



# Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht beschreibt die Vergütungsprinzipien, die Kompetenzen und Verantwortlichkeiten für die Festsetzung der Vergütung des Verwaltungsrats und der Mitglieder der Geschäftsleitung der Siegfried Gruppe. Darüber hinaus enthält der Bericht detaillierte Informationen zu den Vergütungsplänen und den geleisteten Zahlungen für das Geschäftsjahr 2018.

Der Vergütungsbericht wurde in Übereinstimmung mit den Statuten der Siegfried Holding und der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange verfasst und enthält sämtliche erforderlichen Angaben gemäss Art. 663b<sup>bis</sup> und Art. 663c Absatz 3 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) und der Art. 13 bis 17 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegÜV).

Der Vergütungsbericht gliedert sich wie folgt:

- Einleitung des Vorsitzenden des Vergütungsausschusses
- Kompetenzen und Aufgaben des Vergütungsausschusses
- Festsetzungs- und Genehmigungsverfahren der Vergütung
- Grundsätze der Vergütungspolitik und Vergütungselemente
- Vergütung des Verwaltungsrats
- Vergütung der Geschäftsleitung
- Beteiligungen des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung per Ende des Berichtsjahrs
- Vertragliche Vereinbarungen, Darlehen, Kredite und zusätzliche Zuwendungen

Die Angaben nach Art. 14 bis 17 VegÜV finden sich im vorliegenden Bericht an folgenden Stellen:

VegÜV Artikel	Text/Abbildung/Tabelle	Seite
Art. 14: Vergütungen an den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung	An den VR im Berichtsjahr 2018 ausgerichtete Vergütungen (geprüft)	38
	An den VR für die Amtsperiode 2018/2019 ausgerichtete Vergütungen (Projektion)	38
	An den VR im Berichtsjahr 2017 ausgerichtete Vergütungen (geprüft)	38
	An den CEO und die Geschäftsleitung im Berichtsjahr 2018 ausgerichtete Vergütungen (geprüft)	39
	An den CEO und die Geschäftsleitung im Berichtsjahr 2018 zugeteilte PSUs	39
	An den CEO und die Geschäftsleitung im Berichtsjahr 2017 ausgerichtete Vergütungen (geprüft)	39
Art. 15: Darlehen und Kredite an den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung	Die Siegfried Holding AG und ihre Konzerngesellschaften haben per 31. Dezember 2018 keine Sicherheiten, Darlehen, Vorschüsse oder Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung der Siegfried Holding AG ausstehend. (geprüft)	40
Art. 16: Vergütungen, Darlehen und Kredite an nahestehende Personen	Des Weiteren wurden im Jahr 2018 auch keine Sicherheiten, Darlehen, Vorschüsse oder Kredite an diesen nahestehende Personen bzw. an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung zu nicht marktüblichen Bedingungen gewährt, noch sind solche per 31. Dezember 2018 ausstehend. (geprüft)	40
Art. 17: Prüfung des Vergütungsberichts durch die Revisionsstelle	Bericht der Revisionsstelle zum Vergütungsbericht	40

## Einleitung des Vorsitzenden des Remuneration Committee

Die Vergütung des Verwaltungsrats, der Geschäftsleitung sowie der übrigen Mitarbeitenden der Siegfried Gruppe stellt für alle Anspruchsgruppen (Stakeholder) ein wichtiges Thema dar. Daher hat der Vergütungsausschuss auch im Jahr 2018 fokussiert an Vergütungsthemen gearbeitet, um einerseits die Marktattraktivität als Arbeitgeber, aber auch um die Angemessenheit der Vergütungen und Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie internen Richtlinien vollumfänglich und transparent sicherzustellen.

Folgende vergütungsrelevanten Themen wurden im Jahr 2018 bearbeitet:

- Jährliche Überprüfung der Gesamtvergütung der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats
- Anpassung der Vergütung der Geschäftsleitung im Bereich Long Term Incentive (LTI)

Im vorliegenden Vergütungsbericht legen wir Ihnen die Vergütungsgrundsätze, das Vergütungsmodell, die Funktionsweise der einzelnen Vergütungselemente sowie Pläne detailliert dar und zeigen, wie diese an die Wertentwicklung und Zielerreichung der Unternehmung gekoppelt sind. Darüber hinaus werden die im Berichtsjahr massgeblichen Ziele, deren Erreichung und der daraus resultierenden ausbezahlten Beträge an den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung transparent und gemäss den gesetzlichen Vorgaben dargestellt und kommentiert.

Wie dem allgemeinen Teil des Geschäftsberichts entnommen werden kann, war das Jahr 2018 aus operativer Sicht wiederum herausfordernd. Wie auch in den vergangenen Jahren hat sich der Verwaltungsrat gemeinsam mit dem CEO und der Geschäftsleitung für die Unternehmung anspruchsvolle Ziele gesteckt, welche die langfristig angestrebte Wertentwicklung der Unternehmung abbilden. Auf Gruppenebene wurden die angestrebten Ziele im Bereich EBITDA und ROCE nicht erreicht, was sich auch in der Zielerreichung niederschlägt. Die bewusst und konsequent umgesetzte Verknüpfung zwischen der Vergütung und erbrachter operativer Leistung zeigt einen klaren Effekt, indem nur dann eine Ausschüttung bei der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung erfolgt, wenn die operativen Ziele erreicht werden.

Auch im kommenden Jahr wird der Vergütungsausschuss neben den regulären Ver-

gütungsthemen wiederum einen Fokus auf die von der Geschäftsleitung eingeleiteten Massnahmen und Initiativen im Bereich Unternehmenskultur, Führung, Talent Management und Mitarbeiterentwicklung legen, da der Verwaltungsrat fest davon überzeugt ist, dass diese Themen entscheidende Faktoren für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg darstellen.

# 1. Kompetenzen und Aufgaben des Vergütungsausschusses

Entsprechend den Statuten setzt sich der Vergütungsausschuss aus mindestens zwei Mitgliedern des Verwaltungsrats zusammen, die jeweils einzeln für eine einjährige Amtsperiode von der Generalversammlung gewählt werden. Für die Amtsperiode 2018/2019 wurden Reto Garzetti (Vorsitz), Dr. Martin Schmid und Ulla Schmidt in den Vergütungsausschuss gewählt. Der Vergütungsausschuss konstituiert sich selbst. Er kann aus seiner Mitte einen Vorsitzenden bezeichnen.

Der Vergütungsausschuss unterstützt den Verwaltungsrat bei

- der Festsetzung und Überprüfung der Vergütungspolitik und Vergütungsgrundsätze;
- der Festsetzung und Überprüfung der Ziele und der Zielhöhe der kurz- und langfristigen erfolgsabhängigen Vergütungselemente und ihrer Erreichung;
- der Vorbereitung der Anträge zuhanden der Generalversammlung betreffend der Vergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung.

Je nach Traktandenliste nehmen an den Sitzungen auch der Verwaltungsratspräsident, der CEO und der Global Head HR teil. Traktanden, welche den VRP, CEO und /oder Global Head HR unmittelbar betreffen, werden unter Ausschluss der betroffenen Person behandelt. Im Anschluss an jede Sitzung des Vergütungsausschusses erhält der Verwaltungsrat ein Sitzungsprotokoll und eine Zusammenfassung der diskutierten Themen, der getroffenen Entscheidungen und der ausgesprochenen Empfehlungen. Der Vergütungsausschuss trifft sich mindestens zweimal pro Jahr. Im Berichtsjahr fanden drei ordentliche Sitzungen und weitere Besprechungen statt.

