

Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht informiert über die Grundsätze der Vergütungspolitik, den Prozess der Festlegung der Vergütungen sowie die effektiven Vergütungen von Verwaltungsrat und Konzernleitung der dorma+kaba Holding AG. Er entspricht den Anforderungen der Art. 14 bis 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften vom 20. November 2013 (VegüV), Art. 663c des Schweizerischen Obligationenrechts, der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange und den Grundsätzen des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance von economiesuisse.

Einleitende Bemerkungen des Vergütungsausschusses

Am 1. September 2015 haben sich Dorma und Kaba zu dorma+kaba als einem der weltweit führenden Anbieter von Sicherheits- und Zutrittslösungen zusammengeschlossen. Das Geschäftsjahr 2015/2016 war über die Aufgabenstellungen des normalen operativen Geschäfts hinaus geprägt von intensiven zusätzlichen Arbeiten an diesem Zusammenschluss, um die damit verbundenen Erwartungen an die strategischen und finanziellen Erfolge auch realisieren zu können. Insgesamt kann das Geschäftsjahr 2015/2016 sowohl als sehr ereignisreich als auch als wirtschaftlich erfreulich bewertet werden. Dabei konnten sowohl die im Laufe dieses Geschäftsjahres in Aussicht gestellten Fortschritte bei der Integration und organisatorischen Neuaufstellung als auch die zentralen finanzwirtschaftlichen Zielsetzungen erfüllt werden. Dies spiegelt sich in der variablen Vergütung für die Mitglieder der Konzernleitung wider, die im vorliegenden Bericht dargelegt ist.

Die Arbeit des Vergütungsausschusses konzentrierte sich im Berichtsjahr auf die Konsolidierung der Vergütungspolitik für das neu geschaffene Unternehmen. Das Ziel der Vergütungsprogramme von dorma+kaba ist, Führungskräfte und Mitarbeitende zu gewinnen, zu motivieren und an das Unternehmen zu binden sowie erstklassige Leistungen zu fördern. Zudem sollen Verhaltensweisen unterstützt werden, die sowohl mit den Werten von dorma+kaba als auch mit den langfristigen Interessen der Aktionäre im Einklang stehen. Derzeit werden die Vergütungsprogramme konzernweit harmonisiert, um sicherzustellen, dass sie mit der Unternehmensstrategie und dem dynamischen Geschäftsumfeld von dorma+kaba abgestimmt sind. Vor allem die Leistungskennzahlen für den kurzfristigen Leistungsbonus wurden vereinheitlicht. Ferner wurden die Arbeitsverträge der Konzernleitungsmitglieder angepasst, um alle Anforderungen der VegüV zu erfüllen. Daneben ging der Vergütungsausschuss seinen üblichen Aufgaben im Geschäftsjahresablauf nach, wie die Ausarbeitung der Vorschläge der Vergütungen für die Mitglieder von Verwaltungsrat und Konzernleitung, Erstellung des Vergütungsberichts sowie Vorbereitung der «Say-on-Pay»-Abstimmungen an der ordentlichen Generalversammlung der Aktionäre (Generalversammlung).

An der bevorstehenden Generalversammlung werden den Aktionären wiederum der maximale Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum bis zur darauffolgenden Generalversammlung sowie die Gesamtvergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2017/2018 zur prospektiven Abstimmung vorgelegt. Darüber hinaus haben die Aktionäre Gelegenheit, im Rahmen einer konsultativen Abstimmung über den Vergütungsbericht 2015/2016 ihre Meinung zum Vergütungssystem sowie zu den Vergütungen von Verwaltungsrat und Konzernleitung auszudrücken.

Wir werden unsere Vergütungspolitik auch in Zukunft regelmässig überprüfen, um die Erbringung nachhaltiger Leistungen, die Abstimmung auf die langfristigen Aktionärsinteressen sowie das Engagement der Mitarbeitenden zu fördern und gleichzeitig die Einhaltung aller relevanten regulatorischen Anforderungen sicherzustellen. Der Verwaltungsrat möchte an dieser Stelle unseren Aktionären für ihr wertvolles Feedback zur Vergütung unserer Führungskräfte danken.

Grundprinzipien der Vergütung

Das Vergütungssystem von dorma+kaba zielt darauf ab, die qualifiziertesten Mitarbeitenden der Branche zu gewinnen, zu motivieren und an das Unternehmen zu binden. Es soll Führungskräfte und Mitarbeitende zur Umsetzung der Unternehmensstrategie anregen, die Erreichung der kurz- und langfristigen Geschäftsziele des Unternehmens unterstützen und dazu beitragen, nachhaltigen Wert für unsere Aktionäre zu generieren.

Das Vergütungssystem für die **Mitglieder der Konzernleitung** basiert auf folgenden Grundprinzipien:

Honorierung der kurzfristigen und langfristigen Leistung

Ein beträchtlicher Teil der Vergütung wird in Form von variablen Anreizen ausgerichtet, deren Höhe sich weitgehend nach der Gesamtleistung von dorma+kaba richtet. Die variable Vergütung belohnt die Führungskräfte in einem ausgewogenen Verhältnis für kurzfristige Resultate (kurzfristiger Leistungsbonus) wie auch für den nachhaltigen Erfolg (langfristige variable Vergütung).

Fairness und Transparenz

Die Vergütungsentscheidungen sind transparent und fair. Der Zielwert für die Gesamtvergütung einer Person richtet sich nach ihrer Funktion. Das globale Bewertungssystem basiert auf einer Methodik von Hay Group, die unternehmensweit einheitliche Bewertungskriterien für alle Funktionen sicherstellt.

Abstimmung mit Aktionärsinteressen

Im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung erhalten die Führungskräfte eine aktienbasierte Vergütung. Diese soll sie zu einem nachhaltigen Engagement motivieren und ihre Interessen auf die der Aktionäre abstimmen.

Wettbewerbsfähigkeit

Die Vergütung orientiert sich in Struktur und Höhe an der Marktpraxis (die relevanten Vergleichsdaten werden von Hay Group bereitgestellt).

Die Vergütung des **Verwaltungsrats** besteht ausschliesslich aus einer fixen Vergütung, die in bar und in Aktien erfolgt. Dies gewährleistet die Unabhängigkeit des Gremiums bei seiner Aufsichtsfunktion gegenüber der Konzernleitung.

Festlegung der Vergütung

Vergütungsausschuss

Gemäss den Statuten und dem Organisationsreglement der dorma+kaba Holding AG ist der Verwaltungsrat für die Grundprinzipien der Vergütungspolitik und den Prozess der Festlegung der Vergütung verantwortlich. Er wird bei dieser Aufgabe vom Vergütungsausschuss unterstützt.

Der Vergütungsausschuss besteht aus drei Mitgliedern des Verwaltungsrats, die einzeln für die Dauer eines Jahres von der Generalversammlung gewählt werden. An der Generalversammlung 2015 wählten die Aktionäre Rolf Dörig (Vorsitz), Hans Gummert und Hans Hess zu Mitgliedern des Vergütungsausschusses.

