

Vergütungs- bericht

EINLEITUNG DURCH DEN VORSITZENDEN DES NOMINATION UND COMPENSATION COMMITTEES

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Ich freue mich, Ihnen im Namen des Verwaltungsrats und des Nomination and Compensation Committees (NCC) den Vergütungsbericht für das Jahr 2017 zu präsentieren und erläutern zu dürfen.

Im Rahmen der Wahl der Mitglieder des Nomination and Compensation Committees an der Generalversammlung 2017 wurde Michael Kliger als neues Mitglied des Ausschusses und des Verwaltungsrats nominiert. Ferner hat der Verwaltungsrat den Unterzeichnenden zum Vorsitzenden des Nomination and Compensation Committees für die Amtsdauer ab der Generalversammlung 2017 ernannt.

Nachdem das NCC für die Konzernleitung das Vergütungssystem per Ende 2015 umfassend angepasst hat, wurden im Berichtsjahr keine wesentlichen Änderungen vorgenommen. Die Ziele des aktuellen Vergütungssystems sind Einfachheit, Transparenz, eine leistungsabhängige Komponente und eine starke Übereinstimmung mit den Interessen der Aktionäre. Deshalb ist ein möglichst hoher Anteil in Form von gesperrten Aktien ein wesentliches Element dieses Vergütungssystems. Dagegen soll der Fixlohn nach Steuern in einem überschaubaren Rahmen bleiben. Damit ist die Konzernleitung auf die langfristige Steigerung des Unternehmenswertes fokussiert. Die Höhe der Entschädigung orientiert sich grundsätzlich an der Leistung der Konzernleitung, an der Finanzkraft des Unternehmens und am externen Marktwert der Funktion.

Die Struktur und die Entschädigungshöhe der Verwaltungsratsmitglieder ist seit der GV 2015 unverändert. Gemäss Best Practice sind die Vergütungen fix. 20% der Entschädigung werden in Form von gesperrten Aktien bezahlt, womit auch der Verwaltungsrat sich an die Aktienkursentwicklung bindet.

Im Berichtsjahr hat das NCC die Vergütungsprogramme für die Konzernleitung überprüft, um sicherzustellen, dass diese im Einklang mit der Unternehmensstrategie, den langfristigen Interessen der Aktionäre und dem nachhaltigen Unternehmensinteresse sind. In diesem Zusammenhang hat das NCC ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder der Konzernleitung ab dem Geschäftsjahr 2019 in den Grundzügen ausgearbeitet, welches eine deutlich höhere Performance Orientierung aufweist und damit die kurz- und langfristige variable Vergütung noch stärker auf die Leistung und den Unternehmenserfolg ausrichtet. Mit der konsequenten Ausgestaltung des neuen Systems auf die variablen Vergütungselemente soll überdurchschnittliche Leistung belohnt und die high Performance Kultur im Unternehmen weiter gefördert werden.

Die Soll-Kompensation wird mit dem neuen Vergütungssystem nicht erhöht. Die Vergütung der Konzernleitung besteht nach wie vor aus drei Komponenten: einem jährlichen fixen Gehalt, einem erfolgsabhängigen Short Term Bonus (STB) und einem Long-Term-Incentive-Plan (LTI).

Der Fixlohn wird für alle Teilnehmer um rund 30% reduziert. Der Anteil an der Gesamtvergütung beträgt für den CEO maximal 40% und für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung maximal 50% und ist als Barvergütung ausgestaltet.

Der Short Term Bonus (STB) wird um den Faktor 2.5 bis 3.5 erhöht und entspricht für alle Konzernleitungsmitglieder maximal 40% der Gesamtvergütung. Der STB wird bei Erreichung kennzahlenorientierter Ziele ausgerichtet. Die Vergütung ist vollständig von mindestens zwei im Voraus definierten Profitzielen (z.B. EBIT, ROCE) abhängig. Das Profitziel wird nur gewährt, wenn die Kennzahlen einen festgelegten Schwellenwert von 80% der definierten Profitziele erreichen. Die effektive Zielerreichung kann zwischen 0% und maximal 150% liegen. Mindestens 20% des STB werden in Form von gesperrten Aktien ausbezahlt. Auf Antrag des Teilnehmers kann der Anteil auf bis zu 100% erhöht werden.

Der Long-Term-Incentive-Plan (LTI) sieht vor, basierend auf der dreijährigen Mittelfristplanung einen auf drei Jahre festgelegten Richtwert des EBIT der Konzernleitung jährlich zuzuweisen. Der Richtwert wird vom Verwaltungsrat jährlich überprüft und bestätigt, kann aber insbesondere bei ausserordentlichen Vorkommnissen wie Kauf- und Verkauf von Unternehmenswerten oder Änderungen der Anzahl Mitglieder der Konzernleitung entsprechend angepasst werden. Der Zielwert entspricht für den CEO rund 25% und für die Mitglieder der Konzernleitung 20%–25% der Gesamtvergütung. Die Auszahlung erfolgt in Form von Aktien mit einer Sperrfrist von drei Jahren.

Somit ist die Vergütung der Konzernleitungsmitglieder bis zu zwei Drittel erfolgsabhängig und wird nur bei Erreichen von definierten Profitzielen ausbezahlt. Durch die dreijährige Sperrfrist der unter dem STB und dem LTI ausgegebenen Aktien korreliert der Wert der variablen Vergütung zudem stark mit der Kursentwicklung der Aktie.

Der Verwaltungsrat ist überzeugt, damit einerseits den Konzernleitungsmitgliedern eine leistungsorientierte und marktgerechte Vergütung zu bieten und andererseits die Interessen der Aktionäre und des Unternehmens optimal zu wahren.

Zudem hat das NCC die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung festgelegt und sowohl den Vergütungsbericht als auch die «Say-on-Pay» Abstimmung an die Generalversammlung vorbereitet. Auf den nachfolgenden Seiten finden Sie weitere Informationen über unsere Aktivitäten, das Vergütungssystem und die Vergütungsregelungen.

Wir werden unser Vergütungssystem auch in Zukunft stetig überprüfen und gegebenenfalls anpassen, um nachhaltige Leistungen, Loyalität und Engagement des Verwaltungsrates, der Konzernleitung und der Mitarbeitenden zu fördern. Wie in den Vorjahren haben die Aktionäre die Möglichkeit, sich zum Vergütungssystem zu äussern, indem der Vergütungsbericht 2017 der Generalversammlung zu einer Konsultativabstimmung vorgelegt wird. Darüber hinaus werden Sie gebeten, die maximale Gesamtvergütung für den Verwaltungsrat für den Zeitraum von der Generalversammlung 2018 bis zur Generalversammlung 2019 und für die Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2019 zu genehmigen.

Freundliche Grüsse

Markus Fiechter
Vorsitzender Nomination und Compensation Committee

VERGÜTUNGSPOLITIK

1 EINLEITUNG

Der Vergütungsbericht der Valora Holding AG wurde im Einklang mit der Verordnung gegen übermässige Vergütung (VegüV) und den SIX Richtlinien betreffend Corporate Governance (RLCG) verfasst.

