

VERGÜTUNGS- BERICHT

Einleitung des
Präsidenten des
Vergütungsausschusses

72

Aufgaben und
Kompetenzen des
Vergütungsausschusses

73

Statutenbestimmungen
zu den Vergütungen

74

Grundsätze der
Vergütungspolitik

75

Aufbau des
Vergütungssystems

76

Vergütungen und
Aktienbesitz des
Verwaltungsrats im
Jahr 2021 (auditiert)

80

Vergütungen und
Aktienbesitz der
Gruppenleitung im
Jahr 2021 (auditiert)

81

Bericht der
Revisionsstelle

83

Dieser Vergütungsbericht gibt einen Überblick über die Vergütungspolitik und -systeme sowie die angewendeten Bemessungsgrundlagen für die Vergütungen des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung der Komax Holding AG. Darüber hinaus werden die im Jahr 2021 geleisteten Vergütungen detailliert offengelegt. Der Vergütungsbericht wurde in Übereinstimmung mit den Bestimmungen der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) sowie der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange und den Grundsätzen des «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» von economiesuisse erstellt.

1 Einleitung des Präsidenten des Vergütungsausschusses

Sehr geehrte Aktionärin

Sehr geehrter Aktionär

Komax hat sich im Jahr 2021 von den herausfordernden Vorjahren kontinuierlich erholt. Die Auswirkungen der Corona-Pandemie, die Schwierigkeiten mit den Lieferketten sowie zahlreiche weitere Herausforderungen haben das Management während des gesamten Jahres stark beschäftigt. Hinzu kam die zeitintensive Erarbeitung der Transaktionsvereinbarung mit Metall Zug für den geplanten Zusammenschluss mit der Schleuniger Gruppe. Dies hat auch den Verwaltungsrat stark beansprucht, was sich u. a. in den sieben ausserordentlichen Verwaltungsratssitzungen – zusätzlich zu den sechs ordentlichen – zeigt.

Der Vergütungsausschuss nahm sich 2021 verschiedenen personellen Themen an. Dazu gehörte im zweiten Halbjahr das Einleiten der Nachfolgesuche von Marcus Setterberg, der seit 2019 Mitglied der Gruppenleitung war und für das Geschäft mit den Prüfsystemen verantwortlich zeichnete. Marcus Setterberg war seit 2007 in verschiedenen Funktionen für Komax tätig und verliess das Unternehmen Ende 2021. Bis das neue Gruppenleitungsmitglied gefunden ist, leitet interimistisch CEO Matijas Meyer das Testing-Geschäft.

Mit Beginn des Geschäftsjahres 2021 trat das leicht angepasste Vergütungssystem des Verwaltungsrats in Kraft: Es werden keine Sitzungsgelder mehr ausbezahlt, unabhängig davon, wie viele ordentliche und ausserordentliche Sitzungen stattfinden. Stattdessen erhalten die Verwaltungsratsmitglieder ein höheres fixes Honorar, das dem Betrag entspricht, der im bisherigen System bei sechs Verwaltungsratssitzungen ausbezahlt worden ist. Mitglieder eines Ausschusses wird ein fixes Honorar vergütet, das den bisherigen Sitzungsgeldern für zwei Sitzungen entspricht. Durch den Systemwechsel hatten die zahlreichen ausserordentlichen Sitzungen im Jahr 2021 keinen Einfluss auf die Vergütung. Im bis anhin gültigen System wäre die Vergütung 2021 aufgrund der zusätzlichen Sitzungsgelder höher ausgefallen.

Auch das Vergütungssystem der Gruppenleitung wurde aktualisiert, indem das Leistungsziel beim langfristigen Anreizsystem breiter abgestützt wurde. Bisher war der durchschnittliche RONCE-Wert während der dreijährigen Planperiode der einzige Leistungsindikator für die Berechnung des Auszahlungsfaktors der zugeteilten Performance Share Units (PSU). Seit der 2021 begonnenen dreijährigen Planperiode gibt es drei gleichwertige Leistungsindikatoren: Umsatzwachstum, EBIT-Marge und TSR (Total Shareholder Return) im Verhältnis zu einer Peer Group.

An der Generalversammlung vom 13. April 2022 werden Sie wie gewohnt über den vorliegenden Vergütungsbericht abstimmen können. Unsere Vergütungspolitik ist seit Jahren massvoll und wird es auch künftig bleiben. Mit den Abstimmungen zu den vorgeschlagenen maximal möglichen Gesamtvergütungen für den Verwaltungsrat und die Gruppenleitung für das Geschäftsjahr 2023 können Sie Ihre Meinung zu unserem Vergütungssystem kundtun, was uns sehr wichtig ist. Um Kontinuität zu gewährleisten, werden sich die bisherigen Mitglieder des Vergütungsausschusses – Andreas Häberli, Beat Kälin und Roland Siegwart – zur Wiederwahl stellen. Damit künftig die Verantwortlichkeiten breiter abgestützt und entflochtener sind, wird bei Wiederwahl Roland Siegwart den Vorsitz des Vergütungsausschusses von Beat Kälin übernehmen.

Detaillierte Angaben zu unserem Vergütungsmodell sowie zu den 2021 gewährten Vergütungen an den Verwaltungsrat und an die Gruppenleitung finden Sie auf den nächsten Seiten.

Freundliche Grüsse



Dr. Beat Kälin
Präsident des Vergütungsausschusses

2 Aufgaben und Kompetenzen des Vergütungsausschusses

Gemäss den Statuten, dem Organisationsreglement und dem Reglement über den Vergütungsausschuss der Komax Holding AG fungiert der Vergütungsausschuss als Aufsichtsorgan für die Personal- und Vergütungspolitik innerhalb der Komax Gruppe. In diesem Gremium sind die Aufgaben eines Vergütungs- und Nominierungsausschusses zusammengefasst.

