VERGÜTUNGS-BERICHT

GRUNDPRINZIPIEN DER VERGÜTUNG 32
VERGÜTUNG DES VERWALTUNGSRATES 33
VERGÜTUNG DER KONZERNLEITUNG 35
BERICHT DER REVISIONSSTELLE 40

Der Vergütungsbericht informiert über die Grundsätze der Vergütungspolitik, den Steuerungsprozess und die Vergütungen des Verwaltungsrates und der Konzernleitung. Er entspricht den Art. 14 bis 16 der bundesrätlichen Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften vom 20. November 2013 (VegüV), 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, die per 28. August 2014 in Kraft getreten sind. Der vorliegende Vergütungsbericht 2021 wurde in Bezug auf Transparenz und Verständlichkeit weiter verbessert. Dabei soll die Transparenz eine bestmögliche Nachvollziehbarkeit für den Leser ermöglichen.

GRUNDPRINZIPIEN DER VERGÜTUNG

Ein faires und transparent gestaltetes Vergütungssystem soll zur nachhaltigen Entwicklung und Sicherung des unternehmerischen Erfolgs der Interroll Gruppe beitragen. Das Vergütungssystem der Interroll Gruppe steht im Einklang mit der Unternehmensstrategie und ist darauf ausgerichtet, kurz- und langfristig erreichte Ziele adäquat zu honorieren. Interroll soll die besten Personen ihres Fachs und der Branche anziehen, entwickeln und halten können.

Die Vergütungspolitik der Interroll Gruppe baut auf folgende Prinzipien:

- Die Vergütung des Verwaltungsrates umfasst ausschliesslich eine fixe Vergütung in bar oder in Aktien. Damit stellt Interroll die Unabhängigkeit des Gremiums in seiner Aufsicht über die Konzernleitung sicher.
- Das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung soll vernünftig und ausgewogen sein. Dabei soll, um den anhaltenden Unternehmenserfolg zu gewährleisten, insbesondere die Risikobereitschaft des Einzelnen nicht entgegen mittel- und langfristiger Unternehmensinteressen beeinflusst werden.
- Sowohl der Verantwortung, dem konkreten individuellen Beitrag zum Unternehmenserfolg als auch der individuellen Belastung der jeweiligen Funktion muss in der Vergütung gebührend Rechnung getragen werden, auch hinsichtlich der Wettbewerbsfähigkeit der Honorierung.
- Aktienprogramme als Vergütungsbestandteil der Konzernleitung sollen die Erreichung der langfristigen Gruppenziele im Interesse der Aktionäre honorieren und die langfristig orientierte unternehmerische Leistung fördern.

Der Verwaltungsrat ist für die Grundsätze der Vergütungspolitik und für den Steuerungsprozess verantwortlich und wird dabei vom Vergütungsausschuss unterstützt. Der Verwaltungsrat entscheidet über die Vergütungen des Verwaltungsrates sowie der Konzernleitung und legt diese der ordentlichen Generalversammlung (im weiteren auch GV) zur Genehmigung vor.

Der Vergütungsausschuss bereitet alle Vorschläge und Entscheidungsgrundlagen zur Vergütung des Verwaltungsrates und der Konzernleitung zu Händen des Verwaltungsrates gemäss Statuten Art. 23bis (Vergütungsausschuss) vor. Seine Hauptaufgaben umfassen:

- Vorschlag und regelmässige Überprüfung der Vergütungspolitik der Interroll Gruppe
- Vorschlag und Ausgestaltung des Vergütungsreglementes für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung
- Vorschlag und Festlegung der Vergütungsgrundsätze für das nächste Geschäftsjahr
- Vorschlag über die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates
- Vorschlag über die Vergütung des CEO und auf dessen Antrag der übrigen Mitglieder der Konzernleitung
- Vorschlag über die Anstellungsbedingungen, wesentlichen Änderungen bestehender Arbeitsverträge der Konzernleitung sowie über andere strategische Personalentscheide

Anlässlich der ordentlichen Generalversammlung der Interroll Holding AG vom 13. Mai 2022 legt der Verwaltungsrat die maximal mögliche Gesamtvergütung des Verwaltungsrates für die Periode bis zur Generalversammlung 2023 und die maximal mögliche Gesamtvergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2022 zur Genehmigung vor. Die Abstimmungsmodalitäten zur Genehmigung der Vergütungen des Verwaltungsrates und der Konzernleitung sind in den Statuten unter Art. 12bis Vergütung des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung geregelt.

