

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 ab dem Berichtsjahr erfolgsunabhängig. Die Konzernleitung und das oberste Management werden für ein vernünftiges, leistungsorientiertes Verhalten mit erfolgsabhängigen Vergütungen entlohnt. Alle erfolgsabhängigen Vergütungselemente sind nach oben hin begrenzt. Das Vergütungssystem zielt 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 leistungsabhängigen Komponenten in bar und Beteiligungen am Unternehmen. Die vertraglich festgelegten Vergütungskomponenten bestehen aus einem Basisgehalt, einer variablen Jahresvergütung, dem Long Term Incentive Plan sowie dem Optionsplan. Die leistungsabhängigen Komponenten, deren Zielkriterien dem Budget und der Drei-Jahresplanung entsprechen, werden durch den Verwaltungsrat bestimmt und 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. Zusätzlich werden die vom Verwaltungsrat in Reglementen festgelegten Vergütungssysteme für den Verwaltungsrat, die Konzernleitung und das oberste Management alle drei bis fünf Jahre mit verfügbaren Marktdaten von ähnlichen Industriefirmen in Europa verglichen und wenn nötig auf Antrag des CEO oder des Personalkomitees vom Verwaltungsrat angepasst.

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.

Variable Jahresvergütung Die variable Jahresvergütung ist eine leistungsabhängige Komponente zur Vergütung der Konzernleitungsmitglieder und des obersten Managements des Konzerns, die in bar ausbezahlt wird. Ihre Höhe ist abhängig vom Erreichen der vom Personalkomitee festgelegten finanziellen Jahresziele des Konzerns und der Divisionen. Zusätzlich vereinbart der Verwaltungsratspräsident mit dem CEO und dieser mit jedem Konzernleitungsmitglied persönliche Jahresziele. Je nach Zielerreichung beträgt die Bandbreite der variablen Jahresvergütung für den CEO 0% bis maximal 90% und für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung 0% bis maximal 60% des Basisgehalts. Die finanziellen Kriterien der variablen Jahresvergütung für den CEO und CFO sind «Konzernergebnis» und «Betriebliche Nettoaktiven in Prozent des Umsatzes» des Konzerns. Für die übrigen Konzernleitungsmitglieder werden die finanziellen Kriterien «Betriebsergebnis EBIT» und «Betriebliche Nettoaktiven in Prozent des Umsatzes» ihrer Division herangezogen.

Long Term Incentive Plan Der Long Term Incentive Plan ist ein auf Aktien und einer dreijährigen Periode basiertes, erfolgsabhängiges Vergütungselement für die Mitglieder der Konzernleitung. Die finanziellen Ziele basieren auf der dreijährigen Mittelfristplanung des Konzerns. Die finanziellen Kriterien sind «Gewinn pro Aktie» und «Betriebliche Nettoaktivenrendite RONO». Die Anzahl der zuzuteilenden Aktien bei Zielerreichung und die finanziellen Ziele werden jährlich vor Beginn der dreijährigen Bemessungsperiode vom Personalkomitee auf Antrag des CEO festgelegt. Je nach Zielerreichung beträgt die Bandbreite des Long Term Incentive Plans 0% bis maximal 150% der zugeteilten Aktien, wobei die maximale wertmässige Obergrenze für den CEO 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 der Bemessungsperiode vorangegangenen Geschäftsjahrs berechnet. Bei Zielerreichung beträgt dieser Prozentsatz für den CEO 80% und die übrigen Mitglieder der Konzernleitung 10% bis 20% des Basisgehalts. Im Berichtsjahr blieb der Prozentsatz unverändert. Diese Neuerung kommt ab der Bemessungsperiode 2008 bis 2010 zur Anwendung. Für die Bemessungsperiode 2007 bis 2009 gilt noch die feste Zuteilung.

Optionsplan Der Optionsplan besteht in der Ausgabe von Optionen. Neben den Mitgliedern der Konzernleitung nehmen die Divisionsleitungen und ausgewählte Spezialisten daran teil. Das Personalkomitee entscheidet jährlich auf Antrag des CEO über die Teilnehmer und die Anzahl der zugeteilten Optionen. Der Ausübungspreis für die Optionen wird mit dem Durchschnittskurs der Börsenendkurse der 20 Börsentage vor dem jährlichen Zuteilungsdatum festgelegt. Der so bestimmte Ausübungspreis 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 die variable Jahresvergütung und der Long Term Incentive Plan 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 Incentive Plan sowie alle nicht fälligen Optionen. Die ausübbareren Optionen müssen innerhalb von sechs Monaten nach Kündigung ausgeübt werden, danach verfallen sie.

