

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 festen Basisgehalt sowie leistungsabhängigen Komponenten in bar und Beteiligungen am Unternehmen.

Die vertraglich festgelegten Vergütungskomponenten für die Konzernleitung und das oberste Management bestehen aus einem festen 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 Geschäftsjahrs festgelegt. Bei der Fest-

setzung werden die langfristigen Ziele des Konzerns, das Ergebnis des vergangenen Jahrs, das Budget des laufenden Jahrs 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 Accrualprinzip 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.

Basisgehalt 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.

Barbonus Der Barbonus ist eine leistungsabhängige Komponente zur Vergütung der Konzernleitungsmitglieder und des obersten Managements des Konzerns. 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.

Das Vergütungssystem blieb seit 2010 unverändert und ist für die Konzernleitungsmitglieder wie folgt ausgestaltet:

	Fixe Vergütung		Variable Vergütung				
	Basisgehalt	Barbonus		BEPP		BPP	
		Ziel ¹⁾	Bandbreite	Aktien		Aktien	
	Ziel ¹⁾	Bandbreite	Ziel ¹⁾	Bandbreite	Ziel ¹⁾	Bandbreite	
CEO	100%	50%	0–75%	50%	0–75%	10%	0–15%
Übrige Mitglieder	100%	30%	0–45%	10%	0–15%	10%	0–15%

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

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. Der Barbonus beträgt bei 100% Zielerreichung für den CEO 50% und für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung 30% des Basisgehalts. Die Bandbreite des Barbonus beträgt je nach Zielerreichung Null bis maximal das Eineinhalbfache des Werts bei 100% Zielerreichung. Die finanziellen Kriterien des Barbonus 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 (BEPP) ist eine auf Aktien basierte, erfolgsabhängige Vergütungskomponente für die Mitglieder der Konzernleitung. 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 Ergebnis des vergangenen Jahrs, das Budget des laufenden Jahrs sowie die allgemeine Wirtschaftslage berücksichtigt. Die Zuteilung der Aktien basiert auf einem Prozentsatz des Basisgehalts und ist abhängig vom Erreichen des finanziellen Ziels «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% und für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung 10% des Basisgehalts. Die Bandbreite der Zielerreichung reicht von Null bis maximal zum Eineinhalbfachen des Werts bei 100% Zielerreichung. Die zugeteilten Aktien bleiben während dreier Jahre gesperrt.

Bucher Beteiligungs-Plan Der Bucher Beteiligungs-Plan (BPP) ist eine auf Aktien basierte, erfolgsabhängige Vergütungskomponente für die Konzernleitung sowie leitende Mitarbeitende in den Divisionen und ausgewählte Spezialisten. Die Konzernleitung und die Mitarbeitenden können 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 Null bis maximal zum Eineinhalbfachen des investierten Betrags des Mitarbeitenden. 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 ist während dreier Jahre gesperrt. Die aus früheren Berichtsjahren zugeteilten Optionen bleiben wie ursprünglich vorgesehen gültig und sind auf der Seite 111 dieses Geschäftsberichts aufgeführt.

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 Beteiligungsplänen. Die ausübaren Optionen müssen innerhalb von sechs Monaten nach der Kündigung ausgeübt werden; danach verfallen sie. Die Kündigungsfristen betragen für den CEO zwölf Monate und für die übrigen Konzernleitungsmitglieder sechs bis zwölf Monate.

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 sowie die finanziellen Jahresziele für die variablen, leistungsabhängigen Vergütungskomponenten für die Konzernleitung und das oberste Management, entscheidet über die Vergütung der übrigen Konzernleitungsmitglieder und nimmt die Vergütungen der Mitglieder der Divisionsleitungen und Spezialisten zur Kenntnis. Das Personalkomitee führte im Berichtsjahr drei Sitzungen durch. Dabei lagen die Schwerpunkte in der Überprüfung der Vergütungen der Konzernleitungsmitglieder, der Nachfolgeplanung für das oberste Management sowie in den oben beschriebenen ordentlichen Aufgaben. Für das Vergütungs-Benchmarking wurde eine international erfahrene und spezialisierte Unternehmensberatung beauftragt.