Die Hauptaufgaben des Vergütungsausschusses sind:

- Vorschläge an den Verwaltungsrat zu Vergütungspolitik und -reglementen sowie regelmässige Überprüfung dieser Regelwerke;
- Vorschläge an den Verwaltungsrat zur konkreten Ausgestaltung der grundlegenden Vergütungselemente sowie zur Festlegung der vergütungsbezogenen Leistungsziele;
- Vorschläge an den Verwaltungsrat zu den maximalen Gesamtbeträgen der Vergütung von Verwaltungsrat und Konzernleitung, die der Generalversammlung zur Abstimmung vorgelegt werden;
- Vorschlag an den Verwaltungsrat zu den Vergütungen der Verwaltungsratsmitglieder unter Einhaltung der von der Generalversammlung genehmigten Gesamtbeträge;
- Entscheidung über Amtszeiten, wichtige Änderungen in bestehenden Arbeitsverträgen sowie Vergütungen der Konzernleitungsmitglieder unter Einhaltung der von der Generalversammlung genehmigten Gesamtbeträge;
- Entscheidung über die aktienbasierten Vergütungen der Mitglieder von Konzernleitung und Senior Management;
- Entwurf des Vergütungsberichts zur Vorlage an den Verwaltungsrat.

Die Vergütungen der Mitglieder von Konzernleitung und Senior Management werden im Rahmen eines Jahresprozesses festgelegt.

Die Sitzungen des Vergütungsausschusses finden nach Bedarf statt, mindestens jedoch einmal jährlich. Im Geschäftsjahr 2015/2016 traf sich der Vergütungsausschuss zu vier Sitzungen und einer Telefonbesprechung von jeweils rund ein- bis zweistündiger Dauer. An allen Sitzungen waren sämtliche Ausschussmitglieder anwesend. Nach jedem Treffen berichtet der Vorsitzende des Vergütungsausschusses dem Verwaltungsrat über die Aktivitäten des Ausschusses. Die Protokolle der Ausschusssitzungen werden dem Verwaltungsrat auf Verlangen zur Verfügung gestellt. In der Regel nehmen der Präsident des Verwaltungsrats und der CEO in beratender Funktion an den Sitzungen teil. Sie nehmen nicht an Sitzungen/Teilsitzungen teil während denen der Ausschuss über ihre eigene Vergütung und/oder Leistung berät.

Zu speziellen Vergütungsfragen kann der Vergütungsausschuss nach eigenem Ermessen externe Berater hinzuziehen. In den letzten Jahren wurde Hay Group, eine global tätige und anerkannte Beratungsgesellschaft, beauftragt, Vergleichsdaten zu den Vergütungen von Konzernleitung und Senior Management in ähnlichen Unternehmen bereitzustellen. Hay Group nimmt ausserhalb des Personalbereichs keine weiteren Mandate für dorma+kaba wahr.

Mitwirkung der Aktionäre

Der Verwaltungsrat schätzt den Dialog mit den Aktionären des Unternehmens und möchte ihre Meinung zur Vergütung erfahren und nachvollziehen. In diesem Sinne wird der Vergütungsbericht seit dem Geschäftsjahr 2012/2013 jeweils an der Generalversammlung zur konsultativen Abstimmung vorgelegt. Dabei können die Aktionäre ihre Meinung zu Vergütungspolitik und -systemen für Verwaltungsrat und Konzernleitung ausdrücken. Seit der Generalversammlung 2015 holt der Verwaltungsrat darüber hinaus in jedem Jahr auch eine prospektive verbindliche Genehmigung der Generalversammlung für den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrats sowie für die Höchstbeträge für fixe und variable Vergütungen der Konzernleitung ein.

Jahresprozess und Zuständigkeiten für die Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung

	Feb	Juni	Aug	Okt
Überprüfung und Festlegung Vergütungsgrundsätze für das nächste Geschäftsjahr	VA			
Festlegung Vergütungspläne, Budgets und Design der aktienbasierten Vergütungspläne		CEO VA		
Maximaler Gesamtbetrag der Vergütungen Verwaltungsrat+Konzernleitung für die nächste Vergütungsperiode			VA VR	GV
Vergütungsstruktur und -höhe Verwaltungsrat für die nächste Vergütungsperiode			VA VR	
Individuelle Zielvergütung Konzernleitung für das nächste Geschäftsjahr		CEO VA		
Individueller kurzfristiger Leistungsbonus (Auszahlung) Konzernleitung für das vorherige Geschäftsjahr			CEO VA	
Individuelle Zuteilungen für Konzernleitung und Senior Management			CEO VA	
Vergütungsbericht		VA	VA VR	GV

GV: Generalversammlung, VR: Verwaltungsrat, VA: Vergütungsausschuss, CEO: Chief Executive Officer

- empfiehlt
- prüft
- bewilligt

Die Vergütungsgrundsätze für Verwaltungsrat und Konzernleitung sind in den Statuten festgelegt. Die entsprechenden Regelungen finden sich unter: www.dormakaba.com/en/investor-relations/corporate-governance und umfassen im Einzelnen:

- Grundprinzipien der Vergütung des Verwaltungsrats (Artikel 23)
- Grundprinzipien der Vergütung der Konzernleitung (Artikel 24)
- Verbindliche Abstimmung an der Generalversammlung (Artikel 22)
- Maximaler Zusatzbetrag der Vergütung von neuen Konzernleitungsmitgliedern (Artikel 25)
- Kredite und Darlehen (Artikel 28)

Vergütungsstruktur für den Verwaltungsrat

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten nur eine fixe Grundvergütung, die sich nach ihrem Zuständigkeitsbereich und ihrem aufgabenbezogenen Zeitaufwand richtet. Sie haben keinen Anspruch auf eine leistungsabhängige Vergütung. Dies gewährleistet die Unabhängigkeit des Gremiums bei seiner Aufsichtsfunktion gegenüber der Konzernleitung. Die einzelnen funktionsbezogenen Vergütungen für die Mitglieder des Verwaltungsrats werden jährlich neu festgelegt. Sie orientieren sich an den Marktgegebenheiten sowie an Vergleichswerten anderer international tätiger, börsenkotierter Industrieunternehmen in der Schweiz. Das Vergütungssystem ist in einer Richtlinie mit Fassung vom 20. Oktober 2015 festgelegt.

