

DATACOLOR AG

VERGÜTUNGSBERICHT 2016

datacolor 

VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vergütungsbericht enthält Angaben zur Vergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung. Entsprechend der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV), welche auf den 1. Januar 2014 in Kraft getreten ist, werden alle Angaben zur Vergütung an den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung neu im Vergütungsbericht dargestellt. Die Informationen in diesem Vergütungsbericht beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2015/16, soweit nichts anderes vermerkt ist. Der Vergütungsbericht wurde gemäss folgenden Regularienbestimmungen verfasst: Schweizerisches Obligationenrecht, VegüV, Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance von SIX Swiss Exchange und «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» von economiesuisse.

Gemäss VegüV muss die Generalversammlung über die Vergütungen abstimmen. Die am 12. Dezember 2014 durch die Generalversammlung genehmigten Statutenänderungen enthalten unter anderem Grundsätze über die Aufgaben und Zuständigkeiten des Vergütungsausschusses, die erfolgsabhängigen Vergütungen und die Zuteilung von Beteiligungspapieren, Wandel- und Optionsrechten an Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung.

Die vollständigen statutarischen Regelungen betreffend die Genehmigung der Vergütungen des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung durch die Generalversammlung (Art. 21), den verwendbaren Zusatzbetrag für die Vergütung der zusätzlichen Mitglieder der Geschäftsleitung, soweit ein genehmigter Gesamtbetrag nicht ausreicht, (Art. 22), die Regelung der Grundsätze der Vergütung (Art. 20), die Regeln betreffend Darlehen und Kredite (Art. 23) sowie den Vergütungsausschuss (Art. 27) sind auf unserer Website unter folgender URL zu finden:

<http://www.datacolor.com/wp-content/uploads/2015/01/141212-Datacolor-AG-Statuten-Final.pdf>

1. Leitlinien

Der Erfolg der Datacolor hängt in hohem Masse von der Qualifikation und dem Engagement seiner Mitarbeitenden ab. Ziel der Vergütungspolitik ist es, qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen, zu motivieren und an das Unternehmen zu binden. Mit den leistungsorientierten und insbesondere den aktienbezogenen Komponenten der Vergütung soll zusätzlich das unternehmerische Denken und Handeln gefördert werden. Die wichtigsten Grundsätze sind:

- Die Vergütung ist leistungsabhängig und marktgerecht.
- Die Mitarbeitenden sind am Erfolg beteiligt.
- Die Vergütungsentscheidungen sind fair und transparent.

- Kurz- und langfristig ausgerichtete Vergütungskomponenten stehen in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander.

2. Grundsätze des Vergütungssystems

Die Vergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrates und die Mitglieder der Geschäftsleitung besteht grundsätzlich aus drei Komponenten:

- fixe Grundvergütung
- leistungsabhängiger Bonus in bar (kurzfristig)
- leistungsabhängige Vergütung in Beteiligungspapieren (langfristig)

Der Verwaltungsrat hat in der Berichtsperiode das System der langfristigen leistungsabhängigen Vergütung für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung neu strukturiert. Ab dem Geschäftsjahr 2015/16 wird die langfristig ausgelegte leistungsabhängige Vergütung in Form eines Aktienplans auf Datacolor Namenaktien ausgerichtet, wobei die erstmalige Zuteilung im November 2016 effektiv vorgenommen wird. Dabei unterliegen die Aktien einer dreijährigen Sperrfrist. Das rechtliche Eigentum an den Aktien geht mit Zuteilung der Aktien auf den Begünstigten über. Über die Aktien verfügen können die Begünstigten aber erst nach Ablauf der Sperrfrist. Im Fall eines vorzeitigen Ausscheidens infolge Kündigung durch den Begünstigten oder durch ausserordentliche Kündigung durch die Datacolor verfällt das Eigentum an den noch einer Sperrfrist unterliegenden Aktien.

