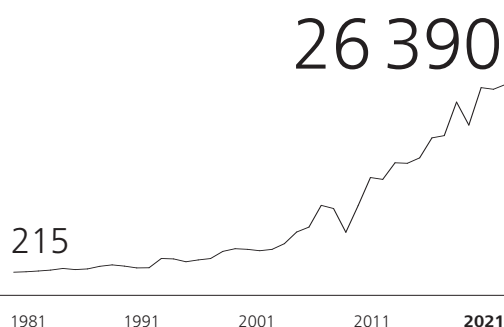


Vergütungsbericht

104	Governance
105	Vergütungsleitlinien
107	Vergütungssystem Verwaltungsrat
110	Vergütungssystem Konzernleitung
113	Vergütungen für das Berichtsjahr
116	Vergütungen für das Vorjahr
117	Leistungen an frühere Organmitglieder
117	Darlehen und Kredite
118	Anträge an die Generalversammlung 2022
119	Beteiligungsverhältnisse
121	Bericht der Revisionsstelle

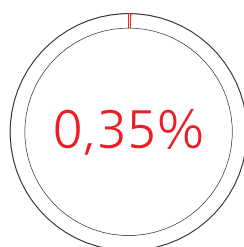
Börsenkapitalisierung

In Mio. CHF per 31. Dezember

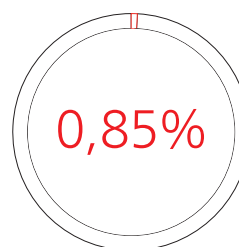


Gesamtvergütungen¹

Anteil am operativen Aufwand des Konzerns



Anteil am Personalaufwand des Konzerns



¹Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung

Anträge an die Generalversammlung 2022

In 1 000 CHF

Fixe Vergütung

8 000

Verwaltungsrat

12 000

Konzernleitung

Variable Vergütung

5 531

Verwaltungsrat¹

12 072

Konzernleitung

¹Nur 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 2021, 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 Strategiausschuss und den Vergütungsausschuss dem Verwaltungsrat zur Genehmigung vorgelegt.

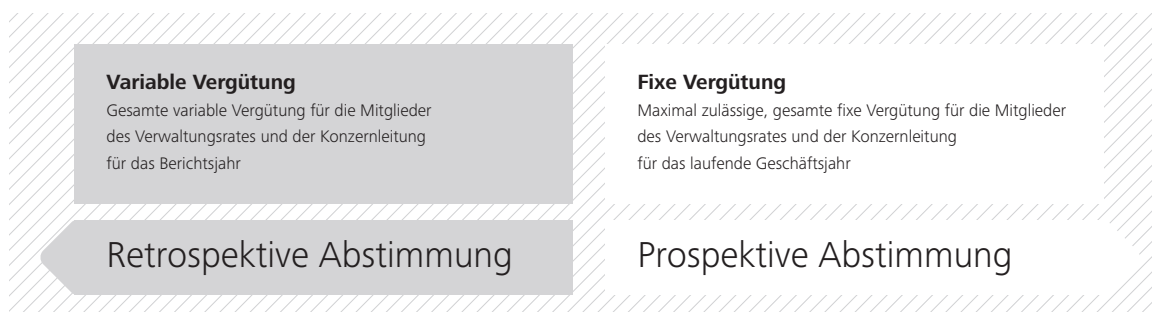
Die Zuständigkeiten im Zusammenhang mit Vergütungsfragen auf Ebene des Verwaltungsrates und der Konzernleitung sind in den Statuten und im Geschäftsleitungsreglement geregelt. Die wichtigsten diesbezüglich festgelegten Funktionen und Zuständigkeiten sind in der folgenden Tabelle zusammengefasst:

	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 Strategiausschusses 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.

Im Auftrag des Vergütungsausschusses vergleicht Corporate Human Resources die Gehälter der Mitglieder der Konzernleitung und des Aufsichts- und Strategieausschusses regelmässig mit dem externen Markt. Der Vergleich bezieht sich auf Gehälter in vergleichbaren Unternehmen. Als vergleichbar gelten Unternehmen mit ähnlicher Grösse in Bezug auf Marktkapitalisierung, Umsatz, Anzahl Mitarbeitende und geografische Reichweite, die in ähnlichen Geschäftssegmenten tätig sind und den Hauptsitz in der Schweiz haben. Eine solche Benchmark-Analyse wurde 2021 in Zusammenarbeit mit einem unabhängigen, externen Beratungsunternehmen durchgeführt. Die Ergebnisse dieses Vergleichs wurden 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.

