

# Vergütungsbericht 2018

# Inhalt

---

143	Einleitung
143	Statutarische Regeln nach VegüV
143	Vergütungspolitik
143	Grundsätze
144	Vergütung Verwaltungsrat
144	Vergütung Geschäftsleitung
144	Aktienbeteiligungsprogramm (STIP/LTIP)
144	Mitsprache der Aktionäre
145	Festlegung der Vergütungen
145	Entscheidungskompetenz und Verantwortlichkeit für die Vergütung
145	Nomination & Compensation Committee
146	Vergleichskriterien
146	Struktur des Vergütungssystems
146	Vergütungssystem für die Mitarbeitenden
148	Vergütungssystem für den Verwaltungsrat
148	Vergütungssystem für die Geschäftsleitung
153	Offenlegung Vergütungen an Verwaltungsrat und Geschäftsleitung
153	Gegenwärtige Mitglieder des Verwaltungsrats
154	Gegenwärtige Mitglieder der Geschäftsleitung
156	Frühere Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung
156	Zusätzliche Informationen zu Vergütungen
156	Managementverträge
156	Offenlegung der Beteiligungsverhältnisse von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung
156	Anträge an die Generalversammlung 2019 betreffend Entschädigungen des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung
157	Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

**01 Einleitung**

Der vorliegende Vergütungsbericht folgt den Transparenzvorschriften des Obligationenrechts gemäss Art. 663c OR sowie den Vorgaben betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Exchange Regulation.

Der Vergütungsbericht legt die Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung für die Geschäftsjahre 2017 und 2018 offen. Zusätzlich sind im Anhang zum Einzelabschluss der Comet Holding AG auf Seite 99 die Beteiligungsverhältnisse von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sowie in der konsolidierten Jahresrechnung der Comet Holding AG auf Seite 86 der Aufwand für Vergütungen gemäss dem IFRS-Rechnungslegungsstandard offengelegt.

Die Offenlegungspflichten der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) wurden im Geschäftsbericht vollständig umgesetzt.

**02 Statutarische Regeln nach VegüV**

Art. 21 bis 28 regeln die Genehmigung der Vergütungen, die Vergütungen an den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung, die Zusammensetzung der erfolgsabhängigen Vergütung sowie die Modalitäten des Aktienbezugs.

Der Verwaltungsrat legt der ordentlichen Generalversammlung alljährlich seine Anträge bezüglich der maximalen Gesamtentschädigungen sowohl für den Verwaltungsrat wie auch die Geschäftsleitung zur Genehmigung vor.

**03 Vergütungspolitik****03.1 Grundsätze**

Das Vergütungssystem zielt darauf ab, hochqualifizierte Führungs- und Fachkräfte zu gewinnen und zu halten.

Das Unternehmen ist bestrebt, Vergütungen festzusetzen, die den individuellen Grad an Kompetenz und Verantwortung im Unternehmen widerspiegeln und dem Vergleich zu anderen Arbeitgebern standhalten, die mit Comet Group um qualifizierte Fachkräfte konkurrieren. Ein faires und auf dem Niveau vergleichbarer börsenkotierter Unternehmen ausgestaltetes Vergütungssystem unterstützt dieses Bestreben. Es sind weder Sonderentschädigungen beim Eintritt noch Abgangsentschädigungen beim Austritt vorgesehen.

Zur Unterstützung der Fokussierung auf die Strategie und die stärkere Bindung an das Unternehmen gibt es ein Erfolgsbeteiligungssystem, das sich an den vom Verwaltungsrat festgelegten Kriterien orientiert. Die Erfolgsbeteiligung wird für Mitglieder der Geschäftsleitung im Sinne einer kurz- und langfristigen Vergütungskomponente zum Teil in Form von Aktien ausbezahlt. Für die übrigen Mitarbeitenden wird die Erfolgsbeteiligung ausschliesslich in bar ausbezahlt. Das Vergütungssystem des Verwaltungsrats beinhaltet keine erfolgsabhängige Komponente.

Die eingesetzten Elemente der Vergütung berücksichtigen somit kurz- und langfristige Aspekte einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung. Comet Group ist überzeugt, mit diesen Leitlinien eine wirkungsvolle Verknüpfung zwischen einem am Erfolg orientierten Vergütungsprogramm und einer nachhaltigen Wertschaffung für die Aktionäre zu erreichen.

- 03.2 Vergütung Verwaltungsrat** Damit die Unabhängigkeit des Verwaltungsrats bei der Aufsicht über die Geschäftsleitung sichergestellt ist, erhalten die Verwaltungsräte ausschliesslich ein fixes Honorar, das zu zwei Dritteln in bar und zu einem Drittel in Form von Aktien ausbezahlt wird. Die Aktien unterliegen ab dem Zeitpunkt der Zuteilung einer Sperrfrist von drei Jahren. Die ausgewiesene Vergütung beinhaltet nebst dem Baranteil des Grundhonorars auch den Wert der zugeteilten Aktien sowie die Arbeitgeberbeiträge an Vorsorgeeinrichtungen.
- 03.3 Vergütung Geschäftsleitung** Die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung umfasst einen fixen Gehaltsanteil sowie eine erfolgsabhängige Komponente. Die Gesamtvergütung berücksichtigt Funktion und Verantwortungsstufe des Empfängers. Die Erfolgsbeteiligung wird für Mitglieder der Geschäftsleitung als jährliche Vergütungskomponente im Sinne eines Short-Term Incentive Plans (STIP) zu zwei Dritteln in bar und zu einem Drittel in Aktien ausbezahlt. Zusätzlich können aus einem Long-Term Incentive Plan (LTIP) weitere Aktien zugeteilt werden. Für die gesamte variable Vergütung (STIP und LTIP) wurde eine Obergrenze festgelegt. Arbeitgeberbeiträge an Vorsorgeeinrichtungen werden separat ausgewiesen. Die Mitglieder der Geschäftsleitung haben Arbeitsverträge mit einer Kündigungsfrist von maximal neun Monaten. Es sind weder Sonderentschädigungen beim Eintritt noch Abgangsentschädigungen beim Austritt vorgesehen.
- 03.4 Aktienbeteiligungsprogramm (STIP/LTIP)** Das Aktienbeteiligungsprogramm für die Mitglieder der Geschäftsleitung, bestehend aus einem STIP (Short-Term Incentive Plan) und einem LTIP (Long-Term Incentive Plan), bezweckt eine verstärkte Verbundenheit des CEO und der übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung der Gruppe zur Comet Group. Die Aktienbezugspflicht eines Teils der Erfolgsbeteiligung ist für diesen Personenkreis in einem separaten Reglement geregelt. Der Bezugspreis der Aktien basiert auf dem durchschnittlichen Aktienkurs zwischen dem Zeitpunkt der Bilanzpressekonferenz und jenem der Generalversammlung. Die im Rahmen des STIP abgegebenen Aktien unterliegen ab dem Zeitpunkt der Zuteilung einer Sperrfrist von drei Jahren. Während dieser Sperrfrist können die Aktien nicht verkauft werden. Alle anderen Aktionärsrechte, insbesondere das Recht auf Auszahlung einer Dividende und das Recht auf Teilnahme an der Generalversammlung, sind aber während der Sperrfrist gewährleistet. Die im Rahmen des LTIP übertragenen Aktien werden ohne Sperrfrist zugeteilt. Vorbehaltlich anderslautender zwingender gesetzlicher Bestimmungen, endet im Falle eines Kontrollwechsels bei der Comet Holding AG die Sperrfrist bei Zustandekommen eines öffentlichen Kaufangebots.
- 03.5 Mitsprache der Aktionäre** Vergütungsbezogene Regelungen sind in den Statuten festgelegt und in entsprechenden Reglementen der Comet Group umgesetzt.
- Wie in der VegüV und den Statuten der Comet Holding AG festgelegt, müssen die Aktionäre an der Generalversammlung die Höhe der Gesamtvergütungen an Verwaltungsrat und Geschäftsleitung in einer bindenden Abstimmung genehmigen. Gegenstand dieser Abstimmung sind gemäss Art. 21 der Statuten der Comet Holding AG:
- die Vergütung des Verwaltungsrats für die kommende Amtsdauer,
  - der fixe Gehaltsanteil der Geschäftsleitung für das dem Jahr der ordentlichen Generalversammlung folgende Geschäftsjahr,
  - die erfolgsabhängige Vergütung der Geschäftsleitung für das dem Jahr der ordentlichen Generalversammlung vorangegangene Geschäftsjahr.

