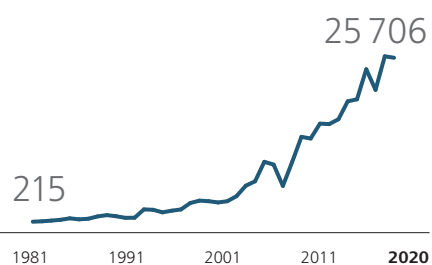


Vergütungsbericht

| | |
|-----|--|
| 110 | Governance |
| 111 | Vergütungsleitlinien |
| 114 | Vergütungssystem Verwaltungsrat |
| 116 | Vergütungssystem Konzernleitung |
| 119 | Vergütungen für das Berichtsjahr |
| 122 | Vergütungen für das Vorjahr |
| 124 | Leistungen an frühere Organmitglieder |
| 124 | Darlehen und Kredite |
| 125 | Anträge an die Generalversammlung 2021 |
| 126 | Beteiligungsverhältnisse |
| 128 | Bericht der Revisionsstelle |

Börsenkapitalisierung

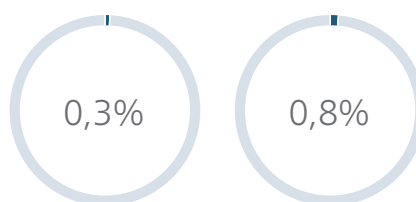
In Mio. CHF per 31. Dezember



Gesamtvergütungen¹

Anteil am operativen Aufwand des Konzerns

Anteil am Personalaufwand des Konzerns



¹ Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung

Anträge an die Generalversammlung 2021

In 1 000 CHF

Fixe Vergütung

| Verwaltungsrat | Konzernleitung |
|----------------|----------------|
| 7 000 | 11 600 |

Variable Vergütung

| Verwaltungsrat ¹ | Konzernleitung |
|-----------------------------|----------------|
| 4 632 | 11 255 |

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 diesen Personen gewährte Darlehen. 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 2020, 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.

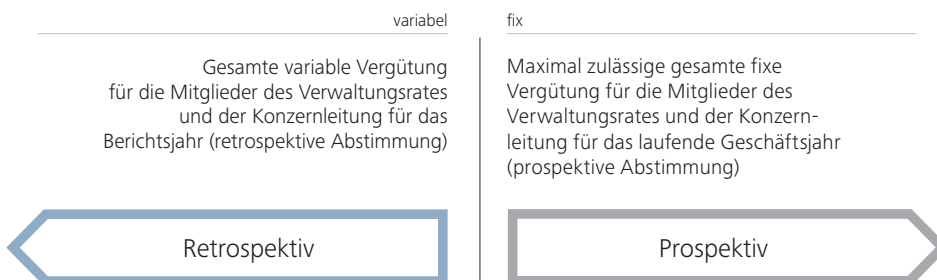
Die Zuständigkeiten im Zusammenhang mit Vergütungsfragen auf Ebene des Verwaltungsrates und der Konzernleitung sind in den Statuten und im Geschäftsleitungsreglement geregelt. Die wichtigsten diesbezüglich festgelegten Funktionen und Zuständigkeiten sind in der folgenden Tabelle zusammengefasst:

| | 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 | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● | ● ¹ |

● 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 fünf 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 Generelle Hinweise

Der Verwaltungsrat besteht aus exekutiven und nicht exekutiven Mitgliedern.

Vier Mitglieder des Verwaltungsrates sind exekutive Verwaltungsräte:

- Silvio Napoli, Erich Ammann und Orit Gadiesh 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 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 Schlusskurs des letzten Handelstages im 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 Schlusskurs des letzten Handelstages im Dezember bewertet (Vorjahr: handelsgewichteter Durchschnittskurs des Monats Dezember abzüglich 10%).

