

# Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht gibt einen Überblick über die Vergütungsgrundsätze und -programme von Geberit. Ferner beschreibt er das Vorgehen zur Festlegung der Vergütungen und enthält detaillierte Angaben zu den Vergütungen an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung im Geschäftsjahr 2014.

Der Bericht wurde gemäss folgender Regulierungsbestimmungen verfasst: der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV), der Richtlinie betreffend Information zur Corporate Governance von SIX Swiss Exchange sowie dem «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» von economiesuisse.

Der Vergütungsbericht gliedert sich wie folgt:

1. Einleitung durch den Vorsitzenden des Nominations- und Vergütungsausschusses
2. Vergütungspolitik und -grundsätze
3. Festlegung der Vergütungen
4. Aufbau Vergütungssystem
5. Verwaltungsrat: Vergütung und Beteiligungen im Jahr 2014
6. Konzernleitung: Vergütung und Beteiligungen im Jahr 2014
7. Zusammenfassung der Aktien- und Optionspläne für das Jahr 2014
8. Zusammenfassung der von den Mitarbeitenden und dem Management gehaltenen Aktien und Optionen zum 31. Dezember 2014

Weitere Informationen zum Geschäftsjahr 2014 finden Sie im [→ Lagebericht der Konzernleitung](#).

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

Sehr geehrte Aktionärin, sehr geehrter Aktionär

Mithilfe unseres Vergütungsprogramms wollen wir Mitarbeitende für unser Unternehmen gewinnen, ans Unternehmen binden und motivieren. Wir wollen die Mitarbeitenden zu erstklassigen Leistungen anspornen und Verhaltensweisen fördern, die unseren hohen Ansprüchen an Integrität genügen. Wir sind bestrebt, unser Vergütungssystem proaktiv weiterzuentwickeln, um den geschäftlichen und aufsichtsrechtlichen Veränderungen Rechnung zu tragen. Zudem wollen wir sicherstellen, dass unsere Vergütungsgrundsätze leistungsbasiert und auf die Interessen unserer Aktionäre abgestimmt sind.

Auf Basis verschiedener Rückmeldungen haben wir unser Vergütungssystem überprüft und 2013 eine Reihe von Anpassungen daran vorgenommen. Diese umfassen unter anderem die Abschaffung der leistungsbasierten Vergütung für Verwaltungsratsmitglieder, die Einführung eines Performance-Kriteriums im langfristigen Beteiligungsplan der Konzernleitung und die Einführung einer Rückforderungsklausel für die variable Vergütung an Konzernleitungsmitglieder. Darüber hinaus haben wir die Offenlegung der Vergütungen ausgebaut. Die konsultative Abstimmung über den Vergütungsbericht an der Generalversammlung 2014 ist positiv ausgefallen. Dies werten wir als Signal, dass unsere Aktionäre die vorgenommenen Veränderungen hinsichtlich Vergütungsplänen und Offenlegung begrüßen.

2014 haben wir unser Vergütungssystem erneut geprüft, vor allem im Hinblick auf die neu eingeführte Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften. Dabei sind wir zum Schluss gekommen, dass zwar keine grundlegenden Änderungen an den Vergütungsprogrammen notwendig sind, aber dass wir die Offenlegung unserer Vergütungen noch um weitere Informationen ergänzen müssen, damit der Zusammenhang zwischen Bezahlung und Leistung für den Leser besser nachvollziehbar wird. Wir werden unser Vergütungssystem in Zukunft stetig weiter anpassen und verfeinern, um nachhaltige Leistungen und das Engagement unserer Mitarbeitenden zu fördern und die Einhaltung aufsichtsrechtlicher Anforderungen sicherzustellen.

An der Generalversammlung 2015 werden wir Ihnen die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum bis zur darauffolgenden Generalversammlung sowie die Gesamtvergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2016 zur Genehmigung vorlegen. Ferner haben Sie Gelegenheit, in einer konsultativen Abstimmung Ihre Meinung zum vorliegenden Vergütungsbericht auszudrücken.

Der Verwaltungsrat möchte Ihnen danken, dass sich Verschiedene von Ihnen die Zeit genommen haben, in persönlichen Gesprächen Ihre Ansichten zum Thema Vergütung mit uns zu teilen. Wir hoffen, dass der vorliegende Bericht die für Sie relevanten Informationen enthält. Aus unserer Sicht bietet unser Vergütungssystem eine ausgewogene und angemessene Honorierung von Leistung und wahrt gleichzeitig die Interessen der Aktionäre.

Freundliche Grüsse



Robert F. Spoerry  
Vorsitzender des Nominations- und Vergütungsausschusses

## 2. Vergütungspolitik und -grundsätze

### Grundsätze

Um seinen Erfolg zu sichern und die Position als Marktführer zu festigen, muss ein Unternehmen die richtigen Talente gewinnen, diese entwickeln und binden. Die Vergütungsprogramme von Geberit sollen dieses grundlegende Ziel 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 individuelle Leistung wirken sich auf die Vergütung aus.
- In den Vergütungsprogrammen werden sowohl kurzfristige Erfolge als auch die langfristige Wertschöpfung ausgewogen berücksichtigt.
- Aktienprogramme fördern das langfristige Engagement und die Grundhaltung der Führungskräfte und fördern die Abstimmung ihrer Interessen mit denjenigen der Aktionäre.
- Die Führungskräfte sind durch angemessene Pensions- und Versicherungspläne gegen Risiken abgesichert.

### Vergütung Verwaltungsrat

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, vgl.

→ [Aufbau Vergütungssystem, Verwaltungsrat](#).

### Vergütung Konzernleitung

Die Vergütung der Konzernleitung umfasst fixe und variable Elemente.

Die fixe Vergütung besteht aus Grundgehalt und Nebenleistungen und orientiert sich an den Marktverhältnissen.