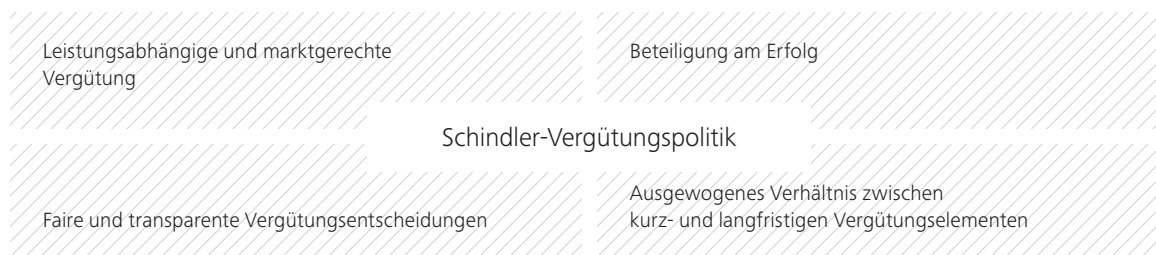
1.2 Vergütungsausschuss

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



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 (group.schindler.com/en/company/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		Konzern- leitung
	Exekutive Mitglieder	Nicht exekutive Mitglieder	
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. Fünf Mitglieder des Verwaltungsrates waren per 31. Dezember 2021 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 ist neben seiner Tätigkeit als Verwaltungsrat seit dem 1. April 2021 Mitglied der Konzernleitung und verantwortlich für Corporate Human Resources. Als Mitglied des Verwaltungsrates der Schindler Holding AG erhält er eine fixe Vergütung wie ein nicht exekutives Mitglied, wie unter Ziffer 3.2 beschrieben. Als Mitglied der Konzernleitung erhält er eine fixe und eine variable Vergütung wie in Ziffern 4.1 und 4.2 beschrieben. Die Vergütungen werden bei der Offenlegung jeweils separat bei den Vergütungen an den Verwaltungsrat (Ziffer 5.1) bzw. bei den Vergütungen an die Konzernleitung (Ziffer 5.2) ausgewiesen. Bis zu seiner Ernennung in die Konzernleitung war Tobias B. Staehelin Vorsitzender der Geschäftsführung der C. Haushahn Gruppe Deutschland. Die unter Ziffer 5.2 ausgewiesene Vergütung beinhaltet auch die dafür ausgerichtete Vergütung vom 1. Januar 2021 bis zum 31. März 2021.
- Günter Schäuble hatte bis zum 31. Dezember 2021 eine operative Funktion bei der Schindler Holding AG inne und erhielt dafür eine fixe und eine variable Vergütung, entsprechend dem lokalen Vergütungssystem für Senior Manager. Als Mitglied des Verwaltungsrates der Schindler Holding AG erhält er eine fixe Vergütung wie ein nicht exekutives Mitglied, wie unter Ziffer 3.2 beschrieben.

3.2 Fixe Vergütung

Alle Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten ein fixes Verwaltungsratshonorar 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.

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.

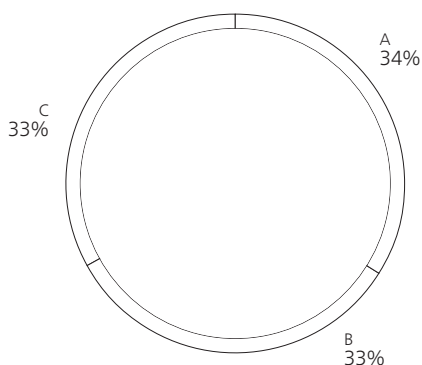
4 Vergütungssystem Konzernleitung

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

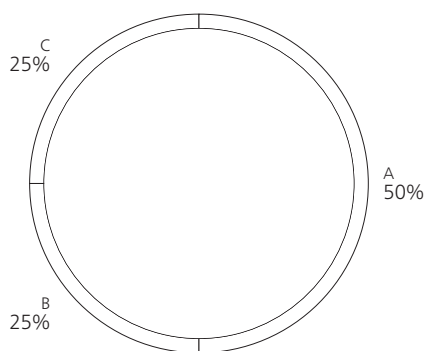
CEO

- A Fixe Vergütung
- B Kurzfristige variable Vergütung
- C Langfristige variable Vergütung



