

Vergütungsbericht

Die nachhaltige Entwicklung und Sicherung des unternehmerischen Erfolgs der Kaba Gruppe baut auf einem systematischen und transparent gestalteten Vergütungssystem auf. Das Vergütungssystem der Kaba Gruppe steht im Einklang mit der Unternehmensstrategie und ist darauf ausgerichtet, geschäftszielbezogen zu wirken und Leistungen adäquat zu honorieren. Ziel ist es, dass Kaba die besten Personen ihres Fachs und der Branche anziehen, entwickeln und halten kann. Die Vergütungspolitik der Kaba Gruppe zeichnet sich durch folgende Merkmale aus:

- Die Vergütung des Verwaltungsrats umfasst ausschliesslich eine fixe Vergütung in bar und in Aktien. Damit stellt Kaba die Unabhängigkeit des Gremiums in seiner Aufsicht über die Konzernleitung sicher.
- Ein Schwerpunkt der Gesamtvergütung der Mitglieder der Konzernleitung liegt auf der variablen Vergütung.
- Die Bemessung der kurzfristigen Leistungsboni der Konzernleitungsmitglieder basiert auf effektiv erreichten Geschäftsergebnissen und deren Vergleich zum Vorjahr.
- Aktienprogramme unterstützen das langfristige Engagement der Führungskräfte im Interesse der Aktionäre.
- Die Generalversammlung stimmt verbindlich über die Gesamtsumme der Vergütungszahlungen an den Verwaltungsrat (Periode: diesjährige zu nächstjähriger Generalversammlung) und die Konzernleitung (Periode: für das der Generalversammlung nachfolgende Geschäftsjahr) ab. Der Vergütungsbericht des vorangegangenen Geschäftsjahres wird der Generalversammlung konsultativ zur Genehmigung vorgelegt.

Der Vergütungsbericht informiert über die Grundsätze der Vergütungspolitik, den Steuerungsprozess und die Vergütungen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung. Er entspricht den Anforderungen der Art. 663b^{bis} und 663c des Schweizerischen Obligationenrechts, den Art. 14 bis 16 der bundesrätlichen Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften vom 20. November 2013 (VegüV), der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange und den Grundsätzen des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance von economiesuisse, die per 30. Juni 2015 in Kraft sind.

Grundprinzipien der Vergütung

Die Vergütungssysteme der Kaba Gruppe gewährleisten eine angemessene Vergütung auf Basis des Wertbeitrags, der Funktion und der individuellen Leistung. Sie honorieren kurzfristige und langfristige Wertschöpfung. Die Vergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrats besteht aus einer fixen, aufgabenbezogenen Vergütung ohne Erfolgskomponente. Die Vergütung für die Konzernleitungsmitglieder umfasst eine fixe Grundvergütung sowie zusätzlich eine erfolgsabhängige variable Vergütung. Die Bemessungsgrundlagen der erfolgsabhängigen variablen Vergütung für die Mitglieder der Konzernleitung basieren auf dem Erreichen von Geschäftsergebnissen und deren Veränderung im Vergleich zum Vorjahr sowie – für die Vergütung in Aktien – auf der individuellen, bewertbaren Leistung des betreffenden Mitglieds und auch auf der erwünschten Bindung an Kaba. Vergütungshöhe und -ausgestaltung berücksichtigen zudem die Ergebnisse von Marktvergleichsstudien.

Steuerung der Vergütung

Der Verwaltungsrat ist im Rahmen der Personalpolitik für die Grundsätze der Vergütungspolitik und für den Steuerungsprozess zuständig und wird dabei vom Vergütungsausschuss unterstützt.

Die Schwerpunkte der Aufgaben des Vergütungsausschusses sind:

- Vorschlag und regelmässige Überprüfung der Vergütungspolitik
- Konkrete Ausgestaltung der grundlegenden Vergütungsreglemente und -kriterien
- Festlegung der Vergütungsgrundsätze für das nächste Geschäftsjahr
- Vorschlag zur Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats
- Entscheid über die Anstellungsbedingungen, wesentliche Änderungen bestehender Arbeitsverträge und die Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung
- Entscheid über die Zuteilung von Aktien an das Top und Senior Management

Die Festlegung der Vergütung der Konzernleitung und des Top und Senior Management wird in einem Jahresprozess bearbeitet (siehe Übersicht Seite 73).

