Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht beschreibt die Vergütungsgrundsätze, den Governance-Rahmen sowie das Vergütungssystem der Zur Rose Group AG. Ausserdem enthält er detaillierte Angaben zur Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung für das Geschäftsjahr 2017 (Berichtsjahr). Dieser Bericht erfüllt die Anforderungen der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) vom 1. Januar 2014 sowie von Ziffer 5 des Anhangs zur Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance (RLCG) der SIX Swiss Exchange vom 13. Dezember 2016.

1 Grundsätze

Der Wert und Erfolg der Zur Rose-Gruppe hängt im Wesentlichen von der Qualität und vom Engagement der Mitarbeitenden ab. Die Vergütungspolitik verfolgt das Ziel, qualifizierte Personen für die Gruppe zu gewinnen, zu motivieren und zu binden. Mit den leistungsorientierten und aktienbasierten Komponenten soll ausserdem das Denken und Handeln mit den Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre synchronisiert werden.

Das Vergütungssystem beruht auf folgenden Grundsätzen:
(a) Das Vergütungssystem verankert die strategischen Wachstumsziele;
(b) die Vergütung ist fair, marktgerecht und transparent; und
(c) sie unterstützt die Rekrutierung, Motivation und Bindung von talentierten und motivierten Mitarbeitenden.

2 Governance

2.1 Rolle der Aktionäre und Vergütungsbestimmungen in den Statuten

Gemäss den Schweizer Bestimmungen zur Mitsprache bei der Vergütung haben Aktionäre von in der Schweiz kotierten Unternehmen massgeblichen Einfluss auf die Vergütung von Verwaltungsrat und Gruppenleitung. Zum einen genehmigen die Aktionäre jedes Jahr die maximalen Gesamtbeträge der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung. Darüber hinaus unterliegen die Grundsätze für die Vergütung den ebenfalls von den Aktionären genehmigten Statuten. Die Statuten können online unter *https://zurrosegroup.com/websites/zurrosegroup/German/2080/corporate-governance.html* eingesehen werden. Darin zu finden sind die Regelungen betreffend die Abstimmung über die Vergütungen durch die Generalversammlung (Art. 25), die Grundsätze der Vergütung sowie die Regelungen zu den Grundsätzen der erfolgs- und leistungsabhängigen Vergütung (Art. 27), des Zusatzbetrags (Art. 26) und der Gewährung von Darlehen und Krediten (Art. 30). Die entsprechenden Bestimmungen der Statuten sind im Folgenden zusammengefasst:

Genehmigung der Vergütung: Die Generalversammlung genehmigt die Anträge des Verwaltungsrats in Bezug auf die Gesamtbeträge für die maximale fixe Vergütung des Verwaltungsrats für das folgende Geschäftsjahr, für die variable Vergütung des Verwaltungsrats für das vorangegangene Geschäftsjahr, für die maximale fixe Vergütung der Gruppenleitung für das folgende Geschäftsjahr und für die variable Vergütung der Gruppenleitung für das vorangegangene Geschäftsjahr.

Zusatzbetrag für Veränderungen in der Gruppenleitung: Reicht der bereits von der Generalversammlung genehmigte maximale Gesamtbetrag der Vergütung nicht aus für neue Mitglieder der Gruppenleitung, ist die Gesellschaft ermächtigt, einen Zusatzbetrag auszurichten, der nicht über 50 Prozent des letzten genehmigten Gesamtbetrags sein darf.

Grundsätze der Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung: Die Vergütung der nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats umfasst eine feste Grundentschädigung und variable Vergütungselemente sowie weitere Vergütungselemente und Leistungen. Die Vergütung der exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats und der Mitglieder der Gruppenleitung umfasst fixe und variable Vergütungselemente sowie weitere Vergütungselemente und Leistungen. Die Gesamtvergütung berücksichtigt Funktion und Verantwortungsstufe des Empfängers. Die fixe Vergütung umfasst je nachdem das Grundgehalt oder das Verwaltungsratshonorar und kann weitere Vergütungselemente und Leistungen umfassen. Die variable Vergütung richtet sich nach der Erreichung bestimmter Leistungsziele und kann in bar oder in aktienbasierten Instrumenten ausgerichtet werden. Der Verwaltungsrat legt Leistungsziele und andere Bedingungen wie Zuteilungsbedingungen, Vesting-Bedingungen, Ausübungsbedingungen und -fristen sowie allfällige Sperrfristen und Verfallsbedingungen fest.

