

# mobilezone holding ag / Reglement Vergütungsausschuss oder Compensation Committee (CC)

## **Ziele und Zweck des Compensation Committees (CC)**

Das CC unterstützt den Verwaltungsrat in der Erfüllung seiner vom Gesetz und den Statuten vorgegebenen Aufgaben im Bereich der Vergütungs- und Personalpolitik der mobilezone Gruppe.

Dazu zählen insbesondere die nicht delegierbaren Aufgaben (Art 716a OR) für die Ernennung und Abberufung der mit der Geschäftsführung und der Vertretung betrauten Personen, die Beschlussfassung über die der Generalversammlung vorzulegenden Anträge zur Vergütung von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung sowie die Erstellung des Vergütungsberichts.

Hierzu bildet sich das CC ein eigenes Urteil über die obgenannten Themenkreise und das Funktionieren der internen Prozesse.

Das CC ist ein auf Dauer eingerichteter Ausschuss. Er hat ausschliesslich beratende, beschlussvorbereitende und überwachende Funktion. Das Entscheidungsrecht des Gesamtverwaltungsrats bleibt unberührt. Das CC bildet keine Unterausschüsse.

Das CC hat folgende Hauptaufgaben und Zuständigkeiten über die gesamte mobilezone Gruppe:

- Vorbereitung und periodische Überarbeitung der Vergütungspolitik und –prinzipien,
- der Personalpolitik der mobilezone Gruppe, der Leistungskriterien im Bereich der Vergütung und periodische Überprüfung der Umsetzung derselben sowie diesbezügliche Antragstellung und Abgabe an Empfehlungen an den Verwaltungsrat.
- Vorbereitung aller relevanten Entscheide des Verwaltungsrats betreffend der Normination und Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung sowie diesbezügliche Antragstellung und Abgabe von Empfehlungen.
- Planung und Durchführung regelmässiger Feedbackgespräche an den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung.
- Initialisierung, Durchführung und „kritische Würdigung“ von Stellvertreter- und Nachfolge-Lösungen auf Stufe Geschäftsleitung (insbesondere des CEO).
- Anstossen und Überprüfen der individuellen Entwicklungsmassnahmen auf Stufe Geschäftsleitung.

Der Verwaltungsrat kann dem CC weitere Aufgaben in den Bereichen Nomination und Vergütung und damit zusammenhängenden Bereichen zuweisen. Die Gesamtverantwortung für die an das CC übertragenen Aufgaben und Kompetenzen bleibt grundsätzlich beim Verwaltungsrat.

Das CC nimmt die ihm übertragenen Aufgaben engagiert wahr. Es vertritt auch in Gesprächen und Verhandlungen über (individuelle) Vergütungen und Nominationen nur das Unternehmensinteresse.

Das CC hat das Recht, jegliche Abklärungen durchzuführen bzw. durchführen zu lassen, um seine Aufgaben erfüllen zu können. Es hat – unter Beachtung des Organisationsreglements - direkten Zugang zu den relevanten Mitarbeitenden und Organen innerhalb der Gruppe und verfügt über ein unbeschränktes Informations- und Akteneinsichtsrecht.

Das CC kann auf Beschluss des Gesamtverwaltungsrats zur Aneignung der notwendigen Sachkenntnisse resp. zur Erfüllung seiner Aufgaben externe Fachleute aus dem Bereich der Nominations- resp. Vergütungspolitik oder unabhängige Berater auf Kosten der Gesellschaft beziehen.

## **Zusammensetzung, Sitzungen und Beschlussfassung**

Das CC besteht aus mindestens zwei nicht-exekutiven und unabhängigen Mitgliedern des Verwaltungsrats. Ist das CC nicht vollständig besetzt, ernennt der Verwaltungsrat für die verbleibende Amtsdauer die fehlenden Mitglieder.

Alle Mitglieder müssen über Sachkenntnis und Engagement im Sinne des Unternehmens verfügen.

Der Verwaltungsrat beantragt der Generalversammlung unabhängige Mitglieder zur Wahl in den Vergütungsausschuss. Werden von Aktionären Mitglieder vorgeschlagen, die nicht unabhängig sind, informiert der Verwaltungsrat die Generalversammlung über diesen Umstand. Der Verwaltungsrat beantragt der Generalversammlung keine Mitglieder zur Wahl in den Vergütungsausschuss, die in einer Kreuzverflechtung stehen. Mitglieder des Verwaltungsrats, die bedeutende Aktionäre sind oder solche vertreten, können Mitglieder des CC sein.

