

# Entschädigungsbericht

## Aktionärsbrief

Sehr geehrte Aktionärin, sehr geehrter Aktionär

Als Vorsitzender des Human Resources Committee (HRC) freue ich mich, Ihnen den Entschädigungsbericht für 2014 der OC Oerlikon Corporation AG, Pfäffikon, präsentieren zu können.

Die Arbeit des HRC war 2014 von der Umsetzung der Entschädigungsverordnung bestimmt. OC Oerlikon gehörte zu jenen Gesellschaften, die ihre Statuten in der ersten Generalversammlung nach Erlass der Entschädigungsverordnung (VegüV) änderten. Die Gesellschaft war auch unter den ersten Unternehmen, die eine bindende Abstimmung über die maximale Höhe der Gesamtentschädigung des Verwaltungsrats und die maximale Höhe der fixen Entschädigung der Konzernleitung abhielten.

Angesicht der neuen, in der Entschädigungsverordnung normierten Erfordernisse, weicht der Entschädigungsbericht 2014 von den vorangegangenen ab:

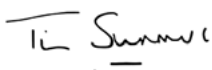
- Die Offenlegung im Entschädigungsbericht ersetzt die frühere Offenlegung im Anhang zum statutarischen Jahresabschluss. Wie in den vergangenen Jahren enthält der Entschädigungsbericht von OC Oerlikon alle erforderlichen Angaben über die Entschädigung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung.
- Bestimmte Abschnitte werden erstmals von Wirtschaftsprüfern überprüft und abgezeichnet.
- Die Entschädigungstabelle für die Konzernleitung wurde um drei Perspektiven erweitert, nämlich um die effektiven Entschädigungsbeträge, die 2014 gezahlt wurden, die zukunftsbezogenen Zielbeträge, die 2014 gewährt wurden, und deren Marktwert zum Jahresende. Obwohl etwas schwieriger lesbar, ermöglichen diese Aspekte den Aktionären eine bessere Interpretation der Beträge, über die sie abstimmen – das heisst, die gewährten Zielbeträge – und eine bessere Verfolgung des Verhältnisses zwischen Unternehmenserfolg und Entschädigung des Managements.

Hinsichtlich der bindenden Abstimmungen über die Entschädigungen in der Generalversammlung 2015 empfiehlt der Verwaltungsrat die Genehmigung eines folgenden maximalen Gesamtbetrags:

- Gesamtbetrag der Entschädigung des Verwaltungsrats für seine Amtsperiode von der Generalversammlung 2015 bis zur Generalversammlung 2016 in Höhe von CHF 2,0 Mio.
- Gesamtbetrag der fixen Entschädigung der Konzernleitung für den Zeitraum vom 1. Juli 2015 bis zum 30. Juni 2016 in Höhe von CHF 5,9 Mio.
- Gesamtbetrag der variablen Entschädigung der Konzernleitung für das abgelaufene Geschäftsjahr, das heisst für den Zeitraum vom 1. Januar 2014 bis zum 31. Dezember 2014, in Höhe von CHF 12,5 Mio.

Die zu genehmigenden Beträge verstehen sich exklusive der an die Gesellschaft gezahlten gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitgeberbeiträge. Es wird empfohlen, dass pro Mitglied die fixen Vergütungskomponenten des Verwaltungsrats unverändert bleiben, während für die fixen Entschädigungen der Konzernleitung eine Verringerung um 5 % bei gleicher Vergleichsbasis vorgeschlagen wird. Das variable Entschädigungsprogramm blieb gegenüber dem Vorjahr unverändert, weshalb die Beträge in Abhängigkeit von der Performance im Vergleich zu vorgegebenen Leistungskriterien variieren werden.

Mit freundlichen Grüssen



**Tim Summers**

Ausschussvorsitzender des Human Resources Committee

Mit diesem Entschädigungsbericht erfüllt Oerlikon die Anforderungen der Art. 13–16 der Entschädigungsverordnung und Ziff. 5 des Anhangs zur Richtlinie Corporate Governance (RLCG) der SIX Swiss Exchange über die Offenlegung der Vergütungssysteme und der an die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung gezahlten Entschädigungen. In Bezug auf die Berichterstattung über Entschädigungen erfüllt Oerlikon zudem freiwillig die Bedingungen des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance von economiesuisse.

Änderungen unserer Statuten zur Einhaltung der Entschädigungsverordnung wurden in der Generalversammlung 2014 genehmigt. Die revidierten Statuten beinhalten Regeln hinsichtlich der Grundsätze, die auf die leistungsbezogenen Vergütungen und die Zuteilung von Eigenkapitalinstrumenten (Art. 30) sowie auf zusätzliche Beträge für Zahlungen an die nach der Abstimmung über die Vergütungen in der Generalversammlung (Art. 29) und der Abstimmung über die Vergütungen in der Generalversammlung (Art. 28) ernannten Konzernleitungsmitglieder anzuwenden sind. Details zu diesen Regeln finden Sie auf unserer Website unter «Oerlikon – Investor Relations»: [www.oerlikon.com/en/investor-relations/corporate-governance/investor-relations-new-statutes/](http://www.oerlikon.com/en/investor-relations/corporate-governance/investor-relations-new-statutes/)

Die Entschädigung für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung setzt sich aus verschiedenen Komponenten zusammen, die in diesem Bericht ausführlich beschrieben sind. In diesem Abschnitt werden für 2014 zusammenfassend folgende Aspekte offengelegt:

- Allgemeine Grundsätze der Entschädigungspolitik
- Festsetzung und Genehmigung von Entschädigungen
- Entschädigungssystem und Entschädigung (gezahlt oder gewährt) des Verwaltungsrats 2014
- Entschädigungssysteme und Entschädigung (gezahlt oder gewährt) der Konzernleitung 2014

## Entschädigungspolitik

Eine attraktive, motivierende, faire und klar strukturierte Entschädigung aller Leistungsträger ist die Grundlage der leistungsorientierten Unternehmenskultur von Oerlikon. Die Entschädigungssysteme sehen wettbewerbsfähige Grundgehälter und attraktive Leistungsanreize vor. Sie berücksichtigen individuelle Leistungen und die betrieblichen Ergebnisse gleichermaßen, belohnen herausragende Leistungen und fördern eine unternehmerische Grundhaltung.

Zur Ermittlung der wettbewerbsfähigen und gerechten Entschädigung verwendet Oerlikon externe und interne Vergleichswerte. Erstere erhält das Unternehmen durch die kontinuierliche Beobachtung der Märkte, in denen es tätig ist, für Letztere folgt Oerlikon einem Performance-Management-Prozess. Das Performance-Management ist ein wesentliches Element, um die Erfül-

lung der Erwartungen und Zielvorgaben in Bezug auf die individuellen und betrieblichen Ergebnisse bewerten zu können.

### Festsetzen von Entschädigungen

Das Human Resources Committee (HRC) unterstützt den Verwaltungsrat in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit den Entschädigungs- und Performance-Management-Systemen bei Oerlikon, insbesondere hinsichtlich:

- der Entschädigungspolitik für die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sowie die konzernweiten Führungskräfte und Mitarbeitenden;
- der Vorbereitung der Vorschläge an die Generalversammlung über die Gesamtbeträge der Entschädigungen für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung;
- des jährlichen Vergütungsplans für den Konzern (einschliesslich allgemeiner Salärerhöhungen);
- der Leistungsziele für den CEO und dessen Leistungsbewertung;
- der Bewertung der Leistungen der Mitglieder der Konzernleitung durch den CEO.

Die Entschädigungspolitik gegenüber dem Verwaltungsrat und der Konzernleitung erfordert eine kontinuierliche Überprüfung daraufhin, ob die gebotene Entschädigung:

- wettbewerbsfähig, transparent und fair ist. Zu diesem Zweck werden vergleichbare Unternehmen betrachtet und die Marktentwicklung für entsprechende Gehälter analysiert;
- in einem angemessenen Verhältnis zum erzielten Unternehmensergebnis und der individuellen Leistung steht;
- im Einklang mit den Werten und der langfristigen Strategie von Oerlikon steht.

Diese Überprüfung wird jährlich vom HRC durchgeführt, die Ergebnisse werden nach jeder Sitzung an den Verwaltungsrat berichtet und bilden die Grundlage für die Genehmigung des Verwaltungsrats im:

- Dezember über die Zielentschädigung für die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung für das folgende Jahr;
- Februar über die fixen Entschädigungszahlungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sowie die leistungsabhängigen und variablen Entschädigungszahlungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das abgelaufene Jahr;
- Februar und Oktober über die LTI-Zuteilungen (LTI: Long-Term Incentive), das heisst die Bestimmung der am Aktienprogramm Teilnehmenden und der ihnen zugeteilten Anwartschaften auf Aktien.

Aufgrund der Entschädigungsverordnung unterliegen die Gesamtbeträge der Entschädigungen für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung der Genehmigung durch die Generalversammlung. Innerhalb dieser Grenzen stellen sich die internen Genehmigungs- und Entscheidungsprozesse wie folgt dar:

### Genehmigungsprozess

Entscheidung über	Vorbereitet durch	Festgesetzt durch	Genehmigt durch
Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrats (einschl. Präsident)	Vorsitzender	Human Resources Committee	Verwaltungsrat
Entschädigung des CEO, einschl. fixer und variabler Entschädigung	Vorsitzender	Human Resources Committee	Verwaltungsrat
Entschädigung der Mitglieder der Konzernleitung, einschl. fixer und variabler Entschädigung	CEO	Human Resources Committee	Verwaltungsrat

Der Verwaltungsratspräsident nimmt an der Sitzung teil, an welcher Entscheidungen vom Verwaltungsrat genehmigt werden, einschliesslich seiner eigenen Entschädigung. In seiner Rolle als Vorsitzender des HRC ist er auch an der Festsetzung der Entschädigung des Verwaltungsrats beteiligt, einschliesslich seiner eigenen. Verwaltungsratsmitglieder, die nicht im HRC vertreten sind, sind nicht in die Festsetzung der Entschädigung für den Verwaltungsrat involviert.

Der CEO ist an der Festsetzung der Entschädigung der Mitglieder der Konzernleitung beteiligt und nimmt an der Sitzung teil, an welcher der Verwaltungsrat diese genehmigt, ausser wenn es um seine eigene Entschädigung geht.

