

VERGÜTUNGS- BERICHT

VERGÜTUNGS-BERICHT

Einleitung

Am 1. Januar 2014 ist die Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in Kraft getreten. Diese sieht eine Übergangsfrist bis Ende 2015 vor. Der Verwaltungsrat hat der Generalversammlung vom 25. April 2014 diesbezüglich eine frühzeitige und umfassende Statutenänderung vorgelegt. Der vorliegende Vergütungsbericht wurde vom Verwaltungsrat unter Einhaltung der VegüV und der angepassten Statuten verfasst.

Seit der Generalversammlung 2014 werden alle Mitglieder des Verwaltungsrats, inklusive der Mitglieder des Vergütungsausschusses, in Übereinstimmung mit der VegüV und den angepassten Statuten in Einzelwahlen für eine Amtsdauer von einem Jahr gewählt.

Seit der anlässlich der Generalversammlung 2014 vorgenommenen Statutenänderung gilt für die Abstimmungen betreffend Vergütung folgendes:

Die Generalversammlung genehmigt einmal jährlich, gesondert und mit bindender Wirkung, die maximale Summe der Gesamtvergütung an den Verwaltungsrat für das der Generalversammlung folgende Geschäftsjahr. Des Weiteren wird abgestimmt über den zu entrichtenden maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung an die Konzernleitung für das der Generalversammlung folgende Geschäftsjahr und den zu entrichtenden Betrag der variablen Vergütung an die Konzernleitung für das der Generalversammlung vorangehende Geschäftsjahr.

Aufgrund einer Änderung im Vergütungssystem ab 2017 werden die Aktionäre anlässlich der Generalversammlung 2017 einzeln über folgende vier Vergütungen abstimmen:

- Maximale Gesamtvergütung an den Verwaltungsrat für das Jahr 2018
- Maximale fixe Vergütung an die Konzernleitung für das Jahr 2018
- Variable Vergütung an die Konzernleitung für das Jahr 2016 (Short-Term Incentive Plan 2016)
- Maximaler Gesamtbetrag der variablen langfristigen Vergütung an die Konzernleitung für das Jahr 2017 (Long-Term Incentive Plan 2017 – 2019)*

* Siehe dazu die Erklärung auf Seite 78: Ausblick: Wichtige Änderungen im Jahr 2017

An der Generalversammlung vom 29. April 2016 wurde die Gesamtentschädigung im Rahmen einer Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2015 im Traktandum 5.1 mit grosser Mehrheit genehmigt. Auch an der Generalversammlung 2017 wird die Generalversammlung dazu eingeladen, über den gesamten Vergütungsbericht 2016 konsultativ abzustimmen.

Inhalt und Methodik zur Festlegung der Vergütung

Die Funktion des Personal- und Nominationsausschusses (HRNC)

Der Personal- und Nominationsausschuss (HRNC) berät den Verwaltungsrat bei der Wahrnehmung seiner Verantwortung für den Konzern in Personal- und Nominierungsfragen in Bezug auf sich selbst und das obere Führungspersonal. Der HRNC erarbeitet insbesondere personalpolitische Vorschläge zur Besetzung des Verwaltungsrats, des Präsidenten, des CEO und der übrigen Mitglieder der Konzernleitung zuhanden des Verwaltungsrats und beurteilt und genehmigt die Vorschläge des exekutiven Verwaltungsratspräsidenten und des CEO betreffend die Besetzung und die Arbeitsverhältnisse der Konzernleitung. Er genehmigt auch die Annahme von Mandaten in nicht der Forbo-Gruppe angehörenden Gesellschaften von Mitgliedern der Konzernleitung.

Der Personal- und Nominationsausschuss versammelt sich, sooft es die Geschäfte erfordern, mindestens jedoch zweimal jährlich. Im Geschäftsjahr 2016 hielt der HRNC zwei Sitzungen ab, die je rund ein paar Stunden dauerten.

Der Personal- und Nominationsausschuss besteht aus mindestens zwei Mitgliedern des Verwaltungsrats. Die Generalversammlung vom 29. April 2016 hat Dr. Peter Altorfer (Vorsitz), Claudia Coninx-Kaczynski und Michael Pieper für das Geschäftsjahr 2016 in den HRNC gewählt.

Die Funktion des Vergütungsausschusses (RC)

Der Vergütungsausschuss unterstützt den Verwaltungsrat bei der Festlegung der Grundsätze der Vergütungspolitik und bei der Festlegung der Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats sowie der Konzernleitung im Rahmen des von der Generalversammlung genehmigten Gesamtvergütungsbetrags. Er unterstützt den Verwaltungsrat bei der Gestaltung von Beteiligungsprogrammen und bei der Erfüllung aller weiteren Aufgaben im Bereich der Vergütung. Der Vergütungsausschuss erarbeitet entsprechende Empfehlungen zuhanden des Verwaltungsrats. Der Verwaltungsrat kann dem Vergütungsausschuss einzelne weitere Aufgaben und Befugnisse delegieren. Mit beratender Stimme beigezogen wird regelmässig der exekutive Verwaltungsratspräsident und teilweise auch der CEO. Traktanden und Angelegenheiten, die die Funktion oder Person des exekutiven Verwaltungsratspräsidenten oder des CEO direkt betreffen, werden ohne deren Anwesenheit beraten.

Der Vergütungsausschuss versammelt sich, sooft es die Geschäfte erfordern, mindestens jedoch zweimal jährlich. Im Geschäftsjahr 2016 hielt der Vergütungsausschuss drei Sitzungen ab, die je rund ein paar Stunden dauerten.

Der Vergütungsausschuss besteht aus mindestens zwei Mitgliedern des Verwaltungsrats. Die Generalversammlung vom 29. April 2016 hat Dr. Peter Altorfer (Vorsitz), Claudia Coninx-Kaczynski und Michael Pieper in den Vergütungsausschuss für das Geschäftsjahr 2016 gewählt. Die Mitglieder des Vergütungsausschusses sind unabhängige (nicht exekutive) Verwaltungsratsmitglieder, das heisst, sie haben der Geschäftsführung nie angehört und stehen mit der Gesellschaft in keinen oder nur verhältnismässig geringfügigen geschäftlichen Beziehungen, können jedoch Aktionäre sein.

Entscheidungsprozess des Vergütungsausschusses

Die maximale Höhe der Gesamtvergütung des Verwaltungsrats und die maximale fixe Vergütung der Konzernleitung werden vom Vergütungsausschuss in der Regel jeweils einmal jährlich im Frühjahr für das folgende Geschäftsjahr ausgearbeitet und an der Märzitzung dem Verwaltungsrat zur Annahme unterbreitet. Die Höhe des Zielbonus der Konzernleitung wird vom Vergütungsausschuss einmal jährlich jeweils im November für das Folgejahr ausgearbeitet.

