

Vergütungsbericht

Vergütungen, Beteiligungen und Darlehen

Vergütungssystem Das Vergütungssystem von Bucher Industries richtet das Interesse des Verwaltungsrats und des Managements auf dasjenige des Konzerns, der Aktionäre und der übrigen Stakeholder aus. Die eingesetzten Elemente der Vergütung berücksichtigen kurz- und langfristige Aspekte einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung. Die Vergütung des Verwaltungsrats erfolgt grundsätzlich erfolgsunabhängig, wobei der Präsident als einziges Mitglied am langfristigen, erfolgsabhängigen Long Term Bonus Plan zusätzlich beteiligt ist. Die Konzernleitung und das oberste Management werden für ein gesundes, leistungsorientiertes Verhalten mit erfolgsabhängigen Vergütungen entlohnt. Das Vergütungssystem zielt weiter darauf ab, hoch qualifizierte Führungs- und Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Dabei liegen die Schwerpunkte auf wettbewerbsfähigen Vergütungen mit einem moderaten fixen Element sowie leistungsabhängige Komponenten in bar und Beteiligungen am Unternehmen. Die vertraglich festgelegten Vergütungskomponenten bestehen aus einem Basisgehalt, dem Bonus Plan, dem Long Term Bonus Plan sowie dem Optionsplan. Die leistungsabhängigen Komponenten werden nach Genehmigung der Jahresrechnung des Berichtsjahres durch den Verwaltungsrat im Frühling des laufenden Jahres ausbezahlt. Die Vergütungen für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung werden nach dem Accrual-Prinzip ausgewiesen.

Basisgehalt Bei der Festlegung des Basisgehalts der Mitglieder der Konzernleitung werden länderspezifische Marktdaten für die in Frage stehende Position zugezogen sowie die individuelle Verantwortung und Erfahrung der betreffenden Person berücksichtigt. Zusätzlich wird das Basisgehalt alle drei bis fünf Jahre mit einem international anerkannten Gradingssystem verglichen und wenn nötig auf Antrag des Vorsitzenden der Konzernleitung vom Compensation Committee angepasst.

Bonus Plan Der Jahresbonus ist eine leistungsabhängige Komponente zur Vergütung der Konzernleitungsmitglieder und des obersten Managements des Konzerns, die in bar ausbezahlt wird. Seine Höhe ist abhängig vom Erreichen der vom Compensation Committee festgelegten finanziellen Jahresziele des Konzerns und der Divisionen. Zusätzlich vereinbart der Verwaltungsratspräsident mit dem Vorsitzenden der Konzernleitung und dieser mit jedem Konzernleitungsmitglied persönliche Jahresziele. Je nach Zielerreichung beträgt die Bandbreite des Jahresbonus für den Vorsitzenden der Konzernleitung 0% bis 75% und für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung 0% bis 60% des Basisgehalts. Die finanziellen Kriterien des Jahresbonus für den Vorsitzenden der Konzernleitung und den Leiter Finanzen und Controlling sind «Konzernergebnis» und «Nettoaktiven in Prozent des Umsatzes» des Konzerns. Für die übrigen Konzernleitungsmitglieder werden die finanziellen Kriterien «Betriebsergebnis EBIT» und «Nettoaktiven in Prozent des Umsatzes» ihrer Division herangezogen.

Long Term Bonus Plan Der Long Term Bonus ist ein auf Aktien und einer dreijährigen Periode basiertes, erfolgsabhängiges Vergütungselement für den

