

VERGÜTUNGS- BERICHT

VERGÜTUNGS- BERICHT

Einleitung

Der Bericht erfüllt die am 1. Januar 2014 in Kraft getretenen Vorschriften der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegÜV) und damit einhergehend die Bestimmungen des Schweizer Obligationenrechts.

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, den zu entrichtenden Betrag der kurzfristigen variablen Vergütung (Bonus/Short-Term Incentive) an die Konzernleitung für das der Generalversammlung vorangehende Geschäftsjahr sowie den maximalen Gesamtbetrag der langfristigen Beteiligung (Long-Term Incentive) an die Konzernleitung für das Jahr der jeweiligen Generalversammlung.

Das variable Vergütungsmodell der Konzernleitung mit dem Short-Term Incentive wurde mit Wirkung 1. Januar 2017 mit einem langfristigen Beteiligungselement (Long-Term Incentive) ergänzt. Dieser Long-Term Incentive besteht aus einem Performance-Share-Unit-Plan. Er hat zum Ziel, einen bedeutenden Teil der Vergütung der Konzernleitung noch stärker an den langfristigen Unternehmenserfolg zu knüpfen und die Ausrichtung auf die Interessen der Aktionäre zusätzlich zu fördern. Bezüglich Details zum Long-Term Incentive wird auf das Kapitel «Elemente der Vergütung an die Konzernleitung» auf den Seiten 84 bis 86 verwiesen. An der Generalversammlung vom 6. April 2017 wurde eine entsprechende Statutenänderung diesbezüglich mit grosser Mehrheit genehmigt.

Aufgrund dieser Änderung im Vergütungssystem seit 2017 werden die Aktionäre anlässlich der Generalversammlung 2019 einzeln über folgende vier Vergütungen abstimmen:

- Maximale Gesamtvergütung an den Verwaltungsrat für das Jahr 2020
- Maximale fixe Vergütung an die Konzernleitung für das Jahr 2020
- Kurzfristige variable Vergütung an die Konzernleitung für das Jahr 2018 (Bonus/Short-Term Incentive)
- Maximaler Gesamtbetrag der langfristigen Beteiligung an die Konzernleitung für das Jahr 2019 (Long-Term Incentive Plan 2019 – 2021)

An der Generalversammlung vom 6. April 2018 wurde die Gesamtentschädigung im Rahmen einer Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2017 im Traktandum 4.1 mit grosser Mehrheit genehmigt. Auch an der Generalversammlung 2019 wird die Generalversammlung dazu eingeladen, über den gesamten Vergütungsbericht 2018 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 2018 hielt der HRNC drei Sitzungen ab, die je rund ein paar Stunden dauerten.

Der Personal- und Nominationsausschuss besteht aus mindestens zwei Mitgliedern des Verwaltungsrats. Die Generalversammlung vom 6. April 2018 hat Dr. Peter Altorfer (Vorsitz), Claudia Coninx-Kaczynski und Michael Pieper für das Geschäftsjahr 2018 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 2018 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 6. April 2018 hat Dr. Peter Altorfer (Vorsitz), Claudia Coninx-Kaczynski und Michael Pieper in den Vergütungsausschuss für das Geschäftsjahr 2018 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 März Sitzung dem Verwaltungsrat zur Annahme unterbreitet. Die Höhe der kurzfristigen variablen Vergütung (Bonus/Short-Term Incentive) sowie die Ausgestaltung und Zielsetzungen der langfristigen Beteiligung (Long-Term Incentive) der Konzernleitung werden 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
Kurzfristige variable Vergütung an die Konzernleitung (Bonus/Short-Term Incentive)	RC	VR	Generalversammlung für vorangehendes Geschäftsjahr
Maximaler Gesamtbetrag der langfristigen Beteiligung an die Konzernleitung (Long-Term Incentive)	RC	VR	Generalversammlung für laufendes Geschäftsjahr
Leistungsziele			
Leistungsziele der Konzernleitung betreffend kurzfristige variable Vergütung (Bonus/Short-Term Incentive)	RC	VR	
Leistungsziele der Konzernleitung betreffend langfristige Beteiligung (Long-Term Incentive)	RC	VR	
Leistungsziele des CEO	RC	VR	

Wichtige Änderungen im Jahr 2018

Im Geschäftsjahr 2018 gab es sowohl für den Verwaltungsrat wie auch für die Konzernleitung keine wichtigen Änderungen im Vergütungssystem.