	Vorschlag	Annahme	Genehmigung
Vergütungsbudget			
Maximale Gesamtvergütung an den Verwaltungsrat	RC	VR	Generalversammlung für darauffolgendes Geschäftsjahr
Maximale fixe Vergütung an die Konzernleitung	RC	VR	Generalversammlung für darauffolgendes Geschäftsjahr
Variable Vergütung an die Konzernleitung (Short-Term Incentive Plan)	RC	VR	Generalversammlung für vorangehendes Geschäftsjahr
Maximaler Gesamtbetrag der variablen langfristigen Vergütung an die Konzernleitung (Long-Term Incentive Plan)*	RC	VR	Generalversammlung für laufendes Geschäftsjahr
Leistungsziele			
Leistungsziele der Konzernleitung betreffend variable Vergütung (Short-Term Incentive Plan)	RC	VR	
Leistungsziele der Konzernleitung betreffend variable langfristige Vergütung (Long-Term Incentive Plan)*	RC	VR	
Leistungsziele des CEO	RC	VR	

* Siehe dazu die Erklärung auf Seite 78: Ausblick: Wichtige Änderungen im Jahr 2017

Wichtige Änderungen im Jahr 2016

Im Geschäftsjahr 2016 gab es keine wichtigen Änderungen im Vergütungssystem für Verwaltungsrat oder Konzernleitung.

Ausblick: Wichtige Änderungen im Jahr 2017

Die bisherige variable Vergütung an die Konzernleitung, mit einem leistungsabhängigen Bonus, dem Short-Term Incentive Plan «STI», wird mit Wirkung per 1. Januar 2017 und unter Vorbehalt der Genehmigung durch die Generalversammlung vom 6. April 2017 mit einem langfristigen Beteiligungsplan – dem Long-Term Incentive Plan «LTI» – ergänzt.

Der LTI hat zum Ziel, einen Teil der Vergütung der Konzernleitung noch stärker an den langfristigen Unternehmenserfolg zu knüpfen.

Im Jahr 2016 erfolgte noch keine Zuteilung unter dem LTI. Die in diesem Zusammenhang der Generalversammlung vom 6. April 2017 zu unterbreitende Statutenänderung wie auch die Genehmigung des maximalen Gesamt-betrags des LTI 2017 haben keine Auswirkungen auf die Offenlegung der Vergütung 2016.

Der LTI besteht aus einem Performance-Share-Unit-Plan. Zu Beginn der Leistungsperiode erhält jedes Mitglied der Konzernleitung eine bestimmte Anzahl von anwartschaftlichen Bezugsrechten in Form von Performance Share Units (PSUs). Eine PSU entspricht einem anwartschaftlichen Bezugsrecht von einer Aktie. Der Umfang der PSU-Zuteilung entspricht einem definierten Prozentsatz der fixen Entschädigung. Der Prozentsatz kann zwischen 10 und 30 Prozent betragen. Die PSUs unterliegen einer dreijährigen Leistungsperiode (Vestingperiode); ihre Wandlung erfolgt in gesperrten Aktien und ist ausschliesslich an das Erreichen von Konzern-Leistungskennzahlen geknüpft. Am Ende der Leistungsperiode wird ermittelt, ob die vom Verwaltungsrat zu Beginn der Leistungsperiode festgelegten Zielvorgaben in Bezug auf die Leistungskennzahlen erreicht wurden. Abhängig von der Zielerreichung wird ein bestimmter Prozentsatz der PSUs nach der dreijährigen Leistungsperiode in Aktien gewandelt. Gewandelte Aktien unterliegen einer Sperrfrist von 3 Jahren. Sie können in dieser Zeit weder veräussert noch verpfändet werden. Sobald ein Planteilnehmer in gekündigtem Verhältnis steht, unabhängig davon, ob ein Planteilnehmer den Arbeitsvertrag gekündigt hat, oder die Gesellschaft den Arbeitsvertrag mit dem Planteilnehmer gekündigt hat, verfallen alle PSUs.

Der relevante Börsenkurs für die Zuteilung der PSUs zu Beginn der Leistungsperiode errechnet sich jeweils aus dem ungewichteten Durchschnitt der Schlusskurse der Forbo-Aktie während der ersten 14 Handelstage im Januar des jeweiligen Jahrs der Zuteilung der PSUs.

Die Leistungskennzahlen des LTI sind auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet. Die Leistungskennzahlen bestehen aus 3 gleich gewichteten Zielen. Sie betreffen das organische Wachstum, den Return on Net Assets (RONA) sowie das Wachstum der Earnings per Share (EPS).

Die Zielvorgaben des LTI entsprechen einer Zielerreichung von 100%. Der maximale Zielerreichungsgrad kann 100% nicht übersteigen. Wird ein bestimmter Schwellenwert einer Zielvorgabe nicht erreicht, so erfolgt für diesen Teil keine Wandlung der PSUs in Aktien.

Ausländische Mitglieder der Konzernleitung können bei der Wandlung der PSUs, anstelle von Aktien, auch Aktienzusagen beziehen. Die entsprechenden Aktien werden nach 3 Jahren übertragen.

Der Umfang der Zielerreichung wird jeweils nach Abschluss der dreijährigen Leistungsperiode im März ermittelt.

Grundsätze der Vergütung an Verwaltungsrat und Konzernleitung

Forbo verfolgt eine Vergütungsstrategie, die auf eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet ist. Mitarbeitende sollen für ihre Leistungen, ihr Engagement und die erzielten Resultate angemessen entlohnt werden und langfristig an das Unternehmen gebunden werden. Mit der Auszahlung eines Teils der Vergütung in Form von Aktien sollen die Interessen der Führungskräfte auch mit den Interessen der Aktionäre verknüpft werden. Derjenige Anteil der Vergütung, der in Aktien entrichtet wird, ist von einem fixen Vergütungsbetrag abgeleitet.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine fixe Vergütung, deren Höhe je nach Amt als Vorsitzender oder Mitglied sowie aufgrund von Mitgliedschaften in den Verwaltungsratsausschüssen abgestuft ist. Die Vergütung wird den Mitgliedern des Verwaltungsrats teilweise in Form von gesperrten Aktien der Forbo Holding AG ausbezahlt.

Die Mitglieder der Konzernleitung erhalten eine fixe und eine variable Vergütung. Die fixe Vergütung wird hauptsächlich in bar ausgerichtet, kann aber auch Aktien der Forbo Holding AG enthalten. Dieser Aktienanteil ist von einem fixen Vergütungsbetrag abgeleitet. Die variable Vergütung besteht aus einer erfolgsabhängigen Vergütung (Bonus), die zu mindestens 50% in gesperrten Aktien der Forbo Holding AG bezogen werden muss (siehe dazu die Beschreibung des Management Investment Plan (MIP) auf den Seiten 83 und 84 dieses Vergütungsberichts). Dieser Aktienanteil ist von einem fixen Vergütungsbetrag abgeleitet. Der Bonus ist an die Erreichung der individuellen (qualitativen) Ziele des jeweiligen Konzernleitungsmitglieds sowie der finanziellen (quantitativen) Ziele des Unternehmens gebunden, wobei sich die finanziellen Zielsetzungen je nach Funktion und Verantwortung des jeweiligen Konzernleitungsmitglieds auf Konzern- und/oder Geschäftsbereichsziele beziehen können. Er kann höchstens 200% der festen Vergütung des jeweiligen Konzernleitungsmitglieds betragen.