Die variable Vergütung fördert und belohnt erstklassige Leistungen auf der Grundlage ambitionierter Zielsetzungen. Die variable Vergütung enthält ein kurzfristiges und ein langfristiges Element:

- Die kurzfristige variable Vergütung beruht auf den Werttreibern von Geberit, wie Umsatz, Gewinn vor Zinsen und Steuern (EBIT), Rendite auf dem investierten Betriebskapital (ROIC) und Gewinn je Aktie (EPS), sowie auf individuellen Zielen, die im Rahmen des jährlichen Zielvereinbarungsprozesses festgelegt werden. Auf diese Weise werden individuelle Leistungen und Unternehmenserfolg ausgewogen berücksichtigt.
- Die langfristige variable Vergütung basiert auf der Rendite auf dem investierten Betriebskapital (ROIC). Sie soll nachhaltige Leistung belohnen, die langfristige Bindung der Führungskräfte fördern und ihre Interessen mit denjenigen der Aktionäre abstimmen.

Die variable Vergütung ist plafoniert, um das Eingehen von unangemessenen Risiken oder eine kurzfristige Gewinnmaximierung zulasten der langfristigen Stabilität des Unternehmens zu vermeiden, vgl. → [Aufbau Vergütungssystem, Konzernleitung](#).

### Governance und Beteiligung der Aktionäre

Die Zuständigkeit für vergütungsbezogene Entscheidungen ist in den Statuten und im Organisationsreglement der Geberit AG geregelt.

Die prospektiv festzusetzenden maximalen Gesamtvergütungen an Verwaltungsrat und Konzernleitung werden der Generalversammlung zur bindenden Abstimmung vorgelegt. Zudem erfolgt eine konsultative Abstimmung über den Vergütungsbericht für die abgeschlossene Vergütungsperiode, vgl. auch → [Festlegung der Vergütungen](#).

## 3. Festlegung der Vergütungen

### 3.1. Nominations- und Vergütungsausschuss

Wie in den Statuten und im Organisationsreglement der Geberit AG vorgesehen, unterstützt der Nominations- und Vergütungsausschuss (NCC) den Verwaltungsrat bei der Erfüllung seiner Aufgaben und Zuständigkeiten im Bereich der Vergütungs- und Personalpolitik. Dazu zählen:

- Erstellung und regelmässige Überprüfung der Vergütungspolitik und der Vergütungsgrundsätze der Gruppe
- Jährliche Überprüfung der Vergütungen des CEO und der übrigen Konzernleitungsmitglieder
- Jährliche Leistungsbeurteilung des CEO und der übrigen Konzernleitungsmitglieder
- Erstellung des Vergütungsberichts
- Personalentwicklung der Konzernleitung
- Nachfolgeplanung und Nominationen für Positionen in der Konzernleitung
- Vorauswahl von Kandidaten zur Wahl oder Wiederwahl in den Verwaltungsrat

#### Genehmigung und Befugnisebenen bei Vergütungsangelegenheiten:

Entscheid über	CEO	NCC	VR	GV
Vergütungspolitik und -richtlinien im Einklang mit den Statuten		schlägt vor	genehmigt	
Maximale Gesamtvergütung an Verwaltungsrat und Konzernleitung		schlägt vor	prüft	bindende Abstimmung
Individuelle Vergütungen der Verwaltungsratsmitglieder		schlägt vor	genehmigt	
Individuelle Vergütung des CEO (einschliesslich fixer Vergütung, STI <sup>1</sup> und LTI <sup>2</sup> )		schlägt vor	genehmigt	
Individuelle Vergütungen der übrigen Konzernleitungsmitglieder	schlägt vor	prüft	genehmigt	
Zuteilung von LTI <sup>2</sup> für sonstige Anspruchsberechtigte	schlägt vor	prüft	genehmigt	
Vergütungsbericht		schlägt vor	genehmigt	konsultative Abstimmung

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

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

Der Nominations- und Vergütungsausschuss besteht ausschliesslich aus unabhängigen, nicht-exekutiven Verwaltungsratsmitgliedern, die jährlich von der Generalversammlung gewählt werden. Im Berichtszeitraum gehörten dem NCC Robert F. Spoerry als Vorsitzender sowie Jørgen Tang-Jensen und Hartmut Reuter als Mitglieder an.

Der Nominations- und Vergütungsausschuss tagt mindestens dreimal jährlich. 2014 fanden vier Sitzungen statt. Grundsätzlich nehmen der Verwaltungsratsvorsitzende, der CEO und der Head Corporate Human Resources an den Sitzungen des NCC teil. Der Vorsitzende des Nominations- und Vergütungsausschusses kann bei Bedarf weitere Führungskräfte zu den Sitzungen einladen. Der Verwaltungsratsvorsitzende und die Führungskräfte sind jedoch keinesfalls anwesend, wenn seine beziehungsweise ihre eigene Leistung bzw. Vergütung erörtert wird.

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

### 3.2. Prozess zur Festlegung der Vergütungen

#### Benchmarks und externe Berater

Geberit überprüft regelmässig die Vergütungen seiner Führungskräfte, einschliesslich jener der Mitglieder der Konzernleitung. Dies umfasst auch die regelmässige Teilnahme an Vergleichsstudien zu vergleichbaren Funktionen in anderen Industrieunternehmen. Im Jahr 2012 führte das unabhängige auf Vergütung spezialisierte Beratungsunternehmen Towers Watson eine detaillierte Analyse der Vergütungen der Konzernleitungsmitglieder durch. Dieses Beratungsunternehmen hält kein weiteres Mandat von Geberit. Die Vergütungsanalyse wurde auf Basis einer Vergleichsgruppe von Industrieunternehmen ähnli-

cher Grösse und geografischer Präsenz mit Hauptsitz in der Schweiz durchgeführt, und zwar 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. Die Gewichtung der einzelnen Vergütungskomponenten wich jedoch bei Geberit ab. So lag insbesondere der Anteil des langfristigen Beteiligungsplans an der Gesamtvergütung unter dem der Vergleichsgruppe. Der Verwaltungsrat beschloss daraufhin, die einzelnen Vergütungskomponenten an die Marktpraxis anzupassen.