Zuständigkeit Das Personalkomitee bereitet die Vergütungspolitik des Konzerns für den Verwaltungsrat, die Konzern- und Divisionsleitungen vor. Es beantragt dem Verwaltungsrat die jährliche Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und des CEO, entscheidet über die Vergütung der übrigen Konzernleitungsmitglieder und nimmt die Vergütungen der Divisionsleitungsmitglieder zur Kenntnis. Zudem bereitet es die mittel- und langfristige Personalplanung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung vor. Es beantragt dem Verwaltungsrat die Grundsätze des Auswahlverfahrens von Kandidaten für den Verwaltungsrat und den CEO und bereitet die Auswahl nach diesen Kriterien vor. Das Personalkomitee entscheidet über die Grundsätze des Auswahlverfahrens von Kandidaten für die Konzernleitung und bereitet deren Auswahl nach diesen Kriterien vor. Der Verwaltungsrat nahm an einer Sitzung die Aufgaben des Personalkomitees wahr. Dabei lag der Schwerpunkt bei den ordentlichen Aufgaben der Festsetzung der Vergütung des obersten Managements.

Vergütung Verwaltungsrat Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine nicht leistungsabhängige Vergütung, die jährlich vom Personalkomitee beantragt und vom Verwaltungsrat festgelegt wird. Die Vergütung beinhaltet einen Grundbetrag, ein Basisgehalt für den Präsidenten sowie pauschale Vergütungen in bar für die Arbeit in den Ausschüssen und für Spesen. Der Präsident erhielt bis zum 31. August 2009 zusätzlich Aktienzuteilungen aus dem erfolgsabhängigen Long Term Incentive Plan. Der Verwaltungsrat beschloss im August des Berichtsjahres, seinen Mitgliedern ab Amtsperiode 2009 den Grundbetrag je zur Hälfte in bar und in Aktien auszubezahlen sowie die Teilnahme des Präsidenten am Long Term Incentive Plan zu streichen. Damit erfolgt die Vergütung des Verwaltungsrats in Zukunft erfolgsunabhängig. Diese neue Regelung wurde für die beiden zum 31. August 2009 ausgetretenen Mitglieder des Verwaltungsrats, Kurt Siegenthaler und Erwin Stoller, nicht angewendet. Sie wurden nach dem für 2008 geltenden System pro rata temporis vergütet.

Die Vergütungskomponenten werden jährlich festgelegt. Der Grundbetrag 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. Den zum 31. August 2009 ausgetretenen Mitgliedern wurde der ganze Grundbetrag pro rata temporis in Aktien, allen anderen Mitgliedern je zur Hälfte in Aktien und in bar ausbezahlt. Die entsprechenden Aktienzuteilungen und deren Bewertung erfolgten im Berichtsjahr aufgrund des durchschnittlichen Börsenkurses von CHF 105.90. Bis 2008 wurden die Aktien zum Jahresendkurs bewertet. Die zugeteilten Aktien unterliegen einer dreijährigen Sperrfrist. Die für die Arbeit in Ausschüssen und Spesen in bar ausgerichteten pauschalen Vergütungen des Verwaltungsrats blieben im Berichtsjahr ebenfalls unverändert. Das Basisgehalt des Präsidenten des Verwaltungsrats wurde zur teilweisen Kompensation für den Wegfall der Vergütung aus dem Long Term Incentive Plan um CHF 30 000 auf CHF 150 000 erhöht. Der Präsident Thomas Hauser und der designierte Präsident ab der Generalversammlung 2010, Rolf Broglie, entschieden, für die Periode September 2009 bis Ende April 2010 das Basisgehalt des Präsidenten von

CHF 150 000 pro rata temporis im Verhältnis CHF 48 000 für den Präsidenten und CHF 102 000 für den designierten Präsidenten aufzuteilen. Der Verwaltungsrat entschied aufgrund des schwierigen Geschäftsumfelds auf einen Drittel der Vergütung des Grundbetrags und des Basisgehalts des Präsidenten im Berichtsjahr zu verzichten. Die im Berichtsjahr ausgerichteten Vergütungen des Verwaltungsrats sowie die gehaltenen Beteiligungsrechte am Ende des Berichtsjahres sind auf den Seiten 29 und 30 dieses Geschäftsberichts aufgeführt.