1. Zusammensetzung der Vergütung

Die Vergütung des Verwaltungsrats beinhaltet eine Barvergütung in Höhe von CHF 90'000 und eine fixe Zuteilung von 100 Aktien, im Fall des Verwaltungsratspräsidenten von 200 Aktien, der dorma+kaba Holding AG. Zusätzliche Entschädigungen werden für das Präsidium des Verwaltungsrats, für den Vorsitz oder die Mitgliedschaft in Ausschüssen oder für die Übernahme von Zusatzaufgaben im Auftrag des Verwaltungsrats ausgerichtet. Der Verwaltungsratspräsident hat keinen Anspruch auf zusätzliche Entschädigung für seine Teilnahme an Sitzungen von Ausschüssen.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats können nach eigener Wahl einen Teil ihrer Barvergütung in Aktien des Unternehmens beziehen. Die Anzahl zugeteilter Aktien wird anhand des durchschnittlichen Schlusskurses an den letzten fünf Handelstagen im letzten Monat der relevanten Vergütungsperiode berechnet. Die zugeteilten Aktien sind für eine Dauer von drei Jahren gesperrt; diese Sperrfrist wird auch beibehalten, wenn ein Mitglied den Verwaltungsrat verlässt. Zusätzlich sind die Verwaltungsratsmitglieder gemäss einer Richtlinie verpflichtet, eine Mindestanzahl von 500 dorma+kaba-Aktien zu halten. Diese Position kann innerhalb von dreier Jahre nach Inkrafttreten der Richtlinie (Oktober 2014) bzw. innert drei Jahren nach Eintritt in den Verwaltungsrat (bei neuen Mitgliedern) aufgebaut werden.

Die Vergütung des Verwaltungsrats wird zweimal jährlich anteilig ausgezahlt. Im Geschäftsjahr 2015/2016 endete die erste Vergütungsperiode am 30. April 2016, die zweite Vergütungsperiode wird am 31. Oktober 2016 enden.

Eine zusätzliche Auslagenerstattung erfolgt nur bei Reisen und Anreisen ausserhalb der Schweiz oder bei Ausführung von besonderen Aufgaben im Auftrag des Verwaltungsrats.

In Übereinstimmung mit den Statuten sind per 30. Juni 2016 keine Darlehen und Kredite zwischen dorma+kaba und aktuellen oder früheren Mitgliedern des Verwaltungsrats oder ihnen nahestehenden Personen ausstehend. Etwaige Beteiligungen von Mitgliedern des Verwaltungsrats und ihnen nahestehenden Personen (einschliesslich Wandlungs- und Optionsrechten) sind auf Seite 80 ff. sowie im Anhang zur Bilanz auf Seite 49 ff. aufgeführt.

Alle Beträge in CHF	Basisvergütung p.a.	Zusatzvergütung für Funktion Präsident/Vorsitz p.a.	Zusatzvergütung für Mitglied Ausschuss p.a.	Aktienzuteilung in Anzahl Aktien p.a.	Zusätzliche Vergütungen	Vergütung effektiver Auslagen
Verwaltungsratspräsident		240 000	–	200		
Vorsitz Prüfungsausschuss		60 000	–			
Vorsitz Vergütungsausschuss		45 000	–			
Vorsitz Nominationsausschuss		45 000	–			
Mitglied Prüfungsausschuss		–	15 000			
Mitglied Vergütungsausschuss		–	10 000			
Mitglied Nominationsausschuss		–	10 000			
Verwaltungsratsmitglied	90 000	–	–	100	Vergütung für besondere, vom Verwaltungsrat bestimmte Aufgaben	Effektive Auslagen wie Spesen bei Reisen und Anreisen ausserhalb der Schweiz oder für Leistungen bei Spezialaufgaben durch Mitglieder im Auftrag des Verwaltungsrats

2. Effektive Vergütung des Verwaltungsrats im Geschäftsjahr 2015/2016

Der Anstieg der effektiven Vergütung des Verwaltungsrats gegenüber dem Vorjahr ist darauf zurückzuführen, dass der Verwaltungsrat um zwei Mitglieder erweitert wurde und der Aktienkurs um 6.8% (im Durchschnitt) gestiegen ist. Das Vergütungssystem des Verwaltungsrats ist jedoch unverändert gegenüber dem Vorjahr.

Der von der Generalversammlung genehmigte Gesamtbetrag von CHF 2510 000 für die Vergütung des Verwaltungsrats für die Periode von der Generalversammlung 2015 bis zur Generalversammlung 2016 wurde im bisherigen Teil dieser Amtsperiode (Oktober 2015–30. Juni 2016) nicht überschritten. Eine abschliessende Beurteilung für die gesamte Periode wird im Vergütungsbericht 2016/2017 vorgenommen.

Vergütungsstruktur der Konzernleitung

Die Vergütung der Konzernleitung richtet sich weitgehend nach dem Unternehmenserfolg. Neben einer marktgerechten fixen Vergütung bietet das Unternehmen eine erfolgsabhängige Komponente an, um erbrachte Leistungen zu honorieren und den Konzernleitungsmitgliedern zu ermöglichen, sich langfristig an der unternehmerischen Wertgenerierung zu beteiligen. Die Gesamtvergütung besteht aus den folgenden Elementen:

- Jährliches Basisgehalt
 - Zusatzleistungen (wie berufliche Vorsorge)
 - Kurzfristiger Leistungsbonus
 - Langfristige variable Vergütung (aktienbasierte Vergütung)
- Zwecks der unternehmensweiten Einheitlichkeit wurden alle Positionen anhand der Funktionsbewertungsmethode von Hay Group eingestuft. Dieses Bewertungssystem wird für vergütungsbezogene Massnahmen wie Vergleichsanalysen oder die Festlegung von Vergütungsstruktur und -höhe herangezogen.

Als Vergleichsbasis dienen Vergütungsstudien, die regelmässig von Hay Group durchgeführt werden. Diese Studien enthalten die Vergütungsdaten von 2500 Technologie- und Industrieunternehmen, darunter auch börsennotierte und privat gehaltene Mitbewerber im Sicherheitssektor, die hinsichtlich Umsatz, Belegschaftsgrösse und geografischer Reichweite mit dorma+kaba vergleichbar sind.

Die Vergütung der Konzernleitung muss sich grundsätzlich am Medianwert des relevanten nationalen oder regionalen Marktes orientieren und in einer Bandbreite von –20% bis +35% gegenüber dem Medianwert festgesetzt werden. Die variable Vergütungskomponente soll mindestens 50% der Gesamtvergütung ausmachen.

1. Jährliches Basisgehalt

Die Mitglieder der Konzernleitung erhalten ein jährliches Basisgehalt für die Erbringung ihrer funktionalen Aufgaben. Die Höhe dieses Basisgehalts richtet sich nach den folgenden Faktoren:

- Inhalt, Aufgabenumfang und Komplexität der jeweiligen Funktion
- Externer Marktwert der jeweiligen Tätigkeit: Vergütung für vergleichbare Positionen in Industrieunternehmen im jeweiligen Tätigkeitsland
- Persönliches Profil hinsichtlich Fähigkeiten, Erfahrung und Seniorität des betreffenden Mitglieds

2. Zusatzleistungen

Aufgrund der internationalen Zusammensetzung der Konzernleitung nehmen die einzelnen Mitglieder am Vorsorgeplan in ihrem jeweiligen Beschäftigungsland teil. Die Vorsorgeleistungen umfassen im Wesentlichen Pensions-, Versicherungs- und Krankenversicherungspläne, die den Begünstigten und ihren Angehörigen bei Altersrücktritt, Invalidität, Unfällen sowie im Krankheits- oder Todesfall eine angemessene Absicherung bieten. Konzernleitungsmitglieder mit Schweizer Arbeitsvertrag partizipieren an den beruflichen Vorsorgeplänen, die allen Mitarbeitenden in der Schweiz offenstehen. Diese Pläne umfassen eine Basispensionskasse und eine Zusatzvorsorge für Managementpositionen. Die Pensionskasse von dorma+kaba in der Schweiz orientiert sich an den Vorsorgeleistungen von anderen multinationalen Schweizer Industrieunternehmen.

