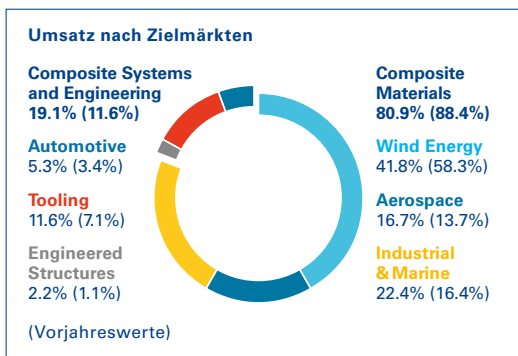


geschäfts
bericht
2013

Das beachtliche Wachstum in den meisten Zielmärkten konnte den Nachfrage-rückgang im globalen Wind-energie-Markt nicht aus-gleichen. So resultierte ein um 19.9% tieferer Umsatz von CHF 281.1 Mio.

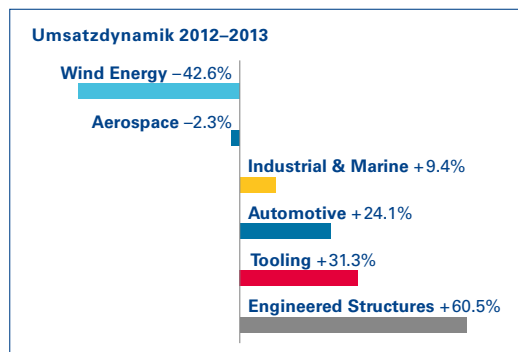


Eckzahlen der konsolidierten Erfolgsrechnung
(in CHF Mio.)

Nettoumsatz	281.1
Betriebsgewinn	6.5
Jahresgewinn	0.1

Eckzahlen der konsolidierten Bilanz
(in CHF Mio.)

	31.12.2013	31.12.2012
Total Aktiven	222.1	231.6
davon kurzfristig	144.7	147.0
Total Passiven	64.8	68.2
davon kurzfristig	57.1	49.6
Eigenkapital	157.3	163.4
Eigenkapitalquote	70.8%	70.5%



Kennzahlen

In Millionen CHF	2013	2012	+/- %
Nettoumsatz	281.1	351.0	- 19.9%
EBITDA	17.8	36.6	- 51.4%
EBITDA Marge	6.3%	10.4%	-
EBIT	6.5	13.9	- 53.3%
EBIT Marge	2.3%	4.0%	-
Betriebsgewinn	6.5	12.7	- 48.9%
Betriebsgewinn Marge	2.3%	3.6%	-
Gewinn des Geschäftsjahres	0.1	13.7	- 99.2%
Nettokapitalrendite (RONA)	1.0%	3.6%	-
Netto Geldfluss aus operativer Tätigkeit	12.6	48.3	- 74.0%
Investitionen	6.2	6.0	3.5%
Netto Barmittel	6.4	6.0	6.7%
Eigenkapital in % der Bilanzsumme	70.8%	70.5%	-
Anzahl Mitarbeitende per 31. Dezember	2 007	1 733	15.8%
Gewinn pro Inhaberaktie	CHF 0.24	CHF 29.39	- 99.2%
Ausschüttung pro Inhaberaktie	CHF 7.50	CHF 15.00	- 50.0%
Marktkapitalisierung	211.1	168.7	25.1%
Betrieblicher EBIT			
Betriebsgewinn	6.5	12.7	
Abzügl. Andere betriebliche Erträge	-3.0	-1.6	
Zusätzl. Nicht wiederkehrende Ausgaben	0.4	3.7	
Zusätzl. Wertminderungen, netto von Wiedereinbringungen	1.4	10.7	
Abzügl./zusätzl. Wertberichtigungen auf Vorräten aus Restrukturierung	-0.4	1.4	
= Betrieblicher EBIT	4.9	26.9	

Der vollständige Geschäftsbericht von Gurit ist verfügbar unter <http://investors.gurit.com/download-archive.aspx>.
Der Bericht wurde für die bequeme Lektüre am Bildschirm und auf mobilen Endgeräten optimiert.

Gurit wird zu einer Composite-Material- und einer System- und Engineering-Gruppe

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

2013 war für Gurit im weltweiten Windenergie-Geschäft ein sehr schwieriges Jahr. Neben der generell tiefen Nachfrage kamen die Umsätze durch einen Technologiewandel zusätzlich unter Druck. Abgesehen vom Windenergie-Geschäft legten alle Geschäftsbereiche von Gurit zu, einige sogar sehr stark. Dies zeigt, dass wir die richtigen strategischen Entscheide getroffen haben. Deren positive Wirkung vermochte jedoch den Abschwung im Windenergie-Geschäft noch nicht aufzuwiegen. Wir erwarten für den Windenergie-Markt nun aber wieder eine Nachfragebelebung; zudem sollte Gurit von der weiter verbesserten Marktstellung profitieren. In den übrigen Bereichen stehen die Zeichen auf Wachstum, so dass wir für 2014 mit höheren Umsätzen und Erträgen rechnen.



Peter Leupp, Präsident des Verwaltungsrats (links)

Rudolf Hadorn, Chief Executive Officer (rechts)

Strategieumsetzung bringt künftiges Wachstum

Gurit führte 2013 eine neue Gruppenorganisation ein, um sowohl im Material- als auch im System- und Engineering-Geschäft leichter neue Kunden und zusätzliche Anwendungsmöglichkeiten für Composites zu erschliessen. Wir blicken heute bewusst über die traditionell belieferten Märkte Windenergie, Schiffbau und die Raum- und Luftfahrt hinaus. Die zügig eingeführte neue Organisation hat die Sicht rasch auf weitere potenziell adressierbare Märkte geweitet und bereits erste Wachstumfelder erschlossen. Zudem haben wir neue Produkte und Einsatzgebiete für Verbundwerkstoffe identifiziert, die wir gezielt angehen wollen. Nach einem Jahr sind wir mit der strategischen Weichenstellung zufrieden. Wir sehen aber auch, dass eine derartige Reorganisation noch mehr Aufmerksamkeit und Zeit braucht, um voll zum Tragen zu kommen.

Gurit Composite Materials umfasst das gesamte Materialgeschäft der Gruppe. Dieser Bereich deckt die traditionell belieferten Märkte ab und erschliesst nun gezielt weitere Anwendungen. So werden wir schrittweise den 2013 erlittenen Rückgang im Windenergie-Markt kompensieren und zusätzliche Wachstumsmärkte aufbauen. Gurit Composite Materials wird von Stefan Gautschi geführt, der 2013 zu Gurit stiess.

Gurit Composite Systems and Engineering umfasst unsere Komponentenfertigung und die Engineering-Abteilung. Dieses Segment wird direkt vom CEO geführt und verfügt über gutes Wachstumspotenzial: Die Nachfrage nach Bauformen für Windrotorflügel zieht wieder an; zudem vermarkten wir als Zusatzgeschäft neu auch Transportgestelle für fertige Rotorblätter und Turmelemente. Im Automobil-Geschäft nimmt die Nachfrage nach unseren hochwertigen Composite-Karosserieteilen laufend zu. Für deren Herstellung werden die Bauformen manuell mit dem Material bestückt. Daneben laufen bereits auch Markttests für unsere neu entwickelte Presstechnologie: Diese stärker automatisierte Technologie sollte vor allem für umfangreichere

Teileserien von Premiumwagen attraktiv sein. Im Bereich Engineered Structures fertigt Gurit vor allem eine steigende Zahl fertiger Composite-Bauteile für Stadtverkehrs-Busse. Dieses Leichtbau-Konzept für Grossbauteile wollen wir auf weitere Bus-Modelle und andere Projekte ausdehnen.

