



OpenLimit Gruppe Vergütungsbericht 2016

1	Vergütungsausschuss	4
	Zusammensetzung.....	4
	Aufgaben und Kompetenzen	4
	Sitzungen.....	4
2	Vergütungssystem	5
	Allgemeine Vergütungsgrundsätze.....	5
	Vergütungselemente	5
	Informationen zu einzelnen Elementen	5
3	Weitere vertragliche Elemente	8
	Dauer und Kündigungsfristen der Arbeitsverträge	8
	Zahlung der Saläre.....	8
	Vergütungen zu Beginn des Arbeitsverhältnisses	8
	Darlehen, Kredite und Renten an Organmitglieder.....	8
	Einsatz in Organen von Konzerngesellschaften.....	8
	Abgangsentschädigungen.....	8
	Mandate mit ehemaligen Mitgliedern des Verwaltungsrates bzw. der Geschäftsleitung.....	8
4	Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung	9
	Vergütungen an den Verwaltungsrat (VR) in der Periode Generalversammlung 2016 - 2017	9
	Vergütungen an die Geschäftsleitung (GL)	10
	Vergütungen zu Beginn des Arbeitsverhältnisses	11
	Darlehen und Kredite an den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung	11
	Vergütungen, Darlehen und Kredite an nahestehende Personen.....	11
	Mandate mit ehemaligen Mitgliedern des Verwaltungsrates bzw. der Geschäftsleitung.....	11
	Unzulässige Vergütungen	11
5	Bericht der Revisionsstelle	12

Sehr geehrte Damen und Herren,

in Übereinstimmung mit der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV), die am 1. Januar 2014 in Kraft getreten ist, werden alle Angaben zur Vergütung an den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung im Vergütungsbericht dargestellt.

Mit dem Vergütungsbericht legen der Verwaltungsrat und der Vergütungsausschuss Rechenschaft ab über die wesentlichen Elemente der Vergütungsgrundsätze, die Aufgaben und Kompetenzen im Vergütungsbereich, zur Zusammensetzung und Funktion des Vergütungsausschusses und zu den einzelnen Vergütungselementen.

Mit dem Vergütungsbericht soll Transparenz bezüglich den von der Gesellschaft vorgenommenen Vergütungen geschaffen werden.

Der Vergütungsbericht ist in die folgenden Teile gegliedert:

- einen Teil mit Informationen zu Struktur und Entscheidungsabläufen innerhalb des Vergütungsausschusses, bzw. des Verwaltungsrates;
- einen Teil mit der Beschreibung des Vergütungssystems;
- einen Teil, der die konkreten Vergütungen des Verwaltungsrates in der Periode Generalversammlung 2016 bis Generalversammlung 2017 und die konkreten Vergütungen der Geschäftsleitung im Geschäftsjahr 2016, darlegt.

Der Vergütungsbericht erfüllt die am 01.01.2014 in Kraft getretenen Vorschriften der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) und damit einhergehend die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts. Der Bericht folgt im Wesentlichen den Empfehlungen des Swiss Code of Best Practices for Corporate Governance von economiesuisse und den Richtlinien betreffend Corporate Governance der SIX Swiss Exchange AG.

Die Offenlegung erfolgt unter Berücksichtigung von Periodenabgrenzungen. Der aktuelle Teil des Berichts (Ziff. 4.1-4.7) wurde von der Ferax Treuhand AG revidiert.

1 Vergütungsausschuss

1.1

Zusammensetzung

Da der Verwaltungsrat der OpenLimit Holding AG bewusst zahlenmässig klein gehalten wird (aktuell zwei Mitglieder), agiert dieser gleichzeitig als Vergütungsausschuss (Compensation Committee). Dadurch entfallen die Notwendigkeit von Kompetenzabgrenzungen und die Sicherstellung des Informationsflusses.

Der Präsident des Verwaltungsrates (Herr René C. Jäggi seit der ordentlichen Generalversammlung 2012) präsidiert auch den Vergütungsausschuss.

Alle Mitglieder des Verwaltungsrates treten bei Diskussionen und Entscheiden über ihre Vergütung und bei Diskussionen und Entscheiden über Vergütungen von ihnen nahestehenden Personen (aktuell keine bekannt) in den Ausstand.

