

# 1. Einleitung durch den Vorsitzenden des Nominations- und Vergütungsausschusses

Sehr geehrte Aktionärin, sehr geehrter Aktionär

Die öffentlichen Forderungen nach mehr Transparenz in Bezug auf die Vergütung der Verwaltungsräte und der Konzernleitung haben zugenommen. Die Ergebnisse einer 2012 durchgeführten externen Vergleichsstudie sowie das schlechter als erwartet ausgefallene Resultat der konsultativen Abstimmung über den Vergütungsbericht an der letztjährigen Generalversammlung veranlasste Geberit, eine Reihe von Änderungen bei den Management-Vergütungen und deren Veröffentlichung vorzunehmen, um den Bedürfnissen der einzelnen Interessengruppen Rechnung zu tragen.

Am Vergütungssystem wurden folgende inhaltliche Anpassungen vorgenommen:

- Die Vergütung des Verwaltungsrats umfasst ausschliesslich eine fixe Vergütung, welche in Form von Aktien ohne Rabatt und mit einer Sperrfrist versehen ausbezahlt wird.
- Einführung eines Performance-Kriteriums für das Optionsprogramm der Konzernleitung
- Erhöhte Transparenz bei den leistungsbasierten Vergütungen (kurz- und langfristige Programme)
- Einführung einer Rückforderungs- und einer Kontrollwechselklausel für die Konzernleitung
- Umfassendere Veröffentlichung von Vergütungs- und Anstellungsbedingungen der Konzernleitung

Der Vergütungsbericht informiert umfassend über die Vergütungsgrundsätze und -programme des Verwaltungsrats und der Konzernleitung. Ferner beschreibt er den Steuerungsprozess bei der Festlegung der Vergütungen und enthält Angaben zu den Vergütungen im Geschäftsjahr 2013. Der Bericht entspricht den heutigen Corporate-Governance-Standards und ist gemäss Art. 663b und 663c des Schweizerischen Obligationenrechts, den Grundsätzen des Swiss Code of Best Practice von economiesuisse und der Corporate-Governance-Richtlinie von SIX Swiss Exchange verfasst worden.

Ich bin überzeugt, dass die Änderungen bei den Managementvergütungen im Einklang mit dem sich wandelnden Umfeld stehen und hoffe, der vorliegende Bericht enthält die für Sie relevanten Informationen.

Freundliche Grüsse



Robert F. Spoerry  
Vorsitzender des Nominations- und Vergütungsausschusses

## 2. Vergütungspolitik und -grundsätze

Um den Erfolg sicherzustellen und die Position als Marktführer zu festigen, muss ein Unternehmen die richtigen Talente anziehen, entwickeln und binden. Die Vergütungsprogramme von Geberit sollen diese grundlegenden Ziele unterstützen. Sie beruhen auf folgenden Grundsätzen:

- Die Vergütungen sind mit denjenigen von anderen Unternehmen vergleichbar, mit denen Geberit um Talente konkurriert.
- Sowohl der Unternehmenserfolg als auch die individuellen Leistungen wirken sich auf die Vergütung aus.
- In den Vergütungsprogrammen werden sowohl kurzfristige Erfolge als auch die langfristige Wertschöpfung ausgewogen berücksichtigt.
- Aktienprogramme unterstützen das langfristige Engagement der Führungskräfte und die Ausrichtung ihrer Interessen auf diejenigen der Aktionäre.
- Die Führungskräfte sind durch Pensions- und Versicherungspläne gegen Risiken abgesichert.

Damit die Unabhängigkeit des Verwaltungsrats bei der Aufsicht über die Konzernleitung sichergestellt ist, erhalten die Verwaltungsräte ausschliesslich eine fixe Vergütung in Form von Aktien ohne Rabatt und mit einer Sperrfrist von vier Jahren. Das Vergütungssystem des Verwaltungsrats beinhaltet keine leistungsbezogenen Komponenten mehr.

Die Vergütung der Konzernleitung beruht auf den Werttreibern von Geberit: Umsatzwachstum, Gewinn vor Zinsen und Steuern (EBIT), Rendite auf dem investierten Betriebskapital (ROIC) und Gewinn je Aktie (EPS). Die leistungsbezogenen Komponenten sind Teil des jährlichen Zielvereinbarungsprozesses, bei dem sowohl individuelle als auch finanzielle Leistungsziele definiert und beurteilt werden.

Mittels eines Aktien-Beteiligungsprogramms stellt das Vergütungssystem von Geberit sicher, dass sowohl der Unternehmenserfolg und die individuelle Leistung als auch die langfristige Bindung der Führungskräfte und die Ausrichtung ihrer Interessen auf diejenigen der Aktionäre ausgewogen berücksichtigt werden.

## 3. Festlegung der Vergütungen

### 3.1. Prozess für die Festlegung der Vergütungen

Der Nominations- und Vergütungsausschuss (NCC) unterstützt den Verwaltungsrat (VR) bei den Aufgaben und Verantwortlichkeiten im Bereich Personalpolitik; dazu gehören unter anderem:

- regelmässige Überprüfung des Vergütungssystems und der Nebenleistungen,
- jährliche Überprüfung der Vergütungen der einzelnen Konzernleitungsmitglieder,
- jährliche Beurteilung der Konzernleitungsmitglieder,
- Personalentwicklung der Konzernleitung,
- Nachfolgeplanung und Nominationen für Positionen in der Konzernleitung,
- Vorbereitung der Kandidatenauswahl für die Wahl oder Wiederwahl in den Verwaltungsrat.