Positive Resultate der Gruppe vom schwachen Windenergie-Markt überschattet

Trotz der strategischen Fortschritte enttäuschte der Gruppenumsatz 2013 mit CHF 281 Mio. oder einem Rückgang von fast 20%. Bereits ab dem zweiten Quartal 2012 war Gurits grösster Zielmarkt, Windenergie, deutlich zurückgefallen. Der Trend blieb auch im ersten Semester 2013 schwach und hat sich seither erst graduell gewendet. Der massive Abschwung hat mehrere Gründe: Zum einen neigte der Windenergie-Markt seit der Finanzkrise weltweit zur Schwäche. Dann war der US-amerikanische Markt für Kohlefaser-Prepregs – eine Gurit Spezialität – im ersten Halbjahr nach den extrem spät erneuerten Subventionen für 2013 (so genannte Production Tax Credits) praktisch zum Erliegen gekommen. Ferner hatten Überkapazitäten in China bei den Strukturkernmaterialien einen harten Preiskampf entfacht. Und zuletzt hat sich im Rotorflügel-Bau der Trend hin zur so genannten Infusions-Technologie beschleunigt, was die Nachfrage nach Gurits Glasfaser-Prepregs 2013 weiter schmälerte.

Die deutlich gestiegenen Materiallieferungen an Bootsbau- und Industriekunden, die weitgehend stabiles Liefervolumen an die Raum- und Luftfahrt sowie der enorme Zuwachs im System- und Engineering-Geschäft reichten angesichts ihrer relativen Grösse noch nicht aus, um den deutlichen Rückgang im Bereich Windenergie auszugleichen.

Wegen der tieferen Liefermengen an den Windenergie-Markt waren die Fixkosten nur ungenügend gedeckt. Die im Jahresverlauf volatile Nachfrage nach gewissen Materialien führte zudem zu Ineffizienzen. Der Preisdruck im Windenergie-Geschäft und Wertberichtigungen von netto CHF 1.4 Mio. drückten zu-

sätzlich auf den Betriebsgewinn. Nur mit rigorosen Kosteneinsparungen konnte Gurit über der Gewinnschwelle gehalten werden. Gurit erzielte einen Betriebsgewinn von CHF 6.5 Mio. nach CHF 12.7 Mio. vor Jahresfrist. Dies schmälerte die Betriebsgewinnmarge von 3.6% im Vorjahr auf 2.3%. Nach einem Steueraufwand von CHF 4.7 Mio. (2012: Steuereinkünfte von CHF 2.6 Mio.) weist Gurit für 2013 einen Reingewinn von CHF 0.1 Mio. aus. Dies entspricht einem Gewinn je kotierter Inhaberaktie von CHF 0.24 nach CHF 29.39 für 2012.

Positiver Cashflow und starke Bilanz

Gurit erwirtschaftete 2013 einen betrieblichen Cashflow von CHF 12.6 Mio. und schloss das Jahr mit netto Barmitteln von CHF 6.4 Mio. (2012: CHF 6.0 Mio.) und einer unverändert starken Eigenmittelquote von 71%. Die Investitionen blieben mit CHF 6.2 Mio. (2012: CHF 6.0 Mio.) bescheiden.

Investitionen in die betriebliche Infrastruktur

Die grösste Investition betraf 2013 die nun abgeschlossene Erweiterung des Automotive-Werks in Grossbritannien. Im Herbst fiel dann der Entscheid, im ungarischen Székesfehérvár ein weiteres Werk zu eröffnen, das im Frühling 2014 die Produktion aufnehmen wird. Zuerst wird diese Fabrik Engineered Structures als Fertigungsstelle für grosse Strukturteile dienen. Später soll sie auch das Automotive-Werk auf der Isle of Wight ergänzen.

Produkt- und Prozess-Innovationen

2013 war ein Jahr wichtiger Produkt- und Prozess-Innovationen. Wir führten erfolgreich ein neues Verfahren zur Produktion dicker Laminatstrukturen mit minimalsten Lufteinschlüssen ein. Solche Strukturen werden etwa für Längsrippen in Windrotorblättern verwendet. Speziell für den Automobilmarkt haben wir eine Kohlefaser-Prepreg-Produktfamilie für Zierelemente entwickelt und lanciert. Neue schussichere Prepregs befinden sich ebenfalls schon im Markttest. Wir haben hart daran gearbeitet, die für Autokarosserieteile verwendeten Harzsysteme noch temperaturresistenter zu machen. Eine hohe Temperaturtoleranz ist wichtig, damit

Fertigteile beim Autohersteller direkt die Lackierstrassen mit den hohen Prozesstemperaturen durchlaufen können. Um in Laminierprozessen die Harzabsorption von Balsaholzkernen weiter zu reduzieren und weitere Gewichtseinsparungen zu erzielen, hat Gurit die vor einem Jahr an der JEC-Messe in Paris präsentierte UVOTECH-Technologie weiter verfeinert. Im Formenbau haben wir neue Transportgestelle und Hebevorrichtungen für den Transport fertiger Rotorblätter und Turmelemente entwickelt. Diese Systeme stellen ein ideales Zusatzgeschäft mit unserer bestehenden Kundschaft dar.

Gurit hat 2013 ferner ein gruppenweites System zur Kundenbetreuung (Customer Relationship Management; CRM) eingeführt. Das CRM unterstützt die regionalen Verkaufsmannschaften, deren Marktfokus sich mit Gurits neuer Organisation deutlich verbreitert und die so eine rasch steigende Anzahl Kunden betreuen.

Composite Materials spürt Umsatztief im Windenergie-Markt, wächst aber in anderen Bereichen

Gurit Composite Materials erzielte 2013 einen um 26.7% tieferen Umsatz von CHF 227.3 Mio. Der Windenergie-Markt stand weltweit enorm unter Druck. Nach dem Tief im ersten Quartal 2013 hat sich für Gurit die Auftragslage etwas erholt. Der Umsatz blieb mit CHF 117.4 Mio. per saldo 42.6% unter Vorjahr. Der mit Kunden der Raum- und Luftfahrt erzielte Umsatz entwickelte sich mit CHF 46.9 Mio. oder einem 2.3%igen Rückgang annähernd stabil. Die Materiallieferungen an Industrie- und Bootsbaukunden profitierten bereits vom breiteren Marktzugang und legten um 9.4% auf CHF 62.9 Mio. zu.