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 kurzfristigen Vergütung (Bonus/Short-Term Incentive) sowie einer langfristigen Beteiligung (Long-Term Incentive).

Der Bonus/Short-Term Incentive ist eine kurzfristige leistungsorientierte Vergütung, 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 84 und 85 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.

Der Long-Term Incentive ist ein langfristiger Beteiligungsplan, der aus einem Performance-Share-Unit-Plan besteht. 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 Vergütung. 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, die einer Sperrfrist von drei Jahren unterliegen.

Die relevanten statutarischen Regeln betreffend die Grundsätze über die leistungsorientierten 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 sowie aus Angaben von renommierten Marktdatenanbietern 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 Vergütung an den exekutiven Präsidenten des Verwaltungsrats ist separat offengelegt und in der Gesamtentschädigung des Verwaltungsrats enthalten.

Die Vergütung erfolgt zum überwiegenden Teil in gesperrten Aktien mit einer Sperrfrist von drei Jahren. Die jährliche Barvergütung im Berichtsjahr von CHF 310 000 (Vorjahr: CHF 310 000) wird weitgehend für die Abrechnung der Arbeitnehmerbeiträge an die Pensionskasse und die Sozialversicherungen (AHV, IV) sowie für weitere Abgaben verwendet. Der für die Berechnung der Anzahl Aktien zugrunde liegende Preis ist der gewichtete Durchschnittspreis der ersten zehn Börsentage der Aktien der Forbo Holding AG im Jahr 2018, abzüglich des Minderwerts infolge der Sperrung der Aktien (Steuerwert 2018: CHF 1 313,08 pro Aktie; Vorjahr: CHF 1 137,27 pro Aktie). Das Aktienpaket entspricht im Berichtsjahr einer jährlichen Entschädigung zum Marktwert (ohne Ermässigung für Sperrfrist) von CHF 2 262 960 (1 447 Aktien); Vorjahr CHF 2 263 404 (1 671 Aktien).

Mit diesem Aktienpaket und der Barvergütung sind sämtliche Entschädigungen wie Boni, Optionen, Saläransparungen, Teuerung usw. abgegolten. Dieses Aktienpaket darf weder verpfändet noch abgesichert werden und kann frühestens nach drei Jahren verkauft werden. Damit ist auch dieses Vergütungsmodell auf eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet und steht im vollen Einklang mit den Interessen des Unternehmens und der Aktionäre.

Die Gesamtentschädigung für den exekutiven Präsidenten des Verwaltungsrats für das Berichtsjahr betrug CHF 2 999 902 (Vorjahr: CHF 2 943 326). 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 87 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 andererseits werden die Vergütungen der Forbo-Konzernleitungsmitglieder denjenigen von Konzernleitungsmitgliedern vergleichbarer Industrieunternehmen gegenübergestellt, so wie sie aus öffentlich zugänglichen Quellen sowie aus Angaben von renommierten Marktdatenanbietern 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 leistungsorientierten Vergütung an die 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, organisches Wachstum, EBIT, Nettoumlaufvermögen, Return on Net Assets sowie Wachstum der Earnings per Share 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 Verwaltungs-

rat 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 variablen Vergütung an die Konzernleitung wird auf Basis dieser einzelnen Zielerreichungen ermittelt. Der Verwaltungsrat definiert das Verhältnis zwischen Budgetzielerreichung und Auszahlungsquote.

Die kurzfristige variable Vergütung (Bonus/Short-Term Incentive) wird nach Abschluss des Geschäftsjahrs und nach Genehmigung durch die Aktionäre für das vorausgehende Jahr ausbezahlt. Bei der langfristigen Beteiligung (Long-Term Incentive) werden die Performance Share Units nach Genehmigung durch die Generalversammlung zugeteilt, der Anspruch daraus wird jeweils nach Abschluss der dreijährigen Leistungsperiode im März ermittelt und in gesperrte Aktien umgewandelt.

Einflussfaktoren/Leistungskriterien zur Höhe der Auszahlung/Aktienzuteilung der variablen Vergütungselemente 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 Vergütungselemente Konzernleitung				
Genehmigung kurzfristige variable Vergütung Konzernleitung für vorangehendes Geschäftsjahr (Bonus/Short-Term Incentive)				
Genehmigung maximaler Gesamtbetrag der langfristigen Beteiligung Konzernleitung für laufendes Geschäftsjahr (Long-Term Incentive)				

Elemente der Vergütung an die Konzernleitung

Die Vergütung der Konzernleitungsmitglieder besteht aus einem fixen Grundgehalt sowie zwei variablen Vergütungselementen, dem Bonus/Short-Term Incentive und dem Long-Term Incentive.

