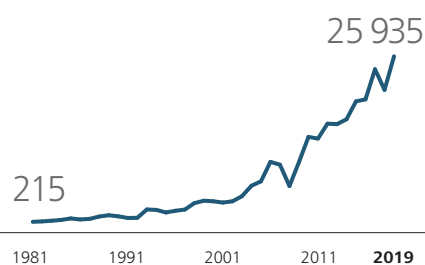


Vergütungsbericht

84	Governance
85	Vergütungsleitlinien
87	Vergütungssystem Verwaltungsrat
89	Vergütungssystem Konzernleitung
91	Vergütungen für das Berichtsjahr
95	Vergütungen für das Vorjahr
96	Leistungen an frühere Organmitglieder
96	Darlehen und Kredite
97	Anträge an die Generalversammlung 2020
98	Beteiligungsverhältnisse
101	Bericht der Revisionsstelle

Börsenkapitalisierung

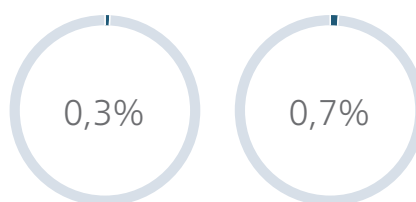
In Mio. CHF per 31. Dezember



Gesamtvergütungen¹

Anteil am operativen Aufwand des Konzerns

Anteil am Personalaufwand des Konzerns



¹ Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung

Anträge an die Generalversammlung 2020

in 1 000 CHF

Fixe Vergütung

Verwaltungsrat	Konzernleitung
7 000	11 600

Variable Vergütung

Verwaltungsrat ¹	Konzernleitung
3 889	11 314

¹ Nur exekutive Mitglieder

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 2019, sofern nichts anderes vermerkt ist.

1 Governance

1.1 Zuständigkeit und Festsetzungsverfahren

Das Vergütungssystem sowie die Kapitalbeteiligungspläne werden von Corporate Human Resources erarbeitet und nach Prüfung durch den Chief Executive Officer (CEO), den Aufsichts- und Strategieausschuss und den Vergütungsausschuss dem Verwaltungsrat zur Genehmigung vorgelegt.

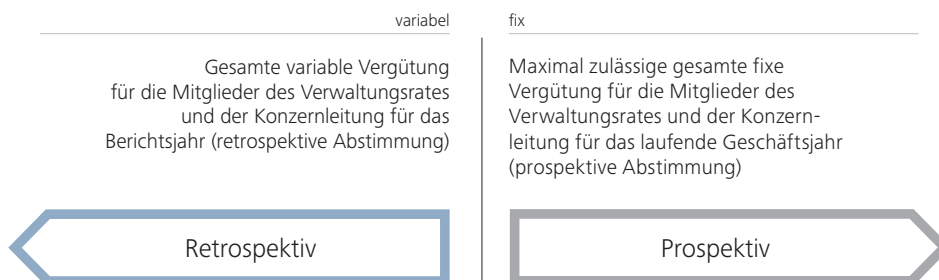
Die Zuständigkeiten im Zusammenhang mit Vergütungsfragen auf Ebene des Verwaltungsrates und der Konzernleitung sind in den Statuten und im Geschäftsleitungsreglement geregelt. Die wichtigsten diesbezüglich festgelegten Funktionen und Zuständigkeiten sind in der folgenden Tabelle zusammengefasst:

	Berechtigte									
	Verwaltungsratspräsident		Exekutive Mitglieder des Verwaltungsrates		Nicht exekutive Mitglieder des Verwaltungsrates		CEO		Konzernleitungsmitglieder (exkl. CEO)	
	Fixe Vergütung und Zielvergütung	Variable Vergütung	Fixe Vergütung und Zielvergütung	Variable Vergütung	Fixe Vergütung	Fixe Vergütung und Zielvergütung	Variable Vergütung	Fixe Vergütung und Zielvergütung	Variable Vergütung	
Vergütungsausschuss	●	●	●	●	●	●	●	●	●	● ¹
Verwaltungsratspräsident			●	●	●	●	●	●	●	●
CEO									●	●
Verwaltungsrat	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

● Vorschlag
● Festsetzung
¹ Gesamtsumme

Die Mitglieder des Aufsichts- und Strategieausschusses dürfen bei der Festsetzung ihrer fixen und variablen Vergütung nicht mitwirken.

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:



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.

Corporate Human Resources vergleicht die Gehälter der Mitglieder der Konzernleitung und des Aufsichts- und Strategieausschusses regelmässig mit dem externen Markt. Die Ergebnisse dieser Vergleiche werden mit dem Vergütungsausschuss besprochen und als Basis für die Vorschläge an den Verwaltungsrat betreffend die Fix- und Zielvergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung sowie des Aufsichts- und Strategieausschusses verwendet. Letztmals wurde 2018 eine solche Benchmark-Analyse durchgeführt.