2.2 Vergütungsausschuss

Der Vergütungsausschuss (VA) besteht gemäss den statutarischen Bestimmungen aus drei Mitgliedern des Verwaltungsrats. Er unterstützt den Verwaltungsrat bei der Festsetzung und Überprüfung der Vergütungspolitik und -richtlinien sowie bei der Vorbereitung der Anträge zuhanden der Generalversammlung betreffend die Vergütung des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung. Zusätzlich erarbeitet er Empfehlungen im Zusammenhang mit der Ernennung von Mitgliedern der Gruppenleitung zuhanden des Verwaltungsrats.

ZUSTÄNDIGKEITSEBENEN

Entscheid über:	Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat	Generalversammlung
Vergütungspolitik inkl. Gestaltung der variablen Vergütung und Definition der Leistungsziele	Vorschlag	Genehmigung	
Maximale Gesamtbeträge der Vergütung an Verwaltungsrat und Gruppenleitung	Vorschlag	Antrag	Bindende Abstimmung
Individuelle Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung	Antrag	Genehmigung	
Vergütungsbericht	Vorschlag	Genehmigung	Konsultative Abstimmung

Der Vergütungsausschuss besteht aus Dr. Thomas Schneider, Prof. Stefan Feuerstein und Vanessa Frey. Mit der ordentlichen Generalversammlung zum Berichtsjahr werden die Mitglieder erstmalig durch die Generalversammlung gewählt. Die Amtsdauer der Mitglieder des VA beträgt ein Jahr und endet mit Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung (Amtsperiode). Eine Wiederwahl ist zulässig.

Die Sitzungen des VA finden in der Regel vor den Sitzungen des Verwaltungsrats statt, sodass die Anträge formuliert und vom Gesamtgremium genehmigt werden können. Ausserdem berichtet der Vorsitzende des VA nach jeder Sitzung dem Verwaltungsrat über die Aktivitäten des Ausschusses. Die Protokolle der Ausschusssitzungen werden den Mitgliedern des Verwaltungsrats zur Verfügung gestellt. Mitglieder der Gruppenleitung können auf Einladung beratend an den Sitzungen teilnehmen, sind jedoch während der Diskussion und Festsetzung der eigenen Vergütung nicht anwesend. Im Jahr 2017 hielt der VA vier Sitzungen ab. Alle Mitglieder nahmen an allen Sitzungen teil.

Es steht dem VA frei, in Vergütungsfragen zeitweise einen externen Berater beizuziehen. Im Jahr 2017 wurde HCM International Ltd., Zürich, beigezogen. Dieses Unternehmen nimmt für die Zur Rose-Gruppe keine weiteren Mandate wahr. Darüber hinaus kann der VA auch auf interne Experten in Vergütungsfragen wie den Leiter Human Resources zurückgreifen.

2.3 Festsetzungsverfahren und Offenlegung der Vergütungen

Der VA prüft die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung periodisch auf der Basis von Vergütungen bei vergleichbaren börsenkotierten Unternehmen und europäischen E-Commerce-Unternehmen. Es werden Unternehmen mit einer vergleichbaren Marktkapitalisierung und Umsatzgrösse berücksichtigt. Die Vergleichsgruppe umfasst AO World, APG SGA, Arbonia, Ascom, Bobst Group, Bossard, Burckhardt, Burkhalter, Comet, Conzzeta, Daetwyler, Delticom, Hawesko, Huber + Suhner, Inficon, Interroll, Kardex, Komax, Kudelski, Metall Zug, Rieter, Schweiter, Siegfried, SRP, u-blox und Zooplus.