Für das Berichtsjahr wird gemäss den Vorgaben der Statuten der Vergütungsbericht mittels einer Konsultativabstimmung durch die Generalversammlung genehmigt. Seit 2015 genehmigt die Generalversammlung mit bindender Wirkung jährlich anlässlich der ordentlichen Generalversammlung den Maximalbetrag der Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates für die Dauer bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung und einen Maximalbetrag, welcher sowohl die fixen als auch die variablen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das folgende Geschäftsjahr umfasst.

Details betreffend der Abstimmung der Generalversammlung über Vergütungen und den Vergütungsbericht können in den Statuten unter Artikel 27 eingesehen werden unter: https://www.valora.com/media/investors/documents/de/documents/statuten_valora_de.pdf

2 COMPENSATION GOVERNANCE

2.1 ZUSTÄNDIGKEITEN

Das Nomination and Compensation Committee (nachfolgend «NCC») ist ein ständiger Ausschuss des Verwaltungsrates (nachfolgend «VR») der Valora Holding AG. Es behandelt die Geschäfte in den Bereichen finanzielle Entschädigungen der Mitglieder des Verwaltungsrates, des CEO und der Konzernleitung sowie der Personalplanung auf Stufe Verwaltungsrat und Konzernleitung, die ihm durch das Gesetz, die Statuten sowie das geltende Reglement zugewiesen werden. Das NCC setzt sich aus mindestens drei Mitgliedern des Verwaltungsrates zusammen, welche bei der Gesellschaft nicht geschäftsführend sind und materiell soweit unbefangen sind, dass die für die Ausübung ihrer Funktion notwendige Unabhängigkeit nicht beeinträchtigt ist. Die Wahl der Mitglieder des NCC erfolgt durch die Generalversammlung für die Dauer eines Jahres bis zum Ablauf der nächsten ordentlichen Generalversammlung. Eine Wiederwahl der Mitglieder durch die Generalversammlung ist möglich. Der Verwaltungsrat bestimmt unter den Mitgliedern des NCC dessen Vorsitzenden. Im Berichtsjahr gehörten Markus Fiechter (Vorsitzender), Michael Kliger und Ernst Peter Ditsch dem NCC an.

In erster Linie wirkt das NCC zur Vorbereitung des Entscheidungsprozesses und der Beschlussfassung durch den Verwaltungsrat. Dabei nimmt das NCC im Rahmen der gesetzlichen und statutarischen Vorgaben im Wesentlichen die nachfolgenden Aufgaben bei Vergütungsfragen wahr:

	Vorschlag	Antrag	Genehmigung
Festsetzung und Überprüfung der Vergütungsstrategie und -richtlinien		NCC	VR
Festsetzung und Überprüfung der qualitativen und quantitativen Kriterien für die Vergütung		NCC	VR
Maximale Vergütung für die Konzernleitung	NCC	VR	GV
Vergütung des CEO und der übrigen Mitglieder der Konzernleitung		NCC	VR
Beurteilung des Zielerreichungsgrads hinsichtlich der quantitativen Performancekriterien für die Bemessung der variablen Vergütung der Konzernleitung			NCC
Leistungsbeurteilung des CEO und der Mitglieder der Konzernleitung		NCC	VR
Maximale Vergütung für den Verwaltungsrat	NCC	VR	GV
Vergütung des VR-Präsidenten und der übrigen VR-Mitglieder		NCC	VR
Vergütungsbericht		NCC	VR
Vergütungsanträge des Verwaltungsrats und der Konzernleitung an die Generalversammlung		NCC	VR

Das NCC tagt so oft es die Geschäfte erfordern, mindestens jedoch dreimal jährlich. Die Einberufung erfolgt durch den Vorsitzenden des NCC oder auf Antrag eines Mitglieds des NCC oder in besonderen Fällen durch einen VR-Beschluss. Im Berichtsjahr traf das NCC zu 4 Sitzungen zusammen. An den Sitzungen des NCC nehmen in der Regel mit beratender Stimme und ohne Stimmrecht der CEO und CFO des Konzerns teil, sowie der Sekretär des Verwaltungsrats, der auch das Protokoll führt. Nicht anwesend ist der CEO und CFO, wenn ihre eigene Leistung beurteilt und die Vergütung diskutiert wird. Während der Sitzungen enthält sich auch dasjenige Verwaltungsratsmitglied der Stimme, über dessen Kompensation entschieden wird.

Über die Sitzungen wird ein Protokoll geführt. Der Vorsitzende des NCC erstattet anlässlich der Sitzungen des Verwaltungsrats Bericht über die Tätigkeit des NCC und gibt die Meinung und Empfehlung des NCC zu den zu entscheidenden Sachgeschäften ab. Jedes Mitglied des Verwaltungsrats erhält die Sitzungsprotokolle des NCC.

Die Gesamtvergütung jedes einzelnen Mitglieds des Verwaltungsrats und der Konzernleitung wird durch den Gesamtverwaltungsratsrat vorbehaltlich der zwingenden Kompetenzen der Generalversammlung jährlich festgesetzt.

2.2 BENCHMARKS UND EXTERNE BERATER

Valora vergleicht regelmässig die Gesamtvergütung der Konzernleitungsmitglieder. Dazu vergleichen wir Daten aus Executive-Studien, veröffentlichten Benchmarks von Unternehmen ähnlicher Grösse und Struktur, vergleichbarem Geschäftsmix, Businessmodell und geografischer Struktur oder von Unternehmen mit vergleichbarer geschäftlicher Komplexität und ähnlicher Grösse in Bezug auf Marktkapitalisierung, Umsatz, Mitarbeiterzahl etc. Bei Bedarf werden externe Berater herbeigezogen, die uns dabei unterstützen, den Mix aus fixer und variabler Vergütung bzw. aus bar- und aktienbasierter Vergütung sowie die Vergütungsniveaus zu prüfen. Im Jahr 2017 wurden die Vergütungspakete der Konzernleitung anhand einer Executive-Studie in Zusammenarbeit mit dem externen Partner Mercer überprüft. Die Studie zeigt, dass die Gesamtzielvergütung wettbewerbsfähig ist und die Konzernleitung bei einer Unternehmensleistung, die im Bereich der angestrebten Ziele liegt, eine Vergütung erhält, die sich im Marktmedian bewegt. Beim geplanten Gesamtvergütungspaket der Konzernleitung für das Jahr 2019 wurde aufgrund der Erkenntnisse aus der Studie die variable Komponente wie auf Seite 50 beschrieben zu Lasten der fixen Vergütung erheblich erhöht und insbesondere im LTI eine stärkere Performance-Komponente eingeführt.