1.2 Vergütungsausschuss

Der Vergütungsausschuss trifft sich mindestens zwei Mal pro Jahr. Im Berichtsjahr hat er sich neun Mal getroffen. Betreffend die Zusammensetzung sowie die Aufgaben und Zuständigkeiten des Vergütungsausschusses wird auf Ziffer 3.5.2 beziehungsweise 3.5.2.3 des Corporate-Governance-Reports verwiesen.

2 Vergütungsleitlinien

2.1 Vergütungspolitik

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
Schindler-Vergütungspolitik	
Faire und transparente Vergütungsentscheidungen	Ausgewogenes Verhältnis zwischen kurz- und langfristigen Vergütungselementen

2.2 Übersicht Vergütungsbestandteile

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/about-schindler/corporate-governance/articles-of-association.html).

Die folgende Übersicht zeigt die Vergütungsbestandteile für die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung. Die einzelnen Bestandteile werden unter Ziffer 3 und 4 im Detail beschrieben.

	Verwaltungsrat		
	Exekutive Mitglieder	Nicht exekutive Mitglieder	Konzernleitung
Fixe Vergütung – prospektive Genehmigung			
Bar (brutto)			
Jahresgehalt	●		●
Fixes Verwaltungsrats honorar	●	●	
Spesepauschalen			
Pauschalspesen	●	●	
Repräsentationsspesen	●		●
Autospesen	●		●
Vorsorge-, Sozial- und Nebenleistungen			
Vorsorgeleistungen			
Pensionskasse	●		●
Schindler-Stiftung	●		●
Sozialabgaben	●	●	●
Nebenleistungen	●		●
Variable Vergütung – retrospektive Genehmigung			
Kurzfristig – Cash Bonus			
	●		●
Langfristig – Beteiligungspapiere			
Performance Share Plan (PSP)	●		
Deferred Share Plan (DSP)			●
Sozial- und Nebenleistungen			
Sozialabgaben	●		●
Nebenleistungen			●

2.3 Arbeitsverträge

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.

2.4 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.

3 Vergütungssystem Verwaltungsrat

3.1 Genereller Hinweis

Der Verwaltungsrat besteht aus exekutiven und nicht exekutiven Mitgliedern.

Drei Mitglieder des Verwaltungsrates sind exekutive Verwaltungsräte, wobei keiner gleichzeitig der Konzernleitung angehört.

- Silvio Napoli und Erich Ammann bilden den Aufsichts- und Strategieausschuss und erhalten dafür eine fixe und eine variable Vergütung, wie unter Ziffer 3.2 und 3.3 beschrieben
- Tobias B. Staehelin hat eine operative Funktion auf Stufe einer Konzerngesellschaft und erhält dafür eine fixe und eine variable Vergütung, entsprechend dem Vergütungssystem der betreffenden Konzerngesellschaft. Als Mitglied des Verwaltungsrates der Schindler Holding AG erhält er eine Vergütung wie ein nicht exekutives Mitglied.

3.2 Fixe Vergütung

Alle Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten ein fixes Verwaltungsrats honorar und Pauschalspesen. Die Mitglieder des Vergütungsausschusses und des Prüfungsausschusses erhalten für ihre Tätigkeit ein zusätzliches Honorar.

Die Mitglieder des Aufsichts- und Strategieausschusses erhalten zusätzlich ein Jahresgehalt, pauschale Repräsentations- und Autospesen sowie Vorsorge- (Pensionskasse, Schindler-Stiftung), Sozial- und Nebenleistungen. In den Nebenleistungen sind ebenfalls Beiträge zur Krankenversicherung und zur Kaderversicherung enthalten. Zusatzleistungen (Fringe Benefits) werden in die fixe Vergütung eingerechnet und als Nebenleistungen ausgewiesen, sofern sie im Einzelfall CHF 500 und im Berichtsjahr insgesamt CHF 20 000 übersteigen.

3.3 Variable Vergütung (Aufsichts- und Strategieausschuss)

Die Mitglieder des Aufsichts- und Strategieausschusses erhalten eine leistungsabhängige variable Vergütung, die teils in bar und teils in Beteiligungspapieren 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 Aufsichts- und Strategieausschusses 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.

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

Performance Share Plan

Der Verwaltungsrat entscheidet jährlich, ob unter dem Performance Share Plan Namenaktien oder Partizipationsscheine zugeteilt werden. Für das Berichtsjahr wurden Namenaktien zugeteilt.

Die zugeteilten Beteiligungspapiere 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 Beteiligungspapiere 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. Für das Berichtsjahr wurde ein Diskont von 20% festgesetzt. Die definitive Anzahl Beteiligungspapiere 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.