Dem Vergütungsausschuss gehören keine Mitglieder an, die in einer Kreuzverflechtung stehen, sodass sich auch aus dieser Sichtweise keine Interessenskonflikte ergeben.

1.2

Aufgaben und Kompetenzen

Der Vergütungsausschuss befasst sich mit der Vergütungspolitik der Gesellschaft. Er unterstützt den Verwaltungsrat bei der Festlegung des Vergütungssystems und der Vergütungsgrundsätze sowie bei der Vorbereitung der Anträge an die Generalversammlung zur Genehmigung der Vergütungen. Der Vergütungsausschuss kann dem Verwaltungsrat in allen Vergütungsangelegenheiten Anträge und Empfehlungen unterbreiten.

Der Vergütungsausschuss bearbeitet alle vergütungsrelevanten Fragen und schlägt Lösungen zu Händen des Verwaltungsrates vor. Entscheidungsinstanz ist der Verwaltungsrat. Dieser unterbreitet der Generalversammlung die notwendigen Beschlüsse zur Genehmigung.

1.3

Sitzungen

Der Vergütungsausschuss tagte im Rahmen des Verwaltungsrates im Geschäftsjahr 2016 viermal: einmal zur Beschliessung von einer Laufzeitverlängerung bestehender Optionen, ein zweites Mal zur Festlegung der budgetierten Vergütungen, ein drittes Mal zur Anpassung der Vergütung sowie Bonusregelung von einem Mitglied der Geschäftsleitung und ein viertes Mal zur Festlegung der Optionszuteilungen für die laufende Periode. Nach der Berichtsperiode und bis zur Publikation des Vergütungsberichts tagte der Vergütungsausschuss einmal, um die VR-Honorare für das vorangegangene Jahr unter Berücksichtigung der Ereignisse anzupassen.

Externe Berater wurden für die Tätigkeiten des Vergütungsausschusses nicht eingesetzt.

2 Vergütungssystem

2.1

Allgemeine Vergütungsgrundsätze

Die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung haben Anspruch auf eine ihrer Tätigkeit und Verantwortung entsprechenden Vergütung.

Die Gesellschaft kann Vergütungen ausrichten für Tätigkeiten in Unternehmen, die durch die Gesellschaft direkt oder indirekt kontrolliert werden und für Tätigkeiten auf Anordnung des Unternehmens. Die Vergütung kann von der Gesellschaft oder von ihr kontrollierten Gesellschaften ausgerichtet werden.

Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Mitglieder der Geschäftsleitung umfasst nicht-erfolgsabhängige (fixe) und erfolgsabhängige (variable) Vergütungselemente. Die fixe Vergütung umfasst das Grundgehalt und kann weitere Vergütungselemente umfassen. Die variable Vergütung richtet sich nach der Erreichung bestimmter Leistungsziele.

Die Leistungsziele können persönliche Ziele, unternehmens- und bereichsspezifische Ziele sowie betriebswirtschaftliche oder marktrelevante Kennzahlen umfassen. Dabei werden jeweils die Funktion und die Verantwortungsstufe des Empfängers der variablen Vergütung berücksichtigt.

Der Verwaltungsrat legt auf Antrag des Vergütungsausschusses Leistungswerte und Ziele der variablen Vergütungselemente sowie deren Erreichung fest.

Das Vergütungssystem der OpenLimit Gruppe ist markt- und leistungsgerecht. Es wird jährlich überprüft und nötigenfalls angepasst.

2.2

Vergütungselemente

a) Mitglieder des Verwaltungsrates

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Verwaltungsrates sieht folgende Elemente vor, die nach Funktion und Leistungsumfang abgestuft sind:

- eine feste Vergütung (Honorar);
- einen Pauschalpensenbetrag;
- eine allfällige erfolgsabhängige Vergütung für das abgeschlossene Geschäftsjahr;
- ein Optionsprogramm mit jährlichen Optionszuteilungen, sofern genügend bedingtes Kapital vorhanden ist.

b) Mitglieder der Geschäftsleitung

Das Vergütungssystem für die Mitglieder der Geschäftsleitung sieht folgende Elemente vor:

- ein Grundgehalt;
- einen Firmenwagen bzw. Spesenersatz für Autofahrten;
- ein Bonusprogramm mit variablen Vergütungen;
- ein Optionsprogramm mit jährlichen Optionszuteilungen, sofern genügend bedingtes Kapital vorhanden ist;
- Arbeitgeberbeiträge an die Pensionskasse (in der Schweiz: BVG AXA Winterthur).