Die prospektiv bindenden Abstimmungen in Kombination mit einer rückwirkenden Genehmigung der erfolgsabhängigen Vergütung bieten den Aktionären eine weitreichende Mitsprache bei der Festlegung der Vergütungen.

## 04 Festlegung der Vergütungen

### 04.1 Entscheidungskompetenz und Verantwortlichkeit für die Vergütung

Für die Ausarbeitung und regelmässige Überprüfung und Beurteilung des Vergütungssystems ist das Nomination & Compensation Committee (NCC) zuständig.

Im Rahmen der durch die ordentliche Generalversammlung genehmigten maximalen Gesamtbeträge bereitet der Verwaltungsrat einmal jährlich die Vergütungsanträge wie folgt vor:

Entscheid über	CEO	NCC	Verwaltungsrat	Generalversammlung
Vergütungspolitik und -richtlinien im Einklang mit den Statuten		schlägt vor	genehmigt	
Maximale Entschädigung Verwaltungsrat		schlägt vor	prüft	bindende Abstimmung
Individuelle Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder		schlägt vor	genehmigt	
Fixer Gehaltsanteil CEO		schlägt vor	genehmigt	bindende Abstimmung als Teil der gesamten Geschäftsleitungsvergütung
Fixer Gehaltsanteil übrige Mitglieder der Geschäftsleitung	schlägt vor	prüft	genehmigt	bindende Abstimmung als Teil der gesamten Geschäftsleitungsvergütung
Erfolgsbeteiligungspläne CEO		schlägt vor	genehmigt	bindende Abstimmung als Teil der gesamten Geschäftsleitungsvergütung
Erfolgsbeteiligungspläne übrige Mitglieder der Geschäftsleitung	schlägt vor	prüft	genehmigt	bindende Abstimmung als Teil der gesamten Geschäftsleitungsvergütung

Im Auftrag des Verwaltungsrats überprüft die externe Revisionsstelle jährlich die Konformität der Vergütungsentscheide mit den entsprechenden Reglementen für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung und die Einhaltung der durch die ordentliche Generalversammlung genehmigten maximalen Gesamtbeträge.

### 04.2 Nomination & Compensation Committee (NCC)

Der Vergütungsausschuss besteht aus zwei Mitgliedern des Verwaltungsrats, die jährlich von der ordentlichen Generalversammlung gewählt werden. Im aktuellen Geschäftsjahr sind dies Rolf Huber (Vorsitz) und Mariel Hoch.

Die Amtsdauer beträgt ein Jahr. Die Wiederwahl ist möglich. Der Ausschuss bereitet alle relevanten Traktanden in den Bereichen Ernennung und Entschädigungen in Bezug auf die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung vor. Der Ausschuss selber trifft keine Entscheidungen, bereitet jedoch Anträge an den Gesamtverwaltungsrat vor.

Der Ausschuss behandelt insbesondere folgende Aufgaben:

- Er befasst sich mit der Vergütungspolitik des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung sowie der Vergütungsstruktur der Comet Group.
- Er erstellt den Vorschlag für den Vergütungsbericht und unterstützt den Verwaltungsrat bei der Vorbereitung der Anträge an die Generalversammlung zur Genehmigung der Vergütungen.
- Er erarbeitet Vorschläge für Richtlinien zur Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung.
- Er überprüft Pläne zur Mitarbeiteraktienbeteiligung und macht gegebenenfalls Anpassungsvorschläge.
- Er ist für das Vorschlagen neuer Mitglieder des Verwaltungsrats und des CEO zuständig.
- Er unterstützt den CEO bei der Evaluation von Kandidaten für die Geschäftsleitung.

Bei Bedarf können dem Ausschuss weitere Aufgaben zugewiesen werden. Die Mitglieder des Ausschusses treffen sich zu mindestens zwei ordentlichen Sitzungen pro Jahr. Das NCC kann nach eigenem Ermessen zusätzliche Sitzungen einberufen. Zu den Sitzungen können bei Bedarf weitere Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung sowie Fachspezialisten zugezogen werden.

Im Geschäftsjahr fanden nebst mehreren Telefonkonferenzen auch drei Sitzungen statt, an denen jeweils beide Mitglieder des Ausschusses teilgenommen haben. Der CEO wie auch die Leiterin Corporate Human Resources haben teilweise in beratender Funktion teilgenommen.

#### 04.3 Vergleichskriterien

Comet Group orientiert sich an marktgerechten Entschädigungen, die von spezialisierten Beratungsunternehmen mittels Benchmark periodisch geprüft werden. Dies gilt sowohl für den Verwaltungsrat als auch für die Geschäftsleitung. Das Nomination & Compensation Committee (NCC) vergleicht die Zusammensetzung der einzelnen Vergütungselemente und die Höhe der Gesamtentschädigung periodisch mit dem entsprechenden Branchenumfeld und stellt dem Verwaltungsrat entsprechende Anträge.