### Verwaltungsrat

#### Entschädigungssystem

Das Entschädigungssystem für die Verwaltungsratsmitglieder besteht aus einer fixen Barkomponente und einer Restricted-Stock-Units (RSU)-Komponente mit einem fixen Zuteilungswert. Die Barkomponente ist abhängig von der Verantwortung, der Komplexität und den Anforderungen der jeweiligen Aufgaben. Jede Aufgabe wird unterschiedlich vergütet, und die einzelnen Entschädigungskomponenten werden entsprechend der Anzahl der vom jeweiligen Verwaltungsratsmitglied wahrgenommenen Aufgaben addiert, wie in der unten stehenden Übersicht dargestellt. Die Höhe der Entschädigung für jede der Komponenten wird durch das HRC bestimmt, wobei der erforderliche Arbeitsaufwand der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Ausschüsse berücksichtigt wird, und vom Verwaltungsrat genehmigt. Die Entschädigung des Verwaltungsrats wird jährlich mit externen Benchmarks verglichen. 2014 wurde von PwC eine Studie über 7 SMI-, 9 SMIM- und 16 Small-Cap-Unternehmen in den Sektoren Grundstoffe, Industrie und Technologie durchgeführt, welche die Höhe der Entschädigungen als angemessen bestätigte. PwC erbringt auch andere Leistungen im Zusammenhang mit Entschädigungen für die Oerlikon Gruppe und ihre Tochtergesellschaften. Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine Entschädigung für ihre Tätigkeit ab dem Zeitpunkt ihrer Wahl und für die Dauer ihrer Amtszeit.

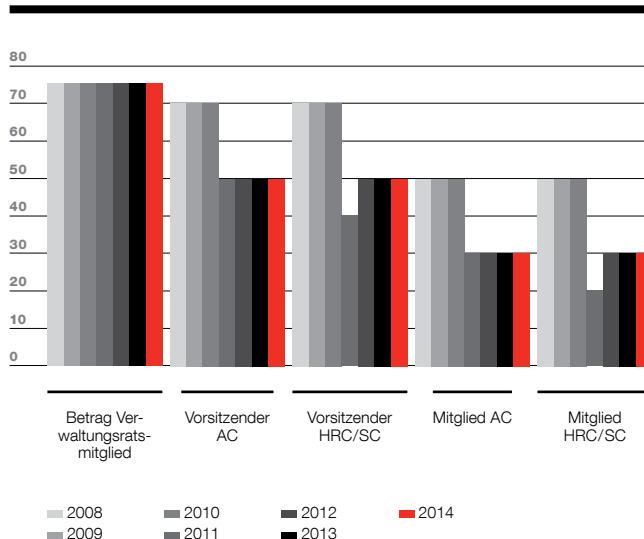
#### Barentschädigung

in CHF 000	Entschädigung	Aufwandsentschädigung
Verwaltungsratsmitglied	75	5
Präsident des Verwaltungsrats	75	10
Vorsitzender eines Ausschusses	50	
Mitglied eines Ausschusses	30	

Die Entschädigung wird vom HRC jährlich überprüft und, falls nötig, vom Verwaltungsrat auf Vorschlag des HRC vor Vorlage des Gesamtbetrages zur Abstimmung an die Generalversammlung angepasst.

#### Barentschädigung 2008-14

in CHF 000



Seit 2012 wurde die Barentschädigung der Verwaltungsratsmitglieder nicht verändert.

Der Nennbetrag der RSU ist fix (CHF 125 000 pro Verwaltungsratsmitglied und CHF 280 000 für den Präsidenten des Verwaltungsrats). Die Anzahl der RSU wird bestimmt, indem der fixe Nennbetrag durch den volumengewichteten durchschnittlichen Aktienkurs (Volume-weighted Average Price, VWAP) der ersten zehn Handelstage des Geschäftsjahrs geteilt wird. RSU sind vom Zeitpunkt ihrer Zuteilung am Tag der Generalversammlung bis zur darauffolgenden Generalversammlung gesperrt, woraufhin sie in Oerlikon Aktien umgetauscht werden. Legt ein Verwaltungsratsmitglied sein Mandat vor Ablauf der Amtszeit nieder, liegt es im alleinigen Ermessen des Verwaltungsrats, ob die Anzahl der in Aktien umgewandelten RSU reduziert wird. Das RSU-Programm wird durch eigene Aktien (Treasury-Shares) finanziert.

Seit 2008 wurde die aktienbasierte Entschädigung der Verwaltungsratsmitglieder nicht verändert.

## Bewertung

Der Wert der Aktienzuteilungen für die Beteiligungsprogramme von Verwaltungsrat und Konzernleitung wird wie folgt ermittelt:

Nennbetrag	Jährlicher Zielbetrag in CHF
Zielgrösse	Nennbetrag, dividiert durch den volumengewichteten durchschnittlichen Aktienkurs (VWAP) in Anwartschaften
Zielwert	Zielgrösse, multipliziert mit dem Aktienkurs am Zuteilungstag in CHF
Marktwert	Zielgrösse, multipliziert mit der Performance (falls zutreffend) und dem Aktienkurs zum Jahresende in CHF
Effektiver Wert	Zielgrösse, multipliziert mit der Performance (falls zutreffend) und dem Aktienkurs zum Erdienungsdatum in CHF

	Nennbetrag (in CHF 000)		VWAP (in CHF)		Anzahl der RSU		Aktienkurs am Zuteilungstag (in CHF)		Zielwert am Zuteilungstag (in CHF 000)	
	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013	2014	2013
Präsident	280	280	14.1	12.6	19 844	22 169	14.2	10.8	282	239
Verwaltungsratsmitglied	125	125	14.1	12.6	8 859	9 897	14.2	10.8	126	107

## Entschädigung 2014

Kein Mitglied des Verwaltungsrats war 2014 in einer exekutiven Funktion tätig. Die Gesamtentschädigungssumme für die sechs nicht exekutiven Verwaltungsratsmitglieder betrug 2014 CHF 1,8 Mio. Der nominale Anstieg gegenüber 2013 ergibt sich aus einem höheren Zielwert der RSU mit einem ansonsten unveränderten Nennbetrag (siehe Tabelle oben). Da die Komponenten fix sind, kann kein Verhältnis zwischen fixer und variabler Entschädigung dargestellt werden.