Konzernleitungsmitglieder mit ausländischem Arbeitsvertrag werden entsprechend den Marktgegebenheiten und ihrer jeweiligen Position angemessen versichert. Die Pläne unterscheiden sich je nach lokalen Wettbewerbs- und Rechtsbedingungen, entsprechen aber mindestens den gesetzlichen Anforderungen der betreffenden Länder.

Darüber hinaus erhalten Mitglieder der Konzernleitung bestimmte Nebenleistungen, wie Dienstwagen oder Fahrzeugpauschale, Repräsentationspauschale und weitere Sachleistungen, die den Marktgegebenheiten im jeweiligen Beschäftigungsland entsprechen.

3. Variable Vergütung

Die variable Vergütung besteht aus einem kurzfristigen Leistungsbonus (STI) und einer langfristigen variablen Vergütung (LTI).

3.1 Kurzfristiger Leistungsbonus

Der kurzfristige Leistungsbonus wird jährlich in Form einer Barvergütung festgelegt. Er soll die Begünstigten motivieren, die messbaren finanziellen Unternehmensziele zu erreichen bzw. zu übertreffen, welche im Einklang mit der Unternehmensstrategie definiert werden. Der kurzfristige Leistungsbonus darf bei keinem Mitglied der Konzernleitung 150% des individuellen jährlichen Basisgehalts überschreiten.

	Fixe Grundvergütung und Zusatzleistungen		Variable Vergütung (Ziel mindestens 50% der Gesamtvergütung)	
	Jährliches Basisgehalt	Zusatzleistungen	Kurzfristiger Leistungsbonus	Langfristige variable Vergütung
Zweck	Widerspiegelt die Funktion (Aufgabenumfang, Verantwortung), Erfahrung und Fähigkeiten der Person	Stellen eine angemessene Absicherung für die Begünstigten und ihre Angehörigen sicher	Honoriert die Leistung des Unternehmens und der Segmente	Honoriert individuelle Leistung und Unternehmensleistung, Abstimmung mit Aktionärsinteresse

Gemäss dem Leitprinzip «Wir sind EIN Unternehmen» stellt der kurzfristige Leistungsbonus der Konzernleitungsmitglieder konsequent auf die Finanzziele auf Konzern- und Segmentebene und nicht auf ihre individuellen Ziele ab. Die effektiven Geschäftsergebnisse werden mit dem Vorjahr verglichen, um eine kontinuierliche Leistungssteigerung gegenüber den jeweils im Vorjahr erzielten Ergebnissen anzustreben.

Der kurzfristige Leistungsbonus wird für alle Mitglieder der Konzernleitung nach der gleichen Formel berechnet: vorgegebener Ergebnisanteil (in Prozent vom Konzern-Reingewinn oder vom EBIT des relevanten Segments) multipliziert mit Wachstumsfaktoren (siehe Grafik rechts). Diese Formel entspricht der Geschäftsstrategie eines profitablen Wachstums, denn sie honoriert sowohl erzielte Gewinne (Konzern-Reingewinn oder Segment-EBIT) als auch Umsatzbeiträge (Umsatzwachstumsfaktoren). Für den COO eines Segments enthält die Formel noch zusätzlich einen Faktor für das Umlaufvermögen. Dies unterstreicht die Ausrichtung auf ein effizientes Management der Finanzmittel des Unternehmens. Der vorgegebene Ergebnisanteil (in Prozent vom Ergebnis) wird für jede Funktion individuell festgelegt.

Für den CEO und weitere Mitglieder der Konzernleitung (CFO, CIO (Chief Integration Officer), CTO (Chief Technology Officer), CMO (Chief Manufacturing Officer) fliesst ausschliesslich das Konzernergebnis in die Berechnung des kurzfristigen Leistungsbonus ein. Für die COOs werden neben dem Konzernergebnis auch die segmentspezifischen Ergebnisse berücksichtigt, und zwar nach der folgenden Regel:

CEO, CFO, CIO, CTO, CMO

$$\text{Anteil am Ergebnis des Konzerns} \times \text{Ergebniswachstumsfaktor} = \text{Auszahlung als kurzfristiger Leistungsbonus}$$

COOs

$$\text{Anteil am Ergebnis Segment} \times \text{Umsatzwachstumsfaktor} \times \text{Umlaufvermögensfaktor} = \text{Variabler Anteil an der Tätigkeit des eigenen Segments}$$

$$\text{Variabler Anteil an der Tätigkeit des eigenen Segments} + \text{Variabler Anteil am Ergebnis des Konzerns} = \text{Auszahlung als kurzfristiger Leistungsbonus}$$

	Konzern	Segment	Begründung
Movable Walls			Movable Walls und Key Systems sind unabhängige globale Segmente; die Gewichtung von 30% zu 70% zwischen Konzern- und Segmentergebnissen honoriert auf ausgewogene Weise die Leistungen auf konzern- und auf segmentspezifischer Ebene.
Key Systems	30%	70%	
Access Solutions (AS)	10%	30% alle AS-Segmente 60% eigenes AS-Segment	Die Gewichtung bietet einen starken Anreiz zur Zusammenarbeit zwischen den voneinander abhängenden AS-Segmenten (AMER, APAC, DACH, EMEA). Sie honoriert auf ausgewogene Weise die AS-Gesamtleistung und die Leistung der einzelnen AS-Segmente.

Die Berechnung des kurzfristigen Leistungsbonus basiert – genauso wie die testierte Jahresrechnung der Gruppe – auf den Ist-Zahlen im Financial Reporting System.

3.2 Langfristige variable Vergütung

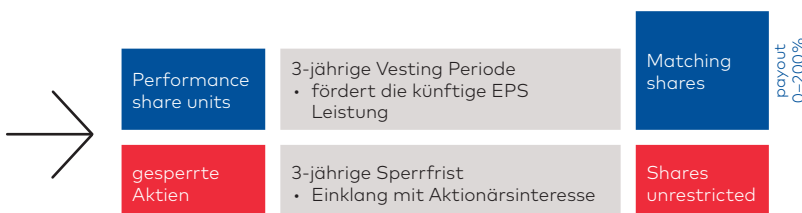
Das Ziel der langfristigen variablen Vergütung ist, die Konzernleitung am Eigentum und am langfristigen Unternehmenserfolg von dorma+kaba zu beteiligen und so ihre Interessen mit denen der Aktionäre in Einklang zu bringen.

