

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 2019 (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 20. Juni 2019.

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 den Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre angeglichen 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 Verwaltungsrats honorar und kann weitere Vergütungselemente und Leistungen enthalten. 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.

Darlehen und Kredite: Darlehen und Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung dürfen zu Marktbedingungen gewährt werden. Der Gesamtbetrag solcher ausstehenden Darlehen und Kredite darf die gesamte Jahresvergütung der jeweiligen Mitglieder nicht übersteigen.

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 Florian Seubert. Mit der ordentlichen Generalversammlung zum Berichtsjahr werden die Mitglieder 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 2019 hielt der VA drei Sitzungen ab. Alle Mitglieder nahmen an allen Sitzungen teil.

Es steht dem VA frei, in Vergütungsfragen zeitweise einen externen Berater beizuziehen. Im Jahr 2019 wurde hkp Deutschland GmbH beigezogen. 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 alle zwei bis vier Jahre 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, Schweizer, Siegfried, SRP, u-blox und Zooplus.

Die Vergleichsdaten von ähnlichen Unternehmen stellen nur einen durch den VA zu berücksichtigenden Faktor dar, um die Zielvergütung der einzelnen Mitglieder der Gruppenleitung festzulegen. 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 werden 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 variablen 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 in 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 p.a.):

1000 CHF	Vergütung total	davon in 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 p.a.) ausschliesslich in bar ausgerichtet:

1000 CHF	Vergütung in 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 Vergütungen an den Verwaltungsrat im Geschäftsjahr 2019

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 2019 eine fixe Basisvergütung von CHF 788 000 (2018: CHF 781 000), eine Vergütung für den Einsitz in Ausschüssen von CHF 74 000 (2018: CHF 74 000) sowie Sozialversicherungsbeiträge von CHF 53 000 (2018: CHF 60 000). Von der Gesamtvergütung von CHF 915 000 (2018: CHF 915 000) wurden CHF 236 000 (2018: CHF 241 000) in Form von Aktien mit einer Sperrfrist von drei Jahren zugeteilt. Die nachfolgende Tabelle zeigt die Vergütungen, die den Verwaltungsratsmitgliedern im Jahr 2019 entrichtet wurden.

Name, Funktion ¹⁾	Fixe Vergütung in bar brutto		Fixe Vergütung in Aktien brutto ²⁾		Ausschuss-honorar in bar		Sozialver-sicherungs-beiträge		Total ³⁾	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
1 000 CHF										
Prof. Stefan Feuerstein (Präsident)	210	210	90	94	-	-	21	21	321	325
Dr. Thomas Schneider (Vizepräsident)	91	91	39	41	20	20	11	11	161	163
Prof. Dr. Volker Amelung (Mitglied) ⁴⁾	70	70	30	31	34	34	10	10	144	145
Dr. Heinz Baumgartner (Mitglied)	29	70	13	31	4	10	3	8	49	119
Vanessa Frey (Mitglied)	29	70	13	31	4	10	3	8	49	119
Tobias Hartmann (Mitglied)	41	-	17	-	-	-	-	-	58	-
Dr. Christian Mielsch (Mitglied)	41	-	17	-	6	-	-	-	64	-
Florian Seubert (Mitglied)	41	-	17	-	6	-	5	-	69	-
Dr. Lukas Wagner (Mitglied) ⁵⁾	-	29	-	31	-	-	-	2	-	44
Nicht exekutiver Verwaltungsrat	552	540	236	241	74	74	53	60	915	915
Walter Oberhänsli (Delegierter)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Verwaltungsrat	552	540	236	241	74	74	53	60	915	915

1) Per 31. Dezember 2019 waren sieben Mitglieder des Verwaltungsrats im Amt. Vanessa Frey und Dr. Heinz Baumgartner traten an der ordentlichen Generalversammlung vom 23. Mai 2019 aus dem Verwaltungsrat zurück. Gleichzeitig wurden Thomas Hartmann, Dr. Christian Mielsch und Florian Seubert neu in das Gremium gewählt. Per 31. Dezember 2018 waren sechs Mitglieder des Verwaltungsrats im Amt.

2) Der massgebende Verkehrswert am Tag der Zuteilung von CHF 96.40 (2018: CHF 116.60) pro Aktie entspricht dem jeweiligen Tagesendkurs an der Schweizer Börse.