Übrige Konzernleitungsmitglieder

- A Fixe Vergütung
- B Kurzfristige variable Vergütung
- C Langfristige variable 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 2021
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 266.43 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 Zeitraums von 3 Jahren.	– Umsatz – EBIT – Strategische Projekte, inkl. ESG-Ziele
Gewährungsjahr	Berichtsjahr	2021
Performance-Zeitraum	Berichtsjahr plus zwei Jahre	2021–2023
Umwandlungsdatum	Im Jahr nach dem Performance-Zeitraum von 3 Jahren	30.4.2024
Umwandlungsrate	0% – 300%, je nach Zielerreichung	Wird 2024 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.

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 2021
	Bar (brutto)	Vorsorge-, Sozial- und Nebenleistungen	Cash Bonus (brutto)	Namenaktien	Sozial- und Nebenleistungen	
Silvio Napoli, Präsident ¹	1 409	331	975	1 219	127	4 061
Alfred N. Schindler, emeritierter Präsident ²	353 ⁹	18	–	–	–	371
Prof. Dr. Pius Baschera, Vizepräsident ²	350 ¹⁰	17	–	–	–	367
Erich Ammann ³	700	287	620	775	81	2 463
Luc Bonnard ²	350 ¹¹	17	–	–	–	367
Patrice Bula ²	240 ¹⁰	12	–	–	–	252
Prof. Dr. Monika Bütler ²	240 ¹²	14	–	–	–	254
Dr. Rudolf W. Fischer ⁴	54 ¹³	3	–	–	–	57
Orit Gadiesh ⁵	838	121	581	727	185	2 452
Adam Keswick ⁶	186 ¹⁴	11	–	–	–	197
Günter Schäuble ⁷	417	104	124	104	13	762¹⁵
Tobias B. Staehelin ⁸	214	13	–	–	–	227¹⁶
Carole Vischer ²	240 ¹²	14	–	–	–	254
Gesamtvergütung berichtet	5 591	962	2 300	2 825	406	12 084

¹ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss, 100%-Pensum

² Nicht exekutives Mitglied

³ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss, 70%-Pensum

⁴ Nicht exekutives Mitglied bis Generalversammlung 2021

⁵ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss, 60%-Pensum bis 31. März 2021, 80%-Pensum ab 1. April 2021

⁶ Nicht exekutives Mitglied (ab Generalversammlung 2021)

⁷ Exekutives Mitglied (ab Generalversammlung 2021)

⁸ Exekutives Mitglied mit operativer Funktion als Mitglied der Konzernleitung (ab 1. April 2021)

⁹ 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)

¹⁰ Inklusive Honorar für Tätigkeit als Vorsitzender bzw. Mitglied des Vergütungsausschusses

¹¹ 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)

¹² Inklusive Honorar für Tätigkeit als Mitglied des Prüfungsausschusses

¹³ Inklusive Honorar für Tätigkeit als Mitglied des Vergütungsausschusses bis Generalversammlung 2021

¹⁴ Inklusive Honorar für Tätigkeit als Mitglied des Vergütungsausschusses (ab Generalversammlung 2021)

¹⁵ Beinhaltet Vergütung für operative Funktion bei Schindler Holding AG bis 31. Dezember 2021

¹⁶ Beinhaltet Vergütung als Mitglied des Verwaltungsrates sowie Honorar als Verwaltungsratsmitglied einer Konzerngesellschaft; Vergütung für operative Funktion wird unter Ziffer 5.2 offengelegt