Über den in Aktien ausgegebenen Vergütungsanteil für den Verwaltungsrat entscheidet der Verwaltungsrat nach freiem Ermessen. Beim CEO werden 50% und bei den anderen Mitgliedern der Geschäftsleitung 40% der gesamten leistungsabhängigen Vergütung mit Datacolor Namenaktien ausgerichtet. Dabei richtet sich die Höhe der leistungsabhängigen Vergütung und somit die an den Begünstigten auszugebenden Aktien nach der weiter unten detailliert beschriebenen Erreichung der Unternehmensziele sowie der individuellen Zielerreichung des Begünstigten für das laufende Geschäftsjahr. Pro Jahr der Sperrfrist wird der für die Zuteilung der Datacolor Namenaktien massgebliche Aktienkurs um 6% im Einklang mit den Vorgaben der eidgenössischen Steuerverwaltung zur Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen (Kreisschreiben Nr. 37) diskontiert.

Letztmalig wurde im Geschäftsjahr 2015/16 den Mitgliedern des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung zudem per 1. Oktober 2015 der Einkauf in den Kaderoptionsplan angeboten (siehe die Informationen in der Erläuterung 21 des Anhangs der Konzernrechnung (Kaderoptionsplan)). Die wirtschaftlich relevanten Annahmen für die Bestimmung des Bezugspreises, die Anzahl zu beziehender Optionen sowie die allgemeinen Modalitäten folgten dabei dem Vorgehen der vorausgegangenen Optionsausgaben im Einklang mit dem beste-

henden Planreglement. Die Ausübung der letztmalig im Geschäftsjahr 2015/16 ausgegebenen 1,899 Optionen zum Bezug von Datacolor Namenaktien hat spätestens am 1. Oktober 2025 zu erfolgen.

2.1 Vergütungen an den Verwaltungsrat

Die Mitglieder des Verwaltungsrates, welche alle nicht exekutiv tätig sind, beziehen für ihre Arbeit eine feste Entschädigung in bar. Diese Grundvergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrates besteht aus Quartalshonoraren, pauschalen Repräsentations- und anderen Spesen, anderen Leistungen gemäss individueller Vereinbarung (namentlich gemäss dem Arbeitsvertrag von Werner Dubach mit der Datacolor Holding AG) und entsprechenden Sozialversicherungsabgaben. Die Höhe der fixen Entschädigung liegt im Ermessen des Verwaltungsrats.

Die Höhe der variablen Entschädigung richtet sich nach dem Geschäftserfolg, das heisst dem inneren Umsatzwachstum sowie dem operativen Gewinn EBIT, wobei jedoch die Gewichtung dieser beiden Komponenten im Ermessen des Verwaltungsrates liegt. Bei seinen Entscheidungen stützt sich der Verwaltungsrat nicht auf Benchmarks.

Im Geschäftsjahr 2014/15 setzte der Verwaltungsrat die bis dahin mit Optionen zum Bezug von Datacolor Namenaktien ausgerichtete langfristige Vergütungskomponente aus, um alternative Vergütungsmodelle zu validieren. Ab dem Geschäftsjahr 2015/16 führte der Verwaltungsrat erstmalig eine aktienbasierte Mitarbeiterbeteiligung als langfristige variable Vergütungskomponente ein, deren Modalitäten unter Ziff. 2 „Grundsätze des Vergütungssystems“ erläutert wurden.

Im Geschäftsjahr 2015/16 wurde dem Verwaltungsrat letztmalig die Möglichkeit eingeräumt, mit einem Teil der Entschädigung in einem durch den Verwaltungsrat nach freiem Ermessen festgelegten Umfang am 1. Oktober 2015 ausgegebene Optionen auf den Bezug von Datacolor Namenaktien zu beziehen. Für die weiteren Bedingungen der Optionen auf Aktien der Datacolor AG, welche die Mitglieder des Verwaltungsrates letztmalig optional im Rahmen der variablen Vergütungskomponente beziehen konnten (vgl. oben), wird auf die Erläuterung 21 des Anhangs zur Konzernrechnung (Kaderoptionsplan) verwiesen.