3) 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.

4) Das Ausschuss-honorar von Prof. Dr. Volker Amelung beinhaltet ein Verwaltungsrats-honorar für eine Tochtergesellschaft in der Höhe von CHF 14 000.

5) Dr. Lukas Wagner trat an der ordentlichen Generalversammlung vom 24. Mai 2018 aus dem Verwaltungsrat zurück.

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, an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats oder deren nahestehende Personen.

Die Aktionäre genehmigten an der Generalversammlung vom 23. Mai 2019 einen maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2019 von CHF 980 000. Die in der obigen Tabelle offengelegte, an den Verwaltungsrat gewährte Vergütung für das Geschäftsjahr 2019 liegt innerhalb des genehmigten maximalen Gesamtbetrags.

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 leistungsorientierte Festlegung der Vergütung der Gruppenleitungsmitglieder. Über Zielvorgaben entscheidet der Verwaltungsrat.

Für die Festlegung der Vergütung der Gruppenleitung wird auf Kriterien wie Funktion, Verantwortung, Erfahrung sowie 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 Gesellschaft kann an die Mitglieder der Gruppenleitung einen Auslagenersatz in Form von effektiven und / oder pauschalen Spesen im Rahmen des steuerlich Zulässigen entrichten. 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	in bar	Umsatz, EBIT, individuelle Ziele	1 Jahr	Finanzergebnis und qualitative Leistung
Langfristig variable Vergütung	Honorierung der nachhaltigen Wertschöpfung, Angleichung an Aktionärsinteressen	Aktien	Umsatz, relativer Total Shareholder Return	3 Jahre	Erfolg der Gruppe, Kursentwicklung, Wettbewerbsposition
Vorsorge- und Nebenleistungen	Schutz vor Risiken, Mitarbeitergewinnung/-bindung	Altersvorsorge, Versicherungspläne, Nebenleistungen	–	–	Marktüblichkeit und gesetzliche Bestimmungen

Fixes jährliches Grundgehalt

Die Grundgehälter werden festgelegt 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. 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. Der Leistungsbonus kann total 0 bis maximal 150 Prozent des Zielwerts sein.

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. Die finanziellen Messgrößen waren im Berichtsjahr weiterhin Umsatz- und Ertragsziele. Dabei waren wie im Vorjahr zwischen 40 und 60 Prozent Umsatz- und Ertragsziele der Gruppe oder der

Segmente und zwischen 40 und 60 Prozent qualitative Ziele die Basis für die Bemessung der kurzfristigen variablen Komponente.

Für jede Zielgrösse wird eine Zielvorgabe aufgrund des Budgets und der Strategie definiert. Darüber hinaus wird eine Zielerreichungsuntergrenze festgelegt, unterhalb derer keine variable Vergütung ausbezahlt wird, und eine Zielerreichungsobergrenze, ab der die variable Vergütung plafoniert wird. Der Auszahlungsbetrag zwischen Untergrenze, Ziel und Obergrenze wird linear interpoliert. Es liegt im Ermessen des Verwaltungsrats, variable Vergütungen nach unten und oben gegebenenfalls anzupassen, basierend auf individueller, qualitativer Leistungserreichung der einzelnen Mitglieder der Gruppenleitung.

	CEO	CFO	Übrige Gruppenleitung
Umsatz	30%	0%	30 bis 40%
EBIT	30%	40%	20 bis 30%
Individuelle Ziele (u. a. Net Working Capital, Cashflow, Strategische Initiativen)	40%	60%	40%

Die Zielsetzung wird nicht veröffentlicht, da eine Offenlegung Einblicke in die zukunftsgerichtete Strategie der Zur Rose-Gruppe ermöglichen und zu einem Wettbewerbsnachteil führen würde. Die Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung für das Berichtsjahr erfolgt in bar nach Genehmigung durch die ordentliche Generalversammlung im Folgejahr.