Die Statuten sind auf www.interroll.com/de/investoren/corporate-governance abrufbar.

Übersicht Kompetenzen Vergütungsausschuss, Verwaltungsrat und Generalversammlung

Genehmigungsstufen	Empfehlung	Überprüfung	Genehmigung
Vergütungsprinzipien (Statuten)	Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat	Generalversammlung (verbindliche Abstimmung)
Detaillierung Vergütungsmodell (Vergütungsreglement)	Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat	Verwaltungsrat
Maximaler Betrag der Gesamtvergütung des Verwaltungsrates	Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat	Generalversammlung (verbindliche Abstimmung)
Individuelle Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates	Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat	Verwaltungsrat
Maximaler Betrag der Gesamtvergütung der Konzernleitung	Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat	Generalversammlung (verbindliche Abstimmung)
Vergütung des CEOs	Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat	Verwaltungsrat
Individuelle Vergütung der übrigen Mitglieder der Konzernleitung	CEO	Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat

VERGÜTUNG DES VERWALTUNGSRATES

Vergütungsmodell und Festlegung der Vergütung

Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten ausschliesslich eine fixe, aufgabenbezogene Vergütung in bar oder Aktien und keine variable Komponente. Damit stellt Interroll die Unabhängigkeit des Verwaltungsrates bei der Aufsicht über die Konzernleitung sicher. Die Vergütung erfolgt nach Massgabe der Beanspruchung und der hohen Verantwortung des Verwaltungsrates.

Die jährlichen Vergütungen werden für sämtliche seitens der Interroll Holding AG und der von ihr direkt oder indirekt kontrollierten Konzerngesellschaften an die Mitglieder des Verwaltungsrates der Interroll Holding AG ausgerichtet.

Der Verwaltungsrat bestimmt jährlich für die Dauer bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung der Interroll Holding AG, unter Vorbehalt der Zustimmung durch die Generalversammlung, die fixe Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates der Interroll Holding AG auf der Basis der Statuten unter Art. 22bis Gesamtvergütung des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung, des Vergütungsreglementes vom 15. März 2014 und jederzeit auf Antrag des Vergütungsausschusses. Sämtliche Sozialversicherungsbeiträge werden vom Arbeitgeber übernommen.

Befristete Arbeits- bzw. Mandatsverträge mit Mitgliedern des Verwaltungsrates dürfen eine feste Vertragsdauer von bis zu einem Jahr haben.

Gesamtvergütung für die Amtsperiode 2021 (geprüft)

Die Entschädigungen der Mitglieder des Verwaltungsrates (VR) werden in Übereinstimmung mit VegüV und OR 663c wie folgt offengelegt:

in Tausend CHF		Bar	Aktien/ Optionen	Vorsorge-leistungen*	Übrige Leistungen	Total Vergütung	Anzahl Aktien per 31.12.	Stimm-rechts-anteil in %
Paul Zumbühl								
2021	AP	692				**692**	22'565	2.91
2020		–		–		**–**	22'453	2.80
Urs Tanner								
2021	LD, RC	135		15		**150**	35	0.00
2020	P, RC	270		35		**305**	35	0.00
Paolo Bottini								
2021		–	–			**–**	25	0.00
2020	VP, AC	135		21		**156**	20	0.00
Elena Cortona								
2021		90		15		**105**	15	0.00
2020		90		15		**105**	15	0.00
Stefano Mercorio								
2021	RC, AC	110		23		**133**	–	0.00
2020	RC, AC	110		23		**133**	–	0.00
Ingo Specht								
2021		90		15		**105**	53'000	6.82
2020		90		15		**105**	56'417	7.03
Markus Asch								
2021		90		15		**105**	–	0.00
2020		90		15		**105**	–	0.00
Susanne Schreiber								
2021	AC	100		16		**116**	–	0.00
2020		–		–		**–**	–	0.00
Total Verwaltungsrat								
2021		**1'307**	**–**	**99**	**–**	**1'406**	**75'615**	**9.73**
2020		**785**	**–**	**124**	**–**	**909**	**78'940**	**9.83**

AP: Aktiver Präsident des VR; P: Präsident des VR; LD: Lead Independent Director; AC: Audit Committee; VP: Vizepräsident des VR; RC: Vergütungsausschuss.
* Die Vorsorgeleistungen beinhalten die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV.