2.3

Informationen zu einzelnen Elementen

2.3.1

Grundgehalt

Das Grundgehalt wird in der Regel in zwölf gleichen Raten monatlich ausbezahlt. Mit dem Grundgehalt wird der Verantwortung, Position und Ausbildung Rechnung getragen.

2.3.2

Pauschalpensen

Der Pauschalpensenbetrag deckt repräsentative Ausgaben und Kleinauslagen sowie ggf. Fahrzeug- und Telekommunikationskosten, soweit diese nicht anderweitig ersetzt werden. Exekutive Mitglieder des Verwaltungsrates, die gleichzeitig der Geschäftsleitung angehören (z. B. Delegierter des Verwaltungsrates), erhalten den Pauschalpensenbetrag für alle wahrgenommenen Funktionen zusammen nur einmal.

2.3.3

Bonusprogramme

Die Mitglieder der Geschäftsleitung und der erweiterten Geschäftsleitung erhalten jährlich einen variablen Bonus, der an die Entwicklung des Konzerns und des von der betreffenden Person betreuten Unternehmensbereichs sowie an individuelle Leistungen gebunden ist.

Bis zum 30. April jeden Jahres wird ein sogenanntes Bonuspotenzial

für das laufende Geschäftsjahr festgelegt, das bei Erreichen der Ziele ausbezahlt wird. Bei Überschreiten der Ziele werden unter Berücksichtigung der durch die Generalversammlung festgelegten Gesamtvergütungen mehr als 100 % des Bonuspotenzials ausgerichtet; werden einzelne Ziele nicht erreicht, werden entsprechende Abzüge vorgenommen.

Der Bonus wird im folgenden Jahr nach Vorliegen der Jahresabschlüsse für das vorangegangene Geschäftsjahr festgestellt und ausbezahlt, sofern nicht andere Parameter für die exakte Berechnung zu Grunde gelegt werden. Die Empfänger können in der Regel nach Massgabe des Vergütungsausschusses frühestens im Dezember des für die Bonusberechnung wesentlichen Geschäftsjahres eine Anzahlung erhalten.

Als Beurteilungskriterien kommen u. a. zur Anwendung: Umsatzentwicklung, Entwicklung des Betriebsergebnisses, des EBIT, Veränderung von Marktanteilen, Lager- und Debitorenentwicklung, Durchführung von Entwicklungs- und Aufbauprojekten, Verhandlungserfolge, erfolgreiche Durchführung von Kostenreduktionsprogrammen, Personalfuktuation und Mitarbeitermotivation. Die Beurteilungskriterien werden individuell auf die Funktionsträger abgestimmt und gewichtet.

Zur besonderen Förderung der Konzerninteressen wird ein Teil des Gesamtbonus als Konzernbonus ausgerichtet. Der prozentuale Anteil des Konzernanteils ist je nach Funktion unterschiedlich.

Der Verwaltungsrat kann für seine Mitglieder auf Basis individueller Leistungen und der Förderung des Konzerninteresses (im vergangenen Geschäftsjahr) rückwirkend die Gewährung einer allfälligen erfolgsabhängigen Vergütung durch die Generalversammlung zur Abstimmung bringen.

Für die Jahre 2016 und 2014 gelten folgende Werte:

OPTIONSPROGRAMM			
	2016	2016*	2014
Tag der Gewährung	01.07.2016	01.03.2016	15.11.2014
Gesamtanzahl ausgegebener Optionen	870'000	2'703'250	407'000
<i>davon an VR und Geschäftsleitung</i>	<i>670'000</i>	<i>2'703'250</i>	<i>377'000</i>
Durchschnitt des VWAP vor Zuteilung	EUR 0,5045		EUR 0,4123
Ausübungspreis	EUR 0,54	EUR 0,90	EUR 0,44
Fair Value pro Option im Zeitpunkt der Zuteilung (3 Tranchen)	EUR 0,161-0,193	EUR 0,0557	EUR 0,149-0,156

* Diese Optionen wurden ursprünglich in 2009 gewährt. Die Laufzeit der Optionen wurde bei drei Organvertretern für zwei Jahre verlängert. Ansonsten entsprechen die weiteren Parameter der ursprünglichen Gewährung.

