

Vergütungsbericht

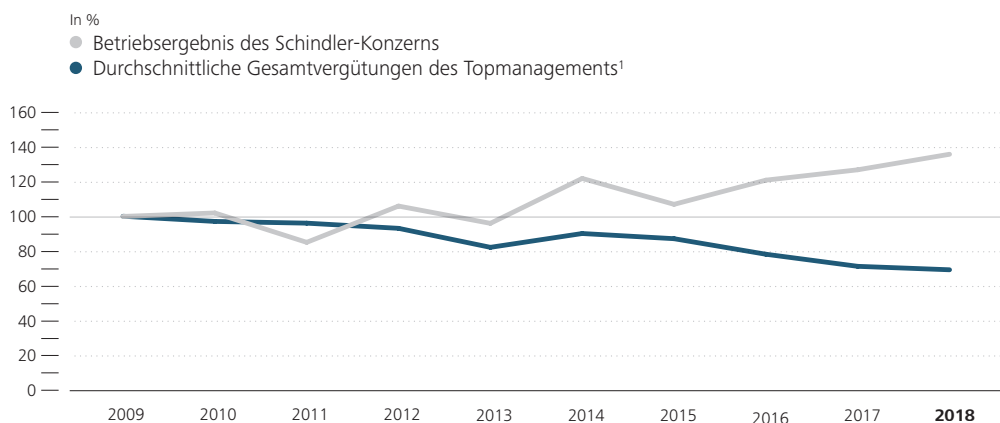
89	Vorwort
90	Governance
92	Vergütungsleitlinien
94	Vergütungssystem Verwaltungsrat
96	Vergütungssystem Konzernleitung
98	Vergütungen für das Berichtsjahr
101	Vergütungen für das Vorjahr
102	Leistungen an frühere Organmitglieder
103	Darlehen und Kredite
103	Anträge an die Generalversammlung 2019
104	Beteiligungsverhältnisse
107	Bericht der Revisionsstelle

Vorwort

Schindler verfolgt eine langfristige Wachstumsstrategie und schafft über die kurzfristigen finanziellen Resultate hinaus nachhaltig Werte für sämtliche Anspruchsgruppen. Seit dem Jahr 2000 ist der Umsatz des Aufzugs- und Fahrtreppengeschäfts von CHF 6 669 Mio. auf CHF 10 879 Mio. gestiegen und das Betriebsergebnis erhöhte sich von CHF 422 Mio. auf CHF 1 269 Mio. Über den gleichen Zeitraum hat sich die Börsenkapitalisierung des Unternehmens mehr als versechsfacht und lag per 31. Dezember 2018 bei CHF 20,7 Mrd. Die Eigenkapitalrendite erreichte 28,8%.

Die untenstehende Grafik zeigt die Entwicklung des Betriebsergebnisses des Schindler-Konzerns der letzten zehn Jahre im Vergleich zu den durchschnittlichen Gesamtvergütungen des Topmanagements¹.

Betriebsergebnis versus durchschnittliche Gesamtvergütungen



Während das Betriebsergebnis seit 2009 jährlich durchschnittlich um mehr als 3% zunahm, nahmen die durchschnittlichen Gesamtvergütungen an das Topmanagement¹ über denselben Zeitraum ab.

Damit die Schindler Holding AG auch in Zukunft weiteres Wachstum generieren und Rendite für ihre Aktionäre erwirtschaften kann, vertraut das Unternehmen auf ein hochqualifiziertes Führungsteam. Marktgerechte und konkurrenzfähige Vergütungen sind dabei eine der Schlüsselvoraussetzungen, um Toppositionen adäquat zu besetzen und erfahrene Führungskräfte langfristig an das Unternehmen zu binden. Dazu hat Schindler im Jahr 2018 die Vergütungen an das Topmanagement¹ in einem externen Benchmarking verglichen.