2.2 Vergütungen an die Geschäftsleitung

Die Entschädigung der Geschäftsleitung setzt sich aus einem fixen Grundsalär in bar, einem variablen, leistungsbezogenen Bonus in bar, einer langfristig ausgerichteten Vergütungskomponente in Form von Beteiligungspapieren sowie dem Vorsorge- und Sozialaufwand zusammen. Im Geschäftsjahr 2014/15 setzte der Verwaltungsrat die bis dahin mit Optionen zum Bezug von Datacolor Namenaktien ausgerichtete langfristige Vergütungskomponente aus, um alternative Vergütungsmodelle zu validieren. Für das Geschäftsjahr 2015/16 führte der Verwaltungsrat erstmalig eine aktienbasierte Mitarbeiterbeteiligung als langfristige variable Vergütungskomponente ein, deren Modalitäten unter Ziff. 2 „Grundsätze des Vergütungssystems“ erläutert wurden.

Im Geschäftsjahr 2015/16 wurde der Geschäftslei-

tung letztmalig die Möglichkeit eingeräumt, mit einem Teil der variablen Entschädigung in einem durch den Verwaltungsrat festgelegten Umfang am 1. Oktober 2015 ausgegebene Optionen auf den Bezug von Datacolor Namenaktien zu beziehen. Für die weiteren Bedingungen dieser Optionen wird auf die Erläuterung 21 des Anhangs zur Konzernrechnung (Kaderoptionsplan) verwiesen.

Das fixe Grundsalär wird in erster Linie durch die Aufgabe, die Verantwortung, die Qualifikation und die Erfahrung sowie das Marktumfeld bestimmt. Bei der Festlegung der Vergütung der Geschäftsleitung stützt sich die Human Resources und Entschädigungskommission nicht auf Benchmarks und Lohnvergleiche.

Die Kriterien zur Bestimmung der gesamten variablen Entschädigung (kurz- und langfristiger leistungsbezogener Bonus / Vergütung) sind in einem von der Human Resources und Entschädigungskommission erlassenen Reglement festgehalten, wobei diese Kriterien für mehrere Jahre Gültigkeit haben und durch die Human Resources und Entschädigungskommission letztmals 2014 überprüft wurden und für das Geschäftsjahr 2014/15 die hieraus resultierenden Anpassungen erstmals zur Anwendung kamen.

Dabei wird zunächst der für die Ausrichtung der leistungsbezogenen Boni zur Verfügung stehende Pool anhand der zwei finanziellen Werttreiber inneres Wachstum des Umsatzes (ohne Akquisitionen oder Devestitionen) gegenüber Vorjahr und Budget (60% Gewichtsanteil) sowie dem operativen EBIT gegenüber Budget (40% Gewichtsanteil) ermittelt. Die Zielgrössen werden vom Verwaltungsrat für eine Periode von einem Jahr im Rahmen des Budgetierungsprozesses festgelegt. Der Pool kann maximal den Umfang von 200% des budgetierten Zielwerts der variablen Entschädigung erreichen.

Unterschreitet der tatsächlich erzielte EBIT die vom Verwaltungsrat festgelegte Zielgrösse um mehr als 50% (unterer Schwellenwert), so wird dem variablen Entschädigungspool nichts gutgeschrieben, und es besteht kein Anspruch auf die Auszahlung der variablen leistungsbezogenen Boni. Sollen trotzdem leistungsbezogene Boni ausgezahlt werden, bedarf dies der Genehmigung durch die Human Resources und Entschädigungskommission. Für die Zielerreichung des inneren Umsatzwachstums ist kein unterer Schwellenwert definiert. Überschreitet der tatsächlich erzielte EBIT die budgetierte Zielgrösse, so werden 25% der Überschreitung dem variablen Entschädigungspool gutgeschrieben. Im Fall einer Überschreitung der budgetierten wirtschaftlichen Unternehmensziele ist der Entschädigungspool für die Ausrichtung der variablen Entschädigung auf 200% des budgetierten variablen Gehaltes aller Mitarbeiter (oberer Schwellenwert) beschränkt.