Jahresprozess und Zuständigkeiten für die Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung

	Okt	Nov	Dez	Jan/ Feb	Mrz	Apr/ Mai	Jun	Jul	Aug
Generalversammlung; konsultative Genehmigung des Vergütungsberichts des vergangenen Geschäftsjahrs sowie Genehmigung der Gesamtvergütungen an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung (prospektiv)	GV								
Festlegung Vergütungsgrundsätze für das nächste Geschäftsjahr				VA					
Festlegung der Vergütungspläne und -budgets sowie des Aktienzuteilungsplans durch den Vergütungsausschuss							VA		
Planung der variablen Vergütung und des Aktienzuteilungsprogramms für das neue Geschäftsjahr								VA	
Planung Vergütung des Verwaltungsrats auf Vorschlag Vergütungsausschuss								VR	
Prüfung und Genehmigung der Aktienzuteilung für die Mitarbeiter durch den Vergütungsausschuss auf Vorschlag des CEO									VA
Jahresberichterstattung inklusive Veröffentlichung Vergütungsbericht									KL

GV Generalversammlung, KL Konzernleitung, VA Vergütungsausschuss, VR Verwaltungsrat

Vergütung des Verwaltungsrats

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten ausschliesslich eine fixe, aufgabenbezogene Vergütung ohne Erfolgskomponente. Damit stellt Kaba die Unabhängigkeit des Verwaltungsrats bei der Aufsicht über die Konzernleitung sicher. Höhe und Ausgestaltung der Vergütung richten sich nach der Funktion und hierin nach der aufgabenbezogenen Beanspruchung. Sie berücksichtigen die Marktgegebenheiten und basieren auf Vergleichswerten anderer international tätiger, börsenkotierter mittelgrosser Schweizer Industrieunternehmen. Die Vergütung wird jährlich durch den Verwaltungsrat auf Vorschlag des Vergütungsausschusses festgelegt und durch die Generalversammlung genehmigt.

Im Juni 2014 wurde die Vergütung des Verwaltungsrats auf der Basis der aktuellen Marktdaten der Gruppe von vergleichbaren börsenkotierten Unternehmen strukturell vereinfacht und in einer neuen Richtlinie beschrieben, die seit dem

28. Oktober 2014 gültig ist. Die Monate Juli–Oktober 2014 wurden entsprechend nach der vorherigen Richtlinie behandelt; das Geschäftsjahr 2014/2015 ist damit ein Übergangsjahr zur nachstehend ausgeführten Vergütung.

1. Zusammensetzung der Vergütung

Die Vergütung des Verwaltungsrats setzt sich zusammen aus einer Barvergütung von CHF 90 000 und einer fixen Zuteilung von 100 beziehungsweise im Fall des Verwaltungsratspräsidenten von 200 Aktien der Kaba Holding AG. Zusätzliche Vergütungen werden für das Präsidium bzw. die Übernahme zusätzlicher Aufgaben innerhalb des Verwaltungsrats ausgerichtet. Die zusätzliche Erstattung effektiver Auslagen erfolgt nur bei Reisen und Anreisen ausserhalb der Schweiz oder bei Leistung von Spezialaufgaben durch Mitglieder im Auftrag des Verwaltungsrats.

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	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
Vorsitz Prüfungsausschuss		60 000	–			
Vorsitz Vergütungsausschuss		45 000	–			
Vorsitz Nominationsausschuss		45 000	–			
Mitglied Prüfungsausschuss	90 000	–	15 000	100		
Mitglied Vergütungsausschuss		–	10 000			
Mitglied Nominationsausschuss		–	10 000			
Verwaltungsratsmitglied		–	–			

Ein Teil der Barvergütung und allfälliger zusätzlicher Vergütungen kann nach Wahl des Mitglieds in Aktien der Kaba Holding AG bezogen werden. Die Anzahl zugeteilter Aktien berechnet sich auf der Basis des durchschnittlichen Schlusskurses der letzten fünf Handelstage des letzten Monats der relevanten Vergütungsperiode.

Die zugeteilten Aktien sind neu für drei Jahre gesperrt; diese Sperrfrist wird auch beibehalten, wenn ein Mitglied den Verwaltungsrat verlässt. Zusätzlich wurde ein empfohlenes Minimalvolumen von 500 Stück an permanent gehaltenen Aktien durch ein Verwaltungsratsmitglied festgelegt, das über drei Jahre aufgebaut werden kann.

Die Auszahlung der Verwaltungsratsvergütung erfolgt neu zweimal im Jahr. Im Geschäftsjahr 2014/2015 endete die erste Vergütungsperiode am 30. April 2015, die zweite Vergütungsperiode wird am 31. Oktober 2015 enden. Der Aktienwert für dieses gesamte Geschäftsjahr wird berechnet aus dem oben erwähnten Aktienkurs sowie aus dem Durchschnittskurs der beiden Monate Mai und Juni. Per 30. Juni 2015 sind keine Darlehen und Kredite ausstehend, welche gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung gewährt wurden. Auf Seite 78 ff. und im Anhang zur Bilanz auf Seite 47 ff. sind – sofern bestehend – Beteiligungen an der Kaba Holding AG (inklusive Wandel- und Optionsrechte) der Mitglieder des Verwaltungsrats sowie ihnen nahestehender Personen aufgeführt.

