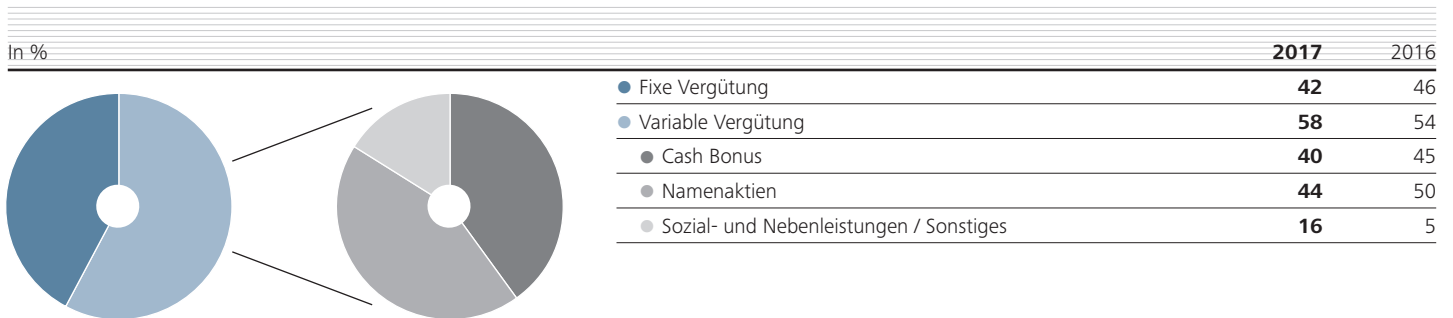
<sup>11</sup> Honorar für Beratertätigkeit (CHF 119 000, abgerechnet auf Basis effektiv gearbeiteter Tage mit einer fixen Tagespauschale) sowie Entschädigung für in vergangenen Jahren als Mitglied des Supervisory and Strategy Committee nicht bezogene Ferientage (CHF 532 000)

<sup>12</sup> Honorar für Beratertätigkeit (abgerechnet auf Basis effektiv gearbeiteter Tage mit einer fixen Tagespauschale)

<sup>13</sup> Beinhaltet Vergütung für operative Funktion als Regionalleiter bei Schindler Aufzüge und Fahrtreppen GmbH sowie Honorar als Verwaltungsratsmitglied einer Konzerngesellschaft

Für das Berichtsjahr betrug der variable Teil der Gesamtvergütung für die Mitglieder des Supervisory and Strategy Committee im Schnitt 58% und setzte sich wie folgt zusammen:

### Vergütungen Mitglieder Supervisory and Strategy Committee



Die Verwaltungsrats honorare (inkl. Spesenpauschale) betragen unverändert:

CHF	
Präsident	400 000
Vizepräsident	300 000
übrige Mitglieder	200 000
Audit-Committee-Mitglieder	40 000

Der Verwaltungsrat hat entschieden, für das Berichtsjahr unter dem Performance Share Plan Namenaktien zuzuteilen und einen Diskont von 20% anzuwenden.

Die ausgewiesene variable Vergütung steht unter dem Vorbehalt der Genehmigung durch die Generalversammlung.

Den Mitgliedern des Verwaltungsrates sind im Berichtsjahr keine Sicherheiten (Bürgschaften, Garantien usw.) gewährt worden. Weder die Schindler Holding AG noch eine andere Konzerngesellschaft hat gegenüber einem Mitglied des Verwaltungsrates auf eine Forderung verzichtet.

### Zugeweilte Namenaktien

	Anzahl
Silvio Napoli, Präsident	5 916
Alfred N. Schindler, ehem. Präsident	756
Prof. Dr. Karl Hofstetter	4 723
Tobias B. Staehelin	82

Bei der ausgewiesenen Anzahl Namenaktien handelt es sich lediglich um eine vorläufige Stückzahl, basierend auf dem handelsgewichteten Durchschnittskurs des Monats Dezember 2017 mit einem Diskont von 20%. Die definitive Anzahl wird im Vergütungsbericht des Folgejahres ausgewiesen.