## Im 2018 pro Vergütungsausschusssitzung bearbeitete Themen

Themen	Winter	Sommer	Herbst
<b>Generelle Themen</b>			
Personelle Veränderungen im Senior Management	•	•	•
Update HR Projekte	•	•	•
Update Pensionskassen	•	•	•
Talent Review			•
<b>Governance</b>			
Vorbereitung Vergütungsbericht (inkl. Analyse zum Thema Offenlegung der Vergütung)		•	•
Genehmigung Vergütungsbericht	•		
Vorbereitung Say-on-Pay Abstimmung für kommende GV	•		
<b>Vergütung Verwaltungsrat</b>			
Festlegung der Vergütung für kommende Amtsperiode (inkl. zu genehmigende Summe zuhanden der GV)	•		
<b>Vergütung Geschäftsleitung</b>			
Absegnung der Zielerreichung Vorjahr und der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung (STI) (inkl. zu genehmigende Summe zuhanden der GV)	•		
Festlegung Zuteilungsdatum für die langfristige erfolgsabhängige Vergütung (LTI)	•		
Festlegung Höhe der Vergütung aus LTIP im laufenden Geschäftsjahr (inkl. zu genehmigende Summe zuhanden der GV)	•		
Festlegung Zielvergütung für das nächstfolgende Geschäftsjahr (inkl. zu genehmigende Summe zuhanden der GV)	•		
Festlegung der Zielwerte im Rahmen des STI für das folgende Geschäftsjahr			•
Festlegung der Zielwerte im Rahmen des LTIP für die folgende Leistungsperiode			•

# 2. Festsetzungs- und Genehmigungsverfahren für Vergütungen

## Regelmässiges Benchmarking und externe Berater

Zur Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt werden die internen Vergütungsdaten an allen Standorten regelmässig gemäss üblicher Praxis mit der Vergütung in anderen multinationalen Chemie- und Pharmafirmen verglichen. Es wird angestrebt, dass Mitarbeitende, die bezüglich Qualifikation, Leistung und Verhalten die Anforderungen der Position erfüllen, eine Gesamtvergütung erhalten, die dem Referenzwert (Median) für Vergütungen vergleichbarer Positionen in ähnlichen Unternehmen entspricht. Siegfried arbeitet zu diesem Zweck mit unabhängigen externen Vergütungsspezialisten zusammen.

Die Vergütung der Geschäftsleitungsmitglieder und des Verwaltungsrats wird regelmässig – in aller Regel alle zwei bis drei Jahre – überprüft und mit Daten von Executive-Studien, spezifisch eingeholten Benchmarkdaten sowie auf Basis der Offenlegungen von Unternehmen ähnlicher Grösse und Struktur, vergleichbarem Ge-

schäftsmix, Businessmodell und geografischer Struktur, verglichen. Berücksichtigt wird auch das Ausmass, in dem die ausgewählten Firmen mit Siegfried im Wettbewerb um hochqualifizierte Arbeitskräfte stehen. Die Vergütung der Geschäftsleitungsmitglieder wurde letztmals im Jahr 2017 anhand einer Executive-Studie in Zusammenarbeit mit dem externen Partner Mercer überprüft. Eine erneute Überprüfung steht im Laufe des Jahres 2019 an.

## Festsetzung und Genehmigung der Vergütung

Die Festsetzung und die Genehmigung der Vergütungen sind wie folgt geregelt:

Festsetzungs- und Genehmigungsverfahren für Vergütungen	CEO	Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat	Generalversammlung
Grundsätze der Vergütung des Verwaltungsrats		Schlägt vor	Stellt Antrag	Beschliesst
Vergütungsmodell des CEO (einschl. kurz- und langfristiger erfolgsabhängiger Vergütung in bar oder in Form von Beteiligungen) und Arbeitsvertragsbedingungen		Schlägt vor	Stellt Antrag	Beschliesst
Vergütungsmodell der Geschäftsleitung (einschl. Art und Umfang der kurz- und langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung in bar oder in Form von Beteiligungen)	Schlägt vor	Spricht Empfehlung aus	Stellt Antrag	Beschliesst
Maximaler Gesamtbetrag für die Vergütung des Verwaltungsrats für die Amtsdauer bis zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung		Schlägt vor	Beschliesst	Genehmigt
Maximaler Gesamtbetrag für die fixe Vergütung der Geschäftsleitung inkl. CEO für das nächstfolgende Geschäftsjahr	Schlägt vor	Spricht Empfehlung aus	Beschliesst	Genehmigt
Gesamtbetrag für die kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung der Geschäftsleitung inkl. CEO für das vorangegangene abgeschlossene Geschäftsjahr	Schlägt vor	Spricht Empfehlung aus	Beschliesst	Genehmigt
Gesamtbetrag für die langfristige erfolgsabhängige Vergütung der Geschäftsleitung inkl. CEO für das laufende Geschäftsjahr	Schlägt vor	Spricht Empfehlung aus	Beschliesst	Genehmigt
Grundsätze der Aktien- und Erfolgsbeteiligungspläne		Schlägt vor	Beschliesst	
Personal- und Vergütungspolitik		Schlägt vor	Beschliesst	

An der Generalversammlung vom 20. April 2018 wurden folgende Vergütungselemente genehmigt:

- Maximaler Gesamtbetrag für die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für die Amtsperiode 2018/2019 (CHF 1 500 000)
- Maximaler Gesamtbetrag für die fixe Gesamtvergütung der Geschäftsleitung für 2019 (CHF 3 300 000)
- Kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung der Geschäftsleitung für 2017 (CHF 1 463 526)
- Langfristige erfolgsabhängige Vergütung der Geschäftsleitung für 2018 (CHF 3 410 000)

In der gleichen Weise werden der Generalversammlung vom 17. April 2019 die Anträge in obengenannter Struktur unterbreitet.

### 3. Grundsätze der Vergütungspolitik und Vergütungselemente

#### Grundsätze der Vergütungspolitik

Das Gewinnen, Entwickeln und Halten von qualifizierten und talentierten Führungskräften und Fachkräften ist ein entscheidender Faktor für den Unternehmenserfolg von Siegfried. Die Vergütungsstruktur und die Vergütungselemente sind auf dieses Ziel hin ausgerichtet und orientieren sich an nachfolgenden Grundsätzen:

- Wirkungsvolle Verknüpfung der individuellen Leistung und nachhaltig geschaffenen Unternehmenswert für die Aktionäre von Siegfried
- Honorierung der individuellen Leistung und Kompetenz sowie gewünschten Verhaltensweisen gemäss den Siegfried Werten und Führungsgrundsätzen
- Schaffen einer nachhaltigen Performance-Kultur durch eine leistungsorientierte Vergütung in Abhängigkeit vom Unternehmenserfolg

- Effektive Anreize durch Ausgewogenheit zwischen lang- und kurzfristigen Vergütungselementen
- Fairness und Transparenz bei Vergütungsentscheidungen und deren Kommunikation
- Konkurrenzfähigkeit am Markt
- Einhaltung aller gesetzlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen und behördlichen Auflagen in Zusammenhang mit der Entrichtung von Vergütungen. Dazu gehören insbesondere das Einhalten von Mindestlöhnen und von Grundsätzen zur Lohngleichheit von Mann und Frau sowie die Anforderungen zur Offenlegung und Genehmigung von Vergütungen der obersten Organe
- Die aus der erfolgsabhängigen aktienbasierten Vergütung entstehende Verwässerung soll im langfristigen Mittel 1.0% pro Jahr nicht übersteigen.

#### Vergütungselemente

Das Vergütungsmodell der Siegfried baut auf einer Gesamtvergütung mit fixen und erfolgsabhängigen Komponenten auf.