2. Bewertung der effektiven Vergütung des Verwaltungsrats im Geschäftsjahr 2014/2015

Die Erhöhung der effektiven Vergütung des Verwaltungsrats im Vergleich zum Vorjahr basiert zu einem grossen Teil auf der Steigerung des Aktienkurses um ca. 34%. Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2014/2015 erfolgt ab dem November 2014 auf der Grundlage der neuen Richtlinie, welche neu zusätzlich die Vergütung für sogenannte «special tasks» enthält (dies waren im Berichtsjahr konkret die Arbeitgebervertretung der Pensionskasse Schweiz durch zwei VR-Mitglieder und die VR-Tätigkeit für eine einzelne Gruppengesellschaft durch ein VR-Mitglied). Mit der neuen Richtlinie entfällt die ehemalige Tages-Spesenentschädigung.

Vergütung der Konzernleitung

Im Fokus der Bemessung der Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung stehen der Unternehmenserfolg und die individuelle Leistung. Neben einer marktgerechten Grundvergütung richtet das Unternehmen eine erfolgsabhängige Vergütung unter Berücksichtigung der Verantwortlichkeitsstufe der Funktion aus und ermöglicht den Mitgliedern der Konzernleitung, sich langfristig an der unternehmerischen Wertschöpfung zu beteiligen.

Die Gesamtvergütung setzt sich aus einer fixen Grundvergütung und – bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen – aus einer variablen kurzfristigen und langfristigen Vergütung zusammen.

1. Fixe Grundvergütung

Die fixe Grundvergütung erhalten die Mitglieder der Konzernleitung für das Erfüllen ihrer operativen Aufgaben. Sie berücksichtigt das Anforderungsprofil und die Komplexität der Aufgabe und entspricht in ihrer Höhe den Vergütungen für vergleichbare Positionen in Industrieunternehmen im jeweiligen Tätigkeitsland. Als Vergleichsbasis dienen Kaba externe Vergütungsstudien, die regelmässig aktualisiert werden. Der Benchmark umfasst rund 2500 Industrieunternehmen, darunter auch börsennotierte und privat gehaltene Mitbewerber aus dem Bereich Sicherheit, die in Bezug auf Jahresumsatz, Anzahl Mitarbeitende sowie Internationalität des Geschäfts mit Kaba vergleichbar sind. Die Höhe der fixen Grundvergütung der Konzernleitung wird vom Vergütungsausschuss auf Vorschlag des CEO festgesetzt.

Die fixe Grundvergütung der Konzernleitung, die in der Regel in lokaler Währung ausbezahlt wird, setzt sich zusammen aus dem Basisgehalt, fixen geldwerten Vorteilen und arbeitgeberseitigen Sozialabgaben, z.B. in der Schweiz AHV, BVG und UVG.

2. Variable Vergütung

Die variable Vergütung besteht aus einem kurzfristigen Leistungsbonus und einer Zuteilung von Aktien unter einem Aktienzuteilungsplan als langfristige variable Vergütung.

2.1 Kurzfristiger Leistungsbonus

Der kurzfristige Leistungsbonus wird jährlich als Barvergütung festgelegt. Der Leistungsbonusplan hat zum Ziel, die Konzernleitung zu motivieren, die messbaren finanziellen Unternehmensziele zu erreichen und zu übertreffen, die in Übereinstimmung mit der Unternehmensstrategie festgelegt werden.

Der kurzfristige Leistungsbonus darf für den CEO und die Mitglieder der Konzernleitung 150% des jährlichen Basisgehalts nicht überschreiten.

Nach dem Leitprinzip «Wir sind eine Firma» stellt die Bemessung der kurzfristigen Leistungsboni der Konzernleitungsmitglieder konsequent auf Unternehmensziele und nicht auf individuelle Ziele ab. Gemessen werden effektive Geschäftsergebnisse sowie deren Vergleich zu den Vorjahresresultaten, nicht die Erreichung von Budgetvorgaben. Die Berechnung der Höhe der kurzfristigen Leistungsboni basiert wie die testierte Jahresrechnung der Gruppe auf den effektiven Zahlen im Financial Reporting System.

Die Bonusformeln für den CEO und die übrigen Mitglieder der Konzernleitung haben das gleiche Prinzip – definierter Basisanteil an den Ergebnissen und Wachstumsfaktoren (siehe Grafik Seite 75). Bei den Divisionsleitern bezieht sich diese Formel auf Divisionsergebnisse und Konzernergebnis, beim CEO und den übrigen Konzernleitungsmitgliedern ausschliesslich auf das Konzernergebnis. Die vertraglich vereinbarten Basisanteile (in %) an den Ergebnissen variieren.