Bei der Festlegung der Vergütung des Verwaltungsrats werden die Vergütungen von Nichtfinanzgesellschaften im Swiss Market Index Mid (SMIM) und im Swiss Market Index (SMI) berücksichtigt. Die Struktur des Vergütungssystems wird in regelmässigen Abständen vom Nominations- und Vergütungsausschuss überprüft. Nach der Überprüfung im Jahr 2012 wurde die Vergütung des Verwaltungsrats grundlegend geändert, indem alle leistungsbezogenen Komponenten abgeschafft wurden.

#### Performance Management

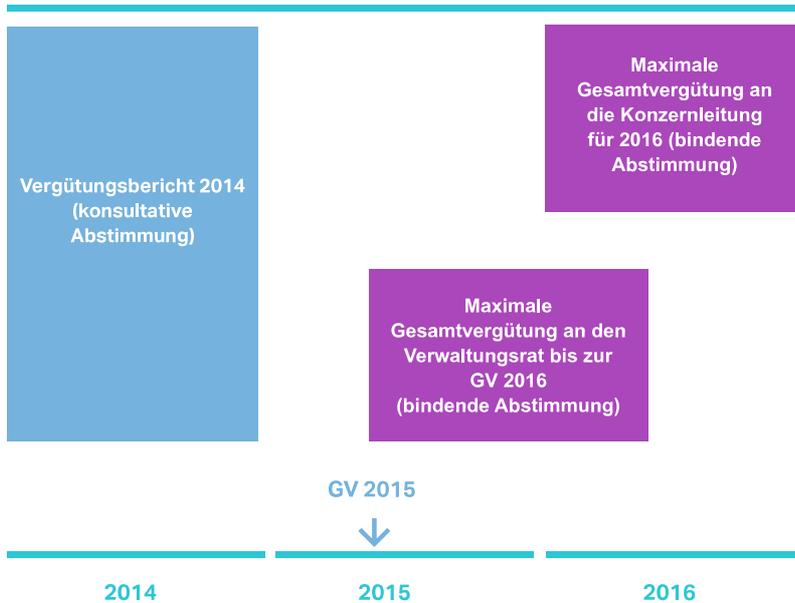
Die tatsächliche Vergütung, die in einem bestimmten Jahr effektiv an die Konzernleitungsmitglieder ausbezahlt wird, richtet sich nach dem Unternehmenserfolg sowie ihren individuellen Leistungen. Letztere werden im Rahmen des formalen jährlichen Performance-Management-Prozesses beurteilt. Dabei werden zu Geschäftsjahresbeginn Unternehmensziele und individuelle Leistungsziele verabschiedet und nach Abschluss des Jahres die erzielten Leistungen diesen Zielen gegenübergestellt. Auf Basis der Leistungsbeurteilung wird die tatsächliche Vergütung festgelegt.



### 3.3. Beteiligung der Aktionäre

In den letzten zwei Jahren hat Geberit auf Basis der Rückmeldungen von Aktionären und Aktionärsvertretern erhebliche Anstrengungen unternommen, um die Offenlegung der Vergütungen hinsichtlich Transparenz und Detaillierungsgrad der Vergütungsgrundsätze und -programme zu verbessern. Das positive Resultat der konsultativen Abstimmung über den Vergütungsbericht 2013 signalisiert, dass die Aktionäre die erzielten Fortschritte begrüßen. Geberit wird den Vergütungsbericht auch in Zukunft der Generalversammlung zur konsultativen Abstimmung vorlegen, um den Aktionären die Gelegenheit zu geben, ihre Meinung zum Vergütungssystem auszudrücken.

Wie in der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) vorgeschrieben, müssen die Aktionäre an der Generalversammlung darüber hinaus die Höhe der Gesamtvergütungen an Verwaltungsrat und Konzernleitung in einer bindenden Abstimmung genehmigen. Gegenstand dieser Abstimmung ist laut den Statuten von Geberit die prospektiv festzusetzende, maximale Gesamtvergütung an den Verwaltungsrat für den Zeitraum bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung sowie an die Konzernleitung für das kommende Geschäftsjahr.



Die maximale Gesamtvergütung des Verwaltungsrats beinhaltet den Wert der gesperrten Aktien bei Zuteilung, eine Barvergütung als Spesenentschädigung und die Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherung.

Die maximale Gesamtvergütung der Konzernleitung beinhaltet folgende Elemente:

- Fixe Vergütung: Grundgehalt, Wert der Nebenleistungen, Arbeitgeberbeiträge zu Pensionsplänen und geschätzte Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherung
- Maximal mögliche Auszahlung unter dem variablen Barvergütungsplan, sofern alle Leistungsziele voll erfüllt werden und der maximal mögliche Betrag in das Aktienbeteiligungsprogramm investiert wird (mit maximal möglichem Bezug zusätzlich vom Unternehmen beigesteuerter kostenloser Aktienoptionen)
- Maximaler Wert der Optionen im Zeitpunkt der Zuteilung unter der Annahme, dass das Leistungskriterium voll erfüllt wird

Dementsprechend ist die maximale Gesamtvergütung, die der Generalversammlung zur Abstimmung vorgelegt wird, unter Umständen deutlich höher als die Vergütung, welche die Mitglieder der Konzernleitung aufgrund ihrer erzielten Leistungen effektiv erhalten. Der effektiv ausbezahlte Betrag wird im Vergütungsbericht für das betreffende Geschäftsjahr offengelegt, über den die Aktionäre anlässlich der darauffolgenden Generalversammlung konsultativ abstimmen.

Die prospektive bindende Abstimmung über die Gesamtvergütungen in Kombination mit einer rückwirkenden konsultativen Abstimmung über den Vergütungsbericht bietet den Aktionären aus unserer Sicht eine weitreichende Mitsprache bei der Festsetzung der Vergütungen.