---

#### 05 Struktur des Vergütungssystems

Der Verwaltungsrat der Comet Holding AG hat mit Wirkung zum 1. Januar 2017 ein überarbeitetes, weltweit geltendes Vergütungssystem in Kraft gesetzt. Das System regelt die Erfolgsbeteiligung für alle Mitarbeitenden, die berechtigt sind, am Erfolgsbeteiligungsprogramm STIP (Short-Term Incentive Plan) sowie LTIP (Long-Term Incentive Plan) teilzunehmen. Die Einzelheiten dazu werden in einem vom Verwaltungsrat genehmigten Ausführungsreglement festgehalten. Im Geschäftsjahr sind diese Kriterien das Umsatzwachstum und der Reingewinn der Comet Group. Der Verwaltungsrat selbst erhält ausschliesslich ein fixes Honorar.

#### 05.1 Vergütungssystem für die Mitarbeitenden

Das Vergütungssystem für die Mitarbeitenden der Comet Group besteht aus zwei Hauptelementen. Einerseits beziehen alle Mitarbeitenden einen fixen Gehaltsanteil und andererseits ist für alle Mitarbeitenden, die berechtigt sind, am Erfolgsbeteiligungsprogramm STIP teilzunehmen, eine erfolgsabhängige Komponente vorgesehen.

#### 05.1.1 Berechnung der Gesamthöhe der Erfolgsbeteiligung

Die Gesamthöhe der Erfolgsbeteiligung bemisst sich aus einem Prozentsatz des konsolidierten Reingewinns der Comet Group. Dieser Prozentsatz ist abhängig von der Wachstumsrate des Umsatzes der Gruppe im Vergleich zum Vorjahr und wurde für das Geschäftsjahr 2018 (unverändert zum Vorjahr) nach folgendem Modell festgelegt:

Umsatzwachstum	Prozentsatz vom Reingewinn
< 5%	15%
5% – 15%	Linearer Anstieg zwischen 15% und 25%
> 15%	25%

Mindestens 80% der Erfolgsbeteiligung werden an die Mitarbeitenden und die Mitglieder der Geschäftsleitung der Comet Group verteilt (genereller Verteilschlüssel). Bis maximal 20% der Erfolgsbeteiligung können individuell an die Mitarbeitenden und die Mitglieder der Geschäftsleitung verteilt werden (individueller Verteilschlüssel). Dies soll es dem Verwaltungsrat und dem CEO erlauben, Leistungen differenziert zu würdigen. Die Leistungen werden nach reinem Ermessen des Verwaltungsrats und des CEO jeweils am Ende des Geschäftsjahrs evaluiert. Der nicht beanspruchte individuelle Teil wird ebenfalls nach generellem Verteilschlüssel verteilt.

#### 05.1.2 Kompensationsgruppen und Kalibrierung

Die Mitarbeitenden sind insgesamt fünf Kompensationsgruppen zugeordnet. Der CEO, die Mitglieder der Geschäftsleitung der Comet Group sowie die anderen teilnahmeberechtigten Mitarbeitenden (aufgeteilt in drei Untergruppen) sind in jeweils eigene Kompensationsgruppen mit unterschiedlichen Multiplikatoren eingeteilt. Innerhalb der gleichen Kompensationsgruppe wird jedem Mitglied der Kompensationsgruppe derselbe Multiplikator zugeordnet. Dieser Multiplikator drückt zusammen mit dem Bruttojahresgehalt die Gewichtung des Mitglieds der Kompensationsgruppe bei der Verteilung der Gesamterfolgsbeteiligungssumme aus. Der jeweilige Wert der einzelnen Multiplikatoren wird durch den Verwaltungsrat der Comet Holding AG festgelegt. Für jeden Mitarbeiter kann somit je nach Funktion und der damit verbundenen Zuordnung zu einer Kompensationsgruppe sowie dem Bruttojahresgehalt ein prozentualer Anteil an der gesamten auszuschüttenden Erfolgsbeteiligung ermittelt werden.

Der Verwaltungsrat der Comet Holding AG hat das Recht, die Kalibrierung der Erfolgsbeteiligung so anzupassen, dass sie der Entwicklung des Unternehmens entspricht. Der Verwaltungsrat stellt dabei eine für alle Beteiligten faire Anpassung sicher. Im Normalfall wird die Kalibrierung alle drei Jahre überprüft und allenfalls angepasst.

#### 05.1.3 Voraussetzung für die Ausschüttung einer Erfolgsbeteiligung

Voraussetzung für die Ausschüttung einer Erfolgsbeteiligung ist, dass nach Abgrenzung der Erfolgsbeteiligung noch ein konsolidierter Reingewinn der Comet Group ausgewiesen werden kann.

- 05.2 Vergütungssystem für den Verwaltungsrat** Der Verwaltungsrat legt der ordentlichen Generalversammlung alljährlich seinen Antrag bezüglich der maximalen Gesamtentschädigung für den Verwaltungsrat zur Genehmigung vor.
- 05.2.1 Zuständigkeit und Verfahren Die Höhe der Vergütungen des Verwaltungsrats orientiert sich am Branchenumfeld und wird regelmässig anhand von Quervergleichen überprüft. Die letzte diesbezügliche Überprüfung hat im Geschäftsjahr 2014 stattgefunden. Die Details der Vergütung sind in einem vom Verwaltungsrat verabschiedeten Entschädigungsreglement festgelegt.
- 05.2.2 Fixes Honorar Die Mitglieder des Verwaltungsrats beziehen für ihre Arbeit ein fixes Honorar. Die Pauschalspesen werden in bar ausbezahlt.
- 05.2.3 Vergütung in Aktien Das fixe Honorar wird zu zwei Dritteln in bar und zu einem Drittel in Aktien ausbezahlt. Die zugeteilten Aktien unterliegen einer Veräusserungssperre von drei Jahren.

#### Übersicht über die Entschädigungen:

in CHF

Funktion	Vergütung in bar (zwei Drittel)	Vergütung in Aktien (ein Drittel)	Total ausgewiesener Wert der Vergütung	Pauschalspesen (zusätzlich)
Verwaltungsratspräsident	132 000	66 000	198 000	8 000
Verwaltungsratsmitglied	66 000	33 000	99 000	4 000

Zusätzlich fallen die effektiven Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen an.

- 05.2.4 Ein- und Austritt aus dem Verwaltungsrat Die normale Amtsperiode beginnt mit dem auf die ordentliche Generalversammlung folgenden Tag und endet am Tag der darauffolgenden ordentlichen Generalversammlung. Tritt ein Mitglied neu in den Verwaltungsrat ein, werden die Vergütungen pro rata temporis ab dem Tag der Wahl ausgerichtet. Tritt ein Mitglied vor Ablauf der Amtsperiode aus dem Verwaltungsrat aus, berechnet sich das Honorar pro rata temporis auf den Tag des Austritts. Wobei auch Pro-rata-Honorare zu zwei Dritteln in bar und zu einem Drittel in Aktien ausbezahlt werden.

