

Vergütungs- bericht

Der Vergütungsbericht beschreibt die Vergütungspolitik und das Vergütungssystem von Bucher Industries und informiert über die jährlichen Vergütungen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung. Der Vergütungsbericht 2024 basiert auf Art. 734a–734f des Obligationenrechts (OR), der am 31. Dezember 2024 gültigen Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance (RLCG) der SIX Swiss Exchange sowie den Statuten der Bucher Industries AG.

Vergütungspolitik

Die Vergütungspolitik von Bucher Industries leitet sich direkt aus der Strategie ab, die auf die Interessen aller Anspruchsgruppen ausgerichtet ist. Die eingesetzten Elemente des Vergütungssystems bezwecken die Förderung der nachhaltigen Unternehmensentwicklung. Die Grundsätze des Vergütungssystems sind in Art. 23 bis 28 der Statuten der Bucher Industries AG festgelegt. Die Gesamtvergütung für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung steht seit 2015 unter dem Vorbehalt der jährlichen Genehmigung durch die Generalversammlung. Die Vergütung des Verwaltungsrats ist erfolgsunabhängig. Die Konzernleitung und das obere Management erhalten neben einem erfolgsunabhängigen Basisgehalt erfolgsabhängige Vergütungen für die Erreichung finanzieller sowie nicht-finanzieller Ziele. Die erfolgsabhängigen Vergütungselemente sind nach oben hin begrenzt und teilen sich in einen Bar- und einen Aktienbonus auf. Das Vergütungssystem zielt darauf ab, hochqualifizierte Führungs- und Fachkräfte mit wettbewerbsfähigen Vergütungen zu gewinnen und zu halten. Der Verwaltungsrat erlässt auf Antrag des Vergütungsausschusses zum Vergütungssystem Reglemente, die alle drei bis fünf Jahre mit öffentlich verfügbaren Informationen von ähnlichen börsenkotierten Firmen der Maschinenindustrie in Europa verglichen und wenn nötig auf Antrag des Vergütungsausschusses vom Verwaltungsrat angepasst werden. Die ordentlichen Aufgaben und Kompetenzen der verschiedenen Entscheidungsträger im Zusammenhang mit der Vergütung sind in den Statuten beschrieben sowie in Kurzform im Organisationsreglement veröffentlicht. bucherindustries.com/de/investoren/corporate-governance

Thema	CEO	Vergütungs-ausschuss	Verwaltungsrat	General-versammlung
Vergütungspolitik, -system und -reglemente für den Verwaltungsrat, die Konzernleitung und das obere Management auf Grundlage der statutarischen Grundsätze		Antrag	Genehmigung	
Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrats für die auf die Generalversammlung folgende Amtsperiode		Empfehlung	Antrag	Genehmigung (verbindlich)
Gesamtbetrag der festen Vergütung der Konzernleitung für das auf die Generalversammlung folgende Geschäftsjahr		Empfehlung	Antrag	Genehmigung (verbindlich)
Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Konzernleitung für das vergangene abgeschlossene Geschäftsjahr		Empfehlung	Antrag	Genehmigung (verbindlich)
Individuelle Vergütung des CEO		Antrag	Genehmigung ¹⁾	
Individuelle Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung	Empfehlung	Antrag	Genehmigung ¹⁾	
Vergütungsbericht		Antrag	Genehmigung	Konsultativ-abstimmung

¹⁾ Unter Vorbehalt der Genehmigung des Gesamtbetrags durch die Generalversammlung

Vergütungsausschuss

Zuständigkeit Der Vergütungsausschuss besteht aus zwei bis fünf Mitgliedern des Verwaltungsrats, die jährlich und einzeln von der Generalversammlung gewählt werden. Der Vergütungsausschuss berichtet dem Verwaltungsrat über seine Tätigkeit, seine Ergebnisse und Anträge. Die Gesamtverantwortung für die dem Vergütungsausschuss übertragenen Aufgaben bleibt beim Verwaltungsrat.

Wahl und Amtszeit Die Generalversammlung vom 18. April 2024 wählte Anita Hauser und Stefan Scheiber in den Vergütungsausschuss bis zum Ablauf der nächsten ordentlichen Generalversammlung. Der Verwaltungsrat bestimmte Stefan Scheiber zum Vorsitzenden.