Im Windenergie-Markt litt das Materialgeschäft aus verschiedenen Gründen: Wegen Überkapazitäten kam es in China zu einem Preiskampf bei den Strukturmaterialien. Die Verkäufe in Asien fielen zurück, weil immer mehr Hersteller von Windflügeln das so genannte Infusionsverfahren einsetzen. Weil dabei trocken in die Formen ausgelegte Glasfasergewebe mit Flüssigharz imprägniert werden, benötigt dieser

Prozess keine Prepregs, ein spezialisiertes Halb-fabrikat von Gurit. Dieser Technologiewandel trat in Europa sogar noch deutlicher zutage. Im US-Markt hatten die für 2013 erst spät erneuerten Subventionen (Production Tax Credits) den Markt in der ersten Jahreshälfte verunsichert: Im vierten Quartal 2012 war dieser Markt praktisch zum Erliegen gekommen. Mit der langsam einsetzenden Markterholung verzeichnete auch Gurit dann wieder wachsende Prepreg- und Strukturkern-Lieferungen. Im Berichtsjahr haben wir zudem die neu entwickelte Technologie zur Herstellung dicker Laminatstrukturen mit minimalsten Luftfeinschlüssen im Markt eingeführt (Sparpreg plus Airstream). Dieses besonders für Windrotorblatt-Längsrippen verwendete Verfahren traf im Markt auf grosses Interesse.

Im Schiffsbau- und Industriemarkt arbeitete Gurit 2013 weltweit bei vielen prestigeträchtigen Boots- und Strukturbauprojekten mit. In beiden Teilmärkten legten die Verkäufe im hohen einstelligen Bereich zu und stiegen zusammen um 9.4% auf CHF 62.9 Mio. Neben Materiallieferungen für Luxus-Rennyachten und -Motoryachten sowie für den gewerblichen und militärischen Schiffsbau hat Gurit 2013 auch deutlich höhere Prepreg-Mengen für Masten und stehendes Gut auf Schiffen geliefert, vor allem in die Region Asien-Pazifik. In der Autoindustrie wurde die neu entwickelte Prepreg-Familie für Zielelemente mit sichtbarer Karbonfaserstruktur interessiert aufgenommen; erste Kunden setzen die Materialien bereits ein. Nach der Reorganisation führte Gurit für die lokalen Vertriebsleute Produktschulungen und Verkaufstrainings durch. Die neuen Impulse führten rasch zu Mehrverkäufen im breiten Industriebereich: So hat sich Gurit wichtige Aufträge gesichert für grossflächige Strukturen wie etwa Dächer aus Verbundwerkstoffen, Brücken und andere Leichtgewicht-Teile.

Im internationalen Aerospace-Markt blieben Gurits Verkäufe recht stabil. Gesamthaft lag am Jahresende der Umsatz mit CHF 46.9 Mio. um 2.3% unter dem Vorjahr. Bei den Standardprodukten für den Innenausbau von Verkehrsflugzeugen gingen die Lie-

fermengen leicht zurück, während Gurit mit speziellen Hochleistungsverbundwerkstoffen spannende Nischenanwendungen wie etwa Frischluftkanäle in Verkehrsflugzeugen oder gewisse Strukturanwendungen gewinnen konnte. Solche Projekte unterstützen uns beim Aufbau einer stärkeren Präsenz in Nordamerika und schärfen Gurits Profil bei den Herstellern von Regionalflugzeugen und Schienenfahrzeugen als erste Adresse für flammfeste Prepregs.

Die Umsatzanalyse nach Produktkategorien zeigt, dass sich Gurit bei den Strukturkernmaterialien weiter verstärkte: Abgesehen von China vertreibt Gurit heute weltweit exklusiv die PVC-Materialien von Maricell. Mit dem so verbreiteten Angebot an Kernwerkstoffen kann Gurit die globale Vermarktungskompetenz noch stärker zum Tragen bringen. Bei den Balsaholzprodukten erfolgte 2013 ein wichtiger Schritt der Rückwärtsintegration: Heute verarbeiten wir rund die Hälfte des jährlichen Balsaholzbedarfs in unserem eigenen Werk für verleimte Balsaholzblöcke.

Composite Systems and Engineering mit starkem Wachstum

Der Umsatz von Gurit Composite Systems and Engineering stieg 2013 um 31.9% auf CHF 53.8 Mio. und trug damit bereits 19% zum Gruppenumsatz bei. Der in Taicang/China angesiedelte Formenbau – vor allem Bauformen für Windrotorblätter – steuerte CHF 32.8 Mio. bei und legte gegenüber Vorjahr um 31.3% zu. 67% davon erzielte Gurit im zweiten Halbjahr. Dies ist ein gutes Zeichen, denn der Bedarf an neuen Bauformen läuft dem breiten Konjunkturzyklus im Windenergie-Markt voraus. Dabei ist der Trend zu immer längeren Bauformen ungebrochen: Heute beträgt die durchschnittliche Länge schon deutlich über 50 Meter; die Bestellungen für die nächsten Jahre gehen bis zu 90 Metern. Dies macht neue Technologien wie etwa die Aufteilung auf mehrere Formen, leistungsfähigere Dreh- und Verschlussmechanismen und effizientere Heiz- und Kühlsysteme unumgänglich. Solche technischen Herausforderungen und die Tatsache, dass regionale Entwicklungen das Geschäft mit Bauformen zuse-

hends volatil machen, verlangen nach einer globalen Strategie: Gurit will den hohen Marktanteil mit einer voll integrierten Produktion, kurzen Lieferzeiten und attraktiven Preisen sowohl für einfachere als auch anspruchsvollste Bauformen weiter erhöhen. Um das Geschäft mit bestehenden Kunden zusätzlich zu fördern, bieten wir neu auch Metallgestelle für den sicheren Transport grosser Rotorblätter und Turmelemente an.

Im Automobilgeschäft hat sich Gurit auf die Produktion von Karosserieteilen mit perfekter Oberfläche spezialisiert. Für die edelsten Automarken produzieren wir komplex geformte Karosserieteile aus Verbundwerkstoff. Die dafür verwendeten Materialien werden manuell exakt in die Bauformen ausgelegt. Der Automotive-Umsatz stieg 2013 um 24.1% auf CHF 15.0 Mio. und ist auf bestem Wege, zu einem noch bedeutenderen Geschäft zu werden: Wir gewannen 2013 einen weiteren Kunden, verdoppelten die Herstellkapazität in Grossbritannien, stellten neue Kollegen ein, bildeten sie aus und nahmen die Produktion etlicher neuer Teile auf. Gurit machte auch bei der Entwicklung noch temperaturresistenter Materialien grosse Fortschritte. Damit können fertige Karosserieteile beim Autohersteller direkt die Lackierstrasse mit Prozesstemperaturen von rund 200 Grad Celsius passieren. Auch die neu entwickelte, stärker automatisierte Presstechnologie brachten wir weiter voran. Diese ist besonders für weniger komplexe Bauteile mit perfekter Klasse-A-Oberfläche interessant, die in höheren Stückzahlen benötigt werden. Nach der Lieferung einer zusätzlichen Presse nach Grossbritannien fangen nun Industrietests an. Das Interesse der bisherigen, aber auch potenzieller Kunden sowohl an handausgelegten Teilen als auch an automatisiert hergestellten Pressteilen ist beachtlich.