Aus diesem aufgrund des wirtschaftlichen Unternehmenserfolgs festgelegten Pool werden sodann den Geschäftsleitungsmitgliedern (neben weiteren bonusberechtigten Mitarbeitenden) individuelle leistungsbezogene Boni nach Massgabe der Erfüllung ihrer individuellen Leistungsziele ausgerichtet. Dabei werden im Rahmen

des Management-by-Objectives-Prozesses zu Beginn des Jahres messbare individuelle Ziele zwischen dem Präsidenten des Verwaltungsrats und dem CEO sowie zwischen dem CEO und den Mitgliedern der Geschäftsleitung vereinbart.

Die Höhe des leistungsbezogenen Bonus wird somit aufgrund der Erfüllung individueller Leistungsziele und des wirtschaftlichen Erfolgs (inneres Wachstum und operativer EBIT) des Unternehmens festgelegt. Beim CEO kann der leistungsbezogene Bonus maximal 82 Prozent und bei den übrigen Mitgliedern der Geschäftsleitung maximal 70 bis 86 Prozent des jährlichen Ziellohns erreichen. Dabei wird der Ziellohn bestimmt aus dem festen Entschädigungsanteil plus dem variablen Anteil.

Die Erreichung der individuellen Ziele ist für die Partizipation am variablen Entschädigungspool massgeblich und wurde bei der Festsetzung des leistungsbezogenen Bonus daher mit 100% gewichtet.

Die variable Vergütung, bestehend aus einer kurz- und einer langfristigen Vergütungskomponente, wird grundsätzlich in bar und Beteiligungspapieren (Aktien und Optionen) ausgerichtet. Seit dem Geschäftsjahr 2015/16 werden beim CEO 50% und bei den anderen Mitgliedern der Geschäftsleitung 60% der gesamten variablen Vergütung in bar ausgerichtet. Der residuale Anteil der variablen Vergütung, beim CEO 50% und bei den anderen Mitgliedern Geschäftsleitung 40%, wird in Namenaktien der Datacolor, die den eingangs erläuterten Bedingungen unterliegen, ausgerichtet sowie letztmalig mit den am 1. Oktober 2015 ausgegebenen Optionen, deren Parameter in Anhang 21 der Konzernrechnung (Kaderoptionsplan) erläutert werden. Mit einer Sperrfrist von drei Jahren auf den Beteiligungspapieren soll der langfristige Erfolg des Unternehmens belohnt werden.

Der Vorsorge- und Sozialaufwand umfasst die Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen und Beiträge für die obligatorische wie überobligatorische Personalvorsorge. Für die Mitglieder der Geschäftsleitung gelten grundsätzlich die gleichen Spesenregelungen wie für alle anderen Mitarbeitenden der jeweiligen Konzerngesellschaft. Daneben gilt für die Mitglieder der Geschäftsleitung in der Schweiz ein Zusatzreglement zur Pauschalentschädigung von Repräsentations- und Kleinspesen, das vom zuständigen kantonalen Steueramt genehmigt worden ist. Nur einem Mitglied der Geschäftsleitung wird ein Geschäftswagen zur Verfügung gestellt, da dies gemäss Arbeitsvertrag grundsätzlich für Mitglieder der Geschäftsleitung nicht vorgesehen ist.

Es besteht kein Arbeitsvertrag, der eine Mindestdauer oder Kündigungsfrist von über 6 Monaten hat. Die Arbeitsverträge mit den Mitgliedern der Geschäftsleitung enthalten keine Abgangsentschädigungen.

Geschäftsleitungsmitglieder haben keine dauernde Leitungs- und Beratungsfunktion für wichtige Interessengruppen und bekleiden weder amtliche noch politische Ämter. Es bestehen keine Managementverträge.

3. Zuständigkeit und Festsetzungsverfahren

Das Vergütungssystem sowie die Kapitalbeteiligungspläne werden von Corporate Human Resources erarbeitet und, nach Prüfung durch den CEO und der Human Resources und Entschädigungskommission dem Verwaltungsrat zur Genehmigung vorgelegt. Im Geschäftsjahr 2015/16 wurden keine externen Berater beigezogen.