Der Ausschuss hat folgende Verantwortlichkeiten und Kompetenzen:

- Entwicklung und regelmässige Überprüfung der Personalpolitik und der Vergütungspolitik, einschliesslich der Grundsätze für variable Vergütungen und der Beteiligungsprogramme
- Jährliche Überprüfung und Antrag über die maximalen Gesamtvergütungen des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung sowie Vorbereitung der Anträge an die Generalversammlung
- Antrag über die individuellen Entschädigungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und des CEO innerhalb des von der Generalversammlung genehmigten Rahmens
- Beschlussfassung über die individuellen Vergütungen der übrigen Mitglieder der Gruppenleitung innerhalb des von der Generalversammlung genehmigten Rahmens
- Nachfolgeplanung für den Verwaltungsrat, die Gruppenleitung und weitere Schlüsselfunktionen
- Jährliche Beurteilung der Unabhängigkeit der Mitglieder des Verwaltungsrats
- Jährliche Beurteilung der Leistungen des CEO und der Mitglieder der Gruppenleitung
- Erstellung des Vergütungsberichts

Der Ausschuss beobachtet und bespricht laufend Tendenzen und Entwicklungen im Bereich von Vergütungen einschliesslich allfälliger Änderungen gesetzlicher Vorschriften und von Bestimmungen zur Corporate Governance.

Abgrenzung Kompetenzen

	CEO	Ausschuss	VR	GV
Vergütungspolitik einschliesslich der Grundsätze für variable Vergütungen und der Beteiligungsprogramme		schlägt vor	genehmigt	
Maximale Gesamtvergütungen für den Verwaltungsrat und die Gruppenleitung		schlägt vor	beantragt	genehmigt (verbindliche Abstimmung)
Individuelle Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats		schlägt vor	genehmigt	
Leistungsbeurteilung des CEO		schlägt vor	genehmigt	
Vergütungen des CEO		schlägt vor	genehmigt	
Leistungsbeurteilung der weiteren Mitglieder der Gruppenleitung	schlägt vor	genehmigt		
Individuelle Vergütungen der weiteren Mitglieder der Gruppenleitung	schlägt vor	genehmigt		
Vergütungsbericht		schlägt vor	genehmigt	bestätigt (Konsultativ- abstimmung)

Gemäss Statuten besteht der Vergütungsausschuss aus maximal drei nicht exekutiven Mitgliedern des Verwaltungsrats. Sie werden von der Generalversammlung gewählt. Die Amtsdauer endet mit dem Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung. Eine Wiederwahl ist möglich. Die Generalversammlung 2021 wählte Beat Kälin (Vorsitzender), Andreas Häberli und Roland Siegwart in den Ausschuss.

Der Vergütungsausschuss tagt, sooft es die Geschäfte erfordern, mindestens jedoch zweimal jährlich, im Allgemeinen im März und Dezember. Vergütungsfragen werden anlässlich der März-Sitzung besprochen. Hierzu zählen die individuelle Leistungsbeurteilung des CEO und der übrigen Mitglieder der Gruppenleitung für das vergangene Jahr, die Festlegung der individuellen Vergütungen für die einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung sowie die Verabschiedung des Vergütungsberichts. Anlässlich der Sitzung im Dezember werden personelle Themen sowie Fragen der Corporate Governance diskutiert. Zudem werden für das folgende Jahr die Leistungsziele für den CEO und die übrigen Mitglieder der Gruppenleitung festgelegt. Im Berichtsjahr hielt der Ausschuss zwei ordent-

liche und eine ausserordentliche Sitzung ab, an denen sämtliche Mitglieder jeweils anwesend waren. Der Vorsitzende des Ausschusses kann den CEO und weitere Mitglieder der Gruppenleitung mit beratender Funktion (ohne Stimmrecht) zu den Sitzungen einladen. Bei der Besprechung ihrer eigenen Leistungen und Vergütungen verzichten sie allerdings auf eine Teilnahme. Der Vorsitzende des Ausschusses erstattet dem gesamten Verwaltungsrat nach jeder Ausschusssitzung Bericht über die Tätigkeit des Ausschusses. Die Protokolle der Ausschusssitzungen werden allen Mitgliedern des Verwaltungsrats zur Verfügung gestellt.

Im Weiteren kann der Ausschuss externe Berater beiziehen und sich von ihnen in der Erfüllung seiner Pflichten unterstützen lassen.

3 Statutenbestimmungen

Zur Einhaltung der Anforderungen der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) umfassen die Statuten Vergütungsbestimmungen, die nachstehend in gekürzter Form (Auszug) wiedergegeben und in den Ziffern 13 und 25 der Statuten detailliert aufgeführt sind.