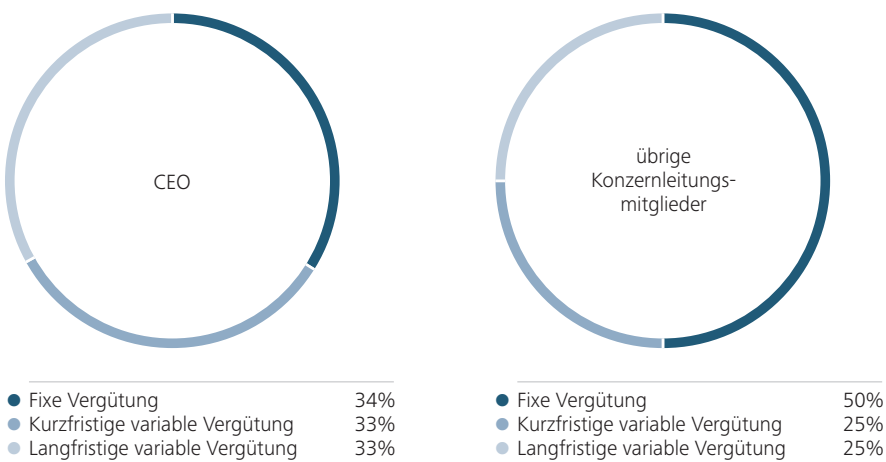
| | | | | |
|---|---|---|---|--|
| Vorläufige Anzahl Beteiligungspapiere | = | 50% des erzielten leistungsabhängigen Bonus | ÷ | Schlusskurs der Beteiligungspapiere am letzten Handelstag im Dezember des Berichtsjahres (abzüglich Diskont) |
| Ausgewiesener Wert im Vergütungsbericht | = | Schlusskurs der Beteiligungspapiere am letzten Handelstag im Dezember des Berichtsjahres | × | Vorläufige Anzahl Beteiligungspapiere |
| Zugeteilte 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 | × | Zugeteilte 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):

Zielsplit der Vergütung



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. 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, Profitabilität und Nettoumlaufvermögen) 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 2020 |
|----------------------|--|--|
| 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 196.39 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, inkl. ESG-Ziele |
| Gewährungsjahr | Berichtsjahr | 2020 |
| Performance-Zeitraum | Berichtsjahr plus zwei Jahre | 2020–2022 |
| Umwandlungsdatum | Im Jahr nach dem 3-jährigen Performance-Zeitraum | 30.4.2023 |
| Umwandlungsrate | 0% – 300%, je nach Zielerreichung | Wird 2023 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 Marktwert bewertet. Der Marktwert entspricht dem handelsgewichteten Durchschnittskurs des Monats März des Berichtsjahres (Gewährung), abzüglich des Kapitalwerts der erwarteten Dividenden zwischen der Gewährung und der Umwandlung der PSU (Vorjahr: handelsgewichteter Durchschnittskurs des Monats März des Berichtsjahres abzüglich 10%).

| | | | | |
|--|---|---------------------------------|---|---|
| Gewährte PSU | = | Arbeitsvertraglicher Zielbetrag | ÷ | Handelsgewichteter Durchschnittskurs der Beteiligungspapiere des Monats März des Berichtsjahres (abzüglich Diskont) |
| Ausgewiesener Wert im Vergütungsbericht | = | Gewährte PSU | × | Marktwert |
| 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 2020 |
|--|---------------------------|--|---------------------|--------------|-----------------------------|-------------------|
| | Bar (brutto) ⁷ | Vorsorge-, Sozial- und Nebenleistungen | Cash Bonus (brutto) | Namenaktien | Sozial- und Nebenleistungen | |
| Silvio Napoli, Präsident ¹ | 1 350 | 343 | 925 | 1 156 | 121 | 3 895 |
| Alfred N. Schindler, emeritierter Präsident ² | 358 ⁸ | 18 | – | – | – | 376 |
| Prof. Dr. Pius Baschera, Vizepräsident ² | 350 ⁹ | 17 | – | – | – | 367 |
| Erich Ammann ³ | 736 | 229 | 575 | 719 | 75 | 2 334 |
| Luc Bonnard ² | 350 ¹⁰ | 17 | – | – | – | 367 |
| Patrice Bula ² | 240 ⁹ | 14 | – | – | – | 254 |
| Prof. Dr. Monika Büttler ² | 240 ¹¹ | 14 | – | – | – | 254 |
| Dr. Rudolf W. Fischer ² | 240 ⁹ | 11 | – | – | – | 251 |
| Orit Gadiesh ⁴ | 518 | 148 | 325 | 406 | 104 | 1 501 |
| Anthony Nightingale ⁵ | 43 | 3 | – | – | – | 46 |
| Tobias B. Staehelin ⁶ | 452 | 236 | 108 | 30 | 88 | 914 ¹² |
| Carole Vischer ² | 240 ¹¹ | 14 | – | – | – | 254 |
| Gesamtvergütung berichtet | 5 117 | 1 064 | 1 933 | 2 311 | 388 | 10 813 |

