

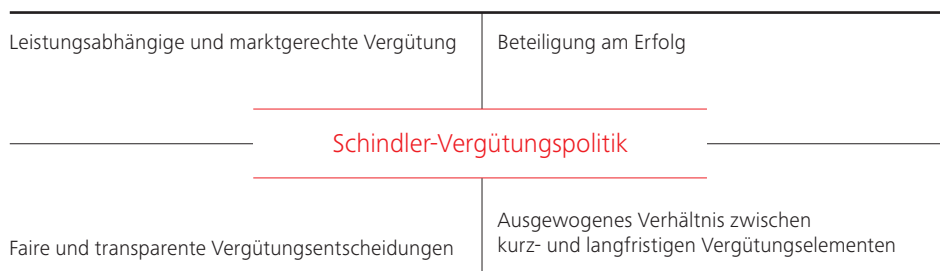
Vergütungsbericht

82	Vergütungsleitlinien
82	Vergütungssystem
87	Zuständigkeit und Festsetzungsverfahren
89	Vergütungen für das Berichtsjahr
93	Vergütungen für das Vorjahr
94	Leistungen an frühere Organmitglieder
94	Darlehen und Kredite
95	Anträge an die Generalversammlung 2017
96	Beteiligungsverhältnisse
99	Bericht der Revisionsstelle

Der Vergütungsbericht enthält Angaben zu den Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung, deren Beteiligung sowie an diese 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 2016, soweit nichts anderes vermerkt ist.

1 Vergütungsleitlinien

Der Erfolg des Schindler-Konzerns hängt in hohem Masse von der Qualität und dem Engagement seiner Mitarbeitenden ab. Ziel der Vergütungspolitik ist es, qualifizierte Mitarbeitende 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 Vergütungssystem

2.1 Übersicht

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

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

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

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

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

2.2 Grundsätze

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.

2.3 Fixe Vergütung

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

Alle Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten ein fixes Verwaltungsratshonorar und Pauschalspesen.

2.4 Variable Vergütung

2.4.1 Exekutive Mitglieder des Verwaltungsrates

Die variable Vergütung basiert auf dem konsolidierten Cashflow aus der Geschäftstätigkeit des Konzerns (ohne Veränderung Nettoumlaufvermögen) und wird zu 50% in bar und zu 50% in Beteiligungsrechte nach den Regeln des Performance Share Plan ausgerichtet.

Bonus auf Cashflow

Der Bonus wird basierend auf einem Promillesatz des Cashflows festgelegt. Der Promillesatz wird für jedes einzelne exekutive Mitglied des Verwaltungsrates vom Verwaltungsrat festgelegt. Bei der Festlegung des Promillesatzes wird für den Verwaltungsratspräsidenten die vertraglich vereinbarte Promillesatz-Spannweite, deren Obergrenze seit 1997 unverändert ist, berücksichtigt. Für die weiteren exekutiven Mitglieder wird bei der Festsetzung des Bonus zudem das Erreichen strategischer sowie vom Verwaltungsratspräsidenten festgelegter 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.

Performance Share Plan

Auf der Grundlage des Performance Share Plan werden Beteiligungsrechte im April des Folgejahres zugeteilt (Zuteilungsjahr). Der Verwaltungsrat entscheidet jährlich, ob Namenaktien oder Partizipationsscheine zugeteilt werden.

Die zugeteilten Beteiligungsrechte beinhalten sämtliche damit verbundenen Rechte, sie unterliegen jedoch einer Sperrfrist von drei Jahren, während deren nicht über sie verfügt werden kann. Die Berechnung der definitiven Anzahl zuzuteilender Beteiligungsrechte erfolgt basierend auf dem handelsgewichteten Durchschnittskurs des Monats März des Folgejahres abzüglich eines Diskonts. Der Verwaltungsrat kann von dieser Methode abweichen.