Engineered Structures legte weltweit in verschiedenen Märkten zu: Wir waren 2013 wieder bei vielen Hochleistungsprojekten im Segelsport involviert und konnten den hohen Standard von Gurit Engineering-Lösungen und Materialien an den Top-Segelsport-Events unter Beweis stellen. Engineered Structures

hat gerade im Nahen Osten auch anspruchsvolle Aufträge für Serienyachten, Infrastruktur- und Industrieprojekte an Land gezogen. 2013 haben wir auch hier unser Team verstärkt und ausgebaut – verbunden mit internen und externen Zielsetzungen: Intern wollen wir die bestehende Engineering-Basis im Karosserieteilebau verstärken, um die Position als Systemanbieter weiter zu festigen. Mit externem Fokus arbeiten wir an bestehenden und neuen Materialien und Produkten, um das Komponentengeschäft voran zu bringen. Die 60.5%ige Umsatzsteigerung auf CHF 6.1 Mio. geht nicht zuletzt auf die höheren Lieferzahlen fertiger Komponenten für Stadtverkehrsbusse zurück. Die deutlichen Gewichtseinsparungen, die sich mit Verbundwerkstoffkomponenten für Verkehrsmittel, aber auch für sonstige industrielle Strukturteile erzielen lassen, sollten in den kommenden Jahren das Wachstum antreiben.

Nachhaltigkeit, Arbeitsschutz und Sicherheit

Gurit versteht sich als weltweit führender Entwickler und Hersteller von Hochleistungsverbundwerkstoffen und -technologien. Diese Stellung festigen wir mit der klaren Ausrichtung auf den Kundennutzen, mit dem Streben nach technischen, fachlichen und betrieblichen Spitzenleistungen sowie durch mustergültiges soziales, ethisches und umweltpolitisches Verhalten. So analysierten wir 2013 in den chinesischen Formenbau- und Materialwerken, wie sich Wertstoffe besser rezyklieren lassen. Im Formenbau ging es vorab um Metall-, Farben- und Laminierabfälle. Die Belegschaft wurde hier zudem speziell in Themen der Nachhaltigkeit geschult. Die eingeleiteten Massnahmen werden nun konsequent umgesetzt und überwacht. Ein anderes Projekt hatte das Ziel, die Balsaholzausbeute zu verbessern. Wir wollen das Maximum an Balsaholzkernwerkstoff aus jedem geernteten Baum herausholen. Im diesem Projekt haben wir wertvolle Erkenntnisse gewonnen, die wir nun umsetzen. Zudem benutzen wir im Balsawerk zur Holz Trocknung anstatt des zuvor benötigten Feuerholzes neu getrocknetes, komprimiertes Sägemehl.

Arbeitsschutz und Sicherheit sind Gurit wichtig. Es ist uns bewusst, dass unsere Mitarbeitenden zum Teil mit aggressiven Chemikalien in Kontakt kommen, dass sie Prozessstaub ausgesetzt sind, dass Schweißen oder der Transport von schweren Einrichtungen Gefahren bergen. Im Rahmen der monatlichen Überprüfung der Strategieumsetzung erörtern wir auch, wie sich Prozesse verbessern lassen, wie wir Risiken mit Ausbildung oder neuen Ablaufstrukturen vermeiden können. Mit solchen Massnahmen konnten wir 2013 die Anzahl kritischer Vorkommnisse und Unfälle weiter reduzieren: Arbeitsunfälle konnten wir um 19% und die Zahl der rapportierten, weniger gefährlichen Vorfälle um 7% senken. Selbstverständlich streben wir eine unfallfreie Arbeitsumgebung an.

Corporate Governance

Gurit hat sich entschieden, bereits 2014 die Mehrzahl der neu durch die Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (die so genannte Minder-Verordnung) geforderten Punkte umzusetzen. Wir haben daher die Statuten überarbeitet und interne Prozesse angepasst, damit wir diese Änderungen der nächsten Generalversammlung vorschlagen können. Die Kapitel zur Corporate Governance und zur Vergütung beschreiben in diesem Geschäftsbericht die relevanten Änderungen und Konzepte.

Dr. Robert Heberlein steht nach 30 Jahren Zugehörigkeit zum Verwaltungsrat nicht mehr für eine Wiederwahl zur Verfügung. Er diente sowohl als Präsident als auch als Mitglied in den obersten Gremien der früheren Gurit-Heberlein AG und der heutigen Gurit Holding AG. Am 3. Februar 2014 hat der Verwaltungsrat Dr. Stefan Breitenstein als Kandidaten für die Wahl in den Verwaltungsrat nominiert.

Ausblick und Dividendenantrag

Gurit beurteilt die Entwicklung im Windenergie-Markt vorsichtig optimistisch. Die für 2013 erneuerten US-Subventionen wirken sich auch 2014 noch günstig auf viele Windenergie-Projekte aus. In China sehen wir Anzeichen einer Markterholung, und wir

sollten vom weiter verbreiteten Angebot an Strukturkernmaterialien profitieren. Der mit der Windenergie-Branche erzielte Umsatz dürfte sich also weiter vom enttäuschenden Tief im Jahr 2013 erholen.

Bei sämtlichen anderen Gruppenaktivitäten stehen die Zeichen auf Wachstum.

Gurit ist überzeugt, 2014 wieder zum Wachstum zurückzufinden und die ungenügende Ertragslage deutlich verbessern zu können.

Daher schlägt der Verwaltungsrat der Generalversammlung vom 10. April 2014 vor, insgesamt CHF 3.5 Mio. oder je kotierte Inhaberaktie CHF 7.50 aus den Reserven aus früheren Kapitaleinlagen auszusütten.

Wir möchten an dieser Stelle allen Kunden und Geschäftspartnern für ihr Vertrauen und ihre Unterstützung und all unseren Mitarbeitenden für ihr Engagement danken. Zusammen können wir unsere Ziele erreichen und sowohl die bestehenden als vor allem auch die neuen Geschäftsfelder voranbringen.

Mit freundlichen Grüssen, Gurit Holding AG



Peter Leupp,
Präsident des
Verwaltungsrates



Rudolf Hadorn
Chief Executive
Officer

Vergütungsbericht

Dieser Bericht beschreibt die Philosophie, die Grundsätze, die Ausgestaltung sowie die Verantwortlichkeitsregelungen und den Aufbau des für alle Beschäftigten und die Mitglieder des Verwaltungsrats von Gurit geltenden Vergütungssystems. Der Bericht enthält die Informationen bezüglich variabler, leistungsabhängiger sowie fixer, leistungsunabhängiger Entschädigungen einschliesslich des Aktienbeteiligungsplans für Mitglieder der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats.

1. Philosophie des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem von Gurit ist darauf ausgelegt, die Interessen des Verwaltungsrats, der Geschäftsleitung (Executive Committee), des weite- ren Managements und aller Mitarbeitenden mit den langfristigen Zielen der Gesellschaft und den Interessen der Aktionäre in Einklang zu bringen. Gurit ist eine weltweit tätige Industrie- gruppe und arbeitet in einem kompetitiven Marktumfeld. Das Vergütungssystem soll daher Gurits Fähigkeit stärken, leistungsstarkes Personal zu rekrutieren und langfristig zu halten. Das System soll Mitarbeitende von Gurit auf allen Stufen motivieren, eine unternehmerische und verantwortungsvolle Haltung zu entwickeln, überdurchschnittliche Leistung zu erbringen und Werte zu schaffen; das System soll daher die Einzelnen nach Zielvorgaben und Leistungsvereinbarungen entlohnen.