Langfristig variable Vergütung (leistungsbasierter Aktienplan)

Mit dem leistungsorientierten Aktienplan sollen ausgewählte Führungskräfte der Zur Rose Group AG und von deren Tochtergesellschaften am nachhaltigen und langfristig angestrebten Wachstum des Unternehmens partizipieren. Der leistungsorientierte Aktienplan wurde überprüft und überarbeitet, da die Leistungskriterien die derzeit dynamische Wachstumsphase von Zur Rose nicht genügend abbildeten. Im überarbeiteten leistungsorientierten Aktienplan wurden nun die Leistungskriterien auf die dezidierte Wachstumsstrategie ausgerichtet und ein unternehmerischer Fokus durch stärkere Aktienkurs- und Wettbewerbsorientierung geschaffen. Daher wird nun neben dem Umsatzwachstum der relative Total Shareholder Return (TSR), d. h. die Aktienkursentwicklung unter Berücksichtigung von reinvestierten Dividenden, über die dreijährige Leistungsperiode gemessen, wodurch interne finanzielle Wachstumskennzahlen und externe kapitalmarkt- und wettbewerbsorientierte Finanzkennzahlen verknüpft werden.

Der leistungsorientierte Aktienplan

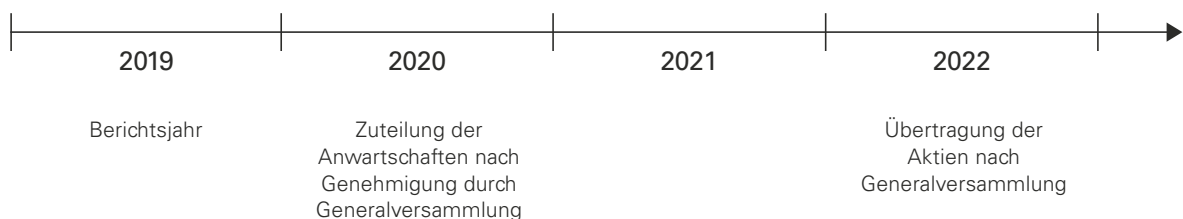
- ergänzt den kurzfristigen variablen Vergütungsteil, der auf der jährlichen Zielerreichung basiert, mit einem langfristigen Vergütungsteil;
- fördert die Angleichung der Interessen von Führungskräften und Aktionären;
- verankert die strategischen Wachstumsziele in der Vergütung; und
- soll ein im Wettbewerbsvergleich attraktives Anreizinstrument darstellen sowie eine starke Retentionswirkung entfalten.

Auf Antrag des Vergütungsausschusses legt der Verwaltungsrat in Abhängigkeit der Funktion und des Einflusses auf den langfristigen Erfolg, unter Berücksichtigung der individuellen Leistung sowie strategischer Überlegungen, individuelle Zuteilungsbeträge für das Geschäftsjahr in Schweizer Franken fest. Diese werden im Rahmen dieses Plans in Form von Anwartschaften (performance share units) den Teilnehmenden zugeteilt und sind über eine Leistungsperiode von drei Jahren gesperrt. Der gesamte Betrag in Schweizer Franken, der im Rahmen dieses Plans Mitgliedern der Gruppenleitung für das Zuteilungsjahr gewährt wird, wird jeweils an der Generalversammlung des folgenden Jahrs durch die Aktionärinnen und Aktionäre retrospektiv für das Zuteilungsjahr in Übereinstimmung mit den Statuten genehmigt. Beim unterjährigen Eintritt des Teilnehmers erfolgt grundsätzlich keine Gewährung von Anwartschaften. Der Verwaltungsrat hält jedoch die Möglichkeit einer reduzierten Zuteilung von Anwartschaften offen, sofern sich diese innerhalb der statutarischen und gesetzlichen Bestimmungen bewegt.

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 zu einem Drittel auf der Erreichung des relativen TSR, zu einem Drittel auf der Umsatz-Zielerreichung, und ein Drittel bleibt unverändert bei 1.0 (Restricted Stocks). Der Zielerreichungsfaktor ist gegen unten auf 0 und gegen oben auf 2 begrenzt.