#### Genehmigung und Befugnisebenen:

Entscheid über	CEO	NCC	VR
Vergütungen Mitglieder des Verwaltungsrats, Präsident des Verwaltungsrats/CEO		schlägt vor	genehmigt
Fixe Vergütungen Mitglieder der Konzernleitung (ohne CEO)	schlägt vor	prüft	genehmigt
STI <sup>1</sup> , Präsident des Verwaltungsrats/CEO		schlägt vor	genehmigt
STI <sup>1</sup> , Mitglieder der Konzernleitung (ohne CEO)	schlägt vor	prüft	genehmigt
Zuteilung von LTI <sup>2</sup> , Präsident des Verwaltungsrats/CEO		schlägt vor	genehmigt
Zuteilung von LTI <sup>2</sup> , Mitglieder der Konzernleitung (ohne CEO) und sonstige Anspruchsberechtigte	schlägt vor	prüft	genehmigt

<sup>1</sup> Short-Term Incentive

<sup>2</sup> Long-Term Incentive (langfristiger Beteiligungsplan)

Der Nominations- und Vergütungsausschuss besteht ausschliesslich aus unabhängigen Verwaltungsratsmitgliedern, die ab 2014 und gemäss der VegüV der Generalversammlung zur Wahl vorgeschlagen werden. Im Berichtszeitraum gehörten dem Nominations- und Vergütungsausschuss Robert F. Spoerry als Vorsitzender sowie Jørgen Tang-Jensen und Hartmut Reuter als Mitglieder an (Letzterer ab Oktober 2013). Der Vorsitzende des Nominations- und Vergütungsausschusses kann den Verwaltungsratsvorsitzenden/CEO und den Head Corporate Human Resources zu den Sitzungen einladen. Der Verwaltungsratsvorsitzende/CEO ist jedoch keinesfalls anwesend, wenn seine eigene Vergütung festgesetzt wird.

Nach jeder Sitzung berichtet der Vorsitzende des Nominations- und Vergütungsausschusses dem Verwaltungsrat über seine Tätigkeiten und Empfehlungen. Das Protokoll des Nominations- und Vergütungsausschusses steht dem gesamten Verwaltungsrat zur Verfügung.

### 3.2. Benchmarks und externe Berater

Geberit überprüft regelmässig die Vergütungen seiner Führungskräfte, einschliesslich jene der Mitglieder der Konzernleitung. Diese Prüfung umfasst auch die regelmässige Teilnahme an Vergleichsstudien zu vergleichbaren Funktionen in anderen Industrieunternehmen. Im Jahr 2012 führte das unabhängige externe Beratungsunternehmen im Bereich Vergütungen, Towers Watson, eine detaillierte Analyse der Vergütungen der Konzernleitungsmitglieder durch. Dieses Beratungsunternehmen hält kein weiteres Mandat von Geberit. Die Vergütungsanalyse wurde auf der Basis einer Vergleichsgruppe von Industrieunternehmen vergleichbarer Grösse und geografischer Präsenz mit Hauptsitz in der Schweiz durchgeführt: Barry Callebaut, Bucher, Dätwyler, EMS-Chemie, Georg Fischer, Givaudan, Kaba, Lindt & Sprüngli, Logitech, Lonza, Mettler-Toledo, Nobel Biocare, Oerlikon, Sika, Sonova, Straumann, Sulzer und Zehnder. Die Studie ergab, dass die Vergütungen des CEO und der übrigen Mitglieder der Konzernleitung weitgehend denjenigen der Vergleichsgruppe entsprachen. Allerdings wich die Gewichtung der einzelnen Vergütungskomponenten ab. So lag bei Geberit insbesondere der Anteil des langfristigen Beteiligungsplans an der Gesamtvergütung unter dem der Vergleichsgruppe. Der Verwaltungsrat beabsichtigt, die einzelnen Vergütungskomponenten in den kommenden Jahren an die Marktpraxis anzupassen.

Bei der Festlegung der Vergütung des Verwaltungsrats werden neben den Vergütungen von Nichtfinanzgesellschaften im Swiss Market Index Mid (SMIM) und im Swiss Market Index (SMI) auch öffentlich zugängliche Erhebungen berücksichtigt. Das Vergütungssystem (Struktur) wird in regelmässigen Abständen vom Nominations- und Vergütungsausschuss überprüft. Nach der Überprüfung im Jahr 2012 wurde die Vergütung des Verwaltungsrats durch die Abschaffung aller leistungsbezogenen Komponenten grundlegend geändert.

### **3.3. Beteiligung der Aktionäre**

Geberit legt Wert darauf, durch ein konsultatives Votum an der Generalversammlung Rückmeldungen zum Vergütungsbericht zu erhalten und gegebenenfalls Korrekturen vorzunehmen. Die schwächer als erwartet ausgefallene Zustimmung zum Vergütungsbericht an der letztjährigen Generalversammlung war einer der Hauptgründe für das Unternehmen, verbesserungsfähige Teile kritisch zu beleuchten. Geberit hat erhebliche Anstrengungen unternommen, um die Offenlegung der Vergütungen in Bezug auf Transparenz und Detaillierungsgrad des Vergütungssystems zu verbessern. Darüber hinaus wurden die oben geschilderten Änderungen an den Vergütungsprogrammen vorgenommen. An der Generalversammlung 2014 werden die Aktionäre die Möglichkeit haben, diese Verbesserungen im Rahmen der konsultativen Abstimmung zum Vergütungsbericht 2013 zu kommentieren. Geberit steht auch mit Aktionären und Aktionärsvertretern in Verbindung, um die Vergütungspolitik und die Vergütungsprogramme zu erklären und zu diskutieren.

## 4. Aufbau Vergütungssystem

### 4.1. Verwaltungsrat

Die Vergütung der Verwaltungsräte setzt sich aus einem fixen Betrag und einer Vergütung für die Arbeit in den Ausschüssen zusammen. Darüber hinaus wird eine Spesenpauschale ausgezahlt. Der Vizepräsident/Lead Director erhält eine höhere Vergütung als die übrigen Verwaltungsräte. Die nicht-exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine Vergütung in Form von Aktien, für die eine vierjährige Sperrfrist gilt. Nur die Spesenpauschale wird bar ausgezahlt.

Die Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten ist mit der ausgewiesenen Vergütung als CEO abgegolten.

