

## 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 ist erfolgsunabhängig. Die Konzernleitung und das oberste Management werden für ein leistungsorientiertes Verhalten mit erfolgsabhängigen Vergütungen entlohnt. Alle erfolgsabhängigen Vergütungselemente sind nach oben hin begrenzt. Das Vergütungssystem zielt darauf ab, hochqualifizierte Führungs- und Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Dabei liegen die Schwerpunkte auf wettbewerbsfähigen Vergütungen mit einem fixen Basisgehalt sowie leistungsabhängigen Komponenten in bar und Beteiligungen am Unternehmen.

Die vertraglich festgelegten Vergütungskomponenten für die Konzernleitung und das oberste Management bestehen aus einem fixen Basisgehalt und variablen, leistungsabhängigen Vergütungen, die in bar und gemäss den Bucher Beteiligungs-Plänen in Aktien ausgerichtet werden.

Die finanziellen Jahresziele für die variablen, leistungsabhängigen Komponenten werden vom Verwaltungsrat zu Beginn des Geschäftsjahres festgelegt. Bei der Festsetzung werden die langfristigen Ziele des Konzerns, das Ergebnis des vergangenen Jahres, das Budget des laufenden Jahres sowie die allgemeine Wirtschaftslage berücksichtigt. Die variablen Vergütungen werden nach der Genehmigung der Jahresrechnung des Berichtsjahrs durch den Verwaltungsrat im folgenden Frühling ausgerichtet. 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, börsenkotierten Firmen der Maschinenindustrie in Europa verglichen und wenn nötig auf Antrag des CEO oder des Personalkomitees vom Verwaltungsrat angepasst.

Im Berichtsjahr wurde das Vergütungssystem überarbeitet. Das fixe Basisgehalt wurde erhöht, die variablen, leistungsabhängigen Vergütungskomponenten hingegen reduziert. Zudem wurden neue Beteiligungspläne eingeführt. Mit diesen Anpassungen reduzierten sich die Gesamtvergütungen bei 100% Zielerreichung leicht. Das neue Vergütungssystem ist wie folgt ausgestaltet:

**Basisgehalt** Im Rahmen der Überarbeitung des Vergütungssystems wurde im Berichtsjahr das fixe Basisgehalt für die Mitglieder der Konzernleitung und des obersten Managements zur teilweisen Kompensation der tieferen variablen Vergütungen erhöht. Bei der Festlegung des fixen 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 Jahresvergütung** Die variable Jahresvergütung ist eine leistungsabhängige Komponente zur Vergütung der Konzernleitungsmitglieder und des obersten Managements des Konzerns, die in bar ausgerichtet wird. Ihre Höhe 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. Die finanziellen Ziele werden zu 80% und die persönlichen Ziele zu 20% gewichtet. Der Verwaltungsratspräsident vereinbart mit dem CEO und dieser mit jedem Mitglied der Konzernleitung die persönlichen Jahresziele. Die Bandbreite der variablen Jahresvergütungen wurde im Rahmen des neuen Vergütungssystems für das Berichtsjahr reduziert. Je nach Zielerreichung beträgt sie für den CEO 0% bis maximal 75% (Vorjahr 90%) und für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung 0% bis maximal 45% (Vorjahr 60%) des Basisgehalts. Die finanziellen Kriterien der variablen Jahresvergütung für den CEO und den 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 Executive Beteiligungs-Plan** Der Bucher Executive Beteiligungs-Plan ist eine auf Aktien basierte, erfolgsabhängige Vergütungskomponente für die Mitglieder der Konzernleitung. Er ersetzt ab dem Berichtsjahr den früheren Long Term Incentive Plan. Das finanzielle Ziel für die Zuteilung der Aktien ist «Gewinn pro Aktie» und wird jährlich vom Verwaltungsrat zu Beginn des Geschäftsjahres festgelegt. Bei der Festsetzung werden die langfristigen Ziele des Konzerns, das Ergebnis des vergangenen Jahres, das Budget des laufenden Jahres sowie die allgemeine Wirtschaftslage berücksichtigt. Die Zuteilung der Aktien basiert auf einem Prozentsatz des Basisgehalts und ist abhängig vom Erreichen des finanziellen Jahresziels des Konzerns «Gewinn pro Aktie». Die entsprechende Anzahl Aktien wird mit dem Durchschnitt des Aktienkurses des Berichtsjahrs berechnet. Bei 100% Zielerreichung beträgt dieser Prozentsatz für den CEO 50% (Vorjahr 80%) und für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung 10% (Vorjahr 10% bis 20%) des Basisgehalts. Die Bandbreite der Zielerreichung reicht von 0% bis maximal 150%. Die zugewiesenen Aktien bleiben während dreier Jahre gesperrt.