Den per 31. August 2009 aus dem Verwaltungsrat ausgetretenen Mitgliedern wurden die Vergütungen pro rata temporis nach den bis 31. August 2009 geltenden Regeln ausgerichtet. Sie erhielten keine Abgangsentschädigungen. Aufgrund des Long Term Incentive Plans wurden Kurt Siegenthaler 675 Aktien (Vorjahr 726 Aktien) zugeteilt. Die geldwerte Leistung der zugeteilten Aktien aus dem Long Term Incentive Plan blieb praktisch konstant und betrug CHF 71 483 (Vorjahr CHF 76 230).

Vergütung Konzernleitung Die Mitglieder der Konzernleitung erhalten als Vergütung ein ihrer Verantwortung und Erfahrung entsprechendes Basisgehalt, eine leistungsabhängige variable Jahresvergütung in bar, Aktien gemäss dem Long Term Incentive 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 Incentive Plan wurden zum Jahresdurchschnittskurs von CHF 105.90 bewertet. Bis 2008 wurden die Aktien zum Jahresendkurs bewertet. Die Bewertung der Optionen erfolgte im Berichtsjahr erstmals nach dem «Enhanced American Model» und betrug im Berichtsjahr CHF 36.44 (Vorjahr nach «Black Scholes»-Methode CHF 41.77) pro Option. Im Berichtsjahr lag die Zielerreichung für die leistungsabhängige variable Jahresvergütung zwischen 43% und 100% und die Zielerreichung des Long Term Incentive Plans für die Periode 2007 bis 2009 betrug 124%, wobei die sehr guten Geschäftsjahre 2007 und 2008 das tiefere Jahresergebnis des Berichtsjahrs mehr als kompensieren konnten. Für den CEO ging die leistungsabhängige variable Jahresvergütung um 29% zurück und betrug 128% (Vorjahr 181%) des Basisgehalts, für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung betrug sie 73% (Vorjahr 84%) des Basisgehalts und ging gegenüber dem Vorjahr um 14% zurück. Die Basisgehälter der Mitglieder der Konzernleitung blieben in Lokalkwährungen konstant und die marginalen Veränderungen sind ausschliesslich auf Währungseffekte zurückzuführen. Aufgrund der Wirtschaftskrise wurden die anspruchsvollen Zielsetzungen nur teilweise erreicht und die Zielerreichungsgrade für die leistungsabhängigen variablen Jahresvergütungen lagen deutlich unter den Werten des Vorjahres. Dadurch nahmen die in bar ausbezahlten variablen Jahresvergütungen für den CEO und für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung um 32% ab. Die zugeteilte Anzahl Aktien aus dem Long Term Incentive Plan für die Periode 2007 bis 2009 nahm für den CEO

um 32% auf 4 960 ab und deren Geldwert ging um 31% auf CHF 525 264 zurück. Den übrigen Mitgliedern der Konzernleitung wurden im Rahmen des Long Term Incentive Plans 3 476 Aktien mit einem Geldwert von CHF 368 117 zugeteilt. Dies entspricht einer Zunahme der zugeteilten Anzahl Aktien von 60% und des Geldwerts um 61%. Die Anzahl zugeteilter Optionen blieb im Vergleich zum Vorjahr unverändert und deren Geldwert nahm um 13% auf CHF 36.44 pro Option ab. Die im Berichtsjahr ausgerichteten Vergütungen sowie die per Ende 2009 gehaltenen Beteiligungsrechte des CEO, der übrigen Konzernleitungsmitglieder sowie der Konzernleitung insgesamt finden sich auf den Seiten 30 und 31 dieses Geschäftsberichts.

