

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.

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 2014 wurde in der Generalversammlung vom 22. April 2015 genehmigt. Ab 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:

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 Antragsstellung 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 Verwaltungsrates 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 5 Sitzungen zusammen und führte 4 Telefonkonferenzen 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 Verwaltungsrates, 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 Verwaltungsrates Bericht über die Tätigkeit des NCC und gibt die Meinung und Empfehlung des NCC zu den zu entscheidenden Sachgeschäften ab. Jedes Mitglied des Verwaltungsrates erhält die Sitzungsprotokolle des NCC.

Die Gesamtvergütung jedes einzelnen Mitglieds des Verwaltungsrates und der Konzernleitung wird durch den Gesamtverwaltungsratsrat vorbehaltlich der zwingenden Kompetenzen der Generalversammlung 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 8.2 und 6.5 offengelegt.

4 VERWALTUNGSRATSMANDATE UND 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. Abgangsentschädigungen 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

Für die Konzernleitung hat der Verwaltungsrat beschlossen, den laufenden Long Term Plan (LTP) zum 31. Oktober 2015 auslaufen zu lassen («Phasing out») und durch ein neues Managementbeteiligungsprogramm (Share Participation Program – SPP) zu ersetzen. Sämtliche ausstehende Zuteilungen wurden auf den 31. Oktober 2015 beendet und die Aktien zurückgekauft.

Die Details zum neuen Vergütungsmodell werden unter Ziffer 6 offengelegt.

VERGÜTUNGSSTRUKTUR

6 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). Der Long Term Plan (LTP) wurde zum 31. Oktober beendet.

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.

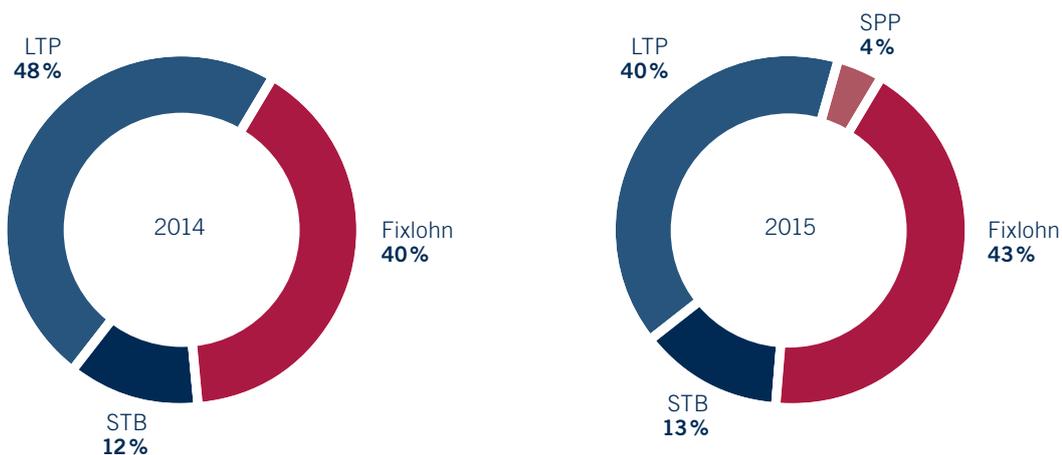
Die variable Vergütung besteht aus einem Short Term Bonus (STB). Gemäss Statuten beträgt die variable Vergütung zum Zeitpunkt der Zuteilung maximal 200% der fixen Grundvergütung und richtet sich grundsätzlich nach den vom Verwaltungsrat festgelegten Leistungskriterien. Der bestehende Long Term Plan (LTP) wurde zum 31. Oktober 2015 beendet und durch das Share Participation Program (SPP) abgelöst.

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 35% des Fixlohns für den CEO und durchschnittlich 29% für die übrigen Konzernleitungsmitglieder.