Der Verwaltungsrat ist überzeugt, dass auf Grund dieser Anpassungen das geplante Vergütungssystem 2019 (siehe dazu Ziffer 6) den nachfolgenden Grundsätzen noch besser entspricht:

- **Pay for Performance:** Der überwiegende Teil der Gesamtentschädigung (ab 2019 rund 60%) der Konzernleitungsmitglieder ist performance-abhängig und damit variabel. Nur bei Erreichen der vom Verwaltungsrat definierten Profitziele kann die Zielvergütung realisiert werden. Dies schafft eine nachhaltige Performance-Kultur dank einer leistungsorientierten Vergütung in Abhängigkeit vom Unternehmenserfolg und sorgt für eine wirkungsvolle Verknüpfung der individuellen Leistung mit dem nachhaltig geschaffenen Unternehmenswert für die Aktionäre von Valora.
- **Klare Interessenparallelität zwischen den Interessen des Management und demjenigen des Unternehmens und seiner Aktionäre:** Ein wesentlicher Teil der Entschädigung besteht aus gesperrten Aktien. Zudem ist jedes Konzernleitungsmitglied gehalten, nach Ablauf von spätestens 3 Jahren Aktien im Gegenwert von mindestens einem fixen Jahreshonorars zu halten. Somit führt nur eine Steigerung des nachhaltigen Unternehmenswerts und damit des Aktienkurses auch zu einer Steigerung der Entschädigung des Managements. Dies sorgt für eine Ausrichtung an den Interessen des Unternehmens und seiner Aktionäre.

- Setzung wirkungsvoller Anreize durch Ausgewogenheit von fixen und variablen/performance-orientierten Vergütungselementen
- Konkurrenzfähigkeit am Markt: Valora ist bestrebt, auf dem Markt talentierte Führungskräfte zu gewinnen, zu motivieren und langfristig zu binden. Das Vergütungssystem von Valora ist wettbewerbsfähig und wird zudem regelmässig mittels Benchmarks überprüft und am Markt ausgerichtet.

3 VERGÜTUNGSGRUNDSÄTZE

Valora entrichtet leistungsgerechte Gesamtvergütungen. Das Vergütungssystem ist so ausgestaltet, dass die Interessen des Verwaltungsrates und des Managements mit den Interessen des Konzerns und der Aktionäre übereinstimmen.

Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten grundsätzlich ein fixes Honorar, welches im Regelfall zu 80% in bar und zu 20% in gesperrten Aktien der Valora Holding AG ausbezahlt wird. Die Vorsitzenden sowie die Mitglieder der Verwaltungsratsausschüsse (Audit Committee sowie Nomination and Compensation Committee) erhalten eine zusätzliche Vergütung. Für die Mitglieder des Verwaltungsrates werden keine Zahlungen an die Pensionskasse entrichtet. Die Verwaltungsräte können sich der Valora Pensionskasse anschliessen, bezahlen aber ihre Beiträge selber.

Die Höhe der vom Verwaltungsrat festgelegten fixen Vergütung für Konzernleitungsmitglieder orientiert sich am Marktwert der Position, an der Verantwortung und am effektiven Tätigkeitsumfang der Funktion. Der Marktwert der Position wurde aus öffentlich zugänglichen Daten hergeleitet.

Die Gesamtvergütungen der Konzernleitung der Valora basieren auf einem fixen Lohn, einem variablen Short Term Bonus sowie einer aktienbasierten Managementbeteiligung. Mitglieder der Konzernleitung sind wie die übrigen Mitarbeiter der Valora in der Valora Pensionskasse versichert.

Gemäss Artikel 27 (4) der Statuten beträgt für Einstellungen von neuen Mitgliedern der Konzernleitung, welche nach der Genehmigung durch die Generalversammlung erfolgen, der Zusatzbetrag pro neues Mitglied 120% der höchsten Vergütung, welche im der letzten ordentlichen Generalversammlung vorangegangenen Geschäftsjahr an ein Mitglied der Geschäftsleitung entrichtet wurde. Eine Genehmigung dieser zusätzlichen Vergütung durch die Generalversammlung ist nicht erforderlich. Die statutarischen Regelungen zu Zusatzbeträgen kann nachgesehen werden unter:

https://www.valora.com/media/investors/documents/de/documents/statuten_valora_de.pdf

Details zu den konkreten Bezügen der Verwaltungsrats- und Konzernleitungsmitglieder werden unter 5.3 und 7.2 offengelegt.

4 VERWALTUNGSRATSMANDATE UND ARBEITSVERTRÄGE

Die Verwaltungsratsmandate und die Arbeitsverträge der Konzernleitungsmitglieder sind im Einklang mit der VegüV und können befristet oder unbefristet ausgestaltet sein. Die maximale Dauer der befristeten Verträge beträgt ein Jahr. Eine Erneuerung ist zulässig. Das Verwaltungsratsmandat ist von der Wiederwahl durch die Generalversammlung abhängig. Die Arbeitsverträge mit den Konzernleitungsmitgliedern sehen eine 12-monatige Kündigungsfrist und ein Konkurrenzverbot für die Dauer der Kündigungsfrist vor. Abgangsentschädigungen werden nicht gezahlt. Die statutarischen Bestimmungen können im Artikel 19 eingesehen werden unter:

https://www.valora.com/media/investors/documents/de/documents/statuten_valora_de.pdf

VERGÜTUNGSSTRUKTUR

5 VERGÜTUNGSSTRUKTUR DER KONZERNLEITUNG IM BERICHTSJAHR

Die Vergütungen der Mitglieder der Konzernleitung im Berichtsjahr setzen sich zusammen aus einem Fixlohn, einem variablen Short Term Bonus und einer aktienbasierten Managementbeteiligung (Share Participation Program – SPP).

Die fixe Vergütung beinhaltet einen fixen Lohn, eine Autopauschale oder einen Geschäftswagen (auch zur Privatnutzung), sowie gesetzlich vorgeschriebene Sozialabgaben und Vorsorgeleistungen. Die Höhe des fixen Lohnes bemisst sich nach dem Verantwortungsbereich des jeweiligen Konzernleitungsmitglieds. Konzernleitungsmitglieder nehmen wie die anderen Mitarbeiter am Vorsorgeplan der Valora Pensionskasse teil.

Die variable Vergütung besteht aus einem Short Term Bonus (STB) und richtet sich grundsätzlich nach den vom Verwaltungsrat festgelegten Leistungskriterien. Der STB wird in bar oder in gesperrten Aktien ausbezahlt.

Unter dem Share Participation Program (SPP) wird jährlich ein Teil der Gesamtvergütung in Form von Namenaktien der Valora Holding AG zugeteilt. Die Aktien unterliegen einer Veräußerungssperre von drei Jahren ab Zuteilung und werden beim Empfänger im Jahr der Zuteilung vollständig besteuert. Während der Sperrfrist stehen dem Teilnehmer Stimm- und Dividendenrechte zu und der Teilnehmer trägt das Kursrisiko vollumfänglich selber.

