

Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht erläutert die Grundsätze, Programme und Verfahren zur Festlegung der Vergütungen von Verwaltungsrat und Gruppenleitung der CPH und deren Höhe im abgelaufenen Geschäftsjahr.

Der Vergütungsbericht ist in zwei Kapitel aufgeteilt. Kapitel 1 ist nicht Gegenstand der Revisionsprüfung gemäss Art. 13 VegüV, während Kapitel 2 der Revision gemäss Art. 13 VegüV untersteht.

1. Honorierung und allgemeine Informationen

Das grundlegende Ziel der CPH-Gruppe ist es, marktgerechte Vergütungen auszurichten. Als marktgerechte Vergütung wird in der CPH die Summe der fixen und der variablen Vergütung bezeichnet. Mittels Überprüfung der Funktionseinstufung sowie Benchmarking der Vergütungsleistung wird in regelmässigen Abständen pro Funktion die Höhe der Gesamtvergütung sowie der einzelnen Komponenten mit dem Markt verglichen (siehe Details weiter unten zu Verwaltungsrat bzw. Gruppenleitung). Anpassungen bei der Vergütung für den CEO und die Mitglieder der Gruppenleitung werden durch den Fachausschuss «Personal und Entschädigung» auf der Basis des durchgeführten Marktvergleichs dem Gesamtverwaltungsrat beantragt.

Von jeder Sitzung des Ausschusses «Personal und Entschädigung» wird ein Protokoll erstellt, das jedem Mitglied des Verwaltungsrates zugestellt wird. Der Ausschuss informiert zudem die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrates bei der nächsten Sitzung über die behandelten Themen und Hintergründe zu allfälligen Vorschlägen und Empfehlungen. Jedes Mitglied des Ausschusses tritt unaufgefordert in den Ausstand, wenn es um Personal- oder um Entschädigungsfragen geht, welche es selber oder ihm nahestehende Personen betreffen.

Der Ausschuss «Personal und Entschädigung» trifft sich in der Regel dreimal, mindestens aber zweimal pro Jahr. Im Berichtsjahr gab es zwei Sitzungen.

Die Mitglieder des Ausschusses «Personal und Entschädigung» werden durch die Generalversammlung (GV) einzeln für jeweils ein Jahr gewählt. Für weitere Details zur Zusammensetzung und zum Aufgabenbereich wird auf das Kapitel Corporate Governance verwiesen.

Die individuelle Leistung hat bei allen Mitarbeitenden, einschliesslich der Führungskräfte, Einfluss auf die Gesamtvergütung. Übergeordnete und individuelle Ziele sind die Grundlage für die Beurteilung der Leistung und werden über die variable Vergütungskomponente entschädigt. Für jede Funktion wird eine Zielgrösse des Bonus bei 100 % Zielerfüllung festgelegt. Die tatsächliche Bonushöhe berechnet sich aus dem Zielerfüllungsgrad, wobei der maximal erreichbare jährliche Bonus bei einem Faktor 1,5 des Zielbonus limitiert ist. Zwischen 0 % und 150 % kann die Bonuskurve linear sein oder bestimmte Stufen beinhalten; Details werden im jährlichen Zielsetzungsprozess fest-

gelegt. Für das Berichtsjahr wurde in allen Fällen zwischen den Eckwerten eine lineare Bonuskurve angewendet. Es gibt keine diskretionären Bonusbestandteile.

Die Statuten der CPH Chemie + Papier Holding AG würden zwar grundsätzlich den Einsatz von Long Term Incentives, insbesondere in Form von Mitarbeiterbeteiligungen, ermöglichen; die CPH-Gruppe setzt jedoch zurzeit keine solchen Vergütungskomponenten ein. Es bestehen derzeit weder für den Verwaltungsrat noch für das Management Options- und/oder Aktienbezugsprogramme. Ebenso gibt es keine vertraglichen Vereinbarungen über Abgangsentschädigungen.

Für den CEO besteht eine vertragliche Kündigungsfrist von zwölf Monaten, für die übrigen Mitglieder der Gruppenleitung beträgt die Regelung bei der Kündigungsfrist sechs Monate. Für die CPH besteht eine Pensionskassenlösung, die für alle Mitarbeitenden gilt. Es gibt keine zusätzliche Versicherung für Mitglieder der Gruppenleitung. Die Mitglieder des Verwaltungsrates sind nicht bei der CPH pensionskassenversichert. Das Vergütungssystem blieb unverändert zum Vorjahr. Es wurden im Berichtsjahr keine externen Berater zum Thema Vergütungsstruktur beigezogen.