Der TSR bezeichnet die Aktienkursentwicklung zuzüglich fiktiv reinvestierter Bruttodividenden während der Leistungsperiode. Zur Ermittlung der Zielerreichung wird die TSR-Entwicklung von Zur Rose der TSR-Entwicklung der Unternehmen des STOXX® Europe 600 Retail und einer individuellen Vergleichsgruppe gegenübergestellt. Die individuelle Vergleichsgruppe umfasst AO World, ASOS, boohoo, Delivery Hero, Delticom, HolidayCheck, Home24, Just Eat, Ocado, Scout24, Shop Apotheke, Spotify, Trivago, Zalando, Zooplus. Die TSR-Entwicklung wird auf Basis von 1-Monats-Durchschnitten gemessen, um stichtagsbezogene Schwankungen des Aktienkurses zu glätten. Die so ermittelte TSR-Entwicklung der Unternehmen des STOXX® Europe 600 Retail und der individuellen Vergleichsgruppe wird je Gruppe in eine Rangreihe gebracht. Die relative Positionierung von Zur Rose wird anhand des erreichten Rangs bestimmt. Liegt die Positionierung von Zur Rose am Median (50. Perzentil), entspricht dies einem Zielerreichungsfaktor von 1.0. Liegt die Positionierung von Zur Rose am 25. Perzentil, beträgt der Zielerreichungsfaktor 0.5 bzw. unterhalb des 25. Perzentils 0.0. Ist Zur Rose am 100. Perzentil oder oberhalb positioniert, beträgt der Zielerreichungsfaktor 2.0. Die Zielerreichung für dazwischenliegende Platzierungen wird durch lineare Interpolation ermittelt. Der Gesamtzielerreichungsfaktor des relativen TSR wird im Anschluss mit je 50 Prozent Gewichtung aus dem Zielerreichungsfaktor aus dem Vergleich mit dem STOXX® Europe 600 Retail und mit der individuellen Vergleichsgruppe berechnet. Das interne Finanzziel wird nicht veröffentlicht. Eine Offenlegung des Ziels 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.

Übersicht über die zeitliche Abgrenzung der Leistungsperiode und der möglichen Übertragung der Aktien:



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 multipliziert. Wird das Anstellungsverhältnis aufgrund einer Kündigung durch 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. Allfällige Geschenke oder Verwaltungsratshonorare von Tochtergesellschaften sind ebenfalls in dieser Position 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 Vergütungen an die Mitglieder der Gruppenleitung im Geschäftsjahr 2019

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

Im Jahr 2019 erhielten die Mitglieder der Gruppenleitung Gesamtvergütungen von CHF 3 385 000 (2018: CHF 3 563 000). Dieser Betrag umfasst fixe Grundgehälter von CHF 1 799 000 (2018: CHF 1 792 000), kurzfristige variable Vergütungen von CHF 382 000 (2018: CHF 561 000), langfristige Vergütungen von CHF 620 000 (2018: CHF 620 000), Nebenleistungen von CHF 74 000 (2018: CHF 80 000) sowie Vorsorgeleistungen von CHF 510 000 (2018: CHF 510 000).

Die nachfolgende Tabelle zeigt die fixen und variablen Vergütungen sowie die Gesamtvergütung, die den Mitgliedern der Gruppenleitung für das Geschäftsjahr 2019 und das Vorjahr 2018 zugeteilt wurden.

Gruppenleitung ¹⁾	Variable Vergütung						Nebenleistungen ³⁾		Vorsorgeleistungen		Total ⁴⁾	
	Fixe Vergütung in bar		kurzfristig in bar		langfristig in Aktien ²⁾		2019	2018	2019	2018	2019	2018
1 000 CHF	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
Gesamtvergütung der Gruppenleitung	1 799	1 791	382	561	620	620	74	80	510	510	3 385	3 563
davon: Walter Oberhänsli, CEO (höchste Gesamtvergütung)	600	600	96	191	240	240	36	44	247	247	1 219	1 323

1) Am 31. Dezember 2019 und am 31. Dezember 2018 waren vier Mitglieder der Gruppenleitung im Amt.

2) Zielwert des leistungsorientierten Aktienplans, zugeteilt im Jahr 2019 für die Leistungsperiode 2019 bis 2021 bzw. im Jahr 2018, für die Leistungsperiode 2018 bis 2020.

3) Einschliesslich aller übrigen Entschädigungen und Vergünstigungen wie Geschäftsfahrzeuge, Geschenke und Verwaltungsratshonorare von Tochtergesellschaften.

4) Für die Offenlegung im Vergütungsbericht wurde das Prinzip der periodengerechten Abgrenzung (Accrual-Prinzip) bei allen Vergütungselementen angewandt.

