

Vergütungs- bericht

VERGÜTUNGSPOLITIK

1 EINLEITUNG

Der Vergütungsbericht der Valora Holding AG wurde im Einklang mit den Offenlegungspunkten der Verordnung gegen übermässige Vergütung (VegüV) und den SIX Richtlinien betreffend Corporate Governance (RLCG) verfasst. Änderungen, welche an der Generalversammlung 2014 festgelegt wurden, sind erfolgreich umgesetzt worden und werden im nachstehenden Bericht näher erläutert.

Für das Berichtsjahr wird gemäss den Vorgaben der zum 7. Mai 2014 geänderten Statuten der Vergütungsbericht mittels einer Konsultativabstimmung durch die Generalversammlung genehmigt. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2013 wurde in der Generalversammlung vom 7. Mai 2014 genehmigt. Ab 2015 genehmigt die Generalversammlung mit bindender Wirkung jährlich anlässlich der ordentlichen Generalversammlung den Maximalbetrag der fixen 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:

http://www.valora.com/media/group/documents/de/documents/2014/20140507_statuten_valora_de.pdf

2 COMPENSATION GOVERNANCE

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 Franz Julen (Vorsitzender), Markus Fiechter und Ernst Peter Ditsch dem NCC an.

Das NCC nimmt im Rahmen der gesetzlichen und statutarischen Vorgaben die nachfolgenden Aufgaben in erster Linie zur Vorbereitung des Entscheidungsprozesses und der Beschlussfassung durch den Verwaltungsrat wahr:

- a) Unterstützung des VR bei der Festsetzung und Überprüfung der Vergütungsstrategie und -richtlinien
- b) Unterstützung des VR bei der Festsetzung und Überprüfung der qualitativen und quantitativen Kriterien für die Vergütung
- c) Unterstützung des VR bei der Vorbereitung der Anträge zuhanden der Generalversammlung betreffend die Vergütung des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung
- d) Erarbeitung und Antragsstellung zuhanden des VR für die Vergütung des VR-Präsidenten und der übrigen VR-Mitglieder
- e) Vorschläge zuhanden des VR der Vergütungen sowie der übrigen Anstellungsbedingungen (Arbeitsverträge) des CEO und der Mitglieder der Konzernleitung
- f) Beurteilung und Entscheid über den Zielerreichungsgrad hinsichtlich der vom Verwaltungsrat festgelegten qualitativen und quantitativen Performancekriterien für die Bemessung der (kurzfristigen und langfristigen) variablen Vergütung der Konzernleitung
- g) Prüfung und Antragsstellung zuhanden des VR der vom CEO vorgeschlagenen generellen, jährlichen Gehaltserhöhungen

- h) Prüfung und Antragstellung zuhanden des VR von Kader- und Mitarbeiter-Aktien sowie Optionsprogrammen/Erfolgsbeteiligungsprogrammen des VR, der Konzernleitung, des Kaders und der Mitarbeiter
- i) Überprüfung der Einhaltung der Grundsätze für die Vergütung gemäss Gesetz, Statuten und Reglement sowie der Beschlüsse der Generalversammlung betreffend der Vergütung
- j) Stellungnahme zum Vergütungsbericht und Antragstellung zum Vergütungsbericht zuhanden des VR
- k) Erarbeitung und Antragsstellung zuhanden des VR für die Nomination neuer VR-Mitglieder
- l) Erarbeitung und Antragsstellung zuhanden des VR für die Ernennung/Abberufung des CEO sowie aller weiteren mit der Geschäftsleitung betrauten Personen (CFO, Konzernleitungsmitglieder)
- m) Kenntnisnahme und Überwachung der Nachwuchsplanung für die erste und zweite Führungsebene
- n) Besprechung der Leistungsbeurteilung des CEO und der Mitglieder der Konzernleitung
- o) Überwachung der Durchführung von VR-Beschlüssen im Zuständigkeitsbereich des NCC
- p) Sonstige im Auftrag des Verwaltungsrates auszuführende Aufgaben und Projekte

Das NCC nimmt bei den Kompensationsrichtlinien und finanziellen Vergütungen des Verwaltungsrats eine vorbereitende Funktion wahr.

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 sechs Sitzungen zusammen und führte eine Telefonkonferenz durch. 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 den 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 der Valora Holding AG jährlich festgesetzt.

3 VERGÜTUNGSGRUNDSÄTZE

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

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. Das Vergütungssystem ist weder an externe Benchmarks geknüpft, noch orientiert es sich an einem einheitlichen Stellenbewertungsverfahren. Die Gesamtvergütungen der Konzernleitung der Valora basieren auf einem fixen Lohn, einem variablen Short Term Bonus sowie einem aktienbasierten Long Term Plan. Mitglieder der Konzernleitung sind wie die übrigen Mitarbeiter der Valora in der Valora Pensionskasse versichert.

Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten grundsätzlich ein fixes Honorar. Die Vorsitzenden 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.

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:

http://www.valora.com/media/group/documents/de/documents/2014/20140507_statuten_valora_de.pdf

Details zu den konkreten Bezügen der Verwaltungsrats- und Konzernleitungsmitglieder werden unter 9.2 und 7.4 offengelegt.