Präsidenten des Verwaltungsrats und die Mitglieder der Konzernleitung. Die finanziellen Ziele basieren auf der dreijährigen Mittelfristplanung des Konzerns. Die finanziellen Kriterien sind «Gewinn pro Aktie» und «Nettoaktivenrendite RONOA». Die Anzahl der zuzuteilenden Aktien bei Zielerreichung und die finanziellen Ziele werden jährlich vor Beginn der dreijährigen Bemessungsperiode vom Compensation Committee auf Antrag des Vorsitzenden der Konzernleitung festgelegt. Je nach Zielerreichung beträgt die Bandbreite des Long Term Bonus Plans 0% bis 150% der zugeteilten Aktien, wobei die wertmässige Obergrenze für den Präsidenten des Verwaltungsrats CHF 400 000, für den Vorsitzenden der Konzernleitung CHF 900 000 und für die übrigen Konzernleitungsmitglieder CHF 120 000 beträgt. Die erworbenen Aktien unterliegen einer dreijährigen Sperrfrist. Im Geschäftsjahr 2007 legte der Verwaltungsrat die Zuteilungskriterien ohne Veränderung der wertmässigen Obergrenzen neu fest. Die damalige feste Zuteilung von Aktien wurde ersetzt durch eine Zuteilung, die auf einem jährlich festgelegten Prozentsatz des Basisgehalts beruht. Die entsprechende Anzahl Aktien wird mit dem Jahresdurchschnitt des Aktienkurses des der Bemessungsperiode vorangegangenen Geschäftsjahrs berechnet. Bei Zielerreichung beträgt dieser Prozentsatz für den Präsidenten des Verwaltungsrats 50%, den Vorsitzenden der Konzernleitung 80% und die übrigen Mitglieder der Konzernleitung 10% bis 20% des Basisgehalts. Diese Neuerung kommt ab der Bemessungsperiode 2008 bis 2010 zur Anwendung. Für die Bemessungsperioden 2006 bis 2008 und 2007 bis 2009 gilt noch die feste Zuteilung.

Optionsplan Der Optionsplan besteht in der Ausgabe von Optionen. Neben den Mitgliedern der Konzernleitung nimmt das oberste Management des Konzerns und der Divisionen daran teil. Das Compensation Committee entscheidet jährlich auf Antrag des Vorsitzenden der Konzernleitung über die Teilnehmer und die Anzahl der zugeteilten Optionen. Der Ausgabepreis für die Optionen wird mit dem Durchschnittskurs der Börsenendkurse der 20 Börsentage vor dem jährlichen Zuteilungsdatum festgelegt. Der so bestimmte Ausgabepreis kann nicht mehr verändert werden. Die Optionsdauer beträgt zehn Jahre und die Freigabe zur Ausübung der Optionen erfolgt zu gleichen Teilen jährlich gestaffelt über vier Jahre. Die festen Optionszuteilungen entsprechen der Position und Verantwortung der Teilnehmer. Das Bezugsverhältnis für eine Option beträgt eine Aktie.

Abgangsentschädigungen Es bestehen keine Systeme für Abgangsentschädigungen und es wurden im Berichtsjahr auch keine ausgerichtet. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen als durch Kündigung werden der Jahresbonus und der Long Term Bonus pro rata temporis in dem Jahr ausbezahlt, in dem der Verwaltungsrat die Zielerreichung genehmigt hat. Die zugeteilten Optionen aus dem Optionsplan können bis zum Ablauf der Optionsdauer ausgeübt werden. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung verfallen die Ansprüche aus dem Long Term Bonus Plan und alle nicht fälligen Optionen. Die ausübenden Optionen müssen innerhalb von sechs Monaten nach Kündigung ausgeübt werden.

Zuständigkeit Das Compensation Committee überprüft das Vergütungssystem und die einzelnen Elemente periodisch und schlägt dem Verwaltungsrat bei Bedarf Anpassungen vor. Das Compensation Committee beantragt dem Verwaltungsrat jährlich die Vergütung für den Präsidenten und für die Mitglieder des Verwaltungsrats. Im Rahmen des Vergütungssystems legt das Compensation Committee jährlich die Vergütungselemente und deren Kriterien sowie die Vergütung des Vorsitzenden der Konzernleitung fest. Auf Antrag des Vorsitzenden der Konzernleitung bestimmt das Compensation Committee jährlich für die Mitglieder der Konzernleitung die Vergütungselemente und deren Kriterien sowie die Vergütungen und entscheidet auf Antrag des Vorsitzenden der Konzernleitung über die Teilnehmer des obersten Managements am Optionsplan und über die Zuteilung der Optionen.