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

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

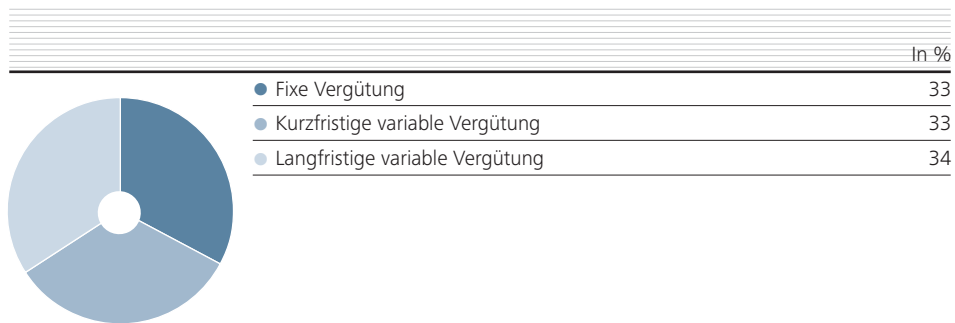
Vorläufige Anzahl Beteiligungspapiere	=	50% des erzielten leistungsabhängigen Bonus	\div	Handelsgewichteter Durchschnittskurs der Beteiligungspapiere des Monats Dezember des Berichtsjahres (abzüglich Diskont)
Ausgewiesener Wert im Vergütungsbericht	=	Handelsgewichteter Durchschnittskurs der Beteiligungspapiere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

2.4.2 Konzernleitung

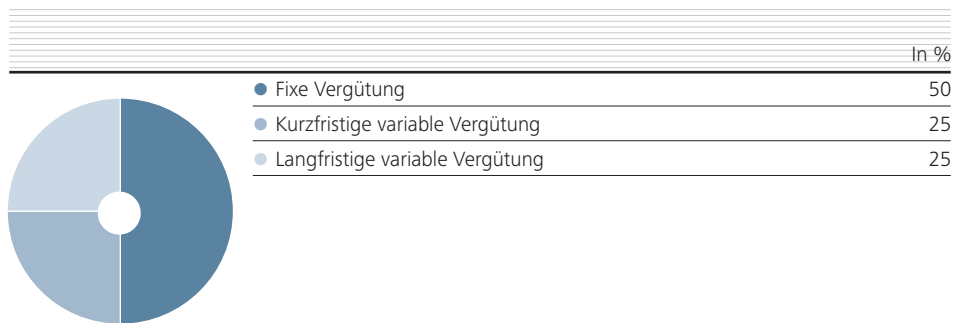
Die Mitglieder der Konzernleitung erhalten jährlich einen leistungsorientierten Cash Bonus (kurzfristig) und eine jährliche Zuteilung von Performance Share Units (langfristig) auf der Basis des Deferred Share Plan 2015.

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

Vergütungen CEO



Vergütungen andere Konzernleitungsmitglieder



Jährlicher leistungsabhängiger Cash Bonus

Der jährliche leistungsabhängige Cash Bonus wird basierend auf dem Erreichen von persönlichen, operativen und finanziellen Zielen festgelegt. Zu Beginn des Berichtsjahres werden die zu erreichenden Ziele sowie der Zielbonus festgelegt. Je nach Zielerreichung kann der Bonus zwischen 0% und 150% des Zielbonus liegen und ist im April des Folgejahres auszubezahlen.

Deferred Share Plan 2015

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

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

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

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

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

2.4.3 Sozial- und Nebenleistungen

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

3 Zuständigkeit und Festsetzungsverfahren

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

Der Vergütungsausschuss trifft sich mindestens zwei Mal pro Jahr. Im Berichtsjahr hat er sich drei Mal getroffen.

Mitglieder des Vergütungsausschusses

Stand 31.12.2016		
Prof. Dr. Pius Baschera	unabhängiges Mitglied des Verwaltungsrates	Vorsitz
Dr. Rudolf W. Fischer	nicht exekutives Mitglied des Verwaltungsrates	Mitglied
Rolf Schweiger	unabhängiges Mitglied des Verwaltungsrates	Mitglied

Der Vergütungsausschuss

- schlägt die Bedingungen des Arbeitsvertrages sowie die jährliche variable Vergütung für den Verwaltungsratspräsidenten zur Genehmigung durch den Verwaltungsrat vor
- schlägt auf Antrag des Verwaltungsratspräsidenten die Bedingungen der Arbeitsverträge sowie die Zielvergütungen für die übrigen exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrates und den CEO zur Genehmigung durch den Verwaltungsrat vor
- schlägt auf Antrag des CEO die Zielvergütungen für die übrigen Konzernleitungsmitglieder zur Genehmigung durch den Verwaltungsrat vor