Im Geschäftsjahr 2016 wurde ein Gesamtbonus in Höhe von CHF 142'184 an ausgewählte Mitglieder der Geschäftsleitung ausbezahlt.

2.3.4 Optionsprogramm

Seit 2009 besteht ein Optionsplan, der zum Ziel hat, einen zusätzlichen Leistungsanreiz für den Berechtigungskreis durch Partizipation am langfristigen Unternehmenswert zu schaffen.

Der Berechtigungskreis umfasst Mitglieder des Verwaltungsrates, Mitglieder der Geschäftsleitung (Group Executive Committee) und Arbeitnehmer einer Gesellschaft der Gruppe sowie externe Berater.

Im 1. Quartal 2016 beschloss die Gesellschaft eine zweijährige Verlängerung von bestehenden Optionen (mit einem Ausübungspreis von EUR 0,90) für ausgewählte Organvertreter. Des Weiteren beschloss die Gesellschaft im 3. Quartal die Gewährung von neuen Optionen an Organvertreter, Mitarbeiter in Schlüsselpositionen und Berater für das Geschäftsjahr. Die herausgegebenen Optionen entsprechen den Kriterien des Optionsplans 2009 mit folgender Ausnahme: Die herausgegebenen Optionen in 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 sowie 2016 (im Jahr 2015 wurden keine Optionen begeben) unterliegen jeweils einer dreijährigen Sperrfrist, wobei jedes Jahr per 1. Juli nach dem jeweiligen Ausgabejahr ein Drittel der zugeteilten Optionen in Aktien umwandelbar werden. Für die Optionszuteilung aus dem Jahr 2014 ist der Stichtag nicht der 1. Juli, sondern der 15. November. Der Ausübungspreis der am 1. Juli neu gewährten Optionen von EUR 0,54 / Option wurde wie folgt ermittelt: Durchschnitt des volumengewichteten Aktienkurses ("Volume Weighted Average Price" oder abgekürzt VWAP) der letzten zehn Xetra Handelstage vor Ausgabe zuzüglich eines Aufschlags von 7%.

2.3.5

Firmenwagen bzw. Spesenersatz für Autofahrten

Mitgliedern der Geschäftsleitung kann die Zurverfügungstellung eines Geschäftswagens angeboten werden. In diesem Fall werden auch sämtliche Nebenkosten von einer der Konzerngesellschaften übernommen. Der Privatanteil wird als Salärbestandteil unter Sonstige Vergütungen ausgewiesen und unterliegt den Sozialabgaben sowie der Besteuerung.

Alternativ kann ein Spesenersatz für Autofahrten auf Basis von Aufwand (z. B. Kilometergeld) gewährt werden. Dieser wird nicht als Vergütung ausgewiesen.

2.3.6

Pensionsvorsorge

Die Mitglieder der Geschäftsleitung sind abhängig von den lokalen Gegebenheiten des Landes, in dem das Angestelltenverhältnis besteht, versichert.

Die OpenLimit Holding AG hat keine Angestellten. Geschäftsleitungsmitglieder mit Anstellungsvertrag bei der OpenLimit SignCubes AG in der Schweiz sind durch einen BVG Vorsorgeplan der AXA Winterthur Versicherung im Sinne der Gesetzgebung in der Schweiz vollversichert. Im BVG Vorsorgeplan ist der Jahreslohn abzüglich des Koordinationsabzugs versichert. Beiträge errechnen sich auf Basis einer Altersstaffelung und werden jeweils zur Hälfte durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen.