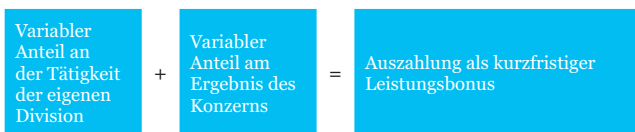
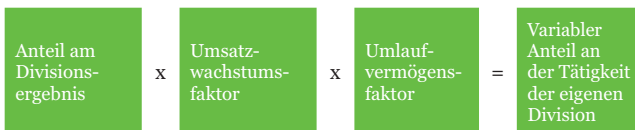
Fixe Grundvergütung	Kurzfristige variable Vergütung	Langfristige variable Vergütung
Basisgehalt	Kurzfristiger Leistungsbonus	Aktienzuteilungspläne

Kurzfristiger Leistungsbonus im Überblick

CEO, CFO, CTO, Chief of Staff



Divisionsleiter



2.2 Langfristige variable Vergütung

Als langfristige variable Vergütung teilt Kaba den Mitgliedern der Konzernleitung sowie des Top und Senior Management Aktien zu. Die Anzahl zugeteilter Aktien richtet sich nach:

- der individuellen Leistung im Vergleich zu jährlich schriftlich definierten Prioritäten;
- der individuellen Höhe der Gesamtvergütung (sog. Total Direct Compensation, TDC) im Vergleich zum relevanten Markt für die Funktion;
- der erwünschten Bindung der Person an das Unternehmen durch höhere Beteiligung an der Gesamtwertschöpfung mittels Aktien mit Sperrfristen;
- der Bedeutung der vom jeweiligen Manager zu verantwortenden Projekte für den Unternehmenserfolg.

Die Bedingungen der Aktienzuteilung sind für die Mitglieder der Konzernleitung und des Top und Senior Management identisch und in den Aktienzuteilungsplänen geregelt. Nähere Angaben finden sich in der nebenstehenden Übersicht.

Inkraftsetzung	Name	Zweck / Kriterien des Plans	Besonderes
2007	Executive Stock Award Plan ESAP 1	Schaffung von Anreizstrukturen durch die Mitarbeiterbeteiligung am Unternehmenserfolg	Die Planteilnehmenden können frei wählen, ob sie die Aktien für fünf Jahre sperren lassen möchten oder nicht. Kein Anspruch auf «Matching Shares» (Details dazu unten zu ESAP Plus bzw. ESAP Plus 3). ESAP 1 wurde ab dem Geschäftsjahr 2014/2015 nicht mehr fortgeführt.
2012	Zusätzlich zu ESAP 1 neuer Plan: Executive Stock Award Plan ESAP Plus	Schaffung von Anreizstrukturen durch die Mitarbeiterbeteiligung am Unternehmenserfolg Stufengerechte Steigerung der Mitarbeiterbindung Anknüpfung an die individuell erbrachte Leistung	Im Unterschied zu ESAP 1 sieht ESAP Plus für alle zugeteilten Aktien eine dreijährige Sperrfrist vor. Nach Ablauf der Sperrfrist und vorausgesetzt, der Berechtigte befindet sich in ungekündigter Stellung, erhalten die Planteilnehmenden des ESAP Plus pro zwei zugeteilte Aktien zusätzlich eine weitere Aktie («Matching Share»), die keiner Sperrfrist unterliegt. ESAP Plus wurde ab dem Geschäftsjahr 2014/2015 nicht mehr fortgeführt.
2013	Zusätzlich zu ESAP 1 und ESAP Plus neuer Plan: Executive Stock Award Plan ESAP Plus 3*	Schaffung von Anreizstrukturen durch die Mitarbeiterbeteiligung am Unternehmenserfolg Stufengerechte Steigerung der Mitarbeiterbindung Anknüpfung an die individuell erbrachte Leistung	Der Aktienplan ESAP Plus 3 hat das gleiche Design wie ESAP Plus und war ab dem Geschäftsjahr 2014/2015 der einzige fortgeführte Plan. ESAP Plus 3 sieht für alle zugeteilten Aktien eine dreijährige Sperrfrist vor. Nach Ablauf der dreijährigen Sperrfrist und vorausgesetzt, der Berechtigte befindet sich in ungekündigter Stellung, erhalten die Planteilnehmenden des ESAP Plus 3 pro zwei zugeteilte Aktien zusätzlich eine weitere Aktie («Matching Share»), die keiner Sperrfrist unterliegt. ESAP Plus 3 wird ab dem Geschäftsjahr 2015/2016 nicht mehr fortgeführt.
2015	Executive Stock Award Plan ESAP 5	Schaffung von Anreizstrukturen durch die Mitarbeiterbeteiligung am Unternehmenserfolg Stufengerechte Steigerung der Mitarbeiterbindung Anknüpfung an die individuell erbrachte Leistung und Verbindung dieser Leistung mit der Unternehmensleistung und dem Ertrag für die Aktionäre	Der neue Aktienplan ESAP 5 hat im Prinzip das gleiche Design wie ESAP Plus 3 und ist ab dem Geschäftsjahr 2015/2016 der einzige fortgeführte Plan. Darin wird nun zusätzlich ein performance-orientiertes Allokationskriterium für die «Matching Shares» eingeführt.