¹ Mitglieder des Aufsichts- und Strategieausschusses sowie Mitglieder der Konzernleitung

Trotz des im Vergleich zum Personalaufwand der Gruppe verhältnismässig geringen Gewichts (0,8%) behandelt die Schindler Holding AG die Thematik der Vergütungen ihrer obersten Leitungsgremien mit der dafür notwendigen und angemessenen professionellen Sensibilität. Der Vergütungsausschuss hält sich dabei an die geltenden gesetzlichen Vorschriften sowie an anerkannte Governance-Praktiken.

Der vorliegende Vergütungsbericht enthält Angaben zu den Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung, deren Beteiligungen an der Schindler Holding AG sowie an diese Personen gewährte Darlehen, sofern vorhanden. Die Offenlegungen erfolgen in Übereinstimmung mit den Richtlinien betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange und der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV). Die Informationen beziehen sich auf das Berichtsjahr 2018, 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 (vormals Supervisory and Strategy Committee) und den Vergütungsausschuss dem Verwaltungsrat zur Genehmigung vorgelegt.

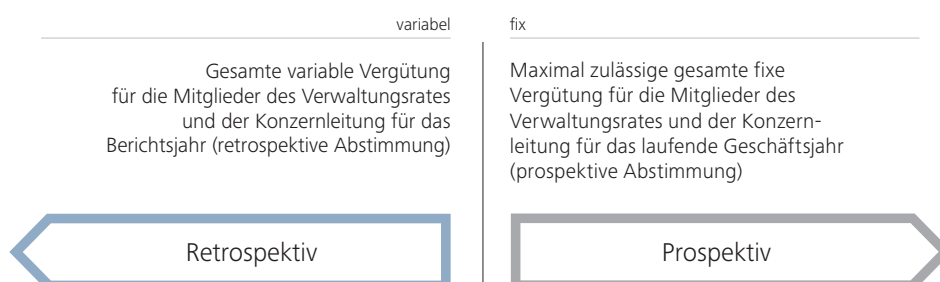
Die Zuständigkeiten im Zusammenhang mit Vergütungsfragen auf Ebene des Verwaltungsrates und der Konzernleitung sind in den Statuten und im Geschäftsleitungsreglement geregelt. Die wichtigsten diesbezüglich festgelegten Funktionen und Zuständigkeiten sind in der folgenden Tabelle zusammengefasst:

	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	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Verwaltungsratspräsident			●	●	●	●	●		●	●
CEO									●	●
Verwaltungsrat	●	●	●	●	●	●	●	●	●	

● Vorschlag
● Festsetzung

Die Mitglieder der Ausschüsse dürfen bei der Festsetzung ihrer 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.

In Zusammenarbeit mit der unabhängigen Beratungsfirma Willis Towers Watson hat Corporate Human Resources im Berichtsjahr eine Benchmarkanalyse der Gehälter der Mitglieder der Konzernleitung und des Aufsichts- und Strategieausschusses durchgeführt. Zu diesem Zweck wurde ein Vergleich mit den Gehältern in vergleichbaren Unternehmen vollzogen. Als vergleichbar gelten Firmen 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. Die Ergebnisse der Analyse 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 sieben Mal getroffen. Betreffend die Zusammensetzung des Vergütungsausschusses wird auf Ziffer 3.5.2 des Corporate-Governance-Reports verwiesen.

2 Vergütungsleitlinien

2.1 Vergütungspolitik

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

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

2.2 Übersicht Vergütungsbestandteile

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

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

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

2.3 Arbeitsverträge

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

2.4 Offenlegungsgrundsätze

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

- Bei Neueintritt in den Verwaltungsrat oder in die Konzernleitung erfolgt der Einbezug der Vergütung ab Datum der Übernahme der entsprechenden Funktion.
- Bei Übertritt aus der Konzernleitung in den Verwaltungsrat und umgekehrt wird die gesamte Vergütung bei der neuen Funktion berücksichtigt und ausgewiesen.
- Bei Amtsaufgabe beziehungsweise Austritt aus dem Verwaltungsrat oder der Konzernleitung wird die Vergütung bis zum Datum des Austrittes plus eine allfällige Vergütung, welche im Berichtsjahr im Zusammenhang mit der früheren Tätigkeit ausgerichtet wurde, einbezogen. Arbeitsrechtliche Vergütungen, welche im Folgejahr entrichtet werden, werden gesondert unter Leistungen an frühere Organmitglieder ausgewiesen.