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 für den Präsidenten wurde im Berichtsjahr um CHF 30 000 auf CHF 150 000 erhöht. Für die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrats blieb der Grundbetrag unverändert und betrug für die Vizepräsidentin CHF 105 000 und die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrats CHF 90 000. Die entsprechenden Aktienzuweisungen und deren Bewertung erfolgten aufgrund des durchschnittlichen Börsenkurses der Berichtsperiode von CHF 226.00 (Vorjahr CHF 173.50). 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. Die im Berichtsjahr ausgerichteten Vergütungen an den Verwaltungsrat sowie die gehaltenen Beteiligungsrechte am Ende des Berichtsjahrs sind auf den Seiten 55 und 56 dieses Geschäftsberichts aufgeführt.

Vergütung Konzernleitung Die Mitglieder der Konzernleitung erhalten als Vergütung ein ihrer Verantwortung und Erfahrung entsprechendes Basisgehalt, einen leistungsabhängigen Barbonus 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 226.00 (Vorjahr CHF 173.50) berechnet, diejenige aus dem Bucher Beteiligungs-Plan zum Durchschnittskurs der ersten drei Wochen im Januar 2014 von CHF 266.00 (CHF 189.00). Die zugeteilten Aktien der Bucher Beteiligungs-Pläne wurden zum Kurs von CHF 266.00 (CHF 189.00) bewertet. Das Basisgehalt des CEO blieb seit 2010 unverändert und für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung erfolgte die Erhöhung im Rahmen der landesüblichen generellen Erhöhung sowie aufgrund des Resultats des externen Benchmarks. Im Berichtsjahr lag die Zielerreichung für den leistungsabhängigen Barbonus zwischen 80% und 125% und die Zielerreichung der Bucher Beteiligungs-Pläne betrug 124% (113%). Damit lagen die Werte der Zielerreichung in der Grössenordnung des Vorjahrs trotz des höchsten Konzernergebnisses und der besten Profitabilität in der Geschichte des Konzerns. Die zugeteilte Anzahl Aktien aus den Bucher Beteiligungs-Plänen lag für den CEO und die übrigen Konzernleitungsmitglieder infolge der um 30% (Bucher Executive Beteiligungs-Plan) respektive 41% (Bucher Beteiligungs-Plan) höheren Aktienkurse deutlich unter dem Vorjahresniveau. Zusammen mit dem um 41% höheren Aktienkurs für die Bewertung der zugeteilten Aktien lag deren Geldwert deutlich über dem Wert der Vorjahresperiode. Damit stieg die Gesamtvergütung im Vergleich zum Vorjahr des CEO um 8.4% und diejenige der übrigen Mitglieder der Konzernleitung um 7.3%. Die im Berichtsjahr ausgerichteten Vergütungen sowie die per Ende 2013 gehaltenen Beteiligungsrechte des CEO, der übrigen Mitglieder der Konzernleitung sowie der Konzernleitung insgesamt finden sich auf den Seiten 56 und 57 dieses Geschäftsberichts.

Zusätzliche Vergütungen und Organdarlehen An aktive und ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sowie diesen nahestehende 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		Sozial- leistungen	Sonstige Vergü- tungen	Total	Davon in bar
		Anzahl	Wert				
							2013
Rolf Broglio, Präsident	225.0	332	75.0	24.1	14.0	338.1	239.0
Anita Hauser, Vizepräsidentin	52.5	233	52.5	11.6	12.0	128.6	64.5
Ernst Bärtschi	45.0	200	45.0	10.1	12.0	112.1	57.0
Claude R. Cornaz	45.0	200	45.0	10.1	12.0	112.1	57.0
Michael Hauser	45.0	200	45.0	10.1	12.0	112.1	57.0
Heinrich Spoerry	45.0	200	45.0	10.1	12.0	112.1	57.0
Verwaltungsrat	457.5	1 365	307.5	76.1	74.0	915.1	531.5
							2012
Rolf Broglio, Präsident	210.0	346	60.0	21.1	14.0	305.1	224.0
Anita Hauser, Vizepräsidentin	52.5	303	52.5	11.6	12.0	128.6	64.5
Ernst Bärtschi	45.0	260	45.0	10.1	12.0	112.1	57.0
Thomas W. Bechtler	45.0	260	45.0	10.1	12.0	112.1	57.0
Claude R. Cornaz	45.0	260	45.0	9.1	2.0	101.1	47.0
Michael Hauser	45.0	260	45.0	10.1	12.0	112.1	57.0
Heinrich Spoerry	45.0	260	45.0	10.1	12.0	112.1	57.0
Verwaltungsrat	487.5	1 949	337.5	82.2	76.0	983.2	563.5

Die Aktienzuteilungen für die Verwaltungsräte betrafen Verwaltungsrats honorare. Die Aktienzuteilungen und deren Bewertung erfolgten zum Jahresdurchschnittskurs von CHF 226.00 (Vorjahr CHF 173.50). Die sonstigen Vergütungen enthielten Spesen und Honorare für die Arbeit in den Verwaltungsratsausschüssen.