Der individuelle Gesamtentschädigungsmix der Mitarbeitenden ist abhängig von der Funktionsstufe, Position, den Verantwortlichkeiten, der Erfahrung und dem Standort. Er setzte sich im Berichtsjahr aus folgenden Komponenten zusammen:

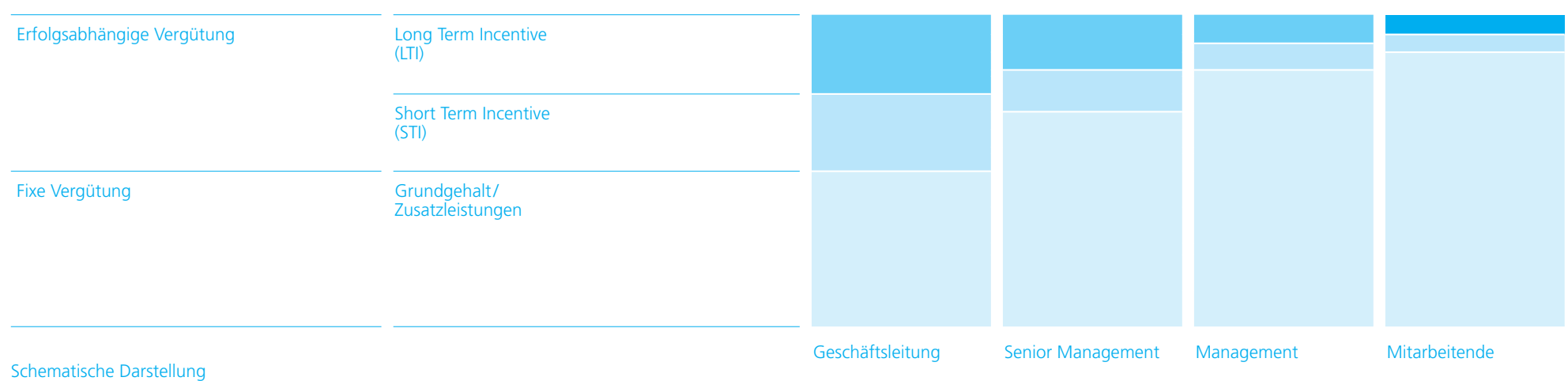
1. Fixe Vergütung – Jahresgrundgehalt
2. Erfolgsabhängige Vergütung
  - (i) kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung (Short Term Incentive Plan; STIP)
  - (ii) langfristige erfolgsabhängige Vergütung (Long Term Incentive Plan; LTIP)
3. Weitere Vergütungselemente
  - (i) Marktübliche Zusatzleistungen
  - (ii) Mitarbeiterbeteiligungsplan (ESPP)

#### Fixe Vergütung – Jahresgrundgehalt

Jeder Mitarbeitende erhält ein Jahresgrundgehalt, das den Anforderungen an die Stelle, der Erfahrung und den Fähigkeiten des Mitarbeitenden, der erbrachten Leistung und dem lokalen Marktumfeld Rechnung trägt. Für Mitarbeitende, welche die erwartete Leistung und Qualifikation vollumfänglich erfüllen, wird eine Positionierung im Gehaltsband dem Marktmedian vergleichbarer Positionen in der chemischen/pharmazeutischen Industrie angestrebt. Die jährlichen Gehaltsanpassungen werden individuell und unter Berücksichtigung interner und externer Vergleiche hinsichtlich der Wettbewerbsfähigkeit der Gehälter, der individuellen Leistung sowie der gesamtwirtschaftlichen Situation des Unternehmens festgelegt. Automatische Gehaltsanpassungen finden lediglich in Fällen statt, wo dies von Gesetzes wegen vorgeschrieben oder in Branchentarifverträgen vorgegeben wird. Eine unterjährige Anpassung des Grundgehalts ist nur bei Übernahme einer neuen oder erweiterten Funktion vorgesehen.

	Komponente	Instrument	Zweck	Einflussfaktoren	Zielgruppe
fixe Vergütung	Jahresgrundgehalt	monatliche Vergütung in bar	Mitarbeitergewinnung und -anbindung	Anforderungen der Stelle, Erfahrungen und Fähigkeiten des Mitarbeitenden, erbrachte Leistung, lokales Marktumfeld	alle Mitarbeitenden
erfolgsabhängige Vergütung	kurzfristig ausgerichtete erfolgsabhängige Vergütung (STIP)	jährliche Vergütung in bar	Honorierung der erbrachten Leistung und Beiträge zur Wertentwicklung der Unternehmung	Erreichung von Unternehmens-, funktionalen und individuellen Zielen in einem Geschäftsjahr	alle Mitarbeitenden (exkl. Verwaltungsrat)
	langfristig ausgerichtete erfolgsabhängige Vergütung (LTIP)	jährliche Zuteilung von Anwartschaften auf Aktien (PSUs)	nachhaltige Unternehmenswertsteigerung und Interessenausgleich zwischen Management und Aktionären	Erreichung von Unternehmenszielen am Ende der dreijährigen Leistungsperiode	Mitarbeitende des Managements (exkl. Verwaltungsrat)
weitere Vergütungselemente	Zusatzleistungen	Vorsorge- und Nebenleistungen	Absicherung der Mitarbeitenden und ihrer Angehörigen im Alter sowie bei Krankheit	lokale Marktgegebenheiten, Gesetze und andere Bestimmungen	alle Mitarbeitenden
	Employee Share Purchase Plan (ESPP)	Mitarbeiterbeteiligungsplan, welcher den Kauf von Siegfried Aktien zu einem Vorzugspreis ermöglicht	Stärkung des Interesses an und Identifikation der Mitarbeitenden mit der Unternehmung; Partizipation der Mitarbeitenden am Unternehmenserfolg durch allfällige Aktienkurssteigerungen	Höhe Eigeninvestition, Entwicklung des Aktienkurses	Mitarbeitende unterhalb Management (exkl. LTIP Teilnehmende)

Der Anteil der erfolgsabhängigen Vergütung hängt von der Funktionsstufe ab und wird mit steigender organisatorischer Verantwortung grösser.



Schematische Darstellung

#### Kurzfristige, erfolgsabhängige Vergütung (Short Term Incentive Plan, STIP)

Der Short Term Incentive Plan (STIP) dient der individuellen Incentivierung von Mitarbeitenden sämtlicher Funktionsstufen. Der Short Term Incentive (STI) wird im Folgejahr in bar (bewertet zum Nominalwert) ausbezahlt und honoriert die erbrachte individuelle Leistung und Beiträge zur Wertentwicklung des Unternehmens rückblickend am Ende jedes Geschäftsjahrs.

Die Höhe der unter dem STIP ausgerichteten erfolgsabhängigen Vergütung ist an die Erreichung von Unternehmens-, funktionalen sowie individuellen Zielen geknüpft.

Für jeden Planteilnehmenden wird ein individueller Zielbonus bei 100%iger Zielerreichung festgelegt (sogenannter Ziel-STI). Die Höhe des Ziel-STI hängt von der Funktionsstufe ab. Die auf den jeweiligen Mitarbeitenden anwendbaren Zielkategorien und deren Gewichtung werden, abhängig von der Funktionsstufe des Mitarbeitenden, in einer über alle Bereiche abgestimmten Zielmatrix festgelegt.

Die Ziele unter dem STIP werden jeweils auf Jahresbasis für ein Geschäftsjahr (= Leistungsperiode) festgelegt. Die Zuständigkeit zur Festlegung der Ziele ist abhängig von der Funktionsstufe des Mitarbeitenden und ist wie folgt festgelegt:

Stufe	Unternehmensziele Festsetzung Ziele und Genehmigung Zielerreichung	Funktionale Ziele Festsetzung Ziele und Genehmigung Zielerreichung	Individuelle Ziele Festsetzung Ziele und Genehmigung Zielerreichung
CEO	Verwaltungsrat	n. a.	Verwaltungsratspräsident
Geschäftsleitung		CEO	CEO
Senior Management	Geschäftsleitung	Geschäftsleitung	Linienvorgesetzte
Management			
Mitarbeitende			

Als Unternehmensziele werden die finanziellen Kennzahlen EBITDA und ROCE (Rendite auf dem eingesetzten Kapital) verwendet, welche in der chemischen Industrie übliche operative und strategische Kernsteuergrößen sind. Die Zielwerte werden jährlich vom Verwaltungsrat, angelehnt an die Planwerte der Mittelfristplanung (5 Jahre) sowie das Budget für das Berichtsjahr definiert und genehmigt. Die auf Jahresbasis festgelegten Ziele des EBITDA und ROCE sind auf die Erreichung der langfristigen EBITDA und ROCE Ziele, die dem LTIP zugrunde liegen, ausgerichtet.

Die funktionalen Ziele (quantitativ oder qualitativ) leiten sich aus der Strategie, den operativen Schwerpunkten und aus den Unternehmenszielen der Siegfried Gruppe ab und beziehen sich auf die Gesamtleistung einer bestimmten Funktion. Sie werden in einem Top-Down-Prozess von der Geschäftsleitung festgelegt und stufenweise auf die einzelnen Abteilungen, Standorte und Teams heruntergebrochen. Funktionale Ziele sind zu einem grossen Teil vordefinierte Kennzahlen, welche für die Steuerung des operativen Geschäfts und zur Erreichung der Unternehmensziele relevant sind. Typische Kennzahlen sind Net Working Ca-

pital (definiert in % des Umsatzes), Sicherheitskennzahlen pro Standort (Anzahl meldepflichtiger Ereignisse gem. internationalen OSHA Standards), Profitabilitätskennzahlen pro Standort (Manufacturing Efficiency) und das aktive Managen von Zahlungsausständen (Overdues).