Die Vergütungen werden periodengerecht ausgewiesen (Accrual-Prinzip), basierend auf Schätzungen. Die effektiv ausgezahlten Beträge können, insbesondere im Falle von Sozial- und Nebenleistungen, von den geschätzten Beträgen abweichen.

3 Vergütungssystem Verwaltungsrat

3.1 Genereller Hinweis

Der Verwaltungsrat besteht aus exekutiven und nicht exekutiven Mitgliedern. Vier Mitglieder des Verwaltungsrates sind exekutive Verwaltungsräte, wobei keiner gleichzeitig der Konzernleitung angehört.

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

3.2 Fixe Vergütung

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

Die Mitglieder des Aufsichts- und Strategieausschusses erhalten zusätzlich ein Jahresgehalt, pauschale Repräsentations- und Autospesen sowie Vorsorge- (Pensionskasse, Schindler-Stiftung), Sozial- und Nebenleistungen. In den Nebenleistungen sind ebenfalls Beiträge zur Krankenversicherung und zur Kaderversicherung enthalten.

3.3 Variable Vergütung (Aufsichts- und Strategieausschuss)

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

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

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

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

Performance Share Plan

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

Die zugeteilten Beteiligungspapiere beinhalten sämtliche damit verbundenen Rechte, sie unterliegen jedoch einer Sperrfrist von drei Jahren, während deren nicht über sie verfügt werden kann.

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

Bei der im Berichtsjahr ausgewiesenen Anzahl Beteiligungspapiere handelt es sich lediglich um eine vorläufige Stückzahl, basierend auf dem handelsgewichteten Durchschnittskurs des Monats Dezember des Berichtsjahres, mit dem vom Verwaltungsrat festgesetzten Diskont. Für das Berichtsjahr wurde ein Diskont von 20% festgesetzt. Die definitive Anzahl Beteiligungspapiere wird im Vergütungsbericht des Folgejahres ausgewiesen.

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

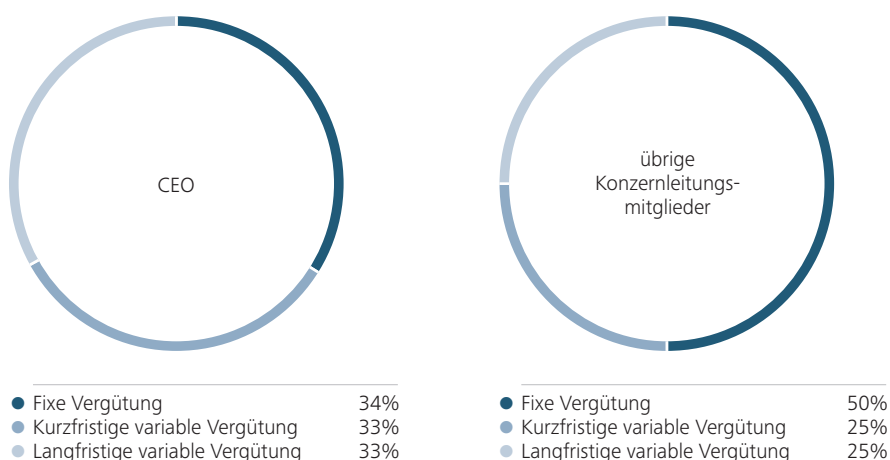
Vorläufige Anzahl Beteiligungspapiere	=	50% des erzielten leistungsabhängigen Bonus	\div	Handelsgewichteter Durchschnittskurs der Beteiligungspapiere des Monats Dezember des Berichtsjahres (abzüglich Diskont)
Ausgewiesener Wert im Vergütungsbericht	=	Handelsgewichteter Durchschnittskurs der Beteiligungspapiere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