Der Verwaltungsratspräsident

- schlägt die Bedingungen der Arbeitsverträge und die Zielvergütungen für die exekutiven Verwaltungsratsmitglieder (ohne Verwaltungsratspräsident) und den CEO zur Überprüfung durch den Vergütungsausschuss und zur Genehmigung durch den Verwaltungsrat vor
- bestimmt die jährliche variable Vergütung für die exekutiven Verwaltungsratsmitglieder (ohne Verwaltungsratspräsident) und den CEO

Der CEO

- schlägt die Bedingungen der Arbeitsverträge und die Zielvergütungen für die übrigen Konzernleitungsmitglieder zur Überprüfung durch den Vergütungsausschuss und zur Genehmigung durch den Verwaltungsrat vor
- bestimmt die jährliche variable Vergütung für die übrigen Konzernleitungsmitglieder

Der Verwaltungsrat

- genehmigt auf Antrag des Vergütungsausschusses die Bedingungen der Arbeitsverträge und die Zielvergütungen für die exekutiven Verwaltungsratsmitglieder (inklusive Verwaltungsratspräsident), den CEO und die übrigen Konzernleitungsmitglieder
- bestimmt auf Antrag des Vergütungsausschusses die jährliche variable Vergütung für den Verwaltungsratspräsidenten
- genehmigt das Vergütungssystem (inklusive der Vergütungs- und Bonusreglemente)

Übersicht Vergütungsprozess: Verwaltungsrat

	Vorschlag/Antrag	Zielentscheidung	Vorschlag/Antrag	Effektive variable Vergütung
		Festlegung/ Genehmigung		Festlegung/ Genehmigung
Verwaltungsratspräsident (VRP)	Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat	Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat
Übrige exekutive Mitglieder	VRP/Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat	-	VRP
Nicht exekutive Mitglieder	VRP/Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat	-	-

Übersicht Vergütungsprozess: Konzernleitung

	Vorschlag/Antrag	Zielentscheidung	Vorschlag/Antrag	Effektive variable Vergütung
		Festlegung/ Genehmigung		Festlegung/ Genehmigung
CEO	VRP/Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat	-	VRP
Übrige Konzernleitungsmitglieder	CEO/Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat	-	CEO

4 Vergütungen für das Berichtsjahr

4.1 Verwaltungsrat

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

¹ Mitglied Supervisory and Nomination Committee (VRA)

² Nicht exekutives Mitglied

³ Mitglied Supervisory and Nomination Committee (VRA) (ab Generalversammlung 2016), 80%-Pensum

⁴ Ab Generalversammlung 2016 Mitglied Supervisory and Nomination Committee (VRA)

⁵ Bis Generalversammlung 2016, 80%-Pensum

⁶ Bis 31. August 2016 Mitglied Supervisory and Nomination Committee (VRA), danach nicht exekutives Mitglied; 80%-Pensum bis 31. März 2016, danach 60%-Pensum

⁷ Inklusive Honorar für Tätigkeit als Mitglied des Audit Committee von CHF 40 000

⁸ Inklusive Honorar für Beratertätigkeit

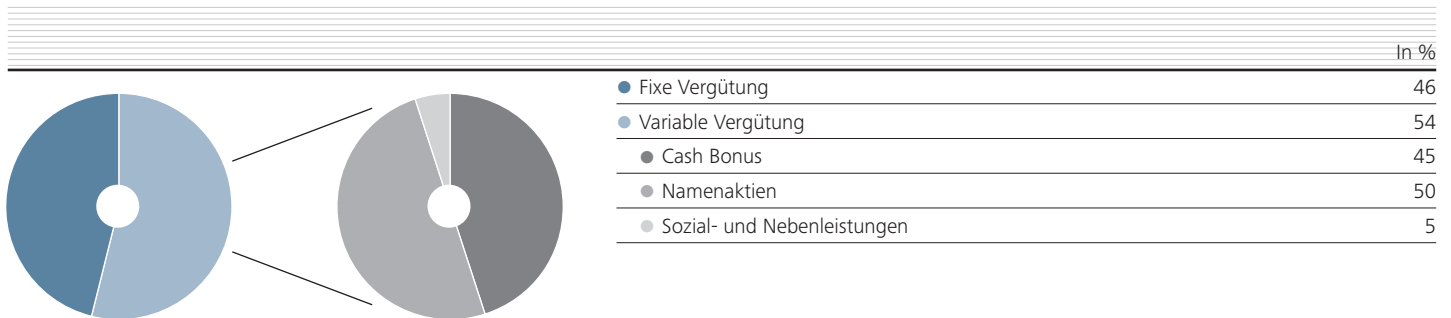
⁹ Davon hat Alfred N. Schindler über CHF 1 Mio. als Spende an eine gemeinnützige Stiftung nach Schweizer Recht bezahlt