Individuelle Ziele beziehen sich auf die Leistung des individuellen Mitarbeitenden, typischerweise in Form von Projektzielen, Führungszielen oder Verhaltenszielen, und werden zwischen dem Vorgesetzten und dem Mitarbeitenden bilateral vereinbart.

Am Ende der einjährigen Leistungsperiode wird die Zielerreichung der Unternehmensziele sowie der funktionalen und individuellen Ziele ermittelt. Die Zielerreichungsskala für die Unternehmensziele erstreckt sich von 0% bis maximal 200%, für funktionale und individuelle Ziele von 0% bis maximal 150%. Die gewichtete Summe der Zielerreichungen ergibt den individuellen Gesamtzielerreichungsgrad. Für die Berechnung des individuellen STI wird der Ziel-STI-Betrag mit dem Gesamtzielerreichungsgrad multipliziert.

Beispiel für die Berechnung der Zielerreichung eines Mitglieds des mittleren Managements mit einem Ziel-STI von 10% des fixen Jahresgrundgehalts:

Zielkategorie	Gewichtung der Zielkategorie	Zielerreichung	Gewichtete Zielerreichung
Unternehmensziele	30%	90%	27%
Funktionale Ziele	40%	125%	50%
Individuelle Ziele	30%	110%	33%
<b>Gesamtzielerreichung</b>			<b>110%</b>

Effektiver STI: Ziel-STI (10%) × Gesamtzielerreichung (110%) = 11% des Jahresgrundgehalts.

Für das Jahr 2018 wurden die Unternehmensziele – welche für alle Standorte gelten – zu 70.65% erreicht (EBITDA 80.7%; ROCE 60.6%).

## Langfristige, erfolgsabhängige Vergütung (Long Term Incentive Plan, LTIP)

Der Long Term Incentive Plan (LTIP) ist eine langfristige erfolgsabhängige Vergütungskomponente, welche eine nachhaltige Unternehmenswertsteigerung, eine Interessensangleichung zwischen Planteilnehmenden und Aktionären sowie eine Bindung des Managements an die Unternehmung bezweckt. Der Plan gilt für die Mitglieder der Geschäftsleitung und des Managements sowie für zusätzlich vom Verwaltungsrat und von der Geschäftsleitung jährlich festgelegte Mitarbeitende, deren Beitrag einen massgeblichen Einfluss auf die langfristige Entwicklung der Siegfried Gruppe hat. Der LTIP koppelt somit einen Teil der jährlichen erfolgsabhängigen Vergütung der Geschäftsleitung und des Managements an die langfristige Entwicklung der Unternehmung.

Als Teil ihrer Gesamtvergütung wird den Planteilnehmenden jährlich eine auf individueller Basis vom Verwaltungsrat festgelegte Anzahl Performance Share Units (PSUs) zugeteilt. Jede PSU stellt eine nicht zwingende Anwartschaft auf bis zu maximal zwei Siegfried Aktien in Abhängigkeit der Unternehmensentwicklung und Erreichung vordefinierter Ziele einer Performanceperiode (jeweils drei Geschäftsjahre) dar. Eine allfällige Übertragung von Aktien erfolgt jeweils nach Ablauf einer dreijährigen Erdienungsperiode (dreijähriger Zeitraum beginnend mit der Zuteilung der PSUs und endend am selben Kalendertag des dritten darauf folgenden Kalenderjahrs).

Als Messgrößen für die langfristige Unternehmenswertsteigerung wurden dem LTIP mit der jährlichen Wachstumsrate (CAGR) des Total Shareholder Return (TSR) eine Kapitalmarktkennzahl sowie die operativen Kennzahlen EBITDA und ROCE zugrunde gelegt.

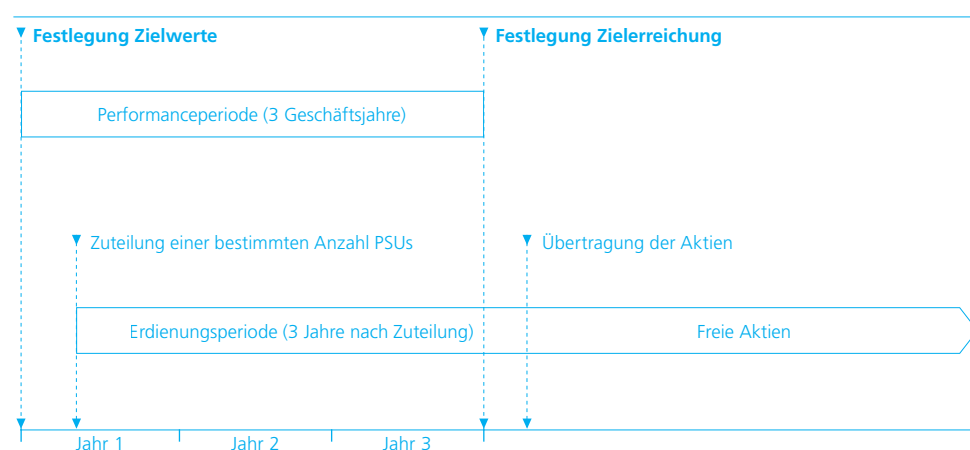
Als langfristigen Zielwert (100%) für den TSR hat der Verwaltungsrat eine jährliche Steigerung des Aktienwertes von 8% definiert. Die Zielwerte für das EBITDA und den ROCE legt der Verwaltungsrat für jede neue Zuteilung – und angelehnt an die fünfjährige Mittelfristplanung der Siegfried Gruppe – jährlich fest.

Die Anzahl Aktien, die dem Planteilnehmenden pro PSU nach Ablauf einer dreijährigen Erdienungsperiode übertragen wird, hängt vom Zielerreichungsgrad (Performancefaktor) des TSR CAGR und der operativen Ziele ab.

Der Performancefaktor kann einen Wert zwischen 0 und 2 erreichen. Bei Erreichung der Ziele (100% Zielerreichung) beträgt der Performancefaktor 1 und es wird den Planteilnehmenden pro PSU eine (1) Aktie zugeteilt. Im Fall einer Zielübertreffung können den Planteilnehmenden maximal zwei (2) Aktien pro PSU zugeteilt werden. Der Wert der am Ende der Erdienungsperiode zugeordneten Aktien bestimmt sich nach dem Börsenkurs zum Zeitpunkt der Zuteilung. Bei Verfehlen der Minimalziele verfallen die PSUs entschädigungslos.

Die Übertragung von Aktien nach Ablauf der dreijährigen Erdienungsperiode setzt überdies voraus, dass der entsprechende Planteilnehmende in einem ungekündigten Beschäftigungsverhältnis mit dem Unternehmen steht. Massgebend ist in diesem Zusammenhang der Zeitpunkt der Kündigung und nicht das Vertragsende.

Um die Interessen der Geschäftsleitung und des Managements einerseits und der Aktionäre andererseits im Sinne der nachhaltigen Wertsteigerung für alle Beteiligten in Einklang zu bringen, unterliegt die Teilnahme am LTIP gewissen Kapitalbeteiligungsanforderungen. Die Teilnehmenden haben während der Dauer der Planteilnahme eine bestimmte Anzahl Siegfried Aktien in ihrem Besitz zu halten. Die Anzahl zu haltender Aktien entspricht der zweifachen Stückzahl der letztmalig unter dem LTIP zugeteilten PSUs. Neueintretende Mitarbeitende, die neu am Plan teilnehmen, sind verpflichtet, diese Kapitalbeteiligungsanforderungen innert einer definierten Frist von maximal drei Jahren durch Investition in Siegfried Aktien aus eigenen Mitteln zu erfüllen.