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

4 Vergütungssystem Konzernleitung

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

Zielvergütung



4.1 Fixe Vergütung

Die fixe Vergütung für die Mitglieder der Konzernleitung besteht aus dem Jahresgehalt, pauschalen Repräsentations- und Autospesen sowie Vorsorge- (Pensionskasse, Schindler-Stiftung), Sozial- und Nebenleistungen. In Einzelfällen, je nach Land, in welchem ein Konzernleitungsmitglied angestellt ist, wird ein Geschäftsfahrzeug zur Verfügung gestellt. Ebenfalls können Leistungen im Rahmen einer Entsendung ins Ausland (Expatriates) entrichtet werden. Die bei einer Entsendung mit der fixen Vergütung zusammenhängenden Leistungen werden unter Vorsorge-, Sozial- und Nebenleistungen ausgewiesen. Nebenleistungen enthalten ebenfalls Beiträge zur Krankenversicherung und zur Kaderversicherung.

4.2 Variable Vergütung

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

Kurzfristige variable Vergütungskomponente

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

Für das Berichtsjahr basierte der Cash Bonus zu 50% auf finanziellen Zielen (Wachstum und Profitabilität) und zu 50% auf persönlichen strategischen und operativen Zielen. Je nach Zielerreichung kann der Bonus zwischen 0% und 150% des Zielbonus liegen und wird im April des Folgejahres ausbezahlt.

Langfristige variable Vergütungskomponente

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

	Generelle Beschreibung	Gewährung 2018
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 202.24 Diskont: 20%
Performance-Ziele	Zu Beginn des Berichtsjahres werden Performance-Ziele, welche für alle Mitglieder der Konzernleitung gelten, für die nächsten 3 Geschäftsjahre festgelegt. Die Beurteilung der Zielerreichung erfolgt nach Ende des 3-jährigen Zeitraums.	– Umsatz – EBIT – Strategische Projekte
Gewährungsjahr	Berichtsjahr	2018
Performance-Zeitraum	Berichtsjahr plus zwei Jahre	2018–2020
Umwandlungsdatum	Im Jahr nach dem 3-jährigen Performance-Zeitraum	30.4.2021
Umwandlungsrate	0% – 300%, je nach Zielerreichung	Wird 2021 festgelegt
Obergrenze	Der maximale Wert der umgewandelten Beteiligungspapiere, den ein Mitglied erhalten kann, ist auf das 3-Fache des arbeitsvertraglichen Zielbetrages begrenzt.	
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). Diese Einschätzung basiert auf einer aktuellen Analyse des bisher Erreichten. Für den Einbezug in die Gesamtvergütung werden die PSU mit dem handelsgewichteten Durchschnittskurs des Monats März des Berichtsjahres abzüglich 10% bewertet. Der Diskont berücksichtigt, dass die PSU erst drei Jahre nach Gewährung in Beteiligungspapiere umgewandelt werden.