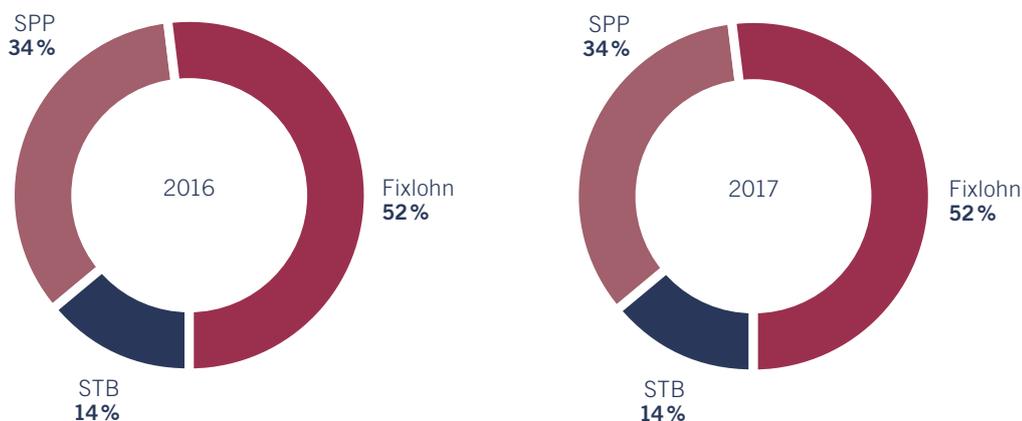
Die folgende Übersicht zeigt die Vergütungsstruktur der Konzernleitung als prozentualen Anteil an der Gesamtvergütung bei 100 % Zielerreichung:

Komponente	Programm	Dimensionierung		Zweck	Zahlungsform
		CEO	Übrige KL		
Fixe Vergütung	Jährliches Gehalt	55 %	60–65 %	Gewinnung und Bindung hochqualifizierter Mitarbeiter	Monatliche Barvergütung
Variable Vergütung	STB	10 %	10–15 %	Partizipation am kurzfristigen Unternehmenserfolg	Einmaliger Entscheid für Barvergütung oder Aktienbezug
Managementbeteiligung	SPP	35 %	20–30 %	Ausrichtung auf Aktionärsinteressen, Förderung eines nachhaltigen Unternehmenserfolges und Mitarbeiterförderung	Aktienzuteilung (Sperrfrist 3 Jahre)
Altersvorsorge	Pensionskasse			Abdeckung Alters-, Hinterlassenen- und Invaliditätsrisiken	Beiträge gem. PK-Reglement, gesetzliche Sozialabgaben
Nebenleistungen	Dienstwagen, Spesen			Ersatz Auslagen	Dienstwagenreglement und Spesenrichtlinien

Die statutarischen Regelungen zur Vergütung in Artikel 25 können eingesehen werden unter:
https://www.valora.com/media/investors/documents/de/documents/statuten_valora_de.pdf

Valora Holding AG hatte folgende Vergütungsverteilung für die Gesamtkonzernleitung (inkl. CEO) im Berichtsjahr; dabei entspricht der variable Vergütungsanteil bei 100 % Zielerreichung 19 % des Fixlohns für den CEO und durchschnittlich 20 % für die übrigen Konzernleitungsmitglieder.

EFFEKTIVE VERGÜTUNGEN KONZERNLEITUNG



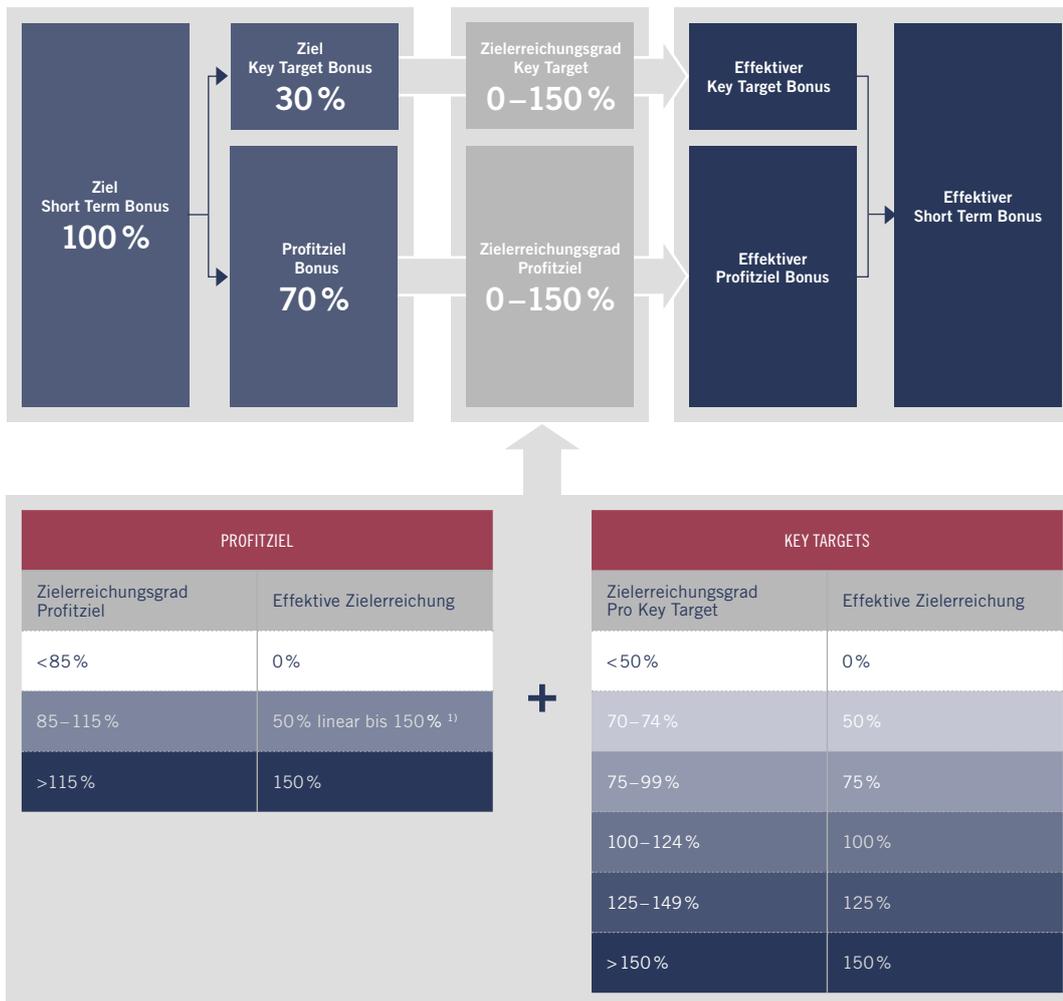
5.1 SHORT TERM BONUS (STB)

Das überarbeitete Reglement Short Term Bonus (STB) trat am 1. Januar 2016 in Kraft. Der STB ist eine Entlohnungskomponente für Konzernleitungsmitglieder, welche den kurzfristigen Unternehmenserfolg und die individuelle Zielerreichung berücksichtigt. Die Vergütung ist zu 70% von einem jährlich, im Voraus festgesetzten Profitziel (EBIT, EBITDA o.ä.) sowie zu 30% vom Erreichen persönlicher Zielsetzungen («Key Targets») abhängig.