Erläuterungen zur Vergütungstabelle

Die Gesamtvergütung der Gruppenleitung für das Jahr 2019 belief sich auf CHF 3 385 000. Dies entspricht gegenüber dem Vorjahr einer Abnahme von 5.0 Prozent. Die fixe Vergütung für das Jahr 2019 ist um 0.4 Prozent höher als im Vorjahr.

Mit einem Umsatzwachstum von 30 Prozent auf CHF 1 568.7 Mio. (inkl. medpex) untermauerte die Zur Rose-Gruppe ihre klare Nummer-1-Position in Europa. Die Gruppe hat den wegweisenden Gesetzeserlass zur Einführung des elektronischen Rezepts in Deutschland genutzt, um mit der eigenen erprobten E-Rezept-Technologie relevante Pilotprojekte zu lancieren. Auch künftig will sie den eingeschlagenen Wachstumskurs fortsetzen und die sich bietenden Chancen aufgrund der niedrigen Online-Durchdringung im Apothekenmarkt und der zunehmenden Digitalisierung forciert wahrnehmen. Das Ergebnis wurde durch verschiedene Sondereffekte beeinflusst. Die Integration der Logistikaktivitäten von apo-rot am Standort Heerlen war aufwendiger als erwartet und bedingte die Umstellung vom Zwei- auf einen Drei-Schicht-Betrieb, der voraussichtlich noch bis zur Inbetriebnahme des neuen Distributionszentrums andauert. Weiter haben die Initialaufwendungen für den Markteintritt Frankreich das Ergebnis belastet. Demgegenüber schlugen sich die Transaktionen im Rahmen der zwei gegründeten Joint Ventures mit Medbase wie auch die vorzeitige Beendigung des Earn-outs für die medpex-Gründer positiv im Ergebnis nieder. Nach allen Sondereffekten beträgt das EBIT minus CHF 45.7 Mio.; das Unternehmensergebnis liegt bei minus CHF 52.4 Mio.

Die Messung der Leistungen für den kurzfristigen variablen Bonus beruht grösstenteils auf der Entwicklung des Umsatzes und des EBIT auf Gruppenebene und auf regionaler Ebene gegenüber dem Budget sowie qualitativen Faktoren. Die prozentuale Zielerreichung der Bonusauszahlung für 2019 reicht dementsprechend insgesamt von 34 bis 103 Prozent (2018: 70 bis 103 Prozent) für die Gruppenleitung, und er beträgt 40 Prozent (2018: 80 Prozent) für den CEO.

Der variable Anteil an der fixen Vergütung für das Berichtsjahr entspricht für die Gruppenleitung 49 bis 71 Prozent und für den CEO 56 Prozent. Der Zielerreichungsgrad der kurzfristigen variablen Vergütung für das Jahr 2019 nahm im Vergleich zum Vorjahr ab und lag im Berichtsjahr bei 56 Prozent (Vorjahr: 81 Prozent). Die effektive kurzfristige variable Vergütung für das Jahr 2019 wurde entsprechend nach unten angepasst.

Die Aktionäre genehmigten an der Generalversammlung vom 23. Mai 2019 einen maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung der Gruppenleitung für das Geschäftsjahr 2019 von CHF 2 500 000. Dieser Betrag besteht aus dem fixen Grundgehalt, den Nebenleistungen und den Vorsorgeleistungen. Die in der obigen Tabelle offengelegte, an die Gruppenleitung gewährte Vergütung für das Geschäftsjahr 2019 liegt innerhalb des genehmigten maximalen Gesamtbetrags.

Der Verwaltungsrat hat für das Geschäftsjahr 2019 eine Zuteilung des leistungsbasierten Aktienplans im gleichen Umfang wie für das Geschäftsjahr 2018 gewährt.

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, an ehemalige Mitglieder der Gruppenleitung oder deren nahestehende Personen.

Informationen zu gehaltenen Aktien von Verwaltungsrats- und Gruppenleitungsmitgliedern können dem Finanzbericht auf Seite 122 entnommen werden.



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, 18. März 2020

Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den beigefügten Vergütungsbericht der Zur Rose Group AG für das am 31. Dezember 2019 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 Seite 48 und den Seiten 52 bis 53 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 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV.

Ernst & Young AG



Martin Gröli
(Qualified
Signature)

Zugelassener Revisionsexperte
(Leitender Revisor)



Michael Britt
(Qualified
Signature)

Zugelassener Revisionsexperte