

# VERGÜTUNGS- BERICHT

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. Damit stellt Kaba die Unabhängigkeit des Gremiums in seiner Aufsicht über die Konzernleitung sicher.
- > Ein Schwerpunkt der Gesamtvergütung der Mitglieder der Konzernleitung liegt in der variablen Vergütung.
- > Die Bemessung der kurzfristigen Leistungsboni der Konzernleitungsmitglieder basiert auf effektiven Geschäftsergebnissen.
- > Aktienprogramme unterstützen das langfristige Engagement der Führungskräfte im Interesse der Aktionäre.
- > Ab 2015 stimmt die Generalversammlung verbindlich über die Gesamtsumme der Vergütungszahlungen an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung ab. Für die Generalversammlung 2014 ist wie im Vorjahr eine Konsultativabstimmung zum Vergütungsbericht traktandiert.

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<sup>bis</sup> 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 2014 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 – auch auf der erwünschten Bindung an Kaba und auf der individuellen, messbaren Leistung des betreffenden Mitglieds. 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.

Der Verwaltungsrat entscheidet über die Vergütung seiner Mitglieder. 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 79).

# JAHRESPROZESS UND ZUSTÄNDIGKEITEN FÜR DIE VERGÜTUNG DES VERWALTUNGSRATS UND DER KONZERNLEITUNG

	Okt	Nov	Dez	Jan/ Feb	Mrz	Apr/ Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt
Generalversammlung: (ab 2015) 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			
Festlegung 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		
Generalversammlung: konsultative Genehmigung des Vergütungsberichts des vergangenen Geschäftsjahres											GV

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 zeitlichen und 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.

## 1. Zusammensetzung der Vergütung

Die Vergütung des Verwaltungsrats setzt sich zusammen aus einer Barvergütung von CHF 70 000 und einer fixen Zuteilung von 100 beziehungsweise im Fall des Verwaltungsratspräsidenten von 200 Aktien der Kaba Holding AG. Zusätzliche Vergütungen werden für die Übernahme zusätzlicher Aufgaben innerhalb des Verwaltungsrats sowie für effektive Auslagen ausgerichtet:

Funktion	Barvergütung in CHF	Aktienzuteilung	Zusätzliche Vergütungen	Vergütung effektiver Auslagen
Präsident	70 000	200	Besondere Funktionen im Verwaltungsrat, zum Beispiel Präsident	Pauschalspesen pro Sitzungstag (Aufhebung per Ende Geschäftsjahr 2013/2014)
Mitglied	70 000	100	Arbeit im Prüfungs-, Vergütungs- oder Nominationsausschuss	Effektive Auslagen wie Reisespesen
			Vergütung für besondere, vom Verwaltungsrat bestimmte Aufgaben	

Ein Teil der Barvergütung und der zusätzlichen 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 der relevanten Vergütungsperiode. Im Geschäftsjahr 2013/2014 endete die Vergütungsperiode am 30. Juni 2014.

Per 30. Juni 2014 sind keine Darlehen und Kredite ausstehend, welche gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung gewährt wurden. Auf Seite 84 ff. und im Anhang zur Bilanz auf Seite 53 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 2013/2014

Die Vergütung des Verwaltungsrats enthält im Berichtsjahr keine Sondereffekte.

Im Vorjahresvergleich beruht deren leichte Erhöhung auf der Steigerung des Kaba Aktienkurses.

### 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.

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

### 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 im 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 aus folgenden Komponenten zusammen:

Funktion	Fixe Grundvergütung	Arbeitgeberseitige Sozialabgaben, z.B. in der Schweiz
CEO	Basisgehalt Fixe Zuteilung von Aktien	AHV BVG UVG
Mitglied	Basisgehalt	

## 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, der vom Vergütungsausschuss auf Vorschlag des CEO festgesetzt wird, hat zum Ziel, die Konzernleitung zu motivieren, die messbaren finanziellen Unternehmensziele zu erreichen und zu übertreffen, die in Übereinstimmung mit der Unternehmensstrategie festgelegt werden.

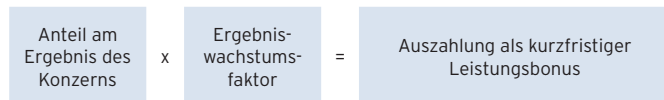
Der kurzfristige Leistungsbonus darf für den CEO und die Mitglieder der Konzernleitung 150% des jährlichen Basisgehalts nicht überschreiten.