## Entschädigung für nicht exekutive Verwaltungsratsmitglieder (geprüft)

in CHF 000	Verwaltungsrat	Strategy Committee	Audit Committee	HR Committee	Barentschädigung	RSU (Zielwert am Zuteilungstag) <sup>1</sup>	Übrige Leistungen <sup>2</sup>	Gesamtentschädigung 2014	Gesamtentschädigung 2014 (Marktwert zum Jahresende) <sup>3</sup>	Gesamtentschädigung 2013 <sup>4</sup>
Tim Summers	P	V		V	175	282	41	498	464	457
Kurt J. Hausheer	M		V		125	126	19	270	255	252
Mikhail Lifshitz	M		M		105	126	21	252	237	186
Hans Ziegler	M	M		M	135	126	23	284	268	266
Carl Stadelhofer	M		M	M	135	126	23	284	268	255
Gerhard Pegam	M	M			105	126	21	252	237	216
Total					780	912	148	1 840	1 729	1 632
Geschätzte Pflichtbeiträge des Arbeitgebers <sup>5</sup>								97	92	86

P: Präsident, V: Vorsitzender, M: Mitglied

<sup>1</sup> Der Aktienkurs am Zuteilungstag der RSU betrug CHF 14.20.

<sup>2</sup> Übrige Leistungen umfassen Beiträge an die Sozialversicherungen sowie Aufwandsentschädigungen, welche durch OC Oerlikon Corporation AG, Pfäffikon, bezahlt wurden.

<sup>3</sup> Der Marktwert zum Jahresende basiert auf einem Aktienkurs von CHF 12.50. Der Marktwert der RSU stellt den noch nicht realisierten Wert der RSU-Zuteilungen zum Ende des Geschäftsjahres dar.

<sup>4</sup> Die Gesamtentschädigungen für 2013 wurden mit CHF 1,7 Mio. angegeben. Die Differenz zu 2014 ist auf zwei Verwaltungsratsmitglieder zurückzuführen, die ihr Amt bis zur Generalversammlung 2013 ausübten, sowie auf die Differenz im Zielwert zum Zuteilungsdatum.

<sup>5</sup> Die Entschädigungsverordnung schreibt die Offenlegung der geschätzten Beiträge des Arbeitgebers an die Sozialversicherungen vor. Die tatsächlichen, auf die RSUs zu entrichtenden Arbeitgeberbeiträge hängen vom Aktienkurs zum Erdienungszeitpunkt ab.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhielten im Geschäftsjahr 2014 keinerlei Honorare oder sonstige Entschädigungen für zusätzliche an OC Oerlikon oder eine seiner Tochtergesellschaften erbrachte Leistungen. Weder OC Oerlikon noch eine seiner Tochtergesellschaften gewährten 2014 oder 2013 Mitgliedern des Verwaltungsrats oder ihnen nahestehenden Personen Garantien, Darlehen, Vorschüsse oder Kreditfazilitäten in irgendeiner Form.

Weder 2014 noch 2013 wurden Entschädigungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats der OC Oerlikon Corporation AG, Pfäffikon, oder einer Konzerngesellschaft gezahlt.

## Management

Am 11. Februar 2014 wurde die Konzernleitung von 2 auf 7 Mitglieder vergrössert. Dr. Brice Koch trat seine Funktion am 16. Januar 2014 an, Dr. Bernd Matthes übernahm sein Mandat am 1. April 2014 und Dr. Roland Herb ersetzte Dr. Hans Brändle zum 3. Juni 2014.

### Entschädigungssystem

Das Entschädigungssystem für die Konzernleitung besteht aus fixen und variablen Komponenten. Die fixe Komponente umfasst ein Grundsalar, das sich an der Funktion und am Lohnniveau des lokalen Marktes orientiert, sowie je nach lokaler Praxis Aufwandsentschädigungen und Nebenleistungen. Die variable Komponente umfasst einen leistungsabhängigen jährlichen Cashbonus (Short-Term Incentive) und ein dreijähriges leistungsabhängiges Aktienprogramm (Long-Term Incentive). Wie diese Komponenten kombiniert werden, hängt vom Profil, der strategischen Bedeutung und dem Vergütungsniveau der jeweiligen Funktion ab, wie im Folgenden beschrieben.

2014 betrug die variable Entschädigung der Konzernleitungsmitglieder zwischen 50 % und 108 % des Grundsalar für das Ziel-STI und zwischen 35 % und 175 % des Grundsalar für das Ziel-LTI.

Es war kein Mitglied der Konzernleitung anwesend, als über deren jeweilige Entschädigung entschieden wurde.

### Grundsalar

Die Höhe des Grundsalar ist in erster Linie von der ausgeübten Tätigkeit, der Verantwortung, den fachlichen Fähigkeiten und der Führungserfahrung des Konzernleitungsmitglieds sowie von den Marktbedingungen abhängig und wird bar bezahlt. Sämtliche Vergütungskomponenten wurden mit Daten von Towers Watson und Mercer zu vergleichbaren Positionen bezüglich Umsatz, Mitarbeiterzahl und geografischer Abdeckung ähnlichen Unternehmen verglichen. Diese Vergleichsunternehmen operieren in der allgemeinen Industrie in einigen der wichtigsten Märkte von Oerlikon – einschliesslich der Schweiz, Deutschland, Italien und den USA. Towers Watson und Mercer erbringen auch andere Leistungen im Zusammenhang mit Entschädigungen für die Oerlikon Gruppe und ihre Tochtergesellschaften.