* Im Geschäftsjahr 2014/2015 wurden allen Planteilnehmenden Aktien unter dem Aktienzuteilungsplan ESAP Plus 3 angeboten bzw. ausgegeben.

Der Verwaltungsrat entscheidet jährlich grundsätzlich über die Gewährung neuer Aktienzuteilungen.

Die Aktienpläne stehen den Mitgliedern der Konzernleitung sowie des Top und Senior Management offen. Die Bezugsberechtigung kann durch Beschluss des Vergütungsausschusses auf weitere, vom CEO vorgeschlagene Mitarbeitende ausgedehnt werden, die nicht dem Top und Senior Management angehören.

Die individuelle Zuteilung von Aktien wird vom Vergütungsausschuss festgelegt, der – gestützt auf den Vorschlag des CEO – nach den oben angeführten Kriterien entscheidet. Auch fixe Zuteilungen von Aktien können in der individuellen Zuteilung enthalten sein.

Den Teilnehmenden wird die Anzahl der zugeteilten Aktien Mitte September des entsprechenden Jahres mitgeteilt. Die Zuteilung der Aktien erfolgt in der Regel Ende September/Anfang Oktober; diese sind für drei Jahre gesperrt.

Wenn ein Teilnehmender kündigt, verliert er den Anspruch auf den Erhalt von Matching Shares auf die zugeteilten Aktien, ohne dass eine Vergütung dafür erfolgt. Die Sperrfrist für die zugeteilten Aktien bleibt erhalten.

Im Todesfall eines Teilnehmenden oder bei einem Kontrollwechsel der Kaba Holding AG wird die Sperrfrist aufgehoben (siehe auch Corporate-Governance-Bericht, Seite 68, «Kontrollwechsel und Abwehrmassnahmen»). Die in den letzten Jahren zugeteilten Aktien wurden ausschliesslich aus eigenen Aktien bereitgestellt.

3. Bewertung der effektiven Vergütung der Konzernleitung im Geschäftsjahr 2014/2015

Die Vergütung der Konzernleitung unterlag im Geschäftsjahr 2014/2015 folgenden Sondereffekten:

- Eintritt von Jim-Heng Lee als Leiter der neu gebildeten Division Access und Data Systems Asia Pacific und Berufung als Mitglied der Konzernleitung per 1. November 2014.
- Rücktritt von Patrick Grawehr als Chief of Staff und als Mitglied der Konzernleitung per 31. Oktober 2014.
- Übernahme der Funktion Chief of Staff und Berufung in die Konzernleitung von Hans-Jürg Roth per 1. November 2014.

Aus der effektiven Vergütung der Konzernleitung im Geschäftsjahr 2014/2015 leiten sich folgende Erkenntnisse ab:

- Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Gesamtvergütung (TDC) um 16.7%. Dies ist vor allem zurückzuführen auf die Aufnahme eines neuen, zusätzlichen Mitglieds in die Konzernleitung (ohne diese läge die Steigerung bei 2.9%), auf die neue, zusätzliche Berücksichtigung von geldwerten Leistungen in der Gesamtvergütung und auf die Steigerung des Aktienkurses.
- Wie angestrebt bildet die variable Vergütung einen Schwerpunkt der Gesamtvergütung (TDC). Der Prozentanteil der variablen Vergütung an der gesamten Vergütung der Konzernleitung liegt im Berichtsjahr (ohne geldwerte und Sozialleistungen) bei 52% und hat sich damit gegenüber dem Vorjahr (44.6%) erhöht.
- Der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung (TDC), der in Aktien ausgerichtet wurde, erreichte 12% (Vorjahr 8.6%). Dieser prozentuale Anteil soll in den kommenden Jahren mit erster Priorität auf bis zu 30% Anteil an der Gesamtvergütung erhöht werden.
- Beim kurzfristigen Leistungsbonus wurde das Maximum von 150% des jährlichen Basisgehalts von keinem Mitglied der Konzernleitung erreicht. Der kurzfristige Leistungsbonus lag bei durchschnittlich 75% des jährlichen Basisgehalts.