### 4.2. Konzernleitung

Die Vergütung der Konzernleitung ist in einer vom Verwaltungsrat verabschiedeten Regelung festgelegt. Sie umfasst folgende Komponenten:

- ein Grundgehalt
- eine variable Barvergütung (Short-Term Incentive, STI)
- einen langfristigen Beteiligungsplan (Long-Term Incentive, LTI)
- zusätzliche Leistungen wie Pensions- und weitere Nebenleistungen

	Programm	Instrumente	Zweck	Plan-/Leistungsperiode
<b>Grundgehalt</b>	Jährliches Gehalt	Monatliche Barvergütung	Mitarbeitergewinnung/-anbindung	
<b>Variable Barvergütung (Short-Term Incentive, STI)</b>	Variable Barvergütung	Jährliche variable Barvergütung	Leistungsabhängige Vergütung (kurzfristig)	1-jährige Leistungsperiode
	Aktienbeteiligungsplan MSPP	Bei Bezug des STI in Aktien zusätzlich kostenlose Aktienoptionen	Ausrichtung auf Aktionärsinteressen	Aktien: - 3-jährige Planperiode Aktienoptionen: - 4-jährige Leistungsperiode - 7-jährige Planperiode
<b>Langfristiger Beteiligungsplan (Long-Term Incentive, LTI)</b>	Aktienoptionsplan MSOP	Aktienoptionen mit Performance-Kriterium	Leistungsabhängige Vergütung (langfristig) Ausrichtung auf Aktionärsinteressen	4-jährige Leistungsperiode 7-jährige Planperiode
<b>Vorsorge/Nebenleistungen</b>	Altersvorsorge	Gemeinschaftsstiftung Wohlfahrtsfond	Deckt Alters-, Hinterlassenen- und Invaliditätsrisiken	
	Nebenleistungen	Dienstwagenregelungen Spesenrichtlinien	Mitarbeitergewinnung/-anbindung	

#### Grundgehalt

Das Grundgehalt wird monatlich in bar ausbezahlt. Es richtet sich nach dem Umfang und dem Verantwortungsbereich der Position, dem Marktwert der Funktion sowie den Qualifikationen und Erfahrungen des Stelleninhabers.

#### Variable Barvergütung / Short-Term Incentive (STI)

Die variable Barvergütung/STI der Konzernleitung und von etwa 150 zusätzlichen Mitgliedern des Gruppen-Managements hängt von der Erreichung gleich gewichteter jährlicher Finanzziele des Unternehmens (Umsatzwachstum, EBIT-Wachstum, Gewinn je Aktie und Rendite des investierten Betriebskapitals (ROIC)) sowie von der Erreichung der individuellen Ziele ab, die im jährlichen Performance-Management-Prozess vereinbart und beurteilt werden. Dieses System genießt aufgrund der Transparenz und der Beständigkeit über viele Jahre eine hohe Glaubwürdigkeit und Akzeptanz.

Das Grundgehalt und die variable Barvergütung (bei hundertprozentiger Erreichung der Ziele) bilden das sogenannte Zieleinkommen. Das Grundgehalt macht 70% des Zielein-

kommens aus, die variable Vergütung 30%, wobei 25% dieser Gehaltskomponente von der Erreichung der Unternehmensziele und 5% von der Erreichung der individuellen Ziele abhängen.

### Funktionsweise Gehaltsmodell

Ausgehend von der Empfehlung des Nominations- und Vergütungsausschusses legt der Verwaltungsrat jährlich die Vorgaben für jedes finanzielle Ziel für das Folgejahr fest. Die Zielvorgaben werden auf das Budget abgestimmt und führen, sofern sie erreicht werden, zur Auszahlung des variablen Zielgehaltanteils (25% des festgelegten Zieleinkommens, wie oben beschrieben). Darüber hinaus werden eine Zielerreichungsuntergrenze, unterhalb derer kein variables Gehalt ausbezahlt wird, und eine Zielerreichungsobergrenze, ab der der variable Gehaltsanteil plafoniert wird, festgelegt. Der Auszahlungsbetrag wird zwischen diesen Eckpunkten – Untergrenze, Zielvorgabe und Obergrenze – linear interpoliert. Die maximale Auszahlung für das Erreichen der Finanzziele darf 60% des Zielgehalts nicht überschreiten.

Die individuelle Leistungskomponente richtet sich nach dem Erreichen der zu Jahresbeginn zwischen dem CEO und den einzelnen Mitgliedern der Konzernleitung – beziehungsweise, im Fall des CEO, zwischen dem Verwaltungsrat und dem CEO – festgelegten individuellen Ziele. Diese können qualitativer oder quantitativer Ausprägung sein. Die individuelle Leistungskomponente beträgt 5% des Zielgehalts (wie oben definiert), wobei der ausgezahlte Betrag zwischen 0% und 10% des Zieleinkommens ausmachen kann. Infolgedessen ist die variable Gesamtbarvergütung der Mitglieder der Konzernleitung auf 70% des Zielgehalts plafoniert, was dem jährlichen Grundgehalt entspricht.

Die Mitglieder der Konzernleitung haben die Möglichkeit, über den Aktienbeteiligungsplan (MSPP) ihre variable Barvergütung ganz oder teilweise in Aktien des Unternehmens zu investieren. Sie können eine bestimmte Anzahl Aktien oder einen bestimmten Betrag oder Prozentsatz ihrer variablen Barvergütung zur Investition in Aktien festlegen. Als Anreiz zur Beteiligung an diesem Programm erhält die Führungskraft für jede im Rahmen des Programms gekaufte Aktie eine kostenlose Aktienoption. Für die Aktien gilt eine Sperrfrist von drei Jahren. Die Optionen unterliegen einem performance-basierten Vesting-Zeitraum von vier Jahren: Ein Viertel der Optionen kann ein Jahr nach der Zuteilung ausgeübt werden, ein weiteres Viertel zwei Jahre nach der Zuteilung, das dritte Viertel drei Jahre nach der Zuteilung und das letzte Viertel vier Jahre nach der Zuteilung. Daneben gelten die gleichen Regelungen wie im Fall der MSOP-Optionen (siehe Abschnitt unten).