### Short-Term-Incentive-Programm

Das Short-Term-Incentive-Programm (STI-Programm) von Oerlikon ist ein einfacher, klar strukturierter jährlicher Cashbonus, mit dem für das Programm in Frage kommende Führungskräfte und Spezialisten motiviert werden sollen, bestimmte finanzielle und individuelle Ziele zu erreichen. Es fördert ein abgestimmtes und proaktives Arbeiten und trägt zur Steigerung der individuellen Leistung und des Unternehmensergebnisses bei.

Das STI-Programm für die Konzernleitung besteht aus finanziellen und individuellen Zielen sowie strategischen Meilensteinen. Die Finanzziele umfassen Umsatzwachstum, EBIT-Marge und Nettokapitalrendite (RONA) und machen 75 %, die strategischen Meilensteine 15 % und die individuellen Ziele 10 % des Zielbonus aus.

Für jede Geschäftseinheit werden auf Konzern- und Segmentebene Finanzziele festgelegt, durch die Wachstum, Profitabilität und Kapitalrendite der jeweiligen Einheit gesteigert werden sollen.

Für den Konzern und die Segmente werden strategische Meilensteine definiert, mit denen der Fokus auf eine zeitnahe und schrittweise Umsetzung der mittel- und langfristigen Unternehmensziele gelegt werden soll.

Im Fall der Konzernleitung beinhalten die individuellen Ziele unter anderem die konzernweite Verbesserung in den Bereichen Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz.

Die Finanzziele und strategischen Meilensteine der Mitglieder der Konzernleitung werden vom Verwaltungsrat an der Sitzung im Dezember für das folgende Jahr genehmigt. Die individuellen Ziele werden an der Sitzung im Februar genehmigt.

Die Finanzziele basieren auf dem Jahresbudget und die Auszahlung richtet sich nach den tatsächlichen Finanzergebnissen. Bei Erreichen des Finanzziels werden 100 % des Zielbonus ausbezahlt. Liegt das Finanzergebnis am unteren Schwellenwert, beträgt die Auszahlung 50 % des Zielbonus, liegt es darunter, wird kein Bonus ausbezahlt. Für Finanzziele gibt es keinen oberen Schwellenwert, während strategische Meilensteine und individuelle Ziele generell auf 100 % des Zielbonus beschränkt sind. In bestimmten Fällen kann ein bestimmter Meilenstein oder ein individuelles Ziel höher belohnt werden.

Das HRC überprüft die STI-Performance in jeder seiner Sitzungen während des Jahres und bestätigt die erforderlichen Rückstellungen, die die Grundlage für die unten stehende Offenlegung in der Dezembersitzung bilden.

Schliesslich legt das HRC die STI-Gesamtauszahlung fest, inklusive Konzernleitung, auf Grundlage des realen Geschäftsumfelds und vernünftiger kaufmännischer Beurteilung, um ein faires Ergebnis in Abhängigkeit von der tatsächlichen Leistung zu erzielen, und wird eine Empfehlung an den Verwaltungsrat zur endgültigen Beschlussfassung im Februar abgeben. In dieser Sitzung schlägt das HRC dem Verwaltungsrat auch den Gesamtbetrag für variable Entschädigungskomponenten vor, welcher an der Generalversammlung zur Abstimmung vorgelegt wird.

Für die Konzernleitung beträgt die durchschnittliche Auszahlung für das STI 2014 108 %. Die durchschnittliche Auszahlung des STI 2013 betrug 107 %.

### Long-Term-Incentive-Programm

Ziel der Oerlikon Gruppe ist es, das Geschäftsportfolio effizient zu verwalten, um für die Aktionäre einen Mehrwert zu schaffen. Um diese ehrgeizigen Ziele zu erreichen, ist es für die Oerlikon Gruppe von zentraler Bedeutung, Spitzenkräfte zu rekrutieren, zu motivieren und zu binden. Der Verwaltungsrat hat daher beschlossen, 2014 im Rahmen des langfristigen Performance-Share-Programms (LTI-Plan 2014), das die relative Erhöhung der Total Shareholder Return (TSR) im Vergleich zum TSR entsprechender Vergleichsunternehmen belohnt, Performance Share Awards zuzuteilen. Der Verwaltungsrat entscheidet jedes Jahr über eine neue Zuteilung im Rahmen dieses Programms, das seit 2012 besteht.