Grundsätze für die Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats	<ul style="list-style-type: none">– Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine fixe Vergütung in bar sowie in Aktien im Rahmen des Mitarbeiterbeteiligungsprogramms der Gesellschaft.– Der Anrechnungswert der Aktien (bewertet zu Marktwerten) kann zum Zeitpunkt der Zuteilung den in bar vergüteten Betrag nicht übersteigen.– Der Verwaltungsrat legt die für Aktien geltenden Bedingungen fest.– Die Sperrfristen betragen mindestens drei Jahre.
Grundsätze für die Vergütungen der Mitglieder der Gruppenleitung	<ul style="list-style-type: none">– Die Mitglieder der Gruppenleitung erhalten ein fixes Grundgehalt, eine variable erfolgs- und leistungsabhängige Vergütung sowie Aktien im Rahmen des unternehmenseigenen Mitarbeiterbeteiligungsprogramms.– Der Verwaltungsrat legt jährlich die Bedingungen für den erfolgs- und leistungsabhängigen Teil der Vergütungen fest. Sie knüpfen an die Erreichung von einem oder mehreren Leistungskriterien an, wobei diese Kriterien unternehmensbezogen und/oder individuell ausgestaltet sind.– Der Zielbetrag kann maximal 50% der jährlichen fixen Vergütung betragen. Bei Nichterreichen der Ziele kann die erfolgs- und leistungsabhängige Vergütung bis auf null sinken. Bei deutlichem Übertreffen aller Ziele kann sie maximal 100% der jährlichen fixen Vergütung erreichen.– Der Verwaltungsrat legt die für Aktien geltenden Bedingungen fest. Der Anrechnungswert der Aktien (bewertet zu Marktwerten) kann zum Zeitpunkt der Zuteilung maximal 100% der jährlichen fixen Vergütung betragen.– Die Sperrfristen betragen mindestens drei Jahre.
Bindende Stimmabgabe zur Vergütung des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung	<ul style="list-style-type: none">– Die Generalversammlung stimmt jährlich gesondert über die Gesamtbeträge der Vergütungen des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung ab.– Die Abstimmung hat bindende Wirkung und erfolgt für das kommende Geschäftsjahr über die jeweiligen Gesamthöchstbeträge für Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung.
Zusätzlicher Betrag für Zahlungen an Mitglieder der Gruppenleitung, die nach der Stimmabgabe der GV ernannt werden	<ul style="list-style-type: none">– Der Zusatzbetrag für die Vergütungen von Mitgliedern der Gruppenleitung, die nach der Abstimmung der Generalversammlung über die Vergütungen ernannt werden, darf maximal 30% des genehmigten Gesamtbetrags der Vergütungen der Gruppenleitung betragen.
Vorsorgeleistungen	<ul style="list-style-type: none">– Vorsorgeleistungen an Mitglieder der Geschäftsleitung werden nur im Rahmen von in- und ausländischen Vorsorgeplänen und vergleichbaren Plänen der Gesellschaft bzw. ihrer Gruppengesellschaften ausbezahlt.– Die Leistungen an die Versicherten und die Arbeitgeberbeiträge ergeben sich aus den oben genannten Plänen bzw. den entsprechenden Reglementen.– Altersvorsorgeleistungen werden ausschliesslich im Rahmen der regulären Vorsorgepläne des Unternehmens erbracht.

Die Statuten der Komax Holding AG sind unter www.komaxgroup.com/statuten zu finden.

4 Grundsätze der Vergütungspolitik

Verwaltungsrat

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten ausschliesslich eine fixe Vergütung. Damit ist ihre Unabhängigkeit in der Aufsicht über die Gruppenleitung sichergestellt. Diese Vergütung wird in bar sowie in gesperrten Aktien ausgerichtet, um die langfristigen Aktionärsinteressen zu gewährleisten. Die Höhe der Vergütung reflektiert die Wichtigkeit des Mandats und orientiert sich im Allgemeinen an den üblichen Bezügen für Mitglieder von Verwaltungsräten anderer börsenkotierter, international tätiger Schweizer Industrieunternehmen von vergleichbarer Grösse und Komplexität.

Gruppenleitung

Die Entschädigungspolitik für die Mitglieder der Gruppenleitung wird durch den Verwaltungsrat festgelegt. Sie orientiert sich an zentralen Grundsätzen, die eine auf profitables Wachstum ausgerichtete Geschäftsstrategie und allgemeine Werte des Unternehmens in Bezug auf Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung berücksichtigen. Das Vergütungssystem ist als Anreiz zur Wertschöpfung und Werterhaltung für die Aktionäre ausgelegt. Es soll die obersten Führungskräfte zu ausserordentlichen Leistungen motivieren und langfristig an das Unternehmen binden. Die Vergütungen messen sich am langfristigen finanziellen Erfolg des Unternehmens.

Leistungsorientierung	Ein bedeutender Teil der Vergütungen ist direkt mit der operativen und finanziellen Leistung des Unternehmens sowie der Erreichung individueller Ziele verknüpft.
Ausrichtung an Aktionärsinteressen	Ein Teil der Vergütung wird in Form von Performance Share Units entrichtet, um die Interessen des Managements besser mit den langfristigen Interessen der Aktionäre abzustimmen. Ausserdem besteht ein direkter Zusammenhang zwischen Höhe der Vergütung und langfristigem Erfolg des Unternehmens.
Marktgerechtigkeit	Die Vergütungen sind marktgerecht, verglichen mit ähnlichen Positionen in vergleichbaren Unternehmen.
Faire Vergütungen	Die Vergütungen orientieren sich am Stellenprofil, an der Verantwortung, der Kompetenz und der Erfahrung.
Transparenz	Das Vergütungssystem ist einfach und transparent.