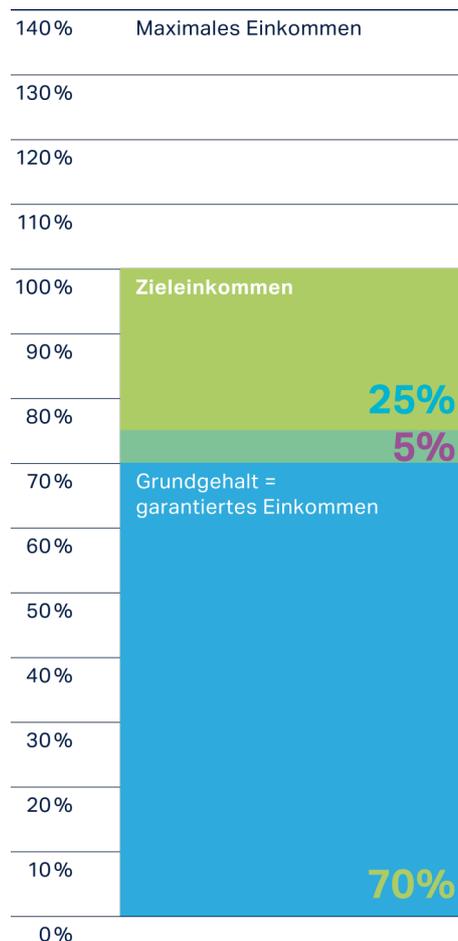
### Langfristiger Beteiligungsplan (Long-Term Incentive, LTI)

Der langfristige Beteiligungsplan (Management Share Option Plan, MSOP) soll die langfristige Wertschöpfung im Sinne des Unternehmens, die Ausrichtung der Interessen der Führungskräfte auf diejenigen der Aktionäre sowie die langfristige Bindung der Führungskräfte an das Unternehmen sicherstellen. Der MSOP wurde mit Wirkung vom 1. Januar 2013 durch Einführung einer performance-basierten Vesting-Bedingung geändert.

Der Verwaltungsrat legt jährlich die Gewährung von Aktienoptionen fest. Ausgehend von einer im Jahr 2012 durchgeführten Vergleichsstudie beschloss der Verwaltungsrat, den Zuteilungswert für die Mitglieder der Konzernleitung zu erhöhen. Der Marktwert der gewährten Optionen beträgt 40% des Zielgehalts für den CEO und 20% des Zielgehalts für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung. Für rund 60 weitere Beteiligte des Gruppen-Managements beträgt der Marktwert 10% des Zielgehalts.

Der Ausübungspreis der Optionen entspricht dem Marktwert zum Zeitpunkt der Zuteilung. Auf Wunsch mehrerer Interessengruppen wurden die Vesting-Perioden geändert, sodass der durchschnittliche Vesting-Zeitraum nun drei Jahre beträgt. Die Optionen unterliegen einem Vesting-Zeitraum von vier Jahren: Ein Drittel der Optionen kann zwei Jahre nach der Zuteilung ausgeübt werden, ein weiteres Drittel drei Jahre nach der Zuteilung und das verbleibende Drittel vier Jahre nach der Zuteilung. Das Vesting von Aktienoptionen setzt die Erfüllung eines Performance-Kriteriums – die durchschnittliche Rendite des investierten Betriebskapitals (ROIC) – im jeweiligen Vesting-Zeitraum voraus. Bei Erreichen des festgelegten Performance-Kriteriums werden die Optionen vollständig gevestet. Ferner wird eine Leistungsuntergrenze (Schwellenwert) festgelegt, unterhalb derer keine Optionen gevestet werden. Die zwischen der Erreichung der Leistungsuntergrenze und des Performance-Kriteriums ausbezahlten Beträge werden linear interpoliert. Im MSOP gibt es keine Übererfüllung. Die Optionen haben eine Laufzeit von sieben Jahren. Sie können zwischen dem jeweiligen Vesting-Zeitpunkt und der Fälligkeit ausgeübt werden.

### Funktionsweise Gehaltsmodell



Die Funktionsweise des langfristigen Beteiligungsplans (MSOP) finden Sie als interaktive Grafik im Online-Geschäftsbericht unter [www.geberit.com/geschaeftsbericht](http://www.geberit.com/geschaeftsbericht) > Berichtsteil > Vergütungsbericht.

Wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst, können gevestete Optionen aus dem MSOP- und dem MSPP-Programm innerhalb von 90 Tagen ausgeübt werden. Nicht ausgeübte Optionen verfallen nach Ablauf dieser 90-Tage-Frist. Nicht ausübende Optionen aus dem MSOP-Programm verfallen mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Nicht ausübende Optionen aus dem MSPP-Programm können von Geberit zurückgekauft werden. Der Rückkaufpreis wird als Differenz zwischen dem Marktpreis zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses und dem Ausübungskurs der Option berechnet und auf 10% des Ausübungskurses plafoniert. Verzichtet Geberit auf den Rückkauf der Optionen, so bleiben diese normal vestbar und können innerhalb von 90 Tagen nach dem Vesting ausgeübt werden.

Wird das Arbeitsverhältnis nach einem Kontrollwechsel aufgelöst, entfallen die Einschränkungen in Bezug auf die Optionen und Aktien, die im Rahmen der Beteiligungspläne von Geberit gewährt wurden, sodass die Aktien unverzüglich frei werden und Optionen ausgeübt werden können.

#### **Vorsorge/Nebenleistungen**

Die Mitglieder der Konzernleitung zahlen in die für alle Mitarbeitenden in der Schweiz eingerichtete, reguläre Pensionskasse ein. Der Pensionsplan besteht aus einem Basisplan, der Jahreseinkünfte bis zu TCHF 146 mit altersabhängigen Beitragssätzen abdeckt, die in gleicher Höhe vom Unternehmen und dem Mitarbeitenden gezahlt werden, sowie aus einem ergänzenden Plan, in dem Einkünfte über TCHF 146 (einschliesslich der variablen Barvergütung) versichert sind. Das Unternehmen zahlt den gesamten Beitrag für den ergänzenden Plan.