Der LTI-Plan 2014 unterliegt Leistungsbedingungen, die ab Januar 2014 über einen Zeitraum von drei Jahren gemessen werden. Die Leistungsbedingungen basieren auf dem TSR von

Oerlikon innerhalb einer Vergleichsgruppe über einen Zeitraum von drei Jahren. Die Vergleichsgruppe wird jedes Jahr durch das HRC überprüft. Infolge der Veräusserung der Textilbetriebe 2013 wurden die Peers von Manmade Fibers für den LTI-Plan 2014 durch Unternehmen aus der Maschinenbaubranche ersetzt.<sup>1</sup>

Die Liste der Unternehmen umfasst:

Schweizer Industriegruppe	Industriegruppe	Segment Surface Solutions	Segment Manmade Fibers <sup>1</sup>	Segment Drive Systems	Segment Vacuum
ABB	GEA	Bodycote	Andritz	American Axle	Atlas Copco
Georg Fischer	General Electric	Kennametal	Dürr	Bharat Gears	Gorman Rupp <sup>2</sup>
Sulzer	Siemens	Praxair	Heidelberger Druckmaschinen	BorgWarner	Inficon
	Sumitomo	Sandvik		Brembo	Ingersoll Rand
	ThyssenKrupp		Schweiter Technologies	Carraro	Pfeiffer Vacuum
				Dana	

<sup>1</sup> Neu definiert nach dem Verkauf der Naturfaserbetriebe. Naturfaserbetriebe (Jingwei, Lakshmi und Rieter Textile) wurden durch Unternehmen aus der Maschinenbaubranche (Andritz, Dürr und Heidelberger Druckmaschinen) ersetzt.

<sup>2</sup> Gorman Rupp ersetzte Gardner Denver nach deren Dekotierung.

TSR ist eine gängige Kennzahl, mit der die Aktienperformance gemessen wird. Sie ist definiert als Nettoaktienkursveränderung plus alle Dividenden, die in einem bestimmten Zeitraum ausbezahlt werden. In diesem Fall erstreckt sich die Performanceperiode über drei Jahre.

Der Anfangswert für die Messung des TSR entspricht den VWAP der ersten 30 Handelstage des ersten Jahres und der Endwert den VWAP der letzten 30 Handelstage des dritten Jahres. Der Rang des TSR von Oerlikon am Ende der Performanceperiode entscheidet über die effektive Anzahl der Performance Share Awards (PSA). Die Teilnehmenden können am Anfang des Programms wählen, ob die effektive Anzahl der PSA vollständig in Aktien umgewandelt werden soll oder ob 70 % in Aktien getauscht und 30 % nach Ablauf des Erdienungszeitraums verkauft werden sollen und sie den Erlös aus dem Verkauf in bar erhalten.

Befindet sich der TSR von Oerlikon innerhalb der Vergleichsgruppe von 28 Unternehmen auf Rang 3 oder darüber, wird ein maximaler Auszahlungsbetrag von 200 % der Zielgrösse an Performance Share Awards (PSA) in Aktien umgewandelt. Bei Rang 10 der Vergleichsgruppe beträgt die Auszahlung 100 %, bei Rang 15 beläuft sie sich auf 80 % und bei Rang 20 oder darunter auf 0 %.

2014 erhielten die Mitglieder der Konzernleitung einen Teil ihrer Entschädigung in Form von Anwartschaften auf Aktien der OC Oerlikon Corporation AG, Pfäffikon. Zuteilungen wurden an alle Mitglieder der Konzernleitung im Rahmen des LTI-Plans 2014 und an einige Mitglieder auch im Rahmen der LTI-Pläne 2012 und 2013 vorgenommen. Das LTI-Programm wird durch Treasury-Shares finanziert.

#### Frühere Long-Term-Incentive-Programme (Altplan)

2011 konnten die Mitglieder der Konzernleitung und des Senior Management einen Teil ihrer Entschädigung in Form von Anwartschaften auf Aktien der OC Oerlikon Corporation AG, Pfäffikon, erhalten, welche bestimmten Leistungsbedingungen und einem Erdienungszeitraum von drei Jahren unterliegen. Die Leistungsbedingungen beruhen auf dem über einen Zeitraum von drei Jahren kumulierten wirtschaftlichen Ertrag (Oerlikon Value Added) der jeweiligen Sparte, in der die Teilnehmer tätig sind. Die Zielerreichung bestimmt die effektive Gesamtanzahl von Performance Share Awards (PSA), die in Aktien umgewandelt werden.

Jedes Ziel verfügt über eine Untergrenze, unterhalb derer kein Umtausch von Performance Share Awards in Aktien erfolgt, sowie über eine Obergrenze, oberhalb derer keine zusätzlichen Aktien mehr gewährt werden. Die Anzahl an PSA kann nicht höher als 200 % der Zielgrösse sein. Nach Ablauf der Erdienungsperiode wird die effektive Anzahl von PSA in Aktien umgewandelt.

2014 wurde eine Zuteilung an ein Mitglied der Konzernleitung im Rahmen des LTI-Plans 2011 als Teil der Massnahmen für Neuzugänge zur Konzernleitung vorgenommen. Im Rahmen des vorigen LTI-Programms erfolgte Zuteilungen unterlagen des jeweiligen Reglements und wurden 2014 übertragen. Das LTI-Programm wurde durch Treasury-Shares finanziert und seit dem letzten Erdienungsdatum nicht fortgesetzt.

### Beteiligungspflicht

Seit 2012 müssen die Mitglieder der Konzernleitung eine erhebliche persönliche Beteiligung am Unternehmen aufbauen, um die Interessen des Management und der Aktionäre weiter anzugleichen. Die Mindestschwelle entspricht einem Prozentsatz des jährlichen Grundsälärs.

Funktion	% des Grundsälärs
CEO	200 %
Andere Mitglieder der Konzernleitung	100 %

Derzeitige Mitglieder der Konzernleitung müssen ihre Mindestanlagegrenze innerhalb von fünf Jahren erreichen. Die Höhe der Aktienbeteiligung der einzelnen Funktionsträger wird regelmässig überprüft. Neue Mitglieder der Konzernleitung haben fünf Jahre Zeit, um ihre Mindestanlagegrenze zu erreichen. Mitglieder der Konzernleitung werden ermutigt, ihre LTI-Aktien, wenn sie übertragen wurden, zu halten und zu verwenden, um die Erfordernisse der Entschädigungspolitik zu erfüllen.