Die relevanten statutarischen Regeln betreffend die Grundsätze über die erfolgsabhängigen Vergütungen, über die Zuteilung von Beteiligungspapieren sowie über den Zusatzbetrag für die Vergütung von neuen Mitgliedern der Konzernleitung, die erst nach der Generalversammlung ernannt werden, sind in Kapitel IV, Seite 9 und 10 der Statuten der Forbo Holding AG geregelt, die an folgendem Ort zur Verfügung stehen:
www.forbo.com → Investoren → Generalversammlung

Bestimmung der Vergütung an den Verwaltungsrat

Für die Ausarbeitung der Vergütung werden die Entschädigungen der Verwaltungsratsmitglieder der Forbo Holding AG denjenigen von Verwaltungsratsmitgliedern vergleichbarer Industrieunternehmen periodisch gegenübergestellt, so wie sie aus öffentlich zugänglichen Quellen, aus Angaben von renommierten Marktdatenanbietern sowie aus publizierten Daten von Ethos (Stiftung für nachhaltiges Investment und aktives Aktionariat) erhältlich sind oder den Mitgliedern des Verwaltungsrats aus ihrer Erfahrung aus Mandaten in ähnlichen Unternehmen bekannt sind. Als vergleichbar gelten Industrieunternehmen, die aufgrund von Industriezweig, Struktur, Grösse (Umsatz, Anzahl Mitarbeitende), geografischer Präsenz, Ertragskraft, Börsenkapitalisierung und Komplexität Forbo ähnlich sind. Es werden in der Regel keine externen Berater für die Ausgestaltung der Vergütung beigezogen.

Die relevanten statutarischen Regeln betreffend die Grundsätze über die erfolgsabhängigen Vergütungen und über die Zuteilung von Beteiligungspapieren sind in Kapitel IV, Seiten 9 und 10 der Statuten der Forbo Holding AG geregelt, die an folgendem Ort zur Verfügung stehen:
www.forbo.com → Investoren → Generalversammlung

Elemente der Vergütung an den Verwaltungsrat

Nicht exekutive Mitglieder des Verwaltungsrats

Die nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine fixe Vergütung, deren Höhe je nach Amt als Vorsitzender, Vizepräsident oder Mitglied sowie aufgrund der Mitgliedschaft im Audit- und Finanzausschuss (AFC), RC und im HRNC entsprechend abgestuft ist. 40% der Vergütung werden dem Verwaltungsrat in Aktien der Forbo Holding AG vergütet. Dieser Aktienanteil ist von einem fixen Vergütungsbetrag abgeleitet. Diese Aktien sind mit einer Sperrfrist von drei Jahren belegt. Bewertungsmassstab für die Festlegung der Anzahl an ausgegebenen Aktien ist der Durchschnittskurs während zehn Börsentagen nach Dividendenausschüttung oder Nennwertrückzahlung. Wird keine Dividende ausgeschüttet oder keine Nennwertrückzahlung vorgenommen, gilt der Durchschnittskurs während zehn Börsentagen ab dem 1. Juni des entsprechenden Geschäftsjahrs. Die Abrechnung respektive Auszahlung der Aktien findet in der Regel im November statt.

Ausgegebene Aktien sind für den Ausweis der Vergütung zum beizulegenden Zeitwert zum Zeitpunkt der Zuteilung bewertet. Zusätzlich in der Gesamtvergütung an die nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats enthalten sind Pauschalspesen und Arbeitgeberbeiträge an die üblichen Sozialversicherungen.

Die nicht exekutiven Verwaltungsratsmitglieder sind nicht Teilnehmer des Management Investment Plan (MIP).

Exekutiver Präsident des Verwaltungsrats

Die Vergütungen an den Delegierten und seit 25. April 2014 exekutiven Präsidenten des Verwaltungsrats sind separat offengelegt und in der Gesamtentschädigung des Verwaltungsrats enthalten.

Mit Wirkung Mai 2013 wurde der Arbeitsvertrag mit dem Delegierten und seit 25. April 2014 exekutiven Präsidenten des Verwaltungsrats verlängert und umfasst die Periode vom 1. Mai 2013 bis 31. Dezember 2016. Die Vergütung erfolgt wiederum zum überwiegenden Teil in gesperrten Aktien, die mit Sperrfristen von drei, vier und fünf Jahren belegt sind, sowie einer jährlichen Barvergütung von CHF 310 000, die unter anderem für Abgaben sowie für die Abrechnung der Arbeitnehmerbeiträge an die Pensionskasse und die Sozialversicherungen verwendet wird. Der für die Berechnung der Anzahl Aktien zugrunde liegende Preis ist der gewichtete Durchschnittspreis der ersten und letzten fünf Börsentage der Aktien der Forbo Holding AG im Jahr 2012 (CHF 522,12), abzüglich des Minderwerts infolge der Sperrung der Aktien. Das Aktienpaket entspricht einer jährlichen Entschädigung von CHF 2 200 000 (5 314 Aktien).

Mit diesem Aktienpaket und der Barvergütung sind sämtliche Entschädigungen wie Boni, Optionen, Salär-anpassungen, Teuerung usw. abgegolten. Dieses Aktienpaket darf weder verpfändet noch abgesichert werden. Das letzte Drittel der gesperrten Aktien wird frühestens am 1. Mai 2018 verfügbar sein. Damit ist dieses Vergütungsmodell auf eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet und steht im vollen Einklang mit den Interessen des Unternehmens und der Aktionäre.

Im Geschäftsbericht 2012 wurde die Gesamtentschädigung vom Delegierten und seit 25. April 2014 exekutiven Präsidenten des Verwaltungsrats für die Periode vom 1. Mai 2013 bis zum 31. Dezember 2016 im Detail beschrieben und an der Generalversammlung vom 26. April 2013 im Rahmen einer Konsultativabstimmung mit über 98 Prozent Ja-Stimmen genehmigt.

Am 1. Januar 2014 trat die Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in Kraft. Gemäss Artikel 28 VegüV müssen Arbeitsverträge bis am 31. Dezember 2015 an die VegüV angepasst werden. Daraus folgt, dass sämtliche Zahlungen, die für das Jahr 2016 vereinbart und ausbezahlt wurden, bis spätestens am 31. Dezember 2015 rückgängig gemacht werden müssen. Der Wert dieser fixen Vergütung von This E. Schneider für das Jahr 2016 betrug CHF 2 200 000. Um die Vorgaben der VegüV umzusetzen und einzuhalten, haben Forbo und This E. Schneider vereinbart, den Wert seiner fixen Entschädigung, der auf die Periode vom 1. Januar 2016 bis zum 31. Dezember 2016 fällt, plus Zinsen von 0,5% vom 1. Mai 2013 bis zum 31. Dezember

2013, in bar an Forbo zurückzuzahlen. Die Rückzahlung ist vor Jahresende 2013 erfolgt und wurde ihm nach erfolgter Genehmigung der Generalversammlung 2015 im Jahr 2016 in monatlichen Raten wieder ausbezahlt. Das Kompensationspaket und die diesbezüglichen Verträge wurden entsprechend angepasst. Eine Abgangentschädigung oder eine Entschädigung im Falle einer Übernahme wurde nicht vereinbart, die Kündigungsfrist beträgt 12 Monate.