Das Vergütungssystem von Gurit berücksichtigt die Anstellungspraktiken in den für die Gruppe relevanten Ländern. Im Kontext des Vergütungssystems entspricht die gesamte Entschädigung für einen bestimmten Mitarbeitenden den notwendigen Qualifikationen, dem Beschrieb und der Komplexität der jeweiligen Funktion, berücksichtigt gruppeninterne und -externe Vergleiche, nationale Gesetzgebungen und Anstellungsbedingungen sowie die generelle Leistungskraft der Gruppe und die persönliche Leistung der jeweiligen Person.

Gurit ist überzeugt, dass ein gut austariertes Vergütungssystem mit einerseits leistungsabhängigen und andererseits nicht leistungsbezogenen Elementen den nachhaltigen Erfolg der Gesellschaft sowie die Loyalität und den Unternehmergeist der Mitarbeitenden fördert.

2. Standards der Vergütungs- Berichterstattung

Gurit wird alle in der neuen Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) enthaltenden Bestimmungen bereits an der Generalversammlung vom 10. April 2014 umsetzen.

Sofern nicht anders bezeichnet, betreffen alle in diesem Bericht aufgeführten Informationen das am 31. Dezember 2013 abgeschlossene Geschäftsjahr. Der Bericht entspricht Art. 13 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV), dem von Economie- suisse herausgegebenen Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance, dem Kapitel 5.1. des Anhangs zur Richtlinie betr. Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange sowie dem Schweizerischen Obligationenrecht. Zudem steht das Vergütungssystem im Einklang mit Gurits Code of Conduct, der für die ganze Gruppe verbindliche Verhaltensweisen im Geschäftsge- baren klar festlegt und der online verfügbar ist unter <http://www.gurit.com/code-of-conduct.aspx>.

3. Verantwortlichkeitsregelungen

3.1 Für die Berichtsperiode 2013 gültige Verantwortlichkeitsregelungen

Für das am 31. Dezember 2013 abgeschlossene Geschäftsjahr waren die Verantwortlichkeiten für das Vergütungssystem bei Gurit wie folgt definiert:

Verantwortlichkeit des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist letztlich für das Vergütungssystem der Gruppe verantwortlich.

Der Verwaltungsrat bestimmte den Präsidenten und die Mitglieder des Vergütungsausschusses.

Verantwortlichkeit des Vergütungsausschusses

Der Vergütungsausschuss war für die Konzipierung und Handhabung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Verwaltungsrats und für das Lohn- und Bonussystem für die Geschäftsleitung und alle Mitarbeitenden zuständig.

Der Vergütungsausschuss bewilligte die fixe Vergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrats sowie die variablen und fixen Vergütungen in bar, als Lohnnebenleistungen oder in Form von Aktienzuteilungen an den Chief Executive Officer und die Geschäftsleitung.

Der Vergütungsausschuss stimmte zudem den Vorschlägen der Geschäftsleitung betreffend die Leistungsziele der Gruppe oder der Geschäftseinheiten für den gruppenweiten Bonusplan zu. Er bewilligte auch die sich daraus ergebenden und vom Chief Financial Officer aufgrund der Zielerfüllung kalkulierten Bonuszahlungen. Der Vergütungsausschuss behält sich das Recht vor, während des Jahres die für die Gesamtgruppe oder die Geschäftseinheiten definierten Leistungsziele und geforderten Erfüllungsgrade zu revidieren, um wesentliche Veränderungen im wirtschaftlichen Umfeld zu berücksichtigen.

Verantwortlichkeit des Chief Executive Officers

Der Chief Executive Officer schlug die fixe Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung vor, die vom Vergütungsausschuss überprüft und bewilligt wurden.

Verantwortlichkeit der Geschäftsleitung

Die Leiter der Geschäftseinheiten und der Chief Executive Officer überprüften die Ziele für den leistungsabhängigen Bonusplan für Verkaufsmitarbeiter und deren Zielerreichung. Der CEO und der CFO schlugen zudem dem Vergütungsausschuss die Leistungsziele der Gruppe oder der Geschäftseinheiten für die übrigen Mitarbeitenden vor.

Die Verantwortlichkeiten für das Berichtsjahr 2013 sind untenstehend tabellarisch zusammengefasst.

Gurit hat keine externen Berater beigezogen, um das Vergütungssystem zu entwickeln oder um die Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung zu bestimmen.

3.2 Für die Zeit ab 11. April 2014 vorgesehene Verantwortlichkeitsregelungen

Um die neuen gesetzlichen Erfordernisse in der Schweiz umzusetzen, die die per 1. Januar 2014 in Kraft gesetzte Verordnung gegen übermässige Ver-

Übersicht der Verantwortlichkeiten bis 31.12.2013

Empfänger	Konzipierung des Vergütungssystems	Gutheissung Bonusplan-Zielvorgaben	Vorschlag Vergütung	Bewilligung der vorgeschlagenen Vergütung
Produktionspersonal	VG	BU Mgr & CEO	Vorgesetzter*	Werksleiter* Mgr der Vorgesetzten (& VG für Aktien)*
Verkaufspersonal	VG	BU Mgr & CEO**	Vorgesetzter*	Mgr der Vorgesetzten (& VG für Aktien)*
Management und Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung	VG	VG**	Vorgesetzter*	Mgr der Vorgesetzten (& VG für Aktien)*
CEO	VG	VG	CEO	VG
VR-Mitglieder	VG	n.a.	VG	VG

* Im Rahmen des von Geschäftsleitung und VR gutgeheissenen Budgets

** Plus Vorgesetzter für individuelle Zielvorgaben (siehe Beschreibung Leistungsabhängiger Bonusplan)

VG = Vergütungsausschuss

gütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) vorgibt, und unter der Voraussetzung, dass die Generalversammlung der Gurit Holding AG am 10. April 2014 die Statutenänderungen, wie in der Einladung zur ordentlichen Generalversammlung publiziert, gutheisst, sehen die von Gurit vorgeschlagenen Verantwortlichkeiten für das Vergütungssystem künftig wie folgt aus:

Verantwortlichkeit der Generalversammlung

Beginnend mit der ordentlichen Generalversammlung 2014 heisst die Generalversammlung alle an die Mitglieder des Verwaltungsrats gesamthaft gezahlten Vergütungen für die Periode von einer ordentlichen Generalversammlung bis zur folgenden gut. Die Generalversammlung heisst zudem die fixe Vergütung gut, die an die Geschäftsleitung für die Periode vom 1. Juli nach der Generalversammlung bis zum 30. Juni im Folgejahr ausbezahlt wird. Zudem heisst die Generalversammlung die maximale variable Vergütung gut, die in der Periode vom 1. Januar bis zum 31. Dezember des Jahres, in dem die Generalversammlung stattfindet, an dieselbe Personengruppe ausbezahlt wird.

Verantwortlichkeit des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist letztlich für das Vergütungssystem der Gruppe und für die Formulierung der entsprechenden Anträge an die Generalversammlung verantwortlich.