Aufgaben und Kompetenzen Neben den aufgeführten ordentlichen Aufgaben und Kompetenzen im Zusammenhang mit der Vergütung prüft der Vergütungsausschuss Anträge von Konzernleitungsmitgliedern zur Übernahme von externen Mandaten gemäss Art. 29 der Statuten der Bucher Industries AG. Bei Einstimmigkeit beantragt er dem Verwaltungsrat die Genehmigung der externen Mandate. Der Vergütungsausschuss bereitet auch die mittel- und langfristige Personalplanung für Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung zuhanden des Verwaltungsrats vor. Er beantragt dem Verwaltungsrat die Grundsätze des Auswahlverfahrens von Kandidaten für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung und bereitet die Auswahl nach diesen Kriterien vor.

Sitzungen und Tätigkeiten im Berichtsjahr Der Vergütungsausschuss tagt mindestens zweimal jährlich. Die Sitzungen dauern in der Regel mehrere Stunden. An den Sitzungen nehmen der Verwaltungsratspräsident und der CEO mit beratender Stimme teil, ausgenommen bei der Festsetzung der eigenen Vergütungen. Je nach Traktandum werden Mitglieder der Konzernleitung oder Spezialistinnen und Spezialisten zugezogen. Im Berichtsjahr wurden drei formelle Sitzungen durchgeführt, bei denen sich der Vergütungsausschuss insbesondere mit den beschriebenen ordentlichen Aufgaben sowie der Förderung der Diversität im Konzern befasste. Weitere Zusammenkünfte standen im direkten Zusammenhang mit der Nachfolgeplanung des Managements und des Verwaltungsrats. Es waren jeweils alle Mitglieder anwesend.

Vergütungssystem

Verwaltungsrat

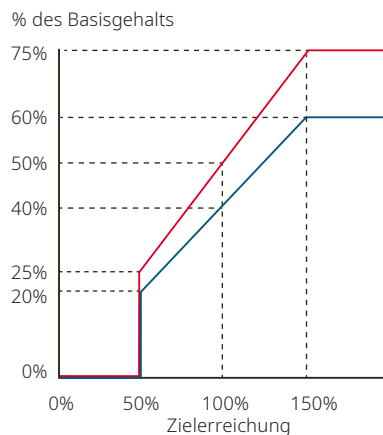
Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine erfolgsunabhängige Vergütung, die jährlich vom Vergütungsausschuss beantragt und vom Verwaltungsrat der Generalversammlung zum Entscheid vorgelegt wird. Die Vergütung beinhaltet einen Grundbetrag, der je zur Hälfte in bar und in Aktien besteht. Die Arbeit in den Ausschüssen wird in bar vergütet. Sämtliche Vergütungskomponenten in bar werden dem Verwaltungsrat monatlich ausgerichtet. Die Zuteilung der Aktien erfolgt für die vergangene Amtsperiode am Tag nach der Generalversammlung. Die Anzahl der Aktien wird mit dem Schlusskurs am Tag der Generalversammlung bestimmt. Die zugeteilten Aktien unterliegen einer dreijährigen Sperrfrist.

Konzernleitung

Die Mitglieder der Konzernleitung erhalten als feste Vergütung ein ihrer Verantwortung und Erfahrung entsprechendes Basisgehalt und variable, erfolgsabhängige Vergütungen, die in bar und Aktien ausgerichtet werden. Weitere Vergütungen betreffen Pauschalspesen für Repräsentation und überobligatorische Vorsorgebeiträge. Zudem können die Konzernleitungsmitglieder einen Firmenwagen der Mittelklasse in Anspruch nehmen. Die in den Anstellungsverträgen der Konzernleitung festgelegten festen und variablen Vergütungen sind unter dem Vorbehalt der jährlichen Genehmigung der Generalversammlung vereinbart worden. Die variablen Vergütungen werden nach der retrospektiven Genehmigung durch die im folgenden Frühling stattfindende Generalversammlung ausgerichtet. Die variable Vergütung ist abhängig vom Basisgehalt, vom Erreichen der vom Verwaltungsrat festgelegten finanziellen Jahresziele des Konzerns und der Divisionen sowie vom Erreichen der persönlichen, nicht-finanziellen Jahresziele.