Zusätzliche Vergütungen und Organdarlehen Aufgrund seiner früheren Tätigkeit als exekutiver Präsident des Verwaltungsrats bis April 2007 wurden Rudolf Hauser im Rahmen des Long Term Incentive Plans pro rata temporis 276 Aktien (Vorjahr 1 808), bewertet mit dem Jahresdurchschnittskurs von CHF 105.90, im Wert von CHF 29 228 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 1000	Jahr	Basis- gehalt	Aktienzuteilungen		Aktienzuteilungen Long Term Incentive Plan		Sozial- leis- tungen	Sonstige Vergü- tungen	Total	Davon in bar
			Aktienzuteilungen		Aktienzuteilungen					
			Anzahl	Wert	Anzahl	Wert				
Thomas W. Hauser, Präsident ¹⁾	2009	47.3	347	36.7	-	-	9.0	12.7	105.7	60.0
	2008	-	491	51.6	-	-	6.2	11.8	69.6	11.8
Rolf Broglie, Vizepräsident ¹⁾	2009	54.3	300	31.8	-	-	8.6	12.7	107.4	67.0
	2008	-	421	44.2	-	-	5.5	11.8	61.5	11.8
Ernst Bärtschi	2009	30.0	284	30.1	-	-	7.1	12.0	79.2	42.0
	2008	-	421	44.2	-	-	5.5	11.8	61.5	11.8
Thomas W. Bechtler	2009	30.0	284	30.1	-	-	7.1	12.0	79.2	42.0
	2008	-	421	44.2	-	-	5.5	11.8	61.5	11.8
Claude R. Cornaz	2009	30.0	284	30.1	-	-	6.1	2.0	68.2	32.0
	2008	-	421	44.2	-	-	5.5	1.8	51.5	1.8
Anita Hauser	2009	30.0	284	30.1	-	-	6.1	2.0	68.2	32.0
	2008	-	421	44.2	-	-	5.5	1.8	51.5	1.8
Heinrich Spoerry	2009	30.0	284	30.1	-	-	6.6	7.0	73.7	37.0
	2008	-	421	44.2	-	-	5.5	1.8	51.5	1.8
Kurt E. Siegenthaler ²⁾	2009	110.0	800	84.7	675	71.5	22.6	11.8	300.6	121.8
	2008	120.0	561	58.9	726	76.2	21.0	13.6	289.7	133.6
Erwin Stoller ²⁾	2009	-	600	63.5	-	-	7.4	11.2	82.1	11.2
	2008	-	421	44.2	-	-	5.5	11.8	61.5	11.8
Total Verwaltungsrat	2009	361.6	3 467	367.2	675	71.5	80.6	83.4	964.3	445.0
	2008	120.0	3 999	419.9	726	76.2	65.7	78.0	759.8	198.0

¹⁾ Ab 1. September 2009²⁾ Bis 31. August 2009

Die per 31. August 2009 zurückgetretenen Mitglieder des Verwaltungsrats wurden im Rahmen des 2008 bestehenden Vergütungsreglements pro rata temporis für das Geschäftsjahr 2009 honoriert und es wurden keine Abgangsschädigungen ausgerichtet.

Die Aktienzuteilungen für die Verwaltungsräte betrafen Verwaltungsrats honorare. Die Aktienzuteilung für den im Berichtsjahr zurückgetretenen Verwaltungsratspräsidenten im Rahmen des Long Term Incentive Plans basierte auf der Zielerreichung der Periode 2007 bis 2009 (Vorjahr 2006 bis 2008). Die Aktienzuteilungen und deren Bewertung erfolgten im Berichtsjahr zum Jahresdurchschnittskurs von CHF 105.90. Bis 2008 wurden die Aktien zum Jahresendkurs bewertet. Die sonstigen Vergütungen enthielten Spesen und Honorare für die Arbeit in den Verwaltungsratsausschüssen.