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

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

5 Vergütungen für das Berichtsjahr

5.1 Verwaltungsrat

In 1 000 CHF	Fixe Vergütung		Variable Vergütung			Total 2018
	Bar (brutto)	Vorsorge-, Sozial- und Nebenleistungen	Cash Bonus (brutto)	Namenaktien/ PSU	Sozial- und Nebenleistungen	
Silvio Napoli, Präsident ¹	1 393	338	859	967	106	3 663
Alfred N. Schindler, ehem. Präsident ²	353 ⁶	19	–	–	–	372
Prof. Dr. Pius Baschera, Vizepräsident ²	339 ⁷	16	–	–	–	355
Erich Ammann ³	725	227	551	605	65	2 173
Michael Nilles ³	831	202	411	447	48	1 939
Luc Bonnard ²	450 ⁶	22	–	–	–	472
Patrice Bula ²	231 ⁷	13	–	–	–	244
Prof. Dr. Monika Bütler ²	240 ⁸	14	–	–	–	254
Dr. Rudolf W. Fischer ²	231 ⁷	11	–	–	–	242
Prof. Dr. Karl Hofstetter ⁴	796	312	1 657	–	93	2 858
Anthony Nightingale ²	200	9	–	–	–	209
Tobias B. Staehelin ⁵	458	241	92	23	64	878⁹
Carole Vischer ²	240 ⁸	14	–	–	–	254
Gesamtvergütung berichtet	6 487	1 438	3 570	2 042	376	13 913
Gesamtvergütung an aktive Mitglieder des Verwaltungsrates	5 691	1 126	1 913	2 042	283	11 055¹⁰

¹ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss

² Nicht exekutives Mitglied

³ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss (ab Generalversammlung 2018)

⁴ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss (bis Generalversammlung 2018)

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

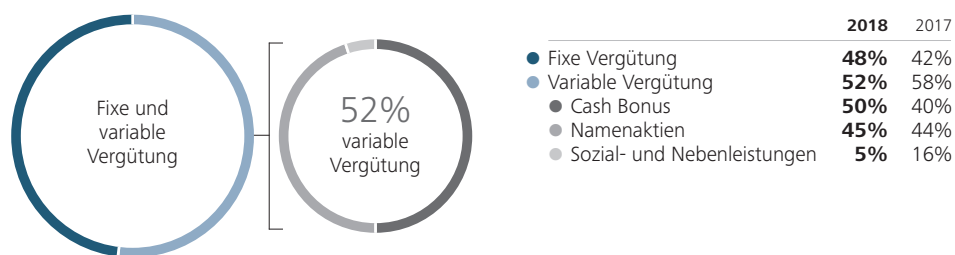
⁹ Beinhaltet Vergütung für operative Funktion als Vorsitzender der Geschäftsführung der C. Haushahn Gruppe Deutschland sowie Honorar als Verwaltungsratsmitglied einer Konzerngesellschaft

¹⁰ Berücksichtigt Vergütung an alle Mitglieder des Verwaltungsrates, die am 31. Dezember 2018 im Amt waren

Honorare Verwaltungsrat und Verwaltungsratsausschüsse

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

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.

Zugeteilte Namenaktien und Performance Share Units

	Namenaktien	PSU
Silvio Napoli, Präsident	5 631	–
Erich Ammann	2 703	773
Michael Nilles	2 150	425
Tobias B. Staehelin	134	–

Bei der ausgewiesenen Anzahl Namenaktien handelt es sich um eine vorläufige Stückzahl, basierend auf dem handelsgewichteten Durchschnittskurs des Monats Dezember 2018 mit einem Diskont von 20%. Die definitive Anzahl wird im Vergütungsbericht des Folgejahres ausgewiesen.

Wert pro Namenaktie und Performance Share Unit

In CHF	Performance Share Plan Namenaktie	Deferred Share Plan PSU auf Namenaktie
Beteiligungspapier		
Handelsgewichteter Durchschnittskurs März 2018		202.24
Handelsgewichteter Durchschnittskurs Dezember 2018	190.78	
Wert für Einbezug in die variable Vergütung	171.70	182.02

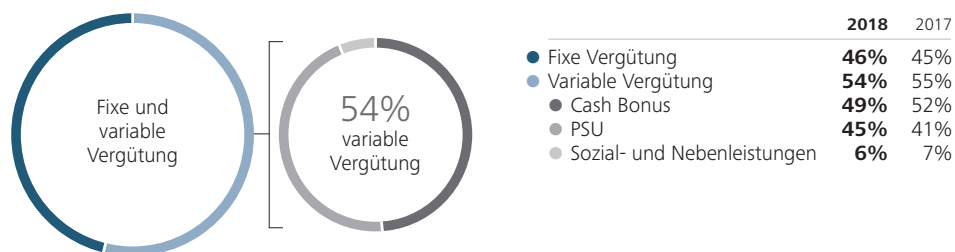
Genehmigte fixe Vergütung

In 1 000 CHF	
Durch die Generalversammlung 2018 genehmigt	8 700
Effektive fixe Vergütung 2018	7 925

5.2 Konzernleitung

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

Vergütungen Mitglieder der Konzernleitung



Die variable Vergütung betrug maximal 231% der fixen Vergütung (Vorjahr: 256%).