Die Mitglieder des CC werden für eine Amtsdauer von einem Jahr ernannt, i.d.R. bis zur nächstfolgenden ordentlichen Generalversammlung.

Das CC tagt mindestens dreimal jährlich sowie an zusätzlichen Sitzungen nach Bedarf, welche jedes Mitglied des CC beantragen kann. Die Einladung mit Angabe der Traktanden muss spätestens 5 Tage vor der Sitzung schriftlich erfolgt sein.

Der Vorsitzende oder – im Falle seiner Verhinderung – ein anderes Mitglied des CC führt den Vorsitz.

Der Vorsitzende des CC bestimmt den Protokollführer.

Der CEO wird vom CC regelmässig und rechtzeitig in seine Diskussionen und Überlegungen einbezogen. An den Sitzungen des CC nimmt neben den Mitgliedern des CC regelmässig der CEO teil, ausser bei Traktanden, die seine Person, seine Performance oder Vergütung betreffen.

Zu den Sitzungen können andere Mitglieder des Verwaltungsrats, einzelne Mitglieder der Geschäftsleitung, Mitglieder der Revisionsstelle oder andere Fachspezialisten mit beratender Stimme beigezogen werden.

Das CC nimmt seine Aufgaben und Kompetenzen als Gesamt- und Kollektivorgan wahr. Die Mitglieder haben keine persönlichen Befugnisse und können dadurch auch keine Anordnungen treffen.

Das CC ist beschlussfähig, wenn die Mehrheit seiner Mitglieder anwesend ist. Beschlüsse werden mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst. Bei Stimmgleichheit steht dem Vorsitzenden der Stichentscheid zu.

Von jeder Sitzung des CC wird ein Kurzprotokoll erstellt und allen Mitgliedern des Verwaltungsrats zugestellt.

## **Verantwortung und Aufgaben des CCs**

### *Vergütungs- und Personalpolitik*

Das CC begleitet und überprüft zuhanden des Verwaltungsrates die Ziele und Grundsätze der Vergütungs- und Personalpolitik. Das Ziel der Vergütungs- und Personalpolitik ist es, Mitarbeitende für die mobilezone Gruppe zu finden, zu fördern und zu halten, um damit die Wettbewerbsfähigkeit und den langfristigen Erfolg des Unternehmens zu sichern.

Das CC lässt sich jährlich über die Umsetzung dieser Grundsätze durch die Geschäftsleitung informieren. Dazu gehören u.a. auch Konzepte über Führung und Zusammenarbeit, Löhne und Anreize, Ausbildung, sowie interne Kommunikation.

### *Leistungsbeurteilung, Ausbildung und Nachfolgeplanung*

Das CC überprüft einmal pro Jahr die vom CEO vorgeschlagene Beurteilung der Mitglieder der Geschäftsleitung und entsprechende Entwicklungs-Massnahmen. Das CC macht diese Beurteilung für den CEO, der CEO für die übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung.

Das CC lässt sich jährlich über die Personalentwicklung und die entsprechenden konkreten Massnahmen auf den obersten zwei Führungsstufen orientieren.

Das CC lässt sich jährlich über die personelle Nachfolgeplanung sowie die damit verbundenen organisatorischen Entwicklungsmassnahmen orientieren.

Nachfolge – und Stellvertreterregelungen werden jährlich diskutiert, überprüft und wenn nötig angepasst.

### *Verträge mit Mitgliedern von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung*

Das CC genehmigt alle Verträge mit den Mitgliedern der Geschäftsleitung und allfällige Verträge mit den Mitgliedern des Verwaltungsrats.

### *Vergütungen*

#### *Vergütungen - Allgemeines*

Das CC evaluiert und bereitet die Vergütungsrichtlinien und –programme und die anwendbaren Leistungskriterien im Bereich der Vergütung vor und stellt entsprechende Anträge an den Verwaltungsrat. Dazu gehören neben dem Grundgehalt, die variable Barvergütung, die Vergütung in Optionen, Aktien und/oder ähnlichen Instrumenten gemäss den anwendbaren Beteiligungsprogrammen, die Vorsorge und/ oder zusätzliche Leistungen im Sinn der Gesamtvergütung.

Das CC überprüft die Wirkung, Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit dieser Programme mindestens alle drei Jahre.