Die Vergütungen der Gruppenleitung werden auf Basis folgender Schlüsselfaktoren festgelegt:

Praxis der Mitbewerber	Vergütungen anderer an der SIX Swiss Exchange kotierter international tätiger Schweizer Industrieunternehmen, die im SPI Extra enthalten sind. Es sind Unternehmen vergleichbarer Komplexität, Grösse und geografischer Reichweite wie Komax aus den Branchen Anlagen- und Maschinenbau, Automatisierung, chemische Industrie, Elektrotechnik, Logistik und Versorgungstechnik. Die für den Benchmark-Vergleich massgebenden Quellen sind öffentlich zugängliche Daten wie Vergütungsberichte und die Ethos-Studie über Vergütungen in Schweizer Unternehmen. Nachdem im Jahr 2019 diverse Benchmark-Studien gemacht worden waren, mit denen die Vergütung der Gruppenleitungsmitglieder überprüft worden war, wurde 2020 und 2021 auf einen Benchmark-Vergleich verzichtet. Aufgrund der Studienresultate von 2019 besteht Bedarf, einzelne Zielbeträge für die Vergütungen zu erhöhen. Dies wird seit 2019 in mehreren Schritten umgesetzt.
Performance	Die finanzielle Entwicklung des Unternehmens und der relevanten Geschäftsbereiche sowie die Erreichung der individuellen, im Rahmen des jährlichen Leistungssteuerungsprozesses vereinbarten Ziele.
Finanzielle Möglichkeiten des Unternehmens und Marktlage	Budgetbezogene Überlegungen, Inflation und Lohntrends im lokalen Markt.

5 Aufbau des Vergütungssystems

5.1 Verwaltungsrat

Die Mitglieder des Verwaltungsrats beziehen ausschliesslich eine fixe Vergütung. Diese erfolgt teilweise in bar, teilweise in gesperrten Aktien, um die Interessen der Mitglieder des Verwaltungsrats verstärkt auf die langfristigen Interessen der Aktionäre auszurichten.

Die Höhe der Vergütung richtet sich nach Verantwortung und Zeitaufwand für das Mandat und beruht auf der nachstehenden Struktur.

in CHF	Fixes Honorar	Jährliche Zuteilung von gesperrten Aktien ¹
Präsident des Verwaltungsrats	217 500	60 000
Vizepräsident des Verwaltungsrats	90 000	30 000
Mitglied des Verwaltungsrats	90 000	25 000
Präsident eines Ausschusses	10 000	0
Mitglied eines Ausschusses	5 000	0

¹ Fixbetrag in CHF: Wird per Zuteilungsdatum durch den Aktienkurs (Durchschnitt Schlusskurse der letzten 40 Handelstage vor Zuteilung) geteilt und auf die nächsthöhere Anzahl ganzer Aktien gerundet.

Seit dem Jahr 2021 werden Mitgliedern des Verwaltungsrats keine Sitzungsgelder mehr für die Teilnahme an Verwaltungsrats- und Ausschusssitzungen entrichtet. Stattdessen wurde das fixe Honorar der einzelnen Funktionen erhöht (Präsident, Vizepräsident und Mitglied des Verwaltungsrats) und dem Präsidenten und den Mitgliedern eines Ausschusses wird neu ein fixes Honorar für ihre zusätzliche Funktion vergütet. Das nun ausbezahlte fixe Honorar entspricht dem Betrag, der im bisherigen System für sechs Verwaltungsratssitzungen bzw. zwei Ausschusssitzungen vergütet wurde. Dieses fixe Honorar umfasst sämtliche ordentliche und ausserordentliche Sitzungen des Verwaltungsrats bzw. der Ausschüsse.

Die Vergütung berechnet sich nach der Amtszeit. Diese beginnt mit der Wahl der einzelnen Mitglieder in den Verwaltungsrat anlässlich der ordentlichen Generalversammlung; sie dauert jeweils bis zur nächstfolgenden ordentlichen Generalversammlung.

Das jährliche fixe Honorar in bar (inkl. Pauschalspesen) wird im April und im Dezember des laufenden Kalenderjahrs ausbezahlt. Gesperrte Aktien werden am Ende der Amtszeit kurz vor der Generalversammlung zugeteilt – die Sperrfrist beträgt drei Jahre. Bei Amtsniederlegungen infolge Pensionierung, Todesfall oder Invalidität berechnet sich der Anspruch auf Zuteilung von gesperrten Aktien pro rata temporis. Sperrfristen können in diesen Fällen nach Ermessen des Verwaltungsrats weitergeführt oder aufgehoben werden. Bei Änderung der Kontrollverhältnisse wird die Sperrfrist automatisch aufgehoben.

Ausserordentliche Bemühungen, die nicht der ordentlichen Verwaltungsratsstätigkeit zugerechnet werden, können gegebenenfalls zusätzlich entschädigt werden. Im Jahr 2021 wurden keine derartigen zusätzlichen Vergütungen gewährt.

Auf den an die Mitglieder des Verwaltungsrats bezahlten Entschädigungen werden die üblichen Sozialabgaben entrichtet. Die Mitglieder des Verwaltungsrats nehmen nicht am Mitarbeitervorsorgeplan von Komax teil.

5.2 Gruppenleitung

Im Rahmen der Grundsätze der Leistungsorientierung und der Ausrichtung auf die langfristigen Interessen der Aktionäre beziehen der CEO und die übrigen Mitglieder der Gruppenleitung eine fixe Vergütung, einen variablen leistungsabhängigen Cashbonus, eine Komponente mit langfristiger Anreizwirkung in Form von Performance Share Units sowie berufliche Vorsorgeleistungen.

