

Vergütungsbericht 2019

Inhalt

149	Einleitung
149	Statutarische Regeln nach VegüV
149	Vergütungspolitik
149	Grundsätze
150	Vergütung Verwaltungsrat
150	Vergütung Geschäftsleitung
150	Aktienbeteiligungsprogramm (STIP/LTIP)
151	Mitsprache der Aktionäre
151	Festlegung der Vergütungen
151	Entscheidungskompetenz und Verantwortlichkeit für die Vergütung
152	Nomination & Compensation Committee
153	Vergleichskriterien
153	Struktur des Vergütungssystems
153	Vergütungssystem für die Mitarbeitenden
154	Vergütungssystem für den Verwaltungsrat
155	Vergütungssystem für die Geschäftsleitung
159	Offenlegung Vergütungen an Verwaltungsrat und Geschäftsleitung
160	Gegenwärtige Mitglieder des Verwaltungsrats
161	Gegenwärtige Mitglieder der Geschäftsleitung
163	Frühere Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung
164	Zusätzliche Informationen zu Vergütungen
164	Managementverträge
164	Offenlegung der Beteiligungsverhältnisse von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung
164	Anträge an die Generalversammlung 2020 betreffend Entschädigungen des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung
165	Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts
166	Adressen

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 2018 und 2019 offen. Zusätzlich sind im Anhang zum Einzelabschluss der Comet Holding AG auf Seite 105 die Beteiligungsverhältnisse von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sowie in der konsolidierten Jahresrechnung der Comet Holding AG auf Seite 92 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 der 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. Die 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 Plan (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 Bilanzpressekonzferenz 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. Vorbehältlich 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

Die Revisionsstelle prüft im Auftrag des Verwaltungsrats, ob die quantitativen Angaben im Vergütungsbericht gemäss Art. 14–16 VegüV zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten dem Gesetz und der VegüV entsprechen.

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 zwei Sitzungen statt, an denen jeweils beide Mitglieder des Ausschusses teilgenommen haben. Der CEO wie auch die Leitung Corporate Human Resources haben teilweise in beratender Funktion teilgenommen.

04.3 Vergleichskriterien

Die 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 2019 (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 Mitarbeitenden 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	Zur 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

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

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 × 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 Abgangsentschädigungen.

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

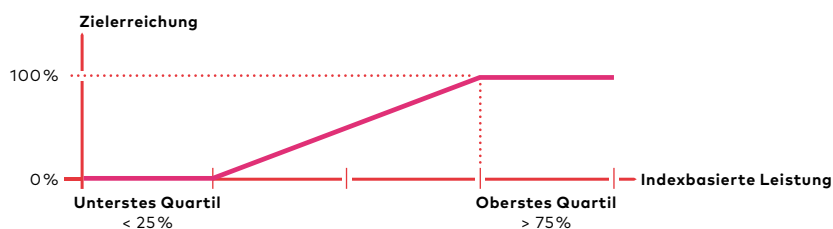
Die Basis für den LTIP bildet der Wert der in den vorangegangenen drei Jahren aus der kurzfristigen Erfolgsbeteiligung (STIP) verdienten Aktien. Entsprechend dem Erreichen von Leistungszielen über die vorangegangenen drei Jahre werden jedes Jahr im Rahmen des LTIP Aktien zugeteilt. Der LTIP bemisst sich 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 der Comet Group mit der Leistung der Unternehmen in der Vergleichsgruppe verglichen. Die Zielerreichung beträgt 0%, wenn die 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.



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 W_A: 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 Abgabezeitpunkt 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 Personen¹ gemäss Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) für die Geschäftsjahre 2018 und 2019 offengelegt. Weitere Einzelheiten zu den berücksichtigten Einzelpersonen und ihren Funktionen innerhalb des Unternehmens sind im Abschnitt zur Corporate Governance dieses Geschäftsberichts aufgeführt.

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

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 2019 hatte für die Amtsdauer bis zur Generalversammlung 2020 prospektiv eine Gesamtsumme von 870 000 CHF (Vorjahr: 800 000 CHF) genehmigt. Demgegenüber betrug im Geschäftsjahr 2019 die effektive Entschädigung 818 943 CHF. Die Höhe der Vergütung des Verwaltungsrats bleibt im Vergleich zum Vorjahr fast unverändert.