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 Erfolgszahlen im Vergleich zu den Vorjahresresultaten, nicht die Erreichung von Budgetvorgaben. Die Berechnung der Höhe der kurzfristigen Leistungsboni basiert auf den effektiven Zahlen im Management-Informationssystem.

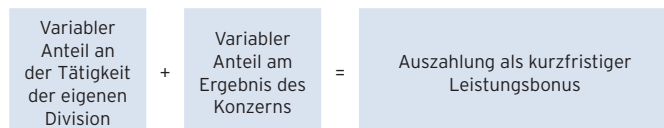
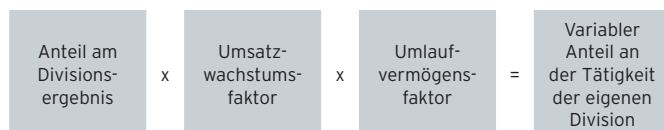
Die Bonusformeln für den CEO und die übrigen Mitglieder der Konzernleitung haben das gleiche Prinzip – definierter Basisanteil an den Ergebnissen und Wachstumsfaktoren (siehe Grafik Seite 81). Bei den Divisionsleitern bezieht sich diese Formel auf Divisionsergebnisse und Konzernergebnis, beim CEO und den übrigen Konzernleitungsmitgliedern ausschliesslich auf das Konzernergebnis. Die vertraglich vereinbarten Basisanteile (in %) an den Ergebnissen variieren.

# 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 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 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 wird 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 (sog. «Matching Share»), die keiner Sperrfrist unterliegt.  ESAP Plus wird 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 neue Aktienplan ESAP Plus 3 hat das gleiche Design wie ESAP Plus und ist 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 (sog. «Matching Share»), die keiner Sperrfrist unterliegt.

\* Während die bisherigen Planteilnehmenden aus Gründen des Bestandschutzes für die Geschäftsjahre 2012/2013 und 2013/2014 zwischen den beiden Aktienzuteilungsplänen ESAP 1 und ESAP Plus wählen durften, wurde den neuen Planteilnehmenden ausschliesslich der neue Aktienzuteilungsplan ESAP Plus angeboten. Dieser wurde für die neuen Planteilnehmenden im Geschäftsjahr 2013/2014 als ESAP Plus 3 implementiert, inhaltlich ist er identisch mit ESAP Plus. In der Zwischenzeit wurde entschieden, die Aktienpläne ESAP 1 und ESAP Plus nicht mehr fortzuführen. Ab dem Geschäftsjahr 2014/2015 werden allen Planteilnehmenden nur noch Aktien unter dem Aktienzuteilungsplan ESAP Plus 3 angeboten bzw. ausgegeben.

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.

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.

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 77, «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 2013/2014

Die Vergütung der Konzernleitung unterlag im Geschäftsjahr 2013/2014 folgenden Sondereffekten:

- > Einheitliche Führung der Key Systems Division mit der Ernennung von Stefano Zocca zum Leiter der Division.

- > Rücktritt von Carl Sideranko als Leiter der Division Access + Data Systems Americas und als Mitglied der Konzernleitung per 1. Oktober 2013.
- > Übernahme der Leitung der Division Access + Data Systems Americas und Berufung in die Konzernleitung von Michael Kincaid per 1. Oktober 2013.
- > Rücktritt von Frank Belflower als Executive Vice President Group Business Development und als Mitglied der Konzernleitung per 1. März 2014.

Aus der effektiven Vergütung der Konzernleitung im Geschäftsjahr 2013/2014 leiten sich folgende Erkenntnisse ab:

- > Die Gesamtvergütung (TDC) liegt innerhalb der von Kaba definierten Marktbandbreite (siehe auch Abschnitt «Ausblick» unten).
- > Im Vergleich zum Vorjahr sank die Gesamtvergütung (TDC) um 0.6%.
- > 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 bei 36.9% und hat sich damit gegenüber dem Vorjahr (34.4%) erhöht.
- > Der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung (TDC), der in Aktien ausgerichtet wurde, erreichte 8.6%. Dieser prozentuale Anteil soll in den kommenden Jahren weiter 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 67% des jährlichen Basisgehalts.