Fixe Vergütung

Die fixe Basisvergütung an die Konzernleitung im Berichtsjahr beinhaltet die Brutto-Basisvergütung, den Privatanteil 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.

Kurzfristige variable Vergütung (Bonus/Short-Term Incentive)

Der Bonus/Short-Term Incentive 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% des Bonus/Short-Term Incentives; die verbleibenden 90% richten sich nach der Erreichung der finanziellen (quantitativen) Zielsetzungen. Diese Zielsetzungen für Konzernleitungsmitglieder sind im Wesentlichen Nettoumsatz der Gruppe und/oder eines Geschäftsbereichs (25 – 40% der variablen Vergütung), EBIT der Gruppe und/oder eines Geschäftsbereichs (50 – 55% der variablen Vergütung) sowie Nettoumlaufvermögen der Gruppe und/oder eines Geschäftsbereichs (5 – 10% der variablen Vergütung).

Die Zielvorgaben der kurzfristigen 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 der kurzfristigen variablen Vergütung 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)

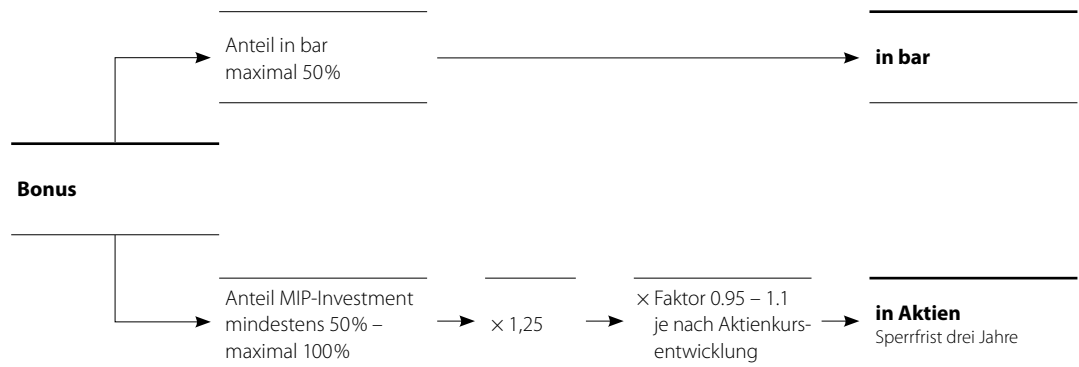
Die Bonuszahlung aus dem Bonus/Short-Term Incentive ist mit dem im Jahr 2006 eingeführten und im Jahr 2012 revidierten Management Investment Plan (MIP) verbunden. Demnach fliessen zwingend mindestens 50% der jährlichen kurzfristigen variablen Vergütung der Konzernleitungsmitglieder in den MIP. Dieser Aktienanteil ist von einem fixen Vergütungsbetrag abgeleitet.

Die verbleibenden 50% der jährlichen kurzfristigen variablen Vergütung 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 drei 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:

$((\text{BKA} - \text{BKV})/\text{BKV}) + 1$, 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 drei Jahren übertragen.

Langfristiger Beteiligungsplan (Long-Term Incentive)

Das bisherige variable Vergütungsmodell an die Konzernleitung, mit einer kurzfristigen leistungsabhängigen Vergütung (Bonus/Short-Term Incentive), wurde mit Wirkung 1. Januar 2017 um einen langfristigen Beteiligungsplan (Long-Term Incentive) ergänzt und von der Generalversammlung vom 6. April 2017 genehmigt.

Der Long-Term Incentive hat zum Ziel, einen Teil der Vergütung der Konzernleitung noch stärker an den langfristigen Unternehmenserfolg zu knüpfen.

Der Long-Term Incentive 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 Vergütung, der zwischen 10 und 30% betragen kann. 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 drei 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 Long-Term Incentives sind auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet und bestehen aus drei 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 Long-Term Incentives 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 drei Jahren übertragen.