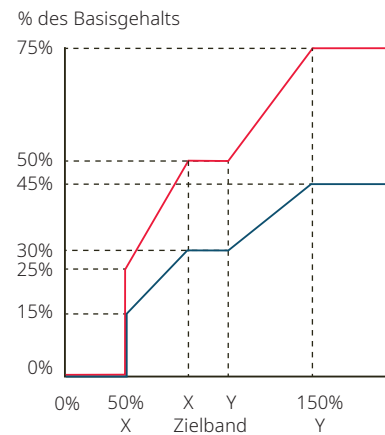
	Basisgehalt (erfolgsunabhängig)¹⁾	Barbonus (erfolgsabhängig)¹⁾	Aktienbonus (erfolgsabhängig)¹⁾
Zweck	Vergütung für die Funktion	Vergütung für die Leistung im Berichtsjahr unter Berücksichtigung der langfristigen Ziele des Konzerns sowie des Budgets des laufenden Jahres	Vergütung für die Leistung im Berichtsjahr unter Berücksichtigung der langfristigen Ziele des Konzerns sowie des Budgets des laufenden Jahres. Beteiligung am langfristigen Erfolg des Unternehmens
Art	Monatliche Barzahlung	Jährliche Barzahlung	Zuteilung von Aktien gemäss Schlusskurs am Tag der Generalversammlung mit einer dreijährigen Sperrfrist
Leistungs-messung	Verantwortung und Erfahrung	Finanzielle Ziele (80%): CEO und CFO: – Konzernergebnis (52%) – NOA % ²⁾ Konzern (28%) Übrige Mitglieder: – EBIT Division (52%) – NOA % ²⁾ Division (28%) Persönliche Ziele (20%): – Strategische Initiativen, operative Verbesserungen, Personalentwicklung sowie Fortschritte im Bereich ESG	Finanzielles Ziel: – Gewinn pro Aktie (100%)

Finanzielle Ausgestaltung



— CEO — Übrige Mitglieder

Bei 100% Zielerreichung erhalten der CEO 50% und die übrigen Mitglieder 40% des Basisgehalts. Bei einer Zielerreichung unter 50% wird kein Barbonus für die entsprechende Komponente ausbezahlt, die maximal mögliche Zielerreichung liegt bei 150%. Der totale Barbonus ist die Summe der drei gewichteten Bonuskomponenten.



— CEO — Übrige Mitglieder

Bei einer Zielerreichung innerhalb des Zielbands (zwischen X und Y) erhalten der CEO 50% und die übrigen Mitglieder 30% des Basisgehalts. Bei einer Zielerreichung unter 50% von X wird kein Aktienbonus ausbezahlt, die maximal mögliche Zielerreichung liegt bei 150% von Y. Der Aktienbonus wird erst ab einem Konzerngewinn von CHF 100 Mio. ausbezahlt. Die Festlegung des minimalen Konzerngewinns sowie die Ausschüttung der Aktien liegt im Ermessen des Verwaltungsrats.

¹⁾ Inklusiv sonstige Vergütung (Sozialabgaben und Spesen)

²⁾ Betriebliche Nettoaktiven in Prozent des Umsatzes

Feste Vergütung Bei der Festlegung des Basisgehalts für die Mitglieder der Konzernleitung werden länderspezifische Marktdaten für die entsprechende Position zugezogen sowie die individuelle Verantwortung und Erfahrung der betreffenden Person berücksichtigt.

Variable Vergütung Die erfolgsabhängige variable Vergütung besteht aus einem Bar- und einem Aktienbonus. Die Bandbreite der einzelnen Zielerreichungen reicht von null bis maximal zum Eineinhalbfachen des Werts bei 100% Zielerreichung.