KPIs	Kennzahl und Definition	Festlegung Zielwerte	Zielwert	Gewichtung
Kapitalmarkt Kennzahl	CAGR des Total Shareholder Return (TSR) über die dreijährige Performanceperiode		TSR CAGR von 8% (Untergrenze: 4%, Obergrenze: 12%)	70%
Operative Kennzahlen	Kumulierter EBITDA über die jeweils dreijährige Performanceperiode ROCE des letzten Jahrs der dreijährigen Performanceperiode	Die Zielwerte werden vom VR jährlich für jede neue Zuteilung überprüft und festgelegt	Der Wert wird in Anlehnung an die Mittelfristplanung jährlich neu definiert	15%
			Der Wert wird in Anlehnung an die Mittelfristplanung jährlich neu definiert	15%

Im März 2018 wurden die Aktien für die Performance Periode 2015–2017 übertragen. Die Zielerreichung und damit der Performancefaktor für die Performance Periode 2015–2017 betrug 168.9%. Das Ziel TSR CAGR wurde zu 200%, das EBITDA Ziel zu 192.8% und das ROCE Ziel zu 0% erreicht. Es wurden pro PSU also 1.689 Aktien zugeteilt. Per 16.03.2018 wurden aus ursprünglich 25 409 zugeteilten PSUs insgesamt 31 988 Aktien an die Geschäftsleitung sowie das obere und mittlere Management der Siegfried übertragen. Im Laufe der Erdienungsperiode sind 5781 PSUs durch Austritte von Planteilnehmenden entschädigungslos verfallen, 331 PSUs wurden gemäss Reglement bei Altersrücktritt oder wirtschaftlicher Kündigung vorzeitig – zum Zeitpunkt des Austritts – als Aktien übertragen.

	Anzahl zugeteilter PSUs 2015 <sup>1</sup>	Anzahl übertragener Aktien 2018 <sup>2,4</sup>
CEO	3 600	6 080
Geschäftsleitung	8 250	9 962
Senior Management	6 500	8 057
Management	5 952	6 417
Discretionary Group <sup>2</sup>	1 107	1 472
<b>Total</b>	<b>25 409</b>	<b>31 988</b>

<sup>1</sup> Beinhaltet auch jene PSUs, welche aufgrund von Austritten während der Erdienungsperiode verfallen oder aufgrund von Pensionierungen/wirtschaftlichen Kündigungen bereits zum jeweiligen Austrittszeitpunkt gemäss Reglement in Aktien umgewandelt wurden.

<sup>2</sup> Auf Jahresbasis vom Verwaltungsrat und der Geschäftsleitung nominierte Teilnehmer unterhalb des Managements

<sup>3</sup> Anzahl übertragener Aktien auf Basis der zum Zeitpunkt der Übertragung ausstehenden PSUs

<sup>4</sup> Exklusive 547 Aktien für die Teilnehmer des Standorts Nantong, denen anstelle von Aktien aufgrund regulatorischer Einschränkungen ein äquivalenter Barbetrag ausbezahlt wurde

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht der zugeteilten und ausstehenden Ansprüche (PSUs) aus dem LTIP.

## Übersicht ausstehende PSUs

	Zuteilung 2016 (Erdienungsperiode 2016–2019)	Zuteilung 2017 (Erdienungsperiode 2017–2020)	Zuteilung 2018 (Erdienungsperiode 2018–2021)
<b>Anzahl zugeteilter PSUs</b>	<b>29 757</b>	<b>35 180</b>	<b>31 246</b>
CEO	3 600	3 600	2 800
Geschäftsleitung	8 400	9 177	7 225
Management	17 757	22 403	21 221
<b>per 31.12.2018 ausstehende PSUs</b>	<b>21 695</b>	<b>29 236</b>	<b>29 244</b>
CEO	3 600	3 600	2 800
Geschäftsleitung	6 050	8 277	7 225
Management	12 045	17 359	19 219
<b>per 31.12.2018 verfallene PSUs<sup>1</sup></b>	<b>7 188</b>	<b>5 458</b>	<b>1 867</b>
CEO	0	0	0
Geschäftsleitung	2 350	900	0
Management	4 838	4 558	1 867
<b>per 31.12.2018 aus PSUs zugeteilte Aktien<sup>2</sup></b>	<b>874</b>	<b>486</b>	<b>135</b>
CEO	0	0	0
Geschäftsleitung	0	0	0
Management	874	486	135

<sup>1</sup> Verfall Anspruch aufgrund Beendigung des Anstellungsverhältnisses infolge Kündigung des Mitarbeitenden oder Siegfried.

<sup>2</sup> Pro rata Aktienübertrag auf Basis 100% Zielerreichung aufgrund Beendigung des Anstellungsverhältnisses infolge Pensionierung/wirtschaftliche Kündigung.

## Zusatzleistungen

Zu den Zusatzleistungen gehören in erster Linie die Altersvorsorge sowie die Versicherungen gegen Erwerbsausfall im Falle von Invalidität, Krankheit, Unfall und Tod. Ausgestaltung und Höhe dieser Zusatzleistungen richten sich nach standortspezifischen Marktgegebenheiten und Gesetzen.

Die Siegfried Gruppe unterhält in der Schweiz und im Ausland eine Anzahl von Vorsorgeplänen, welche die betroffenen Mitarbeitenden gegen die Risiken Tod, Invalidität und Alter versichern.

In der Schweiz besteht zusätzlich für Einkommen ab einer festgelegten Grenze ein Zusatzvorsorgeplan im Beitragsprimat. Alle Mitglieder der Geschäftsleitung sowie ein Teil des Senior Managements sind in diesem Plan eingeschlossen.

Die oben genannten Vorsorgepläne werden vom Arbeitnehmenden und von der Arbeitgeberin gemeinsam finanziert. Das Vermögen der Vorsorgepläne mit ausgedehntem Vermögen ist in separaten Stiftungen oder an Versicherungen übertragen und kann nicht an den Arbeitgeber zurückfliessen.

In Deutschland bestehen überdies rückstellungsfinanzierte Direktzusagen, die in der Bilanz als Pensionsverpflichtungen ausgewiesen werden. Die Rückstellungen werden jährlich neu bewertet. Daneben bestehen Pläne für Dienstjubiläen oder andere von der Dienstzeit abhängige Leistungen.

## Employee Share Purchase Plan (ESPP)

Der Employee Share Purchase Plan (ESPP) ermöglicht Mitarbeitenden, welche nicht am LTIP teilnahmeberechtigt sind, Siegfried Aktien zu einem Vorzugspreis zu erwerben. Die Aktien können einmal jährlich im April mit einem Diskont von 30% gegenüber dem definierten Kaufpreis erworben werden und unterliegen nach Erwerb einer Sperrfrist von drei Jahren. Der definierte Kaufpreis entspricht dem durchschnittlichen Schlusskurs der Aktie an der SIX Swiss Exchange an den Börsenhandelstagen der letzten zwölf Monate vor Erwerb. Mitarbeitende können im Grundsatz höchstens 10% ihres Jahresgrundgehalts in den ESPP investieren. Der ESPP wurde an allen Standorten, an welchen dies aus gesetzlichen und steu-

erlichen Gesichtspunkten möglich ist, eingeführt.

Neben den regulären ESPP Teilnehmern können neueintretende Mitglieder des Managements beschränkt am ESPP teilnehmen, um die zur Erfüllung der Investitionsanforderung nötigen Anzahl Aktien für den LTIP über den ESPP zu erwerben. Darüber hinaus ist eine Teilnahme nicht möglich.

	Anzahl Teilnehmer	Anzahl gekaufter/ ausgegebener Aktien	Diskontierter Kaufpreis pro Aktie	Ende der Sperrfrist
2018	270	9 751	CHF 207.68	30.04.2021
2017	315	9 783	CHF 140.15	30.04.2020
2016	228	8 431	CHF 122.61	30.04.2019

## 4. Vergütung des Verwaltungsrats

Das Vergütungsmodell für die Mitglieder des Verwaltungsrats ist darauf angelegt, erfahrene und motivierte Persönlichkeiten für die Wahrnehmung eines Verwaltungsratsmandats zu gewinnen und zu halten. Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine fixe Vergütung in bar sowie eine aktienbasierte Komponente (fixe Anzahl Aktien). Durch die aktienbasierte Komponente werden die Interessen der Verwaltungsratsmitglieder und der Aktionäre der Gesellschaft in Einklang gebracht. Es wird ein Anreiz geschaffen, zum weiteren Erfolg des Unternehmens und zur nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts beizutragen. Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten keine erfolgsabhängige Vergütung.