## ZUGETEILTE AKTIEN UNTER DEN AKTIENZUTEILUNGSPLÄNEN

Datum	Anzahl ausgegebener Aktien aus bedingtem Aktienkapital	Anzahl ausgegebener Aktien aus eigenen Aktien
14. August 2009	0	4100 Aktien unter ESAP 1 Zuteilungswert: CHF 225.80/Stk.
16. August 2010	0	4220 Aktien unter ESAP 1 Zuteilungswert: CHF 298.25/Stk.
15. August 2011	0	3610 Aktien unter ESAP 1 Zuteilungswert: CHF 277.00/Stk.
22. November 2012	0	2570 Aktien, davon 310 unter ESAP 1 und 2260 unter ESAP Plus Zuteilungswert: CHF 373.00/Stk.
20. September 2013	0	3272 Aktien, davon 310 unter ESAP 1 und 2310 unter ESAP Plus respektive 652 unter ESAP Plus 3 Zuteilungswert: CHF 398.00/Stk.

## Ausblick

Die im Vorjahr vom Verwaltungsrat genehmigten und in Kraft gesetzten Vergütungsreglemente bewährten sich im Geschäftsjahr 2013/2014. Deren konsequente Umsetzung gewährleistet eine konsistente und transparente Vergütungspraxis, die auf einheitlichen Prinzipien und Kriterien basiert. Als zentrale Zielgrösse wird 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.

Mit Blick auf die Umsetzung der VegüV wird die ordentliche Generalversammlung vom 28. Oktober 2014 über die vom Verwaltungsrat vorgeschlagenen Statutenänderungen abstimmen. Im Rahmen dieser Vorlage schlägt der Verwaltungsrat der Generalversammlung die folgende Praxis ab 2015 vor:

- > Prospektive Zustimmung zur Summe der Vergütungen an den Verwaltungsrat
- > Prospektive Zustimmung zur Summe der fixen Grundvergütung sowie zum maximalen Gesamtbetrag der variablen Vergütung an die Konzernleitung
- > Konsultative Genehmigung des Vergütungsberichts im Folgejahr

Die notwendigen Anpassungen in den Arbeitsverträgen der Konzernleitungsmitglieder werden bis Ende des Kalenderjahres 2015 vorgenommen.

# VERGÜTUNG VON VERWALTUNGSRAT UND KONZERNLEITUNG

Geschäftsjahr 2013/2014

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

- 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 88 dargestellt enthalten.

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

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 Jahrestranchen der sog. Matching Shares, die gemäss des gewählten Aktienplans auf die zugeteilten Aktien entfallen. Der CEO erhält eine fixe Allokation von 550 Aktien (Aktienwert CHF 241 065) als Bestandteil seiner fixen Grundvergütung; die Aktienzuteilung für das Berichtsjahr ist noch nicht in der Anzahl gehaltener Aktien per 30.06.2014 wie auf Seite 88 dargestellt enthalten. Das individuelle Basisgehalt des CEO liegt bei CHF 749 115; Zudem enthält seine variable Vergütung eine Tranche von CHF 232 17 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 7 700 CHF 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 ausbezahlt. Beide Personen bleiben voraussichtlich – zumindest für einen Teil des nächsten Geschäftsjahres – für die Kaba Gruppe tätig.

	Vergütung	Var. Vergütung	Sozialleistungen	Total CHF	davon Bezug in Aktien	
	Gesamt				Anzahl Aktien	Aktienwert
<b>Total Verwaltungsrat und Unternehmensleitung</b>	<b>4 726 624</b>	<b>2 559 944</b>	<b>1 288 970</b>	<b>8 575 538</b>	<b>3 111</b>	<b>1 317 207</b>



## Geschäftsjahr 2012/2013

	Vergütung <sup>1)</sup>		Sozialleistungen	Total CHF	davon Bezug in Aktien <sup>2)</sup>	
	Gesamt	davon für Funktionen/ besondere Aufgaben			Anzahl Aktien	Aktienwert
<b>Verwaltungsrat</b>						
Alleman Heribert Mitglied Prüfungsausschuss	152 305	40 000	7 659	159 964	100	34 940
Andrien Maurice P. Mitglied Vergütungsausschuss Mitglied Nominationsausschuss	107 440	2 500	0	107 440	100	34 940
Chiu Elton SK	111 648	0	6 928	118 576	100	34 940
Daeniker Daniel Vorsitz Prüfungsausschuss	207 266	90 000	12 748	220 014	100	34 940
Dörig Rolf Vizepräsident Verwaltungsrat Vorsitz Vergütungsausschuss Mitglied Prüfungsausschuss Mitglied Nominationsausschuss	162 789	47 500	10 699	173 488	100	34 940
Dubs-Kuenzle Karina	112 236	0	7 537	119 773	100	34 940
Graf Ulrich Präsident Verwaltungsrat Vorsitz Nominationsausschuss Mitglied Vergütungsausschuss	407 072	232 500	21 208	428 280	200	69 880
Hess Hans	111 547	0	6 826	118 373	100	34 940
Pleines Thomas	112 236	0	7 537	119 773	100	34 940
<b>Total Verwaltungsrat</b>	<b>1 484 539</b>	<b>412 500</b>	<b>81 142</b>	<b>1 565 681</b>	<b>1 000</b>	<b>349 400</b>

1) Die Vergütung setzt sich aus einer Barvergütung von CHF 70 000 und einer fixen Zuteilung von Aktien zusammen. Zusätzlich sind Vergütungen für 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.