#### Statuten

Die Statuten von Geberit wurden 2014, wie von der VegüV verlangt, überarbeitet und an der letzten Generalversammlung von den Aktionären genehmigt. Die neuen Statuten enthalten folgende Bestimmungen zur Vergütung (detaillierte Angaben unter → [www.geberit.com](http://www.geberit.com)):

- Grundsätze der leistungsbasierten Bezahlung:  
Die Mitglieder der Konzernleitung können eine variable Vergütung erhalten, die kurz- und langfristige Elemente enthalten kann und an die Erreichung eines oder mehrerer Performance-Kriterien gebunden ist. Letztere werden vom Verwaltungsrat festgelegt und können sich auf individuelle Ziele wie auch Unternehmensziele beziehen. Die Bedingungen einer aktienbasierten Vergütung werden vom Verwaltungsrat definiert, einschliesslich Zuteilungszeitpunkt, Bewertungsmethodik, Sperr-, Vesting- und/oder Ausübungszeiträumen, maximaler Zuteilungsobergrenzen und allfälliger anwendbarer Rückforderungsklauseln.
- Zusätzlicher Betrag für Zahlungen an Konzernleitungsmitglieder, die erst nach Abstimmung der Generalversammlung über die Vergütung ernannt wurden:  
Für die Vergütung von Konzernleitungsmitgliedern, die erst nach Genehmigung der maximalen Gesamtvergütung durch die Generalversammlung ernannt wurden, steht – sofern die genehmigte maximale Gesamtvergütung nicht ausreicht – ohne weitere Genehmigung ein Betrag von bis zu 40% der für die Konzernleitung genehmigten maximalen Gesamtvergütung zur Verfügung.

- Darlehen, Kreditfazilitäten und Leistungen nach Beendigung der Tätigkeit für die Gesellschaft an Mitglieder von Verwaltungsrat und Konzernleitung:  
Den Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung werden keine Darlehen oder Kredite gewährt.

Die Bestimmungen der Statuten wurden allgemein gehalten, damit dem Verwaltungsrat in Zukunft ausreichend Flexibilität bleibt, um die Vergütungspläne bei Bedarf anzupassen. Die aktuell geltenden Vergütungsgrundsätze sind restriktiver als die Bestimmungen der Statuten und orientieren sich an Best-Practice-Ansätzen im Bereich Corporate Governance. So haben beispielsweise die unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrats keinen Anspruch auf eine variable Vergütung oder Leistungen bei Pensionierung, vgl. auch → [Aufbau Vergütungssystem, Verwaltungsrat](#).

## 4. Aufbau Vergütungssystem

### 4.1. Verwaltungsrat

Die Vergütung der Verwaltungsräte ist in einer vom Verwaltungsrat verabschiedeten Regelung festgelegt und umfasst einen fixen Betrag sowie eine zusätzliche Vergütung für die Ausschussmitglieder. Die Vergütung wird in Form von gesperrten Aktien ausbezahlt, die einer vierjährigen Sperrfrist unterliegen. Die Sperrfrist entfällt mit sofortiger Wirkung im Todesfall. In allen übrigen Fällen bleibt sie bestehen. Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrats eine Spesenpauschale, die bar ausgezahlt wird.

Jährliche Vergütung	in CHF	Zahlungsform
Vizepräsident (Lead Director)	245 000	Gesperrte Aktien
Mitglied des Verwaltungsrats	170 000	Gesperrte Aktien
Vorsitzender NCC / Revisionsausschuss	45 000	Gesperrte Aktien
Mitglied NCC / Revisionsausschuss	30 000	Gesperrte Aktien
Spesenpauschale	15 000	bar

Die Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten wird durch die nachstehend ausgewiesene Vergütung als CEO abgegolten.

### 4.2. Konzernleitung

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

- 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	Leistungs-kennzahlen 2014
<b>Grundgehalt</b>	Jährliches Gehalt	Monatliche Barvergütung	Mitarbeiter-gewinnung/-anbindung		
<b>Variable Barvergütung (Short-Term Incentive, STI)</b>	Variable Barvergütung	Jährliche variable Barvergütung	Leistungs-abhängige Vergütung (kurzfristig)	1-jährige Leistungs-periode	Umsatz, EBIT, EPS, ROIC, individuelle Ziele
	Aktienbeteili-gungsplan MSPP	Bei Bezug des STI in Aktien zusätzlich kostenlose Aktienoptionen	Ausrichtung auf Aktionärs-interessen	Aktien: - 3-jährige Planperiode  Aktienoptionen: - 4-jährige Leistungsperiode, - 7-jährige Plan-periode	Aktienoptionen: ROIC
<b>Langfristiger Beteiligungsplan (Long-Term Incentive, LTI)</b>	Aktienoptions-plan MSOP	Aktienoptionen mit Performance-Kriterium	Leistungs-abhängige Vergütung (langfristig), Ausrichtung auf Aktionärs-interessen	4-jährige Leistungs-periode, 7-jährige Planperiode	ROIC
<b>Vorsorge / Nebenleistungen</b>	Altersvorsorge	Gemeinschafts-stiftung Wohlfahrtsfonds	Deckt Alters-, Hinterlassenen- und Invaliditäts-risiken		
	Neben-leistungen	Dienstwagen-regelungen, Spesenrichtlinien	Mitarbeiter-gewinnung/-anbindung		

#### Grundgehalt

Das Grundgehalt ist eine fixe Vergütung und wird monatlich in bar ausbezahlt. Es richtet sich nach Umfang und Verantwortungsbereich der Position, dem Marktwert der Funktion sowie Qualifikation und Erfahrung des Stelleninhabers. Das Grundgehalt wird jährlich überprüft. Dabei werden Daten über marktübliche Gehälter, die finanzielle Tragfähigkeit und Leistung des Unternehmens sowie die zunehmende Erfahrung des jeweiligen Stelleninhabers berücksichtigt.

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

Die variable Barvergütung (STI) der Konzernleitung und von zusätzlich etwa 150 Mitgliedern des Gruppen-Managements berücksichtigt die Erreichung jährlicher Finanzziele des Unternehmens sowie individueller Ziele, die im Rahmen des jährlichen Performance-Management-Prozesses vereinbart und beurteilt werden.