¹⁰ Inklusive 1 800 Performance Share Units für Funktion als CEO

¹¹ Inklusive Vergütung als CEO bis März 2016

Für das Berichtsjahr betrug der variable Teil der Gesamtvergütung für die exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrates im Schnitt 54% und setzte sich wie folgt zusammen:

Vergütungen exekutive Mitglieder des Verwaltungsrates



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

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

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

Die Arbeitsverträge der exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrates sind an die Bestimmungen der VegüV angepasst. Insbesondere bestehen keine Arbeitsverträge, die eine Dauer oder Kündigungsfrist von über zwölf Monaten haben oder Abgangsentschädigungen enthalten.

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 und Performance Share Units

	Namenaktien	Performance Share Units
Alfred N. Schindler, Präsident	3 762	–
Dr. Rudolf W. Fischer	3 224	–
Prof. Dr. Karl Hofstetter	5 875	–
Silvio Napoli	6 179	1 800
Jürgen Tinggren	2 388	–

Bei der ausgewiesenen Anzahl Namenaktien handelt es sich lediglich um eine vorläufige Stückzahl, basierend auf dem handelsgewichteten Durchschnittskurs des Monats Dezember 2016 mit einem Diskont von 20%. Die definitive Anzahl wird im Vergütungsbericht des Folgejahres ausgewiesen.

In CHF	Performance Share Plan	Deferred Share Plan
Beteiligungsrecht	Namenaktie	PSU auf Namenaktie
Handelsgewichteter Durchschnittskurs März 2016		173.61
Handelsgewichteter Durchschnittskurs Dezember 2016	175.87	
Wert für Einbezug in die variable Vergütung	158.28	156.25

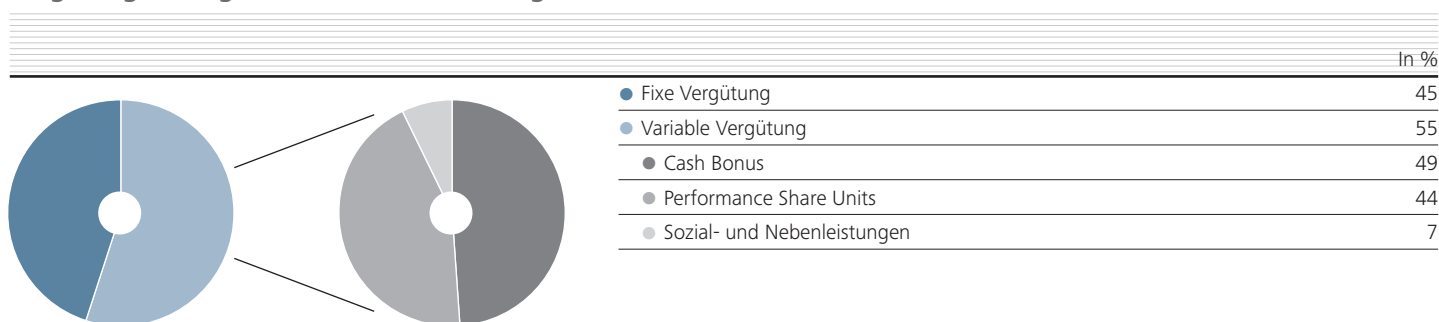
4.2 Konzernleitung

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

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

Für das Berichtsjahr betrug der variable Teil der Gesamtvergütung für die Mitglieder der Konzernleitung im Schnitt 55% und setzte sich wie folgt zusammen:

Vergütungen Mitglieder der Konzernleitung



Der Cash Bonus basiert auf persönlichen und operativen Zielen (50%) sowie finanziellen Zielen (50%).

Der erzielte Cash Bonus entspricht einer durchschnittlichen Zielerreichung von 125%, bezogen auf die Ziele 2016.

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

Der Verwaltungsrat hat Konzernwachstums- und EBIT-Ziele für 2018 festgelegt. Die berichtete Anzahl der PSU entspricht der Anzahl Namenaktien, die zugeteilt würden, wenn diese Ziele erreicht werden (d. h. 100% Zielerreichung). Diese Einschätzung basiert auf einer aktuellen Analyse des bisher Erreichten. Für den Einbezug in die Gesamtvergütung wurden die PSU mit dem handelsgewichteten Durchschnittskurs des Monats März des Berichtsjahres abzüglich 10% bewertet.