### Arbeitsverträge

Die Arbeitsverträge der Mitglieder der Konzernleitung sind von unbestimmter Dauer und enden automatisch, sobald das Mitglied das Pensionsalter erreicht. Die Verträge sehen Kündigungsfristen von 12 Monaten vor. Der Arbeitsvertrag eines Konzernleitungsmitglieds enthält eine Konkurrenzverbotsklausel für die Dauer von 12 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses, was mit einer jährlichen fixen Vergütung abgegolten wird.

### Entschädigung 2014

#### Effektive Entschädigung

Der folgende Abschnitt legt die im Jahr 2014 tatsächlich erhaltenen Vergütungskomponenten offen, einschliesslich der Gehalts- und Bonuszahlungen, der Beiträge an Pensionspläne, der Nebenleistungen sowie des aktuellen Werts der Aktienpläne zum Erdienungszeitpunkt. Diese Darstellung spiegelt das von den Mitgliedern der Konzernleitung 2014 erhaltene Einkommen wider, welches CHF 13,3 Mio. betrug. Die höchste von einem einzelnen Mitglied der Konzernleitung im Jahr 2014 effektiv erhaltene Entschädigung betrug CHF 4,2 Mio.

### Effektive Entschädigung der Mitglieder der Konzernleitung

in CHF 000	Fixe Entschädigung			Variable Entschädigung		Gesamte effektive Entschädigung 2014	Gesamte effektive Entschädigung 2013, pro forma <sup>2</sup>
	Basissälär	Pensionskasse	Übrige Leistungen <sup>1</sup>	Bonus <sup>2</sup>	LTI 2011 – 14 (effektiver Wert zum Erdienungszeitpunkt) <sup>3</sup>		
Gesamtentschädigung der Mitglieder der Konzernleitung <sup>5</sup>	3 739	894	86	4 622	3 969	13 310	16 127
Davon höchste Einzelentschädigung an: 2014: Dr. Brice Koch (CEO) 2013: Dr. Michael Buscher (vormaliger CEO)	1 150	177	0	2 217	675	4 219	6 923

<sup>1</sup> Die übrigen Leistungen umfassen Nebenleistungen wie Firmenwagen, Fahrzeugpauschale oder Beiträge zur Krankenversicherung.

<sup>2</sup> Der Bonus wird auf Konzern-, Segment- und individueller Ebene ermittelt und ist abhängig von Unternehmenserfolg und individueller Leistung.

<sup>3</sup> Der LTI-Plan 2011 wurde 2014 übertragen, als die Mitglieder der Konzernleitung Aktien aus der Zuteilung erhielten, die ihnen gegeben worden war, als sie andere Positionen innehatten. Die effektive Leistung nach Erdienung lag je nach Geschäftszweig zwischen 60 und 200 %. Die gewichtete Durchschnittsleistung betrug 177 % und der Aktienkurs zum Erdienungszeitpunkt betrug CHF 14.0.

<sup>4</sup> Angesichts der Erweiterung der Konzernleitung von 2 auf 7 Mitglieder dient eine Pro-forma-Betrachtung als Vergleichsgrundlage. Erfasst sind alle Positionen der derzeitigen Konzernleitung.

<sup>5</sup> Am 11. Februar 2014 wurde die Konzernleitung von 2 auf 7 Mitglieder vergrössert. Dr. Brice Koch trat seine Funktion am 16. Januar 2014 an, Dr. Bernd Matthes übernahm seine Position am 1. April 2014, und Dr. Roland Herb ersetzte Dr. Hans Brändle zum 3. Juni 2014. Die angegebenen Werte stellen anteilige Beträge für die jeweiligen Amtszeiten als Mitglied der Konzernleitung dar.

## Gewährte Entschädigungen

Der folgende Abschnitt legt die im Jahr 2014 gewährten Vergütungskomponenten offen, einschliesslich der Gehalts- und Bonuszahlungen, der Beiträge an Pensionspläne, der Nebenleistungen sowie des Zielwerts der Aktienprogramme zum Zuteilungszeitpunkt. Diese Darstellung spiegelt das den Mitgliedern der Konzernleitung 2014 gewährte Vergütungspotenzial wider, welches CHF 17,3 Mio. betrug. Die höchste einem einzelnen Mitglied der Konzernleitung im Jahr 2014 gewährte Entschädigung betrug CHF 8,7 Mio.

Die Mitglieder der Konzernleitung erhielten im Geschäftsjahr 2014 keinerlei Honorare oder sonstige Entschädigungen für

zusätzliche gegenüber OC Oerlikon oder einer seiner Tochtergesellschaften erbrachte Leistungen. Weder OC Oerlikon noch eine seiner Tochtergesellschaften gewährten 2014 Mitgliedern der Konzernleitung oder ihnen nahestehenden Personen Garantien, Darlehen, Vorschüsse oder Kreditfazilitäten in irgendeiner Form.

2014 wurden keine Entschädigungen an ehemalige Mitglieder der Konzernleitung oder an nahestehende Personen bezahlt, weder von OC Oerlikon Corporation AG, Pfäffikon, noch von einer anderen Gesellschaft der Oerlikon Gruppe.