Die Human Resources und Entschädigungskommission besteht aus zwei Mitgliedern des Verwaltungsrates: Dr. Peter Beglinger (Vorsitz) und Dr. Fritz Gantert (Mitglied).

Die Human Resources und Entschädigungskommission (i) schlägt die Bedingungen des Arbeits- / Mandatsvertrages sowie die jährliche fixe und variable Vergütung für den Verwaltungsratspräsidenten zur Genehmigung durch den Verwaltungsrat vor, (ii) schlägt auf Antrag des Verwaltungsratspräsidenten die Bedingungen der Mandats- / Arbeitsverträge sowie die Zielvergütungen für die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrates und den CEO zur Genehmigung durch den Verwaltungsrat vor, und (iii) schlägt auf Antrag des CEO die Bedingungen der Arbeitsverträge, die Zielvergütungen sowie die jährliche variable Vergütung für die übrigen Geschäftsleitungsmitglieder zur Genehmigung durch den Verwaltungsrat vor. Für die Festsetzung des leistungsabhängigen Bonus der Geschäftsleitung stützt sich die Human Resources und Entschädigungskommission nicht auf Benchmarks.

Der Verwaltungsrat genehmigt auf Antrag der Human Resources und Entschädigungskommission die Bedingungen der Mandats- / Arbeitsverträge und die Zielvergütungen für die Verwaltungsratsmitglieder (inklusive Verwaltungsratspräsident), den CEO und die übrigen Geschäftsleitungsmitglieder und bestimmt auf Antrag der Human Resources und Entschädigungskommission die jährliche variable Vergütung für den Verwaltungsratspräsidenten. Ferner genehmigt der Verwaltungsrat das Vergütungssystem (inklusive der Vergütungs- und Bonusreglemente).

Der Verwaltungsratspräsident schlägt die Bedingungen der Mandats- / Arbeitsverträge und die Zielvergütungen für die Verwaltungsratsmitglieder (ohne Verwaltungsratspräsident) und den CEO zur Überprüfung durch die Human Resources und Entschädigungskommission und Genehmigung durch den Verwaltungsrat vor. Er bestimmt die jährliche variable Vergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrates (ohne Verwaltungsratspräsident) und den CEO.

Der CEO schlägt die Bedingungen der Arbeitsverträge und die Zielvergütungen sowie die jährliche variable Vergütung für die Geschäftsleitungsmitglieder zur Überprüfung durch die Human Resources und Entschädigungskommission und Genehmigung durch den Verwaltungsrat vor.

Die Verwaltungsratsmitglieder haben bei den Sitzungen des Verwaltungsrats bzw. der Human Resources und Entschädigungskommission, an denen über ihre Vergütung entschieden wird, ein Teilnahme-, aber kein Mitspracherecht.

4. Vergütungen für das Geschäfts- und Vorjahr

4.1 Verwaltungsrat

Die gesamten Entschädigungen an Mitglieder des Verwaltungsrates, die nicht der Geschäftsleitung angehören,

beliefen sich im Berichtsjahr auf TCHF 652 (Vorjahr: TCHF 497). Im Berichtsjahr betrugen die variablen Entschädigungen des Verwaltungsrats 114% (Vorjahr: 0%) der festen Vergütungen. Die konkrete Zusammensetzung der Entschädigung im Berichtsjahr ist in der Tabelle abgebildet:

Vergütungen 2015/16

in TCHF	Entschädigung fix bar	Entschädigungen variabel		Pensions- beiträge	Total
		bar	aktienbasiert optionsbasiert		
Werner Dubach, Präsident	195	0	112	46	353
Dr. Peter Beglinger, Vizepräsident	40	0	45	19	104
Anne Keller Dubach, Mitglied	22	0	30	12	64
Prof. Dr. Hans Peter Wehrli, Mitglied	22	0	30	12	64
Dr. Fritz Gantert, Mitglied	25	0	30	12	67
Total	304	0	247	101	652