In CHF	
Beteiligungsrecht	Namenaktie
Handelsgewichteter Durchschnittskurs Dezember 2017	218.72
Wert für Einbezug in die variable Vergütung	196.85

## 4.2 Konzernleitung

Betreffend die Zusammensetzung der Konzernleitung, welche für die Gesamtvergütung berücksichtigt wurde, wird auf Anmerkung 4.1 des Corporate-Governance-Reports verwiesen.

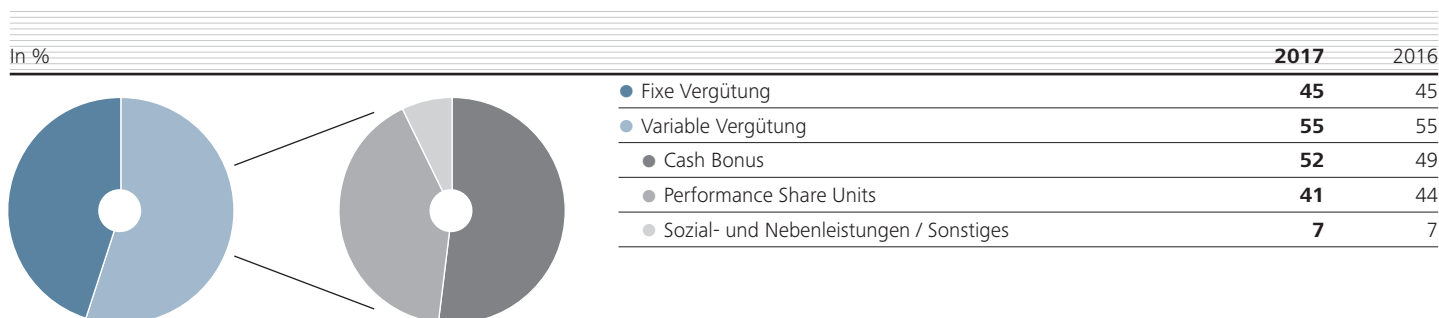
In 1 000 CHF	Fixe Vergütung			Variable Vergütung			Total 2017
	Bar (brutto)	Vorsorge-, Sozial- und Nebenleistungen	Cash Bonus (brutto)	Performance Share Units	Sonstiges	Sozial- und Nebenleistungen	
Gesamtvergütung	7 697	3 149	6 877	5 362	55	930	24 070 <sup>1</sup>
Höchste Einzelentschädigung: Thomas Oetterli, CEO	903	207	1 570 <sup>2</sup>	1 125	–	152	3 957

<sup>1</sup> Beinhaltet arbeitsvertragliche Zahlungen an 2017 abgetretene Konzernleitungsmitglieder

<sup>2</sup> Inklusive Sonderbonus von CHF 170 000 für ausserordentliche Fortschritte bei strategischen Projekten

Der Cash Bonus basierte zu 50% auf finanziellen Zielen (Wachstum und Profitabilität) und zu 50% auf persönlichen, strategischen und operativen Zielen. Schindler setzte im Geschäftsjahr 2017 das Wachstum fort und konnte gleichzeitig die Profitabilität verbessern. Der Auftragseingang stieg um 5,9% und der Umsatz erhöhte sich um 5,1%. Das Betriebsergebnis nahm um 4,8% zu. Der variable Teil der Gesamtvergütung für die Mitglieder der Konzernleitung betrug im Durchschnitt 55% und setzte sich wie folgt zusammen:

## Vergütungen Mitglieder der Konzernleitung



Die variable Vergütung betrug maximal 256% der fixen Vergütung. Der erzielte Cash Bonus entsprach durchschnittlich einer Zielerreichung von 125%, basierend auf den für 2017 gesetzten Zielen.

Im Rahmen der Regeln des Deferred Share Plan 2015 hat der Verwaltungsrat beschlossen, für das Berichtsjahr in Namenaktien wandelbare PSU zu gewähren und einen Diskont von 20% anzuwenden.

Der Verwaltungsrat hat Konzernwachstums- und EBIT-Ziele für 2019 festgelegt. Die berichtete Anzahl der PSU entspricht der Anzahl Namenaktien, die zugeteilt würden, wenn diese Ziele erreicht werden (d. h. 100% Zielerreichung). Diese Einschätzung basiert auf einer aktuellen Analyse des bisher Erreichten. Für den Einbezug in die Gesamtvergütung wurden die PSU mit dem handelsgewichteten Durchschnittskurs des Monats März des Berichtsjahres abzüglich 10% bewertet.