Der erzielte Cash Bonus entsprach durchschnittlich einer Zielerreichung von 120%, basierend auf den für 2018 gesetzten Zielen (Vorjahr: 125%).

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

Im April 2018 wurden die unter dem Deferred Share Plan 2015 für den Performance-Zeitraum 2015–2017 gewährten PSU mit einem Umwandlungsfaktor von 2,0 in Namenaktien umgewandelt. Aufgrund des Anstiegs des Aktienkurses während der drei Jahre und der Obergrenze von 300% des ursprünglichen Zielbetrags betrug der effektive Umwandlungsfaktor 1,89.

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	26 115
Thomas Oetterli, CEO	6 181

Wert pro Performance Share Unit

In CHF	Deferred Share Plan
Beteiligungspapier	PSU auf Namenaktie
Handelsgewichteter Durchschnittskurs März 2018	202.24
Wert für Einbezug in die variable Vergütung	182.02

Genehmigte fixe Vergütung

In 1 000 CHF	
Durch die Generalversammlung 2018 genehmigt	10 100
Effektive fixe Vergütung 2018	9 033

6 Vergütungen für das Vorjahr

6.1 Verwaltungsrat

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

¹ Mitglied Supervisory and Strategy Committee (Präsident ab Generalversammlung 2017)

² Bis Generalversammlung 2017 Präsident und Mitglied Supervisory and Strategy Committee, danach nicht exekutives Mitglied

³ Nicht exekutives Mitglied (Vizepräsident ab Generalversammlung 2017)

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

⁵ Nicht exekutives Mitglied

⁶ Nicht exekutives Mitglied (bis Generalversammlung 2017)

⁷ Ab Generalversammlung 2017 exekutives Mitglied auf Stufe Konzerngesellschaft

⁸ Inklusive Honorar für Tätigkeit als Mitglied des Prüfungsausschusses (ab Generalversammlung 2017)

⁹ Inklusive Honorar für Tätigkeit als Mitglied des Prüfungsausschusses sowie Honorar als Verwaltungsratsmitglied einer Konzerngesellschaft

¹⁰ Inklusive Honorar für Tätigkeit als Mitglied des Prüfungsausschusses (bis Generalversammlung 2017)

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

¹² Honorar für Beratertätigkeit (abgerechnet auf der Basis effektiv gearbeiteter Tage mit einer fixen Tagespauschale)

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

Zugeweilte Namenaktien

	Namenaktien
Silvio Napoli, Präsident	6 397
Alfred N. Schindler, ehem. Präsident	817
Prof. Dr. Karl Hofstetter	5 108
Tobias B. Staehelin	88

Für die Ermittlung der definitiven Stückzahl zugewiesener Namenaktien wurde ein Zuteilungswert von CHF 161.79 angewendet, welcher dem handelsgewichteten Durchschnittskurs der Namenaktien vom März 2018 abzüglich 20% entspricht. Die im Vorjahr ausgewiesene Anzahl basierte auf einem vorläufigen Wert (handelsgewichteter Durchschnittskurs vom Dezember 2017 abzüglich 20%, vorläufiger Zuteilungswert CHF 174.98).