Das Profitziel wird jährlich im Budget festgelegt und monatlich rapportiert. Das massgebende Profitziel wird durch den Verwaltungsrat genehmigt. Der effektive Zielerreichungsgrad des vollendeten Bonus-Bemessungsjahres wird durch Corporate Group Controlling berechnet und dem NCC zur Genehmigung vorgelegt. Die effektive Zielerreichung des Profitziels kann zwischen min. 0% und max. 150% liegen. Der Profitziel bezogene Anteil am Bonus muss mindestens 85% betragen; 150% des Bonus werden ausbezahlt, falls das Profitziel um mehr als 15% übertroffen wird. Auf den CEO und CFO findet die Bemessungseinheit Valora Group Anwendung. Der Zielerreichungsgrad des Profitziels wird für die übrigen Konzernleitungsmitglieder auf der entsprechenden zugehörigen Bemessungseinheit berechnet. Im Berichtsjahr wurde als Profitziel das EBIT (Earnings before Interest and Taxes) definiert. Der effektive Zielerreichungsgrad des Profitziels betrug für den CEO 124.5% (2016: 126%) und für die restlichen Mitglieder der Konzernleitung im Durchschnitt 87.8% (2016: 100%). Abweichungen beim Zielerreichungsgrad ergeben sich aufgrund der unterschiedlichen Bemessungseinheiten.

Die Key Targets werden vom NCC aufgrund der Erreichung der im Rahmen des Budgetprozesses definierten operativen Ziele sowie aufgrund einer generellen Leistungsbeurteilung bemessen. Die effektive Zielerreichung kann zwischen min. 0% und max. 150% liegen. Im Berichtsjahr betrug der effektive Zielerreichungsgrad der individuellen Leistungsvorgaben für den CEO 144.5% (2016: 125%) und für die restlichen Mitglieder der Konzernleitung im Durchschnitt 146.5% (2016: 111%).

Der effektive Short Term Bonus errechnet sich aus der EBIT Zielerreichung (70%) und aus den Key Targets (30%):



¹⁾ Jeder zusätzliche Prozentpunkt im Zielerreichungsgrad des Profitziels hat 3 1/3 Prozentpunkte mehr effektive Zielerreichung zur Folge.

Der effektive STB kann je nach Zielerreichung zwischen 0% und maximal 33% des Fixlohns betragen. Ausgehend von einem effektiven Zielerreichungsgrad von 100% beträgt der Anteil des Short Term Bonus am Fixlohn durchschnittlich 19%. Im Berichtsjahr betrug das Verhältnis für den CEO 30% (2016: 28%) und für die restlichen Mitglieder der Konzernleitung durchschnittlich 24% (2016: 25%).

Der Bonus wird für den CEO und den CFO vollständig in gesperrten Aktien vergütet, für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung in bar. Aktien werden dem Teilnehmer jeweils am 31. März des auf das Bonus-Bezugsjahr (= Geschäftsjahr, auf das sich der Bonus bezieht) folgenden Jahres zugeteilt und in ein Depot, welches im Aktienregister der Valora auf den Namen und auf Rechnung des entsprechenden Anteilnehmers geführt wird, eingebucht. Die zuzuteilende Anzahl Aktien bestimmt sich nach dem Reglement Managementbeteiligung (SPP) wie

nachstehend unter Ziff. 5.2 beschrieben. Der für die Definition der Anzahl Aktien relevante Aktienkurs ist dabei der 31. März des Bonus-Bezugsjahrs, so dass das Management auch beim STB an der Kursentwicklung im Bezugsjahr partizipiert. Bei unterjährigem Austritt wird der Short Term Bonus nicht mehr in Aktien, sondern vollständig in bar zugeteilt. Die Barauszahlung des effektiven Short Term Bonus erfolgt jeweils im April des auf das Bonus-Bemessungsjahr folgenden Jahres nach Vorliegen des Konzernergebnisses und der Resultate der Bemessungseinheiten sowie nach Genehmigung der Bonusauszahlungen durch den Verwaltungsrat.

Konzernleitungsmitglieder, die unterjährig ihre Arbeit aufnehmen, können bei entsprechender Zielerreichung eine Zahlung pro rata temporis erhalten, sofern sie in einem unbefristeten und ungekündigten Arbeitsverhältnis stehen und eine entsprechende Leistung erbracht haben.

5.2 SHARE PARTICIPATION PROGRAM (SPP)

Mit Wirkung ab dem 1. November 2015 wurde eine Managementbeteiligung in Form eines Aktienbeteiligungsprogramms («Share Participation Program») in Kraft gesetzt. Dieses bezweckt die Schaffung von Anreizen im Rahmen der Vergütung der Managementmitglieder zur Förderung des langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolges, indem die Managementmitglieder an einer Wertsteigerung der Valora Holding AG partizipieren. Ferner soll es die Interessen der Führungskräfte an diejenigen der Aktionäre angleichen. Unter dem SPP werden die Aktien als Teil der Entschädigung unter dem jeweiligen Arbeitsvertrag gewährt. Entsprechend hat der Teilnehmer keine Gegenleistung in bar oder in anderen Sachwerten zu erbringen. Die Teilnehmer werden Eigentümer der Aktien der Valora Holding AG mit sämtlichen Rechten eines normalen Aktionärs mit Ausnahme der mit der Sperrfrist zusammenhängenden Einschränkungen. Das Kursrisiko während der dreijährigen Sperrfrist trägt vollumfänglich der Teilnehmer.

Jeweils 50% der im Kalenderjahr zuzuteilenden Aktien werden am 31. März und weitere 50% am 30. September als Teil der Entschädigung für das erste resp. für das zweite Halbjahr des entsprechenden Kalenderjahres zugeteilt.

Der Arbeitsvertrag des Teilnehmers hält den in Aktien abzugeltenden Gegenwert in Schweizer Franken fest. Die Berechnung der Anzahl Aktien erfolgt auf Basis des arithmetischen Mittels der volumengewichteten Durchschnittskurse der Valora Namenaktie während der Referenzperiode (ØVWAPs Referenzperiode) abzüglich eines Abschlags von 16.038%, welcher die Sperrfrist berücksichtigt. Als Referenzperiode gilt der Zeitraum von 10 aufeinanderfolgenden Handelstagen endend am 31. März des Geschäftsjahres, in dem die Zuteilung stattfindet. Das so ermittelte Ergebnis wird nötigenfalls auf eine ganze Zahl Aktien aufgerundet.

$$\text{Anzahl Aktien} = \frac{\text{Gegenwert}}{0.83962 \times \text{ØVWAPs Referenzperiode}}$$

Bei einem unterjährigem Eintritt erfolgt für das erste Kalenderjahr eine pro rata Zuteilung der Aktien, entsprechend der Dauer des Arbeitsverhältnisses im entsprechenden Kalenderjahr.

Der unterjährige Austritt führt im Normalfall zu einer pro rata Zuteilung der Aktien, entsprechend der Anstellungsdauer im Kalenderjahr des Austritts. Für das Kalenderjahr, in welchem der Teilnehmer angestellt ist, erfolgt demzufolge entweder eine pro rata Zuteilung oder eine Rückforderung (sollten zu viele Aktien übertragen worden sein).