4 ARBEITSVERTRÄGE

Die Verwaltungsratsmandate und Arbeitsverträge der Konzernleitungsmitglieder sind im Einklang mit der VegÜV. Verträge mit den Mitgliedern des Verwaltungsrates, die den Vergütungen der betreffenden Mitglieder zugrunde liegen, und Arbeitsverträge mit den Mitgliedern der Konzernleitung können befristet oder unbefristet ausgestaltet sein. Die maximale Dauer der befristeten Verträge beträgt ein Jahr. Eine Erneuerung ist zulässig, jedoch für den VR gebunden an die Wiederwahl durch die Generalversammlung. Die Kündigungsfrist bei unbefristeten Verträgen beträgt maximal ein Jahr. Die Arbeitsverträge mit den Konzernleitungsmitgliedern sehen eine 12-monatige Kündigungsfrist und ein Konkurrenzverbot für die Dauer der Kündigungsfrist vor. Abgangsschädigungen werden nicht gezahlt. Die statutarischen Bestimmungen können im Artikel 19 eingesehen werden unter:

http://www.valora.com/media/group/documents/de/documents/2014/20140507_statuten_valora_de.pdf

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 BVG-versichert; als massgeblicher versicherter Lohn gelten die Bezüge aus dem Arbeitsvertrag mit BBD sowie aus dem Arbeitsvertrag mit Valora Management AG.

5 ÄNDERUNGEN IM BERICHTSJAHR

Der Verwaltungsrat hat entschieden, den aktuell bestehenden Long Term Plan (LTP) für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung nicht mehr weiter zu führen. Für den Verwaltungsrat wurde der LTP auf die Generalversammlung 2014 beendet und ein neues Vergütungsmodell eingeführt. Vom VR gehaltene Aktien wurden von Valora zurückgekauft.

Das neue Reglement zum Vergütungsmodell für den Verwaltungsrat sieht eine Aktienbeteiligung vor und trat am 8. Mai 2014 in Kraft. Nähere Details werden unter Kapitel 9 auf Seite 69 offengelegt.

Für die Konzernleitung wurde vom Verwaltungsrat beschlossen, den laufenden LTP zum 31. Oktober 2015 auslaufen zu lassen («Phasing out»). Soweit noch ausstehende Zuteilungen bestehen, werden diese für alle Teilnehmer frühzeitig zum 31. Oktober 2015 beendet.

Nähere Details zum auslaufenden LTP werden unter Ziffer 7.2 auf Seite 66 offengelegt.

6 GEPLANTE ÄNDERUNGEN FÜR 2015/2016

Es ist geplant, die gesamte Vergütungsstruktur der Konzernleitung im Jahr 2015 zu überprüfen und für 2016 ein neues Gesamtvergütungskonzept zu erarbeiten. Weitere Details zur neuen Vergütungsstruktur ab dem Jahr 2016 finden sich unter Kapitel 8 auf Seite 68.

VERGÜTUNGSSTRUKTUR

7 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 einem aktienbasierten Long Term Plan (LTP).

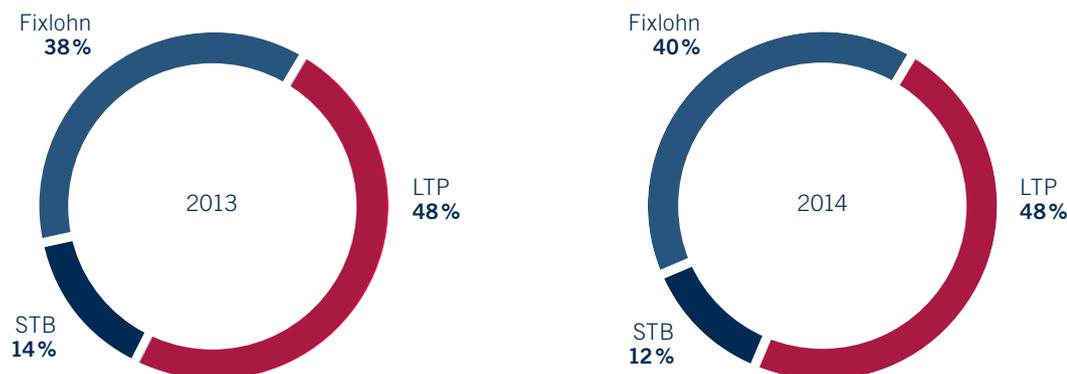
Die fixe Vergütung beinhaltet einen fixen Lohn, eine Autopauschale oder einen Geschäftswagen (auch zur Privatnutzung), sowie gesetzlich vorgeschriebene Sozialabgaben und Vorsorgeleistungen. Die Höhe des fixen Lohnes bemisst sich nach dem Verantwortungsbereich des jeweiligen Konzernleitungsmitglieds.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

Die variable Vergütung besteht aus einem Short Term Bonus (STB). Gemäss Statuten beträgt die variable Vergütung zum Zeitpunkt der Zuteilung maximal 200% der fixen Grundvergütung und richtet sich grundsätzlich nach den vom Verwaltungsrat festgelegten Leistungskriterien. Der bestehende Long Term Plan (LTP) wird zum 31. Oktober 2015 auslaufen. Die statutarischen Regelungen zur variablen Vergütung in Artikel 25 können eingesehen werden unter:

http://www.valora.com/media/group/documents/de/documents/2014/20140507_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 37% des Fixlohns für den CEO und durchschnittlich 31% für die übrigen Konzernleitungsmitglieder:

VERGÜTUNGEN KONZERNLEITUNG



Für die Erarbeitung des Vergütungssystems wurden keine Kosten für externe Berater aufgewendet.