- 05.3 Vergütungssystem für die Geschäftsleitung** Die Vergütung der Geschäftsleitung ist in einem vom Verwaltungsrat verabschiedeten Reglement festgelegt. Der Verwaltungsrat legt der ordentlichen Generalversammlung alljährlich seine Anträge bezüglich der maximalen Gesamtentschädigungen der Geschäftsleitung zur Genehmigung vor, und zwar:
- prospektiv der fixe Gehaltsanteil der Geschäftsleitung für das dem Jahr der ordentlichen Generalversammlung folgende Geschäftsjahr,
  - retrospektiv die erfolgsabhängige Vergütung der Geschäftsleitung für das dem Jahr der ordentlichen Generalversammlung vorangegangene Geschäftsjahr.

Die Comet Holding AG oder ihre Tochtergesellschaften sind ermächtigt, jedem Mitglied der Geschäftsleitung, das erst während einer Periode eintritt, für welche die Generalversammlung die Vergütungen bereits genehmigt hat, für diese Periode einen Zusatzbetrag auszurichten, wenn der bereits genehmigte Gesamtbetrag für die Vergütung nicht ausreicht. Der Zusatzbetrag je Vergütungsperiode darf insgesamt 40% des jeweils genehmigten Gesamtbetrags der Vergütung der Geschäftsleitung nicht übersteigen.



Art der Entschädigung	Auszahlungsmodalität	Zweck	Treiber
Fixer Gehaltsanteil	Monatliche Zahlung in bar	Entgelt der Funktion	Umfang und Verantwortung der Funktion, individuelle Qualifikation, Arbeitsmarkt
Kurzfristige Erfolgsbeteiligung (STIP)	Jährliche Barzahlung	Gewinnbeteiligung auf Basis des Erfolgs der Gesamtunternehmung	Erfolg des Unternehmens gemessen an profitablen Wachstum
Kurzfristige Erfolgsbeteiligung (STIP)	Jährliche Aktienzuteilung (mit Sperrfrist)	Langfristige Ausrichtung auf die Interessen der Aktionäre	Erfolg des Unternehmens gemessen an profitablen Wachstum
Langfristige Erfolgsbeteiligung (LTIP)	Jährliche Aktienzuteilung (ohne Sperrfrist)	Ausrichtung auf langfristige Unternehmensziele	Erfolg im Vergleich zur Vergleichsgruppe, gemessen am Zielerreichungsgrad der beiden Leistungsziele Wachstum und Profitabilität
Sozialleistungen	Berufliche Vorsorge und AHV/ALV, Krankentaggeld und Unfallversicherung	Schutz vor Risiken	Lokale Gesetzgebung und freiwillige Leistungen gemäss Marktverhältnissen
Pauschalspesen	Monatliche Zahlung in bar	Deckung von Kleinspesen	Lokale Gesetzgebung, Steuerbehörden
Sachleistungen	Kostenübernahme durch Firma/Barzahlung	Entgelt der Funktion	Lokale Marktverhältnisse

#### 05.3.1 Zuständigkeit und Verfahren

Das Nomination & Compensation Committee (NCC) erarbeitet zu Händen des Gesamtverwaltungsrats einen konkreten Antrag über die Höhe der fixen Entschädigung des CEO und der übrigen einzelnen Geschäftsleitungsmitglieder. Dabei schlägt der CEO dem NCC die Beträge der fixen Entschädigung der übrigen Geschäftsleitungsmitglieder vor. Der Ausschuss stützt seine Empfehlungen zudem auf Erfahrungswerte sowie auf Quervergleiche mit vergleichbaren Unternehmen. Das Vergütungssystem wird auf Basis des Vorschlags aus dem NCC periodisch vom Gesamtverwaltungsrat festgelegt und genehmigt. Die letzte diesbezügliche Überprüfung hat im Geschäftsjahr 2016 unter Mitwirkung des Beratungsunternehmens Hay Group stattgefunden. Die Hay Group hat keine weiteren Mandate bei der Comet Group.

Die Erfolgsbeteiligung richtet sich nach den vom Verwaltungsrat genehmigten Reglementen. Die Mitglieder der Geschäftsleitung nehmen an den entsprechenden Sitzungen des Verwaltungsrats nicht teil und haben auch kein Mitspracherecht.

#### 05.3.2 Fixer Gehaltsanteil

Alle Mitglieder der Geschäftsleitung beziehen für ihre Arbeit einen fixen, monatlich ausbezahlten Gehaltsanteil sowie eine Spesenpauschale. Der fixe Gehaltsanteil richtet sich nach der Verantwortung, Aufgabe, Leistung, den lokalen Marktverhältnissen sowie der Erfahrung und den individuellen Fähigkeiten des Mitarbeitenden. Diese Entschädigungen werden in bar ausbezahlt.

#### 05.3.3 Kurzfristige Erfolgsbeteiligung (STIP)

Zusätzlich zum fixen Gehaltsanteil sieht das Reglement über die Erfolgsbeteiligung der Mitarbeitenden der Comet Group eine erfolgsabhängige Entschädigungskomponente vor, die zu einem Drittel in Aktien entrichtet wird. Die zugeteilten Aktien unterliegen einer Veräusserungssperre von drei Jahren. Der verbleibende Betrag wird in bar ausbezahlt.

**Berechnung der Erfolgsbeteiligung**

Der an ein einzelnes Mitglied der Geschäftsleitung auszahlende Anteil an der Gesamterfolgsbeteiligung (unter STIP) berechnet sich nach folgendem Modell:

a) Berechnung prozentualer Anteil an der gesamten Erfolgsbeteiligung

$$\frac{\text{Bruttogehalt Mitarbeitender} \times \text{Multiplikator}}{\text{Summe der gewichteten Bruttogehälter aller Mitarbeitenden}^{1)}} \times 100 = \% \text{-Anteil an gesamter Erfolgsbeteiligung}$$

1) Entspricht der Summe der mit entsprechenden Multiplikatoren gewichteten Bruttogehälter aller Mitarbeitenden sowie der Honorare des Verwaltungsrats.

b) Berechnung effektive Erfolgsbeteiligung

%-Anteil an gesamter Erfolgsbeteiligung x zu verteilende Erfolgsbeteiligung

Die Berechnung der effektiven Erfolgsbeteiligung basiert auf dem Anteil der Erfolgsbeteiligung, der mit dem generellen Verteilschlüssel verteilt wird. Zusätzlich kann gegebenenfalls noch ein durch den Verwaltungsrat zugesprochener individueller Anteil hinzukommen. Zuweisungen an den CEO sowie die übrigen Geschäftsleitungsmitglieder genehmigt der Verwaltungsrat und unterbreitet diese im Rahmen einer bindenden Abstimmung als Teil der gesamten Geschäftsleitungsvergütung der Generalversammlung.