VERGÜTUNGEN KONZERNLEITUNG



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

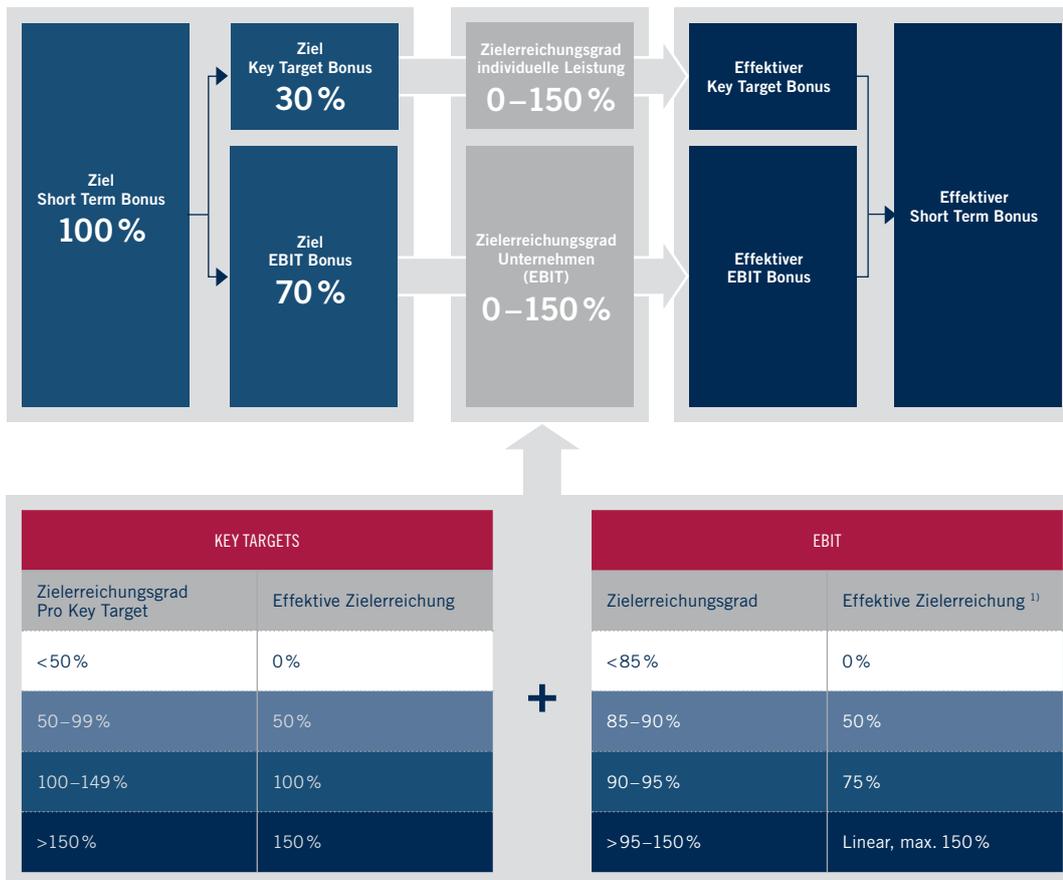
6.1 SHORT TERM BONUS (STB)

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 rapportiert. 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-EBIT und der Zielerreichungsgrad des vollendeten Bonus-Bemessungsjahres wird durch Corporate Group Controlling berechnet und dem NCC zur Genehmigung vorgelegt. Der Zielerreichungsgrad des EBIT liegt zwischen min. 0 % und max. 150 %. 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 150 % und für die restlichen Mitglieder der Konzernleitung im Durchschnitt 88 %. Abweichungen beim Zielerreichungsgrad ergeben sich aufgrund der unterschiedlichen Bemessungseinheiten.

Für die individuelle Leistung werden jährlich persönliche Ziele festgesetzt, welche innerhalb des jeweiligen Bonus-Bemessungsjahres zu erreichen sind. Die Definition und Gewichtung der Ziele sowie die Beurteilung der Zielerreichung liegt im freien Ermessen des NCC und erfolgt jährlich für jedes Mitglied der Konzernleitung. Der Zielerreichungsgrad liegt zwischen 0 % und 150 %. 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 125 % und für die restlichen Mitglieder der Konzernleitung im Durchschnitt 109 %.