7.1 SHORT TERM BONUS (STB)

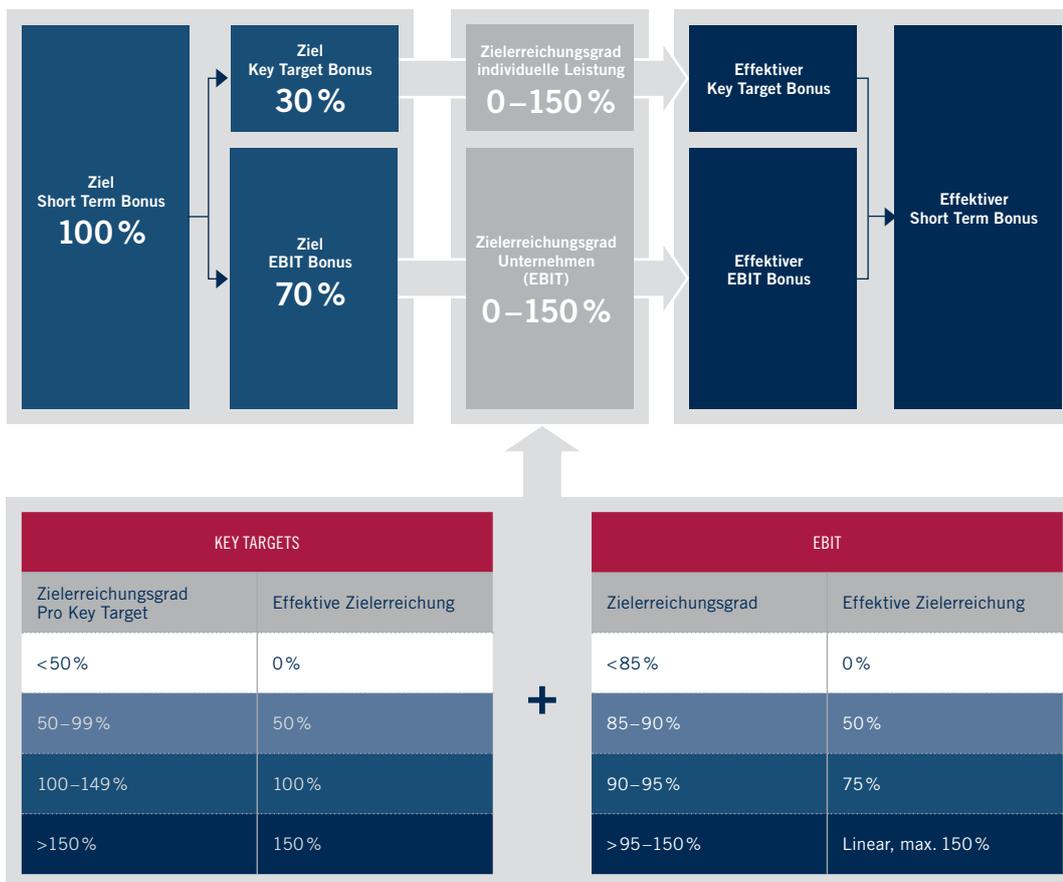
Mit dem Short Term Bonus (STB) schafft Valora eine Entlohnungskomponente für Konzernleitungsmitglieder, welche den kurzfristigen Unternehmenserfolg und die individuelle Zielerreichung berücksichtigt. Die Vergütung ist zu 70% vom Geschäftserfolg (EBIT – Earnings before Interest and Taxes) sowie zu 30% vom Erreichen persönlicher Zielsetzungen abhängig.

Für den Geschäftserfolg wird der EBIT herangezogen. Der Ziel EBIT wird jährlich im Budget festgelegt und monatlich reportet. Er errechnet sich nach folgender Formel: IST-EBIT dividiert durch BUDGET-EBIT. Der massgebende Budget EBIT wird durch den Verwaltungsrat genehmigt bzw. festgelegt. Der effektiv erzielte IST- und Zielerreichungsgrad EBIT des vollendeten Bonus-Bemessungsjahres wird durch Corporate Group Controlling berechnet und dem NCC zur Genehmigung vorgelegt. Der Zielerreichungsgrad des EBIT kann zwischen min. 0% und max. 150% liegen. Auf den CEO und CFO findet die Bemessungseinheit EBIT Valora Group Anwendung. Der Zielerreichungsgrad des EBIT wird für die übrigen Konzernleitungsmitglieder auf der entsprechenden zugehörigen Bemessungseinheit (Own Unit) und dem definiertem Grössencluster berechnet. Das NCC hat für Sonderfälle die Möglichkeit, von diesem Verfahren abzuweichen und kann eine Sonderlösung vorsehen z.B. Bestimmen eines Ziel-Bonus unabhängig vom EBIT der Bemessungseinheit und dem dazugehörigen Grössencluster. Die EBIT Ziele haben bei 100% Zielerreichung eine Gewichtung von 70% des gesamten Ziel STB Wertes. Im Berichtsjahr betrug der effektive Zielerreichungsgrad des EBIT für den CEO 50% und für die restlichen Mitglieder der Konzernleitung im Durchschnitt 60%. Abweichungen beim Zielerreichungsgrad ergeben sich aufgrund der unterschiedlichen Bemessungseinheiten.