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

Die Arbeitsverträge der Mitglieder der Konzernleitung sind an die Bestimmungen der VegüV angepasst. Insbesondere bestehen keine Arbeitsverträge, die eine Kündigungsfrist von über zwölf Monaten haben oder Abgangsentschädigungen enthalten.

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.

Performance Share Units

	Anzahl
Total Konzernleitung	31 253
Thomas Oetterli, CEO	6 053

Wert pro Performance Share Unit

In CHF	Deferred Share Plan
Beteiligungsrecht	PSU auf Namenaktien
Handelsgewichteter Durchschnittskurs März 2016	173.61
Wert für Einbezug in die variable Vergütung	156.25

4.3 Genehmigte fixe Vergütung

In 1 000 CHF	Verwaltungsrat	Konzernleitung
Durch die Generalversammlung 2016 genehmigt	8 900	9 400
Effektive fixe Vergütung 2016	8 470	8 894

5 Vergütungen für das Vorjahr

5.1 Verwaltungsrat

In 1 000 CHF	Fixe Vergütung			Variable Vergütung		Total 2015
	Bar (brutto)	Vorsorge-, Sozial- und Nebenleistungen	Bonus bar (brutto)/ Sonstiges	Namenaktien	Sozial- und Nebenleistungen	
Alfred N. Schindler, Präsident ^{1,2}	2 125	267	527	593	58	3 570 ⁹
Luc Bonnard, Vizepräsident ³	300	14	535 ⁸	–	68 ⁸	917
Dr. Rudolf W. Fischer ^{1,2,4}	952	318	945	1 063	113	3 391
Jürgen Tinggren ^{1,2,4}	972	298	1 134	1 276	136	3 816
Prof. Dr. Karl Hofstetter ²	730	308	832	936	100	2 906
Prof. Dr. Pius Baschera ³	200	11	–	–	–	211
Patrice Bula ^{3,5}	156	9	–	–	–	165
Prof. Dr. Monika Bütler ³	200	12	–	–	–	212
Dr. Hubertus von Grünberg ^{3,6}	54	2	–	–	–	56
Anthony Nightingale ³	200	9	–	–	–	209
Rolf Schweiger ³	200	9	–	–	–	209
Carole Vischer ³	200	12	–	–	–	212
Prof. Dr. Klaus W. Wellershoff ³	240 ⁷	14	–	–	–	254
Gesamtvergütung	6 529	1 283	3 973	3 868	475	16 128

¹ Mitglied Supervisory and Nomination Committee (VRA)

² Exekutives Mitglied

³ Nicht exekutives Mitglied

⁴ 80%-Pensum

⁵ Seit Generalversammlung 2015

⁶ Bis Generalversammlung 2015, inklusive Honorar als Mitglied des Technology Board

⁷ Inklusive Honorar für Tätigkeit als Mitglied des Audit Committee von CHF 40 000

⁸ Inklusive Honorar für Beratertätigkeit

⁹ Davon hat Alfred N. Schindler über CHF 1 Mio. als Spende an eine gemeinnützige Stiftung nach Schweizer Recht bezahlt

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

Der Verwaltungsrat hatte entschieden, unter den Kapitalbeteiligungsplänen Namenaktien zuzuteilen.

Zugeweilte Namenaktien

	Namenaktien
Alfred N. Schindler, Präsident	3 797
Dr. Rudolf W. Fischer	6 804
Jürgen Tinggren	8 165
Prof. Dr. Karl Hofstetter	5 988

Für die Ermittlung dieser definitiven Stückzahl wurde ein Zuteilungswert von CHF 138.88 angewendet, welcher dem handelsgewichteten Durchschnittskurs der Namenaktien vom März 2016 abzüglich 20% entspricht. Die im Vorjahr ausgewiesene Anzahl basierte auf einem vorläufigen Wert (handelsgewichteter Durchschnittskurs vom Dezember 2015 abzüglich 20%, vorläufiger Zuteilungswert CHF 133.41).