Vergütung Verwaltungsrat Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine nicht leistungsabhängige Vergütung, die jährlich vom Compensation Committee beantragt und vom Gesamtverwaltungsrat festgelegt wird. Die Vergütung beinhaltet einen Grundbetrag in Form von Aktienzuteilungen sowie pauschale Vergütungen in bar für die Arbeit in den Ausschüssen und für Spesen. Der Präsident erhält zusätzlich zum Grundbetrag ein Basisgehalt sowie Aktienzuteilungen aus dem erfolgsabhängigen Long Term Bonus Plan. Der Grundbetrag wird jährlich festgelegt. Er blieb im Berichtsjahr unverändert und betrug für den Präsidenten CHF 120 000, den Vizepräsidenten CHF 105 000 und die Mitglieder des Verwaltungsrats CHF 90 000. Die entsprechenden Aktienzuteilungen erfolgten aufgrund des durchschnittlichen Börsenkurses im Berichtsjahr von CHF 213.96 und wurden zum Jahresendkurs von CHF 105.00 bewertet. Die zugewiesenen Aktien unterliegen einer dreijährigen Sperrfrist. Die im Berichtsjahr ausgerichteten Vergütungen des Verwaltungsrats sowie die gehaltenen Beteiligungsrechte am Ende des Berichtsjahres sind auf den Seiten 27 und 28 dieses Geschäftsberichts aufgeführt. Die in bar ausgerichteten pauschalen Vergütungen des Verwaltungsrats blieben im Berichtsjahr unverändert. Aufgrund des um 8% höheren durchschnittlichen Börsenkurses des Berichtsjahres wurden im Vergleich zu 2007 jedoch 8% weniger Aktien zugeteilt und deren Geldwert nahm infolge des tieferen Jahresendkurses um 63% ab. Das Basisgehalt des Präsidenten des Verwaltungsrats blieb unverändert bei CHF 120 000. Aufgrund des Long Term Bonus Plans wurden ihm 726 Aktien (Vorjahr 815 Aktien) zugeteilt. Zusammen mit dem tieferen Jahresendkurs sank die geldwerte Leistung der zugewiesenen Aktien aus dem Long Term Bonus Plan um 64% auf CHF 76 230.

Vergütung Konzernleitung Die Mitglieder der Konzernleitung erhalten als Vergütung ein ihrer Verantwortung und Erfahrung entsprechendes Basisgehalt, einen leistungsabhängigen Jahresbonus in bar, Aktien gemäss dem Long Term Bonus Plan sowie Optionen gemäss dem Optionsplan. Weitere Vergütungen sind Pauschalspesen für Repräsentation und die Zuverfügungstellung eines Firmenwagens der Mittelklasse für die Divisionsleiter sowie überobligatorische Vorsorgebeiträge. Die Aktienzuteilungen aus dem Long Term Bonus Plan wurden

zum Jahresendkurs von CHF 105.00 bewertet. Die Bewertung der Optionen erfolgte nach der Black-Scholes-Methode und betrug im Berichtsjahr CHF 41.77 (Vorjahr CHF 100.24) pro Option. Im Berichtsjahr lag die Zielerreichung für die leistungsabhängigen Komponenten zwischen 86% und 131%. Für den Vorsitzenden der Konzernleitung ging die leistungsabhängige Vergütung um 31% zurück und betrug 181% des Basisgehalts, für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung betrug sie 84% des Basisgehalts, ein Rückgang gegenüber dem Vorjahr um 44%. Die im Berichtsjahr ausgerichteten Vergütungen sowie die per Ende 2008 gehaltenen Beteiligungsrechte des Vorsitzenden der Konzernleitung, der übrigen Konzernleitungsmitglieder sowie der Konzernleitung insgesamt finden sich auf den Seiten 28 und 29 dieses Geschäftsberichts. Das Basisgehalt des Vorsitzenden der Konzernleitung wurde 2008, erstmals seit der Übernahme dieser Funktion im Januar 2002, um 5% auf CHF 700 200 erhöht. Die Basisgehälter der übrigen Mitglieder der Konzernleitung blieben aufgrund von Währungseffekten unverändert. Die individuellen Lohnanpassungen in Lokalwährungen lagen unter den durchschnittlichen Lohnerhöhungen der Mitarbeitenden. Aufgrund anspruchsvoller, höherer Zielsetzungen lagen die Zielerreichungsgrade für den leistungsabhängigen Jahresbonus unter den hohen Werten des Vorjahres. Dadurch nahmen die in bar ausbezahlten Jahresboni für den Vorsitzenden der Konzernleitung um 36% und für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung um 22% ab. Die zugeteilte Anzahl Aktien aus dem Long Term Bonus Plan für die Periode 2006 bis 2008 nahm für den Vorsitzenden der Konzernleitung um 211% auf 7 264 zu, deren Geldwert jedoch um 15% auf CHF 762 720 ab. Im Vorjahr wurde die Anzahl der zugeteilten Aktien für den Vorsitzenden der Konzernleitung infolge des Erreichens des maximalen Geldwerts von CHF 900 000 auf 3 448 Aktien beschränkt. Den übrigen Mitgliedern der Konzernleitung wurden im Rahmen des Long Term Bonus Plans 2 178 Aktien mit einem Geldwert von CHF 228 690 zugeteilt. Dies entspricht einer Zunahme der zugeteilten Anzahl Aktien von 5% und einer Abnahme des Geldwerts um 58%. Die Anzahl zugeteilter Optionen blieb im Vergleich zum Vorjahr unverändert und deren Geldwert, berechnet nach der Black-Scholes-Methode, nahm um 58% ab und betrug pro Option CHF 41.77.