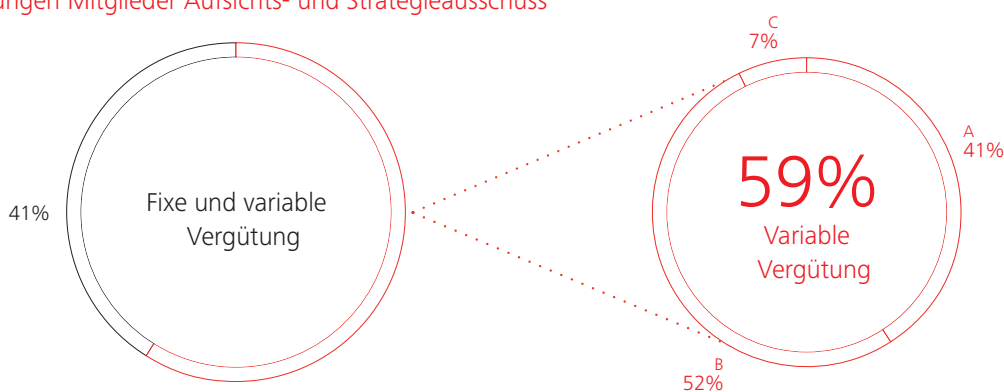
Honorare Verwaltungsrat und Verwaltungsratsausschüsse

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



	2021	2020
○ Fixe Vergütung	41%	43%
○ Variable Vergütung	59%	57%
A Cash Bonus	41%	41%
B Namenaktien	52%	52%
C Sozial- und Nebenleistungen	7%	7%

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.

Zugeteilte Namenaktien

	Anzahl
Silvio Napoli, Präsident	4 987
Erich Ammann	3 171
Orit Gadiesh	2 973
Günter Schäuble	424

Bei der ausgewiesenen Anzahl Namenaktien handelt es sich um eine vorläufige Stückzahl, basierend auf dem Schlusskurs des letzten Handelstages im Dezember 2021 mit einem Diskont von 20%, was einem vorläufigen Zuteilungswert von CHF 195.52 entspricht. Die definitive Anzahl wird im Vergütungsbericht des Folgejahres ausgewiesen.

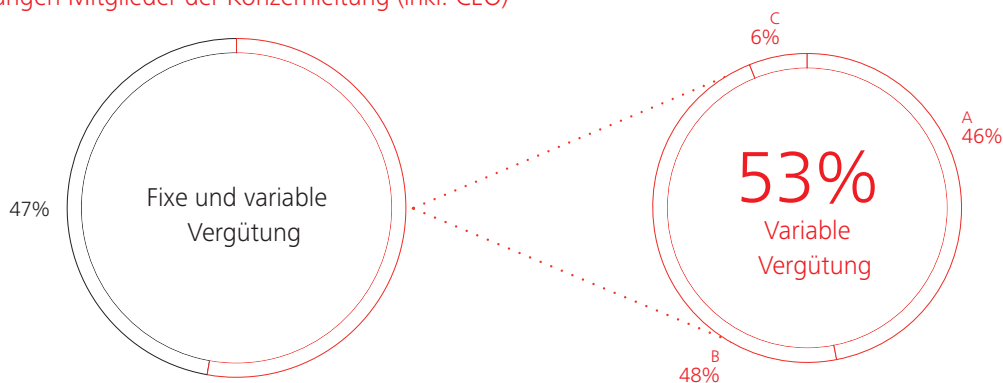
Genehmigte fixe Vergütung

In 1 000 CHF	
Durch die Generalversammlung 2021 genehmigt	7 000
Effektive fixe Vergütung 2021	6 553

5.2 Konzernleitung

In 1 000 CHF	Fixe Vergütung		Variable Vergütung			Total 2021
	Bar (brutto)	Vorsorge-, Sozial- und Nebenleistungen	Cash Bonus (brutto)	Performance Share Units	Sozial- und Nebenleistungen	
Gesamtvergütung	7 528	3 363	5 557	5 771	744	22 963
Höchste Einzelentschädigung: Thomas Oetterli, CEO	1 100	222	1 525	1 372	168	4 387

Vergütungen Mitglieder der Konzernleitung (inkl. CEO)



	2021	2020
○ Fixe Vergütung	47%	48%
○ Variable Vergütung	53%	52%
A Cash Bonus	46%	45%
B PSU	48%	49%
C Sozial- und Nebenleistungen	6%	6%

Die höchste individuelle variable Vergütung betrug 232% der fixen Vergütung (Vorjahr: 221%).