Für die individuelle Leistung werden jährlich bis zu drei persönliche Ziele (Key Targets) unter Berücksichtigung des SMART-Prinzips¹⁾ festgesetzt, welche innerhalb des jeweiligen Bonus-Bemessungsjahres zu erreichen sind. Die Definition und Gewichtung der Ziele sowie die Beurteilung der Zielerreichung erfolgt jährlich durch das Nomination and Compensation Committee für jedes Mitglied der Konzernleitung. Die persönlichen Ziele stellen im Sinne von Key Performance Indicators (KPIs) klar messbare Grössen dar. Alle Einzelziele werden einzeln gewichtet und der Zielerreichungsgrad kann zwischen 0% und 150% liegen. Die persönlichen Ziele haben bei 100% Zielerreichung eine Gewichtung von 30% des gesamten Ziel STB Wertes. Im Berichtsjahr betrug der effektive Zielerreichungsgrad der individuellen Leistungsvorgaben für den CEO 100% und für die restlichen Mitglieder der Konzernleitung im Durchschnitt 115%.

¹⁾ SMART – Short, Measurable, Attainable, Realistic, Tangible

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



Der effektive STB kann je nach Zielerreichung zwischen 0% und maximal 55% des Fixlohns betragen. Ausgehend von einem effektiven Zielerreichungsgrad von 100% beträgt der Anteil des Short Term Bonus am Fixlohn durchschnittlich 31%. Im Berichtsjahr betrug das Verhältnis für den CEO 24% und für die restlichen Mitglieder der Konzernleitung durchschnittlich 19%.

Die Auszahlung des effektiven Short Term Bonus erfolgt jeweils im April des auf das Bonus-Bemessungsjahr folgenden Jahres nach Vorliegen des Konzernergebnisses, der divisionalen Resultate und der Resultate der Ländergesellschaften sowie nach Genehmigung der Bonusauszahlungen durch das NCC.

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. Im Berichtsjahr wurde für Michael Mueller eine solche Regelung vorgenommen. Details werden in den Anmerkungen zu den Vergütungstabellen auf Seite 67 offengelegt.

7.2 LONG TERM PLAN (LTP)

Für die Konzernleitung wurde vom Verwaltungsrat beschlossen, den laufenden LTP auslaufen zu lassen («Phasing out»), wobei dieses Phasing out für alle Mitglieder am 31. Oktober 2015 abgeschlossen sein wird.

Gegenstand des LTP ist die Ermöglichung des Kaufs einer bestimmten Anzahl Aktien, welche vom Nomination and Compensation Committee für die jeweiligen Teilnehmer gemäss der nachstehend umschriebenen Vergütungsstruktur festgesetzt wird. Der Plan sieht vor, dass der Teilnehmer zwei Tranchen mit jeweils unterschiedlichen Eintrittsdaten (Beginn Sperrfrist) und jeweils unterschiedlichen Ablaufdaten (Ende Sperrfrist) erwerben kann. Grundsätzlich beträgt die Sperrfrist zwischen 24 und 45 Monate. Die Zuteilung der Anzahl Aktien entspricht einem fixen Prozentsatz der Gesamtvergütung, welcher für die Mitglieder der Konzernleitung 45%–55% beträgt.

Der Einstandspreis je Aktie entspricht dem Durchschnittswert des Schlusskurses an der SIX während der letzten 20 Handelstage vor dem LTP-Eintrittsdatum. Jeder Teilnehmer finanziert den Kauf der Aktien persönlich mittels eines Bankdarlehens. Die Aktien der Teilnehmer sind als Sicherheit gegenüber der Bank verpfändet. Valora wird am letzten Tag der jeweiligen Sperrfrist den Planteilnehmern ein Rückkaufangebot zum Tagesschlusskurs der Aktien an der SIX für die Aktien der jeweiligen Tranche unterbreiten. Teilnehmer, welche das Rückkaufangebot annehmen, müssen Valora am letzten Tag der jeweiligen Sperrfrist die Anzahl Aktien melden, welche sie der Valora veräussern wollen. Über diejenigen Aktien, welche nicht an Valora verkauft werden, kann nach Ablauf der Sperrfrist frei verfügt werden.

Liegt der Verkaufspreis (Marktpreis) der Aktie nach Beendigung der Sperrfrist tiefer als der zu Beginn des LTP festgelegte Einstandspreis, so verpflichtet sich Valora gegenüber dem Teilnehmer, die daraus entstehende Differenz zu erstatten inklusive eines allfälligen auf den jeweiligen Teilnehmer entfallenden Steuereffekts. Die Garantieleistung erlischt in jedem Fall spätestens mit Ablauf der zweiten Sperrfrist. Die Finanzierungskosten für Valora beschränken sich auf die Zinsaufwendungen.