Geschäftsleitungsmitglieder, die bei der deutschen Tochtergesellschaft angestellt sind, unterliegen hingegen der staatlichen Pensionsvorsorge in Deutschland und die entsprechenden Beitragsleistungen des Unternehmens werden nicht als Vergütung gemäss VegüV ausgewiesen.

3 Weitere vertragliche Elemente

3.1

Dauer und Kündigungsfristen der Arbeitsverträge

Arbeitsverträge der Mitglieder der Geschäftsleitung werden grundsätzlich auf unbestimmte Dauer abgeschlossen.

Sie können von beiden Seiten mit einer Kündigungsfrist von drei bis maximal zwölf Monaten auf ein Monatsende gekündigt werden.

In bestimmten Fällen, wie beispielsweise bei interimistischer Übernahme von Geschäftsleitungsagenden, können auch befristete Arbeitsverträge, solche mit kürzerer Kündigungsfrist oder Mandatsverhältnisse bzw. Beratungsverträge abgeschlossen werden.

Die Gesellschaft oder von ihr kontrollierte Gesellschaften können mit den Mitgliedern des Verwaltungsrates oder der Geschäftsleitung ein Konkurrenzverbot vereinbaren und dafür eine marktgerechte Karenzentschädigung vereinbaren.

3.2

Zahlung der Saläre

Die Salärzahlungen erfolgen monatlich. Es werden keine Vorauszahlungen geleistet, weder für den laufenden Monat, noch für längere Perioden. Das Gleiche gilt für Vergütungen im Rahmen von Mandatsverhältnissen.

3.3

Vergütungen zu Beginn des Arbeitsverhältnisses

Die Gesellschaft darf im Rahmen des Zusatzbetrages für Vergütungen für neue Mitglieder der Geschäftsleitung einem neu eintretenden Mitglied der Geschäftsleitung eine Antrittsprämie zum Ausgleich von durch den Stellenwechsel erlittenen Nachteilen gewähren.

3.4

Darlehen, Kredite und Renten an Organmitglieder

Die Gesellschaft kann Mitgliedern des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung Darlehen und Kredite bzw. Garantien oder andere Sicherheiten zu marktüblichen Konditionen bis zu einem Gesamtbetrag von maximal 100 % der aktuellen fixen Jahresvergütung pro Person gewähren.

Die Gesellschaft kann Mitgliedern der Geschäftsleitung Vorsorgeleistungen ausserhalb der beruflichen Vorsorge bis zu einem jährlichen Gesamtbetrag von 30 % der aktuellen fixen Jahresvergütung pro Person gewähren, wobei die maximale Dauer pro Person fünf Jahre nicht übersteigen darf, insbesondere im Rahmen von Überbrückungsleistungen bei Frühpensionierungen oder Vorsorgeleistungen an Personen, die keiner Einrichtung der beruflichen Vorsorge in der Schweiz oder im Ausland angeschlossen sind.

3.5

Einsatz in Organen von Konzerngesellschaften

Es kommt regelmässig vor, dass Mitglieder des Verwaltungsrates und Mitglieder der Geschäftsleitung Einsatz in Organe von Tochtergesellschaften im In- und Ausland nehmen müssen (als Verwaltungsräte, Aufsichtsräte, Beiräte oder Geschäftsführer). Für diese Aufgaben und Funktionen werden keine zusätzlichen Vergütungen ausgerichtet; weder von der OpenLimit Holding AG, noch von der betreffenden Konzerngesellschaft.

3.6

Abgangsentschädigungen

Die Arbeitsverträge der Mitglieder der Geschäftsleitung sehen keine Abgangsentschädigungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor.

Ausserdem sind keine Entschädigungen (z. B. "goldene Fallschirme" etc.) für den Fall eines Kontrollwechsels vorgesehen.

3.7

Mandate mit ehemaligen Mitgliedern des Verwaltungsrates bzw. der Geschäftsleitung

Es kann vorkommen, dass Mitglieder der Geschäftsleitung, die ihre Funktion aufgegeben haben, auf Mandatsbasis eingesetzt werden. In solchen Fällen werden schriftliche Mandatsverträge geschlossen, die vom Präsidenten des Verwaltungsrates genehmigt werden müssen. Die Mandatsverträge enthalten die gleichen einschränkenden Konditionen wie die Anstellungsverträge (Kündigungsfristen, Zahlungen, etc.).