- **Barbonus** Die Leistungsmessung für den Barbonus beinhaltet finanzielle und persönliche Ziele. Die finanziellen Ziele werden vom Verwaltungsrat zu Beginn des Geschäftsjahrs festgelegt. Bei der Festsetzung werden die langfristigen Ziele des Konzerns sowie das Budget des laufenden Jahres berücksichtigt. Der Verwaltungsrat vereinbart mit dem CEO die persönlichen Jahresziele, während der CEO nach Rücksprache mit dem Verwaltungsratspräsidenten diejenigen der Konzernleitungsmitglieder festlegt. Die persönlichen Ziele umfassen strategische Initiativen, operative Verbesserungen, Personalentwicklung sowie Fortschritte im Bereich von ESG.
- **Aktienbonus** Der Aktienbonus ist eine auf Aktien basierte, erfolgsabhängige Vergütungskomponente für die Mitglieder der Konzernleitung, des oberen Managements und für ausgewählte Spezialistinnen und Spezialisten. Das finanzielle Ziel für die Zuteilung der Aktien ist «Gewinn pro Aktie» und wird jährlich vom Verwaltungsrat zu Beginn des Geschäftsjahrs festgelegt. Die Anzahl und Bewertung der Aktien werden mit dem Schlusskurs am Tag der Generalversammlung bestimmt. Die zugeteilten Aktien unterliegen einer dreijährigen Sperrfrist.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen als durch Kündigung werden der Bar- und der Aktienbonus nach der retrospektiven Genehmigung durch die im folgenden Frühling stattfindende Generalversammlung pro rata temporis ausgerichtet. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung verfallen die Ansprüche aus dem Aktienbonus. Die Kündigungsfristen betragen für die Konzernleitungsmitglieder zwölf Monate.

Abgangsentschädigungen

Es bestehen weder für den Verwaltungsrat noch für die Konzernleitung Systeme für Abgangsentschädigungen und es wurden im Berichtsjahr auch keine ausgerichtet.

Vergütungen im Berichtsjahr 2024

Die Vergütungen für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung werden in diesem Bericht nach dem Abgrenzungsprinzip ausgewiesen.

Verwaltungsrat

Die dem Verwaltungsrat ausgerichtete Gesamtvergütung betrug CHF 1.166 Mio. (2023: CHF 1.249 Mio.) und lag innerhalb des von der Generalversammlung 2024 für die Amtsperiode genehmigten Gesamtbetrags von CHF 1.400 Mio. Die Vergütungen der einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrats wurden für die Amtsperiode 2024/2025 aufgrund eines externen Benchmarks für den Verwaltungsratspräsidenten um CHF 48'000 sowie für die übrigen Mitglieder um CHF 4'000 angepasst. Der Grundbetrag für die Vergütung des Verwaltungsrats betrug für den Präsidenten CHF 400'000, für die Vizepräsidentin CHF 145'000 und für die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrats CHF 130'000. Die Vergütung wird je zur Hälfte in bar und Aktien entrichtet. Die Anzahl zugeteilter Aktien erfolgt aufgrund des Schlusskurses am Tag der Generalversammlung. Für die Arbeiten der Ausschüsse wurden je Mitglied CHF 10'000 ausgerichtet, die Vorsitzenden erhielten zusätzlich CHF 5'000. Diese sind zusammen mit den Sozialabgaben in den sonstigen Vergütungen ausgewiesen.

Vergütungen des Verwaltungsrats (geprüft)

CHF 1'000	Grundbetrag in bar	Betrag in Aktien	Sonstige Vergütung	Gesamt- betrag
				2024
Urs Kaufmann, Präsident ¹⁾	154.3	154.3	44.5	353.1
Anita Hauser, Vizepräsidentin	71.8	71.8	39.1	182.7
Philip Mosimann ²⁾	58.7	58.7	35.1	152.5
Michael Hauser	64.3	64.3	27.6	156.2
Martin Hirzel	64.3	64.3	33.2	161.8
Stefan Scheiber	64.3	64.3	31.3	159.9
Verwaltungsrat	477.7	477.7	210.8	1'166.2
Genehmigung Generalversammlung 2024				1'400.0
				2023
Philip Mosimann, Präsident	176.0	176.0	34.5	386.5
Anita Hauser, Vizepräsidentin	70.5	70.5	38.2	179.2
Michael Hauser	63.0	63.0	27.2	153.2
Martin Hirzel	63.0	63.0	32.9	158.9
Urs Kaufmann ³⁾	42.0	42.0	77.7	161.7
Stefan Scheiber	63.0	63.0	27.2	153.2
Valentin Vogt ⁴⁾	21.0	21.0	14.3	56.3
Verwaltungsrat	498.5	498.5	252.0	1'249.0
Genehmigung Generalversammlung 2023				1'300.0

¹⁾ Ab 18. April 2024

²⁾ Bis 18. April 2024

³⁾ Seit 19. April 2023

⁴⁾ Bis 19. April 2023

Konzernleitung

Die Gesamtvergütung der Konzernleitung lag 10% unter dem Vorjahresniveau und betrug CHF 6.614 Mio. (2023: CHF 7.383 Mio.).