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



¹⁾ Ab dem Berichtsjahr 2016 wird die effektive Zielerreichung ab 50% linear berechnet. Die Eintrittsschwelle liegt unverändert bei einem Zielerreichungsgrad von 85%.

Der effektive STB kann je nach Zielerreichung zwischen 0% und maximal 52% 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 49% und für die restlichen Mitglieder der Konzernleitung durchschnittlich 29%.

Die Barauszahlung 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.

6.2 LONG TERM PLAN (LTP)

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

6.3 LONG TERM PLAN DER DIVISION DITSCH/BREZELKÖNIG

Zeitgleich mit dem LTP wurde der Long Term Plan der Division Ditsch/Brezelkönig vorzeitig zum 31. Oktober 2015 beendet. Thomas Eisele partizipiert aufgrund seiner Funktion in der Konzernleitung am Share Participation Program (SPP). Für die Planbeendigung wurde Thomas Eisele eine Vergütung pro rata temporis ausbezahlt.

6.4 SHARE PARTICIPATION PROGRAM (SPP)

Mit Wirkung ab dem 1. November wurde eine Managementbeteiligung in Form eines Aktienbeteiligungsprogramms («Share Participation Program») in Kraft gesetzt.

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.

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 (Vergütungsausschuss) 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.

6.5 VERGÜTUNGEN IM BERICHTSJAHR

Tabelle 1
Konzernleitung 2015

in CHF 000	Fixes Grundgehalt	Short Term Bonus (STB) ¹⁾	Long Term Plan (LTP) ²⁾	Share Participation Program (SPP) ³⁾	Anderer fixe Vergütungen ⁴⁾	Total 2015
Michael Mueller CEO und höchstbezahltes Mitglied	796.7	408.5	239.5	128.4	229.8	1 802.9
Total Vergütungen Konzernleitung⁵⁾	2 334.4	880.3	1 566.2	213.0	985.5	5 979.4

¹⁾ Es handelt sich um die effektiven Aufwendungen der für das Geschäftsjahr 2015 zugesprochenen Boni, welche im April 2016 ausbezahlt werden.

²⁾ Für die Konzernleitung wurde der LTP auf den 31. Oktober beendet. Die Vergütung beinhaltet nebst den Zinszahlungen zur Finanzierung des Aktienprogramms einen einmaligen Steuerausgleich für dessen Ablösung.

³⁾ Das SPP wurde für die Konzernleitung ab dem 1. November in Kraft gesetzt. Für die Monate November und Dezember wurden den Teilnehmern pro rata Aktien zugeteilt. Die Sperrfrist beträgt 3 Jahre. Die Bewertung der zugeteilten Aktien erfolgte zum Steuerwert.

⁴⁾ Andere fixe Vergütungen umfassen gesetzlich vorgeschriebene Abgaben, eine vertraglich vereinbarte Autopauschale/Geschäftsauto und weitere individuelle vertragliche Leistungen.

⁵⁾ Inklusive ehemalige Konzernleitungsmitglieder.

Tabelle 2
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 wurden.

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 galt eine pro Rata Wartefrist bis zum 28. Februar 2014.

Die Zunahme in der Gesamtvergütungshöhe der Konzernleitung von rund TCHF 1050 im Vergleich zum Vorjahr ist auf einen einmaligen Steuerausgleich an die LTP Teilnehmer für die Ablösung dieses Programms zurückzuführen. Der Steuerausgleich wurde ausgelöst durch die Inanspruchnahme der Garantieleistung, welche bei den LTP Teilnehmern zu einer Aufrechnung als geldwerte Leistung führte.

An der ordentlichen Generalversammlung 2015 wurde für die Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2016 eine Vergütung von maximal CHF 7.4 Mio. bewilligt.

7 VERGÜTUNGSSTRUKTUR FÜR DIE KONZERNLEITUNG AB 2016

Im Jahr 2015 wurde ein neues Vergütungskonzept für die Konzernleitung ausgearbeitet. Dieses gilt für die Vergütungen ab dem 1. November 2015. Die Gesamtvergütung weist weiterhin drei Komponenten auf: eine fixe Barvergütung, einen Short Term Bonus (STB), welcher in bar oder in Aktien vergütet wird, und ein aktienbasiertes Share Participation Program (SPP).