4 Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung

Dieser Teil des Berichts unterliegt der Revision durch die Ferax Treuhand AG.

4.1

Vergütungen an den Verwaltungsrat (VR) in der Periode Generalversammlung 2016 - 2017

In der Generalversammlung (GV) am 21. Juni 2016 genehmigte die Versammlung einen Vergütungsbetrag von maximal CHF 560'000 (inkl. Exekutive Funktionen von Mitgliedern des VR) als nicht-erfolgsabhängige Vergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrates und ihre Funktionen als Verwaltungsrat für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung

2016 bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung 2017 (insgesamt 12 Monate). Die bisherige Vergütung der Periode, inkl. der Abschätzung der Vergütungen für die noch ausstehenden Monate der Periode, liegt in dem genehmigten Rahmen der Generalversammlung.

GV 2016 - GV 2017

NAME	FUNKTION	HONORAR FÜR FUNKTION IM VR ^{1,2} CHF	BASISVERGÜTUNG FÜR EXEKUTIVE FUNKTIONEN ² CHF	BONUS ³ CHF	AKTIEN OPTIONEN ⁴		TOTAL CHF	TOTAL ⁵ EUR
					ANZAHL	CHF		
René C. Jäggi	Präsident & Delegierter	21'600	180'500	0	180'000	35'188	237'288	217'678
Radu Popescu-Zeletin	Mitglied	20'000	42'500	0	60'000	11'729	74'229	68'095
GESAMT		41'600	223'000	0	240'000	46'917	311'517	285'773

- Vergütung Prof. Popescu-Zeletin inkludiert Pauschalspesen in Höhe von CHF 5'000. Vom Honorarbetrag wurde Quellensteuer in Höhe von CHF 3'000 in Abzug gebracht.
- Das VR-Honorar und weitere Vergütungen für R.C. Jäggi werden über die GRJ Leisure Development AG abgerechnet. Das VR-Honorar inkludiert Mehrwertsteuer. Die Basisvergütung als Delegierter wird auf Basis eines Management-Vertrags in Rechnung gestellt und inkludiert CHF 4'000 Pauschalspesen pro Monat. Für den Zeitraum September 2016 bis April 2017 wurde das Honorar (inkl. Pauschalspesen) um CHF 103'500 gekürzt, um den besonderen im September 2016 eingetretenen Umstand nach einer "at arm's length" Betrachtung zu berücksichtigen. Ferner werden die Pauschalspesen beginnend im Monat Mai 2017 um CHF 2'000 herabgesetzt. Zur Honorierung der zusätzlichen Leistungen von Prof. Popescu-Zeletin in dem Zeitraum von September 2016 bis April 2017, hat Prof. Popescu-Zeletin einen Anteil des herabgesetzten Honorars von R.C. Jäggi erhalten. Gegenüber den budgetierten Kosten sollten in der Betrachtungsperiode somit CHF 61'000 weniger Kosten als erwartet entstehen.
- Für die Periode GV 2016 - GV 2017 wurden keine Bonuszahlungen gewährt.
- Bewertung der Optionen in EUR gemäss Gutachten von Algotin umgerechnet zum CHF / EUR Durchschnittskurs. Die Optionen unterliegen einer dreijährigen Vestingperiode. Die aufgeführten Kosten der Optionszuteilung werden demnach über drei Jahre aufgeteilt.
- Alle Währungsberechnungen wurden zum Durchschnittskurs der ESTV von 1.0901 CHF / EUR umgerechnet.

Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung

GV 2015 - GV 2016

NAME	FUNKTION	HONORAR FÜR FUNKTION IM VR ^{1,2} CHF	BASISVERGÜTUNG FÜR EXEKUTIVE FUNKTIONEN ² CHF	BONUS ³ CHF	AKTIEN OPTIONEN ⁴		TOTAL CHF	TOTAL ⁵ EUR
					ANZAHL	CHF		
René C. Jäggi	Präsident & Delegierter	21'600	288'000	0	2'003'250	119'181	428'781	401'438
Radu Popescu-Zeletin	Mitglied	20'000	0	0	0	0	20'000	18'725
GESAMT		41'600	288'000	0	2'003'250	119'181	448'781	420'162

- Vergütung Prof. Popescu-Zeletin inkludiert Pauschalspesen in Höhe von CHF 5'000. Vom Honorarbetrag wurde Quellensteuer in Höhe von CHF 3'000 in Abzug gebracht.
- Das VR-Honorar und weitere Vergütungen für R. C. Jäggi werden über die GRJ Leisure Development AG abgerechnet. Das VR-Honorar inkludiert Mehrwertsteuer. Die Basisvergütung als Delegierter wird auf Basis eines Management-Vertrags in Rechnung gestellt und inkludiert CHF 4'000 Pauschalspesen pro Monat.
- Für die Periode GV 2015 - GV 2016 wurden keine Bonuszahlungen gewährt.
- Optionen mit einem Ausübungspreis von EUR 0,90, die in 2009 ursprünglich gewährt wurden, wurden am 01.03.2016 als Bestandteil der nicht-erfolgsabhängigen Vergütung für zwei Jahre verlängert. Die Laufzeit endet nun am 10.05.2018. Alle weiteren Parameter der Optionstranche sind unverändert. Die im 1. Quartal 2016 zu verbuchende Fair Value Differenz pro Option beträgt EUR 0,0557 gemäss Gutachten von Algotin.
- Alle Währungsberechnungen wurden zum Durchschnittskurs der ESTV von 1.0681 CHF / EUR umgerechnet.

4.2

Vergütungen an die Geschäftsleitung (GL)

Die in diesem Abschnitt offengelegten Vergütungen entsprechen dem Kalenderjahr 2016. In der Generalversammlung am 23. Juni 2015 genehmigte die Versammlung einen Vergütungsbetrag von maximal CHF 1'350'000 als nicht-erfolgsabhängige Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung sowie einen Gesamtbetrag von maximal

CHF 500'000 als erfolgsabhängige Vergütung für das Geschäftsjahr 2016. Die jeweiligen Gesamtbeträge der nicht-erfolgsabhängigen Vergütung sowie der erfolgsabhängigen Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2016 liegen in dem genehmigten Rahmen der Generalversammlung.

2016 GESCHÄFTSLEITUNG

NAME	BASIS VERGÜTUNG ¹ CHF	SONSTIGE VERGÜTUNGEN ² CHF	BONUS CHF	AKTIEN OPTIONEN ³		TOTAL CHF	TOTAL EUR
				ANZAHL	CHF		
Marc Gurov (CEO)	336'000	30'321	0	485'000	40'230	406'551	372'952
Sonstige Mitglieder	505'228	61'045	142'184	645'000	86'333	794'790	729'105
GESAMT	841'228	91'366	142'184	1'130'000	126'563	1'201'341	1'102'057

- Bruttogehalt in CHF oder EUR umgerechnet zum Durchschnittskurs der ESTV von 1.0901 CHF / EUR. Ausbezahlt in bar bzw. periodengerecht abgegrenzt, ohne Erstattungen für Reisen und andere geschäftliche Auslagen.
- Inkludiert Privatanteil Geschäftswagen, Bahnkarte Deutschland und Arbeitgeber Anteil PK / BVG.
- Bewertung der Optionen in EUR gemäss Gutachten von Algotin umgerechnet zum CHF / EUR Durchschnittskurs. Die Optionen unterliegen einer dreijährigen Vestingperiode. Die aufgeführten Kosten der Optionszuteilung werden demnach über drei Jahre aufgeteilt. Im März 2016 wurden Optionen von ausgewählten VR / GL Mitgliedern aus 2009 für zwei Jahre verlängert. Für Marc Gurov wurden 405'000 Optionen und für die sonstigen Mitglieder 295'000 Optionen verlängert. Die Kosten nach IFRS 2 wurden zusammengefasst dargestellt.

Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung

2015 GESCHÄFTSLEITUNG

NAME	BASIS	SONSTIGE	BONUS ³	AKTIEN OPTIONEN ⁴		TOTAL	TOTAL
	VERGÜTUNG ¹	VERGÜTUNGEN ²		ANZAHL	CHF		
Marc Gurov (CEO)	304'000	28'446	0	0	0	332'446	311'245
Sonstige Mitglieder	585'780	65'799	0	0	0	651'578	610'027
GESAMT	889'780	94'245	0	0	0	984'024	921'272

1. Bruttogehalt in CHF oder EUR umgerechnet zum Durchschnittskurs der ESTV von 1.0681 CHF / EUR. Ausbezahlt in bar bzw. periodengerecht abgegrenzt, ohne Erstattungen für Reisen und andere geschäftliche Auslagen.
2. Inkludiert Privatanteil Geschäftswagen, Bahnkarte Deutschland und Arbeitgeber Anteil PK/BVG.
3. Für das Geschäftsjahr 2015 wurden keine Optionen zugeteilt noch Bonuszahlungen gewährt.
4. 700'000 Optionen mit einem Ausübungspreis von EUR 0,90, die in 2009 ursprünglich gewährt wurden, wurden am 01.03.2016 als Bestandteil der von der Generalversammlung genehmigten Vergütung für das Geschäftsjahr 2016 für zwei Jahre verlängert. Die Laufzeit endet nun am 10.05.2018. Alle weiteren Parameter der Optionstranche sind unverändert. Die im 1. Quartal 2016 zu verbuchende Fair Value Differenz pro Option beträgt EUR 0,0557 gemäss Gutachten von Algotin.

Die aufgeführten Zahlen enthalten alle direkten oder indirekten Vergütungen.

Herr Marc Gurov erhielt als CEO die höchste individuelle Vergütung.

An frühere Mitglieder des Verwaltungsrates bzw. der Geschäftsleitung wurden keinerlei Entschädigungen im Zusammenhang mit früheren Tätigkeiten als Organe der Gesellschaft vergütet.

4.3

Vergütungen zu Beginn des Arbeitsverhältnisses

Im Geschäftsjahr 2016 wurden keine neuen Organe eingestellt, folglich gab es auch keine Vergütungen zu Beginn des Arbeitsverhältnisses.

4.4

Darlehen und Kredite an den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung

Im Geschäftsjahr 2016 sind keine Darlehen oder Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrates oder der Geschäftsleitung eingeräumt worden. Es sind auch keine Kredite oder Darlehen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrates oder der Geschäftsleitung eingeräumt worden. Per Stichtag 31.12.2016 waren keine Darlehen oder Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrates oder der Geschäftsleitung ausstehend.

4.5

Vergütungen, Darlehen und Kredite an nahestehende Personen

Im Geschäftsjahr 2016 wurden keine Darlehen, Kredite oder Renten an Organmitglieder (weder an aktive, noch an ehemalige) gewährt.

Im Geschäftsjahr 2016 wurden keine nicht marktüblichen Vergütungen an Personen ausgerichtet, die den Mitgliedern des Verwaltungsrates oder der Geschäftsleitung nahestehen.

4.6

Mandate mit ehemaligen Mitgliedern des Verwaltungsrates bzw. der Geschäftsleitung

Es gibt keine laufenden Mandate mit ehemaligen Verwaltungsrats- bzw. Geschäftsleitungsmitgliedern.

4.7

Unzulässige Vergütungen

Die Gesellschaft hat den Mitgliedern des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung im Geschäftsjahr 2016 keine Abgangsentschädigungen ausgerichtet.

Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des
Vergütungsberichts an die Generalversammlung der
OPENLIMIT HOLDING AG, Baar

Wir haben den Inhalt der Ziffer 4.1 - 4.7 des Vergütungsberichts der OPENLIMIT HOLDING AG für das am 31. Dezember 2016 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 -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 OPENLIMIT HOLDING AG für das am 31. Dezember 2016 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV.

Ferax Treuhand AG



Urs Schneider
Zugelassener
Revisionsexperte
Leitender Revisor



Deborah Hug
Zugelassene
Revisionsexpertin

Zürich, 27. April 2017



OpenLimit Holding AG
Zugerstrasse 74
Postfach 1536
CH-6341 Baar

Tel. +41 (0) 41 560 10 20
Fax +41 (0) 41 560 10 39
ir@openlimit.com
www.openlimit.com