## Den Mitgliedern der Konzernleitung gewährte Entschädigungen (geprüft)

in CHF 000	Fixe Entschädigung			Variable Entschädigung								
	Basissalär	Pensionskasse	Übrige Leistungen <sup>1</sup>	Bonus <sup>2</sup>	LTI				Gesamte gewährte Entschädigung 2014	Gesamte gewährte Entschädigung (Marktwert zum Jahresende) <sup>7</sup>	Gesamte gewährte Entschädigung 2013 <sup>8</sup>	Gesamte gewährte Entschädigung 2013 pro forma <sup>9</sup>
					Übertragung 2014 (Zielwert am Zuteilungstag) <sup>3</sup>	Übertragung 2015 (Zielwert am Zuteilungstag) <sup>4</sup>	Übertragung 2016 (Zielwert am Zuteilungstag) <sup>5</sup>	Übertragung 2017 (Zielwert am Zuteilungstag) <sup>6</sup>				
Gesamtentschädigung der Mitglieder der Konzernleitung <sup>10</sup>	3 739	894	86	4 622	416	1 673	2 095	3 795	17 320	12 297	9 905	13 776
Davon höchste Einzelentschädigung an: 2014: Dr. Brice Koch (CEO) 2013: Dr. Michael Buscher (vormaliger CEO)	1 150	177	0	2 217	416	1 226	1 563	1 919	8 668	5 817	6 923	6 923
Geschätzte Pflichtbeiträge des Arbeitgebers <sup>11</sup>									917	631	525	784

<sup>1</sup> Die übrigen Leistungen umfassen Nebenleistungen wie Firmenwagen, Fahrzeugpauschale oder Beiträge zur Krankenversicherung.

<sup>2</sup> Der Bonus wird auf Konzern-, Segment- und individueller Ebene ermittelt und ist abhängig von Unternehmenserfolg und individueller Leistung.

<sup>3</sup> Der LTI-Plan 2011 basierte auf einer Leistungsbedingung der Wertsteigerung pro Segment oder Gruppe. Der Aktienkurs am Zuteilungstag betrug CHF 6.7 am 1. Mai 2011 und CHF 14.4 am 16. Januar 2014.

<sup>4</sup> Die LTI-Pläne 2012–14, 2013–15 und 2014–17 basieren auf der Leistungsbedingung einer relativen Total Shareholder Return (TSR). Der Aktienkurs am Zuteilungstag 2012 betrug CHF 9.0 und am Zuteilungstag 2014 CHF 14.4. Die Leistung des LTI-Plans 2012 wurde zum 31. Dezember 2014 ermittelt und beträgt 157%. Der effektive Wert wird zum Erdienungszeitpunkt am 30. April 2015 ermittelt.

<sup>5</sup> Der Aktienkurs am Zuteilungstag 2013 betrug CHF 10.80 und am Zuteilungstag 2014 CHF 14.40. Die Leistung des LTI-Plans zum 31. Dezember 2014 beträgt 0%. Die effektive Leistung des Plans wird zum 31. Dezember 2015 ermittelt, und der effektive Wert zum Erdienungszeitpunkt am 30. April 2016 bestimmt.

<sup>6</sup> Der Aktienkurs am Zuteilungstag 2014 betrug CHF 14.40. Die Leistung des LTI-Plans zum 31. Dezember 2014 beträgt 0%. Die effektive Leistung des Plans wird zum 31. Dezember 2016 ermittelt und der effektive Wert zum Erdienungszeitpunkt am 30. April 2017 bestimmt.

<sup>7</sup> Die LTI-Komponente des Marktwerts zum Jahresende basiert auf einem Aktienkurs am 31. Dez. 2014 von CHF 12.50 und einer Leistung von 157% der LTI-Pläne 2012–15 und 0% der LTI-Pläne 2013–16 und 2014–17. Der LTI-Marktwert stellt den noch nicht realisierten Wert der LTI-Zuteilungen zum Ende des Geschäftsjahres dar.

<sup>8</sup> Die Gesamtentschädigung 2013 wird – im Gegensatz zum Fair Value zum Zuteilungszeitpunkt – auf der Grundlage der Zielwerte für die LTI-Zuteilungen 2013 neu angegeben.

<sup>9</sup> Angesichts der Erweiterung der Konzernleitung von 2 auf 7 Mitglieder dient eine Pro-forma-Betrachtung als Vergleichsgrundlage. Erfasst sind alle Positionen der derzeitigen Konzernleitung.

<sup>10</sup> Am 11. Februar 2014 wurde die Konzernleitung von 2 auf 7 Mitglieder vergrössert. Dr. Brice Koch trat seine Funktion am 16. Januar 2014 an, Dr. Bernd Matthes übernahm sein Mandat am 1. April 2014, und Dr. Roland Herb ersetzte Dr. Hans Brändle zum 3. Juni 2014. Die angegebenen Werte stellen anteilige Beträge für die jeweiligen Amtszeiten als Mitglied der Konzernleitung dar. Einige Mitglieder der Konzernleitung erhalten ihre Vergütung in anderer Währungen als CHF. Daher kann die tatsächliche Auszahlung abhängig vom Wechselkurs zum Zeitpunkt der Auszahlung abweichen.

<sup>11</sup> Die Entschädigungsverordnung schreibt die Offenlegung der geschätzten Beiträge des Arbeitgebers an die Sozialversicherungen vor. Die tatsächlichen, auf die PSA zu entrichtenden Arbeitgeberbeiträge hängen von der Performance im Vergleich zu vorgegebenen Leistungskriterien und vom Aktienkurs zum Erdienungszeitpunkt ab.