Die Gesamtentschädigung für den exekutiven Präsidenten des Verwaltungsrats für das Berichtsjahr betrug CHF 2 964 562. Darin enthalten und in der Spalte «Andere Vergütungen» ausgewiesen sind Arbeitgeberbeiträge an die Pensionskasse, andere übliche Sozialversicherungen, Privatanteil Geschäftsauto, Beiträge für Unfall- und Krankenversicherung sowie Standortspesen. Der exekutive Präsident des Verwaltungsrats ist nicht Teilnehmer des Management Investment Plan (MIP) oder des Aktienvergütungsprogramms des Verwaltungsrats.

Ausgerichtete Vergütungen

Für die ausgerichteten Vergütungen an den Verwaltungsrat im Berichtsjahr sowie die Details der Bewertung der Aktien wird auf die Seiten 86 bis 89 dieses Vergütungsberichts verwiesen.

Bestimmung der Vergütung an die Konzernleitung

Grundsätzliches

Für die Festlegung der Vergütung der Konzernleitung wird einerseits auf Kriterien wie Funktion, Verantwortung und Erfahrung abgestellt und werden andererseits die Vergütungen der Forbo-Konzernleitungsmitglieder denjenigen von Konzernleitungsmitgliedern vergleichbarer Industrieunternehmen gegenübergestellt, so wie sie aus öffentlich zugänglichen Quellen, aus Angaben von renommierten Marktdatenanbietern sowie aus publizierten Daten von Ethos (Stiftung für nachhaltiges Investment und aktives Aktionariat) erhältlich sind oder den Mitgliedern des Vergütungsausschusses aus ihrer Erfahrung aus Mandaten in ähnlichen Unternehmen bekannt sind. Als vergleichbar gelten Industrieunternehmen, die aufgrund von Industriezweig, Struktur, Grösse (Umsatz, Anzahl Mitarbeitende), geografischer Präsenz, Ertragskraft, Börsenkapitalisierung und Komplexität Forbo ähnlich sind. Es werden in der Regel keine externen Berater für die Ausgestaltung der Vergütung beigezogen.

Ausrichtung der leistungsbasierten Vergütung an der Unternehmensstrategie

Die Vergütungsstrategie von Forbo ist auf die bestehende Unternehmensstrategie ausgerichtet und mit den relevanten Kennzahlen verbunden. Dies zeigt sich in der Wahl der Leistungskriterien, die sich je nach Funktion des jeweiligen Konzernleitungsmitglieds auf Konzern- und/oder Geschäftsbereichsziele beziehen und unter anderem Nettoumsatz, EBIT, Nettoumlauvermögen sowie Free Cashflow beinhalten. Dies ermöglicht eine transparente Festlegung der Vergütung der Konzernleitungsmitglieder.

Der Verwaltungsrat ist eng in den Planungszyklus der Gesellschaft eingebunden: In der Regel wird die bestehende Unternehmensstrategie jeweils im ersten Semester durch den Verwaltungsrat einer Überprüfung unterzogen. Die Quantifizierung der bestätigten oder überarbeiteten Strategie erfolgt durch den dreijährigen Mittelfristplan, der vom Verwaltungsrat jeweils Mitte Jahr genehmigt wird. Basierend auf dem Mittelfristplan legt der Verwaltungsrat die Budgetzielsetzung für das kommende Geschäftsjahr fest. Diese Budgetzielsetzung bildet die Grundlage für das detaillierte Budget, das vom Verwaltungsrat jeweils im vierten Quartal geprüft und verabschiedet wird.

Das laufende Geschäftsjahr wird mittels eines ersten Estimates jeweils Ende Mai und mittels eines zweiten jeweils Mitte Oktober beurteilt. Nach Abschluss des Geschäftsjahrs werden die Budgeterreichung kontrolliert und die Abweichungen analysiert. Die effektive Auszahlungshöhe der leistungsabhängigen Vergütung an die Konzernleitung wird auf Basis dieser einzelnen Zielerreichungen ermittelt. Der Verwaltungsrat definiert das Verhältnis zwischen Budgetzielerreichung und Auszahlungsquote.

Der erfolgsabhängige Teil der Vergütung wird nach Abschluss des Geschäftsjahrs und nach Genehmigung durch die Aktionäre für das vorausgehende Jahr ausbezahlt. Einflussfaktoren/Leistungskriterien zur Höhe der Auszahlung sind direkt an den Unternehmenserfolg gekoppelt. Die nachstehende Grafik gibt einen detaillierten Aufschluss zum zeitlichen Ablauf und zum Zusammenhang der Unternehmensziele und der Vergütung.

Planungszyklus

	1. Quartal	2. Quartal	3. Quartal	4. Quartal
Generalversammlung				
Unternehmensstrategie				
Überprüfung/Anpassung Strategie				
Erarbeitung Mittelfristplan				
Erarbeitung Budget				
Ausarbeitung der Vergütung				
Ausarbeitung maximale Gesamtvergütung				
Verwaltungsrat				
Ausarbeitung maximale Gesamtvergütung				
Konzernleitung				
Genehmigung Generalversammlung Gesamtvergütung				
Verwaltungsrat und fixe Vergütung Konzernleitung für				
nachfolgendes Geschäftsjahr				
Festlegung/Zielsetzung Konzernleitung				
Beurteilung Zielerreichung und Vorschlag variable				
Vergütung Konzernleitung				
Genehmigung variable Vergütung Konzernleitung				
für vorangehendes Geschäftsjahr				
(Short-Term Incentive Plan)				
Genehmigung maximaler Gesamtbetrag variable lang-				
fristige Vergütung Konzernleitung für laufendes Geschäft-				
jahr (Long-Term Incentive Plan)*				

■ Entscheidungsperiode

* Siehe dazu die Erläuterung auf Seite 78: Ausblick: Wichtige Änderungen im Jahr 2017

Elemente der Vergütung an die Konzernleitung

Die Vergütung der Konzernleitungsmitglieder besteht aus einem fixen Grundgehalt sowie einem leistungsabhängigen Bonus.

Fixe Vergütung

Die fixe Basisvergütung an die Konzernleitung im Berichtsjahr beinhaltet die Brutto-Basisvergütung, den Privatannteil Geschäftsauto und die von der Gesellschaft geleisteten Sozialversicherungsabgaben. Der Vergütungsausschuss kann ebenfalls festlegen, dass ein Teil der Vergütung in Form von Aktien der Forbo Holding AG (5 Jahre Sperrfrist) ausbezahlt wird.