2020 = Amtsperiode von der GV 2020 bis GV 2021; 2021 = Amtsperiode von der GV 2021 bis GV 2022

Der Verwaltungsrat besitzt keine Optionen zum Bezug von Aktien der Interroll Holding AG.

Wertung der Gesamtvergütung für die Amtsperiode 2021

Die Vergütung von CHF 1'406'000 (Vorjahr CHF 909'000) des Verwaltungsrates von der GV 2021 bis zur GV 2022 beinhaltet das für das erste Jahr (von total 2 Jahren) höhere Honorar des Verwaltungsratspräsidenten mit seinen zusätzlichen Aufgaben als «Active Chairman» sowie das Honorar des zusätzlichen Verwaltungsratsmitglieds und bewegt sich unter der an der Generalversammlung 2021 genehmigten Gesamtsumme von CHF 1'550'000. Weitere Erklärungen siehe unter «Ausblick auf die Gesamtvergütung für die Amtsperiode 2022 und 2023».

Ausblick auf die Gesamtvergütung für die Amtsperioden 2022 und 2023

Anlässlich der Generalversammlung vom 13. Mai 2022 beantragt der Verwaltungsrat eine maximale Vergütung von CHF 1'400'000 für die Amtsperiode bis zur nächsten Generalversammlung 2023 (Vorjahr CHF 1'550'000). Der neue Verwaltungsratspräsident übt innerhalb eines auf 2 Jahre begrenzten Zeitraums (Amtsperiode GV 2021 bis GV 2023) sein Amt mit zusätzlichen Aufgaben als «Active Chairman» aus und erhält während dieser Zeit ein höheres Honorar. Seine Aufgaben sind im Corporate Governance Teil Seite 27 (Punkt 7. Kompetenzregelung) im Detail beschrieben. Ab der Amtsperiode 2023 (GV 2023 bis GV 2024) wird der Verwaltungsratspräsident sein Amt ohne die

zusätzlichen Aufgaben als «Active Chairman» ausführen, sodass sich sein Honorar auf ein reguläres Niveau von ca. der Hälfte reduzieren wird.

Die an der Generalversammlung im Mai 2022 beantragte kumulierte maximale Vergütung von Verwaltungsrat und Konzernleitung wird sich kumulativ um insgesamt CHF 550'000 im Vergleich zum Vorjahr reduzieren.

Übrige Vergütungen (geprüft) und weitere Informationen

Es werden an die Mitglieder des Verwaltungsrates keine weiteren Sach- und Geldleistungen oder sonstigen Vergütungen, wie z. B. Provisionen für die Übernahme oder Übertragung von Unternehmen oder Teilen davon, entrichtet.

Abgangsentschädigungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates sind unzulässig, wobei Vergütungen, die bis zur Beendigung der Vertragsverhältnisse geschuldet sind, nicht als Abgangsentschädigung gelten.

Abgesehen von der Entschädigung effektiver Reisespesen erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrates keine pauschalen Entschädigungen für geschäftliche Auslagen.

Darlehen und Kredite (geprüft)

Die Bedingungen für allfällige Darlehen und Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrates sind in den Statuten unter Art. 22bis (Gesamtvergütung des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung) geregelt.

Die Interroll Holding AG und ihre Tochtergesellschaften haben in den Berichtsjahren 2021 und 2020 keine Darlehen, Vorschüsse oder Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrates gewährt.

VERGÜTUNG DER KONZERNLEITUNG

Vergütungsmodell und Festlegung der Gesamtvergütung

Für jedes Konzernleitungsmitglied besteht eine individuelle Vergütungsvereinbarung, eine *Plan-Gesamtvergütung*, die sich an den nachstehenden Kriterien zur Vergütungsfestlegung und an den Gegebenheiten des Marktes für Topmanager (Industrie) des jeweiligen Landes orientiert. Die *Plan-Gesamtvergütung* besteht aus einer fixen Vergütung und einer variablen Vergütung (Short-Term Incentive, STI) sowie einer langfristigen Vergütung in Aktien mit mindestens 4 Jahren Sperrfrist (Long-Term Incentive, LTI).