Geschäftsjahr 2019

in CHF	Total Barvergütung (1)	Aktienbezüge (2)	Total vor Sozialleistungen	Total Aufwendungen für Vorsorge (3)	Gesamtvergütung
01.01.2019 bis 25.04.2019					
Hans Hess, Präsident	44 000	–	44 000	3 954	47 954
Lucas A. Grolimund, Vizepräsident	22 000	–	22 000	1 977	23 977
25.04.2019 bis 31.12.2019					
Heinz Kundert, Präsident	88 000	66 000	154 000	11 309	165 309
Patrick Jany, Mitglied	44 000	33 000	77 000	6 443	83 443
Christoph Kutter, Mitglied	44 000	33 000	77 000	–	77 000
01.01.2019 bis 31.12.2019					
Rolf Huber, Mitglied, ab 25.4.2019 Vizepräsident	66 000	33 000	99 000	8 420	107 420
Gian-Luca Bona, Mitglied	66 000	33 000	99 000	8 420	107 420
Mariel Hoch, Mitglied	66 000	33 000	99 000	8 420	107 420
Franz Richter, Mitglied	66 000	33 000	99 000	–	99 000
Verwaltungsrat, Total	506 000	264 000	770 000	48 943	818 943

Geschäftsjahr 2018

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

- (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.

Transaktionen mit nahestehenden Personen und Unternehmen

Im Berichtsjahr wurden keine Transaktionen mit nahestehenden Personen oder Unternehmen getätigt (Vorjahr: Einkauf von Beratungsleistungen in der Höhe von 8 TCHF).

06.2 Gegenwärtige Mitglieder der Geschäftsleitung (inkl. nahestehender Personen)

Insgesamt waren während des Geschäftsjahrs neun Personen als Geschäftsleitungsmitglieder tätig. Im Geschäftsjahr entsprach dies im Durchschnitt 8.6 Vollzeitstellen (Vorjahr: 9.2). Nachfolgend werden für die Geschäftsleitungsmitglieder die periodengerecht im Aufwand erfassten Entschädigungen aufgeführt.

Die Generalversammlung 2018 hatte für das Geschäftsjahr 2019 prospektiv eine Gesamtsumme für den fixen Gehaltsanteil von 3 500 000 CHF genehmigt. Die für das Geschäftsjahr 2019 ausgewiesene effektive fixe Gesamtentschädigung inkl. anteilmässiger Sozialleistungen sowie Sachleistungen beläuft sich auf 2 856 123 CHF.

An der Generalversammlung 2019 wurde für das abgelaufene Geschäftsjahr 2018 retrospektiv die beantragte Gesamtsumme für die Erfolgsbeteiligung der Geschäftsleitung (inkl. anteilmässige Sozialleistungen) von 417 705 CHF genehmigt. Diese wurde im Mai 2019 ausbezahlt, wobei 43% der Erfolgsbeteiligung (Vorjahr: 37%) in Aktien ausbezahlt wurden.

in CHF		Geschäftsleitung total (1)		Höchste Entschädigung René Lenggenhager, CEO (2)	
		2019	2018	2019	2018
Geschäftsjahr					
Fixer Gehaltsanteil	(3)	2 284 101	2 816 243	480 000	480 000
Erfolgsbeteiligung (STIP)	(4)	190 112	217 291	61 767	59 072
Total Barvergütung		2 474 213	3 033 534	541 767	539 072
Kurzfristige Erfolgsbeteiligung (STIP)	(5)	95 055	108 012	30 884	29 536
Langfristige Erfolgsbeteiligung (LTIP)	(6)	5 021	58 704	1 840	9 788
Total Aktienbezüge		100 076	166 716	32 724	39 324
Total Sachleistungen	(7)	12 553	195 615	6 300	6 300
Total Aufwendungen für Vorsorge	(8)	592 666	731 503	164 858	164 190
Gesamtvergütung		3 179 508	4 127 368	745 649	748 886

- (1) Die Geschäftsleitung setzte sich aus folgenden, mindestens teilweise tätigen, Mitgliedern zusammen: Heinz Kundert, René Lenggenhager, Eric Dubuis, Stephan Haferl, Prisca Hafner, Michael Kammerer, Markus Portmann und Thomas Wenzel sowie Beat Malacarne, welcher interimistisch während fünfeinhalb Monaten die Position des CFO besetzt hat.
- (2) René Lenggenhager, CEO bis 21. Juni 2019, ist das Mitglied der Geschäftsleitung mit der höchsten Einzelentschädigung. Die separat ausgewiesene Entschädigung ist in der Gesamtsumme der Entschädigung der Geschäftsleitung enthalten.
- (3) 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.
- (4) Diese Position beinhaltet den in bar ausbezahlten Anteil der erfolgsabhängigen Entschädigungskomponente (STIP), der sich aus den Kriterien des Vergütungssystems berechnet.
- (5) 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.
- (6) Diese Position beinhaltet den in Aktien ausbezahlten langfristigen Anteil der erfolgsabhängigen Entschädigungskomponente (LTIP). Der effektive Aktienbezug erfolgt im Folgejahr.
- (7) Einem Mitglied wurde ein Abonnement für die öffentlichen Verkehrsmittel in der Schweiz (GA) bezahlt.
- (8) 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 2019 ausgewiesene Erfolgsbeteiligung (inkl. anteilmässiger Sozialleistungen) beläuft sich auf insgesamt 323 385 CHF. Die Erfolgsbeteiligung 2019 muss vor Auszahlung an die Mitglieder der Geschäftsleitung auf Antrag des Verwaltungsrats durch die Aktionäre anlässlich der Generalversammlung 2020 genehmigt werden (retrospektive Genehmigung).