	Zweck	Treiber	Leistungsindikator	Periode	Instrument
Fixe Vergütung	Gewinnung, Bindung und Motivation	Funktion, Marktüblichkeit	–	Laufend	Monatliche Barauszahlungen
Cashbonus	Leistungsorientierung	Finanzielle und individuelle Leistung	Umsatz, EBIT, individuelle Ziele	1 Jahr	Jährliche Barauszahlung
Langfristiges Anreizsystem	Ausrichtung auf Aktionärsinteressen, Leistungsorientierung	Funktion	Umsatzwachstum, EBIT-Marge, Total Shareholder Return (TSR)	3 Jahre	Performance Share Units (PSU)
Berufliche Vorsorge	Schutz vor Risiken	Marktüblichkeit	–	Laufend	Altersvorsorge-/Versicherungsplan

a) Fixe Vergütung

Die fixe Vergütung besteht aus dem fixen Grundgehalt und einem fixen Firmenwagenzuschuss, auf den die Mitglieder der Gruppenleitung gemäss den geltenden Spesenregelungen Anspruch haben. Pauschalspesen sind nicht enthalten, da sie keinen Vergütungscharakter aufweisen. Das fixe Grundgehalt bildet zusammen mit dem Cashbonus bei 100% Zielerreichung das sogenannte Zielgehalt. Die Höhe des Zielgehalts wird anhand folgender Faktoren festgelegt:

- Aufgaben und Verantwortlichkeiten der einzelnen Funktionen
- Marktübliche Entschädigung der betreffenden Funktion (externer Benchmark)
- Interner Vergleich (interner Benchmark)
- Individuelles Profil des Stelleninhabers wie Fähigkeiten, Erfahrung und Leistung
- Finanzielle Möglichkeiten des Unternehmens

b) Cashbonus

Der Cashbonus bemisst sich an der finanziellen Entwicklung des Unternehmens sowie an der Erreichung der individuell vereinbarten Ziele im Bemessungsjahr. Der Zielbetrag (Zielbonus) kann beim CEO und bei allen weiteren Mitgliedern der Gruppenleitung maximal 50% des fixen jährlichen Grundgehalts betragen. Die Auszahlung des Cashbonus erfolgt im Allgemeinen im April des Folgejahrs.

CEO und CFO

Für den CEO und den CFO berechnet sich der Cashbonus zu 75% auf Basis der finanziellen Entwicklung der Komax Gruppe und zu 25% auf Basis der individuellen Leistungen. Die für das Geschäftsjahr 2021 massgebenden Referenzgrössen waren der Gruppenumsatz und das Gruppen-EBIT. Der Verwaltungsrat bestimmt jährlich auf Empfehlung des Vergütungsausschusses den Zielerreichungsgrad und die Höhe des Cashbonus des CEO. Daraus ergeben sich Zielerreichungsgrad und Cashbonus des CFO, die auch der Vergütungsausschuss bestimmt. Bei Nichterreichen der Ziele kann der Cashbonus bis auf null sinken. Bei deutlichem Übertreffen aller Ziele kann er maximal 175% des Zielbonus, maximal aber 100% der jährlichen fixen Vergütung erreichen.

Übrige Mitglieder der Gruppenleitung

Für die übrigen Mitglieder der Gruppenleitung berechnet sich der Cashbonus zu 25% auf Basis der finanziellen Entwicklung der Komax Gruppe und zu 75% auf Basis der individuellen Leistungen. Die für das Geschäftsjahr 2021 massgebende finanzielle Referenzgrösse war das Gruppen-EBIT. Der Zielerreichungsgrad und die entsprechenden Boni werden vom Vergütungsausschuss auf Empfehlung des

CEO festgelegt. Bei Nichterreichen der Ziele kann der Cashbonus bis auf null sinken. Bei deutlichem Übertreffen aller Ziele kann er maximal 175% des Zielbonus, maximal aber 100% der jährlichen fixen Vergütung erreichen.

Zielerreichung

Die Erreichung der finanziellen Zielvorgaben wird nach Ablauf des Geschäftsjahrs beurteilt – sie kann sich in einer Spanne von 0 bis 200% bewegen.

Die individuelle Leistungskomponente basiert auf der Erreichung persönlicher Ziele, die vorgängig im Rahmen des jährlichen Performance-Management-Verfahrens vereinbart wurden. Diese Vorgaben können sowohl quantitativer als auch qualitativer (v. a. strategischer) Art sein. Strategische Ziele können beispielsweise die Erschliessung neuer Märkte, die Entwicklung neuer Produkte, die Weiterentwicklung eines Kompetenzzentrums oder die Leitung massgeblicher Projekte und Managementziele umfassen. Die Erreichung der persönlichen Zielvorgaben wird nach Ablauf des Geschäftsjahrs beurteilt – sie kann sich in einer Spanne von 0 bis 100% bewegen.

	CEO und CFO	Übrige Mitglieder der Gruppenleitung
Finanzielle Ergebnisse	25% Umsatz (Gruppe) 50% EBIT (Gruppe)	25% EBIT (Gruppe)
Individuelle Leistung	25% individuelle Ziele	75% individuelle Ziele ¹
Auszahlungsbandbreite	0–175%	0–175%

¹ Die Erreichung individueller quantitativer Zielvorgaben kann sich in einer Spanne von 0 bis 200% bewegen.

Damit sich die Komax Gruppe keine Wettbewerbsnachteile einhandelt, hat sich der Verwaltungsrat entschieden, die finanziellen und individuellen Ziele nicht im Detail offenzulegen. Mit der detaillierten Kommunikation der Ziele würde die Komax Gruppe einen vertieften Einblick in ihre Strategie gewähren und könnte dadurch deren Umsetzung gefährden. Die jährlich definierten Ziele sind grundsätzlich sehr ehrgeizig und darauf ausgerichtet, die finanziellen Mittelfristziele der Komax Gruppe zu erreichen.

c) Langfristiges Anreizsystem

Damit die Interessen der Gruppenleitung auf die langfristigen Aktionärsinteressen ausgerichtet sind, verfügt die Komax Gruppe über ein vom finanziellen Erfolg des Unternehmens abhängiges, langfristiges Anreizsystem. Dieser Plan umfasst Performance Share Units (PSU) mit einer dreijährigen Vesting-Periode, abhängig vom Erreichen von Leistungszielen während drei Jahren (Umsatzwachstum, EBIT-Marge und Total Shareholder Return [TSR]) und von der Fortführung des Arbeitsverhältnisses. Der Verwaltungsrat bestimmt die Zuteilungsbeträge in CHF unter Berücksichtigung der Wichtigkeit der Funktion und ihrer Auswirkungen auf die Unternehmensergebnisse.