Die *Plan-Gesamtvergütung* kann je nach Leistung und Geschäftsgang unterschritten oder übertroffen werden. Die Konzernleitung soll in ihrem Handeln zu jeder Zeit die langfristige und nachhaltige Wertgewinnung im Fokus haben und keine kurzfristige Gewinnmaximierung betreiben. Die Gesamtvergütungen der Konzernleitungsmitglieder und insbesondere die des CEO sind diesem Ziel entsprechend zusammengesetzt.

Die tatsächliche Gesamtvergütung ergibt sich anhand der folgenden Hauptkriterien:
- fachliche und marktbezogene Erfahrung
- Komplexität des Aufgabenbereichs
- globale Verantwortung der Funktion
- persönlicher und konkreter Leistungsbeitrag zur langfristigen strategischen Entwicklung sowie Wertsteigerung der Gruppe

Bei der Ausgestaltung und der Festlegung der Vergütung zieht die Interroll Gruppe fallweise externe Beratung heran. Bei Neubesetzungen in der Konzernleitung in den Jahren 2017 – 2021 wurden anlässlich der Personalsuche in Europa und Amerika Marktvergleiche für Topmanagement-Positionen (Industrie) mit den jeweiligen Rekrutierungsberatern durchgeführt und zur Vergütungsfestsetzung zu Rate gezogen. Zusätzlich wurden Vergleiche anhand einer detaillierten Kienbaum- und

Übersicht Vergütungsmodell für die Konzernleitung: Zusammensetzung Gesamtvergütung

Definition	Instrument	Zweck
Fixe Vergütung	Monatliche Barzahlungen	Vergütung für die Ausübung der Funktion und die zur Ausübung der Rolle erforderlichen Qualifikationen
Variable Vergütung (Short-Term Incentive, STI)	Jährliche Barzahlung	Vergütung für die Erreichung finanzieller und individueller Ziele im Berichtsjahr
Langfristige Aktienbeteiligung (Long-Term Incentive, LTI)	Jährliche Aktienzuteilung mit mehrjähriger Sperrfrist	Förderung nachhaltiger Ergebnisse und langfristige Ausrichtung auf die Interessen der Aktionäre
Sozialversicherungsbeiträge und Nebenleistungen	Altersvorsorge, Versicherungen und geldwerte Vorteile	Schutz vor Risiken und Abdeckung von Geschäftsaufwendungen (Auto)

einer Mercer-Gehaltsstudie für Topmanager (Industrie) für die Jahre 2020 bis 2021 gemacht. Als Referenzgruppe dienten vor allem vergleichbare Unternehmen der verarbeitenden Industrie bzw. Produktion. Grundsätzlich orientiert man sich bei solchen Vergleichen an einer Median-Positionierung und es werden, wo nötig, allenfalls Anpassungen vorgenommen.
Bei der Festlegung der jährlichen Gesamtvergütung werden sämtliche Vergütungen seitens der Interroll Holding AG und der von ihr direkt kontrollierten Tochtergesellschaften an die Mitglieder der Konzernleitung berücksichtigt, unabhängig davon, ob damit globale oder lokale Tätigkeiten für eine oder mehrere Tochtergesellschaften im In- und Ausland (aufgrund separaten Arbeitsvertrags) eines Mitglieds der Konzernleitung entschädigt werden.

Der Verwaltungsrat legt auf Basis der Statuten unter Art. 22bis Gesamtvergütung des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung, des Vergütungsreglementes vom 15. März 2014 und auf Antrag des Vergütungsausschusses jährlich, ab 2015 vorbehältlich der Zustimmung durch die Generalversammlung, die Gesamtvergütung der Konzernleitung fest. Die Gesamtvergütung des CEO wird vom Vergütungsausschuss erarbeitet. Die Gesamtvergütungen der übrigen Mitglieder der Konzernleitung werden vom CEO erarbeitet und dem Vergütungsausschuss jährlich zur Genehmigung zu Händen des Verwaltungsrates vorgelegt. Anlässlich der ordentlichen Generalversammlung der Interroll Holding AG vom 13. Mai 2022 legt der Verwaltungsrat die maximal mögliche Gesamtvergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2022 zur Genehmigung vor.

Fixe Vergütung

Die Höhe der fixen Vergütung wird vertraglich festgelegt und bleibt in der Regel während 3 bis 5 Jahren bei gleichbleibender Funktion unverändert. Anpassungen können aufgrund individueller Leistungsbeurteilung und bei eventuellen Änderungen des Verantwortungsbereiches erfolgen.