Die Mitglieder der Konzernleitung erhalten gesperrte Aktien und Performance Share Units (Matching Shares) der dorma+kaba, wobei die Zuteilung nach den folgenden Kriterien erfolgt:

- Typische Zuteilungshöhe für vergleichbare Funktionen im relevanten Markt (Benchmark) und Höhe der Gesamtvergütung (sog. Total Direct Compensation) der betreffenden Person gegenüber dem Benchmark. Die Gesamtvergütung beinhaltet fixes Basisgehalt + kurzfristiger Leistungsbonus + Zuteilung aus der langfristigen variablen Vergütung
- Individuelle Leistung gegenüber den im vorherigen Geschäftsjahr definierten Prioritäten (gemäss Leistungsbeurteilungsprozess)
- Bedeutung der von der jeweiligen Person verantworteten Projekte für den Unternehmenserfolg
- Erwünschte Bindung der Person an das Unternehmen und dessen langfristige Gesamtwertgenerierung mittels gesperrter Aktien und Matching Shares mit jeweils dreijähriger Sperrfrist

Individuelle Zuteilung basierend auf:

- Zuteilungshöhe für vergleichbare Funktion im relevanten Markt
- Individuelle Leistung im vergangenen Jahr
- Bedeutung der verantworteten Projekte für den Unternehmenserfolg
- Erwünschte Bindung der Person an das Unternehmen



Inkraftsetzung	Name	Design des Plans	Zweck / Kriterien des Plans	Besonderes
2015	Executive Stock Award Plan ESAP 5	Zuteilung von gesperrten Aktien und Performance Share Units (Matching Shares) vorbehaltlich der EPS-Entwicklung während einer dreijährigen Vesting-Periode	Honorierung des langfristigen Unternehmenserfolgs durch Zuteilung von Performance Share Units mit leistungsbezogenem Vesting Abstimmung auf die Aktionärsinteressen und Beteiligung der Mitarbeitenden am langfristigen Unternehmenserfolg durch Zuteilung von gesperrten Aktien Belohnung der individuellen Leistung durch die Höhe der Zuteilung Bindung der Teilnehmenden an das Unternehmen durch dreijährige Vesting-Periode und Sperrfrist	Ab dem Geschäftsjahr 2015/2016 erfolgen alle LTI-Zuteilungen ausschliesslich unter ESAP 5
2013	Executive Stock Award Plan ESAP Plus 3	Zuteilung von gesperrten Aktien und Matching Shares (eins zu zwei) mit dreijähriger Vesting-Periode	Abstimmung auf die Aktionärsinteressen und Beteiligung der Mitarbeitenden am langfristigen Unternehmenserfolg durch Zuteilung von gesperrten Aktien Belohnung der individuellen Leistung durch die Höhe der Zuteilung Bindung der Teilnehmenden an das Unternehmen durch dreijährige Vesting-Periode und Sperrfrist	Im Geschäftsjahr 2014/2015 erfolgten alle LTI-Zuteilungen ausschliesslich auf Basis von ESAP Plus 3 ESAP Plus 3 wurde zum Geschäftsjahr 2015/16 eingestellt
2012	Executive Stock Award Plan ESAP Plus	Zuteilung von gesperrten Aktien und Matching Shares (eins zu zwei) mit dreijähriger Vesting-Periode	Abstimmung auf die Aktionärsinteressen und Beteiligung der Mitarbeitenden am langfristigen Unternehmenserfolg durch Zuteilung von gesperrten Aktien Belohnung der individuellen Leistung durch die Höhe der Zuteilung Bindung der Teilnehmenden an das Unternehmen durch dreijährige Vesting-Periode und Sperrfrist	Bis zum Geschäftsjahr 2014/2015 erfolgten LTI-Zuteilungen auf Basis von ESAP Plus oder ESAP 1 ESAP Plus wurde zum Geschäftsjahr 2014/2015 eingestellt
2007	Executive Stock Award Plan ESAP 1	Zuteilung von Aktien, die nach Wahl des Teilnehmenden entweder frei verfügbar sind oder einer fünfjährigen Sperrfrist unterliegen	Abstimmung auf die Aktionärsinteressen und Beteiligung der Mitarbeitenden am langfristigen Unternehmenserfolg durch Zuteilung von Aktien	ESAP 1 wurde zum Geschäftsjahr 2014/2015 eingestellt

Auf Grundlage der obigen Kriterien empfiehlt der CEO individuelle Zuteilungen für die langfristige variable Vergütung, die vom Vergütungsausschuss genehmigt werden müssen.

Die LTI gliedert sich in zwei Komponenten. Zwei Drittel werden in Form von Aktien mit dreijähriger Sperrfrist zugeteilt. Diese Komponente soll die Teilnehmenden zu Aktionären des Unternehmens machen und so ihr persönliches Interesse an der langfristigen Wertgenerierung stärken. Das letzte Drittel wird in Form von Performance Share Units (Matching Shares) zugeteilt, die einer dreijährigen leistungsabhängigen Vesting-Periode unterliegen. Diese Komponente soll die Teilnehmenden für die erzielte Entwicklung des Ergebnisses pro Aktie des Unternehmens (earnings per share, EPS) während der dreijährigen Vesting-Periode belohnen. Diese Vergütung in Aktien kann zwischen 0% und 200% der ursprünglich zugeteilten Performance Share Units (PSU) variieren, d.h. es können maximal zwei Aktien je PSU gewährt werden. Die gesperrten Aktien und Performance Share Units werden in der Regel einmal jährlich im September zugeteilt. Im Fall einer freiwilligen Kündigung durch den Berechtigten oder einer Kündigung aus wichtigem Grund bleiben die gesperrten Aktien weiterhin gesperrt und die Performance Share Units verfallen ersatzlos. Bei einer Kündigung durch dorma+kaba ohne wichtigen Grund sowie bei Pensionierung oder Invalidität bleiben die gesperrten Aktien ebenfalls gesperrt. Die Performance Share Units werden in diesem Fall beschleunigt anteilmässig gewährt, wobei eine Soll-Leistung (100%) angenommen wird. Im Todesfall oder bei einem Kontrollwechsel wird die Sperrfrist der Aktien aufgehoben, und die Performance Share Units werden unter Annahme einer Leistung von 100% be-

schleunigt anteilmässig (Todesfall) oder voll (Kontrollwechsel) gewährt (siehe auch Corporate-Governance-Bericht, S. 69, «Kontrollwechsel und Abwehrmassnahmen»). Die Bedingungen für die Zuteilung von Aktien und Performance Share Units unterliegen den jeweils geltenden Aktienplänen (siehe oben) und sind für alle Teilnehmenden identisch. Eine Übersicht über die Bedingungen für die Zuteilung von Aktien und Performance Share Units nach dem aktuellen Plan sowie für die noch ausstehenden Zuteilungen nach zwischenzeitlich eingestellten Plänen findet sich oben. Die Aktienzuteilungen der letzten Jahre wurden ausschliesslich aus eigenen Aktien bereitgestellt.