Für die Berechnung des TSR-Performance-Faktors ist die Abweichung des Komax-TSR zum durchschnittlichen TSR einer Peer Group massgebend. Die Peer Group setzt sich aus an der SIX Swiss Exchange kotierten international tätigen Schweizer Industrieunternehmen zusammen, die im SPI Extra enthalten sind. Es handelt sich um Maschinenbauunternehmen und/oder Zulieferer der Automobilindustrie.

Bei den Plänen, die vor dem Geschäftsjahr 2021 gestartet wurden, ist der vom Verwaltungsrat festgelegte durchschnittliche RONCE-Wert über drei Jahre der massgebende Leistungsindikator. Somit sind beispielsweise für die Planperiode 2020 bis 2022 weiterhin die RONCE-Werte der Jahre 2021 und 2022 entscheidend und nicht die drei neuen Leistungsindikatoren.

Berechnung PSU-Zuteilung

Die Anzahl der zugeteilten PSU berechnet sich durch Teilung eines fixen CHF-Betrags durch den durchschnittlichen Schlusskurs während der letzten 60 Tage vor Beginn der Vesting-Periode. Die Zuteilungshöhe kann maximal 66⅔% des fixen Grundgehalts betragen. Die effektive Auszahlung am Ende

der Vesting-Periode erfolgt in Aktien und ist abhängig vom Performance-Faktor, der auf dem Erreichen der Vorgaben des Verwaltungsrats für Umsatzwachstum, EBIT-Marge und Total Shareholder Return basiert. Diese Werte werden je zu 1/3 gewichtet. Der gesamte Performance-Faktor errechnet sich aus der Summe der Performance-Faktoren der drei Einzeljahre, wobei jedes Jahr zu 1/3 gewichtet wird. Der Auszahlungsfaktor kann zwischen 0 und 150% betragen. Der effektive Wert der Zuteilung am Ende der Vesting-Periode ist damit abhängig vom Auszahlungsfaktor und von der Aktienkursentwicklung während der Vesting-Periode.

Die definitive Aktienzuteilung erfolgt nach folgender Vesting-Regel:

- Performance-Faktor unter dem Grenzwert: 0% der PSU werden in Aktien umgewandelt (Verwirkung zu 100%).
- Performance-Faktor erreicht Zielvorgabe: 100% der PSU werden in Aktien umgewandelt.
- Performance-Faktor auf Höchstleistungsniveau: 150% der PSU werden in Aktien umgewandelt (Cap).

Der Auszahlungsfaktor zwischen dem Grenzwert, der Zielvorgabe und dem Cap errechnet sich durch lineare Interpolation.

Anzahl der zum Vesting-Zeitpunkt zugeteilten Aktien	=	Anzahl der ursprünglich an die betreffende Person zugeteilten PSU	X	Auszahlungsfaktor (0–150%)
---	---	---	---	----------------------------

Plandauer

Planperiode (2021–2023)		
Planjahr 2021	Planjahr 2022	Planjahr 2023
Summe der Performance-Faktoren (Umsatzwachstum, EBIT-Marge, TSR) der drei Einzeljahre		
1. Januar 2021	31. Dezember 2023	
Zuteilung der PSU	Ende der Vesting-Periode (Auszahlungsfaktor zwischen 0 und 150%)	

Bei der allfälligen Auflösung des Arbeitsverhältnisses erfolgt ein Pro-rata-Vesting zum ordentlichen Vesting-Datum. Als Berechnungsbasis gilt die Anzahl ganzer Monate der bis zum Austrittsdatum verstrichenen Vesting-Periode. Kündigungen aus triftigem Grund sind von dieser Regelung ausgenommen – in diesem Fall sind alle noch nicht umgewandelten PSU unmittelbar wertlos und verwirkt.

Bei einem Kontrollwechsel erfolgt ein beschleunigtes Pro-rata-Vesting. Als Berechnungsbasis gilt die Anzahl ganzer Monate der bis zum Datum des Kontrollwechsels verstrichenen Vesting-Periode. Dieses Datum wird nach dem Ermessen des Verwaltungsrats festgelegt.

d) Berufliche Vorsorge

Mitglieder der Gruppenleitung sind im Rahmen des regulären Mitarbeiterpensionsplans für Mitarbeitende von Komax in der Schweiz versichert. Versichert ist die jährliche fixe Vergütung, die mit dem Faktor 1.2 multipliziert wird, um zumindest einen Teil der variablen Vergütung mitzuversichern. Die Beiträge sind nach Alter gestaffelt und werden zu gleichen Teilen durch den Versicherten und den Arbeitgeber getragen. Die Planleistungen gehen über die gesetzlichen Vorgaben des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge hinaus und decken sich mit der Marktpraxis anderer Industrieunternehmen in der Schweiz.

e) Weitere Bestimmungen in Arbeitsverträgen

Die Arbeitsverträge der Mitglieder der Gruppenleitung sind auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und sehen eine Kündigungsfrist von höchstens zwölf Monaten vor. Sie enthalten keinerlei Vereinbarung zu Abfindungszahlungen oder Regelungen bei Kontrollwechseln.