5.2 Konzernleitung

In 1 000 CHF	Fixe Vergütung			Variable Vergütung			Total 2015
	Bar (brutto)	Vorsorge-, Sozial- und Nebenleistungen	Bonus bar (brutto)	Performance Share Units	Nebenleistungen	Sozialabgaben	
Gesamtvergütung	5 777	1 951	5 456	4 441	548	521	18 694
Höchste Einzelentschädigung: Silvio Napoli, CEO	906	207	1 700 ¹	1 125	10	160	4 108

¹ Inklusive Bonus von CHF 200 000 für Zusatzfunktion als Verantwortlicher für die Region Amerika zusätzlich zu seiner CEO-Tätigkeit

Der erzielte Cash Bonus der Konzernleitung entsprach durchschnittlich einer Zielerreichung von 132%, basierend auf den für 2015 gesetzten Zielen.

Zugeweilte Performance Share Units

	Anzahl
Total Konzernleitung	31 018
Silvio Napoli, CEO	7 857

6 Leistungen an frühere Organmitglieder

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

7 Darlehen und Kredite

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

7.1 Gegenwärtige und frühere Organmitglieder

Es sind keine Darlehen oder Kredite von der Schindler Holding AG oder einer anderen Konzerngesellschaft an gegenwärtige oder frühere Organmitglieder gewährt worden und keine solchen Darlehen sind per 31. Dezember 2016 ausstehend.

7.2 Nahestehende Personen

Es sind keine Darlehen oder Kredite von der Schindler Holding AG oder einer anderen Konzerngesellschaft an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder früheren Organmitgliedern gewährt worden und keine solchen Darlehen sind per 31. Dezember 2016 ausstehend.

8 Anträge an die Generalversammlung 2017

Die Gesamtsummen der fixen Vergütung für das Geschäftsjahr 2017 und die Gesamtsummen der variablen Vergütung für das Berichtsjahr 2016 an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung werden der Generalversammlung im März 2017 separat zur Genehmigung vorgeschlagen.

8.1 Fixe Vergütung 2017

Die zu genehmigende Gesamtsumme der fixen Vergütung an den Verwaltungsrat beträgt CHF 5,9 Mio. (Antrag 2016: CHF 8,9 Mio.). Die Differenz gegenüber dem letztjährigen Antrag reflektiert vor allem die ab April 2017 in Kraft tretende Reduktion der Anzahl exekutiver Mitglieder des Verwaltungsrats von drei auf zwei.

Die zu genehmigende Gesamtsumme der fixen Vergütung an die Konzernleitung beträgt CHF 11,7 Mio. (Antrag 2016: CHF 9,4 Mio.). Die Differenz gegenüber dem letztjährigen Antrag ergibt sich vor allem durch die im Jahr 2017 aufgrund vertraglicher Abmachungen zu entrichtenden fortlaufenden Zahlungen an abtretende Konzernleitungsmitglieder sowie durch die nun ganzjährigen Vergütungen an die seit April 2016 amtierenden Mitglieder der Konzernleitung.

8.2 Variable Vergütung 2016

Die zu genehmigende Gesamtsumme der variablen Vergütung an den Verwaltungsrat beträgt CHF 7 953 000.

Die zu genehmigende Gesamtsumme der variablen Vergütung an die Konzernleitung beträgt CHF 11 029 000. Diese Summe beinhaltet den Wert der Performance Share Units, die in Namenaktien umgewandelt würden, wenn die Wachstums- und Profitabilitätsziele des Konzerns erreicht werden (d. h. 100% Zielerreichung). Diese Einschätzung basiert auf einer aktuellen Einschätzung des bisher Erreichten. Die Umwandlungsrate kann zwischen 0% und 300% betragen.

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

9 Beteiligungsverhältnisse

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

9.1 Verwaltungsrat

2016

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

¹ Mitglied Supervisory and Nomination Committee (VRA)

² Nicht exekutives Mitglied

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

⁴ Definitiv erworbene Optionen auf Namenaktien aus Kapitalbeteiligungsplan 2000 (Optionsplan Zuteilung 2013)

⁵ Definitiv erworbene Optionen auf Partizipationsscheine:

– aus Long Term Incentive Plan 2010: 14 492

– aus Long Term Incentive Plan 2011: 13 712

2015

Per 31.12.	Anzahl		
	Namenaktien	Partizipations- scheine	Optionen
Alfred N. Schindler, Präsident ^{1,2}	4	39 287	4 043 ⁵
Luc Bonnard, Vizepräsident ³	4	–	–
Dr. Rudolf W. Fischer ^{1,2}	20 841	–	–
Jürgen Tinggren ^{1,2}	51 178	5 203	18 115 ⁶
Prof. Dr. Karl Hofstetter ²	65 532	21 159	28 204 ⁷
Prof. Dr. Pius Baschera ³	3 000	–	–
Patrice Bula ³	1 500	–	–
Prof. Dr. Monika Bütler ³	1 500	–	–
Anthony Nightingale ³	3 000	–	–
Rolf Schweiger ³	3 375	–	–
Carole Vischer ³	4	–	–
Prof. Dr. Klaus W. Wellershoff ³	3 000	–	–

¹ Mitglied Supervisory and Nomination Committee (VRA)

² Exekutives Mitglied

³ Nicht exekutives Mitglied

⁴ Alfred N. Schindler, Luc Bonnard und Carole Vischer halten ihre Namenaktien der Schindler Holding AG über einen Aktionärsbindungsvertrag. Per 31. Dezember 2015 sind dies zusammen mit nahestehenden Personen 47 643 814 Aktien, was 70,0% der Stimmrechte des im Handelsregister eingetragenen Aktienkapitals entspricht.

⁵ Definitiv erworbene Optionen auf Partizipationsscheine aus Kapitalbeteiligungsplan 2000 (Optionsplan Zuteilung 2012)

⁶ Definitiv erworbene Optionen auf Partizipationsscheine aus Long Term Incentive Plan 2010

⁷ Definitiv erworbene Optionen auf Partizipationsscheine:

– aus Long Term Incentive Plan 2010: 14 492

– aus Long Term Incentive Plan 2011: 13 712

9.2 Konzernleitung

2016

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

¹ Optionen aus Kapitalbeteiligungsplänen 2000/2003

² Optionen aus Long Term Incentive Plan 2008

³ Optionen aus Long Term Incentive Plan 2009

⁴ Optionen aus Long Term Incentive Plan 2010

⁵ Optionen aus Long Term Incentive Plan 2011

2015

	Anzahl			Anzahl definitiv erworbener Optionen auf					
	Namen- aktien	Partizi- pations- scheine (PS)	Namen- aktien Zuteilung 2007 ¹	Namen- aktien Zuteilung 2008 ¹	Namen- aktien Zuteilung 2008 ²	Namen- aktien Zuteilung 2009 ³	PS Zuteilung 2010 ⁴	PS Zuteilung 2011 ⁵	PS Zuteilung 2012 ¹
Per 31.12.									
Silvio Napoli, CEO	13 211	9 981	992	3 018	8 528	10 729	6 340	5 999	–
Miguel A. Rodríguez	23 575	–	562	4 279	10 234	19 509	6 340	5 999	–
Erich Ammann	18 931	–	–	–	–	–	–	8 570	–
Karl-Heinz Bauer	–	–	–	–	–	–	–	–	–
David Clymo	2 900	1 251	–	–	–	–	–	–	–
Paolo Compagna	1 505	284	–	–	–	–	–	508	483
Carlos Gueembe	1 579	1 989	–	–	2 415	7 246	2 355	2 228	–
Albert Haffert	6 685	3 000	–	–	–	2 000	4 982	6 856	–
Thomas Oetterli	9 553	7 307	–	–	–	2 000	4 529	5 142	–
Oswald Schmid	1 101	4 358	–	–	–	–	2 944	3 000	–

¹ Optionen aus Kapitalbeteiligungsplan 2000

² Optionen aus Long Term Incentive Plan 2008

³ Optionen aus Long Term Incentive Plan 2009

⁴ Optionen aus Long Term Incentive Plan 2010

⁵ Optionen aus Long Term Incentive Plan 2011

Die Optionsbedingungen werden in Anmerkung 35.2, Konzernrechnung, erläutert.



An die Generalversammlung der
Schindler Holding AG, Hergiswil

Basel, 14. Februar 2017

Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den Vergütungsbericht der Schindler Holding AG für das am 31. Dezember 2016 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14–16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den Abschnitten 4 bis 7 und 9 des Vergütungsberichts.

Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der VegüV verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV entspricht.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14 – 16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht ein. Diese Prüfung umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Bewertungsmethoden von Vergütungselementen sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Schindler Holding AG für das am 31. Dezember 2016 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV.

Ernst & Young AG

Christian Schibler
Zugelassener Revisionsexperte
(Leitender Revisor)

Ralf Noffke
Zugelassener Revisionsexperte