**Bucher Beteiligungs-Plan** Der Bucher Beteiligungs-Plan ist eine auf Aktien basierte, erfolgsabhängige Vergütungskomponente für die Konzernleitung, die Divisionsleitungen und ausgewählte Spezialisten. Er ersetzt ab dem Berichtsjahr den früheren Optionsplan, der auf einer fixen Zuteilung von Optionen beruhte. Unter dem neuen Plan können die Mitarbeitenden jährlich Anfang Februar entscheiden, einen Betrag zwischen 0% und maximal 10% ihres Basisgehalts in Aktien des Unternehmens zu investieren. Entscheiden sie sich für eine Investition, wird diese durch das Unternehmen ergänzt. Die Investition des Unternehmens ist abhängig vom Erreichen des vom Verwaltungsrat festgelegten finanziellen Jahresziels des Konzerns «Gewinn pro Aktie». Bei 100% Zielerreichung investiert das Unternehmen denselben Betrag wie der Mitarbeitende in Unternehmensaktien. Die Bandbreite der Zielerreichung reicht von 0% bis maximal 150%. Die entsprechende Anzahl Aktien wird mit dem Durchschnitt des Aktienkurses der ersten drei Wochen im Januar des dem Berichtsjahr folgenden Geschäftsjahrs berechnet. Die aus der Investition der Mitarbeitenden und des Unternehmens resultierende Anzahl Aktien sind während dreier Jahre gesperrt. Die aus den früheren Berichtsjahren zugewiesenen Optionen bleiben wie ursprünglich vorgesehen gültig.

**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 Bucher Executive Beteiligungs-Plan nach Genehmigung der Jahresrechnung durch den Verwaltungsrat pro rata temporis ausgerichtet. Die zugeteilten Optionen aus dem Optionsplan können bis zum Ablauf der Optionsdauer ausgeübt werden. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung verfallen die Ansprüche aus den Bucher Beteiligungs-Plänen sowie alle nicht fälligen Optionen. Die ausübenden Optionen müssen innerhalb von sechs Monaten nach der Kündigung ausgeübt werden, danach verfallen sie.

**Zuständigkeit** Das Personalkomitee bereitet die Vergütungspolitik des Konzerns für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung 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 Mitglieder der Divisionsleitungen und Spezialisten zur Kenntnis. Das Personalkomitee führte im Berichtsjahr fünf Sitzungen durch. Dabei lagen die Schwerpunkte in der Überarbeitung des Vergütungssystems des Konzerns und den ordentlichen Aufgaben der Festsetzung der Vergütung des obersten Managements. Es wurden keine externen Berater zugezogen.

**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 Grundbetrag wird je zur Hälfte in bar und in Aktien ausgerichtet.