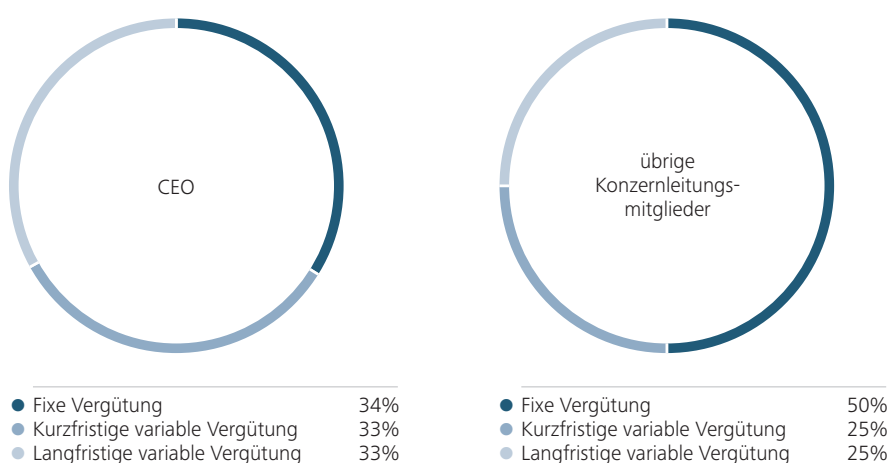
Vorläufige Anzahl Beteiligungspapiere	=	50% des erzielten leistungsabhängigen Bonus	÷	Handelsgewichteter Durchschnittskurs der Beteiligungspapiere des Monats Dezember des Berichtsjahres (abzüglich Diskont)
Ausgewiesener Wert im Vergütungsbericht	=	Handelsgewichteter Durchschnittskurs der Beteiligungspapiere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

Leistungen im Zusammenhang mit der variablen Vergütung wie Sozialabgaben werden unter Sozial- und Nebenleistungen offengelegt.

4 Vergütungssystem Konzernleitung

Die Vergütung für die Mitglieder der Konzernleitung setzt sich zusammen aus einer fixen Vergütung sowie einer kurzfristigen variablen und einer langfristigen variablen Vergütungskomponente. Der Zielsplit der Vergütung für den CEO und die übrigen Mitglieder der Konzernleitung ist wie folgt (100% Zielerreichung vorausgesetzt):

Zielvergütung



4.1 Fixe Vergütung

Die fixe Vergütung für 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. Nebenleistungen enthalten ebenfalls Beiträge zur Krankenversicherung und zur Kaderversicherung. Zusatzleistungen (Fringe Benefits) werden in die fixe Vergütung eingerechnet und als Nebenleistungen ausgewiesen, sofern sie im Einzelfall CHF 500 und im Berichtsjahr insgesamt CHF 20 000 übersteigen.

4.2 Variable Vergütung

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

Kurzfristige variable Vergütungskomponente

Der jährliche leistungsabhängige Cash Bonus wird basierend auf dem Erreichen von finanziellen, strategischen und operativen Zielen festgelegt. Zu Beginn des Kalenderjahres werden die zu erreichenden Ziele sowie der Zielbonus festgelegt.

Für das Berichtsjahr basierte der Cash Bonus zu 50% auf finanziellen Zielen (Wachstum und Profitabilität) und zu 50% auf persönlichen strategischen und operativen Zielen.

Je nach Zielerreichung kann der Bonus zwischen 0% und 150% des Zielbonus liegen und wird im April des Folgejahres ausbezahlt.

Langfristige variable Vergütungskomponente

Unter dem Deferred Share Plan 2015 erhalten die Mitglieder der Konzernleitung eine jährliche Zuteilung von Performance Share Units (PSU) als langfristige Vergütungskomponente. Die langfristige Vergütungskomponente ist darauf ausgerichtet, die langfristige Wertsteigerung entsprechend der Geschäftsstrategie zu honorieren. Dabei gelten folgende Rahmenbedingungen:

	Generelle Beschreibung	Gewährung 2019
Plan	Deferred Share Plan 2015	
Instrument	Performance Share Units (PSU) zur Umwandlung in Namenaktien oder Partizipationsscheine	PSU zur Umwandlung in Namenaktien
Anzahl gewährter PSU	Arbeitsvertraglicher Zielbetrag dividiert durch den handelsgewichteten Durchschnittskurs der Beteiligungspapiere des Monats März des Berichtsjahres, abzüglich Diskont. Der Verwaltungsrat entscheidet nach freiem Ermessen über die Höhe des Diskonts.	Aktienkurs: CHF 210.74 Diskont: 20%
Performance-Ziele	Zu Beginn des Berichtsjahres werden Performance-Ziele, welche für alle Mitglieder der Konzernleitung gelten, für die nächsten drei Geschäftsjahre festgelegt. Die Beurteilung der Zielerreichung erfolgt nach Ende des 3-jährigen Zeitraums.	– Umsatz – EBIT – Strategische Projekte
Gewährungsjahr	Berichtsjahr	2019
Performance-Zeitraum	Berichtsjahr plus zwei Jahre	2019–2021
Umwandlungsdatum	Im Jahr nach dem 3-jährigen Performance-Zeitraum	30.4.2022
Umwandlungsrate	0% – 300%, je nach Zielerreichung	Wird 2022 festgelegt
Obergrenze	Der maximale Wert der umgewandelten Beteiligungspapiere, den ein Mitglied erhalten kann, ist auf das 3-Fache des arbeitsvertraglichen Zielbetrages begrenzt. Für die Berechnung der Einhaltung der Obergrenze wird der Marktwert der Aktien zum Zeitpunkt der Umwandlung herangezogen.	
Verfall	Bei qualifizierten Verstössen gegen den Code of Conduct verfällt der Anspruch auf Umwandlung in Beteiligungspapiere	

Die berichtete Anzahl der PSU entspricht der Anzahl Namenaktien, die zugeteilt würden, wenn die gesetzten Ziele erreicht werden (d. h. 100% Zielerreichung). Für den Einbezug in die Gesamtvergütung werden die PSU mit dem handelsgewichteten Durchschnittskurs des Monats März des Berichtsjahres abzüglich 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	×	Handelsgewichteter Durchschnittskurs der Beteiligungspapiere des Monats März des Berichtsjahres (abzüglich 10%)
Anzahl zugeteilter Beteiligungspapiere (nach 3 Jahren)	=	Gewährte PSU	×	Leistungsbewertung zwischen 0% und 300%

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

5 Vergütungen für das Berichtsjahr

5.1 Verwaltungsrat

In 1 000 CHF	Fixe Vergütung		Variable Vergütung			Total 2019
	Bar (brutto)	Vorsorge-, Sozial- und Nebenleistungen	Cash Bonus (brutto)	Namenaktien	Sozial- und Nebenleistungen	
Silvio Napoli, Präsident ¹	1 401	337	1 000	1 125	123	3 986
Alfred N. Schindler, ehemaliger Präsident ²	353 ⁶	18	–	–	–	371
Prof. Dr. Pius Baschera, Vizepräsident ²	350 ⁷	17	–	–	–	367
Erich Ammann ³	760	229	628	706	77	2 400
Michael Nilles ⁴	423	116	–	–	–	539
Luc Bonnard ²	450 ⁶	22	–	–	–	472
Patrice Bula ²	240 ⁷	14	–	–	–	254
Prof. Dr. Monika Bütler ²	240 ⁸	14	–	–	–	254
Dr. Rudolf W. Fischer ²	240 ⁷	11	–	–	–	251
Anthony Nightingale ²	200	9	–	–	–	209
Tobias B. Staehelin ⁵	462	237	110	27	93	929⁹
Carole Vischer ²	240 ⁸	14	–	–	–	254
Gesamtvergütung berichtet	5 359	1 038	1 738	1 858	293	10 286
Gesamtvergütung an aktive Mitglieder des Verwaltungsrates	4 936	922	1 738	1 858	293	9 747¹⁰

¹ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss, 100%-Pensum

² Nicht exekutives Mitglied

³ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss, 80%-Pensum

⁴ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss (bis Generalversammlung 2019)

⁵ Exekutives Mitglied mit operativer Funktion auf Stufe Konzerngesellschaft

⁶ Inklusive Honorar für Beratertätigkeit (abgerechnet auf der Basis effektiv gearbeiteter Tage mit einer fixen Tagespauschale)

⁷ Inklusive Honorar für Tätigkeit als Vorsitzender bzw. Mitglied des Vergütungsausschusses

⁸ Inklusive Honorar für Tätigkeit als Mitglied des Prüfungsausschusses

⁹ Beinhaltet Vergütung für operative Funktion als Vorsitzender der Geschäftsführung der C. Haushahn Gruppe Deutschland sowie Honorar als Verwaltungsratsmitglied einer Konzerngesellschaft

¹⁰ Berücksichtigt Vergütung an alle Mitglieder des Verwaltungsrates, die am 31. Dezember 2019 im Amt waren

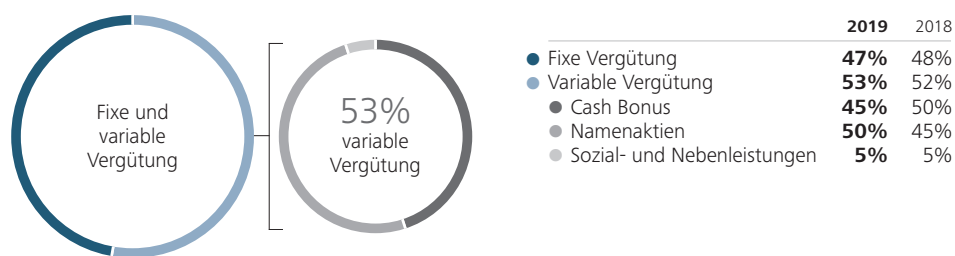
Honorare Verwaltungsrat und Verwaltungsratsausschüsse