2) Als Teil der Vergütung werden jedem Verwaltungsrat fix 100 Aktien 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 Berichtsjahr war dies nicht möglich, da der Verwaltungsrat aufgrund von internen Handelseinschränkungen keine Aktien wählen durfte; die Barkomponente und die zusätzlichen Vergütungen wurden somit im Berichtsjahr ausschliesslich bar ausbezahlt.

	Fixe Grundvergütung	Var. Vergütung <sup>4)</sup>	Sozialleistungen	Total CHF	davon Bezug in Aktien	
	Gesamt				Anzahl Aktien	Aktienwert
<b>Unternehmensleitung<sup>3)</sup></b>						
Cadonau Riet	866 357	719 068	345 387	1 930 812	350	122 290
Andere Unternehmensleitung	2 410 893	1 679 239	958 180	5 048 312	1 168	431 699
<b>Total Unternehmensleitung</b>	<b>3 277 250</b>	<b>2 398 307</b>	<b>1 303 567</b>	<b>6 979 124</b>	<b>1 518</b>	<b>553 989</b>

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 sowie die langfristige variable Vergütung in Form einer Aktienzuteilung. Der CEO erhält eine fixe Allokation von 350 Aktien (Aktienwert CHF 122 290) als Bestandteil seiner fixen Grundvergütung. Das individuelle Basisgehalt des CEO liegt bei CHF 744 067. Im Geschäftsjahr 2012/2013 hat zudem ein weiteres Mitglied der Konzernleitung eine Aktienzuteilung als Teil der fixen Grundvergütung erhalten.

4) Im Berichtsjahr lag der kurzfristige Leistungsbonus für die einzelnen Konzernleitungsmitglieder zwischen 37 % und 97 % der fixen Grundvergütung (für den CEO: individuelles Basisgehalt).

	Vergütung	Var. Vergütung	Sozialleistungen	Total CHF	davon Bezug in Aktien	
	Gesamt				Anzahl Aktien	Aktienwert
<b>Total Verwaltungsrat und Unternehmensleitung</b>	<b>4 761 789</b>	<b>2 398 307</b>	<b>1 384 709</b>	<b>8 544 805</b>	<b>2 518</b>	<b>903 389</b>

## Aktien und Aktienoptionen von Verwaltungsrat und Konzernleitung

Verwaltungsrat und Konzernleitung (inklusive verbundene Parteien) hielten per jeweiligen Stichtag die unten aufgelistete Anzahl Aktien. Kein Mitglied des Verwaltungsrats und der Konzernleitung hielt Optionen.

	Geschäftsjahr per 30.06.2014	Geschäftsjahr per 30.06.2013
	Anzahl Aktien	Anzahl Aktien
<b>Verwaltungsrat</b>		
Allemann Heribert	1 000	9 350
Andrien Maurice P. (Austritt per 29.10.2013)	N/A	720
Chiu Elton SK	300	200
Daeniker Daniel	469	369
Dörig Rolf	4 084	3 984
Dubs-Kuenzle Karina	36 478	35 844
Graf Ulrich	7 404	7 204
Hess Hans	800	700
Heppner John (Eintritt per 29.10.2013)	0	N/A
Pleines Thomas	299	199
<b>Total Verwaltungsrat</b>	<b>50 834</b>	<b>58 570</b>
<b>Unternehmensleitung</b>		
Belflower Frank (Austritt per 01.03.2014)	N/A	1 200
Cadonau Riet	1 950	1 852
Gaspari Roberto	1 200	950
Grawehr Patrick	150	50
Häberli Andreas	410	210
Kincaid Michael (Eintritt per 01.10.2013)	330	N/A
Malacarne Beat	350	150
Sideranko Carl (Austritt per 01.10.2013)	N/A	0
Zocca Stefano	636	318
<b>Total Unternehmensleitung</b>	<b>5 026</b>	<b>4 730</b>