Mit einer vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses seitens des Arbeitgebers vor Ablauf der Ersten oder Zweiten Sperrfrist ist der Planteilnehmer verpflichtet, die Aktien zum Einstandspreis pro rata zurück zu verkaufen. Das Darlehen ist vom Teilnehmer gegenüber der Bank vollständig zu tilgen. Wird der Arbeitsvertrag durch den Teilnehmenden gekündigt, sind sämtliche ihm zugeteilten Aktien, welche sich innerhalb einer Sperrfrist befinden, der Valora vollständig zum Einstandspreis zurück zu verkaufen. Ein pro rata Anspruch liegt entsprechend nicht vor. Bei der ursprünglichen Festsetzung der Vergütungsstruktur ging das Nomination and Compensation Committee von einer erwarteten durchschnittlichen Kurssteigerung der Valora Aktie über die gesamte Laufzeit des individuellen Programms von 11% (LTP 2011) aus. Für Planteilnehmer, welche zu einem späteren Zeitpunkt eingetreten sind, werden die erwarteten durchschnittlichen Zielrenditen aufgrund des tieferen Einstandspreises nach oben angepasst.

Im Fall eines Kontrollwechsels der Valora Holding AG sind die Planteilnehmer berechtigt, jedoch nicht verpflichtet alle ihnen unter dem LTP zugeteilten Aktien der Ersten und Zweiten Tranche (unabhängig vom Ablauf der Sperrfristen) zu verkaufen. Valora garantiert den Planteilnehmern mindestens den Einstandspreis sowie sämtliche Kosten für die vorzeitige Auflösung des Darlehensvertrags mit der Bank und eine mögliche Übertragung von Aktien zu bezahlen.

Unter Zugrundelegung dieser erwarteten durchschnittlichen jährlichen Kurssteigerungen beträgt der Anteil des LTP an der erwarteten Gesamtvergütung 48%, der variable Short Term Bonus 12% und das Basissalär 40%.

7.3 LONG TERM PLAN DER DIVISION DITSCH/BREZELKÖNIG

Aufgrund seiner Funktion in der Konzernleitung als Verantwortlicher für die Division Ditsch/Brezelkönig nimmt Thomas Eisele an einem an Indikatoren des nachhaltigen Erfolgs dieser Division gekoppelten Long Term Incentive Plan teil. Die Vergütung ist abhängig vom Geschäftserfolg, welcher sich an der EBITDA-Steigerung (Steigerung der Earnings before Interest, Tax, Depreciation and Amortization) der Jahre 2012-2016 orientiert. Bei einem Zielerreichungsgrad von 100% beträgt die maximale durchschnittliche Auszahlung 82.5% des Grundgehalts. Der Plan hat eine Basislaufzeit von 4 Jahren, sieht aber vor, dass bereits nach zwei Jahren der dann erzielte Wert ausbezahlt werden kann. Thomas Eisele hat sich für diese Option (Auszahlung nach 2 Jahren) entschieden. In diesem Fall können maximal die Hälfte des erzielbaren Wertes genehmigt werden. Zusätzlich zum Basiswert sieht der Plan nach zwei Jahren eine einmalige Entschädigung vor, abhängig von der EBITDA Entwicklung 2012 bis 2014. Pro EBITDA-Steigerung von 1% über den Zweijahres-Zeitraum 2012–2014 wird ein Kicker im Wert von CHF 2'000 gezahlt, wobei der Betrag auf maximal 100% begrenzt ist.

7.4 VERGÜTUNGEN IM BERICHTSJAHR

Tabelle 1
Konzernleitung 2014

in CHF 000	Fixes Grundgehalt	Short Term Bonus (STB) ¹⁾	Long Term Plan (LTP) ²⁾	Andere fixe Vergütungen ³⁾	Total 2014
Michael Mueller ⁴⁾ CEO und höchstbezahltes Mitglied (seit März 2014)	750.0	178.8	72.3	170.0	1 171.1
Total Vergütungen Konzernleitung	2 577.3	960.0	766.7	768.1	5 072.1

¹⁾ Es handelt sich um die effektiven Aufwendungen der für das Geschäftsjahr 2014 zugesprochenen Boni, welche im April 2015 ausbezahlt werden.

²⁾ Die Gesamtanzahl Aktien, die dem LTP gegenübersteht, beträgt 68212. Die LTP Kosten umfassen Zinszahlungen zur Finanzierung des Aktienprogramms sowie die Differenz zwischen dem Marktpreis der Aktien zum Zuteilungsdatum und dem Durchschnittskurs der letzten zwanzig Handelstage vor Eintritt ins LTP Programm.

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

⁴⁾ Michael Mueller erhielt für seine neue Funktion als CEO im Jahr 2014 folgende pro rata Regelung für den STB abgerechnet:

- 2 Monate des Jahres 2014 (Januar, Februar) auf der Basis des STB des bestehenden Arbeitsvertrages (CFO Funktion)
 - 10 Monate des Jahres 2014 (März–Dezember) auf der Basis des STB des neuen Arbeitsvertrages (CEO Funktion)
- Zusätzlich erhielt Michael Mueller das Recht, zum Eintrittsdatum zusätzlich zu den in seiner Funktion als CFO bereits erhaltenen Aktien 12 000 Aktien weitere 12 000 Aktien der Valora Holding AG gemäss LTP 2011 zum Durchschnittskurs während 20 Handelstagen vor dem Eintrittsdatum zu erwerben. Das Eintrittsdatum in den LTP für die zusätzlichen Aktien wird auf den 16. Oktober 2013 festgelegt. Die Sperrfrist der zusätzlichen Aktien dauert vom 16. Oktober 2013 bis zum 31. Oktober 2015. Es gilt eine pro Rata Wartefrist bis zum 28. Februar 2014.