Vergütungen 2014/15

in TCHF	Entschädigung fix bar	Entschädigungen variabel		Pensions- beiträge	Total
		bar	aktienbasiert optionsbasiert		
Werner Dubach, Präsident	295	0	0	0	295
Dr. Peter Beglinger, Vizepräsident	70	0	0	0	70
Anne Keller Dubach, Mitglied	44	0	0	0	44
Prof. Dr. Hans Peter Wehrli, Mitglied	44	0	0	0	44
Dr. Fritz Gantert, Mitglied	44	0	0	0	44
Total	497	0	0	0	497

4.2 Geschäftsleitung

Im Berichtsjahr beträgt der leistungsbezogene Bonus bei den Mitgliedern der Geschäftsleitung zwischen 27% und 78% des fixen Grundsalärs (Vorjahr: zwischen 10% und 19%).

Vergütungen 2015/16

in TCHF	Entschädigung fix bar	Entschädigungen variabel		Pensions- beiträge	Total
		bar	aktienbasiert optionsbasiert		
An sechs Mitglieder der Geschäftsleitung	1 297	398	190	54	2 036
Davon höchste Gesamtvergütung: Albert Busch	330	128	107	21	604

Vergütungen 2014/15

in TCHF	Entschädigung fix bar	Entschädigungen variabel		Pensions- beiträge	Total
		bar	aktienbasiert optionsbasiert		
An sechs Mitglieder der Geschäftsleitung	1 226	213	0	0	1 507
Davon höchste Gesamtvergütung: Albert Busch	316	81	0	0	414

5. Anträge an die Generalversammlung 2016

Gemäss Art. 21 der Statuten wird über die Vergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung separat an der

Generalversammlung 2016 am 6. Dezember 2016 abgestimmt.



5.1 Genehmigung der Vergütung des Verwaltungsrats
Genehmigung über die fixe Gesamtvergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats von der ordentlichen Generalversammlung 2016 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2017: Der Verwaltungsrat beantragt, dass die Aktionäre den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats für die Zeitspanne von der ordentlichen Generalversammlung 2016 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2017, d.h. TCHF 700 (exklusive gesetzlicher Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV), genehmigen.

Genehmigung über die variable Gesamtvergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats für das laufende Geschäftsjahr 2016/2017: Der Verwaltungsrat beantragt, dass die Aktionäre den maximalen Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats für das laufende Geschäftsjahr 2016/2017, d.h. TCHF 450 (exklusive gesetzlicher Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV), genehmigen.

5.2 Genehmigung der Vergütung der Geschäftsleitung
Genehmigung über die fixe Gesamtvergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung von der ordentlichen Generalversammlung 2016 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2017: Der Verwaltungsrat beantragt, dass die Aktionäre den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung für die Zeitspanne von der ordentlichen Generalversammlung 2016 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2017, d.h. TCHF 1 800 (exklusive gesetzlicher Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV), genehmigen.

Genehmigung über die variable Gesamtvergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung für das laufende Geschäftsjahr 2016/2017: Der Verwaltungsrat beantragt, dass die Aktionäre den maximalen Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung für das laufende Geschäftsjahr 2016/2017, d.h. 1 600 (exklusive gesetzlicher Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV), genehmigen.

Gemäss Artikel 22 der Statuten der Datacolor steht für Mitglieder der Geschäftsleitung, die nach der Genehmigung der jährlichen Gesamtvergütung ernannt werden, ein Zusatzbetrag im Sinne von Art. 19 VegüV pro neuem Mitglied im Umfang von maximal 30% des jeweils zuletzt genehmigten Gesamtbetrags für die fixe Vergütung der Geschäftsleitung pro Geschäftsjahr zur Verfügung, so-

fern der genehmigte Gesamtbetrag für das entsprechende Geschäftsjahr nicht ausreicht.

6. Leistungen an frühere Organmitglieder

An ehemalige Mitglieder der Geschäftsleitung wurden im 2015/16 Vergütungen in der Höhe von TCHF 0 (Vorjahr: TCHF 149) geleistet.