Die im Geschäftsjahr 2013/2014 vom Verwaltungsrat genehmigten und in Kraft gesetzten Vergütungsreglemente haben sich in diesem Berichtsjahr wiederum bewährt. Deren konsequente Umsetzung gewährleistet eine konsistente und transparente Vergütungspraxis, die auf einheitlichen Prinzipien und Kriterien basiert. Als zentrale Zielgrösse wurde in den Reglementen festgehalten, dass sich die Vergütung des Senior Management grundsätzlich nach dem Marktmedian im relevanten nationalen oder regionalen Markt richtet und innerhalb einer Bandbreite von – 20% bis + 35% (zum Marktmedian) festgelegt werden soll.

Zugeteilte Aktien unter den Aktienzuteilungsplänen

Datum	Anzahl ausgegebener Aktien aus bedingtem Aktienkapital	Anzahl ausgegebener Aktien aus eigenen Aktien
14. August 2009	0	4 100 Aktien unter ESAP 1 Zuteilungswert: CHF 225.80/Stk.
16. August 2010	0	4 220 Aktien unter ESAP 1 Zuteilungswert: CHF 298.25/Stk.
15. August 2011	0	3 610 Aktien unter ESAP 1 Zuteilungswert: CHF 277.00/Stk.
22. November 2012	0	2 570 Aktien, davon 310 unter ESAP 1 und 2 260 unter ESAP Plus Zuteilungswert: CHF 373.00/Stk.
20. September 2013	0	3 272 Aktien, davon 310 unter ESAP 1 und 2 310 unter ESAP Plus respektive 652 unter ESAP Plus 3 Zuteilungswert: CHF 398.00/Stk.
22. September 2014	0	3 285 Aktien unter ESAP Plus 3 Zuteilungswert: CHF 440.50/Stk.

4. Ausblick

Bei der Weiterentwicklung des Vergütungssystems bei Kaba ist beabsichtigt, im nächsten Geschäftsjahr die Zuteilungskriterien von Aktien als langfristig variable Vergütung weiter anzureichern. Dabei soll die Zuteilung der «Matching Shares» über die Zeitdauer der dreijährigen Sperrfrist leistungsorientiert an die Steigerung oder Verringerung des Gewinns pro Aktie geknüpft werden.

Mit dem Vollzug des Zusammenschlusses mit Dorma werden sich die Vergütungspolitik und die Grundprinzipien der Vergütung von Verwaltungsrat und Konzernleitung kurzfristig nicht verändern, dagegen aber die Anzahl der jeweiligen Mitglieder der Gremien. Dies zeigt sich bereits in der Summenplanung der Vergütungen für das Geschäftsjahr 2016/2017, die in der diesjährigen Generalversammlung zur prospektiven Abstimmung gebracht werden.

Die Darstellung der Vergütung für das Geschäftsjahr 2014/2015 wird vorbereitend bereits so erfolgen, dass die Vergleichbarkeit im nächsten Jahr gegeben ist.

Mitspracherecht der Aktionäre bei der Abstimmung über die Vergütung an der Generalversammlung

Der Verwaltungsrat schätzt den Dialog mit den Aktionären, um sich über ihre Ansichten im Bereich der Vergütung zu informieren und diese zu verstehen. In diesem Zusammenhang hat der Verwaltungsrat bereits ab dem Geschäftsjahr 2012/2013 die Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht eingeführt. Auf diese Weise können die Aktionäre ihre Ansichten über die Vergütungsstruktur für die Mitglieder des Verwaltungsrats äussern. Ab der Generalversammlung 2015 wird der Verwaltungsrat in Übereinstimmung mit der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) prospektiv die bindende Genehmigung der Aktionäre für die Summe der Vergütungen an den Verwaltungsrat sowie die Summe der fixen Grundvergütung und den maximalen Gesamtbetrag der variablen Vergütung an die Konzernleitung einholen. Zudem wird der Verwaltungsrat der Generalversammlung den Vergütungsbericht über das Geschäftsjahr 2014/2015 wiederum konsultativ zur Genehmigung vorlegen. Die in den Statuten festgelegten Mitspracherechte der Aktionäre wurden an der Generalversammlung 2014 genehmigt. Die notwendigen Anpassungen in den Arbeitsverträgen der Konzernleitungsmitglieder werden bis Ende des Kalenderjahres 2015 vorgenommen.