Variable Vergütung (Short-Term Incentive, STI)

Gemäss Art. 22bis der Statuten darf die variable Vergütung der Konzernleitung in der Regel 60% der Gesamtvergütung (oder 150% der fixen Vergütung) nicht überschreiten.

Die variable Vergütung (STI) an der fixen Vergütung beträgt beim CEO 75% bei Planerreichung (mit einem Maximum von 150% bzw. einem Minimum von 0%). Bei operativen Leitungsfunktionen beträgt der Planwert 50% (mit einem Maximum von 100% und einem Minimum von 0%). Bei zentralen Holdingfunktionen beträgt schliesslich der Planwert der variablen Vergütung 25% an der fixen Vergütung (bei einem Maximum von 50% und einem Minimum von 0%). Das Maximum ist dabei eine theoretische Deckelung und keine geplante zu erreichende Messgrösse. Siehe dazu auch Tabelle unten (Übersicht: Gewichtung der variablen Vergütung (STI) im Verhältnis zur fixen Vergütung).

Die Bemessungsgrundlagen der variablen Vergütung (STI) basieren einerseits auf dem messbaren nachhaltigen *finanziellen Erfolg* (des Unternehmens oder eines Teiles davon) und andererseits auf jährlichen *individuellen Zielen*, die messbar und von hoher strategischer Relevanz sein müssen. Die Gewichtung der Komponente «*finanzieller Erfolg*» an der variablen Vergütung beträgt beim CEO und bei den bei operativen Leitungsfunktionen mindestens 75% und bei zentralen Holdingfunktionen mindestens 50% der variablen Vergütung (STI).

Komponente «finanzieller Erfolg» an der variablen Vergütung (STI):

Der finanzielle Unternehmenserfolg für die Berechnung der Komponente *finanzieller Erfolg* der variablen Vergütung balanciert Höhe und Qualität des erreichten Erfolges. Hierzu wird zunächst die Höhe des erzielten operativen Gewinnes des Geschäftsjahres (EBIT) mit einem vordefinierten Prozentsatz multipliziert. Die Bestimmung der Höhe dieses Prozentsatzes ergibt sich aus Planvergütung und Plan-EBIT. In einem zweiten Schritt wird die Qualität des Erfolges berücksichtigt, indem die resultierende Vergütungshöhe durch die Erreichung von

Übersicht: Gewichtung der variablen Vergütung (STI) im Verhältnis zur fixen Vergütung:

	Variable Vergütung (STI) im Verhältnis zur fixen Vergütung				
Funktion in der Konzernleitung	Min.	Plan	Max.[3]	Anteil Komponente «finanzieller Erfolg» an der variablen Vergütung (STI)	Anteil Komponente «individuelle Ziele» an der variablen Vergütung (STI)
Group CEO	0%	ca. 75%	150%	75%	25%
Executive VP[1]	0%	ca. 50%	100%	75%	25%
Corporate VP[2]	0%	ca. 25%	50%	50%	50%

[1] Executive Vice President (EVP): operative Leitungsfunktion
[2] Corporate Vice President (CVP): zentrale Holding-Funktion (d. h. Corp. Finance, Corp. Marketing)
[3] Max. theoretischer Wert für Deckelung; keine geplante zu erreichende Messgrösse

finanziellen Leistungsparametern im Vergleich zu einem vordefinierten, für 3 Jahre festgelegten Benchmark erhöht/gemindert wird. Dieser Benchmark beinhaltet zwei Sichtweisen: einerseits die relative Positionierung verglichen zu Firmen mit solider Marktpositionierung und vergleichbarer Grösse innerhalb einer relevanten Branche (Material Handling in Europa/USA) und andererseits eigene ambitionierte finanzielle mittelfristige Leistungsziele.

Je nach strategischer Lage des Unternehmens oder Funktion der Mitglieder der Konzernleitung können einzelne Leistungsparameter für die Leistungsbeurteilung unterschiedlich gewichtet oder auch nicht berücksichtigt werden.