Das CC bereitet den Vergütungsbericht vor und stellt dem Verwaltungsrat einen entsprechenden Antrag.

#### *Vergütungen – Vergütungen von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung*

Im Zusammenhang mit der Vergütung von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung hat das CC folgende Aufgaben:

- Es befindet im Rahmen des von der Generalversammlung genehmigten Gesamtbetrages für den Verwaltungsrat über die Vergütung der Verwaltungsräte und stellt dem Verwaltungsrat entsprechende Anträge.
- Es befindet im Rahmen des von der Generalversammlung genehmigten Gesamtbetrages für die Geschäftsleitung jährlich über die vom CEO vorgeschlagene, individuelle Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung und stellt dem Verwaltungsrat diesbezüglich Anträge. Die Vergütung des CEO wird direkt vom CC dem Verwaltungsrat beantragt.
- Es beantragt jährlich dem Verwaltungsrat den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung je des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung (inkl. CEO), welchen der Verwaltungsrat jährlich der Generalversammlung zur Genehmigung vorzulegen hat.
- Es beantragt bei Bedarf dem Verwaltungsrat die Verwendung des Zusatzbetrags für die Vergütung von neuen Mitgliedern der Geschäftsleitung.

### *Nomination von Mitgliedern des Verwaltungsrats, der Ausschüsse und der Geschäftsleitung*

Im Zusammenhang mit der Nomination von Mitgliedern des Verwaltungsrats, der Ausschüsse und der Geschäftsleitung hat das CC die folgenden Aufgaben:

- Es legt ein Anforderungsprofil für die Auswahl von Kandidaten zur Wahl in den Verwaltungsrat, Wahl zum Verwaltungsratspräsidenten oder Wahl in das CC durch die Generalversammlung fest, bereitet die Auswahl nach diesen Kriterien vor und stellt diesbezüglich Anträge an den Verwaltungsrat.
- Es legt ein Anforderungsprofil für die Auswahl von Kandidaten für die Ausschüsse fest, deren Mitglieder durch den Verwaltungsrat ernannt werden, bereitet die Auswahl nach diesen Kriterien vor und stellt diesbezüglich Anträge an den Verwaltungsrat.
- Es evaluiert zusammen mit dem CEO Kandidaten für die vom Verwaltungsrat vorzunehmenden Ernennungen von Geschäftsleitungsmitgliedern und stellt diesbezüglich Anträge an den Verwaltungsrat.
- Es überprüft jährlich die Unabhängigkeit der Mitglieder des Verwaltungsrats und seiner Ausschüsse und präsentiert seine Einschätzung dem Verwaltungsrat, der die abschliessende Beurteilung vornimmt.

### *Versicherung und Personalvorsorge*

Das CC evaluiert mindestens alle drei Jahre angemessene Versicherungen für die Mitglieder des Verwaltungsrats und des Managements und schlägt dem Verwaltungsrat Anpassungen vor.

Das CC lässt sich mindestens alle drei Jahre von der Geschäftsleitung über die Personalvorsorge aller Mitarbeitenden informieren, inklusive Kaderzusatzversicherung.

### *Mandate ausserhalb der mobilezone Gruppe und wichtige politische Ämter durch Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung*

Das CC prüft die Annahme von Mandaten ausserhalb der mobilezone Gruppe durch die Mitglieder des Verwaltungsrats (nur im Falle eines Interessenkonflikts) oder der Geschäftsleitung (inkl. CEO) und von wichtigen politischen Ämter durch Mitglieder des Verwaltungsrats oder Geschäftsleitung (inkl. CEO) und stellt diesbezüglich Anträge an den Verwaltungsrat.

### **Berichterstattung**

Das CC hält den Verwaltungsrat in dessen Sitzungen auf dem Laufenden und berichtet ihm periodisch über Diskussionen und Beschlüsse im Rahmen von Gesetz, Statuten und einschlägigen Vorgaben der Generalversammlung und schlägt gegebenenfalls Änderungen vor.

Das CC diskutiert einmal jährlich seine eigene Leistung.

### **Inkrafttreten**

Das vorliegende Reglement ist vom Verwaltungsrat am 13. Dezember 2018 genehmigt und mit sofortiger Wirkung in Kraft gesetzt worden.

Rotkreuz, 13. Dezember 2018

Für den Verwaltungsrat

Urs T. Fischer

Verwaltungsratspräsident

Christian Petit

Mitglied des Verwaltungsrats