Das Grundgehalt und die variable Barvergütung (bei hundertprozentiger Erreichung aller Ziele) bilden das sogenannte Zieleinkommen. Das Grundgehalt repräsentiert 70% des Zieleinkommens und die variable Vergütung 30%. Bei der variablen Komponente entfallen 25% auf die Erreichung der Unternehmensziele und 5% auf die Erreichung der individuellen Ziele.

### Funktionsweise Gehaltsmodell

Die Finanzziele umfassen jeweils mit gleicher Gewichtung Umsatz, EBIT, Gewinn je Aktie (EPS) und Rendite auf dem investierten Betriebskapital (ROIC). Diese Finanzziele wurden ausgewählt, weil sie massgebliche Werttreiber darstellen und die Ausweitung von Geschäft und Marktanteilen (umsatzseitig), überproportionale Profitabilitätsverbesserungen durch hohe operative Effizienz (ergebnisseitig) sowie den effizienten Einsatz von Kapital widerspiegeln. Ausgehend von der Empfehlung des Nominations- und Vergütungsausschusses legt der Verwaltungsrat jährlich das erwartete Niveau für jedes Finanzziel für das Folgejahr fest. Geberit will seine Position als Marktführer stärken und stetig überdurchschnittliche Leistungen erzielen. Um die angestrebten Performanceziele zu erreichen und den ehrgeizigen Finanzplan des Unternehmens zu erfüllen, müssen die im Vorjahr erzielten Ergebnisse grundsätzlich gesteigert werden. Auf Basis dieser anspruchsvollen Zielsetzung soll Geberit seine marktführende Stellung behaupten. Daneben werden eine Zielerreichungsuntergrenze, unterhalb derer kein variables Gehalt ausbezahlt wird, und eine Zielerreichungsobergrenze, ab welcher 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 bezieht sich auf die Erreichung individueller Ziele, die zu Jahresbeginn zwischen dem CEO und den einzelnen Mitgliedern der Konzernleitung – beziehungsweise, im Fall des CEO, zwischen dem Verwaltungsrat und dem CEO – festgelegt wurden. Die individuellen Ziele sind stärker qualitativ und strategisch orientiert. Sie betreffen beispielsweise Produkt- und Serviceinnovationen, Führungskompetenzen, den Eintritt in neue Märkte oder die Steuerung strategischer Projekte. Die maximale Auszahlung für die Erreichung der individuellen Ziele darf 10% des Zielgehalts nicht überschreiten.

Infolgedessen ist die variable Gesamtbarvergütung der Mitglieder der Konzernleitung auf 70% des Zielgehalts plafoniert, was maximal 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. Für die Aktien gilt eine Sperrfrist von drei Jahren. Als Anreiz zur Beteiligung an diesem Programm erhält die Führungskraft für jede im Rahmen des Programms gekaufte Aktie eine kostenlose Aktienoption. Die Optionen unterliegen einem leistungsbasierten 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 und das letzte Viertel vier Jahre nach der Zuteilung. Die übrigen Merkmale der Optionen und das Performance-Kriterium (ROIC) sind dieselben wie bei den Optionen, die unter dem langfristigen Beteiligungsplan (MSOP) gewährt werden (siehe Abschnitt unten).

Bei Auflösung eines Arbeitsverhältnisses gelten folgende Bestimmungen:

- Bei Auflösung aus anderen Gründen als Tod oder Pensionierung: Für gesperrte Aktien gilt weiterhin die reguläre Verfügungssperre, und gevestete Optionen können innerhalb von 90 Tagen ausgeübt werden. Noch nicht gevestete Optionen können von Geberit zurückgekauft werden. Anderenfalls bleiben die Vesting-Fristen bestehen, und die Optionen können innerhalb von 90 Tagen nach dem jeweiligen Vesting-Zeitpunkt ausgeübt werden.
- Bei Auflösung wegen Todes: Die Verfügungssperre für gesperrte Aktien wird sofort aufgehoben. Noch nicht gevestete Optionen werden sofort ausübbar, und für gevestete Optionen gilt ein Ausübungszeitraum von 90 Tagen.
- Im Falle der Pensionierung unterliegen die gesperrten Aktien und Optionen weiterhin den regulären Bedingungen des Plans.

Wird das Arbeitsverhältnis nach einem Wechsel der Kontrolle über den Konzern aufgelöst, entfallen die Beschränkungen für alle Optionen und Aktien. Diese Regel findet jedoch nur dann Anwendung, d. h. wenn ein Arbeitsvertrag infolge eines Kontrollwechsels durch den Arbeitgeber gekündigt wird (sog. «double-trigger»).

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

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

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

Der Verwaltungsrat legt jährlich die Höhe der zu gewährenden Aktienoptionen fest. Ausgehend von einer im Jahr 2012 durchgeführten Vergleichsstudie beschloss der Verwaltungsrat, den Zuteilungswert für die Mitglieder der Konzernleitung schrittweise zu erhöhen. Der Marktwert der gewährten Optionen beträgt 50% des Zielgehalts für den CEO und 30% des Zielgehalts für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung. Für rund 60 weitere Beteiligte des Gruppen-Managements beträgt der Marktwert 10% des Zielgehalts.

Die Optionen unterliegen einem Vesting-Zeitraum, der sich wie folgt über vier Jahre erstreckt: 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 (ROIC) im jeweiligen Vesting-Zeitraum voraus. Der ROIC gibt an, eine wie hohe Rendite das Unternehmen im Verhältnis zum eingesetzten Betriebskapital erzielt. Der Verwaltungsrat legt ein Performance-Kriterium fest, bei dessen Erreichen die Optionen vollständig gevestet werden. Ferner wird eine Leistungsuntergrenze (Schwellenwert) definiert, unterhalb derer keine Optionen gevestet werden. Sowohl der Schwellenwert als auch der Zielwert sind anspruchsvoll und entsprechen einem Vielfachen der gewichteten durchschnittlichen Kapitalkosten. 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. Der Ausübungspreis der Optionen entspricht dem Marktwert der zugrunde liegenden Aktie zum Zeitpunkt der Zuteilung.

Wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst, können gevestete Optionen innerhalb von 90 Tagen ausgeübt werden. Noch nicht ausübbar verfallen mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, ausser im Todesfall oder bei Pensionierung. Im Todesfall werden alle nicht gevestete Optionen beschleunigt ausübbar. Im Falle der Pensionierung gelten für nicht gevestete Optionen weiterhin die regulären leistungsbezogenen Vesting-Perioden und für gevestete Optionen der reguläre Ausübungszeitraum.

Wird das Arbeitsverhältnis nach einem Wechsel der Kontrolle über den Konzern aufgelöst, entfallen die Beschränkungen für alle Optionen und Aktien. Diese Regel findet jedoch nur dann Anwendung, d. h. wenn ein Arbeitsvertrag infolge eines Kontrollwechsels durch den Arbeitgeber gekündigt wird (sog. «double-trigger»).

#### **Vorsorge/Nebenleistungen**

Die Mitglieder der Konzernleitung sind in der für alle Mitarbeitenden in der Schweiz eingerichteten, regulären Vorsorgeeinrichtung versichert. Der Pensionsplan besteht aus einem Basisplan, der Jahreseinkünfte bis zu TCHF 146 mit altersabhängigen Beitragsätzen 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 tatsächlichen variablen Barvergütung) bis zum gesetzlich zulässigen Höchstbetrag 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 irgendeine Abgangsschädigung.

Im Sinne der guten Unternehmensführung hat Geberit eine Rückforderungsklausel für Zahlungen eingeführt, die im Rahmen des Short-Term-Incentive-Programms geleistet wurden. Diese Klausel deckt Situationen ab, in denen das Unternehmen seine Bücher berichtigen muss, weil diese zum Zeitpunkt der Veröffentlichung des entsprechenden Abschlusses nicht den damaligen aktien- und börsenrechtlichen Berichterstattungsvorschriften entsprachen. 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 des neu berechneten Betrags übersteigt. Die Rückforderungsklausel gilt für einen Zeitraum von drei Jahren nach Auszahlung der jeweiligen variablen Vergütung.

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.**

## 5. Verwaltungsrat: Vergütungen und Aktienbesitz im Jahr 2014

Dieser Abschnitt wurde von der externen Revisionsstelle geprüft.

Im Jahr 2014 erhielten die Verwaltungsräte Gesamtvergütungen von TCHF 995 (Vorjahr TCHF 1 183). Die Vergütung für die ordentliche Verwaltungsratsstätigkeit und Ausschussmandate betrug TCHF 893 (Vorjahr TCHF 1 063). Dies entspricht – bedingt durch die Vakanz eines Verwaltungsratssitzes – einem Rückgang von 16,0%. Die Vergütung des Verwaltungsrats 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>2</sup> CHF	R. Spoerry Vizepräs. CHF	H. Reuter CHF	F. Ehrat CHF	J. Tang- Jensen CHF	Total CHF
<b>2014</b>						
<b>Vergütung an den Verwaltungsrat</b>						
Aufwandsabgrenzungen Honorar <sup>1</sup>	–	320 000	222 500	150 000	200 000	892 500
Spesen	–	15 000	15 000	15 000	15 000	60 000
Arbeitgeberbeiträge AHV und ALV	–	15 071	10 725	7 431	9 716	42 942
<b>Total</b>	<b>–</b>	<b>350 071</b>	<b>248 225</b>	<b>172 431</b>	<b>224 716</b>	<b>995 442</b>

CHF

### Vergütung an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats (J. Song)

Aufwandsabgrenzungen Honorar <sup>1</sup>						46 250
Spesen						3 750
Arbeitgeberbeiträge AHV und ALV						6 069
<b>Total</b>						<b>56 069</b>

	A. Baehny Präsident <sup>2</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>–</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>

### Vergütung an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats (S. Ruoff)

Aufwandsabgrenzungen Honorar <sup>1</sup>	50 000
Spesen	3 750
Arbeitgeberbeiträge AHV und ALV	2 469
<b>Total</b>	<b>56 219</b>

<sup>1</sup> Für das Geschäftsjahr 2014 verbuchte Honorare. Die Auszahlung erfolgt im ersten Quartal 2015 in Form von gesperrten Namenaktien der Gesellschaft à je CHF 0.10 Nennwert; 4-jährige Verfügungssperre, bewertet zum Marktwert im Zuteilungszeitpunkt von CHF 281.95 (VJ 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>2</sup> Die Vergütung von A. Baehny als Verwaltungsratspräsident wird gesamthaft durch seine Vergütung als CEO bei der Konzernleitung abgegolten.

Per Ende 2014 und 2013 hielten die Verwaltungsratsmitglieder die folgenden Beteiligungen an der Gesellschaft:

	A. Baehny Präsident	R. Spoerry Vizepräs.	H. Reuter	F. Ehrat	J. Tang- Jensen	Total
<b>2014</b>						
<b>Beteiligungen Verwaltungsrat</b>						
Aktien	siehe Konzernleitung	7 606	6 336	706	1 284	15 932
Stimmrechtsanteil		< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%

	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%

Zum Bilanzstichtag bestehen keine Darlehens- und Kreditverträge zwischen dem Unternehmen und Verwaltungsratsmitgliedern, ihnen nahestehenden Personen oder ehemaligen Verwaltungsratsmitgliedern.

# 6. Konzernleitung: Vergütung und Beteiligungen im Jahr 2014

## 6.1. Performance im Jahr 2014

In einem anhaltend anspruchsvollen Umfeld wurden die Ergebnisse im Vergleich zum Vorjahr dank dem gesunden Umsatzwachstum, einem positiven Netto-Preiseffekt und einer effizienten Kostenkontrolle deutlich übertroffen. Die Werte aller Kennzahlen für die Berechnung der variablen Barvergütung lagen über den Zielvorgaben; die Ergebnisse erreichten mehrheitlich Maximalwerte.