Die fixe Barvergütung beträgt für den CEO 55% und für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung 60–65% ihrer jeweiligen Gesamtvergütung.

Der Short-Term-Bonus (STB) entspricht für den CEO 10% und für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung 10–15% ihrer jeweiligen Gesamtvergütung. Der Bonus sieht weiterhin eine Kombination aus qualitativen und quantitativen resp. kennzahlenorientierten Zielen vor. Als Kennzahl ist geplant, ein Profitziel (z. B. das EBIT oder EBITDA) zu Grunde zu legen. Für die individuelle Leistung werden jährlich persönliche Ziele festgesetzt, welche innerhalb des jeweiligen Bonus-Bemessungsjahres zu erreichen sind. Die Definition und Gewichtung der Ziele sowie die Beurteilung der Zielerreichung liegt im freien Ermessen des NCC und erfolgt für jedes Mitglied der Konzernleitung einzeln.

Jedes Konzernleitungsmitglied hat einmalig die Möglichkeit gemäss Arbeitsvertrag zu wählen, ob er den Short Term Bonus vollständig in bar oder (ganz oder teilweise) in gesperrten Aktien erhalten will. Die 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 Planteilnehmers geführt wird, eingebucht. Der Bonus wird für den CEO und den CFO vollständig in gesperrten Aktien vergütet, für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung in bar.

Der in Aktien zu bezahlende Betrag wird vom zuständigen Gremium entsprechend dem Reglement Short Term Bonus-Plan (STB) bestimmt («STB-Gegenwert»). Die zuzuteilende Anzahl Aktien bestimmt sich nach dem Reglement Managementbeteiligung (SPP). Bei unterjährigem Austritt wird der Short Term Bonus nicht mehr in Aktien, sondern vollständig in bar zugeteilt.

Das NCC (Vergütungsausschuss) ist zuständig für die formelle Bestimmung, Zusprechung sowie Zuteilung der Aktien. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des STB wie unter Ziff. 6.1 beschrieben.

Das Share Participation Program (SPP) entspricht für den CEO 35% seiner Gesamtvergütung und für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung 20–30%. Das SPP wird vollständig in gesperrten Aktien ausgezahlt, die Sperrfrist beträgt drei Jahre. Für jedes Konzernleitungsmitglied wird im vorgegeben Rahmen ein bestimmter SPP-Wert in Schweizer Franken zugeteilt. Bei der Festsetzung der Vergütungsstruktur ging das NCC von einem TSR (Total Shareholder Return) von jährlich 8% aus. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des SPP wie unter Ziff. 6.4 beschrieben.

8 VERGÜTUNGSSTRUKTUR DES VERWALTUNGSRATS IM BERICHTSJAHR

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten ein nach Funktion (Präsident, Vizepräsident, Mitglied) abgestuftes Honorar, welches seit der Anpassung der Vergütungsstruktur zum 8. Mai 2014 zu 80% in bar und 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. Weiter partizipieren die Mitglieder des Verwaltungsrates seit der Generalversammlung 2014 nicht mehr am Long Term Plan.

8.1 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.

8.2 VERGÜTUNGEN IM BERICHTSJAHRE

Tabelle 3
Verwaltungsrat 2015

in CHF 000	Fixes Honorar (bar)	Committee Honorar	Anteil gesperrter Aktien ¹⁾	Beratungs- honorar	Andere Vergütungen ²⁾	Total 2015
Rolando Benedick Präsident	397.0	15.0	114.3	–	65.8	592.1
Markus Fiechter Vizepräsident	157.0	15.0	47.9	–	31.1	251.0
Bernhard Heusler Mitglied	109.0	15.0	34.5	–	5.1	163.6
Franz Julen Vorsitz Nomination and Compensation Committee	106.0	30.0	37.8	–	24.9	198.7
Ernst Peter Ditsch ³⁾ Mitglied	–	–	–	178.3	–	178.3
Cornelia Ritz Bossicard Vorsitz Audit Committee	106.0	30.0	37.8	–	25.1	198.9
Total Vergütungen an Mitglieder Verwaltungsrat	875.0	105.0	272.3	178.3	152.0	1 582.6

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

²⁾ Diese Beträge umfassen gesetzlich vorgeschriebene Abgaben.