Darüber hinaus hat jedes Mitglied der Konzernleitung Anspruch auf einen Dienstwagen und eine Repräsentationspauschale im Einklang mit den Spesenrichtlinien, die für alle Mitglieder des Managements in der Schweiz gelten und von den Steuerbehörden genehmigt worden sind.

#### **Anstellungsbedingungen**

Alle Mitglieder der Konzernleitung besitzen Arbeitsverträge mit einer Kündigungsfrist von höchstens einem Jahr. Mitglieder der Konzernleitung haben keinen Anspruch auf eine Abgangsentschädigung.

Im Sinne der guten Unternehmensführung hat Geberit eine Rückforderungsklausel für Zahlungen eingeführt, die während der letzten drei Jahre im Rahmen des Short-Term-Incentive-Programms geleistet wurden. Diese Klausel deckt Situationen ab, in denen das Unternehmen seine Buchhaltung aufgrund nicht erfüllter Bilanzierungsrichtlinien zum Zeitpunkt der Offenlegung gemäss dem Aktienrecht neu verfassen muss. In einem solchen Fall ist der Verwaltungsrat berechtigt, die STI-Auszahlung unter Berücksichtigung der angepassten Finanzergebnisse neu zu berechnen und die Rückerstattung des STI-Betrags zu verlangen, der die Höhe der neu ermittelten variablen Barvergütung übersteigt.

## 5. Verwaltungsrat: Vergütungen und Aktienbesitz

Im Jahr 2013 erhielten die Verwaltungsräte Gesamtvergütungen von TCHF 1 183 (Vorjahr TCHF 1 198). Die Vergütung für die ordentliche Verwaltungsratsstätigkeit und Ausschussmandate betrug TCHF 1 063 (Vorjahr TCHF 1 100). Dies entspricht einem Rückgang um rund 3%. Die Vergütung des Verwaltungsrats für das Jahr 2013 besteht nur aus einer fixen Komponente, die in Form von gesperrten Aktien ohne Rabatt ausbezahlt wird.

Angaben zu den Vergütungen der Verwaltungsräte entnehmen Sie bitte den folgenden Tabellen.

	A. Baehny Präsident <sup>4</sup> CHF	R. Spoerry Vizepräs. CHF	H. Reuter CHF	F. Ehrat CHF	J. Song CHF	J. Tang- Jensen CHF	Total CHF
<b>2013</b>							
<b>Vergütung an den Verwaltungsrat</b>							
Aufwandsabgrenzungen Honorar <sup>1</sup>	-	320 000	222 500	150 000	170 000	200 000	1 062 500
Spesen	-	15 000	15 000	11 250	15 000	15 000	71 250
Arbeitgeberbeiträge AHV und ALV	-	15 071	10 714	7 438	6 066	9 701	48 990
<b>Total</b>	-	<b>350 071</b>	<b>248 214</b>	<b>168 688</b>	<b>191 066</b>	<b>224 701</b>	<b>1 182 740</b>

	CHF						
<b>Vergütung an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats</b>							
Aufwandsabgrenzungen Honorar	50 000						
Spesen	3 750						
Arbeitgeberbeiträge AHV und ALV	2 469						
<b>Total</b>	<b>56 219</b>						

	A. Baehny Präsident <sup>4</sup> CHF	R. Spoerry Vizepräs. CHF	H. Reuter CHF	S. Ruoff CHF	J. Song CHF	J. Tang- Jensen CHF	Total CHF
<b>2012</b>							
<b>Vergütung an den Verwaltungsrat</b>							
Honorar							
- Honorar fix	-	210 000	140 000	130 000	82 500	97 500	660 000
- Honorar variabel	-	140 043	93 384	86 684	54 843	64 846	439 800
Gesamthonorar <sup>2</sup>	-	350 043	233 384	216 684	137 343	162 346	1 099 800
<i>davon im Jahr 2013 in Aktien bezogen<sup>3</sup></i>		<i>333 621</i>	<i>222 183</i>	<i>206 230</i>	<i>103 346</i>	<i>122 305</i>	<i>987 685</i>
Spesen	-	10 000	10 000	10 000	7 500	7 500	45 000
Arbeitgeberbeiträge AHV und ALV	-	16 422	11 201	10 454	6 799	7 893	52 769
<b>Total</b>	-	<b>376 465</b>	<b>254 585</b>	<b>237 138</b>	<b>151 642</b>	<b>177 739</b>	<b>1 197 569</b>

<sup>1</sup> Für das Geschäftsjahr 2013 verbuchte Honorare. Die Auszahlung erfolgt im ersten Quartal 2014 in Form von gesperrten Aktien. Die Verfügungssperre beträgt 4 Jahre.

<sup>2</sup> Das Gesamthonorar 2012 berechnete sich aus dem fixen Basishonorar und dem im Rahmen des Mitarbeiterbeteiligungsprogramms 2013 im März 2013 gewährten Aktienrabatt von 40%. Die Höhe des Rabatts des Mitarbeiterbeteiligungsprogramms orientiert sich an den Ergebnissen des Vorjahres. Für das Jahr 2013 wurde das Vergütungsreglement des Verwaltungsrats geändert. Ab 2013 beinhaltet die Vergütung für den Verwaltungsrat keine variable Komponente mehr.

<sup>3</sup> Die Vergütung erfolgt in Form von Namenaktien der Gesellschaft à je CHF 0.10 Nennwert; 4-jährige Verfügungssperre, bewertet zum Marktwert im Zuteilungszeitpunkt von CHF 231.20. Der nicht in Aktien bezogene Honorarteil wird für die Bezahlung von Sozialleistungen und bei den ausländischen VR-Mitgliedern zusätzlich für die Bezahlung von Quellensteuern verwendet.

<sup>4</sup> Die Vergütung von A. Baehny als Verwaltungsratspräsident wird gesamthaft mit seinem Betrag als CEO bei der Konzernleitung ausgewiesen.