Verantwortlichkeit des Vergütungsausschusses

Der Vergütungsausschuss ist für die Konzipierung und die Handhabung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Verwaltungsrats, der Geschäftsleitung und alle Mitarbeitenden zuständig.

Der Vergütungsausschuss schlägt die fixe Vergütung (in bar, in Lohnnebenleistungen und Aktien) für die Mitglieder des Verwaltungsrats, den Chief Executive Officer und die weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung dem Verwaltungsrat und der Generalversammlung vor. Die darin eingeschlossene

Aktienzuteilung versteht sich als Teil der fixen Vergütung, gerechnet zum Wert der Aktien am Tag, an dem sie zugeteilt werden, abzüglich eines angemessenen Abschlags für die Zeit, während der die Aktien blockiert sind.

Der Vergütungsausschuss heisst die Aktienzuteilung an Mitarbeitende von Gurit im Rahmen des Aktienzuteilungsplans für das Management gut.

Der Vergütungsausschuss stimmt zudem den Vorschlägen der Geschäftsleitung betreffend die Leistungsziele der Gruppe oder der Geschäftseinheiten für den gruppenweiten Bonusplan zu. Es bewilligt auch im Rahmen der von der Generalversammlung bewilligten Budgetgrenzen die sich daraus ergebenden und vom Chief Financial Officer aufgrund der Zielerfüllung kalkulierten Bonuszahlungen. Der Vergütungsausschuss behält sich das Recht vor, während des Jahres die für die Gesamtgruppe oder die Geschäftseinheiten definierten Leistungsziele und geforderten Erfüllungsgrade zu revidieren, um wesentliche Veränderungen im wirtschaftlichen Umfeld zu berücksichtigen.

Die Statuten definieren die weiteren Verantwortlichkeiten des Vergütungsausschusses.

Verantwortlichkeit des Chief Executive Officers

Der Chief Executive Officer schlägt die Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung zuhanden des Vergütungsausschusses vor.

Verantwortlichkeit der Geschäftsleitung

Die Leiter der Geschäftseinheiten und der Chief Executive Officer überprüfen die Ziele für den leistungsabhängigen Bonusplan für Verkaufsmitarbeiter und deren Zielerreichung. Der CEO und der CFO schlagen zudem dem Vergütungsausschuss die Leistungsziele der Gruppe oder der Geschäftseinheiten für die übrigen Mitarbeitenden vor.

Die Verantwortlichkeiten für die Zeit ab 11. April 2014 sind unten tabellarisch zusammengefasst.

4. Vergütungsgrundsätze und Vergütungsbestandteile

Die gesamte Vergütung aller Mitarbeitenden von Gurit besteht prinzipiell aus einer fixen, leistungsunabhängigen Salär- und einer variablen, leistungsabhängigen Bonuskomponente. Diese beiden Elemente zusammen machen für jede Position die marktkonforme Zielvergütung aus.

4.1 Fixe Salärkomponenten

Die fixen, leistungsunabhängigen Bestandteile von Gurits Vergütungssystem umfassen:

- fixe Vergütung in bar (Basissalär);
- Pensions- und Sozialversicherungsbeiträge gemäss jeweils gültigem Recht;
- Lohnnebenleistungen wie Autos und Parkplätze für gewisse Mitarbeitende;
- eine leistungsunabhängige Aktienzuteilung an Mitglieder des Verwaltungsrats und den Chief Executive Officer. Diese Aktien unterliegen ab Zuteilung jeweils einer dreijährigen Verkaufssperre.
- eine leistungsunabhängige Aktienzuteilung für die Mitglieder der Geschäftsleitung (ausser CEO) und die nächste Hierarchiestufe im Management gemäss gültigem Aktienbeteiligungsprogramm (Share Participation Plan for Management – SPPM).

Die fixe Barzahlung wird jährlich mit Blick auf die Inflation und die in den jeweiligen Ländern der Mitarbeitenden herrschenden Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt sowie hinsichtlich der persönlichen Leistung und der Verantwortlichkeiten überprüft.

4.2 Variable, leistungsabhängige Salärkomponenten

Die variablen, leistungsabhängigen Salärkomponenten von Gurits Vergütungssystem umfassen:

- leistungsabhängige Barzahlungen gemäss Definition in Gurits leistungsbezogenem Bonus-Programm;
- in ausserordentlichen Fällen: limitierte individuelle Bonuszahlungen für spezielle Leistungen (nicht für CEO und Geschäftsleitung).

5. Aktienzuteilungen als Vergütung für gewisse Managementkategorien

Das Aktienbeteiligungsprogramm der Gruppe (Share Participation Plan for Management – SPPM) dient dazu, den Mitgliedern der Geschäftsleitung und der nächstfolgenden Managementstufe einen Teil ihrer leistungsunabhängigen Vergütung in Form von Gurit Inhaberaktien zukommen zu lassen, um deren langfristiges Engagement für Gurit zu fördern

Übersicht der Verantwortlichkeiten ab GV 2014

Empfänger	Konzipierung des Vergütungssystems	Gutheissung Bonusplan-Zielvorgaben	Vorschlag Vergütung	Bewilligung der vorgeschlagenen Vergütung
Produktionspersonal	VG	BU Mgr und CEO	Vorgesetzter*	Werksleiter*
Verkaufspersonal	VG	BU Mgr und CEO**	Vorgesetzter*	Mgr der Vorgesetzten (und VG für Aktien)*
Management und Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung	VG	VG**	Vorgesetzter*	Mgr der Vorgesetzten (und VG für Aktien)*
CEO	VG	VG	CEO	VG und AGM
VR-Mitglieder	VG	n.a.	VG	AGM

* Im Rahmen des von Geschäftsleitung und VR gutgeheissenen Budgets

** Plus Vorgesetzter für individuelle Zielvorgaben (siehe Beschreibung Leistungsabhängiger Bonusplan)

VG = Vergütungsausschuss

und um ihre Interessen mit jenen der übrigen Gurit Aktionäre in Einklang zu bringen. Die Anzahl der den verschiedenen Managementstufen zugeteilten Aktien wird jedes Jahr vom Vergütungsausschuss bestimmt und ist nicht Bestandteil der Arbeitsverträge der Mitarbeitenden. Die unter diesem Plan zugeteilten Aktien sind für die Dauer von drei Jahren mit einer Verkaufssperre belegt.

6. Leistungsabhängiger Bonusplan

Der leistungsabhängige Bonusplan von Gurit definiert die leistungsabhängige Vergütung an sämtliche Mitarbeitenden von Gurit. Er setzt sich im Wesentlichen aus den folgenden drei Elementen zusammen:

6.1 Leistungsabhängiger Bonusplan für Produktionspersonal

Gemäss dem Leistungsabhängigen Bonusplan für Produktionspersonal kann der in bar ausbezahle Bonus für Mitarbeitende aus der Produktion zwischen 5% des fixen Salärs bei Zielerreichung und maximal 8% variieren. Die Ziele werden je Standort vom Standortmanagement definiert, von der Geschäftsleitung genehmigt und umfassen Vorgaben hinsichtlich Gesundheit und Sicherheit, Qualität, Produktivität und Anwesenheit. Der Grad der Zielerreichung wird mit allen Produktionsmitarbeitenden viermal jährlich, in gewissen Fällen sogar monatlich, diskutiert; Boni werden aus Gründen der betrieblichen Flexibilität in der Regel vierteljährlich ausbezahlt. Die Bonuszahlungen werden vom lokalen Standortmanagement berechnet, vom zuständigen Leiter der Geschäftseinheit und vom CEO genehmigt.