4. Arbeitsverträge

Die Arbeitsverträge der Konzernleitungsmitglieder sind unbefristet und unterliegen einer zwölfmonatigen Kündigungsfrist. Ausser dem oben erwähnten beschleunigten Vesting und/oder der frühzeitigen Aufhebung der Sperrfrist von Aktienzuteilungen stehen Mitgliedern der Konzernleitung keine vertraglichen Abgangsentschädigungen oder Zahlungen für den Fall eines Kontrollwechsels zu.

5. Effektive Vergütung der Konzernleitung im Geschäftsjahr 2015/2016

Im Geschäftsjahr 2015/2016 unterlag die Vergütung der Konzernleitung folgenden Sondereffekten:

- Ernennung von vier neuen Konzernleitungsmitgliedern per September 2015: Bernd Brinker als CFO, Christoph Jacob als COO Movable Walls, Jörg Lichtenberg als CMO (Chief Manufacturing Officer) und Dieter Sichelschmidt als COO Access Solutions DACH

- Pensionierung von Hans-Jürg Roth, Chief of Staff, per 31. Januar 2016

Zur effektiven Vergütung der Konzernleitung im Geschäftsjahr 2015/2016 können folgende Kommentare gemacht werden. Die Gesamtvergütung (TDC) stieg gegenüber dem Vorjahr um 37%. Hauptgründe hierfür waren folgende Faktoren:

- Verglichen mit dem Vorjahr sind drei zusätzliche Konzernleitungsmitglieder ernannt worden.
- Die Höhe der Gesamtvergütung (Zielwerte) der Konzernleitungsmitglieder wurde überprüft und aufgrund des neuen Umfangs ihrer Rolle nach dem Zusammenschluss zu dorma+kaba angepasst. Dabei wurde die variable Vergütung aufgewertet, um dem Vergütungsprinzip näher zu kommen, unter welchem die variablen Vergütungskomponenten mindestens 50% der Gesamtvergütung ausmachen sollen. Dieses Prinzip ist bereits bei allen nicht neu-ernannten Konzernleitungsmitgliedern erfüllt. Für erst kürzlich ernannte Mitglieder der Konzernleitung kann der Vergütungsmix zunächst leicht abweichen und soll in den Folgejahren an diese Grundregel angepasst werden.
- Das sehr solide Konzernergebnis im Berichtsjahr – bereinigt um aussergewöhnliche Aufwendungen und den Einfluss des Zusammenschlusses - spiegelt sich in der Höhe des kurzfristigen Leistungsbonus der Mitglieder der Konzernleitung wider. Der Anstieg im Konzernergebnis ist der Haupttreiber der Bonuszahlungen an den CEO und weitere Mitglieder der Konzernleitung (CFO, CIO, CTO, CMO). Die Ergebnisse der Segmente (COOs) im Hinblick auf die Entwicklung von Gewinn, Umsatz und Nettoumlaufvermögen haben die Erwartungen insgesamt erfüllt. In der Konsequenz beträgt die Bonuszahlung an die Mitglieder der Konzernleitung durchschnittlich 76% ihres individuellen jährlichen Basisgehalts (vorheriges Jahr 75%)

- Der Wert der Aktien des Unternehmens, die unter dem langfristigen variablen Vergütungsplan zugeteilt worden sind, ist um 48% angestiegen verglichen mit dem Vorjahr.
- Die variable Vergütung bildet einen Schwerpunkt der TDC. Der prozentuale Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung der Konzernleitung betrug im Berichtsjahr 54% (ohne Sozial- und Nebenleistungen) und erhöhte sich damit gegenüber dem Vorjahr (52%).
- Der Anteil der variablen Vergütung, der in Aktien des Unternehmens ausgerichtet wurde, lag bei 13% (TDC) (Vorjahr: 12%). Dieser prozentuale Anteil soll in den kommenden Jahren mit erster Priorität auf bis zu 30% der Gesamtvergütung erhöht werden.

Die Gesamtvergütung der Konzernleitung unterliegt einer Genehmigung durch die Generalversammlung ab dem Geschäftsjahr 2016/2017 (diese Abstimmung wurde an der Generalversammlung 2015 durchgeführt). Somit unterlag die Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2015/2016 keiner Genehmigung durch die Generalversammlung.

Die im Geschäftsjahr 2013/2014 vom Verwaltungsrat genehmigten und in Kraft gesetzten Vergütungsrichtlinien haben sich im Berichtsjahr erneut bewährt. Ihre konsequente Umsetzung gewährleistet eine konsistente und transparente Vergütungspraxis, die auf einheitlichen Grundsätzen und Kriterien basiert.

In Übereinstimmung mit den Statuten sind per 30. Juni 2016 keine Darlehen und Kredite zwischen dem Unternehmen und aktuellen oder früheren Konzernleitungsmitgliedern oder ihnen nahestehenden Personen ausstehend. Etwaige Beteiligungen von Konzernleitungsmitgliedern und ihnen nahestehenden Personen sind auf Seite 80 ff. sowie im Anhang zur Bilanz auf Seite 52 aufgeführt.

Zugewiesene Aktien des Unternehmens unter den Aktienzuteilungsplänen

Zuteilungsdatum	Anzahl zugewiesener Aktien aus bedingtem Kapital	Anzahl zugewiesener Aktien aus eigenem Bestand (sog. treasury shares)
14. August 2009	0	4 100 Aktien unter ESAP 1 Wert bei Zuteilung: CHF 225.80/Aktie
16. August 2010	0	4 220 Aktien unter ESAP 1 Wert bei Zuteilung: CHF 298.25/Aktie
15. August 2011	0	3 610 Aktien unter ESAP 1 Wert bei Zuteilung: CHF 277.00/Aktie
22. November 2012	0	2 570 Aktien, davon 310 unter ESAP 1 und 2 260 unter ESAP Plus Wert bei Zuteilung: CHF 373.00/Aktie
20. September 2013	0	3 272 Aktien, davon 310 unter ESAP 1, 2 310 unter ESAP Plus und 652 unter ESAP Plus 3 Wert bei Zuteilung: CHF 398.00/Aktie
22. September 2014	0	3 285 Aktien unter ESAP Plus 3 Wert bei Zuteilung: CHF 440.50/Aktie
21. September 2015	0	4 088 Aktien unter ESAP 5 Wert bei Zuteilung: CHF 653.00/Aktie
21. November 2015	0	840 Aktien (Matching Shares) unter ESAP Plus Wert bei Zuteilung: CHF 664.00/Aktie