Feste Vergütung Die feste Vergütung der Konzernleitung betrug insgesamt CHF 4.298 Mio. (2023: CHF 4.334 Mio.) und lag innerhalb des von der Generalversammlung 2023 genehmigten Gesamtbetrags von CHF 4.800 Mio.

Variable Vergütung Die variable Vergütung der Konzernleitung lag 24% unter dem Vorjahr und betrug CHF 2.315 Mio. (2023: CHF 3.049 Mio.). Die Abnahme zum Vorjahr ist auf die tiefere Zielerreichung zurückzuführen.

			Gewicht	Zielerreichung	
				2024	2023
Barbonus	CEO	Konzernergebnis	52%	82%	118%
		NOA % ¹⁾	28%	81%	96%
		Persönliche Ziele	20%	100%	100%
		Total		85%	109%
	Übrige Mitglieder	Total		40 – 105%	89 – 116%
Aktienbonus		Gewinn pro Aktie		82%	121%

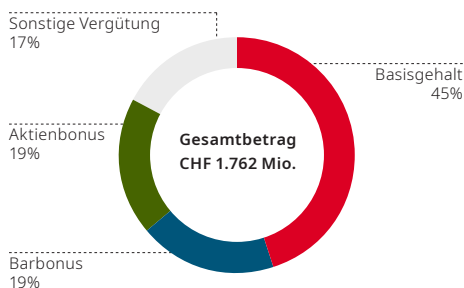
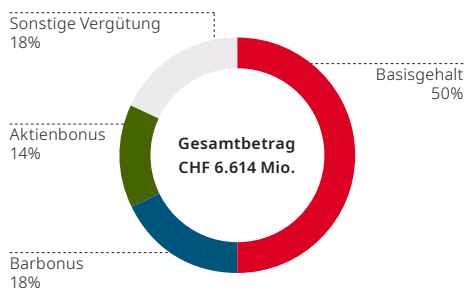
¹⁾ Betriebliche Nettoaktiven in Prozent des Umsatzes

Die im Berichtsjahr für das vergangene Geschäftsjahr 2023 im Frühling 2024 ausbezahlte variable Vergütung der Konzernleitung von CHF 2.952 Mio. lag unter dem von der Generalversammlung 2024 retrospektiv genehmigten Gesamtbetrag von CHF 3.500 Mio.

Vergütungen der Konzernleitung (geprüft)

CHF '000	Feste Vergütung			Variable Vergütung			Gesamt- betrag	
	Basis- gehalt	Sonstige Vergütung	Total	Bar- bonus	Aktien- bonus	Sonstige Vergütung		Total
								2024
Jacques Sanche, CEO	800.0	242.1	1'042.1	340.0	328.0	51.7	719.7	1'761.8
Übrige Mitglieder ¹⁾	2'495.0	761.0	3'256.0	826.2	612.1	157.4	1'595.7	4'851.7
Konzernleitung	3'295.0	1'003.1	4'298.1	1'166.2	940.1	209.1	2'315.4	6'613.5
Genehmigung/Antrag an der Generalversammlung 2023/2025			4'800.0				2'600.0	
								2023
Jacques Sanche, CEO	800.0	245.4	1'045.4	436.0	484.0	72.4	992.4	2'037.8
Übrige Mitglieder ¹⁾	2'527.4	761.1	3'288.5	1'006.7	839.7	210.4	2'056.8	5'345.3
Konzernleitung	3'327.4	1'006.5	4'333.9	1'442.7	1'323.7	282.8	3'049.2	7'383.1
Genehmigung an der Generalversammlung 2022/2024			4'800.0				3'500.0	

¹⁾ Bestehend aus der CFO und den fünf Divisionsleitern

CEO**Konzernleitung (inkl. CEO)****Zusätzliche Vergütung, Organdarlehen und Beteiligungen**

Im Berichtsjahr wurden keine zusätzlichen Vergütungen und Honorare ausgerichtet oder Organdarlehen gewährt. Per 31. Dezember 2024 bestanden keine ausstehenden Darlehen und Kredite gegenüber aktiven und ehemaligen Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sowie gegenüber diesen nahestehenden Personen. Die gehaltenen Beteiligungsrechte zum Ende des Berichtsjahrs sind in den untenstehenden Tabellen festgehalten.