Zusätzliche Vergütungen und Organdarlehen Aufgrund seiner früheren Tätigkeit als exekutiver Präsident des Verwaltungsrats bis April 2007 wurden Rudolf Hauser im Rahmen des Long Term Bonus Plans pro rata temporis 1 808 Aktien (Vorjahr 1 532), bewertet mit dem Jahresendkurs von CHF 105.00 (Vorjahr CHF 261.00), im Wert von CHF 189 840 (Vorjahr CHF 399 852) zugeteilt. An aktive und übrige ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sowie diesen nahe stehenden Personen wurden im Berichtsjahr keine zusätzlichen Vergütungen und Honorare ausgerichtet oder Organdarlehen gewährt.

Vergütungen und Beteiligungen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung

Vergütungen des Verwaltungsrats

CHF 1 000	Jahr	Basis- gehalt	Aktienzuteilungen		Aktienzuteilungen Long-Term- Bonus-Plan		Sozial- leis- tungen	Sonstige Vergü- tungen	Total	Davon in bar
			Anzahl	Wert	Anzahl	Wert				
Kurt E. Siegenthaler, Präsident	2008	120.0	561	58.9	726	76.2	21.0	13.6	289.7	133.6
	2007	90.0	606	158.2	815	212.7	43.2	13.6	517.7	103.6
Thomas W. Hauser, Vizepräsident	2008	–	491	51.6	–	–	6.2	11.8	69.6	11.8
	2007	–	530	138.3	–	–	15.0	11.8	165.1	11.8
Ernst Bärtschi	2008	–	421	44.2	–	–	5.5	11.8	61.5	11.8
	2007	–	455	118.8	–	–	12.0	1.8	132.6	1.8
Thomas W. Bechtler	2008	–	421	44.2	–	–	5.5	11.8	61.5	11.8
	2007	–	455	118.8	–	–	13.0	11.8	143.6	11.8
Rolf Broglie	2008	–	421	44.2	–	–	5.5	11.8	61.5	11.8
	2007	–	455	118.8	–	–	13.0	11.8	143.6	11.8
Claude R. Cornaz	2008	–	421	44.2	–	–	5.5	1.8	51.5	1.8
	2007	–	455	118.8	–	–	13.0	11.8	143.6	11.8
Anita Hauser	2008	–	421	44.2	–	–	5.5	1.8	51.5	1.8
	2007	–	455	118.8	–	–	12.0	1.8	132.6	1.8
Heinrich Spoerry	2008	–	421	44.2	–	–	5.5	1.8	51.5	1.8
	2007	–	455	118.8	–	–	12.0	1.8	132.6	1.8
Erwin Stoller	2008	–	421	44.2	–	–	5.5	11.8	61.5	11.8
	2007	–	455	118.8	–	–	13.0	11.8	143.6	11.8
Total Verwaltungsrat	2008	120.0	3 999	419.9	726	76.2	65.7	78.0	759.8	198.0
	2007	90.0	4 321	1 128.1	815	212.7	146.2	78.0	1 655.0	168.0

Die Aktienzuteilungen für die Verwaltungsräte betreffen Verwaltungsrats-honorare. Die Aktienzuteilung für den Verwaltungsratspräsidenten im Rahmen des Long Term Bonus Plans basieren auf der Zielerreichung der Periode 2006 bis 2008 (Vorjahr 2005 bis 2007). Alle Aktienzuteilungen wurden zum Jahresendkurs von CHF 105.00 (Vorjahr CHF 261.00) bewertet. In den sonstigen Vergütungen befinden sich Spesen und Honorare für die Arbeit in den Verwaltungsratsausschüssen.