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

Effektive Bonusauszahlungen

Für die Vergütungshöhe der effektiven kurzfristigen variablen Vergütung (Bonus/Short-Term Incentive) für die Konzernleitung im Berichtsjahr sowie die Details zur Bewertung und Zuteilung der Aktien wird auf die Seiten 87 bis 89 dieses Vergütungsberichts verwiesen. Ebenso finden Sie auf diesen Seiten die Anzahl von zugesprochenen anwartschaftlichen Bezugsrechten in Form von Performance Share Units an die Konzernleitung im Rahmen des Long-Term Incentives.

Es gibt keine Optionspläne.

Arbeitsverträge der Konzernleitungsmitglieder

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 oder des Long-Term Incentives 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 Abgangsentschädigungen für Konzernleitungsmitglieder vereinbart.

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 811 423 (Vorjahr: CHF 811 293). Diese besteht aus der Basisvergütung in bar (60% vom Honorar) von CHF 413 198 (Vorjahr: CHF 414 545) sowie der Basisvergütung in Aktien (40% vom Honorar) von CHF 335 640 (Vorjahr: CHF 334 027), was 241 Aktien (Vorjahr: 212 Aktien) zum Marktwert von je CHF 1 392,70 (Vorjahr: CHF 1 575,60) 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 81 und 82 dieses Vergütungsberichts erläutert.

Vergütung an die Konzernleitung

Die Gesamtentschädigung an die Mitglieder der Konzernleitung betrug im Berichtsjahr CHF 2 764 288 (Vorjahr: CHF 3 268 606), unter Vorbehalt der Genehmigung des variablen Teils durch die Generalversammlung 2019. Diese enthält eine fixe Basisvergütung von CHF 1 541 548 (Vorjahr: CHF 1 791 179), eine kurzfristige variable Bonusvergütung (Short-Term Incentive) von CHF 592 540 (Vorjahr: CHF 849 617), eine langfristige Beteiligung (Long-Term Incentive) von CHF 222 816 (Vorjahr: 159 793) 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 (fünf Jahre Sperrfrist) betrug CHF 329 018 (Vorjahr: CHF 417 420). Dieser Aktienanteil ist von einem fixen Vergütungsbetrag abgeleitet. Der in Aktien ausgerichtete Anteil der variablen Vergütung (Short-Term Incentive Plan) im Rahmen des MIP (drei Jahre Sperrfrist) betrug CHF 520 562 (Vorjahr: CHF 653 856), unter Vorbehalt der Genehmigung der Generalversammlung 2019. Dieser Aktienanteil ist von einem fixen Vergütungsbetrag abgeleitet.

Für die beiden aktuellen Long-Term Incentive Pläne wurden insgesamt 259 anwartschaftliche Bezugsrechte in Form von Performance Share Units zugesprochen.

Plan	Zuteilung Bezugs- rechte	Leistungs- periode	Vesting- Datum (PSU)	Entsperrung Aktien	Anzahl zuteilte PSU	Wert PSUs in CHF (Zuteilung)	Auszahl- lungsfaktor	Anzahl Aktien (Vesting)	Wert Aktien in CHF (Vesting)
2017 – 2019	April 2017	2017 – 2019	April 2020	April 2023	118	159 793	festzulegen	festzulegen	festzulegen
2018 – 2020	April 2018	2018 – 2020	April 2021	April 2024	141	220 931	festzulegen	festzulegen	festzulegen

Offenlegung der Vergütung an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung

Vergütungen

Für das Geschäftsjahr 2018¹⁾

Name und Funktion	Basisvergütung			Variable Vergütungen		Andere Vergütungen ⁴⁾		Total	
				Bonus/Short-Term Incentive ²⁾		Long-Term Incentive ³⁾			
	Bar	Aktien		Bar	Aktien	Zuteilung Performance Share Units			
	CHF	Anzahl	CHF	CHF	Anzahl	Anzahl	CHF	CHF	CHF
This E. Schneider, exekutiver Präsident ⁵⁾	310 000	1 447	2 262 960					426 942	2 999 902
Michael Pieper, Vizepräsident	80 043	47	65 457					12 140	157 640
Dr. Peter Altorfer, Vizepräsident	104 842	60	83 562					17 085	205 489
Claudia Coninx-Kaczynski, Mitglied	70 889	42	58 493					13 584	142 966
Dr. Reto Müller, Mitglied	70 889	42	58 493					11 107	140 489
Vincent Studer, Mitglied	86 535	50	69 635					8 669	164 839
Verwaltungsrat total⁶⁾	723 198	1 688	2 598 600					489 527	3 811 325
Konzernleitung⁷⁾⁸⁾⁹⁾ total	1 212 530	225	329 018	71 978	368	520 562	141	222 816	407 384
Davon höchstbezahltes Konzernleitungsmitglied (Stephan Bauer)	400 000	138	201 808	0	210	297 060	38	60 000	1 148 034

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 kurzfristige Vergütung an die Konzernleitung (Bonus/Short-Term Incentive) entspricht dem tatsächlichen Zielerreichungsgrad für das Geschäftsjahr 2018, die der Generalversammlung vom April 2019 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 1 414,57. Die Aktien unterliegen einer Sperrfrist von drei Jahren.