Per Ende 2013 und 2012 hielten die Verwaltungsratsmitglieder die folgenden Beteiligungen an der Gesellschaft:

	A. Baehny Präsident	R. Spoerry Vizepräs.	H. Reuter	F. Ehrat	J. Song	J. Tang- Jensen	Total
<b>2013</b>							
<b>Beteiligungen Verwaltungsrat</b>							
Aktien	siehe Konzernleitung	6 355	5 584	200	448	749	13 336
Stimmrechtsanteil		< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%
	A. Baehny Präsident	R. Spoerry Vizepräs.	H. Reuter	S. Ruoff	J. Song	J. Tang- Jensen	Total
<b>2012</b>							
<b>Beteiligungen Verwaltungsrat</b>							
Aktien	siehe Konzernleitung	4 912	4 623	2 595	1	220	12 351
Stimmrechtsanteil		< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%

Im Berichtszeitraum wurden den Verwaltungsräten keine Darlehen gewährt oder zusätzliche Honorare bezahlt.

## 6. Konzernleitung: Vergütungen und Besitz von Aktien/Optionen

Die Vergütungen der Konzernleitung betragen im Jahr 2013 TCHF 7 391 (Vorjahr TCHF 6 504). Die Vergütung des CEO betrug im gleichen Zeitraum TCHF 2 597 (Vorjahr TCHF 2 358). Die Grundgehälter des CEO und der übrigen Mitglieder der Konzernleitung blieben unverändert. Infolge des sehr guten Ergebnisses im Jahr 2013 stieg die Gesamtvergütung gegenüber 2012. Die Unternehmensziele wurden in der Mehrzahl klar übertroffen. Der Wert der gemäss MSOP (Long-Term Incentive) gewährten Optionen stieg von 30% auf 40% des Zieleinkommens (CEO) beziehungsweise von 10% auf 20% des Zielgehalts (übrige Mitglieder der Konzernleitung). Wie in → **Punkt 3.2, Festlegung der Vergütungen, «Benchmarks und externe Berater»** beschrieben, sind diese Änderungen notwendig, um die einzelnen Vergütungskomponenten so anzupassen, dass die Gesamtvergütung in den nächsten Jahren mit der Marktpraxis in Einklang steht. Während dieses Prozesses bleiben die Grundgehälter der Konzernleitungsmitglieder unverändert. Im Vergleich zum Vorjahr verringerten sich die MSPP-Optionen, da ein kleinerer Betrag der variablen Vergütung in Aktien bezogen wurde. Die vom Unternehmen für den CEO und die anderen Mitglieder der Konzernleitung gezahlten Beiträge in die Pensionskasse sind im Vergleich zum Vorjahr gesunken, da im Jahr 2012 eine einmalige Anpassung in Bezug auf die Änderungen der Altersvorsorge vorgenommen wurde (Verringerung des Rentenumwandlungssatzes).

Die folgende Tabelle zeigt die Vergütungen für die Jahre 2013 und 2012.

	2013		2012	
	A. Baehny CEO <sup>10</sup> CHF	Total CHF	A. Baehny CEO CHF	Total CHF
<b>Vergütungen an die Konzernleitung</b>				
<b>Gehalt</b>				
- Gehalt fix	946 803	2 861 729	946 803	2 861 729
- Gehalt variabel <sup>1</sup>	831 086	2 507 682	596 580	1 792 510
<i>davon im Jahr 2013 in Aktien bezogen<sup>2</sup></i>			<i>596 496</i>	<i>1 028 378</i>
<b>Aktien/Optionen</b>				
- Call-Optionen MSOP 2012 A <sup>3</sup>	0	0	179 755	327 146
- Call-Optionen MSOP 2012 B <sup>4</sup>	0	0	163 093	296 822
- Call-Optionen MSOP 2013 <sup>5</sup>	548 526	1 110 585	0	0
- Call-Optionen MSPP	62 797 <sup>6</sup>	108 264 <sup>6</sup>	107 271 <sup>7</sup>	219 068 <sup>7</sup>
<b>Sachleistungen</b>				
- Privatanteil Geschäftsfahrzeug <sup>8</sup>	9 660	38 792	9 660	37 512
<b>Aufwendungen für Vorsorge</b>				
- Berufliche Vorsorge und AHV, ALV	196 283	752 034	352 076 <sup>11</sup>	956 121 <sup>11</sup>
- Beiträge Kranken-/Unfallversicherung	2 262	12 390	2 390	13 030
<b>Total<sup>9</sup></b>	<b>2 597 417</b>	<b>7 391 476</b>	<b>2 357 628</b>	<b>6 503 938</b>

<sup>1</sup> Es sind die effektiv auszubehaltenden respektive ausbezahlten Beträge ausgewiesen. Die Auszahlung des variablen Gehalts erfolgt im Folgejahr. Bei der Auszahlung kann das Konzernleitungsmitglied zwischen einem Bezug in Aktien oder einem Bezug in Cash frei wählen.

<sup>2</sup> Namenaktien der Gesellschaft à je CHF 0.10 Nennwert; 3-jährige Verfügungssperre, bewertet zum Marktwert im Zustellungszeitpunkt von CHF 231.20 (VJ: CHF 192.85)

<sup>3</sup> Call-Optionen A auf Namenaktien der Gesellschaft à je CHF 0.10 Nennwert, ausgegeben im Rahmen des Management-Stock-Option-Programms (MSOP); 1 Option berechtigt zum Bezug von 1 Namenaktie zu einem Ausübungspreis von CHF 196.15; definitiver Erwerb der Option («vesting») abhängig von diversen Bedingungen, 2-jährige Verfügungssperre, bewertet gemäss dem mittels Binomialmethode bestimmten Marktwert von CHF 26.97.