Die Barkomponente setzt sich aus einem Basishonorar für das Verwaltungsratsmandat und Honoraren für die individuellen Funktionen als Vizepräsident des Verwaltungsrats oder als Vorsitzender eines Verwaltungsratsausschusses zusammen. Auf die Amtsperiode 2017/2018 hin wurde ein Honorar für den Einsitz in einen Verwaltungsratsausschuss eingeführt (Details s. weiter unten). Zudem erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrats pro Amtsperiode eine Spesenpauschale, welche sämtliche anfallenden Kleinspesen in Zusammenhang mit der Ausübung des Amtes abdeckt.

Die Zuteilung der Aktien erfolgt zu Beginn der Amtsperiode im Anschluss an die Genehmigung der Vergütung des Verwaltungsrats durch die ordentliche Generalversammlung. Nach Zuteilung unterliegen die Aktien einer Sperrfrist von drei Jahren. Bei vorzeitigem Austritt während der laufenden Amtsperiode verpflichtet sich das Mitglied des Verwaltungsrats, die Aktien zeitanteilig an Siegfried zurückzübertragen.

Die Vergütungsansätze für die Amtsperiode 2018/2019 sind in der folgenden Tabelle ausgewiesen:

Grundvergütung	Barvergütung	Spesenpauschale	Gesperrte Aktien (Anzahl)	Effektive Anzahl übertragener gesperrter Aktien für Amtsperiode 2018/2019 <sup>1</sup>
Verwaltungsratspräsident	140 000	20 000	900	738
Vizepräsident	70 000	10 000	450	369
Mitglied des Verwaltungsrats	50 000	10 000	450	369
Vergütung für Ausschüsse				
Vorsitzender Ausschuss	10 000			
Einsitz Ausschuss	5 000			

<sup>1</sup> Anzahl wurde aufgrund Einhaltung der von der GV genehmigten Summe für die VR Vergütung für die Amtsperiode 2018/2019 gekürzt.

Die nachstehenden Tabellen weisen die im Berichts- und im Vorjahr ausbezahlten respektive zugewiesenen Vergütungen aus.

Die Vergütung an den Verwaltungsrat wird nach Geschäftsjahr ausgewiesen. Der Ausweis der Aktienkomponente der Vergütung erfolgt nach Swiss GAAP FER Werten.

### An den VR im Berichtsjahr 2018 ausgerichtete Vergütungen (geprüft)

Verwaltungsrat	Barvergütung	Spesenpauschale	Total bar	Aktienbasierte Vergütung Berichtsjahr <sup>1</sup>	Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen <sup>2</sup>	Gesamtvergütung Berichtsjahr 2018
Andreas Casutt (Präsident)	140 000	20 000	160 000	251 021	19 536	430 557
Martin Schmid (Vizepräsident)	80 000	10 000	90 000	125 510	10 791	226 301
Colin Bond (Mitglied; Vorsitz Audit Committee)	60 000	10 000	70 000	125 510	9 639	205 149
Wolfram Carius <sup>3</sup> (Mitglied; Vorsitz Strategy Committee)	60 000	10 000	70 000	125 510		195 510
Reto Garzetti (Mitglied; Vorsitz Remuneration Committee)	70 000	10 000	80 000	125 510	10 221	215 731
Ulla Schmidt <sup>3</sup> (Mitglied)	60 000	10 000	70 000	125 510		195 510
<b>Total (per 31. Dezember 2018 amtierende Verwaltungsräte)</b>	<b>470 000</b>	<b>70 000</b>	<b>540 000</b>	<b>878 572</b>	<b>50 187</b>	<b>1 468 759</b>

Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung versteht sich brutto und basiert auf dem Accrual-Prinzip (4/12 Amtsperiode 2017/2018; 8/12 Amtsperiode 2018/2019).

<sup>1</sup> Fixe Anzahl Aktien der VR Vergütung; Wert pro Aktie wie an GV genehmigt (Anteil AP 2017/2018: CHF 284, Anteil AP 2018/2019: CHF 345.50).

<sup>2</sup> Inkl. Sozialabgaben auf dem Steuerwert der im Berichtsjahr zugeteilten anteiligen Aktienkomponente der fixen VR Vergütung für die Amtsperiode 2018/2019.

<sup>3</sup> Ist von der schweizerischen Sozialversicherungspflicht befreit (da der Sozialversicherungspflicht im Haupterwerbsland unterstellt).

Andere als die dargestellten Vergütungen wurden im Berichtsjahr 2018 an die Mitglieder des Verwaltungsrats nicht ausgerichtet. Bezogen auf die Amtsperiode 2018/2019 liegt die projektierte Vergütung des Verwaltungsrats bei CHF 1.48 Mio., durch die Generalversammlung genehmigt wurden CHF 1.50 Mio.

### An den VR für die Amtsperiode 2018/2019 ausgerichtete Vergütungen (Projektion bis Ende Amtsperiode 2018/2019)

Verwaltungsrat	Barvergütung	Spesenpauschale	Total bar	Aktienbasierte Vergütung Amtsperiode <sup>1</sup>	Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen <sup>2</sup>	Gesamtvergütung Amtsperiode 2018/2019
Andreas Casutt (Präsident)	140 000	20 000	160 000	254 979	20 087	435 066
Martin Schmid (Vizepräsident)	80 000	10 000	90 000	127 490	11 051	228 541
Colin Bond (Mitglied; Vorsitz Audit Committee)	60 000	10 000	70 000	127 490	9 925	207 415
Wolfram Carius <sup>3</sup> (Mitglied; Vorsitz Strategy Committee)	60 000	10 000	70 000	127 490		197 490
Reto Garzetti (Mitglied; Vorsitz Remuneration Committee)	70 000	10 000	80 000	127 490	10 487	217 977
Ulla Schmidt <sup>3</sup> (Mitglied)	60 000	10 000	70 000	127 490		197 490
<b>Total (Amtsperiode 2018/2019, amtierende Verwaltungsräte)<sup>4</sup></b>	<b>470 000</b>	<b>70 000</b>	<b>540 000</b>	<b>892 427</b>	<b>51 550</b>	<b>1 483 977</b>
<b>Von der GV für die Amtsperiode 2018/2019 genehmigte Summe</b>						<b>1 500 000</b>

Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung bezieht sich auf die Amtsperiode 2018/2019 (Mai 2018–April 2019).

<sup>1</sup> Fixe Anzahl Aktien der VR Vergütung; Wert pro Aktie wie an GV 2018 genehmigt (CHF 345.50).

<sup>2</sup> Inkl. Sozialabgaben auf dem Steuerwert der im Berichtsjahr zugeteilten anteiligen Aktienkomponente der fixen VR Vergütung für die Amtsperiode 2018/2019.

<sup>3</sup> Ist von der schweizerischen Sozialversicherungspflicht befreit (da der Sozialversicherungspflicht im Haupterwerbsland unterstellt).

<sup>4</sup> Gesamtbetrag bis Ende Amtsperiode 2018/2019 hochgerechnet.

### An den VR im Berichtsjahr 2017 ausgerichtete Vergütungen (geprüft)

Verwaltungsrat	Barvergütung	Spesenpauschale	Total bar	Aktienbasierte Vergütung Berichtsjahr <sup>1</sup>	Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen <sup>2</sup>	Gesamtvergütung Berichtsjahr 2017
Andreas Casutt (Präsident)	146 666	20 000	166 666	223 203	18 524	408 393
Martin Schmid (Vizepräsident)	73 333	10 000	83 333	111 601	9 680	204 614
Colin Bond (Mitglied; Vorsitz Audit Committee)	66 667	10 000	76 667	111 601	9 311	197 579
Wolfram Carius <sup>3</sup> (Mitglied; Vorsitz Strategy Committee)	66 667	10 000	76 667	111 601		188 268
Reto Garzetti (Mitglied; Vorsitz Remuneration Committee)	66 667	10 000	76 667	111 601	9 331	197 599
Ulla Schmidt <sup>3</sup> (Mitglied)	60 000	10 000	70 000	111 601		181 601
<b>Total (per 31. Dezember 2017 amtierende Verwaltungsräte)</b>	<b>480 000</b>	<b>70 000</b>	<b>550 000</b>	<b>781 209</b>	<b>46 846</b>	<b>1 378 055</b>
Thomas Villiger <sup>4</sup> (Vizepräsident; Vorsitz Remuneration Committee)	33 333	3 333	36 666	30 567	2 939	70 172
<b>Total (per 31. Dezember 2017, inklusive ausgeschiedener Verwaltungsräte)</b>	<b>513 333</b>	<b>73 333</b>	<b>586 666</b>	<b>811 776</b>	<b>49 785</b>	<b>1 448 227</b>

Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung versteht sich brutto und basiert auf dem Accrual-Prinzip (4/12 Amtsperiode 2016/2017; 8/12 Amtsperiode 2017/2018).

