

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 2022 basiert auf der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV), der am 31. Dezember 2022 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 festen Basisgehalt erfolgsabhängige Vergütungen für ein leistungsorientiertes Verhalten. Alle erfolgsabhängigen Vergütungselemente sind nach oben hin begrenzt und bestehen aus einem Barbonus und Beteiligungen am Unternehmen. Das Vergütungssystem zielt darauf ab, hochqualifizierte Führungs- und Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Dabei liegen die Schwerpunkte auf wettbewerbsfähigen Vergütungen mit einem festen Basisgehalt sowie leistungsabhängigen Komponenten. 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.

bucherindustries.com/de/investoren/corporate-governance

Generalversammlung

Gemäss Art. 26 der Statuten der Bucher Industries AG genehmigt die Generalversammlung die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für die auf die Generalversammlung folgende Amtsdauer, den Gesamtbetrag der festen Vergütung für die Konzernleitung für das auf die Generalversammlung folgende Geschäftsjahr sowie den Gesamtbetrag für die variable Vergütung der Konzernleitung für das vergangene abgeschlossene Geschäftsjahr. Zusätzlich nimmt die Generalversammlung den Vergütungsbericht unverbindlich und konsultativ zur Kenntnis.

Vergütungsausschuss

Zuständigkeit Der Vergütungsausschuss besteht aus zwei bis fünf Mitgliedern des Verwaltungsrats, die jährlich und einzeln von der Generalversammlung gewählt werden. Die Aufgaben und Kompetenzen des Vergütungsausschusses sind in Art. 20 und nachfolgend der Statuten der Gesellschaft beschrieben sowie in Kurzform im Organisationsreglement veröffentlicht. Der Vergütungsausschuss berichtet dem Verwaltungsrat über seine Tätigkeit, seine Ergebnisse und Anträge. Die Gesamtverantwortung für die dem Vergütungsausschuss übertragenen Aufgaben bleibt beim Verwaltungsrat.

bucherindustries.com/de/investoren/corporate-governance

Wahl und Amtszeit Die Generalversammlung vom 12. April 2022 wählte Anita Hauser und Valentin Vogt in den Vergütungsausschuss bis zum Ablauf der nächsten ordentlichen Generalversammlung. Der Verwaltungsrat bestimmte Valentin Vogt zum Vorsitzenden.

Aufgaben und Kompetenzen Der Vergütungsausschuss erarbeitet und beantragt dem Verwaltungsrat die Vergütungspolitik, das Vergütungssystem und die dazugehörigen Reglemente des Konzerns für den Verwaltungsrat, die Konzernleitung und das obere Management. Er beantragt dem Verwaltungsrat die jährliche Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sowie der Teilnehmenden des Bucher Beteiligungsplans und nimmt die Vergütung des oberen Managements zur Kenntnis. Ferner beantragt der Vergütungsausschuss dem Verwaltungsrat die Anträge an die Generalversammlung für die prospektive Genehmigung des Gesamtbetrags der festen Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sowie die retrospektive Genehmigung des Gesamtbetrags der variablen Vergütung der Konzernleitung gemäss Art. 26 der Statuten der Bucher Industries AG. Er bereitet zudem den Vergütungsbericht zuhanden des Verwaltungsrats vor. Ferner 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. Der Vergütungsausschuss führte im Berichtsjahr vier Sitzungen durch. Bei den Sitzungen lag der Schwerpunkt auf der Nachfolgeplanung des Managements und des Verwaltungsrats sowie auf der Förderung der Diversität im Konzern. Weiter überprüfte der Vergütungsausschuss mit externer Unterstützung die Vergütungen der Konzernleitung und befasste sich mit den oben beschriebenen ordentlichen Aufgaben.

Vergütungssystem

Verwaltungsrat

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine nicht leistungsabhängige Vergütung, die jährlich vom Vergütungsausschuss beantragt und vom Verwaltungsrat der Generalversammlung zum Entscheid vorgelegt wird. Die Vergütung beinhaltet einen Gesamtbetrag, 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, leistungsabhängige Vergütungen, die in bar und gemäss dem Bucher Beteiligungsplan in 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.

- **Finanzielle Jahresziele** Die finanziellen Jahresziele für die variablen, leistungsabhängigen Komponenten werden vom Verwaltungsrat zu Beginn des Geschäftsjahrs festgelegt. Bei der Festsetzung werden die langfristigen Ziele des Konzerns, das Budget des laufenden Jahres sowie die allgemeine Wirtschaftslage berücksichtigt.
- **Persönliche Jahresziele** Der Verwaltungsrat vereinbart mit dem CEO die persönlichen Jahresziele, während der CEO nach Rücksprache mit dem Verwaltungsratspräsidenten diejenigen der Konzernleitungsmitglieder festlegt. Die persönlichen Jahresziele berücksichtigen die strategischen Initiativen der jeweiligen Divisionen. Zusätzlich hat jedes Konzernleitungsmitglied mindestens ein Ziel zur Umsetzung der konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie.