Die ausgewiesene variable Vergütung der Konzernleitung steht jeweils unter dem Vorbehalt der Genehmigung durch die Generalversammlung.

Den Mitgliedern der Konzernleitung sind im Berichtsjahr keine Sicherheiten (Bürgschaften, Garantien usw.) gewährt worden. Weder die Schindler Holding AG noch eine andere Konzerngesellschaft hat gegenüber der Konzernleitung auf eine Forderung verzichtet.

#### Zugeteilte Performance Share Units

	Anzahl
Total Konzernleitung	31 138
Thomas Oetterli, CEO	6 533

#### Wert pro Performance Share Unit

In CHF	Deferred Share Plan
Beteiligungsrecht	PSU auf Namenaktien
Handelsgewichteter Durchschnittskurs März 2017	191.35
Wert für Einbezug in die variable Vergütung	172.22

#### 4.3 Genehmigte fixe Vergütung

In 1 000 CHF	Verwaltungsrat	Konzernleitung
Durch die Generalversammlung 2017 genehmigt	5 900	11 700
Effektive fixe Vergütung 2017	5 863	10 846

## 5 Vergütungen für das Vorjahr

### 5.1 Verwaltungsrat

In 1 000 CHF	Fixe Vergütung			Variable Vergütung		Total 2016
	Bar (brutto)	Vorsorge-, Sozial- und Nebenleistungen	Cash Bonus (brutto)/ Sonstiges	Namenaktien	Sozial- und Nebenleistungen	
Alfred N. Schindler, Präsident <sup>1</sup>	2 125	263	529	595	58	3 570 <sup>10</sup>
Luc Bonnard, Vizepräsident <sup>2</sup>	300	14	485 <sup>8</sup>	–	59	858
Prof. Dr. Karl Hofstetter <sup>3</sup>	839	311	827	930	99	3 006
Silvio Napoli <sup>4</sup>	1 127	295	1 194	1 260 <sup>9</sup>	145	4 021 <sup>11</sup>
Jürgen Tinggren <sup>5</sup>	634	178	336 <sup>8</sup>	378	40	1 566
Prof. Dr. Pius Baschera <sup>2</sup>	200	9	–	–	–	209
Patrice Bula <sup>2</sup>	200	12	–	–	–	212
Prof. Dr. Monika Bütler <sup>2</sup>	200	12	–	–	–	212
Dr. Rudolf W. Fischer <sup>6</sup>	605	220	454	510	54	1 843
Anthony Nightingale <sup>2</sup>	200	9	–	–	–	209
Rolf Schweiger <sup>2</sup>	200	9	–	–	–	209
Carole Vischer <sup>2</sup>	240 <sup>7</sup>	14	–	–	–	254
Prof. Dr. Klaus W. Wellershoff <sup>2</sup>	240 <sup>7</sup>	14	–	–	–	254
Gesamtvergütung	7 110	1 360	3 825	3 673	455	16 423

<sup>1</sup> Mitglied Supervisory and Nomination Committee

<sup>2</sup> Nicht exekutives Mitglied

<sup>3</sup> Mitglied Supervisory and Nomination Committee (ab Generalversammlung 2016), inkl. Group-General-Counsel-Funktion, 80%-Pensum

<sup>4</sup> Ab Generalversammlung 2016 Mitglied Supervisory and Nomination Committee

<sup>5</sup> Bis Generalversammlung 2016, 80%-Pensum

<sup>6</sup> Bis 31. August 2016 Mitglied Supervisory and Nomination Committee, danach nicht exekutives Mitglied; 80%-Pensum bis 31. März 2016, danach 60%-Pensum

<sup>7</sup> Inklusive Honorar für Tätigkeit als Mitglied des Audit Committee von CHF 40 000

<sup>8</sup> Inklusive Honorar für Beratertätigkeit

<sup>9</sup> Inklusive 1 800 Performance Share Units für Funktion als CEO

<sup>10</sup> Davon hat Alfred N. Schindler über CHF 1 Mio. als Spende an eine gemeinnützige Stiftung nach Schweizer Recht bezahlt

<sup>11</sup> Inklusive Vergütung als CEO bis März 2016

Die Verwaltungsrats honorare (inkl. Spesenpauschale) betragen: vollamtlicher Präsident CHF 400 000, Vizepräsident CHF 300 000, übrige Mitglieder CHF 200 000.