Die tatsächliche Vergütung der einzelnen Mitglieder der Gruppenleitung richtet sich nach dem Unternehmenserfolg und der persönlichen Leistung. Die persönliche Leistung wird im Zuge des jährlichen Leistungsmanagementprozesses beurteilt. Bei der Ermittlung der persönlichen Leistung wird die Erreichung der individuellen Ziele sowie die Aufgabenerfüllung im Rahmen der Unternehmenswerte und der erwarteten Führungsqualitäten berücksichtigt. Die individuelle Leistungsbeurteilung und der Erfolg des Unternehmens bilden die Grundlage für die Festlegung der effektiv ausbezahlten Vergütung.

3 Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats

3.1 Vergütungsstruktur

Die Mitglieder des Verwaltungsrats sollen in der Ausübung ihrer Aufsichtstätigkeit unabhängig handeln. Daher erhalten sie für ihre Arbeit eine fixe Basisvergütung pro Amtsperiode (Retainer), die zu 70 Prozent in bar und zu 30 Prozent aus Namenaktien der Gesellschaft mit einer dreijährigen Sperrfrist gewährt wird. Die Höhe der Vergütung ist nicht an eine Erfolgskomponente gebunden, und es erfolgt keine variable Vergütung. Je nach Funktion ergeben sich folgende Vergütungen (brutto):

1000 CHF	Vergütung total	davon bar	davon in Aktien
Präsident	300	210	90
Vizepräsident	130	91	39
Mitglied	100	70	30

Für den Einsitz in Ausschüssen werden folgende Vergütungen (brutto) ausschliesslich in bar ausgerichtet:

1000 CHF	Vergütung bar
Präsident Ausschuss	20
Mitglied Ausschuss	10

Der Präsident des Verwaltungsrats bezieht für den Einsitz in den Ausschüssen kein Honorar. Das exekutive Mitglied bzw. der Delegierte des Verwaltungsrats, der CEO, wird im Rahmen der ordentlichen Vergütung als Mitglied der Gruppenleitung für seine Tätigkeit entschädigt und bezieht keine zusätzliche Vergütung für seine Tätigkeit im Verwaltungsrat. Die Barzahlung erfolgt jeweils nach der ordentlichen Generalversammlung, und die Aktien werden jeweils kurz nach der ordentlichen Generalversammlung übertragen. Die Gesellschaft kann Mitgliedern des Verwaltungsrats einen Auslagenersatz in Form von effektiven und/oder pauschalen Spesen im Rahmen des steuerlich Zulässigen ausrichten. Dieser Auslagenersatz gilt nicht als Vergütung. Die Mitglieder des Verwaltungsrats partizipieren nicht am Vorsorgeplan der Zur Rose Group AG.

3.2 Vergütung im Berichtsjahr

Dieser Abschnitt wurde gemäss Artikel 17 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) durch die Revisionsstelle geprüft.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhielten für das Geschäftsjahr 2017 eine fixe Basisvergütung von CHF 802 000, eine Vergütung für den Einsitz in Ausschüssen von CHF 60 000 sowie Sozialversicherungsbeiträge von CHF 61 000. Von der Gesamtvergütung von CHF 923 000 wurden CHF 245 000 in Form von Aktien mit einer Sperrfrist von drei Jahren zugeteilt. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Vergütungen, die den Verwaltungsratsmitgliedern im Jahr 2017 entrichtet wurden. Dem Verwaltungsrat gehörten im Berichtsjahr 2017 sieben Mitglieder an.

1000 CHF	Fixe Vergütung in bar brutto	Fixe Vergütung in Aktien brutto [1]	Ausschuss-honorar in bar	Sozialversicherungs-beiträge	Total [2]
Prof. Stefan Feuerstein (Präsident)	210	92	–	21	323
Dr. Thomas Schneider (Vizepräsident)	91	40	20	11	162
Dr. Volker Amelung (Mitglied)	70	31	20	9	130
Dr. Heinz Baumgartner (Mitglied) [3]	46	20	7	5	78
Vanessa Frey (Mitglied)	70	31	13	9	123
Dr. Lukas Wagner (Mitglied)	70	31	–	6	107
Nicht exekutiver Verwaltungsrat	**557**	**245**	**60**	**61**	**923**
Walter Oberhänsli (Delegierter)	–	–	–	–	–
Verwaltungsrat	**557**	**245**	**60**	**61**	**923**

1) Der massgebende Verkehrswert am Tag der Zuteilung von CHF 137.80 pro Aktie berechnet sich nach dem volumengewichteten Tagesendkurs an der Schweizer Börse während 20 Tagen vor Zuteilung der Aktien.