Vergütungen der Konzernleitung

CHF 1000	Basis- gehalt	Bar- bonus	Aktienzuteilungen Beteiligungspläne			Sozial- leistungen	Sonstige Vergü- tungen	Total	Davon in bar
			BEPP		BPP Wert				
			Anzahl	Anzahl					
2013									
Philip Mosimann, CEO	860.0	494.5	2 360	401	734.4	439.1	19.2	2 547.2	1 373.7
Übrige Mitglieder	2 718.4	906.1	1 958	1 192	837.9	1 017.5	30.0	5 509.9	3 654.5
Konzernleitung	3 578.4	1 400.6	4 318	1 593	1 572.3	1 456.6	49.2	8 057.1	5 028.2
2012									
Philip Mosimann, CEO	860.0	473.0	2 801	515	626.7	370.7	19.2	2 349.6	1 352.2
Übrige Mitglieder	2 662.6	806.5	2 338	1 520	729.2	905.5	30.0	5 133.8	3 499.1
Konzernleitung	3 522.6	1 279.5	5 139	2 035	1 355.9	1 276.2	49.2	7 483.4	4 851.3

Die im Berichtsjahr den Mitgliedern der Konzernleitung zugeteilten Aktien basieren auf den Bucher Beteiligungsplänen. 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 (BEPP) zum

Jahresdurchschnittskurs von CHF 226.00 (Vorjahr CHF 173.50) und für den Bucher Beteiligungs-Plan (BPP) zum Kurs CHF 266.00 (CHF 189.00), entsprechend dem Durchschnitt des Aktienkurses der ersten drei Wochen im Januar 2014, berechnet. Alle zugeteilten Aktien wurden mit CHF 266.00 (CHF 189.00) bewertet.

Beteiligungen des Verwaltungsrats

	Anzahl Aktien	
	2013	2012
Rolf Broglie, Präsident	13 444	13 008
Anita Hauser, Vizepräsidentin	439 082	438 779
Ernst Bärtschi	2 628	4 368
Claude R. Cornaz	5 498	5 238
Michael Hauser	604 268	604 008
Heinrich Spoerry	3 036	2 776
Verwaltungsrat	1 067 956	1 068 177

Der Verwaltungsrat hielt am 31. Dezember 2013 keine Optionen.

Beteiligungen und Optionsrechte der Konzernleitung

		Anzahl Aktien		Anzahl Optionen	
		2013	2012	2013	2012
Philip Mosimann	CEO	55 642	52 478	10 800	15 300
Roger Baillod	CFO	11 135	13 072	5 400	6 600
Jean-Pierre Bernheim	Bucher Vaslin	5 112	8 960	8 400	10 480
Michael Häusermann	Bucher Municipal	6 894	7 006	5 400	12 000
Martin Jetter	Bucher Emhart Glass	2 121	1 652	3 000	6 000
Michel Siebert	Kuhn Group	12 088	7 145	2 000	10 200
Daniel Waller	Bucher Hydraulics	7 116	6 419	11 400	11 400
Konzernleitung		100 108	96 732	46 400	71 980

		Anzahl Optionen					Total
Zuteilungsjahr		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	–	–	10 800
Roger Baillod	CFO	2 400	1 800	1 200	–	–	5 400
Jean-Pierre Bernheim	Bucher Vaslin	1 800	1 800	2 400	2 400	–	8 400
Michael Häusermann	Bucher Municipal	600	2 400	2 400	–	–	5 400
Martin Jetter	Bucher Emhart Glass	600	–	2 400	–	–	3 000
Michel Siebert	Kuhn Group	–	–	2 000	–	–	2 000
Daniel Waller	Bucher Hydraulics	2 400	2 400	2 400	2 400	1 800	11 400
Konzernleitung		11 400	12 000	16 400	4 800	1 800	46 400

Seit dem Geschäftsjahr 2010 werden keine Optionen mehr zugeteilt. Die aus früheren Berichtsjahren zugeteilten Optionen bleiben wie ursprünglich vorgesehen gültig. Das Bezugsverhältnis für eine Option beträgt eine Aktie.