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 übrigen Mitglieder des Verwaltungsrats CHF 90 000. Die entsprechenden Aktienzuteilungen und deren Bewertung erfolgten aufgrund des durchschnittlichen Börsenkurses der Berichtsperiode von CHF 136.00. Die zugeteilten Aktien unterliegen einer dreijährigen Sperrfrist. Die für die Arbeit in den Ausschüssen und für Spesen in bar ausgerichteten pauschalen Vergütungen des Verwaltungsrats blieben im Berichtsjahr genauso unverändert wie das Basisgehalt des Präsidenten des Verwaltungsrats von CHF 150 000. Für die Periode Januar 2010 bis Ende April 2010 wurde das Basisgehalt des Präsidenten von CHF 150 000 pro rata temporis im Verhältnis CHF 48 000 für Thomas W. Hauser (Präsident bis zur Generalversammlung 2010) und CHF 102 000 für Rolf Broglio (Präsident ab der Generalversammlung 2010) aufgeteilt. Die Zunahme der Vergütung des Verwaltungsrats ist auf den freiwilligen Verzicht im Vorjahr von einem Drittel des Grundbetrags und dem Basisgehalt des Präsidenten zurückzuführen. Die im Berichtsjahr ausgerichteten Vergütungen an den Verwaltungsrat sowie die gehaltenen Beteiligungsrechte am Ende des Berichtsjahrs sind auf den Seiten 26 und 27 dieses Geschäftsberichts aufgeführt.

**Vergütung Konzernleitung** Die Mitglieder der Konzernleitung erhalten als Vergütung ein ihrer Verantwortung und Erfahrung entsprechendes Basisgehalt, eine leistungsabhängige, variable Jahresvergütung in bar sowie Aktien gemäss den Bucher Beteiligungs-Plänen. Weitere Vergütungen betreffen Pauschalspesen für Repräsentation und überobligatorische Vorsorgebeiträge. Zudem wird den Divisionsleitern ein Firmenwagen der Mittelklasse zur Verfügung gestellt. Die Anzahl zugeteilter Aktien aus dem Bucher Executive Beteiligungs-Plan wurde zum Jahresdurchschnittskurs von CHF 136.00 berechnet, diejenige aus dem Bucher Beteiligungs-Plan zum Durchschnittskurs der ersten drei Wochen im Januar 2011 von CHF 185.00. Die zugeteilten Aktien der Bucher Beteiligungs-Pläne wurden zum Kurs von CHF 185.00 bewertet. Die Erhöhung der Basisgehälter der Konzernleitung im Vergleich zum Vorjahr erfolgte ausschliesslich als teilweise Kompensation der Reduktion der variablen Vergütungselemente. Im Berichtsjahr lag die Zielerreichung für die leistungsabhängige variable Jahresvergütung zwischen 84% und 134% und die Zielerreichung der Bucher Beteiligungs-Pläne betrug 150%. Aufgrund der im Berichtsjahr wirksamen Kosteneinsparungen wurden die Zielsetzungen im nach wie vor schwierigen Konjunkturmilieu mehrheitlich erreicht und teilweise übertroffen. Deshalb lag die Zielerreichung für die leistungsabhängigen, variablen Jahresvergütungen deutlich über den tiefen Werten des Vorjahres. Im Berichtsjahr wurde der Optionsplan durch den Bucher Beteiligungs-Plan ersetzt und es wurden keine Optionen zugeteilt. Die zugeteilte Anzahl Aktien aus den Bucher Beteiligungs-Plänen nahm für den CEO von 4 960 auf 5 906, für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung insgesamt von 3 476 auf 5 797 zu. Die Zunahme der Anzahl zugeteilter Aktien ist auf den Ersatz des Optionsplans durch den neuen Bucher Beteiligungs-Plan und die höhere Zielerreichung zurückzuführen. Deshalb und infolge des um 75% höheren Aktienkurses nahm der Geldwert der zugeteilten Aktien im Vergleich zum Vorjahr deutlich zu. Die im Berichtsjahr ausgerichteten Vergütungen sowie die per Ende 2010 gehaltenen Beteiligungsrechte des CEO, der übrigen Mitglieder der Konzernleitung sowie der Konzernleitung insgesamt finden sich auf den Seiten 27 und 28 dieses Geschäftsberichts.