3) Der Long-Term Incentive an die Konzernleitung entspricht der langfristigen Beteiligung für das Jahr 2018 (Long-Term Incentive Plan 2018 – 2020) und der dafür zugesprochenen Anzahl von anwartschaftlichen Bezugsrechten in Form von Performance Share Units (PSUs). Eine PSU entspricht einem anwartschaftlichen Bezugsrecht von einer Aktie und unterliegt einer dreijährigen Leistungsperiode (Vestingperiode).

4) Unter «Andere Vergütungen» werden insbesondere Arbeitgeberbeiträge an die üblichen Sozialversicherungen, Privatanteil Geschäftsauto sowie Pauschal- oder Standortspesen ausgewiesen.

5) Für Details zur Vergütungsstruktur vom exekutiven Verwaltungsratspräsidenten wird auf die Seiten 81 und 82 dieses Vergütungsberichts verwiesen. In diesen Ausführungen enthalten ist auch der Bewertungsmaßstab für die Festlegung der Anzahl an ausgegebenen Aktien sowie deren Sperrfristen.

6) Bewertungsmaßstab für die Festlegung der Anzahl an ausgegebenen Aktien für die nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats ist der Durchschnittskurs 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 fünf Jahren. Die entsprechenden Zuteilungswerte waren anteilig für 2018: CHF 1 568,00 und für 2019: CHF 1 414,57.

7) Vergütung der gesamten Konzernleitung, inklusive des höchstbezahlten Konzernleitungsmitglieds.

8) 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 fünf Jahren. Die entsprechenden Zuteilungswerte waren anteilig für 2018: CHF 1 568,00 und für 2019: CHF 1 414,57.

9) 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 2018 erfolgt im April 2019, unter Vorbehalt der Genehmigung der Generalversammlung 2019. Die Aktien unterliegen jeweils einer Sperrfrist von drei Jahren. Der entsprechende Zuteilungswert war CHF 1 414,57. Ausländische Mitglieder der Konzernleitung können, anstelle von Aktien, Aktienzusagen erwerben. Die entsprechenden Aktien werden nach drei Jahren übertragen.

Vergütungen

Für das Geschäftsjahr 2017¹⁾

Für das Geschäftsjahr 2017 ¹⁾										
	Basisvergütung			Variable Vergütungen					Andere Vergütungen ⁴⁾	Total
							Bonus/Short-Term Incentive ²⁾		Long-Term Incentive ³⁾	
	Bar	Aktien		Bar	Aktien		Zuteilung Performance Share Units			
Name und Funktion	CHF	Anzahl	CHF	CHF	Anzahl	CHF	Anzahl	CHF	CHF	CHF
This E. Schneider, exekutiver Präsident ⁵⁾	310 000	1 671	2 263 404						369 922	2 943 326
Michael Pieper, Vizepräsident	80 761	41	64 600						12 021	157 382
Dr. Peter Altorfer, Vizepräsident	104 886	53	83 507						17 641	206 034
Claudia Coninx-Kaczynski, Mitglied	71 053	37	58 297						13 464	142 814
Dr. Reto Müller, Mitglied	71 053	37	58 297						11 004	140 354
Vincent Studer, Mitglied	86 792	44	69 326						8 591	164 709
Verwaltungsrat total⁶⁾	724 545	1 883	2 597 431						432 643	3 754 619
Konzernleitung⁷⁾⁽⁸⁾⁽⁹⁾ total	1 373 759	283	417 420	195 761	417	653 856	118	159 793	468 017	3 268 606
Davon höchstbezahltes Konzernleitungsmitglied (Stephan Bauer)	400 000	136	202 634	0	202	316 736	44	60 000	187 536	1 166 906