6.2 Leistungsabhängiger Bonusplan für das Verkaufspersonal

Gemäss dem Leistungsabhängigen Bonusplan für das Verkaufspersonal kann der in bar ausbezahle Bonus für das Verkaufspersonal bis zu 20% des fixen Salärs einer Person ausmachen. Davon sind drei Viertel an die Erfüllung respektive ans Übertreffen der Verkaufsbudgets und ein Viertel an die Errei-

chung individueller, eher qualitativer Ziele gebunden. Die Verkaufsziele werden im Kontext des gruppenweiten Budgetierungsprozesses definiert und in ihrer Gesamtheit als Teil des Gruppenbudgets von der Geschäftsleitung und vom Verwaltungsrat genehmigt. Die individuellen Ziele werden von den Vorgesetzten der jeweiligen Verkaufsleute definiert und evaluiert. Es wird kein Bonus ausbezahlt, wenn die Verkaufsziele oder die individuellen Ziele nicht erreicht werden.

6.3 Leistungsabhängiger Bonusplan für übrige Angestellte

Gemäss dem Leistungsabhängigen Bonusplan für übrige Angestellte besteht der in bar ausbezahle Bonus für alle übrigen Angestellten aus einer allgemeinen für die jeweils relevante Geschäftseinheit, Abteilung oder die Gruppe definierten leistungsabhängigen Komponente und einer individuellen Leistungskomponente. Der gesamte Bonus einer diesem Plan zugehörigen Person kann je nach Hierarchiestufe maximal 8% bis 100% des fixen Salärs ausmachen.

- Chief Executive Officer: bis zu 100% des Basis-salärs;
- Mitglieder der Geschäftsleitung: Bis zu 50% des Basissalärs;
- Manager, höhere Kader: Bis zu 15% oder 30% des Basissalärs, je nach Managementstufe;
- Übrige Angestellte: Bis zu 8% des Basissalärs

6.3.1 Je Geschäftseinheit, Abteilung oder Gruppe definierte leistungsabhängige Bonuskomponente

Die je Geschäftseinheit, Abteilung oder für die Gesamtgruppe definierte leistungsabhängige Bonuskomponenten werden jährlich berechnet aufgrund der folgenden drei Kenngrössen: 1) Nettoumsatz, 2) Betriebsgewinn ohne Einmaleffekte und 3) Netto-Umlaufvermögen je Geschäftseinheit/Abteilung/Gesamtgruppe.

Jede Kenngrösse definiert 33.3% der allgemeinen leistungsabhängigen Bonuskomponente. Für gewisse Abteilungen können auch Deckungsgrade

oder Auftragseingang als Kenngrössen angewendet werden. Die anwendbaren Minimalzielwerte, Zielwerte und Maximal/Deckelwerte werden von CEO und CFO vorgeschlagen und vom Vergütungsausschuss genehmigt.

Am Ende des Geschäftsjahrs wird für die Geschäftseinheiten, Abteilungen und für die Gesamtgruppe die allgemeine Zielerreichung durch den CFO berechnet und vom Vergütungsausschuss genehmigt. Bonuszahlungen setzen bei Erreichen der minimal geforderten Zielerreichung ein, nehmen dann linear bis auf 66.7% der Auszahlung des maximalen Bonusbetrags bei Erreichung des Zielwertes zu und wachsen dann wiederum linear bis zum Maximalbetrag der Bonuszahlung beim Maximal/Deckelwert an. Im Berichtsjahr lagen die geforderten Minimalzielwerte in der Regel 10% bis 30% unter den Zielwerten und die Maximal/Deckelwerte lagen in der Regel 10% bis 30% über dem Zielwert. Wird der Minimalzielwert nicht erreicht, wird kein Bonus ausbezahlt.

Die je Geschäftseinheit, Abteilung oder Gesamtgruppe definierte leistungsabhängige Bonuskomponente kann, wie in nachfolgender Tabelle dargestellt, zwischen 60% und 80% des gesamten maximalen Bonus ausmachen.

Die Grösse der je Geschäftseinheit, Abteilung oder Gesamtgruppe definierten Bonuskomponente hat keinen Einfluss auf die Erreichung individueller Bonus-Zielvorgaben.

6.3.2 Individuelle Bonuskomponente

Die Erfüllung der individuellen und/oder auf eine Produktionsstätte bezogenen Zielvorgaben wird jährlich durch die Vorgesetzten jeder Person, basierend auf den im ersten Quartal jedes Jahres definierten Zielen, eruiert. Die individuelle Bonuskomponente kann je nach Kategorie 20% bis 40% des gesamten Bonus ausmachen wie in der untenstehenden Tabelle ersichtlich.

Die Auszahlung der Boni gemäss dem leistungsabhängigen Bonusplan für übrige Angestellte erfolgt nach der Veröffentlichung des Jahresabschlusses.

6.3.3 Limitierte, individuelle Boni für spezielle Leistungen

In aussergewöhnlichen Fällen können limitierte, individuelle Boni für spezielle Leistungen gewährt werden. Auf Vorschlag der Vorgesetzten können CEO und CFO solche speziellen Bonuszahlungen gutheissen. Der CEO und die Mitglieder der Geschäftsleitung können nicht in den Genuss solcher limitierter, individueller Boni gelangen.

7. Vergütung für Mitglieder der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats

7.1 Chief Executive Officer

Die fixe, nicht leistungsabhängige Vergütung für den Chief Executive Officer (Basissalär) richtet sich nach dem vom Vergütungsausschuss aufgrund der Erfahrung der einzelnen Mitglieder dieses Gremiums

Übersicht Bonus-Komponenten

Empfänger	Komponente Gesamtgruppe	Komponente Geschäftseinheit oder Abteilung	Total Komponente Gruppen-, Geschäftseinheit oder Abteilung	Individuelle Bonuskomponente	Total Maximum Bonus
Chief Executive Officer	80%	–	80%	20%	100%
Business Unit/Sub-Unit-Manager	50%	30%	80%	20%	100%
Corporate Functions	60%	–	60%	40%	100%
Business Unit Functions	30%	30%	60%	40%	100%

ermittelten Industriestandard für vergleichbare kotierte Schweizer Gesellschaften ähnlicher Umsatzgrösse (rund CHF 500 Mio.) und Komplexität. Sie umfasst eine fixe Barkomponente und eine fixe Aktienzuteilung.

Der Chief Executive Officer kommt ferner in den Genuss einer zusätzlichen Pensionslösung; die Hälfte der anfallenden Prämien bezahlt er selber. Der von Gurit finanzierte Teil wird als Teil der Übrigen Vergütungen unter Ziffer 8 dieses Vergütungsberichts ausgewiesen.

Der Chief Executive Officer kommt in den Genuss der leistungsabhängigen Vergütung gemäss dem oben beschriebenen leistungsabhängigen Bonusplan. Sein leistungsabhängiger Bonus kann maximal 100% seines Basissalärs betragen. 20% des leistungsabhängigen Bonus hängt von der Erreichung individuell durch den Vergütungsausschuss definierter Zielvorgaben ab. Die restlichen 80% hängen von der Erreichung der Zielvorgaben der gesamten Gruppe ab.