6.2 Konzernleitung

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

¹ Beinhaltet arbeitsvertragliche Zahlungen an 2017 abgetretene Konzernleitungsmitglieder

² Inklusive Sonderbonus von CHF 170 000 für ausserordentliche Fortschritte bei strategischen Projekten

Zugeweilte Performance Share Units

	Anzahl
Total Konzernleitung	31 138
Thomas Oetterli, CEO	6 533

7 Leistungen an frühere Organmitglieder

Miguel A. Rodríguez ist per 31. März 2017 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 440 600 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 an gegenwärtige oder frühere Organmitglieder gewährt worden und keine solchen Darlehen waren per 31. Dezember 2018 ausstehend.

8.2 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 waren per 31. Dezember 2018 ausstehend.

9 Anträge an die Generalversammlung 2019

Die Gesamtsummen der fixen Vergütung für das Geschäftsjahr 2019 und die Gesamtsummen der variablen Vergütung für das Berichtsjahr 2018 an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung werden der Generalversammlung im März 2019 separat zur Genehmigung vorgeschlagen.

9.1 Fixe Vergütung 2019

Die zu genehmigende Gesamtsumme der fixen Vergütung an den Verwaltungsrat beträgt CHF 7,6 Mio. (Antrag 2018: CHF 8,7 Mio.).

Die Reduktion gegenüber dem Vorjahr basiert auf fortlaufenden arbeitsvertraglichen Zahlungen an 2018 abgetretene Mitglieder des Verwaltungsrates. Diese Zahlungen entfallen 2019.

Die zu genehmigende Gesamtsumme der fixen Vergütung an die Konzernleitung beträgt CHF 10,5 Mio. (Antrag 2018: CHF 10,1 Mio.).

Die Erhöhung gegenüber dem Vorjahr basiert auf Gehaltserhöhungen, welche für einige Konzernleitungsmitglieder als Folge der 2018 durchgeführten Gehalts-Benchmarkanalyse festgelegt wurden.

9.2 Variable Vergütung 2018

Die zu genehmigende Gesamtsumme der variablen Vergütung an den Verwaltungsrat beträgt CHF 5 988 000 (Antrag 2018: CHF 5 526 000).

Die Veränderung gegenüber dem Vorjahr basiert auf der Erweiterung des Aufsichts- und Strategieausschusses von zwei auf drei Mitglieder und dem Miteinbezug von arbeitsvertraglichen Zahlungen an abgetretene Mitglieder des Verwaltungsrates, teilweise kompensiert durch durchschnittlich tiefere Bonuszahlungen an Mitglieder des Aufsichts- und Strategieausschusses.

Die zu genehmigende Gesamtsumme der variablen Vergütung an die Konzernleitung beträgt CHF 10 572 000 (Antrag 2018: CHF 13 224 000).

Die Reduktion gegenüber dem Vorjahr reflektiert, dass in der variablen Vergütung für 2018 weniger Konzernleitungsmitglieder beinhaltet sind als im Vorjahr (zwölf Mitglieder im Jahr 2018 im Vergleich zu fünfzehn im Jahr 2017).

Die zu genehmigende Gesamtsumme der variablen Vergütung an die Konzernleitung beinhaltet zudem mit CHF 4 753 000 den Wert der in 2018 zugeteilten Performance Share Units, die in Namenaktien umgewandelt würden, wenn die für 2020 gesetzten Ziele erreicht werden (d.h. angenommene Umwandlungsrate von 100%). Dies basiert auf einer aktuellen Einschätzung der Zielerreichung. Wenn die Performance Share Units 2021 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 12 675 000.

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

2018

	Anzahl		
	Namenaktien	Partizipations- scheine	Optionen
Per 31.12.			
Silvio Napoli, Präsident ¹	50 205	725	–
Alfred N. Schindler, ehem. Präsident ²	⁵	43 330	–
Prof. Dr. Pius Baschera, Vizepräsident ²	3 000	–	–
Erich Ammann ³	27 417	–	–
Michael Nilles ³	4 471	1 635	5 828 ⁶
Luc Bonnard ²	⁵	–	–
Patrice Bula ²	1 500	–	–
Prof. Dr. Monika Bütler ²	1 500	–	–
Dr. Rudolf W. Fischer ²	20 091	–	3 171 ⁷
Anthony Nightingale ²	3 000	–	–
Tobias B. Staehelin ⁴	^{5, 8}	–	–
Carole Vischer ²	^{5, 9}	–	–