Verwaltungsrat

Die Honorierung des Verwaltungsrates besteht aus einem bar ausbezahlten Fixum. Für die Arbeit in einem der Fachausschüsse wird zusätzlich ein Sitzungsgeld ausgerichtet. Für Leistungen ausserhalb der normalen Sitzungen wird eine Tagespauschale ausbezahlt. 2015 wurden keine Tagespauschalen vergütet.

Die Höhe der Verwaltungsratsentschädigung wird mit publizierten Daten vergleichbarer, an der SIX Swiss Exchange kotierter schweizerischer Industrieunternehmen abgeglichen und festgelegt. Der Personal- und Entschädigungsausschuss stellt dem Verwaltungsrat Antrag.

Seit der Generalversammlung über das Geschäftsjahr 2015 erfolgt gemäss «Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften» (VegüV) und angepassten Statuten der CPH Chemie + Papier Holding AG eine Abstimmung über die maximale Gesamtsumme der Vergütungen des Verwaltungsrates für die Dauer bis zur jeweils nächsten Generalversammlung.

Der entsprechende Antrag wird durch den Ausschuss «Personal und Entschädigung» vorbereitet und durch den Gesamtverwaltungsrat überprüft und der GV zur Genehmigung unterbreitet. Wird der Antrag abgelehnt und stellt der Verwaltungsrat keinen neuen Antrag oder wird

auch dieser abgelehnt, soll innert 3 Monaten eine ausserordentliche GV einberufen werden, oder der Verwaltungsrat kann die Vergütungen an der nächsten GV retrospektiv zur Genehmigung unterbreiten.

Für konkrete Vergütungsbeträge wird auf Kapitel 2 des Vergütungsberichtes verwiesen.

Gruppenleitung

Die Honorierung des Managements in der CPH-Gruppe setzt sich aus einem fixen und einem variablen Anteil zusammen, welche vollständig in bar ausbezahlt werden. Der Zielbonus für Mitglieder der Gruppenleitung beträgt zwischen rund 20 und 67 % des Grundsalariums. Der ausbezahlte variable Betrag ist abhängig von der Erreichung der Gruppenziele sowie der individuellen Bereichs- bzw. Funktionsziele. Die maximale variable Vergütung beträgt für den CEO 100 % der fixen Grundvergütung; für die anderen Mitglieder der Gruppenleitung liegt die Grenze bei maximal 45 % der fixen Grundvergütung.

Für die Gruppenleitung besteht ein Zielsetzungsprozess als Grundlage für die Beurteilung der Leistungserfüllung und der variablen Vergütung. Dabei werden Ziele in fünf Elementen definiert: finanzielle Ergebnisse, Kunden und Markt, Innovation, Prozesse sowie Führung und Mitarbeiter. Die finanziellen Kenngrössen sind für alle Mitglieder der Gruppenleitung dieselben; für die übrigen Elemente werden individuelle bereichs- bzw. funktionspezifische Ziele festgelegt.

Das Erreichen der Ziele bei den finanziellen Kenngrössen beeinflusst die variable Vergütung zu 60 %; die Zielerreichung in den übrigen Dimensionen gesamthaft zu 40 %. Für 2015 wurden «EBIT», «operativer Cash Flow» sowie «operatives Nettoumlaufvermögen» als finanzielle Kenngrössen festgelegt. Die Bereichsleiter werden bezüglich finanziellem Ergebnis zu zwei Dritteln aufgrund der Resultate ihres Geschäftsbereiches und zu einem Drittel aufgrund der Resultate der Gruppe beurteilt. CEO und CFO werden einzig aufgrund des erreichten Gruppenresultates beurteilt.

Über die Zielvorgaben in allen Elementen entscheidet für die gesamte Gruppenleitung der Verwaltungsrat; bei den finanziellen Kenngrössen handelt es sich dabei um die vereinbarten Budgetvorgaben. Der CEO und die Mitglieder der Gruppenleitung haben für die Zielsetzung ein Vorschlagsrecht. Die Beurteilung der jährlichen Zielerreichung wird für die Mitglieder der Gruppenleitung durch den CEO vorgenommen und dem Verwaltungsratsausschuss «Personal und Entschädigung» vorgeschlagen. Der Verwaltungsratspräsident beurteilt die Leistungen des CEO. Der Verwaltungsratsausschuss «Personal und Entschädigung» diskutiert diese Beurteilungen und stellt dem Verwaltungsrat Antrag über die Leistungserreichung und die individuellen Boni für die gesamte Gruppenleitung. Der Gesamtverwaltungsrat entscheidet abschliessend (ab Boni für Geschäftsjahr 2016 innerhalb der von der GV vorgegebenen Maximalbeträge).

Ausser einem Geschäftsfahrzeug kennt die CPH keine Fringe Benefits für Mitglieder der Gruppenleitung.