2) Für die Offenlegung im Vergütungsbericht wurde das Prinzip der periodengerechten Abgrenzung (Accrual-Prinzip) bei allen Vergütungselementen angewandt. Die Zuteilungen werden im Vergütungsbericht im Jahr der Gewährung ausgewiesen.

3) Dr. Heinz Baumgartner wurde an der ordentlichen Generalversammlung vom 4. Mai 2017 in den Verwaltungsrat gewählt.

Detaillierte Angaben zu den einzelnen Verwaltungsratsmitgliedern finden sich im Corporate Governance-Teil des Geschäftsberichts.

Im Berichtsjahr wurden keine Vergütungen an frühere Mitglieder des Verwaltungsrats gezahlt. Es wurden keine Vergütungen an den Mitgliedern des Verwaltungsrats nahestehende Personen gezahlt. Im Verlauf des Geschäftsjahrs wurden keine Darlehen an Mitglieder des Verwaltungsrats vergeben. Am Ende des Berichtsjahrs bestanden keine Darlehen an Mitglieder des Verwaltungsrats, ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats oder deren nahestehende Personen.

4 Vergütung der Mitglieder der Gruppenleitung

4.1 Vergütungsstruktur

Das Vergütungssystem der Gruppenleitung ist auf die Unternehmensstrategie ausgerichtet und für die variablen Vergütungselemente mit den relevanten Kennzahlen verknüpft. Dies ermöglicht eine transparente und leistungsbasierte Festlegung der Vergütung der Gruppenleitungsmitglieder. Über Zielvorgaben entscheidet der Verwaltungsrat.

Für die Festlegung der Vergütung der Gruppenleitung wird auf Kriterien wie Funktion, Verantwortung, Erfahrung und auf Marktdaten abgestellt. Die individuelle Vergütung der Mitglieder der Gruppenleitung besteht aus einem fixen und einem betragsmässig begrenzten erfolgsabhängigen Gehaltsanteil sowie aus Vorsorgeleistungen und Nebenleistungen (Geschäftsfahrzeug). Die variablen Komponenten betragen total 0 bis maximal 150 Prozent der fixen Vergütung.

Die Gesellschaft kann den Mitgliedern der Gruppenleitung einen Auslagenersatz in Form von effektiven und/oder pauschalen Spesen im Rahmen des steuerlich Zulässigen ausrichten. Dieser gilt nicht als Vergütung.

VERGÜTUNGSSTRUKTUR

Element	Zweck	Instrument	Leistungs-kriterium	Leistungs-periode	Einflussfaktoren
Fixes jährliches Grundgehalt	Gewinnung, Bindung, Motivation	Vergütung in bar	–	–	Position, Qualifikation, Marktüblichkeit
Kurzfristig variable Vergütung	Honorierung der Leistung	Bonus in bar	Umsatz, EBIT, individuelle Ziele	1 Jahr	Finanzergebnis und qualitative Leistung
Langfristig variable Vergütung	Honorierung der nachhaltigen Wertschöpfung, Angleichung an Aktionärs-interessen	Incentive in Aktien	Umsatz, EBIT	3 Jahre	Erfolg der Gruppe
Vorsorge- und Neben-leistungen	Schutz vor Risiken, Mitarbeiterge-winnung/-bindung	Altersvorsorge, Versicherungspläne, Nebenleistungen	–	–	Marktüblichkeit und gesetzliche Bestimmungen

Fixes jährliches Grundgehalt

Die Grundgehälter werden anhand des Umfangs und der Aufgaben einer gegebenen Position sowie der zu ihrer Ausübung erforderlichen Qualifikationen, der marktüblichen Vergütung sowie der persönlichen Qualifikation, Erfahrung und Leistung des Mitglieds der Gruppenleitung festgelegt. Die Auszahlung erfolgt monatlich in bar.