¹ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss

² Nicht exekutives Mitglied

³ Mitglied Aufsichts- und Strategieausschuss (ab Generalversammlung 2018)

⁴ Exekutives Mitglied auf Stufe Konzerngesellschaft

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

⁶ Definitiv erworbene Optionen auf Partizipationsscheine aus Kapitalbeteiligungsplänen 2000/2003:

– 2010: 291

– 2011: 2 145

– 2012: 1 859

– 2013: 1 533

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

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

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

2017

	Anzahl		
	Namenaktien	Partizipations- scheine	Optionen
Per 31.12.			
Silvio Napoli, Präsident ¹	33 905	5 631	–
Alfred N. Schindler, ehem. Präsident ²	⁴	43 330	–
Prof. Dr. Pius Baschera, Vizepräsident ²	3 000	–	–
Prof. Dr. Karl Hofstetter ¹	91 868	6 431	13 712 ⁵
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 ⁶
Anthony Nightingale ²	3 000	–	–
Tobias B. Staehelin ³	^{4,7}	–	–
Carole Vischer ²	⁴	–	–

¹ Mitglied Supervisory and Strategy Committee

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 2017 sind dies zusammen mit nahestehenden Personen 47 661 559 Aktien, was 71,1% der Stimmrechte des im Handelsregister eingetragenen Aktienkapitals entspricht.

⁵ Definitiv erworbene Optionen auf Partizipationsscheine aus Long Term Incentive Plan 2011

⁶ Definitiv erworbene Optionen auf Namenaktien aus Kapitalbeteiligungsplan 2000 (Optionsplan Zuteilung 2013)

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

10.2 Konzernleitung

2018

Per 31.12.	Anzahl		Anzahl definitiv erworbener Optionen auf		
	Namenaktien	Partizipations- scheine (PS)	PS Zuteilung 2011	PS Zuteilung 2012 ¹	Namenaktien Zuteilung 2013 ¹
Thomas Oetterli, CEO	25 947	–	–	–	–
David Clymo	10 192	–	–	–	–
Urs Scheidegger	4 049	8 000	–	–	1 005
Julio Arce	2 945	385	419 ¹	277	189
Karl-Heinz Bauer	2 380	–	–	–	–
Paolo Compagna	5 663	284	–	–	–
Carlos Guembe	4 242	–	2 168 ²	–	1 026
Andre Inserra	4 705	–	–	–	–
Christian Schulz	4 518	1 959	–	–	252
Robert Seakins	1 366	199	418 ¹	277	210
Egbert Weisshaar	5 340	–	–	–	–
Daryoush Ziai	356	–	–	–	–

¹ Optionen aus Kapitalbeteiligungsplänen 2000/2003

² Optionen aus Long Term Incentive Plan 2011

2017

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

¹ Optionen aus Kapitalbeteiligungsplänen 2000/2003

² Optionen aus Long Term Incentive Plan 2010

³ Optionen aus Long Term Incentive Plan 2011

Die Optionsbedingungen werden in Anmerkung 33.2, Konzernrechnung, erläutert.

An die Generalversammlung der Schindler Holding AG, Hergiswil

Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den Vergütungsbericht der Schindler Holding AG für das am 31. Dezember 2018 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14–16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den Abschnitten 5 bis 8 und 10 des Vergütungsberichts.

Verantwortung des Verwaltungsrates

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

Verantwortung des Prüfers

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

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

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

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Schindler Holding AG für das am 31. Dezember 2018 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV.

Basel, 13. Februar 2019

Ernst & Young AG

Roland Ruprecht
Zugelassener Revisionsexperte
(Leitender Revisor)

Simon Zogg
Zugelassener Revisionsexperte