7.2 Weitere Mitglieder der Geschäftsleitung

Die fixe, nicht leistungsabhängige Vergütung für die weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung (Basissalär) hängt von den Verhältnissen auf dem Markt und dem Arbeitsmarkt in den relevanten Ländern ab, wie sie aus verschiedenen Quellen zusammengetragen werden; sie widerspiegeln die individuellen oder für eine bestimmte Position geforderten Qualifikationen.

Für die Mitglieder der Geschäftsleitung besteht ein zusätzlicher Pensionsplan, der den Praktiken in den jeweiligen Ländern entspricht, wo die Personen beschäftigt sind. Die Hälfte der Prämien wird durch die Mitglieder der Geschäftsleitung selber finanziert. Der von Gurit finanzierte Betrag wird als Teil der Übrigen Vergütungen unter Ziffer 8 dieses Vergütungsberichts ausgewiesen.

Als Teil ihrer fixen, nicht leistungsabhängigen Vergütung erhalten die Mitglieder der Geschäftsleitung gewisse Aktienzuteilungen gemäss dem Aktien-

beteiligungsprogramm (Share Participation Plan for Management – SPPM). Diese Aktienzuteilung wird jährlich vom Vergütungsausschuss festgelegt.

Die Mitglieder der Geschäftsleitung kommen zudem in den Genuss der leistungsabhängigen Vergütung gemäss dem oben beschriebenen leistungsabhängigen Bonusplan. Im Rahmen dieses Plans kann der leistungsabhängige Bonus maximal 50% des Basissalärs betragen. 20% bis 40% des Bonus hängen von der Erreichung der individuellen, durch den CEO formulierten und vom Vergütungsausschuss gutgeheissenen Zielvorgaben ab. Die restlichen 60% bis 80% hängen von der Erreichung der je Geschäftseinheit oder Gesamtgruppe festgelegten Ziele ab.

7.3 Mitglieder des Verwaltungsrates

Die fixe, nicht leistungsabhängige Vergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrats richtet sich nach dem vom Vergütungsausschuss aufgrund der Erfahrung der einzelnen Mitglieder dieses Gremiums ermittelten Industriestandard für vergleichbare kotierte Schweizer Gesellschaften ähnlicher Umsatzgrösse und Komplexität. Sie umfasst eine fixe Barkomponente und eine fixe Aktienzuteilung.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats kommen nicht in den Genuss eines leistungsabhängigen Bonusplans.

8. Management-Vergütungen

Die folgende Tabelle zeigt die Vergütungen für die Mitglieder des obersten Gruppenmanagements (Verwaltungsrat und Geschäftsleitung) gemäss Art. 663b^{bis} und Art. 663c des Schweizerischen Obligationenrechts. Die übrige fixe Vergütung enthält Pensionskassen- und Sozialversicherungsbeiträge im Zusammenhang mit der fixen Barvergütung und der Aktienzuteilung. Die variable Vergütung enthält die Boni in bar und damit verbundene Sozialversicherungsbeiträge für 2013, die 2014 ausbezahlt werden.

Im Berichtsjahr variierte die an Mitglieder der Geschäftsleitung ausbezahlte leistungsabhängige Vergütung zwischen 13% und 22% der individuellen fixen Basissaläre (2012: 10% bis 33%).

Der gesamthaft an die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung ausbezahlte Betrag ging 2013 gegenüber 2012 vor allem aufgrund der geringeren Anzahl der Mitglieder der Geschäftsleitung zurück. Der den bereits im Vorjahr diesem Gremium angehörenden Mitgliedern der Geschäftsleitung gesamthaft ausbezahlte Betrag ging um 2% zurück.

Gurit zahlte im Berichtsjahr keine Abgangsentschädigungen an Personen, die aus Funktionen und Ämtern ausschieden. Im Berichtsjahr wurden auch keine Zahlungen an frühere Mitglieder des obersten Gruppenmanagements (Verwaltungsrat und Geschäftsleitung) geleistet. Es fanden keine Finanztransaktionen mit bestehenden oder früheren Mitgliedern des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung oder nahestehenden Personen statt zu anderen als zu lokal marktüblichen Konditionen. Mitgliedern des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung oder ihnen nahestehenden Personen wurden keine Darlehen, Wertpapiere, Vorschüsse oder Kredite gewährt. Es bestehen im Zusammenhang mit Beteiligungsprogrammen am 31. Dezember 2013 keine Optionen auf Inhabertitel der Gurit Holding AG.

Um die tatsächliche Natur des Aktienbeteiligungsprogramms von Gurit (Share Participation Plan for Management – SPPM) besser darzustellen, ist der bisher unter Variabler Vergütung in Form von Aktienzuteilung (variable share-based compensation) ausgewiesene Betrag neu nun unter Fixer Vergütung in Form von Aktienzuteilung (fixed share-based compensation) aufgeführt.

In CHF 1000

2013

	Basis- Vergütungen in Geldmitteln	Basis- Vergütungen in Aktien	Andere Basis- Vergütungen	Variable Vergütungen in Geldmitteln	Total Entschädigungen
Verwaltungsrat					
Peter Leupp (Präsident)	250	24	–	–	274
Robert Heberlein (Mitglied)	80	12	9	–	101
Nick Huber (Mitglied)	80	12	14	–	106
Urs Kaufmann (Mitglied)	80	12	14	–	106
Peter Pauli (Mitglied)	80	12	14	–	106
Total Verwaltungsrat	570	72	51	–	693
Geschäftsleitung					
Rudolf Hadorn (CEO)	630	120	138	176	1 064
Andere Mitglieder	857	61	177	137	1 232
Total Geschäftsleitung	1 487	181	315	313	2 296
Total Entschädigungen oberste Führungskräfte	2 057	253	366	313	2 989

In CHF 1000

2012

	Basis- Vergütungen in Geldmitteln	Basis- Vergütungen in Aktien	Andere Basis- Vergütungen	Variable Vergütungen in Geldmitteln	Total Entschädigungen
Verwaltungsrat					
Peter Leupp (Mitglied, Präsident seit 23. April 2013)	193	26	1	–	220
Dr. Paul Hälg (Präsident bis 23. April 2013)	84	–	13	–	97
Robert Heberlein (Mitglied)	80	12	9	–	101
Nick Huber (Mitglied)	80	12	14	–	106
Urs Kaufmann (Mitglied)	80	12	14	–	106
Peter Pauli (Mitglied)	53	12	14	–	79
Total Verwaltungsrat	570	74	65	–	709
Geschäftsleitung					
Rudolf Hadorn (CEO)	521	120	114	250	1 005
Andere Mitglieder	1 617	145	276	308	2 346
Total Geschäftsleitung	2 138	265	390	558	3 351
Total Entschädigungen oberste Führungskräfte	2 708	339	455	558	4 060

Gurit Holding AG
Ebnater Strasse 79
9630 Wattwil
Schweiz
www.gurit.com

Gurit Services AG
Schaffhauserstrasse 339
8050 Zürich
Schweiz
www.gurit.com