Vergütung von Verwaltungsrat und Konzernleitung

Geschäftsjahr 2014/2015

	Gesamt	Vergütung ¹⁾	Zusätzliche Vergütung für besondere Aufgaben	Sozialleistungen	Total CHF	davon Bezug in Aktien ²⁾	
		davon für Funktionen / besondere Aufgaben				Anzahl Aktien	Aktienwert
Verwaltungsrat							
Alleman Heribert	58880	13333		3406	62287	33	19272
Mitglied Prüfungsausschuss (bis Oktober)							
Chiu Elton SK	144433	0	26747	9788	180969	100	58589
Daeniker Daniel	205685	60000		14176	219861	100	58589
Vorsitz Prüfungsausschuss							
Dörig Rolf	209688	64167		14455	224143	100	58589
Vizepräsident Verwaltungsrat							
Vorsitz Vergütungsausschuss							
Mitglied Prüfungsausschuss							
Mitglied Nominationsausschuss							
Dubs Karina	144724	0	20000	11742	176466	100	58589
Graf Ulrich	490322	269167	20000	32086	542408	200	117178
Präsident Verwaltungsrat							
Vorsitz Nominationsausschuss							
Mitglied Vergütungsausschuss (bis Oktober)							
Heppner John	142115	0		0	142115	100	58589
Hess Hans	170727	25833		12177	182904	100	58589
Mitglied Prüfungsausschuss (ab Oktober)							
Mitglied Vergütungsausschuss (ab Oktober)							
Mitglied Nominationsausschuss							
Pleines Thomas	154055	9167		10819	164874	100	58589
Mitglied Vergütungsausschuss							
Total Verwaltungsrat	1720630	441667	66747	108649	1896026	933	546575

- Die Vergütung wurde für Juli-Oktober 2014 auf Basis der bisherigen Richtlinie und ab 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) von je CHF 20 000 und die Vergütung für die VR-Tätigkeit in der Wah Yuet Group Holdings Limited (Elton SK Chiu) von CHF 26 747 ist unter "Zusätzliche Vergütung für besondere Aufgaben" enthalten.
- 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 vollständig bar ausbezahlt. Die Aktienzuteilung für die Berichtsperiode ist noch nicht in der Anzahl gehaltener Aktien per 30. Juni 2015 wie auf Seite 80 dargestellt enthalten.

	Fixe Vergütung			Variable Vergütung			Total CHF ⁶⁾	
	Basisgehalt	Geldwerte- / Sozialleistungen	Summe	Kurzfristiger Leistungsbonus	Langfristige variable Vergütung ⁴⁾	Sozialleistungen		Summe ⁵⁾
Konzernleitung ³⁾								
Cadonau Riet	740121	122030	862151	1079742	390917	221992	1692651	2554802
Andere Konzernleitung	2437427	677541	3114969	1414803	600969	411076	2426848	5541817
Total Konzernleitung	3177548	799571	3977120	2494545	991886	633068	4119499	8096619

- 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 ausgewiesenen STI- und LTI-Beträge werden in der Regel erst nach Ende des Berichtsjahres ausgezahlt.
- 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 80 dargestellt enthalten. Im Geschäftsjahr 2013/2014 erhielt der CEO ebenfalls eine fixe Allokation von Aktien (Aktienwert CHF 241 065) als Bestandteil seiner fixen Grundvergütung; diese sind ebenfalls für drei Jahre gesperrt worden. Im Geschäftsjahr 2014/2015 hat ein anderes Mitglied der Konzernleitung eine Aktienzuteilung als Teil der fixen Grundvergütung erhalten.
- Im Berichtsjahr lag die variable Vergütung für die einzelnen Konzernleitungsmitglieder zwischen 25% und 67% der Gesamtvergütung (Sozialleistungen nicht inbegriffen).
- An zwei ehemalige Konzernleitungsmitglieder, die weiterhin in Beraterrollen für die Kaba Gruppe tätig waren, wurden im Geschäftsjahr zusätzlich insgesamt CHF 244 252 ausgezahlt.

Geschäftsjahr 2013/2014

	Vergütung ¹⁾		Sozialleistungen	Total CHF	davon Bezug in Aktien ²⁾	
	Gesamt	davon für Funktionen / besondere Aufgaben			Anzahl Aktien	Aktienwert
Verwaltungsrat						
Alleman Heribert	161 623	40 000	9 679	171 302	100	43 830
Mitglied Prüfungsausschuss						
Andrien Maurice P.	37 797	0	0	37 797	33	14 464
Mitglied Vergütungsausschuss						
Mitglied Nominationsausschuss						
Chiu Elton SK	120 880	0	8 456	129 336	100	43 830
Daeniker Daniel	183 234	60 000	11 312	194 546	322	141 133
Vorsitz Prüfungsausschuss						
Dörig Rolf	173 206	50 000	11 277	184 483	236	103 439
Vizepräsident Verwaltungsrat						
Vorsitz Vergütungsausschuss						
Mitglied Prüfungsausschuss						
Mitglied Nominationsausschuss						
Dubs Karina	121 652	0	9 382	131 034	100	43 830
Graf Ulrich	418 602	235 000	25 682	444 284	200	87 660
Präsident Verwaltungsrat						
Vorsitz Nominationsausschuss						
Mitglied Vergütungsausschuss						
Heppner John	76 033	0	0	76 033	120	52 596
Hess Hans	123 597	2 500	8 716	132 313	100	43 830
Mitglied Nominationsausschuss						
Pleines Thomas	126 987	5 000	9 789	136 776	100	43 830
Mitglied Vergütungsausschuss						
Total Verwaltungsrat	1 543 611	392 500	94 293	1 637 904	1 411	618 442