Die Gehälter der Gruppenleitung sowie die Zusammensetzung der einzelnen Vergütungselemente wurden letztmals 2011 einem grösseren Marktvergleich unterzogen. Die Entwicklung der Vergütung der Gruppenleitung wird seither anhand öffentlich publizierter Studien verfolgt und jährlich einmal im Ausschuss «Personal und Entschädigung» diskutiert, so auch im Berichtsjahr.

Der CEO hat für die Mitglieder der Gruppenleitung ein Vorschlagsrecht. Die definitive Höhe der fixen und der variablen Vergütung (Zielbonus) der gesamten Gruppenleitung wird jährlich (bis und mit für das Geschäftsjahr 2015) durch den Verwaltungsrat verabschiedet. Seit der Generalversammlung über das Geschäftsjahr 2014 erfolgt gemäss VegüV und angepassten Statuten der CPH Chemie + Papier Holding AG eine Abstimmung über die maximale Gesamtsumme der fixen und variablen Vergütungen der Gruppenleitung für das auf die GV folgende Geschäftsjahr (zum ersten Mal an der GV im Jahr 2015 über die Vergütungen für das Geschäftsjahr 2016).

Der entsprechende Antrag wird durch den Ausschuss «Personal und Entschädigung» vorbereitet und durch den Gesamtverwaltungsrat überprüft und der GV zur Genehmigung unterbreitet. Wird der Antrag abgelehnt und stellt der Verwaltungsrat keinen neuen Antrag, oder wird auch dieser neue Antrag abgelehnt, soll innert 3 Monaten eine ausserordentliche GV einberufen werden, oder der Verwaltungsrat kann die Vergütungen an der nächsten GV retrospektiv zur Genehmigung unterbreiten.

Soweit neue Mitglieder der Gruppenleitung ernannt werden und ihre Stelle bei der Gesellschaft antreten, nachdem die GV die maximale Gesamtvergütung für die Mitglieder der Gruppenleitung für das betreffende Geschäftsjahr genehmigt hat, darf diesen neuen Mitgliedern gemäss Artikel 22 der Statuten der CPH Chemie + Papier Holding AG ein Zusatzbetrag ausgerichtet werden, welcher insgesamt für alle neuen Mitglieder 40 % der durch die GV genehmigten Gesamtvergütung für die Mitglieder der Gruppenleitung im betreffenden Geschäftsjahr nicht übersteigen darf.

Bezüglich der für das Berichtsjahr ausgerichteten Vergütungen an die Verwaltungsräte, an den CEO (höchste Gesamtvergütung in der Gruppenleitung) und an die übrige Gruppenleitung wird auf die Tabellen in Kapitel 2 verwiesen.

2. Ausweis der Vergütungen an Mitglieder von Verwaltungsrat und Gruppenleitung

Die Vergütungen beinhalten Löhne, Boni, Gutschriften, Sozialaufwand und Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen.

Vergütungen an den Verwaltungsrat

2015 in CHF 1000

Verwaltungsrat	VR-Mitglied seit	Funktion	Fachausschuss Finanzen und Revision	Fachausschuss Personal und Entschädigung	Fixe Vergütung	Sitzungsgelder VR-Ausschüsse	Beiträge an Sozialversicherungen	Total
Schaub Peter	1994	Präsident	Mitglied	nur Personal	282		17	299
Talaat Tim	1994	Vizepräsident seit 29.4.2015	Mitglied bis 1.4.2015	Mitglied	72	8	5	85
Gabella Mauro	2005	Mitglied		Vorsitz	72	20	7	99
Kelterborn Kaspar W.	2015	Mitglied seit 1.4.2015	Vorsitz seit 1.4.2015		53	20	4	77
Werder Manuel	2015	Mitglied seit 1.4.2015	Mitglied seit 1.4.2015		53	5	4	62
Wipf Christian	2008	Mitglied		Mitglied	72	5	5	82
Walter Max	1990	Vizepräsident bis 1.4.2015	Vorsitz bis 1.4.2015		21	3	1	25
Total Verwaltungsrat					625	61	43	729

An der GV 2015 wurde eine Vergütung für die Periode von der ordentlichen GV 2015 bis zur ordentlichen GV 2016 von max. CHF 750 000 bewilligt.