Die Zunahme in der Gesamtvergütungshöhe der Konzernleitung von rund TCHF 900 im Vergleich zum Vorjahr ist im Wesentlichen darauf zurückzuführen, dass dem zurückgetretenen CEO ein Bonus für das abgelaufene Geschäftsjahr zugesprochen wurde und Thomas Eisele als Leiter der Division Ditsch/Brezelkönig zu einem neuen Mitglied der Konzernleitung ernannt wurde.

Tabelle 2
Konzernleitung 2013

	Fixes Grundgehalt	Short Term Bonus (STB)	Long Term Plan (LTP) ¹⁾	Andere fixe Vergütungen ²⁾	Total 2013
in CHF 000					
Rolando Benedick ³⁾ CEO und höchstbezahltes Mitglied (seit Mai 2012)	850.0	300.0	66.8	57.9	1 274.7
Total Vergütungen an gegenwärtige Mitglieder der Konzernleitung	2 395.0	658.7	199.5	474.6	3 727.8
Total Vergütungen an ehemalige Mitglieder der Konzernleitung	268.2	80.0	13.4	79.8	441.4
Total Vergütungen Konzernleitung	2 663.2	738.7	212.9	554.4	4 169.2

¹⁾ Die Gesamtanzahl Aktien, die dem LTP gegenübersteht, beträgt 57 965. Die LTP Kosten umfassen Zinszahlungen zur Finanzierung des Aktienprogramms sowie die Differenz zwischen dem Marktpreis der Aktien zum Zuteilungsdatum und dem Durchschnittskurs der letzten zwanzig Handelstage vor Eintritt ins LTP Programm.

²⁾ Andere fixe Vergütungen umfassen gesetzlich vorgeschriebene Abgaben und eine vertraglich vereinbarte Autopauschale/Geschäftsauto und weitere individuelle vertragliche Leistungen.

³⁾ Die Vergütung als CEO beinhaltet auch die Vergütung als Präsident des Verwaltungsrats.

8 VERGÜTUNGSSTRUKTUR FÜR DIE KONZERNLEITUNG AB 2016

Im Jahr 2015 wird ein neues Vergütungskonzept für die Konzernleitung ausgearbeitet. Dieses gilt für die Vergütungen ab 2016. Die Gesamtvergütung wird weiterhin drei Komponenten aufweisen: eine fixe Barvergütung, einen Short Term Bonus (STB) und ein Share Participation Program (SPP). Der nachfolgende Aufriss der angedachten neuen Vergütungsstruktur gibt einen ersten Einblick in das geplante Modell.

Die fixe Barvergütung beträgt je nach Funktion zwischen 55% und 65% der Gesamtvergütung.

Der Short-Term-Bonus (STB) entspricht 10–15% der Gesamtvergütung. Der Bonus sieht weiterhin eine Kombination aus qualitativen und quantitativen resp. kennzahlenorientierten Zielen vor. Als Kennzahl ist geplant, das EBIT (Earnings before Interest and Taxes) zu Grunde zu legen. Im vorgenannten Rahmen hat der Verwaltungsrat jährlich freies Ermessen, wieviel jedem Konzernleitungsmitglied als Basiswert zugesprochen wird. Der maximale Zielerreichungsgrad des STB wird bei 150% des Basiswertes liegen und der Bonus wird in bar oder in gesperrten Mitarbeiteraktien ausgezahlt. Im Falle einer Auszahlung in Aktien ist eine Sperrfrist von drei Jahren vorgesehen, während der dem Teilnehmer Stimm- und Dividendenrechte zustehen. Die Berechnung des Aktienanteils erfolgt auf Basis eines Durchschnittskurses der Valora Namenaktien während einer Zeitdauer vor der Zuteilung mit einem Abschlag, welcher die Sperrfrist berücksichtigt.

Das Share Participation Program (SPP) entspricht 20–35% der Gesamtvergütung. Für das SPP ist eine Auszahlung in gesperrten Aktien vorgesehen, die Sperrfrist beträgt drei Jahre. Während der Sperrfrist stehen dem Teilnehmer Stimm- und Dividendenrechte zu. Für jedes Konzernleitungsmitglied wird im vorgegeben Rahmen ein bestimmter SPP-Wert in Schweizer Franken oder in lokaler Währung zugeteilt. Die Berechnung des Aktienanteils erfolgt auf Basis eines Durchschnittskurses der Valora Namenaktien während einer Zeitdauer vor der Zuteilung mit einem Abschlag, welcher die Sperrfrist berücksichtigt. Die Aktien unter dem SPP sind gesperrt, unterliegen aber keinen Performance-Hürden. Es ist geplant, im Fall von Abgängen pro rata sowie Exit Regelungen vorzusehen (z.B. Good Leaver bzw. Bad Leaver Regelungen).

Weitere Informationen werden im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2015 zu finden sein.

9 VERGÜTUNGSSTRUKTUR DES VERWALTUNGSRATS IM BERICHTSJAHR

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten ein nach Funktion (Präsident, Vizepräsident, Mitglied) abgestuftes fixes Honorar, welches seit der Anpassung der Vergütungsstruktur zum 8. Mai 2014 zu 20% in Aktien ausgezahlt wird. Für die Vorsitzenden der Verwaltungsratsausschüsse (Audit Committee sowie Nomination and Compensation Committee) wird eine zusätzliche Vergütung entrichtet. Ausser den gesetzlichen Sozialabgaben werden keine Vorsorgeleistungen entrichtet. Dies entspricht insgesamt dem neuen Vergütungsmodell, dessen Reglement am 8. Mai 2014 in Kraft trat.