<sup>1</sup> Fixe Anzahl Aktien der VR Vergütung; bewertet zum Schlusskurs am Zuteilungstag.

<sup>2</sup> Inkl. Sozialabgaben auf dem Steuerwert der im Berichtsjahr zugeteilten anteiligen Aktienkomponente der fixen VR Vergütung für die Amtsperiode 2017/2018.

<sup>3</sup> Ist von der schweizerischen Sozialversicherungspflicht befreit (da der Sozialversicherungspflicht im Haupterwerbsland unterstellt).

<sup>4</sup> Thomas Villiger hat sich für die Amtsperiode 2017/2018 nicht zur Wiederwahl in den Verwaltungsrat von Siegfried zur Verfügung gestellt.

## 5. Vergütung der Geschäftsleitung

Die Vergütung der Geschäftsleitung setzt sich aus einem marktgerechten fixen Grundgehalt, der kurzfristigen erfolgsabhängigen Komponente (STI) und der langfristigen erfolgsabhängigen Komponente (LTI) sowie Zusatzleistungen zusammen. Die Höhe der Gesamtvergütung und der einzelnen Vergütungskomponenten werden auf Basis von regelmässig durchgeführten Marktvergleichen festgelegt bzw. überprüft (s. auch Absatz 2). Die nachstehende Tabelle zeigt eine Übersicht der Vergütungen der Geschäftsleitung im Berichtsjahr und weist die höchste Einzelvergütung (CEO) für die im Berichtsjahr erbrachten Leistungen aus. Die Vergütung ist nach den oben dargelegten Vergütungskomponenten – fixes Grundgehalt, kurzfristige und langfristige erfolgsabhängige Vergütung und Aufwendungen für Sozialversicherungen und Vorsorge – aufgeteilt. Die erfolgsabhängigen Komponenten STI und LTI werden weiter unten detailliert erläutert. Beim CEO betrug das Verhältnis zwischen fixen und erfolgsabhängigen Komponenten im 2018 wiederum rund ein Drittel zu zwei Dritteln (2017: 32% / 68%), bei der Geschäftsleitung im Durchschnitt 41% zu 59% (2017: 40% / 60%).

### An den CEO und die Geschäftsleitung im Berichtsjahr 2018 ausgerichtete Vergütungen (geprüft)

CEO und Geschäftsleitung	Vergütung fix in bar <sup>1</sup>	kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung (STI) in bar <sup>2</sup>	Total Barzahlung	langfristige erfolgsabhängige Vergütung (LTI) in PSUs <sup>3</sup>	Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen <sup>4</sup>	Arbeitgeberbeiträge für Pensionskasse	Gesamtvergütung Berichtsjahr 2018 <sup>5</sup>
Höchste Einzelvergütung: Rudolf Hanko	570 000	305 663	875 663	883 372	124 507	95 635	1 979 177
Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung	2 088 239	668 486	2 756 725	2 279 416	348 899	263 170	5 648 210
<b>Total (per 31. Dezember 2018)</b>	<b>2 658 239</b>	<b>974 149</b>	<b>3 632 388</b>	<b>3 162 788</b>	<b>473 406</b>	<b>358 805</b>	<b>7 627 387</b>

Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung versteht sich brutto und basiert auf dem Accrual-Prinzip.  
<sup>1</sup> Inkl. Arbeitgeberanteil am Aktienkauf von R. Suter im Rahmen des ESPP zu Erfüllung der LTIP Investitionsanforderungen  
<sup>2</sup> Auszahlung im April 2019 nach Genehmigung durch GV.

<sup>3</sup> Enthält die im Berichtsjahr 2018 zugeteilten PSUs für die Planperiode 2018–2020; Wert PSUs gem. Bewertung ALGOFIN (CHF 315.49 pro PSU).  
<sup>4</sup> Inkl. simulierter Sozialabgaben auf den STI 2018 sowie auf den im Berichtsjahr zugeteilten PSUs; Sozialversicherung mit 7.7% simuliert.  
<sup>5</sup> Nicht enthalten sind Lohnnebenleistungen (REKA-Geld, Kinder- und Familienzulagen, Arbeitgeberbeiträge BU/NBU) in der Gesamthöhe von rund CHF 20 000.

Andere als die dargestellten Vergütungen wurden im Berichtsjahr 2018 an die Mitglieder der Geschäftsleitung nicht ausgerichtet. Die im Rahmen der GV 2017 genehmigte Summe der fixen Vergütung für das Geschäftsjahr 2018 von CHF 3.7 Mio. wurde mit CHF 3.22 Mio. eingehalten.

### Übersicht STI Berechnung 2018

CEO und Geschäftsleitung	Ziel STI in % vom fixen Grundgehalt	Ziel-STI-Betrag in CHF	Effektiver STI-Betrag 2018 in CHF <sup>1,2,3</sup>	Effektiver STI in % des Ziel STI	Durch GV zu genehmigende effektive Vergütung STI 2018 inkl. Sozialabgaben <sup>3</sup>
CEO	75%	427 500	305 663	71.50%	329 199
Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung	40%–50%	868 352	668 486	76.98%	719 959
<b>Total</b>		<b>1 295 852</b>	<b>974 149</b>	<b>75.17%</b>	<b>1 049 158</b>

<sup>1</sup> Auszahlung im April 2019 nach Genehmigung durch GV.  
<sup>2</sup> Sozialabgaben simuliert mit 7.7%.

<sup>3</sup> Zielgewichtung: CEO: Unternehmensziele (EBITDA, ROCE): 80%, individuelle Ziele: 20%; Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung: Unternehmensziele (EBITDA, ROCE): 50%, funktionale Ziele (z.B. Safety, NWC, Manufacturing Efficiency): 30%; individuelle Ziele: 20%

Der Wert der im Berichtsjahr unter dem LTIP für die dreijährige Performanceperiode vom 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2020 an den CEO und die Geschäftsleitungsmitglieder zugeteilten PSUs wird einmalig und vollumfänglich als Vergütung der Geschäftsleitung im Berichtsjahr (2018) ausgewiesen. 2018 wurden dem CEO und der Geschäftsleitung gesamthaft 10 025 PSUs zugeteilt. Der Fair Value einer PSU per Zuteilungszeitpunkt wurde durch eine externe Bewertungsfirma nach einer Best-Practice-Methode ermittelt und auf CHF 315.49 pro PSU festgelegt. Dieser Fair Value per Zuteilungszeitpunkt dient als Berechnungsgrösse zur Bestimmung der Vergütung im Berichtsjahr und der darauf anfallenden Sozialabgaben. Der effektive Einkommenszufluss am Ende der Erdienungsperiode bei einer allfälligen Übertragung von Aktien kann in Abhängigkeit der Zielerreichung des LTIP (Höhe des Performancefaktors) sowie des Aktienkurses zum Zeitpunkt der Übertragung von der Fair-Value-Bewertung zum Zeitpunkt der Zuteilung der PSUs abweichen.

Zur Gewährleistung einer vollen Transparenz werden die im Berichtsjahr zugeteilten PSUs bei der nachfolgenden Darstellung der Vergütung der Geschäftsleitung in ihrem Gesamtwert berücksichtigt. In der Konzernrechnung werden die Aufwendungen für den LTIP hingegen über die dreijährige Performanceperiode verteilt.