Der Verwaltungsrat hatte entschieden, unter den Kapitalbeteiligungsplänen Namenaktien zuzuteilen.

#### Zugeweilte Namenaktien und Performance Share Units

	Namenaktien	Performance Share Units
Alfred N. Schindler, Präsident	3 457	–
Dr. Rudolf W. Fischer	2 963	–
Prof. Dr. Karl Hofstetter	5 400	–
Silvio Napoli	5 679	1 800
Jürgen Tinggren	2 195	–

Für die Ermittlung der definitiven Stückzahl zugeteilter Namenaktien wurde ein Zuteilungswert von CHF 153.08 angewendet, welcher dem handelsgewichteten Durchschnittskurs der Namenaktien vom März 2017 abzüglich 20% entspricht. Die im Vorjahr ausgewiesene Anzahl basierte auf einem vorläufigen Wert (handelsgewichteter Durchschnittskurs vom Dezember 2016 abzüglich 20%, vorläufiger Zuteilungswert CHF 140.69).

## 5.2 Konzernleitung

In 1 000 CHF	Fixe Vergütung			Variable Vergütung			Total 2016
	Bar (brutto)	Vorsorge-, Sozial- und Nebenleistungen	Cash Bonus (brutto)	Performance Share Units	Nebenleistungen	Sozialabgaben	
Gesamtvergütung	6 387	2 507	5 367	4 883	223	556	19 923
Höchste Einzelentschädigung: Thomas Oetterli, CEO	925	235	1 168	946	58	122	3 454

Der erzielte Cash Bonus der Konzernleitung entsprach durchschnittlich einer Zielerreichung von 125%, basierend auf den für 2016 gesetzten Zielen.

### Zugeweilte Performance Share Units

	Anzahl
Total Konzernleitung	31 253
Thomas Oetterli, CEO	6 053

## 6 Leistungen an frühere Organmitglieder

Es sind keine Vergütungen im Sinne von Artikel 14, Absatz 1, Ziffer 4 VegüV an frühere Organmitglieder ausgerichtet worden.

## 7 Darlehen und Kredite

Gemäss Artikel 34 der Statuten der Schindler Holding AG kann der Verwaltungsrat Mitgliedern des Verwaltungsrates und der Konzernleitung Darlehen und Kredite gewähren. Solche Darlehen und Kredite dürfen gesamthaft den Betrag von CHF 10 Mio. nicht übersteigen und dürfen nur zu marktüblichen Bedingungen und unter Beachtung der anwendbaren Ausstandsregeln gewährt werden.

### 7.1 Gegenwärtige und frühere Organmitglieder

Es sind keine Darlehen oder Kredite von der Schindler Holding AG oder einer anderen Konzerngesellschaft an gegenwärtige oder frühere Organmitglieder gewährt worden und keine solchen Darlehen sind per 31. Dezember 2017 ausstehend.

### 7.2 Nahestehende Personen

Es sind keine Darlehen oder Kredite von der Schindler Holding AG oder einer anderen Konzerngesellschaft an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder früheren Organmitgliedern gewährt worden und keine solchen Darlehen sind per 31. Dezember 2017 ausstehend.

## 8 Anträge an die Generalversammlung 2018

Die Gesamtsummen der fixen Vergütung für das Geschäftsjahr 2018 und die Gesamtsummen der variablen Vergütung für das Berichtsjahr 2017 an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung werden der Generalversammlung im März 2018 separat zur Genehmigung vorgeschlagen.