Vergütungen der Konzernleitung

CHF 1 000	Jahr	Basis- gehalt	Bonus	Aktienzuteilungen Long Term Incentive Plan		Options- zuteilungen Optionsplan		Sozial- leis- tungen	Sonstige Vergü- tungen	Total	Davon in bar
				Anzahl		Wert					
Philip Mosimann, CEO	2009	700.2	267.6	4 960	525.3	3 600	131.2	256.6	19.2	1 900.1	987.0
	2008	700.2	392.1	7 264	762.7	3 600	150.4	275.1	19.2	2 299.7	1 111.5
Übrige Mitglieder	2009	2 129.8	676.7	3 476	368.1	14 400	524.7	811.8	30.0	4 541.1	2 836.5
	2008	2 148.3	998.3	2 178	228.7	14 400	601.5	839.1	30.0	4 845.9	3 176.6
Total Konzernleitung	2009	2 830.0	944.3	8 436	893.4	18 000	655.9	1 068.4	49.2	6 441.2	3 823.5
	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

Die Aktienzuteilungen für die Konzernleitung im Rahmen des Long Term Incentive Plans basierten auf der Zielerreichung der Periode 2007 bis 2009 (Vorjahr 2006 bis 2008). Die Aktienzuteilungen und deren Bewertung erfolgten im Berichtsjahr zum Jahresdurchschnittskurs von CHF 105.90. Bis 2008 wurden die Aktien zum Jahresendkurs bewertet. Die Bewertung der Optionspläne erfolgte im Berichtsjahr erstmals nach dem so genannten «Enhanced American Model» (EA-Modell). In den Vorjahren erfolgte die Bewertung nach der «Black Scholes»-Methode. Bei Zuteilung betrug der durchschnittliche Fair Value aller Optionen CHF 36.44 (Vorjahr CHF 41.77), wobei aufgrund der Staffelung der Ausübung der Optionen über vier Jahre die Fair Values zwischen der ersten und vierten Tranche zwischen CHF 34.20 und CHF 38.33 lagen.

Beteiligungen des Verwaltungsrats per 31. Dezember

	Anzahl Aktien	
	2009	2008
Thomas W. Hauser, Präsident	1 070 060	1 069 569
Rolf Broglie, Vizepräsident	12 039	11 618
Ernst Bärtschi	2 494	2 073
Thomas W. Bechtler	4 061	2 278
Claude R. Cornaz	7 814	7 393
Anita Hauser	100 876	100 455
Heinrich Spoerry	1 568	1 147
Total Verwaltungsrat	1 198 912	1 194 533

Der Verwaltungsrat hielt am 31. Dezember 2009 keine Optionen.

Beteiligungen und Optionsrechte der Konzernleitung per 31. Dezember

		Anzahl Aktien		Anzahl Optionen	
		2009	2008	2009	2008
Philip Mosimann	CEO	37 940	30 676	15 300	11 700
Roger Baillod	CFO	10 054	10 291	9 000	6 600
Jean-Pierre Bernheim	Bucher Process	7 994	7 631	12 000	11 475
Michael Häusermann	Bucher Municipal	4 859	3 596	12 000	10 500
Martin Jetter	Emhart Glass	959	596	10 200	7 800
Michel Siebert	Kuhn Group	1 844	1 221	10 200	8 250
Daniel Waller	Bucher Hydraulics	4 599	4 236	12 000	10 500
Total Konzernleitung		68 249	58 247	80 700	66 825

Zuteilungsjahr	Anzahl Optionen					Total	
	2009	2008	2007	2006	2005		
Ausübungspreis (CHF)	115.00	149.00	221.00	116.00	108.00		
Fälligkeit gestaffelt über 4 Jahre	2010–2013	2009–2012	2008–2011	2007–2010	2006–2009		
Laufzeit (Jahre)	10	10	10	10	10		
Philip Mosimann	CEO	3 600	3 600	3 600	2 700	1 800	15 300
Roger Baillod	CFO	2 400	2 400	2 400	1 200	600	9 000
Jean-Pierre Bernheim	Bucher Process	2 400	2 400	2 400	2 400	2 400	12 000
Michael Häusermann	Bucher Municipal	2 400	2 400	2 400	2 400	2 400	12 000
Martin Jetter	Emhart Glass	2 400	2 400	2 400	1 800	1 200	10 200
Michel Siebert	Kuhn Group	2 400	2 400	2 400	1 800	1 200	10 200
Daniel Waller	Bucher Hydraulics	2 400	2 400	2 400	2 400	2 400	12 000
Total Konzernleitung		18 000	18 000	18 000	14 700	12 000	80 700

Das Bezugsverhältnis für eine Option beträgt eine Aktie.