**Ein- und Austritt aus der Geschäftsleitung**

Erfolgt der Eintritt unterjährig, partizipiert das Mitglied der Geschäftsleitung pro rata temporis am Erfolg. Bei Austritten erfolgt die Berechnung auf Basis der genehmigten konsolidierten Jahresrechnung und der anfallende Betrag wird nach erfolgter Genehmigung der Erfolgsbeteiligung durch die Generalversammlung in Form von Aktien und in bar ausbezahlt.

**Anstellungsbedingungen**

Die Mitglieder der Geschäftsleitung haben Arbeitsverträge mit einer Kündigungsfrist von maximal neun Monaten. Es besteht kein Anspruch auf irgendwelche Abgangsschädigungen.

**Auszahlung der Erfolgsbeteiligung**

Die Mitglieder der Geschäftsleitung erhalten einen Drittel der ihnen zustehenden kurzfristigen Erfolgsbeteiligung in Form von Aktien. Der verbleibende Betrag wird in bar ausbezahlt. Voraussetzung für die Ausschüttung einer Erfolgsbeteiligung ist, dass nach Abgrenzung der Erfolgsbeteiligung noch ein konsolidierter Reingewinn ausgewiesen werden kann.

#### 05.3.4 Langfristige Erfolgsbeteiligung (LTIP)

Ziel der erstmals im Geschäftsjahr 2017 eingeführten langfristigen Erfolgsbeteiligung (LTIP) ist es, den CEO sowie die übrigen Geschäftsleitungsmitglieder stärker an das Unternehmen und einen Teil ihrer Kompensation stärker an die Erreichung von langfristigen Unternehmenszielen zu binden. Aktien, die im Rahmen des LTIP übertragen werden, unterliegen keiner Sperrfrist.

### Struktur des LTIP

Die Basis für den LTIP bildet der Wert der in den vorangegangenen drei Jahren aus der kurzfristigen Erfolgsbeteiligung (STIP) verdienten Aktien. Entsprechend dem Erreichen von Leistungszielen über die vorangegangenen drei Jahre werden jedes Jahr im Rahmen des LTIP Aktien zugeteilt. Der LTIP bemisst sich nach den zwei folgenden Leistungszielen:

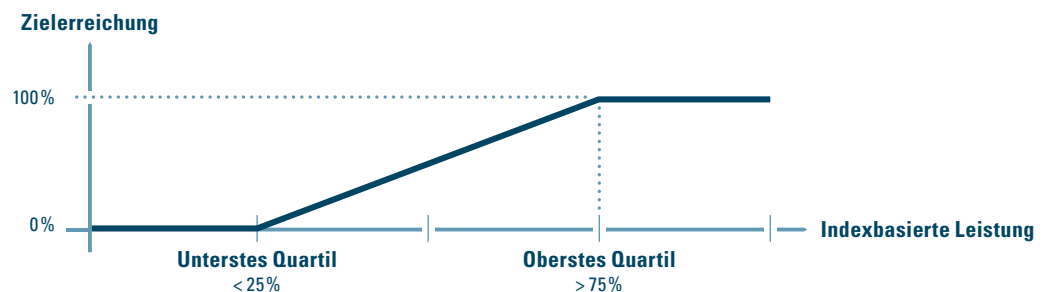
- ein Wachstumsziel (Z1) und
- ein Profitabilitätsziel (Z2)

Die Zielerreichung wird relativ zu einer Gruppe von vergleichbaren, kotierten Schweizer Industrieunternehmen ermittelt.

### Berechnung des LTIP

Für die Ermittlung der Zielerreichung wird für beide Ziele die indexbasierte relative Performance gemessen und somit die Leistung von Comet Group mit der Leistung der Unternehmen in der Vergleichsgruppe verglichen. Die Zielerreichung beträgt 0%, wenn Comet Group im untersten Quartil des Index rangiert (sich also in der Gruppe der Unternehmen befindet, welche die schwächsten Ergebnisse erzielt), und 100% (Maximum), wenn das erreichte Resultat im obersten Quartil des Index liegt (also in den Top-25% aller Firmen liegt). Dazwischen wird der Prozentsatz linear zwischen 0% und 100% interpoliert.

Die Zielerreichung wird durch eine unabhängige externe Stelle ermittelt.



Der Wert der unter dem LTIP zusätzlich zugeteilten Aktien basiert auf der durchschnittlichen, jährlichen Zielerreichung der zwei Leistungsziele (Z1 und Z2 in Prozent), multipliziert mit dem Wert der durchschnittlich in den drei vorangegangenen Jahren tatsächlich aus dem STIP abgegebenen Aktien (WA), multipliziert mit einem Kalibrierungsfaktor K:

$$\text{LTIP} = (Z_1 + Z_2)_A \cdot W_A \cdot K$$

**Wachstumsziel Z1:** Das Wachstumsziel wird am CAGR (Umsatz) jeweils rollierend über die vorangegangenen drei Jahre gemessen. Die entsprechende Leistung wird mit den Unternehmen der Vergleichsgruppe (einer Gruppe an der Schweizer Börse kotierter Industrieunternehmen) verglichen. Die Erreichung des Wachstumsziels wird am durchschnittlichen CAGR der letzten drei Jahre der Comet Group im Verhältnis zu den Resultaten der Vergleichsgruppe ermittelt.

**Profitabilitätsziel Z2:** Das Profitabilitätsziel wird am Verhältnis ROCE/WACC rollierend über die vorangegangenen drei Jahre gemessen. Die entsprechende Leistung wird mit den Unternehmen der Vergleichsgruppe (einer Gruppe an der Schweizer Börse kotierter Industrieunternehmen) verglichen. Die Erreichung des Profitabilitätsziels wird am durchschnittlichen Verhältnis von ROCE zu WACC der letzten drei Jahre der Comet Group mit den Resultaten der Vergleichsgruppe gemessen.

**Kalibrierungsfaktor K:** Der Kalibrierungsfaktor wird vom Verwaltungsrat festgelegt. Im Normalfall wird die Kalibrierung alle drei Jahre überprüft und bei Bedarf so angepasst, dass der LTIP der Entwicklung des Unternehmens und dem Ziel des LTIP entspricht. Der Verwaltungsrat stellt dabei eine für alle Beteiligten faire Anpassung sicher.

**Berechnung des durchschnittlichen Werts der abgegebenen Aktien WA:** Die Basis für die unter dem LTIP abgegebenen Aktien bildet der Wert der als kurzfristige Erfolgsbeteiligung (STIP) abgegebenen Aktien der letzten drei Jahre. Dabei wird jeweils der Wert der Aktien aus dem STIP zum Abgabepunkt als massgebliche Grösse genommen.