6 Vergütungen und Aktienbesitz des Verwaltungsrats im Jahr 2021

Ziffer 6 des Vergütungsberichts wurde von der externen Revisionsstelle auditiert.

6.1 Vergütungen

Im Jahr 2021 bezogen die sechs Mitglieder des Verwaltungsrats Gesamtvergütungen von CHF 954 309 (2020: CHF 831 859) mit Barauszahlungen von CHF 707 500 (2020: CHF 591 751), Vergütungen in Form von gesperrten Aktien in Höhe von CHF 190 000 (2020: CHF 190 000) und CHF 56 809 an Sozialleistungen (2020: CHF 50 108). Die Beiträge an die berufliche Vorsorge betragen CHF 0 (2020: CHF 0).

Im Geschäftsjahr 2020 haben aufgrund der negativen Auswirkungen der Corona-Pandemie die Mitglieder des Verwaltungsrats von Mai bis Dezember 2020 auf 20% ihres fixen Honorars in bar verzichtet.

in CHF		Fixes Honorar ¹	Zuteilungsbetrag Restricted Shares ²	Sozial- leistungen ³	Total Vergütungen 2021	Total Vergütungen 2020
Beat Kälin	Präsident	227 500	60 000	11 681	299 181	261 963
David Dean	Mitglied	100 000	30 000	9 656	139 656	122 176
Andreas Häberli	Mitglied	95 000	25 000	8 868	128 868	111 930
Kurt Haerri	Mitglied	95 000	25 000	8 868	128 868	111 930
Mariel Hoch	Mitglied	95 000	25 000	8 868	128 868	111 930
Roland Siegwart	Mitglied	95 000	25 000	8 868	128 868	111 930
Total Verwaltungsrat		707 500	190 000	56 809	954 309	831 859

¹ Jährliches fixes Honorar in bar (inklusive Pauschalspesen).

² Fixbetrag in CHF: Wird per Zuteilungsdatum durch den Aktienkurs (Durchschnitt Schlusskurse der letzten 40 Handelstage vor Zuteilung) geteilt und auf die nächsthöhere Anzahl ganzer Aktien gerundet. Der 2021 angewandte Aktienkurs betrug CHF 238.75.

³ Beinhaltet obligatorische Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen.

An ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats wurden keine Vergütungen für die Geschäftsjahre 2020 und 2021 geleistet. Die Gesellschaften der Komax Gruppe haben per 31. Dezember 2021 keine Sicherheiten, Darlehen, Vorschüsse oder Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrats sowie diesen nahestehende Personen gewährt. Die Mitglieder des Verwaltungsrats sowie diesen nahestehende Personen sind oder waren ausserhalb ihrer normalen Tätigkeit nicht an Geschäften der Komax Gruppe beteiligt.

6.2 Bestände an Aktien per 31. Dezember 2021

Per Ende 2020 und 2021 hielten die Mitglieder des Verwaltungsrats folgende Bestände an Aktien an der Gesellschaft:

Bestände in Stück		31.12.2021	31.12.2020
		Aktien	Aktien
Beat Kälin	Präsident	10 567	10 316
David Dean	Mitglied	1 426	1 300
Andreas Häberli	Mitglied	436	331
Kurt Haerri	Mitglied	3 235	3 130
Mariel Hoch	Mitglied	248	143
Roland Siegwart	Mitglied	2 376	2 271
Total Verwaltungsrat		18 288	17 491

7 Vergütungen und Aktienbesitz der Gruppenleitung im Jahr 2021

Ziffer 7 des Vergütungsberichts wurde von der externen Revisionsstelle auditiert.

7.1 Vergütungen zum Zuteilungswert

Im Jahr 2021 bezogen die sechs Mitglieder der Gruppenleitung Gesamtvergütungen von CHF 3 961 276 (2020: CHF 2 790 230). Hiervon zählten CHF 1 886 196 zu den fixen Vergütungen (2020: CHF 1 643 454), CHF 1 134 228 zu den Cashboni (2020: CHF 262 500), CHF 596 667 zur Zuteilung von Performance Share Units (2020: CHF 565 000) und CHF 344 185 zu Sozialversicherungs- und Pensionskassenbeiträgen (2020: CHF 319 275).

in CHF		Fixe Vergütung ¹	Cashbonus ²	Zuteilungsbetrag PSU (Planperiode 2021–2023) ³	Sozialleistungen ⁴	Total Vergütungen 2021	Total Vergütungen 2020
Matijas Meyer ⁵	CEO	498 435	437 500	220 000	87 780	1 243 715	822 832
Total übrige Mitglieder der Gruppenleitung ⁶		1 387 761	696 728	376 667	256 405	2 717 560	1 967 397
Total Gruppenleitung		1 886 196	1 134 228	596 667	344 185	3 961 276	2 790 230

¹ Pauschalspesen sind im fixen Grundgehalt nicht enthalten, da sie keinen Vergütungscharakter aufweisen.

² Bonus für das Jahr 2021, Auszahlung im April 2022.

³ Fixbetrag in CHF: Wird per Zuteilungsdatum durch den Aktienkurs (Durchschnitt Schlusskurse der letzten 60 Handelstage vor Zuteilung) geteilt und auf die nächsthöhere Anzahl ganzer Aktien gerundet. Der 2021 angewandte Aktienkurs betrug CHF 171.21.

⁴ Beinhaltet obligatorische Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen von CHF 85 820 sowie Beiträge für die berufliche Vorsorge (BVG). Dieser Betrag berechtigt die Mitglieder der Gruppenleitung zum künftigen Bezug der maximalen staatlich versicherten Vorsorgeleistungen.