Das Vergütungssystem ist für die Konzernleitungsmitglieder wie folgt ausgestaltet:

	Feste Vergütung		Variable Vergütung		
	Basisgehalt	Barbonus	Bucher Beteiligungsplan		
		Ziel ¹⁾	Bandbreite	Ziel ¹⁾	Bandbreite
CEO	100%	50%	0 – 75%	50%	0 – 75%
Übrige Mitglieder	100%	40%	0 – 60%	30%	0 – 45%

¹⁾ 100% Zielerreichung, alle Prozentangaben beziehen sich auf das Basisgehalt.

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

Variable Vergütung Die leistungsabhängige variable Vergütung besteht aus einem Barbonus und dem Bucher Beteiligungsplan. Die Bandbreite der einzelnen Zielerreichungen reicht von null bis maximal zum Eineinhalbfachen des Werts bei 100% Zielerreichung.

– **Barbonus** Das Vergütungssystem für den Barbonus ist wie folgt ausgestaltet: Die finanziellen Ziele werden zu 80% und die persönlichen Ziele zu 20% gewichtet. Der Barbonus beträgt bei 100% Zielerreichung für den CEO 50% und für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung 40% des Basisgehalts. Die finanziellen Kriterien des Barbonus für den CEO und die CFO sind «Konzernergebnis» und «Betriebliche Nettoaktiven in Prozent des Umsatzes» des Konzerns. Für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung werden die finanziellen Kriterien «Betriebsergebnis EBIT» und «Betriebliche Nettoaktiven in Prozent des Umsatzes» ihrer Division herangezogen.

– **Bucher Beteiligungsplan** Der Bucher Beteiligungsplan 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. Bei der Festsetzung werden die langfristigen Ziele des Konzerns, das Budget des laufenden Jahres sowie die allgemeine Wirtschaftslage berücksichtigt. Die Zuteilung der Aktien basiert auf einem Prozentsatz des Basisgehalts. Bei 100% Zielerreichung beträgt dieser Prozentsatz für den CEO 50%, für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung 30% und für die übrigen Planteilnehmenden 10% des Basisgehalts. 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 Barbonus und der Bucher Beteiligungsplan 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 Bucher Beteiligungsplan. 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 2022

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

Verwaltungsrat

Die dem Verwaltungsrat ausgerichtete Gesamtvergütung betrug CHF 1.174 Mio. (2021: CHF 1.176 Mio.) und lag innerhalb des von der Generalversammlung 2022 für die Amtsperiode genehmigten Gesamtbetrags von CHF 1.300 Mio. Während die Vergütung des Präsidenten unverändert blieb, wurde für die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrats der Gesamtbetrag um CHF 10'000 erhöht. Zusätzlich wurde ab der neuen Amtsperiode auf die Auszahlung von Pauschalspesen verzichtet und diese in den Gesamtbetrag integriert. Dies führte zu einer Verschiebung innerhalb der Kategorien. Die Pauschalspesen betrugen für den Präsidenten CHF 12'000 und für die übrigen Mitglieder CHF 6'000. Der Gesamtbetrag wird je zur Hälfte in bar und Aktien entrichtet. Der Gesamtbetrag für die neue Amtsperiode 2022/2023 betrug für den Präsidenten CHF 352'000, für die Vizepräsidentin CHF 141'000 und für die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrats CHF 126'000. Für die Arbeiten der Ausschüsse wurden je Mitglied CHF 10'000 ausgerichtet, die Vorsitzenden erhielten zusätzlich CHF 5'000. Die entsprechenden Aktienzuteilungen erfolgen aufgrund des Schlusskurses am Tag der Generalversammlung. Die sonstigen Vergütungen enthielten Sozialabgaben, Spesen und Honorare für die Arbeit in den Verwaltungsratsausschüssen.

Vergütungen des Verwaltungsrats (geprüft)

CHF 1'000	Grundbetrag in bar	Betrag in Aktien	Sonstige Vergütung	Gesamt- betrag
				2022
Philip Mosimann, Präsident	174.0	174.0	38.0	386.0
Anita Hauser, Vizepräsidentin	67.8	67.8	39.2	174.8
Michael Hauser	60.3	60.3	28.5	149.1
Martin Hirzel	60.3	60.3	34.2	154.8
Stefan Scheiber ¹⁾	42.0	42.0	18.1	102.1
Heinrich Spoerry ²⁾	18.3	18.3	15.7	52.3
Valentin Vogt	61.3	61.3	32.5	155.1
Verwaltungsrat	484.0	484.0	206.2	1'174.2
Genehmigung Generalversammlung 2022				1'300.0
				2021
Philip Mosimann, Präsident	170.0	170.0	45.2	385.2
Anita Hauser, Vizepräsidentin	62.5	62.5	41.8	166.8
Claude R. Cornaz ³⁾	18.3	18.3	14.4	51.0
Michael Hauser	55.0	55.0	31.3	141.3
Martin Hirzel	55.0	55.0	35.0	145.0
Heinrich Spoerry	55.0	55.0	28.5	138.5
Valentin Vogt	58.0	58.0	31.7	147.7
Verwaltungsrat	473.8	473.8	227.9	1'175.5
Genehmigung Generalversammlung 2021				1'300.0

¹⁾ Ab 12. April 2022

²⁾ Bis 12. April 2022

³⁾ Bis 15. April 2021

Konzernleitung

Die Gesamtvergütung der Konzernleitung lag 2% unter dem Vorjahresniveau und betrug CHF 7.507 Mio. (2021: CHF 7.661 Mio.).