¹ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss, 100%-Pensum

² Nicht exekutives Mitglied

³ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss, 75%-Pensum

⁴ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss (ab Generalversammlung 2020), 60%-Pensum

⁵ Nicht exekutives Mitglied bis Generalversammlung 2020

⁶ Exekutives Mitglied mit operativer Funktion auf Stufe Konzerngesellschaft

⁷ Inklusive freiwillige Gehaltsreduktion von 10% während sechs Monaten für exekutive Mitglieder als Beitrag an den Schindler COVID-19 Employee Relief Fund. Der Employee Relief Fund bietet Mitarbeitenden und deren Familien Unterstützung, die aufgrund der Covid-19-Pandemie unter finanziellen Schwierigkeiten leiden.

⁸ Beinhaltet Gesamtvergütung erhalten von Schindler-Konzern, inklusive Honorar für Beratertätigkeit in Höhe von CHF 153 000 (abgerechnet auf der Basis effektiv gearbeiteter Tage mit einer fixen Tagespauschale)

⁹ Inklusive Honorar für Tätigkeit als Vorsitzender bzw. Mitglied des Vergütungsausschusses

¹⁰ Beinhaltet Gesamtvergütung erhalten von Schindler-Konzern, inklusive Honorar für Beratertätigkeit in Höhe von CHF 150 000 (abgerechnet auf der Basis effektiv gearbeiteter Tage mit einer fixen Tagespauschale)

¹¹ Inklusive Honorar für Tätigkeit als Mitglied des Prüfungsausschusses

¹² Beinhaltet Vergütung für operative Funktion als Vorsitzender der Geschäftsführung der C. Haushahn Gruppe Deutschland sowie Honorar als Verwaltungsratsmitglied einer Konzerngesellschaft

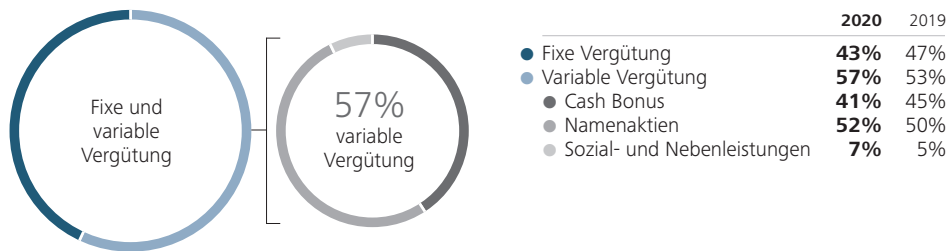
Honorare Verwaltungsrat und Verwaltungsausschüsse

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

| | Anzahl |
|--------------------------|--------|
| Silvio Napoli, Präsident | 4 850 |
| Erich Ammann | 3 015 |
| Orit Gadiesh | 1 704 |
| Tobias B. Staehelin | 126 |

Bei der ausgewiesenen Anzahl Namenaktien handelt es sich um eine vorläufige Stückzahl, basierend auf dem Schlusskurs des letzten Handelstages im Dezember 2020 mit einem Diskont von 20%, was einem vorläufigen Zuteilungswert von CHF 190.72 entspricht. Die definitive Anzahl wird im Vergütungsbericht des Folgejahres ausgewiesen.