Die Verwaltungsratshonorare (inklusive Pauschalspesen) betragen unverändert:

In 1 000 CHF	
Präsident	400
Vizepräsident	300
übrige Mitglieder	200
Vorsitzender Vergütungsausschuss	50
Mitglieder Vergütungsausschuss	40
Mitglieder Prüfungsausschuss	40

Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält aufgrund seiner Vergütung als exekutives Mitglied des Verwaltungsrates kein zusätzliches Honorar für seine Tätigkeit im Prüfungsausschuss.

Vergütungen Mitglieder Aufsichts- und Strategieausschuss



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

	Namenaktien
Silvio Napoli, Präsident	5 239
Erich Ammann	3 290
Tobias B. Staehelin	128

Bei der ausgewiesenen Anzahl Namenaktien handelt es sich um eine vorläufige Stückzahl, basierend auf dem handelsgewichteten Durchschnittskurs des Monats Dezember 2019 mit einem Diskont von 20%. Die definitive Anzahl wird im Vergütungsbericht des Folgejahres ausgewiesen.

Wert pro Namenaktie

In CHF	Performance Share Plan
Beteiligungspapier	Namenaktie
Handelsgewichteter Durchschnittskurs Dezember 2019	238.58
Wert für Einbezug in die variable Vergütung	214.72

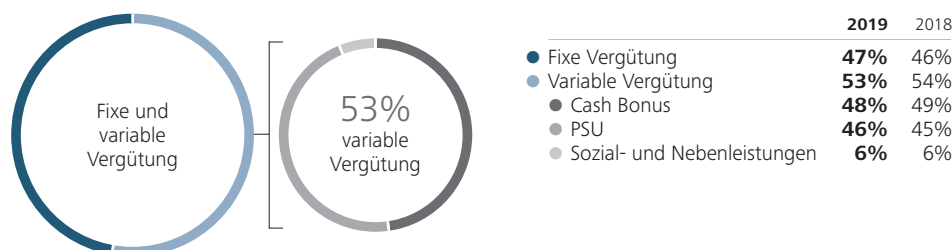
Genehmigte fixe Vergütung

In 1 000 CHF	
Durch die Generalversammlung 2019 genehmigt	7 600
Effektive fixe Vergütung 2019	6 397

5.2 Konzernleitung

In 1 000 CHF	Fixe Vergütung			Variable Vergütung		Total 2019
	Bar (brutto)	Vorsorge-, Sozial- und Nebenleistungen	Cash Bonus (brutto)	Performance Share Units	Sozial- und Nebenleistungen	
Gesamtvergütung	7 097	2 815	5 438	5 232	644	21 226
Höchste Einzelentschädigung: Thomas Oetterli, CEO	1 058	217	1 438	1 294	157	4 164

Vergütungen Mitglieder der Konzernleitung



Die variable Vergütung betrug maximal 227% der fixen Vergütung (Vorjahr: 231%).

Der erzielte Cash Bonus entsprach durchschnittlich einer Zielerreichung von 115%, basierend auf den für 2019 gesetzten Zielen (Vorjahr: 120%).

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

Im April 2019 wurden die unter dem Deferred Share Plan 2015 für den Performance-Zeitraum 2016–2018 gewährten PSU mit einem Umwandlungsfaktor von 2,5 in Namenaktien umgewandelt. Aufgrund des Anstiegs des Aktienkurses während der drei Jahre und der Obergrenze von 300% des ursprünglichen Zielbetrags betrug der effektive Umwandlungsfaktor 1,98.

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	27 581
Thomas Oetterli, CEO	6 821

Wert pro Performance Share Unit

In CHF	Deferred Share Plan
Beteiligungspapier	PSU auf Namenaktie
Handelsgewichteter Durchschnittskurs März 2019	210.74
Wert für Einbezug in die variable Vergütung	189.67

Genehmigte fixe Vergütung

In 1 000 CHF	
Durch die Generalversammlung 2019 genehmigt	10 500
Effektive fixe Vergütung 2019	9 912