Der zugrundeliegende durchschnittliche Wert WA berechnet sich für die Abgabe im Jahr n wie folgt:

$$W_A = \frac{1}{3} (W_{n-2} + W_{n-1} + W_n)$$

Wobei  $W_{n-2}$  dem Wert der abgegebenen Aktien im Jahr n-2,  $W_{n-1}$  dem Wert der abgegebenen Aktien im Jahr n-1 und  $W_n$  dem Wert der abgegebenen Aktien im Jahr n entspricht.

#### **Ermittlung der Zielerreichung**

Die Zielerreichung wird jeweils zum Jahresende ermittelt. Da die Daten der Unternehmen der Vergleichsgruppe nur zeitverzögert vorliegen, werden die jeweils aktuellen Daten der Comet Group mit den zum Stichtag vom 31. Dezember zur Verfügung stehenden Daten der Vergleichsgruppe verglichen.

#### **Unterjähriger Ein- und Austritt**

Die unter dem LTIP zusätzlich abzugebenden Aktien basieren auf den tatsächlich im Rahmen der Erfolgsbeteiligung schon abgegebenen Aktien und stellen damit bei einem unterjährigem Eintritt oder einer Beförderung automatisch eine Pro-rata-temporis-Beteiligung dar. Mitarbeitende in gekündigtem Arbeitsverhältnis haben für das Austrittsjahr keinen Anspruch auf die LTI-Erfolgsbeteiligung.

#### **Auszahlung des LTIP**

Die Auszahlung der langfristigen Erfolgsbeteiligung erfolgt auf Basis der genehmigten konsolidierten Jahresrechnung und der Genehmigung der Erfolgsbeteiligung durch die ordentliche Generalversammlung der Comet Holding AG im Folgejahr.

#### **Kontrollwechsel**

Bei Zustandekommen eines öffentlichen Kaufangebots für die Aktien der Comet Holding AG erfolgt für die im Zeitpunkt des Zustandekommens des öffentlichen Kaufangebots noch nicht unter diesem LTIP entschädigten Geschäftsjahre statt einer Aktienzuteilung eine ausschliessliche Abgeltung in bar.

#### **05.3.5 Obergrenze Erfolgsbeteiligung**

Für den CEO sowie die übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung der Comet Group ist eine Obergrenze für die gesamte Erfolgsbeteiligung festgelegt worden. Die Obergrenze beinhaltet sowohl die kurzfristige Erfolgsbeteiligung (STIP) als auch die langfristige Erfolgsbeteiligung (LTIP). Für den CEO beträgt die Obergrenze (Erfolgsbeteiligung aus STIP und zugeteilte LTIP-Aktien) maximal 200% des Fixgehalts. Bei den übrigen Mitgliedern der Geschäftsleitung der Gruppe beträgt diese Obergrenze (Erfolgsbeteiligung aus STIP und zugeteilte LTIP-Aktien) maximal 150% des Fixgehalts.

## 06 Offenlegung Vergütung an Verwaltungsrat und Geschäftsleitung

Nachfolgend werden die vollständigen Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats, der Geschäftsleitung bzw. an ihnen nahestehende Personen<sup>1</sup> gemäss Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) für die Geschäftsjahre 2017 und 2018 offengelegt. Weitere Einzelheiten zu den berücksichtigten Einzelpersonen und ihren Funktionen innerhalb des Unternehmens sind im Abschnitt zur Corporate Governance dieses Geschäftsberichts aufgeführt.

### 06.1 Gegenwärtige Mitglieder des Verwaltungsrats (inkl. nahestehender Personen)

Damit die Unabhängigkeit des Verwaltungsrats bei der Aufsicht über die Geschäftsleitung sichergestellt ist, erhalten die Verwaltungsräte ausschliesslich ein fixes Honorar. Die Entschädigung des Verwaltungsrats wird jeweils anlässlich der jährlichen ordentlichen Generalversammlung für die Periode eines Jahres festgelegt. Da die Amtsdauer des Verwaltungsrats nicht mit dem Geschäftsjahr übereinstimmt, können die im Geschäftsbericht ausgewiesenen Honorare von den festgelegten Honoraren abweichen.

Die Generalversammlung 2018 hatte für die Amtsdauer bis zur Generalversammlung 2019 prospektiv eine Gesamtsumme von 800 000 CHF (Vorjahr: 800 000 CHF) genehmigt. Demgegenüber betrug im Geschäftsjahr 2018 die effektive Entschädigung 750 875 CHF. Die Höhe der Vergütung des Verwaltungsrats bleibt im Vergleich zum Vorjahr fast unverändert.

#### Geschäftsjahr 2018

Name		Hans Hess	Lucas A. Grolimund	Gian-Luca Bona	Mariel Hoch	Rolf Huber	Franz Richter	Verwaltungsrat
Funktion		Präsident	Vizepräsident	Mitglied	Mitglied	Mitglied	Mitglied	Total
in CHF	Anmerkung							
Total Barvergütung	(1)	132 000	66 000	66 000	66 000	66 000	66 000	462 000
Aktienbezüge	(2)	66 041	33 020	33 020	33 020	33 020	33 020	231 142
<b>Total vor Sozialleistungen</b>		<b>198 041</b>	<b>99 020</b>	<b>99 020</b>	<b>99 020</b>	<b>99 020</b>	<b>99 020</b>	<b>693 142</b>
Total Aufwendungen für Vorsorge	(3)	16 328	8 281	8 281	8 281	8 281	8 281	57 733
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>214 369</b>	<b>107 301</b>	<b>107 301</b>	<b>107 301</b>	<b>107 301</b>	<b>107 301</b>	<b>750 875</b>

<sup>1</sup> Drittpersonen, die Verwaltungsrats- oder Geschäftsleitungsmitgliedern im Sinne von OR 678 aufgrund enger persönlicher, wirtschaftlicher, rechtlicher oder tatsächlicher Bindung verbunden sind.

**Geschäftsjahr 2017**

Name	Hans Hess	Lucas A. Grolimund	Gian-Luca Bona	Mariel Hoch	Rolf Huber	Franz Richter	Verwaltungsrat
Funktion	Präsident	Vizepräsident	Mitglied	Mitglied	Mitglied	Mitglied	Total
in CHF							
Total Barvergütung	132 000	66 000	66 000	66 000	66 000	66 000	462 000
Aktienbezüge	66 507	33 252	33 252	33 252	33 252	33 252	232 767
<b>Total vor Sozialleistungen</b>	<b>198 507</b>	<b>99 252</b>	<b>99 252</b>	<b>99 252</b>	<b>99 252</b>	<b>99 252</b>	<b>694 767</b>
Total Aufwendungen für Vorsorge	16 323	8 280	8 280	8 280	8 280	8 280	57 723
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>214 830</b>	<b>107 532</b>	<b>107 532</b>	<b>107 532</b>	<b>107 532</b>	<b>107 532</b>	<b>752 490</b>

- (1) Die Entschädigung besteht aus einem fixen Honorar. Zwei Drittel davon werden in bar ausbezahlt und in dieser Position ausgewiesen.
- (2) Diese Position enthält ein Drittel des fixen Honorars, das in Form von Aktien bezogen werden muss. Der effektive Aktienbezug erfolgt im Folgejahr. Die Aktien unterliegen ab dem Zeitpunkt der Zuteilung einer Veräusserungssperre von drei Jahren.
- (3) Arbeitgeberbeiträge an die AHV und ALV sowie Beiträge an die Familienausgleichskasse. Die Entschädigung beinhaltet keine Pensionskassen-, Krankentaggeld- oder Unfallversicherungsbeiträge.