- 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.
- Die variable kurzfristige Vergütung an die Konzernleitung (Bonus/Short-Term Incentive) entspricht dem tatsächlichen Zielerreichungsgrad für das Geschäftsjahr 2017, die der Generalversammlung vom April 2018 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 1 568,00. Die Aktien unterliegen einer Sperrfrist von drei Jahren.
- Der Long-Term Incentive an die Konzernleitung entspricht der langfristigen Beteiligung für das Jahr 2017 (Long-Term Incentive Plan 2017 – 2019) und der dafür zugesprochenen Anzahl von anwartschaftlichen Bezugsrechten in Form von Performance Share Units (PSUs). Eine PSU entspricht einem anwartschaftlichen Bezugsrecht von einer Aktie und unterliegt einer dreijährigen Leistungsperiode (Vestingperiode).
- Unter «Andere Vergütungen» werden insbesondere Arbeitgeberbeiträge an die üblichen Sozialversicherungen, Privatanteil Geschäftsauto sowie Pauschal- oder Standortspesen ausgewiesen.
- Für Details zur Vergütungsstruktur vom exekutiven Verwaltungsratspräsidenten wird auf die Seiten 81 und 82 dieses Vergütungsberichts verwiesen. In diesen Ausführungen enthalten ist auch der Bewertungsmaßstab für die Festlegung der Anzahl an ausgegebenen Aktien sowie deren Sperrfristen.
- 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 1 575,6. Die Zuteilung erfolgte zum diskontierten Steuerwert von CHF 1 322,90. Die Aktien unterliegen einer Sperrfrist von drei Jahren und sind in obiger Tabelle zum Marktwert ausgewiesen.
- Vergütung der gesamten Konzernleitung, inklusive des höchstbezahlten Konzernleitungsmitglieds.
- 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 fünf Jahren. Die entsprechenden Zuteilungswerte waren anteilig für 2017: CHF 1 355,71 und für 2018: CHF 1 568,00.
- 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 2017 erfolgt im April 2018, unter Vorbehalt der Genehmigung der Generalversammlung 2018. Die Aktien unterliegen jeweils einer Sperrfrist von drei Jahren. Der entsprechende Zuteilungswert war CHF 1 568,00. Ausländische Mitglieder der Konzernleitung können, anstelle von Aktien, Aktienzusagen erwerben. Die entsprechenden Aktien werden nach drei Jahren übertragen.

Darlehen und Kredite

Per 31. Dezember 2018 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 2018

Per 31. Dezember 2018 hielten die einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung (inklusive ihnen nahestehender Personen) die folgende Anzahl an Beteiligungspapieren der Forbo Holding AG:

Beteiligungen 2018		Aktien
Name und Funktion		
This E. Schneider, exekutiver Präsident		54 611
Michael Pieper, Vizepräsident		486 764
Dr. Peter Altorfer, Vizepräsident		1 287
Claudia Coninx-Kaczynski, Mitglied		212
Dr. Reto Müller, Mitglied		632
Vincent Studer, Mitglied		916
Verwaltungsrat total		544 422
Stephan Bauer, Chief Executive Officer		2 969
Marc Deimling, Executive Vice President Movement Systems		3
Urs Uehlinger, Chief Financial Officer		104
Jean-Michel Wins, Executive Vice President Flooring Systems		104
Konzernleitung total		3 180

Per 31. Dezember 2017 hielten die einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung (inklusive ihnen nahestehender Personen) die folgende Anzahl an Beteiligungspapieren der Forbo Holding AG:

Beteiligungen 2017		Aktien
Name und Funktion		
This E. Schneider, exekutiver Präsident		47 892
Michael Pieper, Vizepräsident		486 217
Dr. Peter Altorfer, Vizepräsident		1 227
Claudia Coninx-Kaczynski, Mitglied		170
Dr. Reto Müller, Mitglied		590
Vincent Studer, Mitglied		866
Verwaltungsrat total		536 962
Stephan Bauer, Chief Executive Officer		2 639
Matthias P. Huenerwadel, Executive Vice President Flooring Systems		2 856
Urs Uehlinger, Chief Financial Officer		18
Jean-Michel Wins, Executive Vice President Movement Systems		195
Konzernleitung total		5 708

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 2018 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Artikel 14 – 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütung bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) auf den Seiten 88 bis 91 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 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 Forbo Holding AG für das am 31. Dezember 2018 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV.

KPMG AG

Rolf Hauenstein
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor

Regula Tobler
Zugelassene Revisionsexpertin

Zürich, 27. Februar 2019