Genehmigte fixe Vergütung

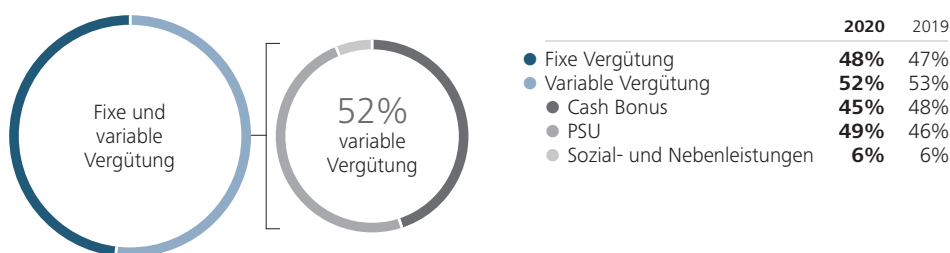
| In 1 000 CHF | |
|---|-------|
| Durch die Generalversammlung 2020 genehmigt | 7 000 |
| Effektive fixe Vergütung 2020 | 6 181 |

5.2 Konzernleitung

| In 1 000 CHF | Fixe Vergütung | | | Variable Vergütung | | Total 2020 |
|---|---------------------------|--|---------------------|-------------------------|-----------------------------|---------------|
| | Bar (brutto) ¹ | Vorsorge-, Sozial- und Nebenleistungen | Cash Bonus (brutto) | Performance Share Units | Sozial- und Nebenleistungen | |
| Gesamtvergütung | 6 998 | 3 280 | 5 068 | 5 483 | 704 | 21 533 |
| Höchste Einzelentschädigung: Thomas Oetterli, CEO | 1 051 | 219 | 1 323 | 1 333 | 154 | 4 080 |

¹ Inklusive freiwillige Gehaltsreduktion von 10% während sechs Monaten als Beitrag an den Schindler COVID-19 Employee Relief Fund. Der Employee Relief Fund bietet Mitarbeitenden und deren Familien Unterstützung, die aufgrund der COVID-19 Pandemie unter finanziellen Schwierigkeiten leiden.

Vergütungen Mitglieder der Konzernleitung (inkl. CEO)



Die höchste individuelle variable Vergütung betrug 221% der fixen Vergütung (Vorjahr: 227%).

Der erzielte Cash Bonus entsprach durchschnittlich einer Zielerreichung von 107%, basierend auf den für 2020 gesetzten Zielen (Vorjahr: 115%).

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

Im April 2020 wurden die unter dem Deferred Share Plan 2015 für den Performance-Zeitraum 2017–2019 gewährten PSU mit einem Umwandlungsfaktor von 1,5 in Namenaktien umgewandelt.

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.

Zugeweilte Performance Share Units

| | Anzahl |
|----------------------|--------|
| Total Konzernleitung | 30 105 |
| Thomas Oetterli, CEO | 7 320 |

Wert pro Performance Share Unit

| In CHF | Deferred Share Plan |
|--|---------------------|
| Beteiligungspapier | PSU auf Namenaktie |
| Handelsgewichteter Durchschnittskurs März 2020 | 196.39 |
| Marktwert für Einbezug in die variable Vergütung | 182.12 |

Genehmigte fixe Vergütung

| In 1 000 CHF | |
|---|--------|
| Durch die Generalversammlung 2020 genehmigt | 11 600 |
| Effektive fixe Vergütung 2020 | 10 278 |

6 Vergütungen für das Vorjahr

6.1 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, emeritierter 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 | 929 ⁹ |
| 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 | 9 747 ¹⁰ |