⁵ Mitglied der Gruppenleitung mit der höchsten Entschädigung im Jahr 2021.

⁶ Die Gruppenleitung wurde per 1. Juli 2020 um ein Mitglied erweitert.

Erläuterungen zur Vergütungsübersicht

Im Jahr 2021 betrug der Cashbonus des CEO 88% der fixen Vergütung (2020: 14%). Die Höhe der Ausschüttung ist begründet in der Entwicklung des Umsatzes und des EBIT sowie der Erreichung individueller Ziele. Bei den weiteren Mitgliedern der Gruppenleitung betrug der Cashbonus 50% der fixen Vergütungen (2020: 17%). Die PSU-Zuteilung an den CEO im Berichtsjahr entsprach 44% der jährlichen fixen Vergütung (2020: 48%) und diejenige an die weiteren Mitglieder der Gruppenleitung 27% (2020: 29%). Der Cashbonus und die PSU-Zuteilung entsprechen den Bestimmungen in den Statuten, die einen Höchstwert von 100% des jährlichen fixen Grundgehalts für jedes Element der variablen Vergütung vorsehen.

Die gesamte variable Vergütung des CEO im Jahr 2021 belief sich auf 132% der jährlichen fixen Vergütung (2020: 62%) und diejenige der weiteren Mitglieder der Gruppenleitung auf 77% (2020: 46%). Weitere Detailangaben zu den Beteiligungsplänen finden sich im Anhang zur Jahresrechnung auf den Seiten 115 bis 117 der finanziellen Berichterstattung 2021.

An ehemalige Mitglieder der Geschäftsleitung wurden keinerlei Entschädigungen für die Geschäftsjahre 2020 und 2021 geleistet. Die Gesellschaften der Komax Gruppe haben per 31. Dezember 2021 keine Sicherheiten, Darlehen, Vorschüsse oder Kredite an die Mitglieder der Gruppenleitung sowie diesen nahestehende Personen gewährt. Die Mitglieder der Gruppenleitung sowie diesen nahestehende Personen sind oder waren ausserhalb ihrer normalen Tätigkeit nicht an Geschäften der Komax Gruppe beteiligt.

7.2 Realisierte Vergütungen

Die jährlich zugeteilten Performance Share Units (PSU) werden den Mitgliedern der Gruppenleitung nach Ablauf einer dreijährigen Vesting-Periode in Aktien ausbezahlt. Im Jahr 2021 fand diese Auszahlung für die Planperiode 2018–2020 statt. Die Mitglieder der Gruppenleitung erhielten dabei Aktien im Gesamtwert von CHF 155 560 (Zuteilungsbetrag am 1. Januar 2018: CHF 416 000, angewandter Aktienkurs: CHF 295.00). 2020 wurden Aktien im Gesamtwert von CHF 132 027 vergütet.

Die Gesamtvergütungen 2021 von CHF 3 520 169 (2020: CHF 2 357 257) liegen deutlich unter dem von der Generalversammlung 2020 genehmigten Maximalbetrag von CHF 4 150 000 (2020: CHF 4 230 000).

in CHF		Fixe Vergütung ¹	Cashbonus ²	Vergütungsbetrag PSU (Planperiode 2018–2020)	Sozialleistungen ³	Total Vergütungen 2021	Total Vergütungen 2020
Matijas Meyer ⁴	CEO	498 435	437 500	67 394	87 780	1 091 109	667 702
Total übrige Mitglieder der Gruppenleitung ⁵		1 387 761	696 728	88 166	256 405	2 429 060	1 689 555
Total Gruppenleitung		1 886 196	1 134 228	155 560	344 185	3 520 169	2 357 257

¹ Pauschalspesen sind im fixen Grundgehalt nicht enthalten, da sie keinen Vergütungscharakter aufweisen.

² Bonus für das Jahr 2021, Auszahlung im April 2022.

³ Beinhaltet obligatorische Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen von CHF 85 820 sowie Beiträge für die berufliche Vorsorge (BVG). Dieser Betrag berechtigt die Mitglieder der Gruppenleitung zum künftigen Bezug der maximalen staatlich versicherten Vorsorgeleistungen.

⁴ Mitglied der Gruppenleitung mit der höchsten Entschädigung im Jahr 2021.

⁵ Die Gruppenleitung wurde per 1. Juli 2020 um ein Mitglied erweitert.

7.3 Bestände an Aktien per 31. Dezember 2021

Per Ende 2020 und 2021 hielten die Mitglieder der Gruppenleitung folgende Bestände an Aktien an der Gesellschaft:

Bestände in Stück		31.12.2021	31.12.2020
		Aktien	Aktien
Matijas Meyer	CEO	4 689	4 397
Andreas Wolfisberg	CFO	803	673
Jürgen Hohnhaus	Executive Vice President	0	0
Tobias Rölz	Executive Vice President	58	0
Marc Schürmann	Executive Vice President	416	319
Marcus Setterberg	Executive Vice President	353	256
Total Gruppenleitung		6 319	5 645



Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung der Komax Holding AG, Dierikon

Bericht zur Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den beigefügten Vergütungsbericht (Ziff. 6 und 7) der Komax Holding AG für das am 31. Dezember 2021 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

Verantwortung des Verwaltungsrats

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 beigefügten 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 Komax Holding AG für das am 31. Dezember 2021 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

Thomas Brüderlin
Revisionsexperte
Leitender Revisor

Korbinian Petzi
Revisionsexperte

Basel, 14. März 2022