6 Vergütungen für das Vorjahr

6.1 Verwaltungsrat

In 1 000 CHF	Fixe Vergütung		Variable Vergütung			Total 2018
	Bar (brutto)	Vorsorge-, Sozial- und Nebenleistungen	Cash Bonus (brutto)	Namenaktien/ PSU	Sozial- und Nebenleistungen	
Silvio Napoli, Präsident ¹	1 393	338	859	967	106	3 663
Alfred N. Schindler, ehemaliger Präsident ²	353 ⁷	19	–	–	–	372
Prof. Dr. Pius Baschera, Vizepräsident ²	339 ⁸	16	–	–	–	355
Erich Ammann ³	725	227	551	605	65	2 173
Michael Nilles ⁴	831	202	739	77	46	1 895
Luc Bonnard ²	450 ⁷	22	–	–	–	472
Patrice Bula ²	231 ⁸	13	–	–	–	244
Prof. Dr. Monika Büttler ²	240 ⁹	14	–	–	–	254
Dr. Rudolf W. Fischer ²	231 ⁸	11	–	–	–	242
Prof. Dr. Karl Hofstetter ⁵	796	312	1 657	–	93	2 858
Anthony Nightingale ²	200	9	–	–	–	209
Tobias B. Staehelin ⁶	458	241	92	23	64	878 ¹⁰
Carole Vischer ²	240 ⁹	14	–	–	–	254
Gesamtvergütung berichtet	6 487	1 438	3 898	1 672	374	13 869
Gesamtvergütung an aktive Mitglieder des Verwaltungsrates	5 691	1 126	2 241	1 672	281	11 011 ¹¹

¹ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss, 100%-Pensum

² Nicht exekutives Mitglied

³ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss (ab Generalversammlung 2018), 80%-Pensum

⁴ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss (ab Generalversammlung 2018). Aufgrund seines Austritts aus dem Konzern erhielt Michael Nilles für seine Zeit als Verwaltungsrat im Jahr 2018 keine Namenaktien als Teil seiner variablen Vergütung. Die ausgewiesene Vergütung wurde entsprechend angepasst.

⁵ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss (bis Generalversammlung 2018)

⁶ Exekutives Mitglied mit operativer Funktion auf Stufe Konzerngesellschaft

⁷ Inklusive Honorar für Beratertätigkeit (abgerechnet auf der Basis effektiv gearbeiteter Tage mit einer fixen Tagespauschale)

⁸ Inklusive Honorar für Tätigkeit als Vorsitzender bzw. Mitglied des Vergütungsausschusses

⁹ Inklusive Honorar für Tätigkeit als Mitglied des Prüfungsausschusses

¹⁰ Beinhaltet Vergütung für operative Funktion als Vorsitzender der Geschäftsführung der C. Haushahn Gruppe Deutschland sowie Honorar als Verwaltungsratsmitglied einer Konzerngesellschaft

¹¹ Berücksichtigt Vergütung an alle Mitglieder des Verwaltungsrates, die am 31. Dezember 2018 im Amt waren

Zugeweilte Namenaktien

	Namenaktien	PSU
Silvio Napoli, Präsident	5 097	–
Erich Ammann	2 447	773
Michael Nilles	–	425
Tobias B. Staehelin	120	–

Für die Ermittlung der definitiven Stückzahl zugewiesener Namenaktien wurde ein Zuteilungswert von CHF 168.59 angewendet, welcher dem handelsgewichteten Durchschnittskurs der Namenaktien vom März 2019 abzüglich 20% entspricht. Die im Vorjahr ausgewiesene Anzahl basierte auf einem vorläufigen Wert (handelsgewichteter Durchschnittskurs des Monats Dezember 2018 abzüglich 20%, vorläufiger Zuteilungswert CHF 152.62).

6.2 Konzernleitung

In 1 000 CHF	Fixe Vergütung			Variable Vergütung		Total 2018
	Bar (brutto)	Vorsorge-, Sozial- und Nebenleistungen	Cash Bonus (brutto)	Performance Share Units	Sozial- und Nebenleistungen	
Gesamtvergütung	6 402	2 631	5 218	4 754	600	19 605
Höchste Einzelentschädigung: Thomas Oetterli, CEO	902	208	1 300	1 125	136	3 671

Zugeteilte Performance Share Units

	Anzahl
Total Konzernleitung	26 115
Thomas Oetterli, CEO	6 181

7 Leistungen an frühere Organmitglieder

Prof. Dr. Karl Hofstetter ist an der Generalversammlung 2018 aus dem Verwaltungsrat ausgetreten. Im Jahr 2019 hat er Schindler weiterhin als Präsident des Vorstands der SwissHoldings vertreten. Bis zur Beendigung seines Arbeitsvertrages sowie für seine weiterführenden Tätigkeiten für Schindler hat er im Berichtsjahr eine Vergütung von CHF 898 000 erhalten.

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

8 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.

8.1 Gegenwärtige und frühere Organmitglieder

Es sind keine Darlehen oder Kredite von der Schindler Holding AG oder einer anderen Konzerngesellschaft gegenwärtigen oder früheren Organmitgliedern gewährt worden und keine solchen Darlehen waren per 31. Dezember 2019 ausstehend.