Leistungsbasierte Vergütung (Short-Term Incentive Plan)

Der variable Vergütungsanteil (leistungsabhängiger Bonus) ist an qualitative (individuelle) und quantitative (finanzielle) Zielsetzungen gebunden, deren Ausgestaltung sich nach der Verantwortung des betreffenden Konzernleitungsmitglieds richtet. Der Verwaltungsrat bestimmt und gewichtet die individuellen und finanziellen Ziele.

Die qualitativen Zielsetzungen sind auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet und betragen 10% der gesamten variablen Vergütung; 90% der variablen Vergütung richtet sich nach der Erreichung der finanziellen (quantitativen) Zielsetzungen. Diese Zielsetzungen für Konzernleitungsmitglieder sind im Wesentlichen Nettoumsatz der Gruppe und/oder eines Geschäftsbereichs (25 – 30% der variablen Vergütung), EBIT der Gruppe und/oder eines Geschäftsbereichs (50 – 55% der variablen Vergütung), Nettoumlauvermögen der Gruppe und/oder eines Geschäftsbereichs (5 – 10% der variablen Vergütung), RONA des Konzerns (0 – 10% der variablen Vergütung) sowie Free Cashflow des Konzerns (0 – 10% der variablen Vergütung).

Die Zielvorgaben der gesamten variablen Vergütung entsprechen einer Zielerreichung von 100%. Der maximale Zielerreichungsgrad kann 150% betragen. Wird ein bestimmter Schwellenwert einer Zielvorgabe nicht erreicht, so wird kein Bonus für die jeweilige Zielvorgabe ausbezahlt. Je nach Funktion kann bei voller Zielerreichung die variable Vergütung bis zu 140% der fixen Vergütung betragen. Wird der Zielwert überschritten, kann die variable Vergütung bis zu maximal 200% der fixen Vergütung betragen.

Die Höhe des leistungsbezogenen Bonus wird jeweils nach Abschluss des Geschäftsjahrs aufgrund der individuellen und gesamtunternehmerischen Zielerreichungen im März festgelegt und den Aktionären in der Generalversammlung zur Genehmigung vorgelegt.

Entgeltumwandlungen in Aktien im Zuge des Management Investment Plan (MIP)

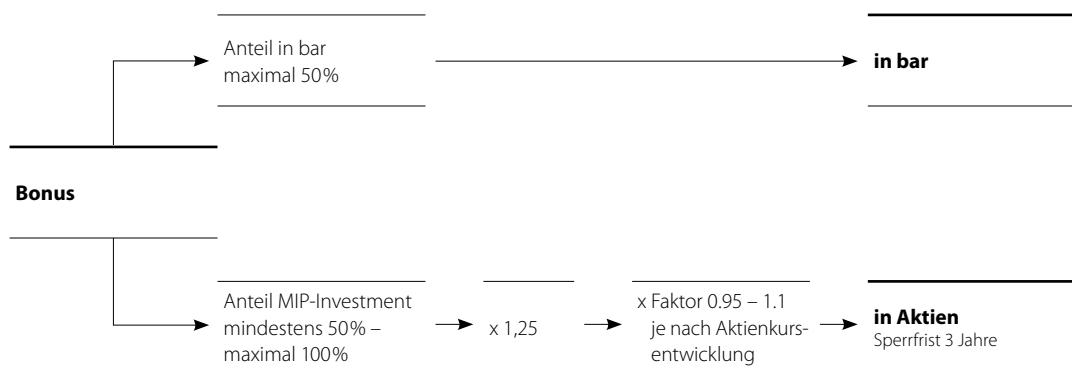
Die Bonuszahlung ist mit dem im Jahr 2006 eingeführten und im Jahr 2012 revidierten Management Investment Plan (MIP) verbunden. Demnach fliessen zwingend mindestens 50% des jährlichen Bonus der Konzernleitungsmitglieder in den MIP. Dieser Aktienanteil ist von einem fixen Vergütungsbetrag abgeleitet.

Die verbleibenden 50% des jährlichen Bonus können die Konzernleitungsmitglieder ganz oder teilweise in bar beziehen oder ebenfalls in den MIP investieren. Die Konzernleitungsmitglieder können jedes Jahr neu über die Aufteilung dieser verbleibenden 50% bestimmen. Dieser Aktienanteil ist von einem fixen Vergütungsbetrag abgeleitet.

Die dem MIP zufließenden Beträge werden seit der Revision des MIP ab 1. Januar 2013 ausschließlich in Aktien der Forbo Holding AG investiert. Um unter anderem der Sperrfrist von 3 Jahren Rechnung zu tragen, wird der in den MIP investierte Betrag zunächst um 25% erhöht. Zusätzlich wird dieser Betrag mit einem Faktor, der sich nach der Entwicklung des Aktienkurses richtet, multipliziert. Dieser Faktor rechnet sich wie folgt:

$((BKA - BKV)/BKV) + 1$, wobei «BKA» der relevante Börsenkurs für die Zuteilung der Aktien im Jahr der Zuteilung und «BKV» derjenige der Zuteilung im Vorjahr ist. Dieser Faktor wird nach oben mit 1,1 und nach unten mit 0,95 begrenzt.

Der relevante Börsenkurs für die Zuteilung der Aktien errechnet sich jeweils aus dem ungewichteten Durchschnitt der Schlusskurse der Forbo-Aktie während der ersten 14 Handelstage im Januar des jeweiligen Zuteilungsjahrs. Die Aktien unterliegen einer Sperrfrist von drei Jahren. Sie können in dieser Zeit weder veräußert noch verpfändet werden.



Ausländische Mitglieder der Konzernleitung können, anstelle von Aktien, Aktienzusagen erwerben. Die entsprechenden Aktien werden nach 3 Jahren übertragen.

Effektive Bonusauszahlungen

Für die Vergütungshöhe der effektiven variablen Vergütung für die Konzernleitung im Berichtsjahr sowie die Details zur Bewertung und Zuteilung der Aktien wird auf die Seiten 86 bis 89 dieses Vergütungsberichts verwiesen.

Arbeitsverträge der Konzernleitungsmitglieder

Gemäss Artikel 28 VegüV mussten Arbeitsverträge bis am 31. Dezember 2015 an die VegüV angepasst werden.

Folglich wurden die Verträge der Konzernleitungsmitglieder bereits im Jahr 2014 angepasst, um die im Jahr 2015 gültig gewordenen Verordnungsrichtlinien zu erfüllen. Die Arbeitsverträge der Mitglieder der Konzernleitung sehen eine unbefristete Vertragsdauer mit einer Kündigungsfrist von maximal zwölf Monaten vor.

Der Verwaltungsrat kann für Verträge der Konzernleitung vorsehen, dass Haltefristen im Rahmen des MIP beim Eintritt bestimmter Ereignisse (wie Kontrollwechsel, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Pensionierung oder Todesfall) gänzlich oder teilweise wegfallen.

Sollte es Änderungen in Bezug auf die Unternehmenskontrolle geben, werden keine zusätzlichen Vergütungen oder Leistungen ausgezahlt.

Es wurden keine Abgangentschädigungen für Konzernleitungsmitglieder vereinbart.