## 6.2. Vergütung im Jahr 2014

Die Vergütungen der Konzernleitung betrugen im Jahr 2014 TCHF 7 707 (Vorjahr TCHF 7 391). Die Vergütung des CEO betrug im gleichen Zeitraum TCHF 2 802 (Vorjahr TCHF 2 597). Dieser Anstieg der Gesamtvergütung gegenüber 2013 ist eine Folge einer verbesserten Zielerreichung im STI-Programm, der Erhöhung des LTI sowie höherer Beiträge an Sozialversicherungen infolge Optionsausübungen. Der Wert der gemäss MSOP (Long-Term Incentive) gewährten Optionen stieg von 40% auf 50% des Zieleinkommens (CEO beziehungsweise von 20% auf 30% des Zielgehalts (übrige Mitglieder der Konzernleitung). Wie unter [→ 3.2 Prozess zur 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 erhöhten sich die MSPP-Optionen leicht. Die Pensionskassenbeiträge und sonstigen Nebenleistungen, die vom Unternehmen an den CEO und die übrigen Mitglieder der Konzernleitung gezahlt wurden, blieben gegenüber dem Vorjahr konstant.

Die folgende Tabelle – geprüft von der externen Revisionsstelle – zeigt die Vergütungen für die Jahre 2014 und 2013:

	2014		2013	
	A. Baehny CEO <sup>7</sup> CHF	Total CHF	A. Baehny CEO CHF	Total CHF
<b>Vergütungen an die Konzernleitung</b>				
<b>Gehalt</b>				
- Grundgehalt	946 803	2 793 345	946 803	2 861 729
- Variable Vergütung <sup>1</sup>	869 486	2 540 674	831 086	2 507 682
<i>davon im Jahr 2014 in Aktien bezogen<sup>2</sup></i>			498 488	1 338 699
<b>Optionen</b>				
- Call-Optionen MSOP 2013/2014 <sup>3</sup>	685 661	1 347 411	548 526	1 110 585
- Call-Optionen MSPP 2013/2014 <sup>4</sup>	41 813	112 290	62 797	108 264
<b>Sachleistungen</b>				
- Privatanteil Geschäftsfahrzeug <sup>5</sup>	9 660	39 984	9 660	38 792
<b>Aufwendungen für Vorsorge</b>				
- Berufliche Vorsorge und AHV, ALV	246 523	861 830	196 283	752 034
- Beiträge Kranken-/Unfallversicherung	2 262	11 903	2 262	12 390
<b>Total<sup>6</sup></b>	<b>2 802 208</b>	<b>7 707 437</b>	<b>2 597 417</b>	<b>7 391 476</b>

<sup>1</sup> Es sind die effektiv ausbezahlten Beträge ausgewiesen. Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt im Folgejahr. Bei der Auszahlung der variablen Vergütung 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 281.95 (VJ: CHF 231.20).

<sup>3</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 281.95 (VJ CHF 231.20); definitiver Erwerb der Option («vesting») abhängig von diversen Bedingungen, 2- bis 4-jährige Vesting-Periode (3 Tranchen à 33,3%), bewertet gemäss dem mittels Binomialmethode bestimmten Marktwert von CHF 23.65 (VJ CHF 24.34).

<sup>4</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 281.95 (VJ CHF 231.20); definitiver Erwerb der Option («vesting») abhängig von diversen Bedingungen, 1-4-jährige Vesting-Periode (4 Tranchen à 25%), bewertet gemäss dem mittels Binomialmethode bestimmten Marktwert von CHF 23.65 (VJ CHF 24.34).

<sup>5</sup> Bewertung gemäss Richtlinien der Eidgenössischen Steuerverwaltung ESTV (0,8% des Anschaffungswerts pro Monat).

<sup>6</sup> Unwesentliche Leistungen (unter CHF 500) sind nicht im Total enthalten. Insgesamt betragen diese Leistungen pro Konzernleitungsmitglied nicht mehr als CHF 2000.

<sup>7</sup> Die Vergütung von A. Baehny als Präsident des Verwaltungsrats ist mit seinem Gehalt als CEO abgegolten.

Die im Optionsbewertungsmodell berücksichtigten Parameter sind in [Note 18 Beteiligungsprogramme](#) der konsolidierten Jahresrechnung aufgeführt.

### 6.3. Beteiligungen Konzernleitung

Per Ende 2014 und 2013 hielten die Mitglieder der Konzernleitung die folgenden Beteiligungen an der Gesellschaft:

	Verfall	Ø Ausübungspreis in CHF	A. Baehny CEO	R. Iff CFO	M. Reinhard	K. Spachmann	Total
<b>2014</b>							
<b>Beteiligungen Konzernleitung</b>							
Aktien			46 969	31 280	2 000	5 000	85 249
Stimmrechtsanteil Aktien			0,12%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	0,23%
<b>Call-Optionen<sup>1</sup></b>							
Vesting-Periode:							
Gevestet	2015–2017	207.40	0	0	0	1 038	1 038
2015	2016–2018	228.00	1 792	957	1 017	483	4 249
2016	2017	205.50	6 665	1 417	1 542	1 330	10 954
2014–2017	2020	231.20	24 471	7 014	7 016	5 620	44 121
2015–2018	2021	281.95	30 760	10 810	10 559	9 592	61 721
<b>Total Optionen</b>			<b>63 688</b>	<b>20 198</b>	<b>20 134</b>	<b>18 063</b>	<b>122 083</b>
Potenzieller Stimmrechtsanteil Optionen			0,17%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	0,32%

<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>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%
<b>Call-Optionen<sup>1</sup></b>								
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

Zum Bilanzstichtag bestehen keine Darlehens- und Kreditverträge zwischen der Gesellschaft und den Konzernleitungsmitgliedern, ihnen nahestehenden Personen oder ehemaligen Konzernleitungsmitgliedern.

## 7. Zusammenfassung der Aktien- und Optionspläne für das Jahr 2014

Dieser Abschnitt wurde von der externen Revisionsstelle geprüft.