Der erzielte Cash Bonus entsprach durchschnittlich einer Zielerreichung von 113%, basierend auf den für 2021 gesetzten Zielen (Vorjahr: 107%).

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

Im April 2021 wurden die unter dem Deferred Share Plan 2015 für den Performance-Zeitraum 2018–2020 gewährten PSU mit einer Umwandlungsrate von 100% 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.

Zugeteilte Performance Share Units

	Anzahl
Total Konzernleitung	22 697
Thomas Oetterli, CEO	5 396

Wert pro Performance Share Unit

In CHF	Deferred Share Plan PSU auf Namenaktie
Beteiligungspapier	
Handelsgewichteter Durchschnittskurs März 2021	266.43
Marktwert für Einbezug in die variable Vergütung	254.26

Genehmigte fixe Vergütung

In 1 000 CHF	
Durch die Generalversammlung 2021 genehmigt	11 600
Effektive fixe Vergütung 2021	10 891

6 Vergütungen für das Vorjahr

6.1 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 Bütler 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

Zugeweilte Namenaktien

	Namenaktien
Silvio Napoli, Präsident	4 340
Erich Ammann	2 698
Orit Gadiesh	1 525
Tobias B. Staehelin	118

Für die Ermittlung der definitiven Stückzahl zugewiesener Namenaktien wurde ein Zuteilungswert von CHF 213.14 angewendet, welcher dem handelsgewichteten Durchschnittskurs der Namenaktien vom März 2021 abzüglich 20% entspricht. Die im Vorjahr ausgewiesene Anzahl basierte auf einem vorläufigen Zuteilungswert von CHF 190.72 (Schlusskurs des letzten Handelstages im Dezember 2020 abzüglich 20%).

6.2 Konzernleitung

	Fixe Vergütung		Variable Vergütung			Total 2020
	Bar (brutto) ¹	Vorsorge-, Sozial- und Nebenleistungen	Cash Bonus (brutto)	Performance Share Units	Sozial- und Nebenleistungen	
In 1 000 CHF						
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

¹Inklusive 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.

Zugeweilte Performance Share Units

	Anzahl
Total Konzernleitung	30 105
Thomas Oetterli, CEO	7 320

7 Leistungen an frühere Organmitglieder

Egbert Weisshaar ist per 31. Dezember 2020 aus der Konzernleitung ausgetreten. Im Berichtsjahr erhielt er noch arbeitsvertragliche Zahlungen in Höhe von CHF 111 300.

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 2021 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 2021 ausstehend.

9 Anträge an die Generalversammlung 2022

Die Gesamtsummen der variablen Vergütung für das Berichtsjahr 2021 und die Gesamtsummen der fixen Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 an den Verwaltungsrat und an die Konzernleitung werden der Generalversammlung im März 2022 separat zur Genehmigung unterbreitet.

9.1 Variable Vergütung 2021

Die zu genehmigende Gesamtsumme der variablen Vergütung an den Verwaltungsrat beträgt CHF 5 531 000 (2021 genehmigte Summe für 2020: CHF 4 632 000).

Die Erhöhung gegenüber dem Vorjahr basiert auf folgenden Veränderungen:

- Leichte Erhöhung der variablen Vergütung an die Mitglieder des Aufsichts- und Strategieausschusses basierend auf den besseren Finanzergebnissen von Schindler im Jahr 2021
- Ganzjähriger Miteinbezug und Erhöhung des Arbeitspensums in 2021 eines seit April 2020 amtierenden Mitglieds des Aufsichts- und Strategieausschusses
- Miteinbezug der variablen Vergütung an ein seit April 2021 amtierendes Verwaltungsratsmitglied, das 2021 eine operative Funktion im Konzern innehatte und dafür eine variable Vergütung entsprechend dem lokalen Vergütungssystem erhielt

Die zu genehmigende Gesamtsumme der variablen Vergütung an die Konzernleitung beträgt CHF 12 072 000 (2021 genehmigte Summe für 2020: CHF 11 255 000).

Basierend auf den besseren Finanzergebnissen von Schindler im Jahr 2021 erhöhten sich die individuellen Cash Boni in 2021 um durchschnittlich 6% gegenüber 2020.