Eine Ausnahme gilt für den Fall einer Kündigung aus wichtigem Grund nach Art. 337 OR durch Valora. Hier verfallen gesperrte Aktien, welche im Jahr der (fristlosen oder ordentlichen) Kündigung bzw. Auflösung des Arbeitsverhältnisses zugeteilt worden sind zugunsten von Valora. Der Teilnehmer hat daher diese Aktien ersatzlos zurückzuerstatten. Noch nicht zugeteilte Aktien werden nicht zugeteilt.

Die zugeteilten Aktien werden für eine Frist von drei Jahren ab Datum der Zuteilung gesperrt. Während der Sperrfrist ist dem Teilnehmer die Veräusserung, Verpfändung oder anderweitige Übertragung der Aktien untersagt. Vor und während der Sperrfrist ist eine Absicherung (Hedging) des Kursrisikos der Aktien durch Erwerb von Put-Optionen, Schreiben von Call-Optionen oder auf andere Weise seitens des Teilnehmers untersagt. Die Aktien verbleiben während der Sperrfrist in einem Depot, das im Aktienregister der Valora auf den Namen und auf Rechnung des entsprechenden Planteilnehmers geführt wird. Nach Ablauf der Sperrfrist sind die Aktien frei verfügbar und die Teilnehmer können die Aktien frei veräussern.

Im Falle der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses hat das NCC volles Ermessen, die Sperrfrist zu verkürzen oder aufzuheben, wobei der Teilnehmer grundsätzlich einen Rechtsanspruch auf Verkürzung auf ein Jahr hat.

Im Falle eines Kontrollwechsels (einschliesslich der Unterbreitung eines zustande gekommenen öffentlichen Kaufangebotes), einer Dekotierung der Aktien oder vergleichbarer Tatbestände erfolgt eine sofortige Aufhebung allfälliger noch bestehender Sperrfristen.

Das Share Participation Program wird vom NCC verwaltet. Das NCC nimmt die Zuteilung und die Gewährung von Aktien vor. Der Wert der der Konzernleitung zugewiesenen Aktien muss sich innerhalb des von der Generalversammlung für die Vergütungen genehmigten Maximalbetrages befinden.

5.3 VERGÜTUNGEN IM BERICHTSJAHR

Für das Geschäftsjahr 2017 betrug die an der ordentlichen Generalversammlung 2016 bewilligte Vergütung für die Mitglieder der Konzernleitung maximal CHF 6.6 Mio. Die effektive Vergütung der Konzernleitungsmitglieder betrug im Jahr 2017 TCHF 5 405 (Vorjahr TCHF 6 722). Der Rückgang in der Gesamtvergütungshöhe ist im Wesentlichen auf den Wegfall der Vergütung der im Jahr 2016 ausgetretenen Konzernleitungsmitglieder zurückzuführen.

*Tabelle 1
 Konzernleitung 2017*

in CHF 000	Fixes Grundgehalt	Short Term Bonus (STB) ¹⁾	Share Participation Program (SPP) ²⁾	Andere fixe Vergütungen ³⁾	Total 2017
Michael Mueller CEO und höchstbezahltes Mitglied	1 180.0	359.7	951.3	321.7	2 812.7
Übrige Mitglieder ⁴⁾	1 209.3	286.3	625.7	471.4	2 592.7
Total Vergütungen Konzernleitung	2 389.3	646.0	1 577.0	793.1	5 405.4

¹⁾ Es handelt sich um die effektiven Aufwendungen der für das Geschäftsjahr 2017 zugesprochenen Boni, welche im 2018 ausbezahlt werden. Die im STB enthaltenen Boni für den CEO und den CFO im Gegenwert von TCHF 536 werden im Zuteilungszeitpunkt entsprechend der oben angegebenen Formel mit dem VWAP per 31.03.2017 von CHF 339.04 in Aktien umgerechnet.

²⁾ Die Sperrfrist der im Berichtsjahr zugeteilten Aktien beträgt 3 Jahre. Die Bewertung erfolgte IFRS konform.

³⁾ Andere fixe Vergütungen umfassen gesetzlich vorgeschriebene Abgaben, eine vertraglich vereinbarte Autopauschale/Geschäftsauto und weitere individuelle vertragliche Leistungen.

⁴⁾ Thomas Eisele hat zwei Arbeitsverträge. Zum einen den Arbeitsvertrag mit der Valora Management AG für seine Funktion als Mitglied der Konzernleitung sowie als Geschäftsführer der Brezelkönig AG, Emmen. Ein zweiter Arbeitsvertrag besteht für die Funktion «operative Geschäftsführung der Brezelbäckerei Ditsch GmbH, Mainz» (BBD) und ist direkt zwischen BBD und Thomas Eisele abgeschlossen. Thomas Eisele bleibt vollumfänglich bei der Valora Pensionskasse versichert; als massgeblicher versicherter Lohn gelten die Bezüge aus dem Arbeitsvertrag mit BBD sowie aus dem Arbeitsvertrag mit Valora Management AG.

*Tabelle 2
Konzernleitung 2016*

in CHF 000	Fixes Grundgehalt	Short Term Bonus (STB) ¹⁾	Share Participation Program (SPP) ²⁾	Andere fixe Vergütungen ³⁾	Total 2016
Michael Mueller CEO und höchstbezahltes Mitglied	1 180.0	328.4	942.0	294.2	2 744.6
Übrige Mitglieder ⁴⁾	1 189.2	281.4	619.6	524.7	2 614.9
Ausgetretene Mitglieder	544.9	148.3	306.5	362.9	1 362.6
Total Vergütungen Konzernleitung	2 914.1	758.1	1 868.1	1 181.8	6 722.1

¹⁾ Es handelt sich um die effektiven Aufwendungen der für das Geschäftsjahr 2016 zugesprochenen Boni, welche im 2017 ausbezahlt werden. Die im STB enthaltenen Boni für den CEO und den CFO im Gegenwert von TCHF 408.6 werden im Zuteilungszeitpunkt entsprechend der oben angegebenen Formel mit dem VWAP per 31.03.2016 von CHF 321.85 in Aktien umgerechnet.

²⁾ Die Sperrfrist der im Berichtsjahr zugeteilten Aktien beträgt 3 Jahre. Die Bewertung erfolgte IFRS konform.

³⁾ Andere fixe Vergütungen umfassen gesetzlich vorgeschriebene Abgaben, eine vertraglich vereinbarte Autopauschale/Geschäftsauto und weitere individuelle vertragliche Leistungen.

⁴⁾ Thomas Eisele hat zwei Arbeitsverträge. Zum einen den Arbeitsvertrag mit der Valora Management AG für seine Funktion als Mitglied der Konzernleitung sowie als Geschäftsführer der Brezelkönig AG, Emmen. Ein zweiter Arbeitsvertrag besteht für die Funktion «operative Geschäftsführung der Brezelbäckerei Ditsch GmbH, Mainz» (BBD) und ist direkt zwischen BBD und Thomas Eisele abgeschlossen. Thomas Eisele bleibt vollumfänglich bei der Valora Pensionskasse versichert; als massgeblicher versicherter Lohn gelten die Bezüge aus dem Arbeitsvertrag mit BBD sowie aus dem Arbeitsvertrag mit Valora Management AG.