8.2 Nahestehende Personen

Es sind keine Darlehen oder Kredite von der Schindler Holding AG oder einer anderen Konzerngesellschaft nahestehenden Personen von gegenwärtigen oder früheren Organmitgliedern gewährt worden und keine solchen Darlehen waren per 31. Dezember 2019 ausstehend.

9 Anträge an die Generalversammlung 2020

Die Gesamtsummen der variablen Vergütung für das Berichtsjahr 2019 und die Gesamtsummen der fixen Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 an den Verwaltungsrat und an die Konzernleitung werden der Generalversammlung im März 2020 separat zur Genehmigung vorgeschlagen.

9.1 Variable Vergütung 2019

Die zu genehmigende Gesamtsumme der variablen Vergütung an den Verwaltungsrat beträgt CHF 3 889 000 (Antrag 2019: CHF 5 988 000).

Die Veränderung gegenüber dem Vorjahr basiert auf der tieferen Anzahl von Mitgliedern des Aufsichts- und Strategieausschusses im Jahr 2019 im Vergleich zu 2018.

Die zu genehmigende Gesamtsumme der variablen Vergütung an die Konzernleitung beträgt CHF 11 314 000 (Antrag 2019: CHF 10 572 000).

Die Erhöhung gegenüber dem Vorjahr basiert auf höheren Zielbeträgen für die variable Vergütung für einige Konzernleitungsmitglieder als Folge der 2018 durchgeführten Gehalts-Benchmarkanalyse, teilweise kompensiert durch die durchschnittlich tieferen Zielerreichungen.

Die zu genehmigende Gesamtsumme der variablen Vergütung an die Konzernleitung beinhaltet zudem mit CHF 5 231 000 den Wert der im Jahr 2019 zugeteilten Performance Share Units, die in Namenaktien umgewandelt würden, wenn die für 2021 gesetzten Ziele erreicht werden (d. h. angenommene Umwandlungsrate von 100%). Wenn die Performance Share Units 2022 in Aktien umgewandelt werden, kann die effektive Umwandlungsrate zwischen 0% und 300% liegen, abhängig i) vom Unternehmenserfolg im Vergleich zu den zuvor festgelegten Zielen und ii) von der Entwicklung des Aktienkurses über den Performance-Zeitraum von drei Jahren. Der endgültige in Aktien ausbezahlte Wert beträgt jedoch maximal CHF 13 950 000.

9.2 Fixe Vergütung 2020

Die zu genehmigende Gesamtsumme der fixen Vergütung an den Verwaltungsrat beträgt CHF 7,0 Mio. (Antrag 2019: CHF 7,6 Mio.).

Die Reduktion gegenüber dem Vorjahr reflektiert die veränderte Zusammensetzung des Aufsichts- und Strategieausschusses.

Die zu genehmigende Gesamtsumme der fixen Vergütung an die Konzernleitung beträgt CHF 11,6 Mio. (Antrag 2019: CHF 10,5 Mio.).

Die Erhöhung gegenüber dem Vorjahr reflektiert hauptsächlich die Erhöhung der Anzahl der Mitglieder von zwölf auf dreizehn im Jahr 2020.

10 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):

10.1 Verwaltungsrat

2019

Per 31.12.2019	Anzahl	
	Namenaktien	Optionen
Silvio Napoli, Präsident ¹	58 861	–
Alfred N. Schindler, ehemaliger Präsident ²	4	–
Prof. Dr. Pius Baschera, Vizepräsident ²	3 000	–
Erich Ammann ¹	31 982	–
Luc Bonnard ²	4	–
Patrice Bula ²	1 500	–
Prof. Dr. Monika Bütler ²	1 500	–
Dr. Rudolf W. Fischer ²	20 091	3 171 ⁵
Anthony Nightingale ²	3 000	–
Tobias B. Staehelin ³	4, 6	–
Carole Vischer ²	4, 7	–

¹ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss

² Nicht exekutives Mitglied

³ Exekutives Mitglied auf Stufe Konzerngesellschaft

⁴ Alfred N. Schindler, Luc Bonnard, Tobias B. Staehelin und Carole Vischer halten ihre Namenaktien der Schindler Holding AG über einen Aktionärsbindungsvertrag. Per 31. Dezember 2019 sind dies zusammen mit nahestehenden Personen 47 631 495 Aktien, was 71,0 % der Stimmrechte des im Handelsregister eingetragenen Aktienkapitals entspricht.