### 8.1 Fixe Vergütung 2018

Die zu genehmigende Gesamtsumme der fixen Vergütung an den Verwaltungsrat beträgt CHF 8,7 Mio. (Antrag 2017: CHF 5,9 Mio.). Die Erhöhung gegenüber dem Vorjahr basiert auf folgenden Veränderungen:

- 1) Erweiterung des Supervisory and Strategy Committee von zwei auf drei Mitglieder
- 2) Miteinbezug der Honorare für Beratertätigkeiten an Alfred N. Schindler und Luc Bonnard (bis 2017 unter variabler Vergütung ausgewiesen)
- 3) Ganzjähriger Miteinbezug der Vergütung von Tobias B. Staehelin für seine operative Funktion bei einer Konzerngesellschaft

Die zu genehmigende Gesamtsumme der fixen Vergütung an die Konzernleitung beträgt CHF 10,1 Mio. (Antrag 2017: CHF 11,7 Mio.). Die Reduktion gegenüber dem Vorjahr basiert auf folgenden Veränderungen:

- 1) Reduktion der Anzahl Mitglieder der Konzernleitung von 13 auf 12 aufgrund der Nominierung von Michael Nilles zum Mitglied des Verwaltungsrates und Mitglied des Supervisory and Strategy Committee
- 2) Im Jahr 2017 aufgrund vertraglicher Abmachungen entrichtete fortlaufende Zahlungen an abgetretene Konzernleitungsmitglieder entfallen 2018

### 8.2 Variable Vergütung 2017

Die zu genehmigende Gesamtsumme der variablen Vergütung an den Verwaltungsrat beträgt CHF 5 526 000 (Antrag 2017: CHF 7 953 000). Darin enthalten sind leistungsabhängige variable Vergütungen an exekutive Mitglieder des Verwaltungsrates sowie an nicht exekutive Mitglieder des Verwaltungsrates ausgerichtete Honorare für Beratertätigkeit. Die Reduktion gegenüber dem Vorjahr basiert auf folgenden Veränderungen:

- 1) Austritt von Alfred N. Schindler aus dem Supervisory and Strategy Committee im März 2017. Für den Rest des Jahres bestand das Supervisory und Strategy Committee nur noch aus zwei Mitgliedern
- 2) 2017 wurden weniger Honorare für Beratertätigkeiten ausgerichtet

Die zu genehmigende Gesamtsumme der variablen Vergütung an die Konzernleitung beträgt CHF 13 224 000 (Antrag 2017: CHF 11 029 000). Die Erhöhung gegenüber dem Vorjahr basiert auf folgenden Veränderungen:

- 1) Miteinbezug von variablen Vergütungen an 2017 ausgetretene Konzernleitungsmitglieder für die Zeit nach ihrem Austritt aus der Konzernleitung
- 2) Ganzjährige Boni an seit April 2016 amtierende Mitglieder der Konzernleitung



Die zu genehmigende Gesamtsumme der variablen Vergütung an die Konzernleitung beinhaltet zudem mit CHF 5 362 000 den Wert der Performance Share Units, die in Namenaktien umgewandelt würden, wenn die Wachstums- und Profitabilitätsziele des Konzerns erreicht werden (d. h. 100% Zielerreichung). Dies basiert auf einer aktuellen Einschätzung des bisher Erreichten. Die Umwandlungsrate (d. h. der endgültige in Aktien ausbezahlte Wert am Ende des Performance-Zeitraums) kann je nach Zielerreichung abweichen, da die Umwandlungsrate zwischen 0 und 300% beträgt. Der definitive Wert hängt vom Unternehmenserfolg im Vergleich zu den zuvor festgelegten Zielen und der Entwicklung des Aktienkurses über einen Zeitraum von drei Jahren ab, beträgt jedoch im Maximum CHF 14 300 000.

## 9 Beteiligungsverhältnisse

Die Beteiligungen und Optionsrechte der Mitglieder des Verwaltungsrates der Schindler Holding AG und der Konzernleitung sowie von diesen nahestehenden Personen setzen sich wie folgt zusammen (es sind keine Wandelrechte ausstehend):

### 9.1 Verwaltungsrat

#### 2017

Per 31.12.	Anzahl		
	Namenaktien	Partizipations- scheine	Optionen
Silvio Napoli, Präsident <sup>1</sup>	33 905	5 631	–
Alfred N. Schindler, ehem. Präsident <sup>2</sup>	<sup>4</sup>	43 330	–
Prof. Dr. Pius Baschera, Vizepräsident <sup>2</sup>	3 000	–	–
Prof. Dr. Karl Hofstetter <sup>1</sup>	91 868	6 431	13 712 <sup>5</sup>
Luc Bonnard <sup>2</sup>	<sup>4</sup>	–	–
Patrice Bula <sup>2</sup>	1 500	–	–
Prof. Dr. Monika Bütler <sup>2</sup>	1 500	–	–
Dr. Rudolf W. Fischer <sup>2</sup>	20 091	–	3 171 <sup>6</sup>
Anthony Nightingale <sup>2</sup>	3 000	–	–
Tobias B. Staehelin <sup>3</sup>	<sup>4, 7</sup>	–	–
Carole Vischer <sup>2</sup>	<sup>4</sup>	–	–