Kurzfristig variable Vergütung

Die kurzfristige variable Vergütung ist ein Leistungsbonus, mit welchem sowohl die finanzielle Entwicklung der Gruppe als auch die persönliche Leistung der Mitarbeitenden in einem gegebenen Geschäftsjahr anerkannt werden. Durch diese variable Vergütung sind die Mitarbeitenden am Erfolg der Gruppe beteiligt und erhalten gleichzeitig eine Anerkennung für ihre persönliche Leistung. Der Zielwert der kurzfristigen variablen Vergütung wird als prozentualer Anteil am jährlichen Grundgehalt ausgedrückt und beträgt 40 Prozent für den CEO sowie zwischen 35 und 40 Prozent für die übrigen Mitglieder der Gruppenleitung.

Die Zielvorgaben werden jeweils zu Beginn des Jahrs vom Verwaltungsrat auf Antrag des Vergütungsausschusses festgelegt und am Ende des Geschäftsjahrs anhand des tatsächlich erreichten Ergebnisses beurteilt. Im Berichtsjahr waren vorwiegend Umsatz- und Ertragsziele der Gruppe oder der Segmente,

die Basis für die Bemessung der kurzfristigen variablen Komponente. Für jede Zielgrösse wird eine Zielvorgabe aufgrund des Budgets definiert. Darüber hinaus werden eine Zielerreichungsuntergrenze, unterhalb derer keine variable Vergütung ausgezahlt wird, und eine Zielerreichungsobergrenze, ab der die variable Vergütung plafoniert wird, festgelegt. Der Auszahlungsbetrag zwischen Untergrenze, Ziel und Obergrenze wird linear interpoliert.

	CEO	CFO	Übrige Gruppenleitung
Umsatz	60%	0%	50%
EBIT	40%	30%	40%
Individuelle Ziele (u. a. Net Working Capital, Kosten, Cashflow)	0%	70%	10%

Die Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung erfolgt in bar nach Durchführung der ordentlichen Generalversammlung für das Berichtsjahr.

Langfristig variable Vergütung (leistungsbasierter Aktienplan)
Mit dem leistungsbasierten Aktienplan sollen ausgewählte Führungskräfte der Zur Rose Group AG und von deren Tochtergesellschaften am nachhaltigen und langfristig angestrebten Wachstum des Unternehmens partizipieren.

Der leistungsbasierte Aktienplan
(a) ergänzt den kurzfristigen variablen Vergütungsteil, der auf der jährlichen Zielerreichung basiert, durch einen langfristigen Vergütungsteil;
(b) fördert die Harmonisierung der Interessen von Führungskräften und Aktionären;
(c) verankert die strategischen Wachstumsziele in der Vergütung; und
(d) soll ein im Wettbewerbsvergleich attraktives Incentivierungsinstrument darstellen sowie eine starke Retentionswirkung entfalten.

Auf Antrag des Vergütungsausschusses legt der Verwaltungsrat in Abhängigkeit der Funktion, des Einflusses auf den langfristigen Erfolg, unter Berücksichtigung der individuellen Leistung sowie von strategischen Überlegungen individuelle Zuteilungsbeträge für das abgeschlossene Geschäftsjahr in Schweizer Franken fest, die im Rahmen dieses Planes in Form von Anwartschaften (performance share units) den Teilnehmenden zugeteilt werden. Der gesamte Betrag in Schweizer Franken, der im Rahmen dieses Plans Mitgliedern der Gruppenleitung für das Zuteilungsjahr gewährt wird, wird jeweils an der Generalversammlung durch die Aktionärinnen und Aktionäre retrospektiv für das vergangene Jahr in Übereinstimmung mit den Statuten genehmigt. Eine Zuteilung von Anwartschaften als Vergütung für ein Geschäftsjahr wird erst nach Vollendung eines ganzen Geschäftsjahrs gewährt. Der Verwaltungsrat kann unterjährige Eintritte im Einzelfall abweichend regeln.