An der ordentlichen Generalversammlung 2017 wurde für die Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2018 eine Vergütung von maximal CHF 6.4 Mio. bewilligt.

6 VERGÜTUNGSSTRUKTUR DER KONZERNLEITUNG FÜR 2019

Im Jahr 2018 wird ein neues Vergütungssystem für die Konzernleitung ausgearbeitet. Dieses gilt für Vergütungen ab 2019. Der nachstehende Aufriss der neuen Vergütungsstruktur gibt einen ersten Einblick in das Modell.

Die Vergütung der Konzernleitung besteht aus einer fixen Komponente, einem erfolgsabhängigen Short Term Bonus (STB) und einem Long-Term-Incentive-Plan (LTI). Die Vergütung richtet sich nach dem Ermessen des Verwaltungsrats unter Berücksichtigung von Funktion, Verantwortung und Erfahrung sowie der Vergütung bei vergleichbaren Unternehmen, für welche Informationen öffentlich zugänglich sind.

Der Fixlohn ist als Barvergütung ausgestaltet und wird je nach Funktion zwischen 40% (CEO) und maximal 50% (Mitglieder der Konzernleitung) der Gesamtvergütung des jeweiligen Mitglieds ausmachen.

Der Short Term Bonus (STB) entspricht maximal 40% der Gesamtvergütung des jeweiligen Mitglieds und wird bei Erreichung kennzahlenorientierter Ziele ausgerichtet. Die Vergütung ist vollständig von mindestens zwei im Voraus definierten Profitzielen (z.B. EBIT, ROCE) abhängig. Das Profitziel wird nur gewährt, wenn die Kennzahlen einen festgelegten Schwellenwert von 80% des definierten Profitziels erreichen. Die effektive Zielerreichung kann zwischen 0% und maximal 150% liegen. Mindestens 20% des STB werden in Form von gesperrten Aktien ausbezahlt. Der Anteil kann auf Antrag des Teilnehmers bis aus maximal 100% erhöht werden.

Der Long-Term-Incentive-Plan (LTI) sieht vor, basierend auf der dreijährigen Mittelfristplanung einen auf drei Jahre festgelegten Richtwert des EBIT der Konzernleitung jährlich zuzuweisen, vorbehaltlich ausserordentlicher Vorkommnisse wie Kauf- und Verkauf von Unternehmenswerten oder Änderungen in der Anzahl Mitglieder der Konzernleitung. Der Zielwert entspricht für den CEO rund 25% und für die Mitglieder der Konzernleitung 20% - 25% der Gesamtvergütung. Die Auszahlung erfolgt in Form von Aktien mit einer Sperrfrist von drei Jahren. Der

Anrechnungspreis der Aktien basiert auf einem Durchschnittskurs der Valora Namenaktien mit einem Abschlag, welcher die Sperrfrist berücksichtigt. Während der Sperrfrist stehen dem Teilnehmer Stimm- und Dividendenrechte zu.

7 VERGÜTUNGSSTRUKTUR DES VERWALTUNGSRATS IM BERICHTSJAHR

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten ein nach Funktion (Präsident, Vizepräsident, Mitglied) abgestuftes Honorar, welches zu 80% in bar und zu 20% in Aktien ausbezahlt wird. Für die Vorsitzenden und Mitglieder der Verwaltungsratsausschüsse (Audit Committee sowie Nomination and Compensation Committee) wird eine zusätzliche Vergütung entrichtet. Ausser den gesetzlichen Sozialabgaben werden keine Vorsorgeleistungen bezahlt.

Für die Periode von der Generalversammlung 2017 bis zur Generalversammlung 2018 betragen die jährlichen Vergütungen unverändert:

Jährliche Vergütung	in CHF	Zahlungsform
Präsident	500 000	
Vizepräsident	200 000	80% in bar und
Mitglied des Verwaltungsrats	140 000	20% in gesperrten Aktien
Vorsitz NCC/Audit Committee	30 000	
Mitglied NCC/Audit Committee	15 000	

Die Auszahlungen des Honorars erfolgen quartalsweise, wobei im Quartal nach der Generalversammlung die Auszahlung des Honorars im Wesentlichen in Aktien erfolgt, da in diesem Quartal der gesamte 20%ige Aktienanteil ausbezahlt wird.

7.1 REGELUNGEN FÜR DEN AKTIENANTEIL

Das Reglement für den Verwaltungsrat sieht vor, dass die individuelle Gesamtvergütung der Verwaltungsratsmitglieder im Regelfall zu 20% in gesperrten Namenaktien ausbezahlt wird. In begründeten Fällen kann der Verwaltungsrat entscheiden, einen höheren oder geringeren Prozentsatz der Gesamtvergütung in Aktien zu entrichten. Die Aktien unterliegen grundsätzlich einer Sperrfrist von 3 Jahren. Die Sperrfrist beginnt unabhängig von einer allenfalls erst später erfolgenden Übertragung der Verwaltungsratsaktien am Tag der ordentlichen Generalversammlung, mit welcher die jeweilige Amtsdauer, für welche die Vergütung ausgerichtet wird, beginnt. Die Aktien verbleiben während der Sperrfrist in einem Depot der Valora. Die Veräusserung, Verpfändung oder anderweitige Übertragung der Aktien ist dem Verwaltungsratsmitglied untersagt. Nach Ablauf der Sperrfrist können die Mitglieder frei über die Aktien verfügen.

Die Berechnung des Aktienanteils erfolgt auf Basis der volumengewichteten Durchschnittskurse (VWAP) der Valora Namenaktien während einer Frist von zwanzig Börsentagen, beginnend am Börsentag nach der ordentlichen Generalversammlung. Auf den so ermittelten Wert erfolgt aufgrund der Sperrfrist ein Abschlag von 20%.

Die Anzahl der Aktien eines Verwaltungsratsmitglieds wird bestimmt, indem 20% der individuellen Gesamtvergütung des betreffenden Mitglieds für die jeweilige Amtsperiode durch den gemäss dem vorstehenden Absatz ermittelten Wert geteilt wird.

$$\text{Anzahl der Aktien} = \frac{\text{Gesamtvergütung (CHF)}}{5} / \frac{\text{VWAP (CHF)} \times 4}{5}$$

Der Verwaltungsrat entscheidet im Rahmen der rechtlichen Grundlagen, der Statuten und des Organisationsreglements der Valora Holding AG, wie und unter welchen Bedingungen die für die Durchführung der Aktienbeteiligung erforderlichen Namenaktien beschafft werden.