Für Vorjahre zugeteilte und noch ausstehende Vergütungselemente

Unter dem bisherigen MIP wurden die zufließenden Beträge zu 25% in Optionen und zu 75% in Aktien der Forbo Holding AG investiert, wobei die Aktien und Optionen einer Sperrfrist von drei Jahren unterlagen und die Laufzeit der Optionen fünf Jahre betrug. Die im Zusammenhang mit dem MIP ausgegebenen Optionen verfallen spätestens am 21. April 2017. Die dem MIP zufließenden Beträge werden infolge der Revision des MIP ab 1. Januar 2013 neu nicht mehr in Optionen und Aktien investiert, sondern ausschließlich in Aktien der Forbo Holding AG, die dabei einer Sperrfrist von drei Jahren unterliegen.

Für die unter dem bis zur Revision geltenden MIP ausgegebenen Optionen zu erwähnen ist die Behandlung derselben bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder bei Invalidität und Pensionierung: Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses infolge Kündigung beider Seiten während der Sperrfrist können die Planteilnehmer die Optionen entweder zurückverkaufen, wobei der Rückkaufspreis der Differenz zwischen Ausübungspreis der jeweiligen Option und dem Durchschnittskurs der Aktien während der letzten fünf Handelstage der Aktie vor Beendigung des Vertragsverhältnisses entspricht, oder behalten und nach Ablauf der Sperrfrist während der verbleibenden Restlaufzeit veräussern respektive ausüben. Im Falle von Tod, Invalidität oder Pensionierung (einschließlich Frühpensionierung) können die Optionen (unabhängig davon, ob sie noch Sperrfristen unterliegen) ab dem Zeitpunkt des Eintretens der Invalidität beziehungsweise der Pensionierung oder des Todesfalls während der gesamten Restlaufzeit veräussern werden.

Einzelheiten der MIP-Zuteilung

Bei den im Rahmen des MIP abgegebenen Optionen handelt es sich um echte Eigenkapitalinstrumente. Die Optionen wurden auf der Basis einer von einer unabhängigen Bank erstellten Bewertung ausgegeben, die auf der Grundlage des durchschnittlichen Marktpreises der Aktien während der ersten 14 Handelstage im Januar des Jahres erfolgt, in dem die Zuteilung vorgenommen wird. Die letzte Optionszuteilung erfolgte 2012. Die Aktien, die bis und mit 2012 im Rahmen des MIP zugeteilt wurden, wurden zum durchschnittlichen Marktpreis der ersten 14 Handelstage im Januar des entsprechenden Jahrs ausgegeben.

Offenlegung der Vergütung an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung

Vergütung an den Verwaltungsrat

Die Gesamtvergütung an die nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats betrug im Berichtsjahr CHF 813 772 (Vorjahr: CHF 813 760). Diese besteht aus der Basisvergütung in bar (60% vom Honorar) von CHF 415 414 (Vorjahr: CHF 415 487) sowie der Basisvergütung in Aktien (40% vom Honorar) von CHF 332 987 (Vorjahr: CHF 332 905), was 278 Aktien (Vorjahr: 284 Aktien) zum Marktwert von CHF 1 197,80 (Vorjahr: CHF 1 172,20) entspricht. Dieser Aktienanteil ist von einem fixen Vergütungsbetrag abgeleitet. Enthalten in dieser Gesamtvergütung sind auch Pauschalspesen sowie die Arbeitgeberbeiträge an die üblichen Sozialversicherungen, die separat in der Spalte «Andere Vergütungen» ausgewiesen sind.

Die Entschädigung des exekutiven Verwaltungsratspräsidenten ist im Detail auf den Seiten 80 und 81 dieses Vergütungsberichts erläutert.

Vergütung an die Konzernleitung

Die Gesamtentschädigung an die Mitglieder der Konzernleitung betrug im Berichtsjahr CHF 3 606 280 (Vorjahr: CHF 2 921 338), unter Vorbehalt der Genehmigung des variablen Teils durch die Generalversammlung 2017. Diese enthält eine fixe Basisvergütung von CHF 1 727 003 (Vorjahr: CHF 1 700 352) und eine variable Vergütung (Short-Term Incentive Plan) von CHF 1 386 787 (Vorjahr: CHF 790 135) sowie den Privatanteil Geschäftsauto, die Arbeitgeberbeiträge für die Pensionskasse sowie andere übliche Sozialversicherungen, die separat in der Spalte «Andere Vergütungen» ausgewiesen sind.

Der in Aktien ausgerichtete fixe Anteil der Basisvergütung (5 Jahre Sperrfrist) betrug CHF 404 478 (Vorjahr: CHF 404 619). Dieser Aktienanteil ist von einem fixen Vergütungsbetrag abgeleitet. Der in Aktien ausgerichtete Anteil der variablen Vergütung (Short-Term Incentive Plan) im Rahmen des MIP (3 Jahre Sperrfrist) betrug CHF 1 300 125 (Vorjahr: CHF 720 127), unter Vorbehalt der Genehmigung der Generalversammlung 2017. Dieser Aktienanteil ist von einem fixen Vergütungsbetrag abgeleitet.

Offenlegung der Vergütung an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung

Vergütungen

Für das Geschäftsjahr 2016¹⁾

Name und Funktion	Basisvergütung		Variable Vergütung ²⁾		Andere Vergütungen ³⁾		Total
	Bar	Aktien	Bar	Aktien	Bar	Aktien	
	CHF	Anzahl	CHF	CHF	Anzahl	CHF	CHF
This E. Schneider, exekutiver Präsident ⁴⁾	310 000	5 314	2 200 020			454 542	2 964 562
Michael Pieper, Vizepräsident	80 692	54	64 681			12 058	157 431
Dr. Peter Altorfer, Vizepräsident	104 601	70	83 846			17 695	206 142
Claudia Coninx-Kaczynski, Mitglied	71 726	48	57 494			13 500	142 720
Dr. Reto Müller, Mitglied	71 726	48	57 494			13 500	142 720
Vincent Studer, Mitglied	86 669	58	69 472			8 618	164 759
Verwaltungsrat total⁵⁾	725 414	5 592	2 533 007			519 913	3 778 334
Konzernleitung⁶⁾ total⁷⁾	1 322 525	326	404 478	86 662	959	1 300 125	492 490
Davon höchstbezahltes Konzernleitungsmitglied	400 000	162	201 031	0	450	610 069	206 869
							1 417 969