Feste Vergütung Die feste Vergütung der Konzernleitung betrug insgesamt CHF 4.315 Mio. (2021: CHF 4.377 Mio.) und lag innerhalb des von der Generalversammlung 2021 genehmigten Gesamtbetrags von CHF 5.000 Mio.

Variable Vergütung Die variable Vergütung der Konzernleitung lag 3% unter dem Vorjahr und betrug CHF 3.192 Mio. (2021: CHF 3.284 Mio.). Für den CEO betrug der Prozentsatz des Barbonus und des Bucher Beteiligungsplans je 50% des Basissalärs. Für die übrigen Konzernleitungsmitglieder lagen die Prozentsätze des Barbonus zwischen 36 und 40% und des Bucher Beteiligungsplans zwischen 25 und 30%. Diese werden stufenweise über die nächsten Jahre auf 40 respektive 30% des Basissalärs angepasst. Die im Berichtsjahr für das vergangene Geschäftsjahr 2021 im Frühling 2022 ausbezahlte variable Vergütung der Konzernleitung von CHF 3.421 Mio. lag unter dem von der Generalversammlung 2022 retrospektiv genehmigten Gesamtbetrag von CHF 3.500 Mio. Im Berichtsjahr lag die Zielerreichung für den leistungsabhängigen Barbonus zwischen 83 und 129% und die Zielerreichung des Bucher Beteiligungsplans betrug 132% (150%). Damit lagen die prozentualen Zielerreichungen für den Barbonus rund 10 Prozentpunkte unter dem hohen Vorjahreswert. Die Anzahl zugeteilter Aktien aus dem Bucher Beteiligungsplan werden zum Schlusskurs am Tag der Generalversammlung berechnet. Die Auszahlung des Barbonus und die Aktienzuteilung erfolgt nach der Genehmigung an der Generalversammlung. Die sonstigen Vergütungen enthielten Sozialabgaben und Spesen.

Vergütungen der Konzernleitung (geprüft)

CHF 1'000	Feste Vergütung			Variable Vergütung			Gesamt-betrag
	Basis-gehalt	Sonstige Ver-gütung	Total	Bar-bonus	Vergütung in Aktien	Sonstige Ver-gütung	
							2022
Jacques Sanche, CEO	800.0	250.0	1'050.0	476.0	528.0	79.0	1'083.0
Übrige Mitglieder	2'506.3	758.6	3'264.9	1'040.8	848.3	220.3	2'109.4
Konzernleitung	3'306.3	1'008.6	4'314.9	1'516.8	1'376.3	299.3	3'192.4
Genehmigung/Antrag an der Generalversammlung 2021/2023			5'000.0				3'500.0
							2021
Jacques Sanche, CEO	800.0	243.4	1'043.4	524.0	600.0	88.8	1'212.8
Übrige Mitglieder	2'546.7	786.7	3'333.4	1'098.1	736.9	236.1	2'071.1
Konzernleitung	3'346.7	1'030.1	4'376.8	1'622.1	1'336.9	324.9	3'283.9
Genehmigung an der Generalversammlung 2020/2022			5'000.0				3'500.0

Zusätzliche Vergütung, Organdarlehen und Beteiligungen

Im Berichtsjahr wurden keine zusätzlichen Vergütungen und Honorare ausgerichtet oder Organdarlehen gewährt. Per 31. Dezember 2022 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

	Anzahl Aktien	
	2022	2021
Philip Mosimann, Präsident	47'369	46'903
Anita Hauser, Vizepräsidentin	440'828	440'656
Michael Hauser	605'782	605'631
Martin Hirzel	653	502
Stefan Scheiber	80	n.a.
Heinrich Spoerry	n.a.	4'249
Valentin Vogt	5'335	5'176
Verwaltungsrat	1'100'047	1'103'117

Beteiligungen der Konzernleitung

		Anzahl Aktien	
		2022	2021
Jacques Sanche	CEO	7'332	5'689
Manuela Suter	CFO	1'184	747
Thierry Krier	Kuhn Group	3'900	3'403
Aurelio Lemos	Bucher Municipal	882	768
Daniel Waller	Bucher Hydraulics	9'499	9'092
Matthias Kümmerle	Bucher Emhart Glass	690	283
Stefan Düring	Bucher Specials	2'132	1'768
Konzernleitung		25'619	21'750