Nach Ablauf einer Leistungsperiode von drei Jahren (beginnend am 1. Januar des Berichtsjahrs und endend am 31. Dezember drei Jahre später) findet nach der Generalversammlung, an der die Jahresrechnung des letzten Jahrs der Leistungsperiode genehmigt wird, eine Wandelung der Anwartschaften in zu übertragende Aktien statt. Die Anzahl zu übertragender Aktien ergibt sich zum Wandelungszeitpunkt aus der Multiplikation der Anzahl der zugeteilten Anwartschaften mit dem Zielerreichungsfaktor. Der Zielerreichungsfaktor basiert im gleichen Umfang auf der Erreichung der EBIT-Marge und auf der Umsatz-Zielerreichung. Der Zielerreichungsfaktor ist gegen unten auf 0.00 und gegen oben auf 2.00 begrenzt. Interne Finanzziele als Massgabe für die variable Vergütung werden nicht veröffentlicht. Eine Offenlegung der Ziele würde Einblicke in die zukunftsgerichtete Strategie der Zur Rose-Gruppe ermöglichen und somit zu einem Wettbewerbsnachteil für die Gruppe führen. Nach Übertragung unterliegen die Aktien keiner Sperrfrist, und die Gruppenleitungsmitglieder können frei darüber verfügen.

Im Fall einer Dekotierung, einer Übernahme der Mehrheit der Aktien oder bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses aufgrund von Invalidität oder Ableben der oder des Teilnehmenden werden die zugeteilten Anwartschaften innerhalb eines Monats nach Bekanntwerden gewandelt und als Aktien

übertragen. Dabei werden die zugeteilten Anwartschaften pro Zuteilung auf Pro-rata-temporis-Basis adjustiert und mit einem Zielerreichungsfaktor von 1.0 multipliziert. Wird das Anstellungsverhältnis aufgrund einer Kündigung durch den Teilnehmenden oder die Zur Rose-Gruppe aus ökonomischen Gründen oder aufgrund der Erreichung des Pensionsalters beendet, bleiben die Massgaben bezüglich Wandelzeitpunkt und Zielerreichungsfaktor unverändert. Jedoch werden die zugeteilten Anwartschaften pro Zuteilung auf Pro-rata-temporis-Basis adjustiert. Bei fristloser und aus wichtigem Grund erfolgter Kündigung des Anstellungsverhältnisses durch die Zur Rose-Gruppe oder eine Tochtergesellschaft oder bei Beendigung des Anstellungsverhältnisses aus einem anderen als den oben genannten Gründen verfallen die zugeteilten Anwartschaften ohne jegliche Entschädigung.

Vorsorgeleistungen
Der Zweck von Vorsorgeleistungen ist die Absicherung von Mitarbeitenden und ihren Angehörigen im Hinblick auf Ruhestand, Krankheit, Berufsunfähigkeit und Tod. Die Mitglieder der Gruppenleitung sind an den Sozial- und Vorsorgeplänen in den Ländern beteiligt, in denen ihre Arbeitsverträge abgeschlossen wurden. Die Pläne variieren aufgrund der lokalen Wettbewerbs- und Rechtslage; sie entsprechen mindestens den gesetzlichen Anforderungen der betreffenden Länder.

Nebenleistungen
Die Mitglieder der Gruppenleitung erhalten zudem ein Geschäftsfahrzeug als Nebenleistung. Der Gegenwert wird zum Fair Value veranschlagt und ist in den Vergütungstabellen enthalten.

Arbeitsverträge
Die Mitglieder der Gruppenleitung sind mit unbefristeten Arbeitsverträgen angestellt; alle haben eine individuelle Kündigungsfrist bis maximal 12 Monate. Den Mitgliedern der Gruppenleitung stehen keine vertraglichen Abgangsentschädigungen oder besonderen Kontrollwechsel-Bestimmungen zu, ausser dem frühzeitigen Vesting des langfristigen Vergütungsplans, wie oben erläutert. Die Statuten der Zur Rose Group AG lassen die Möglichkeit zu, ausscheidende exekutive Mitglieder des Verwaltungsrats bzw. Mitglieder der Gruppenleitung mit einem Konkurrenzverbot von maximal einem Jahr zu belegen. Per Ende des Berichtsjahrs ist, wie oben erwähnt, ein solches Konkurrenzverbot mit dem exekutiven Mitglied bzw. dem Delegierten des Verwaltungsrats, dem CEO, in Kraft.

4.2 Vergütung im Berichtsjahr

Dieser Abschnitt wurde gemäss Artikel 17 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) durch die Revisionsstelle geprüft.