Die Tabelle auf Seite 37 soll die Leistungsmessung illustrieren:

Übersicht Berechnung Komponente «finanzieller Erfolg» an der variablen Vergütung (STI)

	Leistungsparameter (Geschäftsjahr)	Bedeutung
Höhe des Erfolgs	**Operativer Gewinn** (x % EBIT)	Ertragskraft
Qualität des Erfolgs	**Operative Gewinnmarge** (EBIT %)	Profitabilität
	Umsatzwachstum (% zum VJ)	Marktstellung, Innovation
	Bruttomarge (% Umsatz)	Preisstärke, Beschaffungsstärke
	Kapitalrendite (ROIC)	Bewirtschaftung Umlauf-/Anlagevermögen

Komponente «individuelle Ziele» an der variablen Vergütung (STI):

Für die Komponente *individuelle Ziele* werden jährlich 3 bis maximal 5 individuelle und messbare Ziele mit gleicher oder verschiedener Gewichtung vereinbart. Diese Ziele müssen einen wichtigen Beitrag zum heutigen oder langfristigen Erfolg der Gruppe oder zu Teilen davon leisten. Dazu gehören auch Nachhaltigkeitsziele wie Reduktion der CO_2-Emissionen und weitere Ziele gemäss den ESG-Vorgaben (Environmental, Social, Governance). Die jährlichen Ziele gemäss der vom Verwaltungsrat zu verabschiedenden ESG-Nachhaltigkeitsvorgaben betragen ab dem Geschäftsjahr 2022 ca. 30% bis 50% der individuellen Ziele. Für die Konzernleitung legt der Verwaltungsrat Gesamtziele gegenüber dem CEO fest, welcher wiederum daraus abgeleitete individuelle Ziele mit den Mitgliedern der Konzernleitung vereinbart.

Die individuellen Ziele betreffen z. B.:
- die Entwicklung und Markteinführung neuer Produkte
- die Erschliessung neuer Märkte und Kundensegmente
- die erfolgreiche Integration einer Akquisition
- die Reduktion schädlicher Emissionen gemäss Zielvorgabe
- konkrete Mitarbeiterförderungsprogramme gemäss Zielvorgabe, die Qualifizierung und Weiterbildung im Rahmen einer langfristig orientierten Organisations- und Personalentwicklung umfassen.

Die Mehrjahresplan-Basis der variablen Vergütung (und nicht das jährliche Budget) motiviert die Konzernleitung, längerfristig zu denken, misst die relative kontinuierliche Verbesserung zu den Vorjahresperioden bzw. zum erwähnten über 3 Jahre festen Benchmark und verhindert kurzfristige Kostenkürzungen im Bereich Marktaufbau und Innovation etc.

Der Vergütungsausschuss kann zugunsten eines Konzernleitungsmitglieds von der Vereinbarung für die variable Vergütung ausnahmsweise abweichen, wenn die fehlende Zielerreichung ausschliesslich auf externe Faktoren zurückzuführen ist. Im Berichtsjahr wurde nicht von der Vereinbarung abgewichen.

Langfristige Vergütungskomponente: Aktienbeteiligung (Long-Term Incentive, LTI)

Gemäss Art. 22bis (Gesamtvergütung des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung) der Statuten können der Konzernleitung Aktien mit mehrjährigen Sperrfristen als Teil der Gesamtvergütung zugeteilt werden.

Die Konzernleitung soll durch ihr Engagement und ihren Einfluss langfristig am Wertgewinn der Gruppe partizipieren und dabei auch das unternehmerische Risiko als Aktionär (und Eigenkapital-Miteigner) mittragen sowie sich mit den Werten von Interroll identifizieren.

Aktienplan für die Konzernleitung:
Der Aktienplan für die Konzernleitung wurde als langfristige Vergütungskomponente mit der Reorganisation der Konzernstruktur im Jahre 2011 eingeführt. Dabei erhalten die Konzernleitungsmitglieder eine Anzahl Aktien als langfristige Komponente der variablen Vergütung. Der dabei zu beziehende Anteil beträgt mindestens 20% und maximal 100% der variablen Vergütung. Der individuell zu beziehende Anteil muss von jedem Mitglied der Konzernleitung bis spätestens zum 15. Dezember des laufenden Geschäftsjahres festgelegt und gemeldet werden, ansonsten werden 20% zugeteilt. Diese Aktien sind für 4 Jahre gesperrt.