Beteiligungen des Verwaltungsrats (geprüft)

	Anzahl Aktien	
	2024	2023
Urs Kaufmann, Präsident	516	200
Anita Hauser, Vizepräsidentin	441'188	441'002
Philip Mosimann	n. a.	47'803
Michael Hauser	606'104	605'938
Martin Hirzel	975	809
Stefan Scheiber	362	236
Verwaltungsrat	1'049'145	1'095'988

Beteiligungen der Konzernleitung (geprüft)

		Anzahl Aktien	
		2024	2023
Jacques Sanche	CEO	9'905	8'634
Manuela Suter	CFO	1'944	1'534
Thierry Krier	Kuhn Group	4'717	4'308
Aurelio Lemos	Bucher Municipal	1'016	894
Frank Mühlön	Bucher Hydraulics	-	n. a.
Daniel Waller	Bucher Hydraulics	n.a.	9'847
Matthias Kümmerle	Bucher Emhart Glass	1'361	1'022
Stefan Düring	Bucher Specials	2'777	2'446
Konzernleitung		21'720	28'685

Weitere Tätigkeiten und Interessenbindungen Verwaltungsrat (geprüft)

Weitere Tätigkeiten und Interessenbindungen	
Urs Kaufmann, Präsident	Präsident des Verwaltungsrats der Huber+Suhner AG, Pfäffikon (seit 2017); Vizepräsident des Verwaltungsrats der SFS Group AG, Heerbrugg (ab 2023, vorher Mitglied seit 2012); Mitglied des Verwaltungsrats der Müller Martini Holding AG, Hergiswil (seit 2009), und der Vetropack Holding AG, Saint-Prex (bis April 2024)
Anita Hauser, Vizepräsidentin	Mitglied des Verwaltungsrats der AMAG Group AG, Cham (seit 2014), der Roche Holding AG, Basel (seit 2017), und der Magenta Management AG, Zürich (seit 2012)
Michael Hauser	CEO der notime (Schweiz) AG, Zürich (seit 2020); wie im Vorjahr keine weiteren Tätigkeiten und Interessenbindungen
Martin Hirzel	Präsident von Swissmem (Verband der Schweizer Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie), Zürich (seit 2021); Präsident des Verwaltungsrats der TESTEX AG, Zürich (ab 2024, vorher Mitglied seit 2021); Vizepräsident des Verwaltungsrats der Ronal AG, Härkingen (ab 2024, vorher Mitglied seit 2022); Mitglied des Verwaltungsrats der Dätwyler Holding AG, Altdorf (seit 2021), der IPZ Property AG, Dübendorf (seit 2023), und der Lantal Textiles AG, Langenthal (seit 2020)
Stefan Scheiber	CEO (seit 2016) und Mitglied des Verwaltungsrats von Bühler Group, Uzwil (seit 2020); Mitglied des Verwaltungsrats des Innovationsparks Ostschweiz, St. Gallen (bis 2024), und der Kistler Holding AG, Winterthur (seit 2019)

Weitere Tätigkeiten und Interessenbindungen Konzernleitung (geprüft)

Weitere Tätigkeiten und Interessenbindungen	
Jacques Sanche	Mitglied des Verwaltungsrats der Schweiter Technologies AG, Steinhausen (seit 2011)
Manuela Suter	Mitglied des Verwaltungsrats der SFS Group AG, Heerbrugg (seit 2021)
Thierry Krier	Vizepräsident des CEMA (Europäischer Dachverband der Landmaschinen-industrie) (seit 2024, vorher Präsident ab 2020); Mitglied des Vorstands Fachverband Landtechnik des VDMA (Verband Deutscher Maschinen- und Anlagenbau) (seit 2015)
Aurelio Lemos	Präsident der EUnited Municipal Equipment (Europäischer Maschinen-industrieverband, Sektion Kommunalfahrzeuge) (seit 2024)
Frank Mühlön	Keine weiteren Tätigkeiten und Interessenbindungen
Matthias Kümmerle	Wie im Vorjahr keine weiteren Tätigkeiten und Interessenbindungen
Stefan Düring	Wie im Vorjahr keine weiteren Tätigkeiten und Interessenbindungen