Im Jahr 2017 erhielten die Mitglieder der Gruppenleitung Gesamtvergütungen von CHF 3 600 000. Dieser Betrag umfasst fixe Grundgehälter von CHF 1 731 000, kurzfristige variable Vergütungen von CHF 701 000, langfristige Vergütungen von CHF 620 000, sonstige Aufwendungen von CHF 46 000 sowie Vorsorgeleistungen von CHF 502 000.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die fixen und variablen Vergütungen sowie die Gesamtvergütung, die an die Mitglieder der Gruppenleitung für das Jahr 2017 entrichtet wurden. Der Gruppenleitung gehörten im Berichtsjahr 2017 vier Mitglieder an.

1000 CHF	Fixe Vergütung in bar	Variable Vergütung		Nebenleistungen [1]	Vorsorgeleistungen	Total [2]
		kurzfristig in bar	langfristig in Aktien			
Gruppenleitung	1 731	701	620	46	502	3 600
davon: Walter Oberhänsli (CEO)	600	280	240	13	244	1 377

1) Einschliesslich aller übrigen Entschädigungen und Vergünstigungen wie Geschäftsfahrzeuge.

2) Für die Offenlegung im Vergütungsbericht wurde das Prinzip der periodengerechten Abgrenzung (Accrual-Prinzip) bei allen Vergütungselementen angewandt. Die Zuteilungen werden im Vergütungsbericht im Jahr der Gewährung ausgewiesen.

2017 hat die Zur Rose-Gruppe mit der breit angelegten Marketingkampagne in Deutschland zur Akquise von Neukunden den Grundstein für ein dynamisches Wachstum gelegt. Der konsolidierte Umsatz stieg gegenüber dem Vorjahr um 11.8 Prozent. Das Ergebnis wurde durch wachstumsorientierte Aufwendungen und einmalige Kosten im Zusammenhang mit dem Börsengang mit rund CHF 20 Mio. belastet. Bereinigt um die vorgenannten Sonderaufwendungen würde sich das Betriebsergebnis (EBIT) auf minus CHF 18.5 Mio. belaufen.

Die Messung der Leistungen für den kurzfristigen variablen Bonus beruht grösstenteils auf der Umsatzsteigerung und der Entwicklung des EBIT und des Nettoumlaufvermögens auf Gruppenebene und auf regionaler Ebene gegenüber dem Budget. Folglich reicht der prozentuale Anteil der Bonusauszahlung insgesamt von 75 bis 115 Prozent für die Gruppenleitung, und er beträgt 117 Prozent für den CEO.

Im Berichtsjahr wurden keine Vergütungen an frühere Mitglieder der Gruppenleitung gezahlt. Es wurden keine Vergütungen an den Mitgliedern der Gruppenleitung nahestehende Personen gezahlt. Im Verlauf des Geschäftsjahrs wurden keine Darlehen an Mitglieder der Gruppenleitung vergeben. Am Ende des Berichtsjahrs bestanden keine Darlehen an Mitglieder der Gruppenleitung, ehemalige Mitglieder der Gruppenleitung oder deren nahestehende Personen.

Informationen zu gehaltenen Aktien von Verwaltungsrats- und Gruppenleitungsmitgliedern können dem Finanzbericht auf Seite 112 entnommen werden.

Building a better working world

Ernst & Young AG
Maagplatz 1
Postfach
CH-8010 Zürich

Telefon +41 58 286 31 11
Fax +41 58 286 30 04
www.ey.com/ch

An die Generalversammlung der
Zur Rose Group AG, Steckborn

Zürich, 19. März 2018

Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den beigefügten Vergütungsbericht der Zur Rose Group AG für das am 31. Dezember 2017 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14–16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den mit «geprüft» gekennzeichneten Tabellen auf den Seiten 46 und 49 des Vergütungsberichts.

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

Verantwortung des Prüfers
Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum 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. 14–16 der VegüV entspricht.

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

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

Prüfungsurteil
Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Zur Rose Group AG für das am 31. Dezember 2017 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV.

Ernst & Young AG

Martin Gröli
Zugelassener Revisionsexperte
(Leitender Revisor)

Claudio Schneider
Zugelassener Revisionsexperte