**Zusätzliche Vergütungen und Organdarlehen** An aktive und 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	Basis- gehalt	Aktienzuteilungen		Aktienzuteilungen Beteiligungs-Plan		Sozial- leis- tungen	Sonstige Vergü- tungen	Total	Davon in bar
		Anzahl	Wert	Anzahl	Wert				
<b>2010</b>									
Rolf Broglie, Präsident <sup>1)</sup>	191.5	423	57.5	–	–	19.7	13.3	<b>282.0</b>	204.8
Thomas W. Hauser, Vizepräsident <sup>1)</sup>	71.0	404	55.0	–	–	13.0	12.7	<b>151.7</b>	83.7
Ernst Bärtschi	45.0	331	45.0	–	–	10.1	12.0	<b>112.1</b>	57.0
Thomas W. Bechtler	45.0	331	45.0	–	–	10.1	12.0	<b>112.1</b>	57.0
Claude R. Cornaz	45.0	331	45.0	–	–	9.1	2.0	<b>101.1</b>	47.0
Anita Hauser	45.0	331	45.0	–	–	10.1	12.0	<b>112.1</b>	57.0
Heinrich Spoerry	45.0	331	45.0	–	–	10.1	12.0	<b>112.1</b>	57.0
<b>Verwaltungsrat</b>	<b>487.5</b>	<b>2 482</b>	<b>337.5</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>82.2</b>	<b>76.0</b>	<b>983.2</b>	<b>563.5</b>
<b>2009</b>									
Thomas W. Hauser, Präsident <sup>2)</sup>	47.3	347	36.7	–	–	9.0	12.7	<b>105.7</b>	60.0
Rolf Broglie, Vizepräsident <sup>2)</sup>	54.3	300	31.8	–	–	8.6	12.7	<b>107.4</b>	67.0
Ernst Bärtschi	30.0	284	30.1	–	–	7.1	12.0	<b>79.2</b>	42.0
Thomas W. Bechtler	30.0	284	30.1	–	–	7.1	12.0	<b>79.2</b>	42.0
Claude R. Cornaz	30.0	284	30.1	–	–	6.1	2.0	<b>68.2</b>	32.0
Anita Hauser	30.0	284	30.1	–	–	6.1	2.0	<b>68.2</b>	32.0
Heinrich Spoerry	30.0	284	30.1	–	–	6.6	7.0	<b>73.7</b>	37.0
Kurt E. Siegenthaler <sup>3)</sup>	110.0	800	84.7	675	71.5	22.6	11.8	<b>300.6</b>	121.8
Erwin Stoller <sup>3)</sup>	–	600	63.5	–	–	7.4	11.2	<b>82.1</b>	11.2
<b>Verwaltungsrat</b>	<b>361.6</b>	<b>3 467</b>	<b>367.2</b>	<b>675</b>	<b>71.5</b>	<b>80.6</b>	<b>83.4</b>	<b>964.3</b>	<b>445.0</b>

<sup>1)</sup> Ab 15. April 2010.

<sup>2)</sup> Ab 1. September 2009.

<sup>3)</sup> Bis 31. August 2009.

Die Aktienzuteilungen für die Verwaltungsräte betrafen Verwaltungsrats honorare. Die Aktienzuteilungen und deren Bewertung erfolgten zum Jahresdurchschnittskurs von CHF 136.00 (Vorjahr CHF 105.90). Die sonstigen Vergütungen enthielten Spesen und Honorare für die Arbeit in den Verwaltungsratsausschüssen.

### Vergütungen der Konzernleitung

CHF 1 000	Basis- gehalt	Bonus	Aktienzuteilungen Beteiligungs-Pläne		Options- zuteilungen Optionsplan		Sozial- leis- tungen	Sonstige Vergü- tungen	Total	Davon in bar
			Anzahl	Wert	Anzahl	Wert				
<b>2010</b>										
Philip Mosimann, CEO	860.0	561.6	5 906	1 006.6	–	–	373.1	19.2	<b>2 820.5</b>	1 440.8
Übrige Mitglieder	2 554.8	948.5	5 797	914.1	–	–	896.9	30.0	<b>5 344.3</b>	3 533.3
<b>Konzernleitung</b>	<b>3 414.8</b>	<b>1 510.1</b>	<b>11 703</b>	<b>1 920.7</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>1 270.0</b>	<b>49.2</b>	<b>8 164.8</b>	<b>4 974.1</b>
<b>2009</b>										
Philip Mosimann, CEO	700.2	267.6	4 960	525.3	3 600	131.2	256.6	19.2	<b>1 900.1</b>	987.0
Übrige Mitglieder	2 129.8	676.7	3 476	368.1	14 400	524.7	811.8	30.0	<b>4 541.1</b>	2 836.5
<b>Konzernleitung</b>	<b>2 830.0</b>	<b>944.3</b>	<b>8 436</b>	<b>893.4</b>	<b>18 000</b>	<b>655.9</b>	<b>1 068.4</b>	<b>49.2</b>	<b>6 441.2</b>	<b>3 823.5</b>