7. Darlehen und Kredite

Es sind Darlehen und Kredite in der Höhe von TCHF 54 an die Geschäftsleitung per 30. September 2016 ausstehend (Vorjahr: TCHF 0). Der höchste Betrag von TCHF 21 entfällt dabei auf Albert Busch (Vorjahr: TCHF 0). Es sind keine Darlehen und Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrates sowie an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder früheren Organmitgliedern vergeben worden oder ausstehend.

Darlehen und Kredite an ein Mitglied des Verwaltungsrates oder der Geschäftsleitung dürfen nur zu marktüblichen Bedingungen gewährt werden. Der Gesamtbetrag der ausstehenden Darlehen und Kredite darf CHF 2 Millionen nicht überschreiten.

8. Beteiligungen und Kaderoptionen

Die vom Verwaltungsrat und von der Geschäftsleitung gehaltene Anzahl Aktien beläuft sich insgesamt auf 125 607 (Vorjahr 123 627).

Im Berichtsjahr wurden dem Verwaltungsrat und der Geschäftsleitung 1 899 Optionen für das Geschäftsjahr 2015/16 zugeteilt (Vorjahr: 5 280 Optionen für das Geschäftsjahr 2013/14). Der Verwaltungsrat legt die Höhe, Zuteilungs-, Ausübungs- und Verfallsbedingungen der entsprechenden Vergütungen, wie maximale und minimale Ausübungsdauer, ungekündigtes Arbeitsverhältnis sowie Rückkaufmöglichkeiten der Gesellschaft bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder eines Kontrollwechsels im Rahmen der von der Generalversammlung genehmigten Beträge mit Unterstützung der Human Resources und Entschädigungskommission fest.

Am Ende des Berichts- wie auch des Vorjahres bestanden keine Forderungen und Verbindlichkeiten gegenüber nahestehenden Personen, ausser solchen gegenüber Vorsorgeeinrichtungen.

	2016 Aktien	2015 Aktien	2016 Optionen	2015 Optionen
Verwaltungsrat und Geschäftsleitung				
Werner Dubach, Präsident	93 832	92 932	2 169	2 700
Dr. Peter Beglinger, Vizepäsident	1 660	1 300	868	1 080
Anne Keller Dubach, Mitglied	28 340	28 100	578	720
Prof. Dr. Hans Peter Wehrli, Mitglied	850	610	578	720
Dr. Fritz Gantert, Mitglied	925	685	578	720
Geschäftsleitung	0	0	7 088	9 600
Total	125 607	123 627	11 859	15 540

Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung der Datacolor AG, Luzern

Wir haben den beiliegenden Vergütungsbericht vom 3. November 2016 der Datacolor AG für das am 30. September 2016 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14–16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den Abschnitten 4, 6 bis 8 auf den Seiten 15–16.

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 der Revisionsstelle

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

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14–16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht ein. Diese Prüfung umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Bewertungsmethoden von Vergütungselementen sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Datacolor AG für das am 30. September 2016 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV.

KPMG AG

Toni Wattenhofer
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor

Sandro Masciarucci
Zugelassener Revisionsexperte

Luzern, 8. November 2016

ADRESSEN

Hauptsitz Holding

Datacolor AG
Waldstätterstrasse 12
CH-6003 Luzern
www.datacolor.com

Datacolor

USA

Datacolor Inc.
5 Princess Road
08648 Lawrenceville NJ, USA
Tel. +1 609 924 21 89
Fax +1 609 895 74 72
www.datacolor.com

Europa

Datacolor AG Europe
Loorenstrasse 9
CH-8305 Dietlikon
Tel. +41 44 835 37 11
Fax +41 44 835 38 35
www.datacolor.com

Asien

Datacolor Asia Pacific (HK) Limited
Unit E, 15/F Billion Plaza 2
10 Cheung Yue Street
Cheung Sha Wan, Kowloon
Hong Kong
Tel. +852 2 420 82 83
Fax +852 2 420 83 20
www.datacolor.com