**Zusätzliche Vergütungen als Entgelt für juristische Beratung**

Im Geschäftsjahr wurden von der Anwaltskanzlei Bär & Karrer, Zürich, Vergütungen in der Höhe von 8 TCHF für Beratungsleistungen in Rechnung gestellt. Mariel Hoch (Verwaltungsrätin) ist Partnerin der Anwaltskanzlei Bär & Karrer, Zürich. Im Vorjahr wurde von Mitgliedern des Verwaltungsrats oder ihnen nahestehenden Personen keine Leistungen bezogen oder in Rechnung gestellt.

**06.2 Gegenwärtige Mitglieder der Geschäftsleitung (inkl. nahestehender Personen)**

Insgesamt waren während des Geschäftsjahrs insgesamt zehn Personen als Geschäftsleitungsmitglieder tätig. Im Geschäftsjahr entsprach dies im Durchschnitt 9.2 Vollzeitstellen (Vorjahr: 7.7). Nachfolgend werden für die Geschäftsleitungsmitglieder die periodengerecht im Aufwand erfassten Entschädigungen aufgeführt.

Die Generalversammlung 2017 hatte für das Geschäftsjahr 2018 prospektiv eine Gesamtsumme für den fixen Gehaltsanteil von 3 400 000 CHF genehmigt. Die für das Geschäftsjahr 2018 ausgewiesene effektive fixe Gesamtentschädigung inkl. anteilmässiger Sozialleistungen sowie Sachleistungen beläuft sich auf 3 709 664 CHF. Die ausgewiesene effektive fixe Gesamtentschädigung übersteigt im Geschäftsjahr 2018 die an der Generalversammlung genehmigte Gesamtsumme um 309 664 CHF bzw. 9.1%, da mit Matthias Barz (ad interim Divisionsleitung IXS) und mit Thomas Wenzel (Divisionsleiter IXS ab 1. Dezember 2018) zwei zusätzliche Mitglieder in der Geschäftsleitung tätig waren, welche erst nach der Generalversammlung eingetreten sind. Gemäss Art. 21 der Statuten ist die Gesellschaft ermächtigt, die genehmigte Gesamtentschädigung bis maximal 40% zu übertreffen.

An der Generalversammlung 2018 wurde für das abgelaufene Geschäftsjahr 2017 retrospektiv die beantragte Gesamtsumme für die Erfolgsbeteiligung der Geschäftsleitung (inkl. anteilmässige Sozialleistungen) von 1 779 825 CHF genehmigt. Diese wurde im Mai 2018 ausbezahlt, wobei 37% der Erfolgsbeteiligung (Vorjahr 61%) in Aktien ausbezahlt wurden.

Die Reduktion der Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2018 im Vergleich zum Vorjahr ergibt sich trotz der im Vergleich zum Vorjahr höheren Anzahl Mitglieder der Geschäftsleitung aufgrund der wesentlich tieferen erfolgsabhängigen Entschädigung.

in CHF		Höchste Entschädigung			
		Geschäftsleitung total		R. Lenggenhager CEO (1)	R. Fehlmann CEO
Geschäftsjahr		2018	2017	2018	2017
Fixer Gehaltsanteil	(2)	2 816 243	2 466 258	480 000	480 545
Erfolgsbeteiligung (STIP)	(3)	217 291	1 029 900	59 072	266 979
<b>Total Barvergütung</b>		<b>3 033 534</b>	<b>3 496 158</b>	<b>539 072</b>	<b>747 524</b>
Kurzfristige Erfolgsbeteiligung (STIP)	(4)	108 012	514 950	29 536	133 489
Langfristige Erfolgsbeteiligung (LTIP)	(5)	58 704	94 308	9 788	0
<b>Total Aktienbezüge</b>		<b>166 716</b>	<b>609 258</b>	<b>39 324</b>	<b>133 489</b>
<b>Total Sachleistungen</b>	(6)	<b>195 615</b>	<b>234 519</b>	<b>6 300</b>	<b>5 970</b>
<b>Total Aufwendungen für Vorsorge</b>	(7)	<b>731 503</b>	<b>815 941</b>	<b>164 190</b>	<b>177 761</b>
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>4 127 368</b>	<b>5 155 876</b>	<b>748 886</b>	<b>1 064 744</b>

- (1) René Lenggenhager, CEO seit 1. Mai 2017, ist das Mitglied der Geschäftsleitung mit der höchsten Einzelentschädigung. Die separat ausgewiesene Entschädigung ist in der Gesamtsumme der Entschädigung der Geschäftsleitung enthalten.
- (2) Die Mitglieder der Geschäftsleitung beziehen für ihre Arbeit einen fixen Gehaltsanteil, welcher in bar ausbezahlt wird. Diese Position beinhaltet die fixen Entschädigungen aller während des Geschäftsjahrs mindestens teilweise tätigen Mitglieder der Geschäftsleitung sowie die Vergütung an Matthias Barz, welcher als Interimsmanager die Leitung der Division IXS während fünf Monaten übernommen hat. Überdies werden in dieser Position allfällige weitere einmalige Barvergütungen wie z. B. Dienstaltersprämien ausgewiesen.
- (3) Diese Position beinhaltet den in bar ausbezahlten Anteil der erfolgsabhängigen Entschädigungskomponente (STIP), der sich aus den Kriterien des Vergütungssystems berechnet.
- (4) Diese Position beinhaltet den in Aktien ausbezahlten kurzfristigen Anteil der erfolgsabhängigen Entschädigungskomponente (STIP). Der effektive Aktienbezug erfolgt im Folgejahr. Die Aktien unterliegen ab dem Zeitpunkt der Zuteilung einer Veräusserungssperre von drei Jahren.
- (5) Diese Position beinhaltet den in Aktien ausbezahlten langfristigen Anteil der erfolgsabhängigen Entschädigungskomponente (LTIP). Der effektive Aktienbezug erfolgt im Folgejahr.
- (6) Einem Mitglied wird ein Abonnement für die öffentlichen Verkehrsmittel in der Schweiz (GA) bezahlt. Zudem werden einem Mitglied der Geschäftsleitung Unkosten im Zusammenhang mit einem internationalen Steuer- und Sozialleistungsausgleich sowie ein Beitrag an zusätzliche Reise- und Wohnkosten vergütet.
- (7) Diese Position beinhaltet Arbeitgeberbeiträge an die Vorsorgeeinrichtungen der AHV und ALV, an die Familienausgleichskasse (FAK), an die Personalvorsorgestiftungen sowie an die Krankentaggeld- und Unfallversicherungen.