Tritt ein Verwaltungsratsmitglied der Valora Holding AG zurück bzw. stellt es sich nicht zur Wiederwahl, oder wird ein Mitglied trotz Kandidatur nicht wiedergewählt, so werden allfällige noch für eine Dauer von über einem Jahr bestehende Sperrfristen in der Regel auf ein Jahr verkürzt. Die Restdauer der Sperrfrist beginnt am letzten Tag der Amtsdauer. Scheidet ein Mitglied infolge Tod, Invalidität oder vergleichbarer Umstände aus, so erfolgt eine sofortige Aufhebung noch bestehender Sperrfristen.

Im Falle eines Kontrollwechsels, einer Dekotierung der Valora Namenaktien oder vergleichbare Tatbestände erfolgt eine sofortige Aufhebung allfälliger noch bestehender Sperrfristen.

Im Berichtsjahr erfolgte für alle Mitglieder des Verwaltungsrates eine Zuteilung von 20 % der Gesamtvergütung in Aktien im Quartal nach der Generalversammlung.

7.2 VERGÜTUNGEN IM BERICHTSJAHR

Für den Zeitraum von der Generalversammlung 2017 bis zur Generalversammlung 2018 wurde für die Mitglieder des Verwaltungsrats eine Gesamtvergütung von maximal CHF 1.6 Mio. bewilligt. Die Bezüge des Verwaltungsrats betragen im Berichtsjahr TCHF 1 444 (Vorjahr TCHF 1 436).

Tabelle 3
Verwaltungsrat 2017

in CHF 000	Fixes Honorar (bar)	Committee Honorar	Anteil gesperrter Aktien ¹⁾	Andere Vergü- tungen ²⁾	Total 2017
Rolando Benedick Präsident (bis März 2017)	125.0	3.8	–	15.3	144.1
Franz Julen Präsident (ab März 2017)	307.0	18.8	129.0	60.8	515.6
Markus Fiechter Vizepräsident und Vorsitz Nomination and Compensation Committee	154.0	26.3	57.8	32.9	271.0
Bernhard Heusler Mitglied	109.0	15.0	38.8	5.0	167.8
Ernst Peter Ditsch Mitglied	–	–	–	–	–
Cornelia Ritz Bossicard Vorsitz Audit Committee	106.0	30.0	42.6	25.1	203.7
Michael Kliger Mitglied (ab März 2017)	74.0	11.3	38.8	17.4	141.5
Total Vergütungen an Mitglieder Verwaltungsrat	875.0	105.2	307.0	156.5	1 443.7

¹⁾ Die Mitglieder erhielten im Berichtsjahr 20 % ihrer Gesamtvergütung in gesperrten Aktien. Die Sperrfrist beträgt 3 Jahre. Die Bewertung erfolgte zum VWAP im Zeitpunkt der Zuteilung.

²⁾ Diese Beträge umfassen gesetzlich vorgeschriebene Abgaben.

³⁾ Ernst Peter Ditsch verzichtete im Berichtsjahr auf sein Verwaltungsrats honorar.

*Tabelle 4
 Verwaltungsrat 2016*

in CHF 000	Fixes Honorar (bar)	Committee Honorar	Anteil gesperrter Aktien ¹⁾	Andere Vergü- tungen ²⁾	Total 2016
Rolando Benedick Präsident	397.0	15.0	128.8	62.4	603.2
Markus Fiechter Vizepräsident	157.0	15.0	53.8	31.3	257.1
Bernhard Heusler Mitglied	109.0	15.0	38.9	5.0	167.9
Franz Julen Vorsitz Nomination and Compensation Committee	106.0	30.0	42.7	25.1	203.8
Ernst Peter Ditsch ³⁾ Mitglied	–	–	–	–	–
Cornelia Ritz Bossicard Vorsitz Audit Committee	106.0	30.0	42.7	25.1	203.8
Total Vergütungen an Mitglieder Verwaltungsrat	875.0	105.0	306.9	148.9	1 435.8

¹⁾ Die Mitglieder erhielten im Berichtsjahr 20 % ihrer Gesamtvergütung in gesperrten Aktien. Die Sperrfrist beträgt 3 Jahre. Die Bewertung erfolgte zum VWAP im Zeitpunkt der Zuteilung.

²⁾ Diese Beträge umfassen gesetzlich vorgeschriebene Abgaben.

³⁾ Ernst Peter Ditsch verzichtete im Berichtsjahr auf sein Verwaltungsrats honorar.

8 DARLEHEN UND KREDITE

Per 31. Dezember 2017 und 2016 bestanden keine Darlehen und Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung noch an ihnen nahe stehende Personen.

Valora Holding AG vergibt keine Darlehen und Kredite und hat dementsprechend keine statutarischen Regelungen.

9 BETEILIGUNGEN

Per 31. Dezember 2017 und 2016 hielten die einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung (inklusive ihnen nahe stehende Personen) die folgende Anzahl an Aktienpapieren an der Valora Holding AG:

Tabelle 5

	2017 Anzahl Aktien	2017 Stimmenanteil in %	2017 davon Aktien mit Veräußerungs- sperre	2016 Anzahl Aktien	2016 Stimmenanteil in %	2016 davon Aktien mit Veräußerungs- sperre
<i>Verwaltungsrat</i>						
Rolando Benedick Präsident (bis März 2017)	–	–	–	17 485	0.51	1 697
Franz Julen Präsident (ab März 2017)	1 672	0.04	766	1 012	0.03	562
Markus Fiechter Vizepräsident und Vorsitz Nomination and Compensation Committee	3 102	0.08	656	2 800	0.08	709
Bernhard Heusler Mitglied	651	0.02	465	512	0.01	512
Ernst Peter Ditsch Mitglied	635 599	15.93	keine	635 599	18.50	keine
Cornelia Ritz Bossicard Vorsitz Audit Committee	825	0.02	510	562	0.02	562
Michael Kliger Mitglied (ab März 2017)	138	0.00	115	–	–	–
Total Verwaltungsrat	641 987	16.09		657 970	19.15	
<i>Konzernleitung</i>						
Michael Mueller CEO	9 195	0.23	8 895	4 754	0.14	4 754
Tobias Knechtle CFO	4 049	0.10	3 819	1 993	0.06	1 993
Thomas Eisele Leiter Food Service	1 895	0.05	1 781	1 189	0.03	1 135
Total Konzernleitung	15 139	0.38		7 936	0.23	
Total Verwaltungsrat und Konzernleitung	657 126	16.47		665 906	19.38	

BERICHT DER REVISIONSSTELLE ZUM VERGÜTUNGSBERICHT DER VALORA HOLDING AG, MUTTENZ

BERICHT DER REVISIONSSTELLE ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

Wir haben den beigefügten Vergütungsbericht der Valora Holding AG für das am 31. Dezember 2017 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14–16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den Tabellen 1–4 und Kapitel 8 auf den Seiten 49–53 des Vergütungsberichts.

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

Verantwortung des Prüfers. Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum 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 Valora Holding AG für das am 31. Dezember 2017 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV.

Ernst & Young AG

André Schaub
Zugelassener
Revisionsexperte
(Leitender Revisor)

Ina Braun
Zugelassene
Revisionsexpertin

Basel, 26. Februar 2018