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 ausgezahlt wird. Der Verwaltungsrat erhält keine variable Erfolgsvergütung. Weiter partizipieren die Mitglieder des Verwaltungsrates seit der Generalversammlung 2014 nicht mehr am Long Term Plan.

9.1 REGELUNGEN FÜR DEN AKTIENANTEIL

Das neue 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 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 Verwaltungsratsmitglieds 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 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.

9.2 VERGÜTUNGEN IM BERICHTSJAHR

Tabelle 3
Verwaltungsrat 2014

in CHF 000	Fixes Honorar (bar)	Committee Honorar	Long Term Plan (LTP) ¹⁾	Anteil gesperrter Aktien ²⁾	Beratungs- honorar	Andere Vergütungen ³⁾	Total 2014
Rolando Benedick ⁴⁾ Präsident	276.5	11.3	445.6	113.6		99.1	946.1
Markus Fiechter Vizepräsident	164.5	11.3	158.3	47.4		31.9	413.4
Bernhard Heusler Mitglied	101.5	11.3	108.8	34.3		21.5	277.4
Franz Julen Vorsitz Nomination and Compensation Committee	101.0	22.5	118.7	37.7		23.4	303.3
Ernst Peter Ditsch ⁵⁾ Mitglied					448.5		448.5
Cornelia Ritz Bossicard Vorsitz Audit Committee (seit Mai 2014)	71.0	22.5		37.7		18.6	149.8
Total für die am 31.12.2014 aktiven Verwaltungsratsmitglieder	714.5	78.9	831.4	270.7	448.5	194.5	2 538.5
Conrad Löffel Vorsitz Audit Committee (bis April 2014)	42.2		46.6			9.7	98.5
Total Vergütungen an Mitglieder Verwaltungsrat	756.7	78.9	878.0	270.7	448.5	204.2	2 637.0

¹⁾ Für den Verwaltungsrat wurde der LTP auf die Generalversammlung 2014 beendet. Die Vergütung beinhaltet eine einmalige Steuerzahlung für die Ablösung des Aktienprogramms.

²⁾ Aktien wurden im Zuge des neuen Aktienbeteiligungsplans ausgegeben. Mitglieder erhielten im Berichtsjahr 20 % ihrer Gesamtvergütung in gesperrten Aktien. Die Sperrfrist beträgt 3 Jahre.

³⁾ Diese Beträge umfassen gesetzlich vorgeschriebene Abgaben.

⁴⁾ Per 31. März 2014 gab Rolando Benedick sein Amt als CEO an Michael Mueller ab. Vergütungen reflektieren seine Tätigkeit als Verwaltungsratspräsident.

⁵⁾ Ernst Peter Ditsch hat mit Valora einen Beratervertrag vom 1. November 2012 bis längstens zum 31. Oktober 2014 abgeschlossen, welcher eine Vergütung von jährlich TEUR 400 vorsieht. Für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot erhält Ernst Peter Ditsch eine Karenzentschädigung von insgesamt TEUR 200 zahlbar in monatlichen Raten bis längstens 31. Oktober 2015. Er verzichtete im Berichtsjahr auf sein Verwaltungsrats honorar.

Die Zunahme in der Gesamtvergütungshöhe des Verwaltungsrats von TCHF 1360 im Vergleich zum Vorjahr erklärt sich dadurch, dass die Vergütung von Rolando Benedick in seiner Funktion als CEO ad interim im Geschäftsjahr 2013 unter der Konzernleitung ausgewiesen wurde. Zudem wurde im Berichtsjahr durch die Ablösung des LTP Programms eine Steuernachforderung zu lasten der Teilnehmer im Gesamtbetrag von TCHF 686 berücksichtigt.

Tabelle 4
Verwaltungsrat 2013

in CHF 000	Fixes Honorar (bar)	Committee Honorar	Long Term Plan (LTP) ¹⁾	Beratungs- honorar	Andere Vergütungen	Total 2013
Rolando Benedick ²⁾ Präsident						
Markus Fiechter ³⁾ Vizepräsident	160.0		23.8	49.5	16.4	249.7
Bernhard Heusler Mitglied	110.0		16.3		8.8	135.1
Franz Julen Vorsitz Nomination and Compensation Committee	110.0	10.0	17.8		9.7	147.5
Ernst Peter Ditsch ³⁾ Mitglied				496.3	5.1	501.4
Conrad Löffel ⁴⁾ Vorsitz Audit Committee	110.0	10.0	112.8		9.6	242.4
Total Vergütungen an Mitglieder Verwaltungsrat	490.0	20.0	170.7	545.8	49.6	1 276.1

¹⁾ Die Gesamtanzahl Aktien, die dem LTP gegenübersteht, beträgt 26 133. Die LTP Kosten umfassen Zinszahlungen zur Finanzierung des Aktienprogramms sowie die Differenz zwischen dem Marktpreis der Aktien zum Zuteilungsdatum und dem Durchschnittskurs der letzten zwanzig Handelstage vor Eintritt ins LTP Programm.

²⁾ Die Gesamtvergütung von Rolando Benedick wird für das Berichtsjahr 2013 unter der Konzernleitung ausgewiesen.