Die in der vorliegenden Tabelle ausgewiesenen Beträge sind nicht identisch mit dem zu versteuernden Einkommen der Mitglieder der Geschäftsleitung, da zur Berechnung der Gesamtvergütung im Sinne von OR 663 die Arbeitgeberbeiträge bei den Sozialleistungen aufgerechnet werden.

Die für das Geschäftsjahr 2018 ausgewiesene Erfolgsbeteiligung (inkl. anteilmässiger Sozialleistungen) beläuft sich auf insgesamt 417 705 CHF. Die Erfolgsbeteiligung 2018 muss vor Auszahlung an die Mitglieder der Geschäftsleitung auf Antrag des Verwaltungsrats durch die Aktionäre anlässlich der Generalversammlung 2019 genehmigt werden (retrospektive Genehmigung).

**06.3 Frühere Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung (inkl. nahestehender Personen)**

Im Geschäftsjahr sind keine früheren Mitglieder des Verwaltungsrats, der Geschäftsleitung oder ihnen nahestehende Personen für Comet Group tätig gewesen und es wurden auch keine Vergütungen an sie ausgerichtet.

**06.4 Zusätzliche Informationen zu Vergütungen**

Im Geschäftsjahr wurden weder gegenwärtigen noch früheren Mitgliedern des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung Antrittsprämien ausbezahlt oder Abgangsschädigungen gewährt oder ausbezahlt.

Im Geschäftsjahr wurden weder Darlehen noch Kredite gewährt. Am Bilanzstichtag sind keine Darlehen oder Kredite ausstehend. Comet Group hat keine Bürgschaften oder Garantieverpflichtungen übernommen und auch keine anderen Sicherheiten abgegeben. Verwaltungsratsmitglieder haben keine Sachleistungen erhalten. Nach dem Bilanzstichtag (31. Dezember 2018) haben sich in Bezug auf Entschädigungen keine wesentlichen Veränderungen ergeben.

**06.5 Managementverträge**

Im Geschäftsjahr gab es keine Managementverträge.

---

**07 Offenlegung der Beteiligungsverhältnisse von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung**

Die Mitglieder von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung hielten am Jahresende zusammen 1.1% (Vorjahr: 1.2%) der ausstehenden Aktien der Comet Holding AG. Die detaillierte Aufstellung über die von den Mitgliedern von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung gehaltenen Aktien ist in der Jahresrechnung der Comet Holding AG auf Seite 99 aufgeführt.

---

**08 Anträge an die Generalversammlung 2019 betreffend Entschädigungen von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung**

Der Verwaltungsrat stellt der Generalversammlung 2019 die nachfolgenden drei Anträge zur Vergütung der Mitglieder von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung:

- prospektive Genehmigung der Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für die Amtsperiode von der Generalversammlung 2019 bis 2020,
- prospektive Genehmigung der fixen Vergütung der Geschäftsleitung für das dem Jahr der ordentlichen Generalversammlung folgende Geschäftsjahr 2020,
- retrospektive Genehmigung der erfolgsabhängigen Vergütung der Geschäftsleitung für das dem Jahr der ordentlichen Generalversammlung vorangegangene Geschäftsjahr 2018.

Die detaillierten Anträge werden den Aktionären mit der Einladung zur Generalversammlung 2019 zugestellt und entsprechend begründet.





Ernst & Young AG  
Schanzenstrasse 4a  
Postfach  
CH-3001 Bern

Telefon: +41 58 286 61 11  
Fax: +41 58 286 68 18  
www.ey.com/ch

An die Generalversammlung der  
Comet Holding AG, Flamatt

Bern, 7. März 2019

## Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den Vergütungsbericht der Comet Holding AG für das am 31. Dezember 2018 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14–16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in Ziffer 06 – Offenlegungen Vergütungen an Verwaltungsrat und Geschäftsleitung auf den Seiten 153 bis 156 des Vergütungsberichts.



### Verantwortung des Verwaltungsrates

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



### Verantwortung des Prüfers

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

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

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



### Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Comet Holding AG für das am 31. Dezember 2018 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV.

Ernst & Young AG

ROLAND RUPRECHT  
Zugelassener Revisionsexperte  
(Leitender Revisor)

PHILIPPE WENGER  
Zugelassener Revisionsexperte

**Niederlassungen**

Comet AG (Hauptsitz)  
 Herrengasse 10  
 Postfach 141  
 3175 Flamatt  
 Schweiz

Comet Group Lab One  
 3350 Orchard Drive  
 San José, CA 95134  
 USA

**Asien**

Comet Electronics Co. Ltd.  
 & Comet Mechanical  
 Equipment Co. Ltd.  
 1201 Guiqiao Road  
 Building 10, 1st floor  
 Jin Qiao Export  
 Processing Zone  
 Pudong, Shanghai 201206  
 China

Yxlon X-Ray Equipment  
 Trading Co., Ltd.  
 C07, First Floor, Building 2  
 Zhongke Industrial Park  
 103 Beiqing Road  
 Haidian District  
 Beijing 100004  
 China

Comet Technologies  
 Korea Co. Ltd.  
 Suwon Venture Plaza Bldg.,  
 Room 402  
 48, Samsung-ro 168beon-gil,  
 Yeongtong-gu  
 Suwon-si, Gyeonggi-do  
 Korea (South) 443-803

Yxlon International KK  
 New Stage Yokohama Bldg.,  
 1st floor  
 1-1-32 Shinurashima-cho  
 Kanagawa-ku  
 Yokohama 221-0031  
 Japan

**Europa**

Yxlon International GmbH  
 Essener Bogen 15  
 22419 Hamburg  
 Deutschland

Yxlon International GmbH  
 Münsterau 168  
 52224 Stolberg-Vicht  
 Deutschland

Yxlon International GmbH  
 Am Walzwerk 41  
 45527 Hattingen  
 Deutschland

Yxlon International A/S  
 Helgeshøj Alle 38  
 2630 Taastrup  
 Dänemark

**USA**

Comet Technologies USA, Inc.  
 2360 Bering Drive  
 San José, CA 95131  
 USA

Comet Technologies USA, Inc.  
 5675 Hudson Industrial Parkway  
 Hudson, OH 44236  
 USA

Comet Technologies USA, Inc.  
 100 Trap Falls Road Extension  
 Shelton, CT 06484  
 USA