<sup>4</sup> Call-Optionen B auf Namenaktien der Gesellschaft à je CHF 0.10 Nennwert, ausgegeben im Rahmen des Management-Stock-Option-Programms (MSOP); 1 Option berechtigt zum Bezug von 1 Namenaktie zu einem Ausübungspreis von CHF 205.50; definitiver Erwerb der Option («vesting») abhängig von diversen Bedingungen, 4-jährige Verfügungssperre, bewertet gemäss dem mittels Binomialmethode bestimmten Marktwert von CHF 24.47.

<sup>5</sup> Call-Optionen auf Namenaktien der Gesellschaft à je CHF 0.10 Nennwert, ausgegeben im Rahmen des Management-Stock-Option-Programms (MSOP); 1 Option berechtigt zum Bezug von 1 Namenaktie zu einem Ausübungspreis von CHF 231.20; definitiver Erwerb der Option («vesting») abhängig von diversen Bedingungen, 2- bis 4-jährige Verfügungssperre (3 Tranchen à 33,3%), bewertet gemäss dem mittels Binomialmethode bestimmten Marktwert von CHF 24.34. Das MSOP-Programm wurde mit Wirkung vom 1. Januar 2013 durch die Einführung einer performance-basierten vesting-Bedingung geändert (vgl. → **Note 18 Beteiligungsprogramme** der konsolidierten Jahresrechnung).

<sup>6</sup> Call-Optionen auf Namenaktien der Gesellschaft à je CHF 0.10 Nennwert, ausgegeben im Rahmen des Management-Share-Participation-Programms (MSPP) im Zusammenhang mit dem Bezug des variablen Gehalts 2012 resp. 2011; 1 Option berechtigt zum Bezug von 1 Namenaktie zu einem Ausübungspreis von CHF 231.20; definitiver Erwerb der Option («vesting») abhängig von diversen Bedingungen, 1- bis 4-jährige Verfügungssperre (4 Tranchen à 25%), bewertet gemäss dem mittels Binomialmethode bestimmten Marktwert von CHF 24.34.

<sup>7</sup> Call-Optionen auf Namenaktien der Gesellschaft à je CHF 0.10 Nennwert, ausgegeben im Rahmen des Management-Share-Participation-Programms (MSPP); 1 Option berechtigt zum Bezug von 1 Namenaktie zu einem Ausübungspreis von CHF 192.85; definitiver Erwerb der Option («vesting») abhängig von diversen Bedingungen, 2-jährige Verfügungssperre, bewertet gemäss dem mittels Binomialmethode bestimmten Marktwert von CHF 31.43.

<sup>8</sup> Bewertung gemäss Richtlinien der Eidgenössischen Steuerverwaltung ESTV (0,8% des Anschaffungswerts pro Monat)

<sup>9</sup> Unwesentliche Leistungen (unter CHF 500) sind nicht im Total enthalten. Insgesamt belaufen sich diese Leistungen pro Konzernleitungsmitglied nicht über CHF 2 000.

<sup>10</sup> Die Vergütung von A. Baehny als Präsident des Verwaltungsrats ist mit seinem Gehalt als CEO abgegolten.

<sup>11</sup> Inklusive Einmaleinlage in die Berufliche Vorsorge infolge Anpassung des Vorsorgereglements (Reduktion des Umwandlungssatzes)

Die im Optionsbewertungsmodell berücksichtigten Parameter sind in → **Note 18 Beteiligungsprogramme** der konsolidierten Jahresrechnung aufgeführt.

Per Ende 2013 und 2012 hielten die Konzernleitungsmitglieder die folgenden Beteiligungen an der Gesellschaft:

	Verfall	Ø Ausübungspreis in CHF	A. Baehny CEO	R. Iff CFO	W. Christensen	M. Reinhard	K. Spachmann	Total
<b>2013</b>								
<b>Beteiligungen Konzernleitung</b>								
Aktien			45 201	20 000	1 489	1 940	3 084	71 714
Stimmrechtsanteil Aktien			0,12%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	0,19%

#### Call-Optionen <sup>1</sup>

Vesting Periode:

Gevestet	2014-2016	217.60	1 792	957	0	1 017	1 038	4 804
2014	2015-2017	198.53	11 742	4 220	1 891	3 560	2 619	24 032
2015	2016	228.00	1 792	957	753	1 017	483	5 002
2016	2017	205.50	6 665	1 417	1 176	1 542	1 330	12 130
2014-2017	2020	231.20	25 116	7 356	4 968	7 016	5 620	50 076
<b>Total Optionen</b>			<b>47 107</b>	<b>14 907</b>	<b>8 788</b>	<b>14 152</b>	<b>11 090</b>	<b>96 044</b>
Potenzieller Stimmrechtsanteil Optionen			0,12%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	0,25%

<sup>1</sup> Bezugsverhältnis 1 Aktie für 1 Option

	Verfall	Ø Ausübungspreis in CHF	A. Baehny CEO	R. Iff CFO	W. Christensen	M. Reinhard	K. Spachmann	Total
<b>2012</b>								
<b>Beteiligungen Konzernleitung</b>								
Aktien			49 684	21 823	6 086	2 206	3 084	82 883
Stimmrechtsanteil Aktien			0,13%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	0,21%

#### Call-Optionen <sup>1</sup>

Vesting Periode:

Gevestet	2013-2015	178.37	4 232	3 983	715	1 784	555	11 269
2013	2014-2016	179.05	8 137	4 691	2 242	3 578	1 708	20 356
2014	2015-2017	198.53	11 742	4 220	1 891	3 560	2 619	24 032
2015	2016	228.00	1 792	957	753	1 017	483	5 002
2016	2017	205.50	6 665	1 417	1 176	1 542	1 330	12 130
<b>Total Optionen</b>			<b>32 568</b>	<b>15 268</b>	<b>6 777</b>	<b>11 481</b>	<b>6 695</b>	<b>72 789</b>
Potenzieller Stimmrechtsanteil Optionen			< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	0,19%

<sup>1</sup> Bezugsverhältnis 1 Aktie für 1 Option

Zum Bilanzstichtag bestehen keine Darlehen und Kredite zwischen der Gesellschaft und den Konzernleitungsmitgliedern.