- 1) Die Vergütung setzt sich aus einer Barvergütung von CHF 70 000 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 Einsitz im Entschädigungs- und Nominationsausschuss als zeitabhängig festgelegtes Honorar vorgesehen. Spesen sind nicht in den Zahlen 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. Die Aktienzuteilung für die Berichtsperiode ist noch nicht in der Anzahl gehaltener Aktien per 30.06.2014 wie auf Seite 80 dargestellt enthalten.

	Fixe Grundvergütung	Var. Vergütung ⁴⁾	Sozialleistungen	Total CHF ⁵⁾	davon Bezug in Aktien	
	Gesamt				Anzahl Aktien	Aktienwert
Konzernleitung ³⁾						
Cadonau Riet	990 180	770 757	320 467	2 081 404	550	241 065
Andere Konzernleitung	2 192 833	1 789 187	874 210	4 856 230	1 150	457 700
Total Konzernleitung	3 183 013	2 559 944	1 194 677	6 937 634	1 700	698 765

- 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 2013 zugeteilten Aktien sowie den Wert der Jahrestanchen der sog. Matching Shares, die gemäss dem gewählten Aktienplan auf die zugeteilten Aktien entfallen. Der CEO erhält eine fixe Allokation von 350 Aktien (Aktienwert CHF 153 405) als Bestandteil seiner fixen Grundvergütung; die Aktienzuteilung für das Berichtsjahr ist noch nicht in der Anzahl gehaltener Aktien per 30. Juni 2014 wie auf Seite 80 dargestellt enthalten. Das individuelle Basisgehalt des CEO liegt bei CHF 749 115; zudem enthält seine variable Vergütung eine Tranche von CHF 23 217 für Matching Shares.
- 4) Im Berichtsjahr lag der kurzfristige Leistungsbonus für die einzelnen Konzernleitungsmitglieder zwischen 36 % und 100 % der fixen Grundvergütung (für den CEO: individuelles Basisgehalt). Ein Mitglied der Konzernleitung hat einen Betrag von CHF 7 700 zu einem Dienstjubiläum erhalten; dieser wurde in die variable Vergütung eingerechnet.
- 5) An die zwei Konzernleitungsmitglieder, die im Berichtsjahr aus der Konzernleitung ausgeschieden, aber weiterhin in Beraterrollen für die Kaba Gruppe tätig sind, wurden im Zeitraum ab Ende ihrer Konzernleitungsmitgliedschaft bis zum Ende des Geschäftsjahres zusätzlich insgesamt CHF 371 441 ausgezahlt. Beide Personen bleiben voraussichtlich - zumindest für einen Teil des nächsten Geschäftsjahres - für die Kaba Gruppe tätig.

Aktien von Verwaltungsrat und Konzernleitung

Verwaltungsrat und Konzernleitung (inklusive verbundene Parteien) hielten per jeweiligen Stichtag die unten aufgelistete Anzahl Aktien.

	Geschäftsjahr per 30.06.2015	Geschäftsjahr per 30.06.2014
	Anzahl Aktien	Anzahl Aktien
Verwaltungsrat		
Allemann Heribert (Austritt 28.10.2014)	N/A	1 000
Chiu Elton SK	483	300
Daeniker Daniel	874	469
Dörig Rolf	4 403	4 084
Dubs Karina	36 661	36 478
Graf Ulrich	7 770	7 404
Hess Hans	983	800
Heppner John	203	–
Pleines Thomas	482	299
Total Verwaltungsrat	51 859	50 834
Konzernleitung		
Cadonau Riet	2 500	1 950
Gaspari Roberto	1 450	1 200
Grawehr Patrick (Austritt 31.10.2014)	N/A	150
Häberli Andreas	610	410
Kincaid Michael	480	330
Lee Jim-Heng (Eintritt 01.11.2014)	0	–
Malacarne Beat	650	350
Roth Hans-Jürg (Eintritt 20.10.2014)	80	–
Zocca Stefano	786	636
Total Konzernleitung	6 556	5 026

Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung Kaba Holding AG, Rümlang

Wir haben die Seiten 78 bis 80 des beigefügten Vergütungsberichts vom 28. August 2015 der Kaba Holding AG für das am 30. Juni 2015 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

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 Kaba Holding AG für das am 30. Juni 2015 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG
Zürich, 28. August 2015



Patrick Balkanyi
Revisionsexperte
Leitender Revisor



Reto Tognina
Revisionsexperte