Die im Berichtsjahr den Mitgliedern der Konzernleitung zugeteilten Aktien basieren auf den neuen Bucher Beteiligungs-Plänen. Die zugeteilten Aktien entsprechen einem festen Prozentsatz des Basisgehalts und der Zielerreichung im Berichtsjahr. Die Anzahl der zugeteilten Aktien wurde für den Bucher Executive Beteiligungs-Plan zum Jahresdurchschnittskurs von CHF 136.00 und für den Bucher Beteiligungs-Plan zum Kurs von CHF 185.00, entsprechend dem Durchschnitt des Aktienkurses der ersten drei Wochen im Januar 2011, berechnet. Alle zugeteilten Aktien wurden mit CHF 185.00 bewertet.

### Beteiligungen des Verwaltungsrats per 31. Dezember

	Anzahl Aktien	
	2010	2009
Rolf Broglio, Präsident	12 239	12 039
Thomas W. Hauser, Vizepräsident	1 070 407	1 070 060
Ernst Bärtschi	2 778	2 494
Thomas W. Bechtler	2 160	4 061
Claude R. Cornaz	4 648	7 814
Anita Hauser	101 160	100 876
Heinrich Spoerry	1 852	1 568
<b>Verwaltungsrat</b>	<b>1 195 244</b>	<b>1 198 912</b>

Der Verwaltungsrat hielt am 31. Dezember 2010 keine Optionen.

**Beteiligungen und Optionsrechte der Konzernleitung per 31. Dezember**

		Anzahl Aktien		Anzahl Optionen	
		2010	2009	2010	2009
Philip Mosimann	CEO	42 900	37 940	15 300	15 300
Roger Baillod	CFO	10 964	10 054	7 800	9 000
Jean-Pierre Bernheim	Bucher Vaslin	8 018	7 994	11 680	12 000
Michael Häusermann	Bucher Municipal	5 169	4 859	12 000	12 000
Martin Jetter	Emhart Glass	1 019	959	8 400	10 200
Michel Siebert	Kuhn Group	3 576	1 844	10 200	10 200
Daniel Waller	Bucher Hydraulics	4 909	4 599	11 400	12 000
<b>Konzernleitung</b>		<b>76 555</b>	<b>68 249</b>	<b>76 780</b>	<b>80 700</b>

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	<b>15 300</b>
Roger Baillod	CFO	2 400	2 400	2 400	600	–	<b>7 800</b>
Jean-Pierre Bernheim	Bucher Vaslin	2 400	2 400	2 400	2 400	2 080	<b>11 680</b>
Michael Häusermann	Bucher Municipal	2 400	2 400	2 400	2 400	2 400	<b>12 000</b>
Martin Jetter	Emhart Glass	2 400	2 400	2 400	1 200	–	<b>8 400</b>
Michel Siebert	Kuhn Group	2 400	2 400	2 400	1 800	1 200	<b>10 200</b>
Daniel Waller	Bucher Hydraulics	2 400	2 400	2 400	2 400	1 800	<b>11 400</b>
<b>Konzernleitung</b>		<b>18 000</b>	<b>18 000</b>	<b>18 000</b>	<b>13 500</b>	<b>9 280</b>	<b>76 780</b>

Die bisherigen Optionspläne wurden ab dem Berichtsjahr durch den neuen Bucher Beteiligungs-Plan abgelöst. Deshalb erfolgten keine Zuteilungen von Optionen für 2010. Die aus früheren Berichtsjahren zugeteilten Optionen bleiben wie ursprünglich vorgesehen gültig. Das Bezugsverhältnis für eine Option beträgt eine Aktie.