2014 nahmen Mitarbeitende, das Management und der Verwaltungsrat an drei verschiedenen Aktienbeteiligungsprogrammen teil. Die Beteiligungsprogramme sind in diesem Vergütungsbericht (Management- und Verwaltungsratsprogramme) und unter → **Note 18** im konsolidierten Jahresabschluss (Mitarbeiterprogramme) beschrieben. Im Rahmen der drei verschiedenen **Aktienbeteiligungsprogramme** wurde die nachstehende Anzahl an Aktien zugeteilt.

	Ende Sperrfrist	Anzahl Teilnehmer	Gesamtzahl ausgegebener Aktien	Ausgabepreis CHF <sup>1</sup>
Mitarbeiterprogramm 2014 (ESPP)	2016	1 845	20 687	155.07
Managementprogramm 2014 (MSPP)	2017	70	13 320	281.95
VR-Programm 2014 (DSPP)	2018	6	3 505	281.95
<b>Total</b>			<b>37 512</b>	

<sup>1</sup> ESPP: Der Ausgabepreis ist der durchschnittliche Schlusskurs während der Referenzperiode (4. – 17.3.2014) abzüglich eines Abschlags von 45% aufgrund der Unternehmensergebnisse im 2014 gemäss Planregeln.  
MSPP und DSPP: Der Ausgabepreis ist der durchschnittliche Schlusskurs der zehn Börsentage vor dem Zuteilungsdatum.

Die für diese Beteiligungsprogramme benötigten 37 512 Aktien wurden dem Bestand an eigenen Aktien entnommen.

2014 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
Managementprogramm 2014 (MSPP)	2015–2018	2021	70	13 320	281.95
Optionsprogramm 2014 (MSOP) / Konzernleitung	2016–2018	2021	5	64 647	281.95
Optionsprogramm 2014 (MSOP) / Übriges Management	2015–2018	2021	64	62 428	281.95
<b>Total</b>				<b>140 395</b>	

Der unterlegte Zeitwert der 2014 zugeteilten Optionen betrug am jeweiligen Zuteilungstichtag CHF 23.65. 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	%
Managementprogramm 2014 (MSPP)	281.95	13,500	3,80	7	0,868
Optionsprogramm 2014 (MSOP)	281.95	13,500	3,80	7	0,868

<sup>1</sup> Der Ausübungskurs entspricht dem Durchschnittskurs der Geberit Aktie während der Periode vom 4. bis 17.3.2014.

Die der Erfolgsrechnung belasteten Kosten aus den Aktienbeteiligungsprogrammen beliefen sich 2014 auf CHF 2,9 Mio. (Vorjahr CHF 2,6 Mio.), diejenigen für die Optionsprogramme auf CHF 2,5 Mio. (Vorjahr CHF 2,6 Mio.).

## 8. Zusammenfassung der von den Mitarbeitenden und dem Management gehaltenen Aktien und Optionen per 31. Dezember 2014

Dieser Abschnitt wurde von der externen Revisionsstelle geprüft.

Am 31. Dezember 2014 hielten Verwaltungsrat, Konzernleitung und Mitarbeitende insgesamt 340 295 (Vorjahr 338 788) eingetragene Aktien der Geberit AG, d. h. 0,9% (Vorjahr 0,9%) des Aktienkapitals.

Die nachfolgende Tabelle fasst alle per 31. Dezember 2014 laufenden Optionspläne zusammen:

Ende Vesting-Zeitraum	Verfall	Anzahl ausstehender Optionen	Ø Ausübungspreis CHF	Anzahl Optionen in the money	Ø Ausübungspreis CHF
Abgelaufen	2015–2017	30 847	208.06	30 847	208.06
2015	2016–2021	66 615	244.72	66 615	244.72
2016	2017–2021	100 838	241.58	100 838	241.58
2017	2018–2021	66 687	260.06	66 687	260.06
2018	2021	37 928	281.95	37 928	281.95
<b>Total</b>		<b>302 915</b>	<b>247.98</b>	<b>302 915</b>	<b>247.98</b>

Folgende Bewegungen haben 2014 und 2013 stattgefunden:

	MSOP		MSPP		Total 2014		Total 2013	
	Anzahl Optionen	Ø Ausübungspreis CHF						
<b>Ausstehend per 1. Januar</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>
Gewährte Optionen	127 075	281.95	13 320	281.95	140 395	281.95	107 172	231.20
Verwirkte Optionen	16 059	252.65	725	188.73	16 784	249.89	4 624	207.12
Verfallene Optionen	0	0	0	0	0	0	35	146.60
Ausgeübte Optionen	69 852	197.16	14 738	190.96	84 590	196.08	89 924	157.03
<b>Ausstehend per 31. Dezember</b>	<b>274 455</b>	<b>248.26</b>	<b>28 460</b>	<b>245.33</b>	<b>302 915</b>	<b>247.98</b>	<b>263 894</b>	<b>213.39</b>
Ausübbar per 31. Dezember	22 433	211.59	8 414	198.65	30 847	208.06	29 509	184.88

Die am 31. Dezember 2014 ausstehenden Optionen haben Ausübungskurse im Bereich von CHF 189.10 bis CHF 281.95 und eine durchschnittliche Restlaufzeit von 4,7 Jahren.

# Bericht der Revisionsstelle



PricewaterhouseCoopers AG  
Birchstrasse 160  
8050 Zürich  
Telefon +41 58 792 44 00  
Fax +41 58 792 44 10  
→ [www.pwc.ch](http://www.pwc.ch)

Bericht der Revisionsstelle  
an die Generalversammlung  
Geberit AG  
Rapperswil-Jona

## Bericht der Revisionsstelle zur Konzernrechnung

Wir haben den → **Vergütungsbericht** vom 3. März 2015 der Geberit AG für das am 31. Dezember 2014 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

### Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

### Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum beigefügten Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14 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 Geberit AG für das am 31. Dezember 2014 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

René Rausenberger  
Revisionsexperte  
Leitender Revisor

Martin Knöpfel  
Revisionsexperte

Zürich, 3. März 2015