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

Frühere Mitglieder der Geschäftsleitung sind Mitglieder, welche im Jahr 2019 nicht mehr aktiv waren, aber aufgrund von Kündigungsfristen noch eine Vergütung erhalten haben. Da 2018 keine früheren Mitglieder ausgewiesen wurden, ist für 2018 keine Vergütung aufgeführt.

in CHF		Frühere Mitglieder der Geschäftsleitung total (1)
Geschäftsjahr		2019
Fixer Gehaltsanteil		171 667
Erfolgsbeteiligung (STIP)	(2)	13 437
Total Barvergütung		185 104
Kurzfristige Erfolgsbeteiligung (STIP)	(3)	6 719
Langfristige Erfolgsbeteiligung (LTIP)	(4)	0
Total Aktienbezüge		6 719
Total Sachleistungen	(5)	68 831
Total Aufwendungen für Vorsorge	(6)	53 100
Gesamtvergütung		313 754

- (1) Im Geschäftsjahr wurden an die früheren Mitglieder der Geschäftsleitung Detlef Steck und Thomas Polzer Vergütungen ausgerichtet.
- (2) Diese Position beinhaltet den in bar ausbezahlten Anteil der erfolgsabhängigen Entschädigungskomponente (STIP), der sich aus den Kriterien des Vergütungssystems berechnet.
- (3) 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.
- (4) Diese Position beinhaltet den in Aktien ausbezahlten langfristigen Anteil der erfolgsabhängigen Entschädigungskomponente (LTIP). Der effektive Aktienbezug erfolgt im Folgejahr.
- (5) Einem Mitglied der Geschäftsleitung wurden Unkosten im Zusammenhang mit einem internationalen Steuer- und Sozialleistungsausgleich sowie ein Beitrag an zusätzliche Reise- und Wohnkosten vergütet.
- (6) Diese Position beinhaltet Arbeitgeberbeiträge an die Vorsorgeeinrichtungen der AHV und ALV, an die Familienausgleichskasse (FAK), an die Personalvorsorgestiftungen sowie an die Krankentaggeld- und Unfallversicherungen.

06.4 Zusätzliche Informationen zu Vergütungen

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

Im Geschäftsjahr wurden weder Darlehen noch Kredite gewährt. Am Bilanzstichtag sind keine Darlehen oder Kredite ausstehend. Die Comet Group hat keine Bürgschaften oder Garantieverpflichtungen übernommen und auch keine anderen Sicherheiten abgegeben. Verwaltungsratsmitglieder haben keine Sachleistungen erhalten. Nach dem Bilanzstichtag (31. Dezember 2019) 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: 1.1%) 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 105 aufgeführt.

08 Anträge an die Generalversammlung 2020 betreffend Entschädigungen von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung

Der Verwaltungsrat stellt der Generalversammlung 2020 die nachfolgenden drei Anträge zur Vergütung der Mitglieder von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung:

- prospektive Genehmigung der Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für die Amtsperiode von der Generalversammlung 2020 bis 2021,
- prospektive Genehmigung der fixen Vergütung der Geschäftsleitung für das dem Jahr der ordentlichen Generalversammlung folgende Geschäftsjahr 2021,
- retrospektive Genehmigung der erfolgsabhängigen Vergütung der Geschäftsleitung für das dem Jahr der ordentlichen Generalversammlung vorangegangene Geschäftsjahr 2019.

Die detaillierten Anträge werden den Aktionären mit der Einladung zur Generalversammlung 2020 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, 12. März 2020

Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den Vergütungsbericht der Comet Holding AG für das am 31. Dezember 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14–16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in Ziffer 06 – Offenlegungen Vergütungen an Verwaltungsrat und Geschäftsleitung auf den Seiten 159 bis 164 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 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV.

Ernst & Young AG

ROLAND RUPRECHT
Zugelassener Revisionsexperte
(Leitender Revisor)

PHILIPPE WENGER
Zugelassener Revisionsexperte

Adressen

Niederlassungen

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

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

Comet Technologies Malaysia
Sdn. Bhd.
Lot 21592,
Persiaran Cassia Selatan 1
Mukim 13, Batu Kawan
Industrial Park
14100 Seberang Perai Selatan,
Penang, Malaysia

Europa

Yxlon International GmbH
Essener Bogen 15
22419 Hamburg
Deutschland

Yxlon International GmbH
Plasma Control Technologies
Kellershaustrasse 22
52078 Aachen
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

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