- 1) Die Vergütung an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung ist brutto vor Abzug der Arbeitnehmer-Sozialversicherungsbeiträge ausgewiesen. Die in der Tabelle enthaltenen Beträge basieren grundsätzlich auf den im Konzernabschluss angewandten und offengelegten Bewertungsmodellen.
- 2) Die variable Vergütung an die Konzernleitung entspricht dem tatsächlichen Zielerreichungsgrad für das Geschäftsjahr 2016, die der Generalversammlung vom April 2017 zur Genehmigung vorgelegt wird. Bewertungsmassstab für die Festlegung der Anzahl an ausgegebenen Aktien für die variable Vergütung ist der ungewichtete Durchschnitt der Schlusskurse der Forbo-Aktien während der ersten 14 Handelstage im Januar des jeweiligen Zuteilungsjahrs im Rahmen des MIP. Die Zuteilung erfolgt jeweils im April (unter Vorbehalt der Zustimmung der Generalversammlung) für die Periode Januar bis Dezember des Vorjahrs. Der entsprechende Zuteilungswert war CHF 1 355,71. Die Aktien unterliegen einer Sperrfrist von 3 Jahren.
- 3) Unter «Andere Vergütungen» werden insbesondere Arbeitgeberbeiträge an die üblichen Sozialversicherungen, Privatanteil Geschäftsauto sowie Pauschal- oder Standortspesen ausgewiesen.
- 4) This E. Schneider war Delegierter des Verwaltungsrats bis zur Generalversammlung 2014. Seither nimmt This E. Schneider die Funktion des exekutiven Verwaltungsratspräsidenten wahr. Für Details zu seiner Vergütungsstruktur wird auf die Seiten 80 und 81 dieses Vergütungsberichts verwiesen. In diesen Ausführungen enthalten ist auch der Bewertungsmassstab für die Festlegung der Anzahl an ausgegebenen Aktien sowie deren Sperrfristen.
- 5) Bewertungsmassstab für die Festlegung der Anzahl an ausgegebenen Aktien für die nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats ist der Durchschnittskurs während zehn Börsentagen nach Dividendenauszahlung oder Nennwetrückzahlung: CHF 1 197,80. Die Zuteilung erfolgte zum diskontierten Steuerwert von CHF 1 005,70. Die Aktien unterliegen einer Sperrfrist von 3 Jahren und sind in obiger Tabelle zum Marktwert ausgewiesen.
- 6) Vergütung der gesamten Konzernleitung, inklusive des höchstbezahlten Konzernleitungsmitglieds.
- 7) Bewertungsmassstab für die Festlegung der Anzahl an ausgegebenen Aktien für die Basisvergütung ist der ungewichtete Durchschnitt der Schlusskurse der Forbo-Aktie während der ersten 14 Handelstage im Januar des jeweiligen Zuteilungsjahrs. Die Zuteilung erfolgt jeweils im April für die Periode Mai des Vorjahrs bis April des Zuteilungsjahrs. Die Aktien unterliegen jeweils einer Sperrfrist von 5 Jahren. Die entsprechenden Zuteilungswerte waren anteilig für 2016: CHF 1 060,57 und für 2017: CHF 1 355,71.
- 8) Bewertungsmassstab für die Festlegung der Anzahl an ausgegebenen Aktien für die variable Vergütung ist der ungewichtete Durchschnitt der Schlusskurse der Forbo-Aktie während der ersten 14 Handelstage im Januar des jeweiligen Zuteilungsjahrs. Die Zuteilung für den Bonus für das Geschäftsjahr 2016 erfolgt im April 2017, unter Vorbehalt der Genehmigung der Generalversammlung 2017. Die Aktien unterliegen jeweils einer Sperrfrist von 3 Jahren. Der entsprechende Zuteilungswert war CHF 1 355,71. Ausländische Mitglieder der Konzernleitung können, anstelle von Aktien, Aktienzusagen erwerben. Die entsprechenden Aktien werden nach 3 Jahren übertragen.

VergütungenFür das Geschäftsjahr 2015¹⁾

Name und Funktion	Basisvergütung			Variable Vergütung ²⁾			Andere Vergütungen ³⁾		Total
	Bar	Aktien	CHF	Bar	Aktien	CHF	CHF	CHF	
This E. Schneider, exekutiver Präsident ⁴⁾	297 983	5 314	2 200 020				436 614	2 934 617	
Michael Pieper, Vizepräsident	80 869	55	64 471				12 088	157 428	
Dr. Peter Altorfer, Vizepräsident	104 138	72	84 398				17 606	206 142	
Claudia Coninx-Kaczynski, Mitglied	71 774	49	57 438				13 531	142 743	
Dr. Reto Müller, Mitglied	71 774	49	57 438				13 531	142 743	
Vincent Studer, Mitglied	86 932	59	69 160				8 612	164 704	
Verwaltungsrat total⁵⁾	713 470	5 598	2 532 925				501 982	3 748 377	
Konzernleitung⁶⁾ total	1 295 733	394	404 619	70 008	679	720 127	430 851	2 921 338	
Davon höchstbezahltes Konzernleitungsmittel	400 000	196	201 249	0	328	347 867	169 893	1 119 009	

- 1) Die Vergütung an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung ist brutto vor Abzug der Arbeitnehmer-Sozialversicherungsbeiträge ausgewiesen. Die in der Tabelle enthaltenen Beträge basieren grundsätzlich auf den im Konzernabschluss angewandten und offengelegten Bewertungsmodellen.
- 2) Die variable Vergütung an die Konzernleitung entspricht dem tatsächlichen Zielerreichungsgrad für das Geschäftsjahr 2015, die der Generalversammlung vom April 2016 zur Genehmigung vorgelegt wurde. Bewertungsmassstab für die Festlegung der Anzahl an ausgegebenen Aktien für die variable Vergütung ist der ungewichtete Durchschnitt der Schlusskurse der Forbo-Aktien während der ersten 14 Handelstage im Januar des jeweiligen Zuteilungsjahrs im Rahmen des MIP. Die Zuteilung erfolgt jeweils Ende April/Anfang Mai (unter Vorbehalt der Zustimmung der Generalversammlung) für die Periode Januar bis Dezember des Vorjahrs. Der entsprechende Zuteilungswert war CHF 1 060,57. Die Aktien unterliegen einer Sperrfrist von 3 Jahren.
- 3) Unter «Andere Vergütungen» werden insbesondere Arbeitgeberbeiträge an die üblichen Sozialversicherungen, Privatanteil Geschäftsauto sowie Pauschal- oder Standortspesen ausgewiesen.
- 4) This E. Schneider war Delegierter des Verwaltungsrats bis zur Generalversammlung 2014. Seither nimmt This E. Schneider die Funktion des exekutiven Verwaltungsratspräsidenten wahr. Für Details zu seiner Vergütungsstruktur wird auf die Seiten 80 und 81 dieses Vergütungsberichts verwiesen. In diesen Ausführungen enthalten ist auch der Bewertungsmassstab für die Festlegung der Anzahl an ausgegebenen Aktien sowie deren Sperrfristen.
- 5) Bewertungsmassstab für die Festlegung der Anzahl an ausgegebenen Aktien für die nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats ist der Durchschnittskurs während zehn Börsentagen nach Dividendenauszahlung oder Nennwertrückzahlung: CHF 1 172,20. Die Zuteilung erfolgte zum diskontierten Steuerwert von CHF 984,20. Die Aktien unterliegen einer Sperrfrist von 3 Jahren und sind in obiger Tabelle zum Marktwert ausgewiesen.
- 6) Vergütung der gesamten Konzernleitung, inklusive des höchstbezahlten Konzernleitungsmittels.
- 7) Bewertungsmassstab für die Festlegung der Anzahl an ausgegebenen Aktien für die Basisvergütung ist der ungewichtete Durchschnitt der Schlusskurse der Forbo-Aktie während der ersten 14 Handelstage im Januar des jeweiligen Zuteilungsjahrs. Die Zuteilung erfolgt jeweils Ende April/Anfang Mai für die Periode Mai des Vorjahrs bis April des Zuteilungsjahrs. Die Aktien unterliegen jeweils einer Sperrfrist von 5 Jahren. Die entsprechenden Zuteilungswerte waren anteilig für 2015: CHF 965,65 und für 2016: CHF 1 060,57.
- 8) Bewertungsmassstab für die Festlegung der Anzahl an ausgegebenen Aktien für die variable Vergütung ist der ungewichtete Durchschnitt der Schlusskurse der Forbo-Aktie während der ersten 14 Handelstage im Januar des jeweiligen Zuteilungsjahrs. Die Zuteilung für den Bonus für das Geschäftsjahr 2015 erfolgte Ende April 2016, nach der Genehmigung der Generalversammlung 2016. Die Aktien unterliegen jeweils einer Sperrfrist von 3 Jahren. Der entsprechende Zuteilungswert war CHF 1 060,57. Ausländische Mitglieder der Konzernleitung können, anstelle von Aktien, Aktienzusagen erwerben. Die entsprechenden Aktien werden nach 3 Jahren übertragen.