⁵ Definitiv erworbene Optionen auf Namenaktien aus Kapitalbeteiligungsplan 2000 (Optionsplan Zuteilung 2013)

⁶ Ausserdem hält eine nahestehende Person (nicht Mitglied des Aktionärsbindungsvertrages) 10 Namenaktien

⁷ Ausserdem hält eine nahestehende Person (nicht Mitglied des Aktionärsbindungsvertrages) 57 Namenaktien

2018

Per 31.12.2018	Anzahl		
	Namenaktien	Partizipations- scheine	Optionen
Silvio Napoli, Präsident ¹	50 205	725	–
Alfred N. Schindler, ehem. Präsident ²	⁵	43 330	–
Prof. Dr. Pius Baschera, Vizepräsident ²	3 000	–	–
Erich Ammann ³	27 417	–	–
Michael Nilles ³	4 471	1 635	5 828 ⁶
Luc Bonnard ²	⁵	–	–
Patrice Bula ²	1 500	–	–
Prof. Dr. Monika Bütler ²	1 500	–	–
Dr. Rudolf W. Fischer ²	20 091	–	3 171 ⁷
Anthony Nightingale ²	3 000	–	–
Tobias B. Staehelin ⁴	^{5,8}	–	–
Carole Vischer ²	^{5,9}	–	–

¹ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss

² Nicht exekutives Mitglied

³ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss (ab Generalversammlung 2018)

⁴ Exekutives Mitglied auf Stufe Konzerngesellschaft

⁵ Alfred N. Schindler, Luc Bonnard, Tobias B. Staehelin und Carole Vischer halten ihre Namenaktien der Schindler Holding AG über einen Aktionärsbindungsvertrag. Per 31. Dezember 2018 sind dies zusammen mit nahestehenden Personen 47 662 664 Aktien, was 71,1% der Stimmrechte des im Handelsregister eingetragenen Aktienkapitals entspricht.

⁶ Definitiv erworbene Optionen auf Partizipationsscheine aus Kapitalbeteiligungsplänen 2000/2003: 2010: 291; 2011: 2 145; 2012: 1 859; 2013: 1 533

⁷ Definitiv erworbene Optionen auf Namenaktien aus Kapitalbeteiligungsplan 2000 (Optionsplan Zuteilung 2013)

⁸ Ausserdem hält eine nahestehende Person (nicht Mitglied des Aktionärsbindungsvertrages) 10 Namenaktien

⁹ Ausserdem hält eine nahestehende Person (nicht Mitglied des Aktionärsbindungsvertrages) 14 Namenaktien

10.2 Konzernleitung

2019

Per 31.12.2019	Anzahl		
	Namenaktien	Partizipations- scheine (PS)	Optionen ¹
Thomas Oetterli, CEO	37 914	–	–
David Clymo	7 424	–	–
Urs Scheidegger	4 167	8 000	–
Julio Arce	1 754	–	–
Karl-Heinz Bauer	6 295	–	–
Paolo Compagna	9 128	284	–
Carlos Guembe	2 915	–	–
Andre Inserra	5 361	–	–
Christian Schulz	7 187	1 959	252
Robert Seakins	196	–	210
Egbert Weisshaar	5 340	–	–
Daryoush Ziai	3 025	–	–

¹ Definitiv erworbene Optionen auf Namenaktien aus Kapitalbeteiligungsplänen 2000/2003 (Optionsplan Zuteilung 2013)

2018

Per 31.12.2018	Anzahl		Anzahl definitiv erworbener Optionen auf		
	Namenaktien	Partizipations- scheine (PS)	PS Zuteilung 2011	PS Zuteilung 2012 ¹	Namenaktien Zuteilung 2013 ¹
Thomas Oetterli, CEO	25 947	–	–	–	–
David Clymo	10 192	–	–	–	–
Urs Scheidegger	4 049	8 000	–	–	1 005
Julio Arce	2 945	385	419 ¹	277	189
Karl-Heinz Bauer	2 380	–	–	–	–
Paolo Compagna	5 663	284	–	–	–
Carlos Guembe	4 242	–	2 168 ²	–	1 026
Andre Inserra	4 705	–	–	–	–
Christian Schulz	4 518	1 959	–	–	252
Robert Seakins	1 366	199	418 ¹	277	210
Egbert Weisshaar	5 340	–	–	–	–
Daryoush Ziai	356	–	–	–	–

¹ Optionen aus Kapitalbeteiligungsplänen 2000/2003

² Optionen aus Long-Term Incentive Plan 2011

Die Optionsbedingungen werden in Anmerkung 6.3, Konzernrechnung, erläutert.

An die Generalversammlung der Schindler Holding AG, Hergiswil

Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den Vergütungsbericht der Schindler Holding AG für das am 31. Dezember 2019 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 5 bis 8 und 10 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 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV.

Basel, 13. Februar 2020

Ernst & Young AG

Roland Ruprecht
Zugelassener Revisionsexperte
(Leitender Revisor)

Simon Zogg
Zugelassener Revisionsexperte