Vergütung von Verwaltungsrat und Konzernleitung

Geschäftsjahr 2015/2016

	Vergütung ¹⁾					
	Grundhonorar	Zusätzliches Honorar (Ausschüsse, besondere Aufgaben)	Sozialversicherungen	Total (CHF)	davon in Aktien (CHF) ²⁾	Anzahl Aktien
Verwaltungsrat						
Brecht-Bergen Stephanie (seit September 2015)	127821	0	1749	129570	52191	83
Chiu Elton SK	153100	9435	10643	173178	62884	100
Daeniker Daniel	153100	60000	14258	227358	115238	184
Vorsitz Prüfungsausschuss						
Dörig Rolf	153100	57500	14479	225080	83447	134
Vizepräsident Verwaltungsrat						
Vorsitz Vergütungsausschuss						
Mitglied Prüfungsausschuss (bis August 2015)						
Mitglied Nominationsausschuss						
Dubs-Kuenzle Karina	153100	20000	12489	185589	62884	100
Graf Ulrich	216201	260000	27812	504013	160813	257
Präsident Verwaltungsrat						
Vorsitz Nominationsausschuss						
Gummert Hans (seit September 2015)	127821	94413	2180	224413	58449	93
Mitglied Prüfungsausschuss						
Mitglied Vergütungsausschuss						
Mitglied Nominationsausschuss						
Heppner John	153100	0	-	153100	96375	154
Hess Hans	153100	35000	14798	202899	94174	150
Mitglied Prüfungsausschuss						
Mitglied Vergütungsausschuss						
Mitglied Nominationsausschuss						
Mankel-Madaus Christine (seit September 2015)	127821	-	1749	129570	52191	83
Pleines Thomas (bis August 2015)	25281	1667	1811	28758	10179	17
Mitglied Vergütungsausschuss (bis August 2015)						
Total Verwaltungsrat	1543546	538015	101969	2183530	848826	1356

1) Die Vergütung für die Arbeitgebervertretung in der Pensionskasse Schweiz (Ulrich Graf, Karina Dubs-Kuenzle) von je CHF 20000, die Vergütung für die VR-Tätigkeit in der Wah Yuet Group Holdings Limited (Chiu Elton SK) von CHF 9435 und die Vergütung für die Aufsichtsrats-Tätigkeit in der dorma+kaba Holding GmbH+Co. KGaA (Hans Gummert) von CHF 65246 sind in der Vergütung (zusätzliches Honorar) enthalten. Spesen sind nicht in den Zahlen enthalten.

2) Die Auszahlung der Vergütung der Berichtsperiode erfolgt in 2 Tranchen. Die Aktienbewertung erfolgt auf Basis des Aktienkurses zum jeweiligen Zuteilungszeitpunkt und kann somit unterschiedlich sein. Die Aktienbewertung der noch nicht übertragenen Aktien und mit Auszahlung im November 2016 erfolgt zum Durchschnittskurs der Aktien der Monate Mai und Juni 2016 von CHF 648.87.

	Fixe Vergütung			Variable Vergütung			Total CHF
	Basisgehalt ³⁾	Total Geldwerte/ Sozialleistungen ⁴⁾	Summe	Kurzfristiger Leistungsbonus ⁵⁾	Total langfristige variable Vergütung ⁶⁾	Summe variable Vergütung	
Konzernleitung							
Cadonau Riet	785841	133570	919410	1187817	480333	1929798	2849208
Andere Konzernleitung	3406739	882876	4289616	2322225	983021	3926444	8216059
Total Konzernleitung	4192580	1016446	5209026	3510042	1463354	882846	11065267

3) Im Geschäftsjahr 2015/2016 hat ein Mitglied der Konzernleitung eine Aktienzuteilung als Teil der fixen Grundvergütung erhalten.

4) Beinhaltet Beiträge zur Sozialversicherung und zur beruflichen Vorsorge sowie Nebenleistungen. Die ausgewiesenen Sozialleistungen sind die im Berichtsjahr effektiv geleisteten Beträge und beziehen sich auf die fixe und variable Vergütung, die effektiv im Berichtsjahr zur Auszahlung gelangte. Der Wert der Nebenleistungen beinhaltet u.a. die private Nutzung des Firmenwagens, Dienstjubiläums-Prämien sowie Wohnzulage und beträgt CHF 10311 für den CEO und CHF 262307 für die anderen Konzernleitungsmitglieder.

5) Die hier ausgewiesene STI werden erst nach Ende des Berichtsjahres ausbezahlt.

6) Der CEO erhält eine garantierte Allokation von 550 Aktien (Aktienwert CHF 356879), die für drei Jahre gesperrt sind. Diese Aktienzuteilung ist noch nicht in der Anzahl gehaltener Aktien per 30.06.2016 wie auf Seite 82 dargestellt enthalten, wurde aber im Total langfristige variable Vergütung mit einem Aktienkurs von CHF 648.87 (Durchschnittskurs Mai/Juni 2016) berücksichtigt.

Geschäftsjahr 2014/2015

Vergütung ¹⁾						
	Grundhonorar	Zusätzliches Honorar (Ausschüsse, besondere Aufgaben)	Sozialversicherungen	Total (CHF)	davon in Aktien (CHF)	Anzahl Aktien
Verwaltungsrat						
Allemann Heribert	45 547	13 333	3 406	62 287	19 272	33
Mitglied Prüfungsausschuss (bis Oktober 2014)						
Chiu Elton SK	144 433	26 747	9 788	180 969	58 589	100
Daeniker Daniel	145 685	60 000	14 176	219 861	58 589	100
Vorsitz Prüfungsausschuss						
Dörig Rolf	145 521	64 167	14 455	224 143	58 589	100
Vizepräsident Verwaltungsrat						
Vorsitz Vergütungsausschuss						
Mitglied Prüfungsausschuss						
Mitglied Nominationsausschuss						
Dubs-Kuenzle Karina	144 724	20 000	11 742	176 466	58 589	100
Graf Ulrich	221 155	289 167	32 086	542 408	117 178	200
Präsident Verwaltungsrat						
Vorsitz Nominationsausschuss						
Mitglied Vergütungsausschuss (bis Oktober 2014)						
Heppler John	142 115	-	-	142 115	58 589	100
Hess Hans	144 894	25 833	12 177	182 904	58 589	100
Mitglied Prüfungsausschuss (ab Oktober 2014)						
Mitglied Vergütungsausschuss						
Mitglied Nominationsausschuss						
Pleines Thomas	144 888	9 167	10 819	164 874	58 589	100
Mitglied Vergütungsausschuss						
Total Verwaltungsrat	1 278 963	508 414	108 649	1 896 026	546 575	933