Optionen

Ab dem Geschäftsjahr 2013 wurden im Rahmen des MIP keine Optionen mehr ausgegeben. Innerhalb des im Jahr 2006 eingeführten und im Jahr 2012 revidierten Management Investment Plan (MIP) sind jedoch weiterhin Optionen ausstehend.

Zum Stichtag 31. Dezember 2016 hielt die Konzernleitung folgende Optionen:

Zuteilung	Anzahl	Laufzeit	Sperrfrist bis	Bezugsverhältnis	Ausübungspreis CHF
2012	500	20.04.2012 – 21.04.2017	20.04.2015	1:1	616,33

Darlehen und Kredite

Per 31. Dezember 2016 waren keine Darlehen oder Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung ausstehend.

Die relevanten statutarischen Regeln betreffend Darlehen, Kredite und Vorsorgeleistungen an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung sind in Kapitel IV, Seiten 9 und 10 der Statuten der Forbo Holding AG geregelt, die an folgendem Ort zur Verfügung stehen:
www.forbo.com → Investoren → Generalversammlung

Offenlegung der Beteiligungen gemäss 663c OR

Geschäftsjahr 2016

Per 31. Dezember 2016 hielten die einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung (inklusive ihnen nahestehender Personen) die folgende Anzahl an Beteiligungspapieren der Forbo Holding AG:

Beteiligungen 2016		Aktien	Optionen ¹⁾
Name und Funktion			Serie 2012 1:1 ²⁾
This E. Schneider, exekutiver Präsident ³⁾		46 221	
Michael Pieper, Vizepräsident		544 176	
Dr. Peter Altorfer, Vizepräsident		1 174	
Claudia Coninx-Kaczynski, Mitglied		133	
Dr. Reto Müller, Mitglied		553	
Vincent Studer, Mitglied		812	
Verwaltungsrat total		593 069	
Stephan Bauer, Chief Executive Officer		2 041	
Matthias P. Huenerwadel, Executive Vice President Flooring Systems		2 098	500
Andreas Spreiter, Chief Financial Officer		1 398	
Jean-Michel Wins, Executive Vice President Movement Systems		195	
Konzernleitung total		5 732	500

1) Die dem MIP zufliessenden Beträge werden infolge der Revision des MIP per 1. Januar 2013 zu 100% in Aktien der Forbo Holding AG investiert. Ab dem Geschäftsjahr 2013 wurden unter dem MIP keine Optionen mehr ausgegeben. Unter dem im Jahr 2006 eingeführten und im Jahr 2012 revidierten MIP sind jedoch weiterhin Optionen ausstehend.

2) Bezugsverhältnis.

3) Der Aktienanteil beim exekutiven Verwaltungsratspräsidenten umfasst die 19 483 Aktien aus dem Arbeitsvertrag für die Periode vom 1. Mai 2013 bis 31. Dezember 2016, die mit Sperrfristen von 3, 4 und 5 Jahren belegt sind. Das letzte Drittel der Aktien wird frühestens am 1. Mai 2018 verfügbar sein.

Per 31. Dezember 2015 hielten die einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung (inklusive ihnen nahestehender Personen) die folgende Anzahl an Beteiligungspapieren der Forbo Holding AG:

Beteiligungen 2015		<u>Aktien</u>	<u>Optionen¹⁾</u>
Name und Funktion			Serie 2012 1:1 ²⁾
This E. Schneider, exekutiver Präsident ³⁾		46 221	
Michael Pieper, Vizepräsident		544 122	
Dr. Peter Altorfer, Vizepräsident		1 104	
Claudia Coninx-Kaczynski, Mitglied		85	
Dr. Reto Müller, Mitglied		505	
Vincent Studer, Mitglied		754	
Verwaltungsrat total		592 791	
Stephan Bauer, Chief Executive Officer		1 524	
Matthias P. Huererwadel, Executive Vice President Flooring Systems		1 944	500
Andreas Spreiter, Chief Financial Officer		1 102	
Jean-Michel Wins, Executive Vice President Movement Systems		195	
Konzernleitung total		4 765	500

- 1) Die dem MIP zufliessenden Beträge werden infolge der Revision des MIP per 1. Januar 2013 zu 100% in Aktien der Forbo Holding AG investiert. Ab dem Geschäftsjahr 2013 wurden unter dem MIP keine Optionen mehr ausgegeben. Unter dem im Jahr 2006 eingeführten und im Jahr 2012 revidierten MIP sind jedoch weiterhin Optionen ausstehend.
- 2) Bezugsverhältnis.
- 3) Der Aktienanteil beim exekutiven Verwaltungsratspräsidenten umfasst die 19 483 Aktien aus dem Arbeitsvertrag für die Periode vom 1. Mai 2013 bis 31. Dezember 2016, die mit Sperrfristen von 3, 4 und 5 Jahren belegt sind. Das letzte Drittel der Aktien wird frühestens am 1. Mai 2018 verfügbar sein.

Bericht der Revisionsstelle



Bericht der Revisionsstelle

An die Generalversammlung der Forbo Holding AG, Baar

Wir haben den beigefügten Vergütungsbericht der Forbo Holding AG für das am 31. Dezember 2016 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14 – 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) auf den Seiten 87 bis 90 des Vergütungsberichts.

Verantwortung des Verwaltungsrates

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

Verantwortung des Prüfers

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

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungs nachweise 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 Prüfungs nachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Forbo Holding AG für das am 31. Dezember 2016 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV.

KPMG AG

Rolf Hauenstein
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor

Regula Tobler
Zugelassene Revisionsexperten

Zürich, 2. März 2017