³⁾ Ernst Peter Ditsch hat mit Valora einen Beratervertrag vom 1. November 2012 bis längstens zum 31. Oktober 2014 abgeschlossen, welcher eine Vergütung von jährlich TEUR 400 vorsieht. Aufwendungen in Zusammenhang mit der strategischen Neuausrichtung von Valora Trade wurden Markus Fiechter separat vergütet. Das Mandat lief im Jahr 2013 aus.

⁴⁾ Die Vergütungen aus dem Optionsprogramm von 3733 Optionen belaufen sich auf TCHF 113. Der Ausübungspreis betrug CHF 301.75 für die erste Tranche resp. CHF 199.85 für die zweite Tranche des LTP 2011 und entspricht dem Durchschnittskurs der letzten zwanzig Handelstage vor Eintritt ins LTP Programm. Der Börsenkurs zum Zeitpunkt der Gewährung betrug CHF 291.00 für die erste Tranche resp. CHF 219.20 für die zweite Tranche des LTP 2011. Der mittels der Black-Scholes Methode bestimmte beizulegende Zeitwert der Optionen erfolgte mit den folgenden wesentlichen Parametern:

Plan	2. Tranche LTP	1. Tranche LTP
Anzahl Optionen	1883	1850
Erwartete Laufzeit	30.10.2015	30.10.2013
Erwartete Volatilität	35 %	35 %
Risikoloser Zinssatz	0.523 %	0.523 %
Beizulegender Zeitwert pro Option	CHF 38.56	CHF 2.09

10 DARLEHEN UND KREDITE

Per 31. Dezember 2014 und 2013 bestanden keine Darlehen und Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung noch an ihnen nahe stehenden Personen.

Valora Holding AG entrichtet keine Zahlungen dieser Art und hat dementsprechend keine statutarischen Regelungen.

11 BETEILIGUNGEN

Per 31. Dezember 2014 und 2013 hielten die einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung (inklusive ihnen nahe stehende Personen) die folgende Anzahl an Aktienpapieren an der Valora Holding AG:

<i>Tabelle 5</i>	2014	2014	2014	2013	2013	2013
	Anzahl Aktien	Stimmrechtsanteil in %	davon Aktien mit Veräusserungssperre	Anzahl Aktien	Stimmrechtsanteil in %	davon Aktien mit Veräusserungssperre
<i>Verwaltungsrat</i>						
Rolando Benedick Präsident	16 325	0.48	537 (06.05.2017)	29 772	0.87	7 063 (31.10.2015)
Markus Fiechter Vizepräsident	3 724	0.11	224 (06.05.2017)	9 578	0.28	2 511 (31.10.2015)
Bernhard Heusler Mitglied	162	0.00	162 (06.05.2017)	3 422	0.10	1 726 (31.10.2015)
Franz Julen Vorsitz Nomination and Compensation Committee	628	0.02	178 (06.05.2017)	4 183	0.12	1 883 (31.10.2015)
Ernst Peter Ditsch Mitglied	635 599	18.50	keine	635 599	18.50	keine
Cornelia Ritz Bossicard Vorsitz Audit Committee (seit Mai 2014)	178	0.00	178 (06.05.2017)			
Total Verwaltungsrat	656 616	19.11		682 554	19.87	
<i>Konzernleitung</i>						
Michael Mueller ¹⁾ CEO	24 000	0.70	18 000 (31.10.2015)	24 000	0.70	18 000 (31.10.2015)
Tobias Knechtle CFO (seit 1. März 2014)	8 000	0.23	8 000 (31.10.2015)			
Andreas Berger Divisionsleiter Valora Retail	12 145	0.35	6 072 (31.10.2015)	12 145	0.35	6 072 (30.04.2015)
Thomas Eisele Divisionsleiter Ditsch/Brezel- könig (seit 1. April 2014)	2 301	0.07	1 123 (31.10.2015)			
Alex Minder Divisionsleiter Valora Trade	11 618	0.34	4 795 (31.10.2015)	11 618	0.34	709 (02.04.2014) 4 795 (31.10.2015)
Alexander Theobald Divisionsleiter Valora Services (bis 31. August 2014)				12 315	0.36	8 657 (31.10.2015)
Total Konzernleitung	58 064	1.69		60 078	1.75	
Total Verwaltungsrat und Konzernleitung	714 680	20.80		742 632	21.62	

¹⁾ Zusätzlich hielt Michael Mueller 575 000, nicht von der Gesellschaft geschriebene, OTC-Optionen mit einem Ausübungspreis von CHF 200 bei einem Bezugsverhältnis von 100:1. Der Verfalltag war der 19. Dezember 2014, wobei eine ausserordentliche Handlungssperre bis zum 30. April 2014 bestand.

BERICHT DER REVISIONSSTELLE ZUM VERGÜTUNGSBERICHT DER VALORA HOLDING AG, MUTTENZ

BERICHT DER REVISIONSSTELLE ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

Wir haben den Vergütungsbericht (Tabellen 1–4 und Kapitel 10 auf den Seiten 67–71) vom 23. März 2015 der Valora Holding AG für das am 31. Dezember 2014 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

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 Valora Holding AG für das am 31. Dezember 2014 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV.

Ernst & Young AG

Martin Gröli
Zugelassener
Revisionsexperte
(Leitender Revisor)

Daniel Maiwald
Zugelassener
Revisionsexperte

Basel, 23. März 2015