### An den CEO und die Geschäftsleitung im Berichtsjahr 2018 zugeteilte PSUs

Planperiode	Geschäftsleitung	Zuteilungsdatum PSUs	Performanceperiode	Erdienungsperiode	Vestingdatum	Werte bei 100% Zielerreichung			Mögliche Zielerreichung
						Anzahl zugeteilter PSUs	Wert der zugeteilten PSUs <sup>1</sup>	Sozialabgaben auf Wert PSUs <sup>2</sup>	
2018–2020	CEO	19.03.2018	01.01.2018–31.12.2020	19.03.2018–19.03.2021	19.03.2021	2 800	883 372	68 020	0%–200%
	7 225					2 279 416	175 515		
<b>Total</b>						<b>10 025</b>	<b>3 162 788</b>	<b>243 535</b>	
<b>Gesamtkosten Unternehmung</b>						<b>3 406 323</b>			
<b>Von der GV genehmigte Summe<sup>3</sup></b>						<b>3 410 000</b>			

<sup>1</sup> Wert PSUs gem. Bewertung ALGOFIN (CHF 315.49 pro PSU)  
<sup>2</sup> Zur Simulation der Sozialabgaben wurde mit einem Wert von 7.7% gerechnet.

<sup>3</sup> GV 2018; Genehmigung der im Geschäftsjahr 2018 zugeteilten PSUs der Performanceperiode 2018–2020.

### An den CEO und die Geschäftsleitung im Berichtsjahr 2017 ausgerichtete Vergütungen (geprüft)

CEO und Geschäftsleitung	Vergütung fix in bar	kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung (STI) in bar <sup>1</sup>	Total Barzahlung	langfristige erfolgsabhängige Vergütung (LTI) in PSUs <sup>2</sup>	Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen <sup>3</sup>	Arbeitgeberbeiträge für Pensionskasse	Gesamtvergütung Berichtsjahr 2017 <sup>4</sup>
Höchste Einzelvergütung: Rudolf Hanko	570 000	436 991	1 006 991	761 832	116 868	94 596	1 980 287
Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung <sup>5</sup>	1 981 846	921 901	2 903 747	1 942 037	316 672	273 036	5 435 492
<b>Total (per 31. Dezember 2017)</b>	<b>2 551 846</b>	<b>1 358 892</b>	<b>3 910 738</b>	<b>2 703 869</b>	<b>433 540</b>	<b>367 632</b>	<b>7 415 779</b>

Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung versteht sich brutto und basiert auf dem Accrual-Prinzip.  
<sup>1</sup> Auszahlung im April 2018 nach Genehmigung durch GV.  
<sup>2</sup> Enthält die im Berichtsjahr 2017 zugeteilten PSUs für die Planperiode 2017–2019; Wert PSUs gem. Bewertung ALGOFIN (CHF 211.62 pro PSU).  
<sup>3</sup> Inkl. simulierter Sozialabgaben auf den STI 2017 sowie auf den im Berichtsjahr zugeteilten PSUs; Sozialversicherungen mit 7% simuliert.

<sup>4</sup> Nicht enthalten sind Lohnnebenleistungen (REKA-Geld, Kinder- und Familienzulagen, Arbeitgeberbeiträge BU/NBU) in der Gesamthöhe von rund CHF 24 000.  
<sup>5</sup> Austritt Michael Hüsler aus dem Unternehmen per 20. August 2017, Vergütung anteilig eingerechnet (Ausnahme LTIP, wurde zu 100% eingerechnet; PSUs verfallen mit Austritt jedoch entschädigungslos).

## 6. Beteiligungen des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung per Ende des Berichtsjahrs

### Beteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrats

Die nachfolgende Tabelle zeigt den Aktienbesitz der einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrats und ihnen nahestehender Personen.

Verwaltungsrat	31. Dezember 2018		31. Dezember 2017	
	Aktien total	Gesperrte Aktien	Aktien total	Gesperrte Aktien
Andreas Casutt (Präsident)	18 738	2 594	18 000	2 856
Martin Schmid (Vizepräsident)	1 297	1 297	928	928
Colin Bond (Mitglied)	2 797	1 297	2 428	1 428
Wolfram Carius (Mitglied)	2 297	1 297	1 928	1 428
Reto Garzetti (Mitglied)	7 831	1 297	7 462	1 428
Ulla Schmidt (Mitglied)	1 297	1 297	928	928
<b>Total</b>	<b>34 257</b>	<b>9 079</b>	<b>31 674</b>	<b>8 996</b>
<b>In % des Aktienkapitals</b>	<b>0.80%</b>	<b>0.21%</b>	<b>0.75%</b>	<b>0.21%</b>

### Beteiligungen der Mitglieder der Geschäftsleitung

Die nachfolgende Tabelle zeigt den Aktienbesitz der einzelnen Mitglieder der Geschäftsleitung und ihnen nahestehender Personen.

Geschäftsleitung	31. Dezember 2018		31. Dezember 2017	
	Aktien total	Gesperrte Aktien	Aktien total	Gesperrte Aktien
Rudolf Hanko (CEO)	86 080	0	75 000	0
Reto Suter (CFO)	4 000	3 500	500	0
René Imwinkelried (Global Head Technical Operations)	12 095	0	9 478	0
Arnoud Middel (Global Head HR)	5 026	0	3 000	0
Marianne Späne (Global Head BD & Sales)	22 531	0	18 576	0
Wolfgang Wienand (Chief Scientific & Strategy Officer)	14 208	0	10 844	0
<b>Total</b>	<b>143 940</b>	<b>3 500</b>	<b>117 398</b>	<b>0</b>
<b>In % des Aktienkapitals</b>	<b>3.38%</b>	<b>0.08%</b>	<b>2.82%</b>	<b>0.00%</b>

## 7. Vertragliche Vereinbarungen, Darlehen, Kredite und zusätzliche Zuwendungen

Die Arbeitsverträge der Mitglieder der Geschäftsleitung und des CEO sind unbefristet und sehen eine Kündigungsfrist von sechs Monaten vor. Die Mandate der Verwaltungsräte unterliegen keinen Kündigungsfristen und enden ordentlichweise nach Ablauf der jeweils einjährigen Amtszeit. Es bestehen keine vertraglichen Vereinbarungen oder Zusicherungen betreffend Abgangsentschädigungen und Sonderklauseln an Mitglieder der Geschäftsleitung oder des Verwaltungsrats.

Der per 1. Januar 2014 in Kraft getretene Long Term Incentive Plan (vgl. Ziff. 4) sieht vor, dass

a) im Falle eines Kontrollwechsels der Siegfried Holding AG den Planteilnehmenden für sämtliche zugeteilten PSUs der laufenden Erdienungsperioden per Datum des Kontrollwechsels eine zeitanteilige Anzahl Aktien übertragen wird. Die Anzahl zu übertragender Aktien pro PSU berechnet sich nach einer vom Verwaltungsrat festzulegenden Wertermittlungsmethode.

b) im Falle einer Übernahme der Siegfried Holding AG, welche vom Verwaltungsrat nicht gutgeheissen wird, den Planteilnehmenden für alle unter dem LTIP per Datum des Kontrollwechsels ausgegebenen PSUs zeitanteilig und auf Basis einer 100%igen Zielerreichung Aktien zugeteilt werden. Der zeitanteilige Anspruch berechnet sich ab Zuteilungsdatum der PSUs bis zum Datum des Kontrollwechsels.

Die Siegfried Holding AG und ihre Konzerngesellschaften haben per 31. Dezember 2018 keine Sicherheiten, Darlehen, Vorschüsse oder Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung der Siegfried Holding AG ausstehend. Des Weiteren wurden im Jahr 2018 auch keine Sicherheiten, Darlehen, Vorschüsse oder Kredite an diesen nahestehende Personen bzw. an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung zu nicht marktüblichen Bedingungen gewährt, noch sind solche per 31. Dezember 2018 ausstehend.

# Bericht der Revisionsstelle

an die Generalversammlung der Siegfried Holding AG, Zofingen

## Bericht der Revisionsstelle zum Vergütungsbericht

Wir haben den beigefügten Vergütungsbericht (Tabellen auf den Seiten 38 und 39 sowie Seite 40 Abschnitt 7) der Siegfried Holding AG für das am 31. Dezember 2018 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

### 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 Siegfried Holding AG für das am 31. Dezember 2018 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG



Thomas Illi  
Revisionsexperte  
Leitender Revisor



Andreas Kägi  
Revisionsexperte

Basel, 1. März 2019