2014 in CHF 1000

Schaub Peter	1994	Präsident	Mitglied	nur Personal	305		18	323
Walter Max	1990	Vizepräsident	Vorsitz ab 1.7.2014		76	15	4	95
Albrecht Franz-Josef	1989	Mitglied bis 10.4.2014			25		1	26
Balmer Hanspeter	1996	Mitglied bis 30.6.2014	Vorsitz bis 30.6.2014		40	10	3	53
Gabella Mauro	2005	Mitglied		Vorsitz	79	25	7	111
Talaat Tim	1994	Mitglied	Mitglied ab 1.7.2014	Mitglied	78	13	6	97
Wipf Christian	2008	Mitglied		Mitglied	78	10	6	94
Total Verwaltungsrat					681	73	45	799

Erläuterungen zu den Vergütungen an den Verwaltungsrat

Die dargestellten Beträge entsprechen den Vergütungen, die für das jeweilige Jahr ausbezahlt wurden, unabhängig vom (allenfalls späteren) Auszahlungszeitpunkt. Die Vergütungen werden ausschliesslich in bar geleistet. Es bestehen weder Aktien- noch Optionspläne für den Verwaltungsrat. Die Vergütungen werden brutto gezeigt, inkl. Arbeitnehmerbeiträge an Sozialversicherungen. Die separat ausgewiesenen Beiträge an Sozialversicherungen beinhalten die Arbeitgeberbeiträge.

Es wurden keine Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrates ausgerichtet. Ebenfalls wurden keine Darlehen oder Kredite an aktuelle oder ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrates vergeben, und es sind keine solchen Darlehen oder Kredite ausstehend.

An Personen, die den Mitgliedern des Verwaltungsrates nahestehen, wurden keine Vergütungen ausgerichtet und keine Darlehen oder Kredite vergeben, und es sind keine solchen Darlehen oder Kredite ausstehend. Es erfolgten keine Transaktionen zu marktunüblichen Konditionen mit natürlichen oder juristischen Personen, die den VR-Mitgliedern nahestehen.

Vergütungen an die Gruppenleitung

2015 in CHF 1 000

Gruppenleitung	Funktion	Fixe Vergütung	Variable Vergütung	Beiträge an Pensionskassen und Sozialversicherungen	Andere Vergütungen	Total
Schildknecht Peter	CEO	500	250	137	12	899
Total restliche Mitglieder der Gruppenleitung		1 168	310	306	15	1 799
Total Gruppenleitung		1 668	560	443	27	2 698

2014 in CHF 1 000

Schildknecht Peter	CEO	430	205	121	12	768
Total restliche Mitglieder der Gruppenleitung		1 298	284	336	11	1 929
Total Gruppenleitung		1 728	489	457	23	2 697

Die Gruppenleitung wurde im Lauf des Jahres 2014 von sechs auf fünf Mitglieder verkleinert

Erläuterungen zu den Vergütungen an die Gruppenleitung

Die ausgewiesene variable Vergütung für das Berichtsjahr 2015 entspricht der getätigten Rückstellung (Accrual-Basis). Die ausgewiesene variable Vergütung für das Vorjahr 2014 ist auf die effektiv ausbezahlten Beträge angepasst. Dabei handelt es sich nicht um neue Vergütungen, sondern um die gleichen, die bereits im vorjährigen Bericht gezeigt wurden. Damals konnten die Vergütungen jedoch erst basierend auf den getätigten Rückstellungen (Accrual-Basis) gezeigt werden; hier werden nun die finalen, tatsächlich ausbezahlten Beträge für das Vorjahr nachgereicht. Die fixe sowie die variable Vergütung werden ausschliesslich in bar geleistet. Es bestehen weder Aktien- noch Optionspläne für die Gruppenleitung. Die Vergütungen werden brutto gezeigt, inkl. Arbeitnehmerbeiträge an PK und Sozialversicherungen. Die separat ausgewiesenen Beiträge an PK und Sozialversicherungen beinhalten die Arbeitgeberbeiträge. Die Kategorie Andere Vergütungen umfasst Privatanteil für die Nutzung des Geschäftsautos und allfällige Dienstaltersgeschenke.

Es wurden keine Vergütungen an ehemalige Mitglieder der Gruppenleitung ausgerichtet. Ebenfalls wurden keine Darlehen oder Kredite an aktuelle oder ehemalige Mitglieder der Gruppenleitung vergeben, und es sind keine solchen Darlehen oder Kredite ausstehend.

An Personen, die den Mitgliedern der Gruppenleitung nahestehen, wurden keine Vergütungen ausgerichtet und keine Darlehen oder Kredite vergeben, und es sind keine solchen Darlehen oder Kredite ausstehend. Es erfolgten keine Transaktionen zu marktüblichen Konditionen mit natürlichen oder juristischen Personen, die den Gruppenleitungsmitgliedern nahestehen.

Bericht der Revisionsstelle zum Vergütungsbericht

Wir haben den beigefügten Vergütungsbericht vom 12. Februar 2016 (Seiten 34 bis 37) der CPH Chemie + Papier 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 bis 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 bis 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 CPH Chemie + Papier Holding AG für das am 31. Dezember 2015 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG



René Rausenberger
Revisionsexperte
Leitender Revisor



Marcel Aeberhard
Revisionsexperte

Zürich, 12. Februar 2016