³⁾ Für ein vertragliches Wettbewerbsverbot erhielt Ernst Peter Ditsch eine Karenzentschädigung von insgesamt TEUR 200 zahlbar in monatlichen Raten vom 1. November 2014 bis längstens 31. Oktober 2015. Er verzichtete im Berichtsjahr auf sein Verwaltungsrats honorar.

Tabelle 4
Verwaltungsrat 2014

in CHF 000	Fixes Honorar (bar)	Committee Honorar	Long Term Plan (LTP) ¹⁾	Anteil gesperrter Aktien ²⁾	Beratungshonorar	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 erhielt 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 Abnahme in der Gesamtvergütungshöhe des Verwaltungsrats von TCHF 1054 im Vergleich zum Vorjahr erklärt sich im Wesentlichen durch die Ablösung des LTP Programms und der damit verbundenen Steuerausgleichszahlung im Jahr 2014 sowie dem Ausscheiden von Conrad Löffel aus dem Verwaltungsrat.

Für den Zeitraum von der Generalversammlung 2015 bis zur Generalversammlung 2016 wurde für die Mitglieder des Verwaltungsrats eine Gesamtvergütung von maximal CHF 1.6 Mio. bewilligt.

9 DARLEHEN UND KREDITE

Per 31. Dezember 2015 und 2014 bestanden keine Darlehen und Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung noch an ihnen nahe stehenden Personen.

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

10 BETEILIGUNGEN

Per 31. Dezember 2015 und 2014 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>	2015	2015	2015	2014	2014	2014
	Anzahl Aktien	Stimmrechtsanteil in %	davon Aktien mit Veräußerungssperre	Anzahl Aktien	Stimmrechtsanteil in %	davon Aktien mit Veräußerungssperre
<i>Verwaltungsrat</i>						
Rolando Benedick Präsident	16 939	0.49	537 (06.05.2017) 614 (21.04.2018)	16 325	0.48	537 (06.05.2017)
Markus Fiechter Vizepräsident	3 981	0.12	224 (06.05.2017) 257 (21.04.2018)	3 724	0.11	224 (06.05.2017)
Bernhard Heusler Mitglied	347	0.01	162 (06.05.2017) 185 (21.04.2018)	162	0.00	162 (06.05.2017)
Franz Julen Vorsitz Nomination and Compensation Committee	831	0.02	178 (06.05.2017) 203 (21.04.2018)	628	0.02	178 (06.05.2017)
Ernst Peter Ditsch Mitglied	635 599	18.50	keine	635 599	18.50	keine
Cornelia Ritz Bossicard Vorsitz Audit Committee	381	0.01	178 (06.05.2017) 203 (21.04.2018)	178	0.00	178 (06.05.2017)
Total Verwaltungsrat	658 078	19.15		656 616	19.11	
<i>Konzernleitung</i>						
Michael Mueller CEO	798	0.02	798 (30.11.2018)	24 000	0.70	18 000 (31.10.2015)
Tobias Knechtle CFO	335	0.01	335 (30.11.2018)	8 000	0.23	8 000 (31.10.2015)
Andreas Berger Divisionsleiter Valora Retail (bis 30.06.2015)	–	–	–	12 145	0.35	6 072 (30.10.2015)
Thomas Eisele Divisionsleiter Ditsch/ Brezelkönig	245	0.01	191 (30.11.2018)	2 301	0.07	1 123 (31.10.2015)
Alex Minder Divisionsleiter Valora Trade (bis 31.12.2015)	2 113	0.06	keine	11 618	0.34	4 795 (31.10.2015)
Total Konzernleitung	3 491	0.10		58 064	1.69	
Total Verwaltungsrat und Konzernleitung	661 569	19.25		714 680	20.80	

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 9 auf den Seiten 75–79) vom 3. März 2016 der Valora Holding AG für das am 31. Dezember 2015 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 2015 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, 3. März 2016