Die zu genehmigende Gesamtsumme der variablen Vergütung an die Konzernleitung beinhaltet zudem mit CHF 5 770 100 den Wert der im Jahr 2021 zugeteilten Performance Share Units, die in Namenaktien umgewandelt würden, wenn die für 2023 gesetzten Ziele erreicht werden (d. h. angenommene Umwandlungsrate von 100%). Wenn die Performance Share Units 2024 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 14 512 500.

9.2 Fixe Vergütung 2022

Die zu genehmigende Gesamtsumme der fixen Vergütung an den Verwaltungsrat beträgt CHF 8 000 000 (2021 genehmigte Summe: CHF 7 000 000).

Die Erhöhung gegenüber dem Vorjahr berücksichtigt im Wesentlichen die geplante Beratungstätigkeit eines Verwaltungsratsmitglieds in 2022 sowie die Ernennung eines zusätzlichen Verwaltungsratsmitglieds ab Generalversammlung 2022 mit operativer Tätigkeit im Konzern.

Die zu genehmigende Gesamtsumme der fixen Vergütung an die Konzernleitung beträgt CHF 12 000 000 (2021 genehmigte Summe: CHF 11 600 000).

Die Erhöhung gegenüber dem Vorjahr reflektiert die veränderte Zusammensetzung der Konzernleitung in 2022.

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

2021

Per 31.12.2021	Anzahl Namenaktien
Silvio Napoli, Präsident ¹	65 166
Alfred N. Schindler, emeritierter Präsident ²	6
Prof. Dr. Pius Baschera, Vizepräsident ²	3 000
Erich Ammann ¹	26 415
Luc Bonnard ²	6
Patrice Bula ²	1 500
Prof. Dr. Monika Bütler ²	1 500
Orit Gadiesh ¹	3 025
Adam Keswick ³	1 500
Günter Schäuble ⁴	6
Tobias B. Staehelin ⁵	6, 7
Carole Vischer ²	6, 8

¹ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss

² Nicht exekutives Mitglied

³ Nicht exekutives Mitglied (ab Generalversammlung 2021)

⁴ Exekutives Mitglied (ab Generalversammlung 2021)

⁵ Exekutives Mitglied mit operativer Funktion als Mitglied der Konzernleitung (ab 1. April 2021)

⁶ Alfred N. Schindler, Luc Bonnard, Günter Schäuble, Tobias B. Staehelin und Carole Vischer halten ihre Namenaktien der Schindler Holding AG über einen Aktionärsbindungsvertrag. Per 31. Dezember 2021 sind dies zusammen mit nahestehenden Personen 46 444 250 Aktien, was 69,2% der Stimmrechte des im Handelsregister eingetragenen Aktienkapitals entspricht.

⁷ Ausserdem hält eine nahestehende Person (nicht Mitglied des Aktionärsbindungsvertrages) 10 Namenaktien

⁸ Ausserdem hält eine nahestehende Person (nicht Mitglied des Aktionärsbindungsvertrages) 110 Namenaktien

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

10.2 Konzernleitung**2021**

Per 31.12.2021	Anzahl	
	Namenaktien	Partizipations- scheine (PS)
Thomas Oetterli, CEO	52 588	1 307
Urs Scheidegger	4 239	8 000
Julio Arce	4 680	–
Matteo Attrovio	1 857	–
Karl-Heinz Bauer	7 089	–
Paolo Compagna	13 162	284
Andre Inserra	2 888	–
Jujudhan Jena	5 872	1 761
Christian Schulz	12 735	–
Robert Seakins	36	–
Sabine Siméon-Aissaoui	661	–
Tobias B. Staehelin ¹	–	–
Daryoush Ziai	1 876	–

¹ Siehe Offenlegung unter Ziffer 12.1

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

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

Bericht der Revisionsstelle

an die Generalversammlung der Schindler Holding AG, Hergiswil

Bericht zum Vergütungsbericht 2021

Wir haben den Vergütungsbericht der Schindler Holding AG für das am 31. Dezember 2021 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 113 bis 118 und 120f des Vergütungsberichts.

Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum 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 2021 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

René Rausenberger
Revisionsexperte
Leitender Revisor

Philipp Gnädinger
Revisionsexperte

Zürich, 15. Februar 2022