## 7. Zusammenfassung der Aktien- und Optionspläne für das Jahr 2013

2013 nahmen Mitarbeitende, das Management sowie der Verwaltungsrat an drei verschiedenen Aktienbeteiligungsprogrammen teil. Die Beteiligungsprogramme sind in diesem Vergütungsbericht (Management- und Verwaltungsrats-Programme) und unter der → **Note 18** im konsolidierten Jahresabschluss (Mitarbeiter-Programm) beschrieben. Im Rahmen der drei verschiedenen **Aktienbeteiligungsprogramme** wurde die nachstehende Anzahl an Aktien zugeteilt.

	Ende Sperrfrist	Anzahl Teilnehmer	Gesamtzahl ausgegebener Aktien	Ausgabepreis CHF
Mitarbeiter-Programm 2013 (ESPP)	2015	1 563	21 353	138.72
Management-Programm 2013 (MSPP)	2016	41	8 968	231.20
Verwaltungsrats-Programm 2013 (DSPP)	2017	7	4 724	138.72
<b>Total</b>			<b>35 045</b>	

Die für diese Beteiligungsprogramme benötigten 35 045 Aktien wurden dem Bestand an eigenen Aktien entnommen.

2013 nahm das Geberit Management an zwei verschiedenen **Optionsprogrammen** (MSPP und MSOP) teil. Die Programme sind in diesem Vergütungsbericht beschrieben. Im Rahmen dieser Programme wurde die nachstehende Anzahl an Optionen zugeteilt.

	Ende Vesting-Zeitraum	Verfall	Anzahl Teilnehmer	Anzahl ausgegebener Optionen	Ausübungspreis CHF
Management-Programm 2013 (MSPP)	2014–2017	2020	41	8 968	231.20
Optionsprogramm 2013 (MSOP) / Konzernleitung	2015–2017	2020	5	45 628	231.20
Optionsprogramm 2013 (MSOP) / Übriges Management	2014–2017	2020	57	52 576	231.20
<b>Total</b>				<b>107 172</b>	

Der unterlegte Zeitwert der 2013 zugeteilten Optionen betrug am jeweiligen Zuteilungsstichtag CHF 24.34. Der Wert wurde anhand des Binomialmodells für «American Style Call Options» bewertet.

Das Berechnungsmodell berücksichtigte die folgenden Parameter:

	Ausübungspreis <sup>1</sup>	Erwartete Volatilität	Erwartete Ø Dividendenrendite	Laufzeit	Risikoloser Zinssatz
	CHF	%	%	Jahre	%
Management-Programm 2013 (MSPP)	231.20	17,139	3,47	7	0,463
Optionsprogramm 2013 (MSOP)	231.20	17,139	3,47	7	0,463

<sup>1</sup> Der Ausübungskurs entspricht dem Durchschnittskurs der Geberit Aktie während der Periode vom 2. bis 18.3.2013.

Die der Erfolgsrechnung belasteten Kosten aus den Aktienbeteiligungsprogrammen beliefen sich 2013 auf CHF 2,6 Mio. (Vorjahr CHF 3,7 Mio.), diejenigen für die Optionsprogramme auf CHF 2,6 Mio. (Vorjahr CHF 2,3 Mio.).

## 8. Zusammenfassung der von den Mitarbeitenden und dem Management gehaltenen Aktien und Optionen zum 31. Dezember 2013

Am 31. Dezember 2013 hielten Verwaltungsrat, Konzernleitung und Mitarbeiter insgesamt 338 788 (Vorjahr 370 045) eingetragene Aktien der Geberit AG, d. h. 0,9% (Vorjahr 1,0%) des Aktienkapitals.

Die nachfolgende Tabelle fasst alle per 31. Dezember 2013 laufenden Optionspläne zusammen:

Ende Vesting-Zeitraum	Verfall	Anzahl ausstehender Optionen	Ø Ausübungspreis CHF	Anzahl Optionen in the money	Ø Ausübungspreis CHF
Abgelaufen	2014–2016	29 509	184.88	29 509	184.88
2014	2015–2020	86 834	204.15	86 834	204.15
2015	2016–2020	50 590	229.94	50 590	229.94
2016	2017–2020	66 366	217.35	66 366	217.35
2017	2020	30 595	231.20	30 595	231.20
<b>Total</b>		<b>263 894</b>	<b>213.39</b>	<b>263 894</b>	<b>213.39</b>

Folgende Bewegungen haben 2013 und 2012 stattgefunden:

	MSOP		MSPP		Total 2013		Total 2012	
	Anzahl Optionen	Ø Ausübungspreis CHF						
<b>Ausstehend per 1. Januar</b>	<b>207 359</b>	<b>185.93</b>	<b>43 946</b>	<b>183.49</b>	<b>251 305</b>	<b>185.51</b>	<b>266 710</b>	<b>175.17</b>
Gewährte Optionen	98 204	231.20	8 968	231.20	107 172	231.20	89 529	199.42
Verwirkte Optionen	4 569	207.34	55	189.10	4 624	207.12	5 079	175.64
Verfallene Optionen	0	0	35	146.60	35	146.60	43 420	210.20
Ausgeübte Optionen	67 703	150.32	22 221	177.48	89 924	157.03	56 435	140.60
<b>Ausstehend per 31. Dezember</b>	<b>233 291</b>	<b>214.91</b>	<b>30 603</b>	<b>201.86</b>	<b>263 894</b>	<b>213.39</b>	<b>251 305</b>	<b>185.51</b>
Ausübbar per 31. Dezember	23 683	185.80	5 826	181.17	29 509	184.88	45 972	168.12

Die 263 894 ausstehenden Optionen entsprechen 0,7% der ausstehenden Aktien der Geberit AG. Die Gruppe sichert dieses Exposure grundsätzlich mit eigenen Aktien ab.

Die am 31. Dezember 2013 ausstehenden Optionen haben Ausübungskurse im Bereich von CHF 96.50 bis CHF 231.20 und eine durchschnittliche Restlaufzeit von 3,9 Jahren.