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

Zugeweilte Namenaktien

| | Namenaktien |
|--------------------------|-------------|
| Silvio Napoli, Präsident | 6 365 |
| Erich Ammann | 3 997 |
| Tobias B. Staehelin | 156 |

Für die Ermittlung der definitiven Stückzahl zugewiesener Namenaktien wurde ein Zuteilungswert von CHF 157.11 angewendet, welcher dem handelsgewichteten Durchschnittskurs der Namenaktien vom März 2020 abzüglich 20% entspricht. Die im Vorjahr ausgewiesene Anzahl basierte auf einem vorläufigen Wert (handelsgewichteter Durchschnittskurs des Monats Dezember 2019 abzüglich 20%, vorläufiger Zuteilungswert CHF 190.86).

6.2 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 |

Zugeweilte Performance Share Units

| | Anzahl |
|----------------------|--------|
| Total Konzernleitung | 27 581 |
| Thomas Oetterli, CEO | 6 821 |

7 Leistungen an frühere Organmitglieder

Prof. Dr. Karl Hofstetter ist an der Generalversammlung 2018 aus dem Verwaltungsrat ausgetreten. Bis Ende Juni 2020 hat er Schindler weiterhin als Präsident des Vorstands der SwissHoldings vertreten und dafür im Berichtsjahr eine Vergütung von CHF 175 000 erhalten.

Carlos Guembe ist per 31. Dezember 2019 aus der Konzernleitung ausgetreten. Im Berichtsjahr hat er weiterhin an Projekten gearbeitet, die im Zusammenhang mit seiner früheren Tätigkeit standen. Dafür hat er eine Vergütung von CHF 694 500 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 2020 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 2020 ausstehend.

9 Anträge an die Generalversammlung 2021

Die Gesamtsummen der variablen Vergütung für das Berichtsjahr 2020 und die Gesamtsummen der fixen Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 an den Verwaltungsrat und an die Konzernleitung werden der Generalversammlung im März 2021 separat zur Genehmigung vorgeschlagen.

9.1 Variable Vergütung 2020

Die zu genehmigende Gesamtsumme der variablen Vergütung an den Verwaltungsrat beträgt CHF 4 632 000 (genehmigte Summe in 2020 für 2019: CHF 3 889 000).

Basierend auf den tieferen Finanzergebnissen von Schindler im Jahr 2020 sank die individuelle variable Vergütung an die Mitglieder des Aufsichts- und Strategieausschusses in 2020 gegenüber 2019. Diese Reduktion wurde kompensiert durch die Vergütung für ein zusätzliches Mitglied des Aufsichts- und Strategieausschusses ab der Generalversammlung 2020. Zusätzlich wurde der Wert der aktienorientierten Vergütung für die Offenlegung auf den Marktwert geändert (bisher 10% Diskont), was eine Erhöhung der ausgewiesenen variablen Vergütung zur Folge hatte.

Die zu genehmigende Gesamtsumme der variablen Vergütung an die Konzernleitung beträgt CHF 11 255 000 (genehmigte Summe in 2020 für 2019: CHF 11 314 000).

Basierend auf den tieferen Finanzergebnissen von Schindler im Jahr 2020 sanken die individuellen Cash Boni in 2020 um durchschnittlich 7% gegenüber 2019. Diese Reduktion wurde teilweise kompensiert durch die Vergütung für ein zusätzliches Mitglied der Konzernleitung ab April 2020.

Die zu genehmigende Gesamtsumme der variablen Vergütung an die Konzernleitung beinhaltet zudem mit CHF 5 483 000 den Wert der im Jahr 2020 zugeteilten Performance Share Units, die in Namenaktien umgewandelt würden, wenn die für 2022 gesetzten Ziele erreicht werden (d. h. angenommene Umwandlungsrate von 100%). Wenn die Performance Share Units 2023 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 14 190 000.