Vergütungen der Konzernleitung

CHF 1 000	Jahr	Basis- gehalt	Bonus	Aktienzuteilungen Long Term Bonus Plan		Options- zuteilungen Optionsplan		Sozial- leis- tungen	Sonstige Vergü- tungen	Total	Davon in bar
				Anzahl	Wert	Anzahl	Wert				
				Philip Mosimann, Vorsitzender	2008	700.2	392.1				
	2007	665.0	616.8	3 448	899.9	3 600	360.9	229.7	19.2	2 791.5	1 301.0
Übrige Mitglieder	2008	2 148.3	998.3	2 178	228.7	14 400	601.5	839.1	30.0	4 845.9	3 176.6
	2007	2 144.4	1 276.1	2 076	541.9	14 400	1 443.4	785.5	30.0	6 221.3	3 450.5
Total Konzernleitung	2008	2 848.5	1 390.4	9 442	991.4	18 000	751.9	1 114.2	49.2	7 145.6	4 288.1
	2007	2 809.4	1 892.9	5 524	1 441.8	18 000	1 804.3	1 015.2	49.2	9 012.8	4 751.5

Die Aktienzuteilungen für die Konzernleitung im Rahmen des Long Term Bonus Plans basieren auf der Zielerreichung der Periode 2006 bis 2008 (Vorjahr 2005 bis 2007). Alle Aktienzuteilungen wurden zum Jahresendkurs von CHF 105.00 (Vorjahr CHF 261.00) bewertet. Die Optionen wurden bei Zuteilung zum Fair Value nach Black-Scholes zu CHF 41.77 (Vorjahr CHF 100.24) bewertet.

Beteiligungen des Verwaltungsrats per 31. Dezember

	Anzahl Aktien	
	2008	2007
Kurt E. Siegenthaler, Präsident	15 168	12 943
Thomas W. Hauser, Vizepräsident	1 069 569	979 039
Ernst Bärtschi	2 073	1 618
Thomas W. Bechtler	2 278	4 273
Rolf Broglie	11 618	11 163
Claude R. Cornaz	7 393	7 713
Anita Hauser	100 455	130 000
Heinrich Spoerry	1 147	692
Erwin Stoller	10 568	10 113
Total Verwaltungsrat	1 220 269	1 157 554

Der Verwaltungsrat hielt am 31. Dezember 2008 keine Optionen.

Beteiligungen und Optionsrechte der Konzernleitung per 31. Dezember

		Anzahl Aktien		Anzahl Optionen	
		2008	2007	2008	2007
Philip Mosimann	Vorsitzender	30 676	26 778	11 700	8 550
Roger Baillod	Finanzen und Controlling	10 291	9 865	6 600	7 200
Jean-Pierre Bernheim	Bucher Process	7 631	7 455	11 475	10 275
Michael Häusermann	Bucher Municipal	3 596	2 950	10 500	8 700
Martin Jetter	Emhart Glass	596	250	7 800	5 400
Michel Siebert	Kuhn Group	1 221	875	8 250	5 850
Daniel Waller	Bucher Hydraulics	4 236	3 590	10 500	8 400
Total Konzernleitung		58 247	51 763	66 825	54 375

Zuteilungsjahr		Anzahl Optionen						Total
		2008	2007	2006	2005	2004	2000	
Ausübungspreis (CHF)		149.00	221.00	116.00	108.00	46.80	52.40	
Fälligkeit gestaffelt über 4 Jahre		2009–2012	2008–2011	2007–2010	2006–2009	2005–2008	2001–2004	
Laufzeit (Jahre)		10	10	10	10	5	10	
Philip Mosimann	Vorsitzender	3 600	3 600	2 700	1 800	–	–	11 700
Roger Baillod	Finanzen und Controlling	2 400	2 400	1 200	600	–	–	6 600
Jean-Pierre Bernheim	Bucher Process	2 400	2 400	2 400	2 400	1 200	675	11 475
Michael Häusermann	Bucher Municipal	2 400	2 400	2 400	2 400	900	–	10 500
Martin Jetter	Emhart Glass	2 400	2 400	1 800	1 200	–	–	7 800
Michel Siebert	Kuhn Group	2 400	2 400	1 800	1 200	450	–	8 250
Daniel Waller	Bucher Hydraulics	2 400	2 400	2 400	2 400	900	–	10 500
Total Konzernleitung		18 000	18 000	14 700	12 000	3 450	675	66 825

Das Bezugsverhältnis für eine Option beträgt eine Aktie.