- 1) Die Vergütung wurde für Juli-Oktober 2014 auf Basis der bisherigen Richtlinie und ab dem November 2014 auf Basis der neuen Richtlinie geleistet. Die Vergütung setzt sich aus einer Barvergütung und einer fixen Zuteilung von Aktien zusammen. Zusätzlich sind Vergütungen für besondere Funktionen im Verwaltungsrat (Präsident, Vize-Präsident, Vorsitz sowie Mitglieder des Prüfungsausschusses) als Pauschalhonorar und für besondere vom Verwaltungsrat bestimmte Aufgaben sowie für den Einsatz im Vergütungs-, Prüfungs- und Nominationsausschuss als zeitabhängig festgelegtes Honorar vorgesehen. Spesen sind nicht in den Zahlen enthalten. Die Vergütung für die Arbeitgebervertretung in der Pensionskasse Schweiz (Ulrich Graf, Karina Dubs-Kuenzle) von je CHF 20 000 und die Vergütung für die VR-Tätigkeit in der Wah Yuet Group Holdings Limited (Chiu Elton SK) von CHF 26 747 sind unter «Zusätzliche Vergütung für besondere Aufgaben» enthalten.
- 2) Als Teil der Vergütung werden jedem Verwaltungsrat fix 100 Aktien zugeteilt (bei unterjährigem Ein- bzw. Austritt während der Berichtsperiode werden diese pro rata zugeteilt). Der Verwaltungsratspräsident erhält fix 200 Aktien. Ein Teil der Barvergütung der Vergütung kann nach Wahl des jeweiligen Verwaltungsratsmitglieds in Aktien der Kaba Holding AG ausbezahlt werden. Im Geschäftsjahr 2014/2015 war diese Wahl nicht möglich, da die Handlungsfreiheit der Verwaltungsräte aufgrund von M&A-Aktivitäten eingeschränkt war; die Basiskomponente und die zusätzlichen Vergütungen wurden somit im Geschäftsjahr 2014/2015 komplett bar ausbezahlt. Die Aktienzuteilung für die Berichtsperiode ist noch nicht in der Anzahl gehaltener Aktien per 30.06.2015 wie auf Seite 82 dargestellt enthalten.

	Fixe Vergütung			Variable Vergütung			Total CHF ⁶⁾
	Basisgehalt	Geldwerte-/ Sozialleistungen	Summe	Kurzfristiger Leistungsbonus	Langfristige variable Vergütung ⁴⁾	Sozialleistungen	
Konzernleitung ³⁾							
Cadonau Riet	740 121	122 030	862 151	1 079 742	390 917	221 992	2 554 802
Andere Konzernleitung	243 747	677 541	3 114 969	1 414 803	600 969	411 076	5 541 817
Total Konzernleitung	3 177 548	799 571	3 977 120	2 494 545	991 886	633 068	8 096 619

- 3) Die Gesamtvergütung der Konzernleitung setzt sich aus einer fixen Grundvergütung und – bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen – aus einer variablen kurzfristigen und langfristigen Vergütung zusammen. Die variable Vergütung enthält den kurzfristigen Leistungsbonus, den Wert der im September 2014 zugeteilten Aktien sowie den Wert der Jahrestanchen der sog. Matching Shares, die gemäss dem gewählten Aktienplan auf die zugeteilten Aktien entfallen. Die ausgewiesenen Sozialleistungen sind die im Berichtsjahr effektiv geleisteten Beträge und beziehen sich auf die variable Vergütung, die effektiv im Berichtsjahr zur Auszahlung gelangte. Die hier ausgewiesene STI- und LTI-Beträge werden in der Regel erst nach Ende des Berichtsjahres ausgezahlt.
- 4) Der CEO erhält eine garantierte Allokation von 550 Aktien (Aktienwert CHF 327 322), die für drei Jahre gesperrt sind. Die Aktienzuteilung für das Berichtsjahr ist noch nicht in der Anzahl gehaltener Aktien per 30. Juni 2015 wie auf Seite 82 dargestellt enthalten. Im Geschäftsjahr 2014/2015 hat ein anderes Mitglied der Konzernleitung eine Aktienzuteilung als Teil der fixen Grundvergütung erhalten.
- 5) Im Berichtsjahr lag die variable Vergütung für die einzelnen Konzernleitungsmitglieder zwischen 25 % und 67 % der Gesamtvergütung (Sozialleistungen nicht inbegriffen).
- 6) An zwei ehemalige Konzernleitungsmitglieder, die weiterhin in Beraterrollen für die Kaba Gruppe tätig waren, wurden im Geschäftsjahr zusätzlich insgesamt CHF 244 252 ausbezahlt.

Aktien von Verwaltungsrat und Konzernleitung

Verwaltungsrat und Konzernleitung (inklusive verbundene Parteien) hielten per jeweiligen Stichtag die unten aufgelistete Anzahl Aktien der dorma+kaba Holding AG.

	Geschäftsjahr per 30.06.2016	Geschäftsjahr per 30.06.2015
	Anzahl Aktien	Anzahl Aktien
Verwaltungsrat		
Brecht-Bergen Stephanie (Eintritt 20. Oktober 2015)	189768	N/A
Chiu Elton SK	583	483
Daeniker Daniel	1160	874
Dörig Rolf	4553	4403
Dubs Karina	36761	36661
Graf Ulrich	7276	7770
Gummert Hans Ludwig (Eintritt 20. Oktober 2015)	76	N/A
Hess Hans	1133	983
Heppner John	374	203
Mankel-Madaus Christine (Eintritt 20. Oktober 2015)	189768	N/A
Pleines Thomas (Austritt 20. Oktober 2015)	N/A	482
Total Verwaltungsrat	431452	51859
Konzernleitung		
Brinker Bernd (Eintritt 01. September 2015)	0	N/A
Cadonau Riet	3050	2500
Gaspari Roberto	1900	1450
Häberli Andreas	885	610
Jacob Christoph (Eintritt 01. September 2015)	0	N/A
Kincaid Michael	655	480
Lee Jim-Heng	498	N/A
Lichtenberg Jörg (Eintritt 01. September 2015)	0	N/A
Malacarne Beat	1025	650
Roth Hans-Jürg (Austritt 31. Januar 2016)	0	80
Sichelschmidt Dieter (Eintritt 01. September 2015)	0	N/A
Zocca Stefano	1011	786
Total Konzernleitung	9024	6556

Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung dorma+kaba Holding AG, Rümlang

Wir haben den beigefügten Vergütungsbericht der dorma+kaba Holding AG für das am 30. Juni 2016 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14 bis 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den Tabellen auf den Seiten 80 bis 82 des Vergütungsberichts.

Verantwortung des Verwaltungsrats

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

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum beigefügten Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV entspricht.

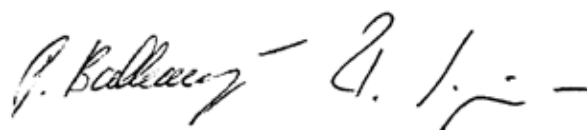
Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14 bis 16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies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

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

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der dorma+kaba Holding AG für das am 30. Juni 2016 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG
Zürich, 31. August 2016



Patrick Balkanyi
Revisionsexperte
Leitender Revisor

Reto Tognina
Revisionsexperte