9.2 Fixe Vergütung 2021

Die zu genehmigende Gesamtsumme der fixen Vergütung an den Verwaltungsrat beträgt CHF 7,0 Mio. (genehmigte Summe 2020: CHF 7,0 Mio.).

Die zu genehmigende Gesamtsumme der fixen Vergütung an die Konzernleitung beträgt CHF 11,6 Mio. (genehmigte Summe 2020: CHF 11,6 Mio.).

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

2020

| Per 31.12.2020 | Anzahl | |
|--|-------------|------|
| | Namenaktien | |
| Silvio Napoli, Präsident ¹ | 65 226 | |
| Alfred N. Schindler, emeritierter Präsident ² | | 5 |
| Prof. Dr. Pius Baschera, Vizepräsident ² | 3 000 | |
| Erich Ammann ¹ | 22 944 | |
| Luc Bonnard ² | | 5 |
| Patrice Bula ² | 1 500 | |
| Prof. Dr. Monika Bütler ² | 1 500 | |
| Dr. Rudolf W. Fischer ² | 13 400 | |
| Orit Gadiesh ³ | 1 500 | |
| Tobias B. Staehelin ⁴ | | 5, 6 |
| Carole Vischer ² | | 5, 7 |

¹ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss

² Nicht exekutives Mitglied

³ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss (ab Generalversammlung 2020)

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 2020 sind dies zusammen mit nahestehenden Personen 47 208 588 Aktien, was 70,4% der Stimmrechte des im Handelsregister eingetragenen Aktienkapitals entspricht.

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

⁷ Ausserdem hält eine nahestehende Person (nicht Mitglied des Aktionärsbindungsvertrages) 110 Namenaktien

2019

| Per 31.12.2019 | Anzahl | |
|--|-------------|--------------------|
| | Namenaktien | Optionen |
| Silvio Napoli, Präsident ¹ | 58 861 | – |
| Alfred N. Schindler, emeritierter 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

10.2 Konzernleitung

2020

| Per 31.12.2020 | Anzahl | | |
|----------------------|-------------|---------------------------------|-----------------------|
| | Namenaktien | Partizipations- scheine (PS) | Optionen ¹ |
| Thomas Oetterli, CEO | 46 407 | 1 307 | – |
| David Clymo | 7 011 | – | – |
| Urs Scheidegger | 3 080 | 8 000 | – |
| Julio Arce | 2 980 | – | – |
| Matteo Attrovio | 1 420 | – | – |
| Karl-Heinz Bauer | 9 235 | – | – |
| Paolo Compagna | 11 153 | 284 | – |
| Andre Inserra | 6 279 | – | – |
| Jujudhan Jena | 5 872 | 1 761 | 770 |
| Christian Schulz | 9 881 | 1 959 ² | 252 |
| Robert Seakins | 36 | – | – |
| Egbert Weisshaar | 7 586 | – | – |
| Daryoush Ziai | 3 219 | – | – |

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

² Verkauf von 2 000 Call Optionen auf Partizipationsscheine, Ausübungspreis CHF 275.00, Ablauf Februar 2021

2019

| Per 31.12.2019 | Anzahl | | |
|----------------------|-------------|---------------------------------|-----------------------|
| | Namenaktien | Partizipations- scheine (PS) | Optionen ¹ |
| Thomas Oetterli, CEO | 36 607 | 1 307 | – |
| 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)

Die Bedingungen für Optionen aus Kapitalbeteiligungsplänen werden in Anmerkung 6.3, Konzernrechnung, erläutert.

Bericht der Revisionsstelle

an die Generalversammlung der Schindler Holding AG, Hergiswil

Wir haben den Vergütungsbericht der Schindler Holding AG für das am 31. Dezember 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14 bis 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den Abschnitten 5 bis 8 und 10 auf den Seiten 119 bis 124 und 126f 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 bis 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 bis 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 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

René Rausenberger
Revisionsexperte
Leitender Revisor

Philipp Gnädinger
Revisionsexperte

Zürich, 16. Februar 2021