Zuteilungsmodalitäten:
Der für die Anzahl zugeteilter Aktien massgebende Umrechnungspreis ist der jeweilige Börsenkurs am 31.12. des abgelaufenen Geschäftsjahres abzüglich des je nach Dauer der Sperrung steuerlich zulässigen Abzuges. Die Zuteilung erfolgt jeweils im ersten Quartal des neuen Geschäftsjahres nach Vorliegen der geprüften Ergebnisse des abgelaufenen Geschäftsjahres.

Gesamtvergütung für 2021 (geprüft)

Die Entschädigungen der Mitglieder der Konzernleitung werden in Übereinstimmung mit Art. 14 bis 16 der bundesrätlichen Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften vom 20. November 2013 (VegüV), 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, die per 28. August 2014 in Kraft getreten sind, wie folgt offengelegt:

Erläuterung zur Berechnungsmethode

Die Berechnungsmethode nach IFRS weicht in zwei Punkten von der Berechnung der Vergütungen und Beteiligungen des Verwaltungsrates und der Konzernleitung gemäss OR 663bis und OR 663^{c} ab:

- Die Entschädigung für Geschäftsfahrzeuge erfolgt nach IFRS aufgrund der in der Jahresrechnung erfassten Aufwendungen inklusive der Abschreibungen/Leasingraten. Nach Obligationenrecht werden monatlich 0.8% des Anschaffungswerts der Fahrzeuge berechnet.
- Aktienbasierte Vergütungen werden nach IFRS am Tag der Zuteilung zum Marktwert ermittelt. Nach Obligationenrecht werden Aktien zum Steuerwert bewertet, der sich aus dem Marktwert ableitet. Infolge der eingeräumten Sperrfrist reduziert sich der Steuerwert gegenüber dem Marktwert, abhängig von der definierten Sperrfrist.
- Der Unterschied von CHF 0.255 Mio. (Vorjahr: CHF 0.486 Mio.) betraf Geschäftsfahrzeuge CHF 0.015 Mio. (Vorjahr: CHF 0.025 Mio.) sowie aktienbasierte Vergütungen CHF 0.240 Mio. (Vorjahr: CHF 0.461 Mio.).

Wertung der Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2021

Die Gesamtvergütung an die Konzernleitung lag im abgelaufenen Jahr aufgrund der erreichten finanziellen und individuellen Ziele mit CHF 4.38 Mio. unter derjenigen des Vorjahres (CHF 5.38 Mio.) und wesentlich tiefer als die an der Generalversammlung 2021 genehmigte maximale Gesamtvergütung von CHF 5.2 Mio.

	Vergütung (netto)		Aktienbasierte Entschädigung				
in Tausend CHF	Fix	Variabel[1]	Aktien[2]	Optionen	Vorsorgeleistungen[3]	Übrige Leistungen	**Total Vergütung**
CEO (höchster Betrag)							
2021 (01-04)	354	158	160	0	287	22	**981**
2021 (05-12)	319	107	26	0	135	21	**608**
2020	703	917	435	0	573	44	**2'672**
Übrige Konzernleitung							
2021	1'458	358	431	0	412	129	**2'788**
2020	1'583	203	488	0	308	126	**2'708**
Total Konzernleitung							
2021	**2'131**	**623**	**617**	**0**	**834**	**172**	**4'377**
2020	**2'286**	**1'120**	**923**	**0**	**881**	**170**	**5'380**

1) Die Differenz zwischen der im Vorjahr erfassten Rückstellung und den effektiv bezahlten Boni wird mit der vorgesehenen variablen Vergütung im Berichtsjahr verrechnet.
2) Im Berichtsjahr wurden insgesamt 326 eigene Aktien an leitende Mitarbeitende im Rahmen von Bonusplänen zugeteilt (2020: 739 eigene Aktien) mit einer Verkaufseinschränkung von vier bis zehn Jahren (ab Datum der Zuteilung). Die aktienbasierten Entschädigungen entsprechen dem Steuerwert.
3) Die Vorsorgeleistungen beinhalten die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV und Pensionsplan.

Die Gesamtvergütung 2021 an die Konzernleitung lag aufgrund der kalkulierten Zielerreichung gemäss der beschriebenen Berechnungsmethodik bei 95% (Vorjahr 107%) der *Plan-Gesamtvergütung*.

Die variable Vergütung für die Konzernleitung lag bei 33% (Vorjahr 59%) der fixen Vergütung bei einem Planwert von 39% bzw. bei 25% (Vorjahr 34%) der Gesamtvergütung bei einem Planwert von 28%.