<sup>1</sup> Mitglied Supervisory and Strategy Committee

<sup>2</sup> Nicht exekutives Mitglied

<sup>3</sup> Exekutives Mitglied auf Stufe Konzerngesellschaft

<sup>4</sup> Alfred N. Schindler, Luc Bonnard, Tobias B. Staehelin und Carole Vischer halten ihre Namenaktien der Schindler Holding AG über einen Aktionärsbindungsvertrag. Per 31. Dezember 2017 sind dies zusammen mit nahestehenden Personen 47 661 559 Aktien, was 71,1% der Stimmrechte des im Handelsregister eingetragenen Aktienkapitals entspricht.

<sup>5</sup> Definitiv erworbene Optionen auf Partizipationsscheine aus Long Term Incentive Plan 2011

<sup>6</sup> Definitiv erworbene Optionen auf Namenaktien aus Kapitalbeteiligungsplan 2000 (Optionsplan Zuteilung 2013)

<sup>7</sup> Ausserdem hält eine Tobias B. Staehelin nahestehende Person (nicht Mitglied des Aktionärsbindungsvertrages) 10 Namenaktien

## 2016

Per 31.12.	Partizipations-		Anzahl
	Namenaktien	scheine	Optionen
Alfred N. Schindler, Präsident <sup>1</sup>	<sup>3</sup>	43 330	–
Luc Bonnard, Vizepräsident <sup>2</sup>	<sup>3</sup>	–	3 171 <sup>4</sup>
Prof. Dr. Karl Hofstetter <sup>1</sup>	78 775	21 159	28 204 <sup>5</sup>
Silvio Napoli <sup>1</sup>	16 687	9 981	–
Prof. Dr. Pius Baschera <sup>2</sup>	3 000	–	–
Patrice Bula <sup>2</sup>	1 500	–	–
Prof. Dr. Monika Bütler <sup>2</sup>	1 500	–	–
Dr. Rudolf W. Fischer <sup>2</sup>	27 645	–	3 171 <sup>4</sup>
Anthony Nightingale <sup>2</sup>	3 000	–	–
Rolf Schweiger <sup>2</sup>	3 375	–	–
Carole Vischer <sup>2</sup>	<sup>3</sup>	–	–
Prof. Dr. Klaus W. Wellershoff <sup>2</sup>	3 000	–	–

<sup>1</sup> Mitglied Supervisory and Nomination Committee

<sup>2</sup> Nicht exekutives Mitglied

<sup>3</sup> Alfred N. Schindler, Luc Bonnard und Carole Vischer halten ihre Namenaktien der Schindler Holding AG über einen Aktionärsbindungsvertrag. Per 31. Dezember 2016 sind dies zusammen mit nahestehenden Personen 47 655 782 Aktien, was 71,0% der Stimmrechte des im Handelsregister eingetragenen Aktienkapitals entspricht.

<sup>4</sup> Definitiv erworbene Optionen auf Namenaktien aus Kapitalbeteiligungsplan 2000 (Optionsplan Zuteilung 2013)

<sup>5</sup> Definitiv erworbene Optionen auf Partizipationsscheine:

– aus Long Term Incentive Plan 2010: 14 492

– aus Long Term Incentive Plan 2011: 13 712

## 9.2 Konzernleitung

### 2017

	Anzahl		Anzahl definitiv erworbener Optionen auf			
	Namen- aktien	Partizi- pations- scheine (PS)	PS Zuteilung 2010	PS Zuteilung 2011	PS Zuteilung 2012 <sup>1</sup>	Namen- aktien Zuteilung 2013 <sup>1</sup>
Per 31.12.						
Thomas Oetterli, CEO	19 263	7 307	4 529 <sup>2</sup>	5 142 <sup>3</sup>	–	–
Erich Ammann	20 000	–	–	–	–	–
Julio Arce	1 555	385	–	419 <sup>1</sup>	277	189
Karl-Heinz Bauer	–	–	–	–	–	–
David Clymo	8 813	–	–	–	–	–
Paolo Compagna	1 505	284	–	–	–	–
Carlos Guembe	551	–	–	2 168 <sup>3</sup>	–	1 026
Andre Inserra	3 505	–	–	–	–	–
Michael Nilles	4 916	–	291 <sup>1</sup>	2 145 <sup>1</sup>	1 859	1 533
Christian Schulz	4 927	–	577 <sup>1</sup>	617 <sup>1</sup>	371	252
Robert Seakins	347	–	–	418 <sup>1</sup>	277	210
Egbert Weisshaar	4 114	–	–	–	–	–
Daryoush Ziai	356	–	–	–	–	–

<sup>1</sup> Optionen aus Kapitalbeteiligungsplänen 2000/2003

<sup>2</sup> Optionen aus Long Term Incentive Plan 2010

<sup>3</sup> Optionen aus Long Term Incentive Plan 2011

## 2016

	Anzahl			Anzahl definitiv erworbener Optionen auf					
	Namen- aktien	Partizi- pations- scheine (PS)	Namen- aktien Zuteilung 2008 <sup>1</sup>	Namen- aktien Zuteilung 2008 <sup>2</sup>	Namen- aktien Zuteilung 2009	PS Zuteilung 2010	PS Zuteilung 2011	PS Zuteilung 2012 <sup>1</sup>	Namen- aktien Zuteilung 2013 <sup>1</sup>
Per 31.12.									
Thomas Oetterli, CEO	12 995	7 307	–	–	2 000 <sup>3</sup>	4 529 <sup>4</sup>	5 142 <sup>5</sup>	–	–
Miguel A. Rodríguez	26 844	–	4 279	10 234	–	6 340 <sup>4</sup>	5 999 <sup>5</sup>	–	–
Erich Ammann	18 931	–	–	–	–	–	–	–	–
Karl-Heinz Bauer	–	–	–	–	–	–	–	–	–
David Clymo	5 703	454	–	–	–	–	–	–	–
Paolo Compagna	1 505	284	–	–	–	–	–	–	–
Carlos Guembe	3 994	1 989	–	–	7 246 <sup>3</sup>	2 355 <sup>4</sup>	2 228 <sup>5</sup>	–	–
Albert Haffert	9 308	3 000	–	–	–	4 982 <sup>4</sup>	6 856 <sup>5</sup>	–	–
Andre Inserra	3 289	–	–	–	–	–	–	–	–
Michael Nilles	4 704	–	–	–	–	291 <sup>1</sup>	2 145 <sup>1</sup>	1 859	1 533
Oswald Schmid	2 767	4 358	–	–	–	2 944 <sup>4</sup>	3 000 <sup>5</sup>	–	2 776
Christian Schulz	4 771	–	–	–	1 104 <sup>1</sup>	577 <sup>1</sup>	617 <sup>1</sup>	371	252
Daryoush Ziai	168	–	–	–	–	–	–	–	–

<sup>1</sup> Optionen aus Kapitalbeteiligungsplänen 2000/2003

<sup>2</sup> Optionen aus Long Term Incentive Plan 2008

<sup>3</sup> Optionen aus Long Term Incentive Plan 2009

<sup>4</sup> Optionen aus Long Term Incentive Plan 2010

<sup>5</sup> Optionen aus Long Term Incentive Plan 2011

Die Optionsbedingungen werden in Anmerkung 35.2, Konzernrechnung, erläutert.



An die Generalversammlung der  
Schindler Holding AG, Hergiswil

Basel, 14. Februar 2018

## Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den Vergütungsbericht der Schindler Holding AG für das am 31. Dezember 2017 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 bis 7 und 9 des Vergütungsberichts.



### Verantwortung des Verwaltungsrates

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 der Schindler Holding AG für das am 31. Dezember 2017 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV.

Ernst & Young AG

Roland Ruprecht  
Zugelassener Revisionsexperte  
(Leitender Revisor)

Lorenz Malär  
Zugelassener Revisionsexperte