Ausblick auf die Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2022

Die der Generalversammlung vom 13. Mai 2022 zur Genehmigung vorgelegte maximal mögliche Gesamtvergütung 2022 sinkt im Vergleich zum Vorjahr (CHF 5.2 Mio.) auf CHF 4.8 Mio. Grund dafür ist vor allem der Wechsel auf der Position des Chief Executive Officer. Wie in den Vorjahren enthält die Gesamtvergütung eine Reserve für Unvorhergesehenes und Währungsschwankungen und reflektiert die Annahme eines wesentlichen Übertreffens der gesetzten Ziele aus. Die effektiv ausbezahlte Gesamtvergütung ist in der Regel tiefer als das an der Generalversammlung genehmigte Maximum, da die Höhe der variablen Vergütung 2022 und deren Auszahlung sich nach den effektiv erreichten Zielen 2022 richtet. Die fixe Vergütung 2022 wurde bei einem Konzernleitungsmitglied angepasst.

Übrige Vergütungen (geprüft) und weitere Informationen

Die Spesen- und Pensionskassenregelungen ergeben sich aus den jeweils anwendbaren lokalen Anstellungsbedingungen und den entsprechenden gesetzlichen und marktüblichen Gegebenheiten der betroffenen Länder, insbesondere Deutschlands, der USA, Chinas sowie der Schweiz und entsprechen den Ausführungen von Art 22bis (Gesamtvergütung des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung) der Statuten. Ausserhalb der in der Tabelle dargestellten Gesamtvergütung der Konzernleitung werden nur effektive Reisespesen nach Vorlage der Belege und gemäss Spesenreglement an die Mitglieder der Konzernleitung entschädigt. Allfällige Pauschalspesen sind Teil der Vergütung und somit in der Tabelle der Gesamtvergütung enthalten.

In der Schweiz leistet das Konzernleitungsmitglied einen Drittel des Sparanteils der Pensionskasse, den Rest übernimmt der Arbeitgeber.

Den Konzernleitungsmitgliedern stehen ein Geschäftsauto und ein Mobiltelefon für geschäftliche und private Zwecke zur Verfügung oder es wird eine entsprechende monatliche Pauschale entrichtet. Die maximal zulässigen Wertlimiten für das Geschäftsauto sind intern geregelt. Das Geschäftsauto ist in der Gesamtvergütung unter «Übrige Leistungen» enthalten.

Es werden an die Mitglieder der Konzernleitung keine weiteren Sach- und Geldleistungen oder sonstigen Vergütungen wie z. B. Provisionen für die Übernahme oder Übertragung von Unternehmen oder Teilen davon entrichtet.

Abgangsentschädigungen an die Mitglieder der Konzernleitung sind unzulässig, wobei Vergütungen, die bis zur Beendigung der Vertragsverhältnisse geschuldet sind, nicht als Abgangsentschädigung gelten.

Die Kündigungsfristen für die Mitglieder der Konzernleitung betragen zwischen 6 und 9 Monate und entsprechen somit den Statuten Art. 23bis (Vergütungsausschuss).

Darlehen und Kredite (geprüft)

Die Bedingungen für allfällige Darlehen oder Kredite an die Mitglieder der Konzernleitung sind in den Statuten unter Art. 22bis (Gesamtvergütung des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung) geregelt.

Die Interroll Holding AG und ihre Tochtergesellschaften haben in beiden Berichtsjahren 2021 und 2020 keine Darlehen, Vorschüsse oder Kredite an die Mitglieder der Konzernleitung gewährt.

BERICHT DER REVISIONSSTELLE AN DIE GENERALVERSAMMLUNG DER INTERROLL HOLDING AG SANT'ANTONINO

Wir haben den Vergütungsbericht der Interroll Holding AG für das am 31. Dezember 2021 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14 bis 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den mit «geprüft» gekennzeichneten Abschnitten und Tabellen auf den Seiten 34, 35, 38 und 39 des Vergütungsberichts.

Verantwortung des Verwaltungsrates

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

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum 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 Interroll Holding AG für das am 31. Dezember 2021 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

Gerhard Siegrist
Revisionsexperte
Leitender Revisor

Regina Spälti
Revisionsexpertin

Zürich, 17. März 2022