

Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht beschreibt die Vergütungspolitik und das Vergütungssystem von Bucher Industries und informiert über die jährlichen Vergütungen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung. Der Vergütungsbericht 2015 basiert auf der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV), der am 31. Dezember 2015 gültigen Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance (RLCG) der SIX Swiss Exchange sowie der Statuten der Bucher Industries AG.

Vergütungspolitik Die Vergütungspolitik von Bucher Industries richtet das Interesse des Verwaltungsrats und des Managements auf dasjenige des Konzerns, der Aktionäre und der übrigen Stakeholder aus. 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 stehen seit 2015 unter dem Vorbehalt der jährlichen Genehmigung durch die Generalversammlung. Die eingesetzten Elemente des Vergütungssystems berücksichtigen kurz- und langfristige Aspekte einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung. Die Vergütung des Verwaltungsrats ist erfolgsunabhängig. Die Konzernleitung und das obere Management erhalten neben einem erfolgsunabhängigen festen Basisgehalt für ein leistungsorientiertes Verhalten erfolgsabhängige Vergütungen. 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.

Der Verwaltungsrat erlässt auf Antrag des Vergütungsausschusses zum Vergütungssystem Reglemente, die alle drei bis fünf Jahre mit verfügbaren Marktdaten von ähnlichen börsenkotierten Firmen der Maschinenindustrie in Europa verglichen und wenn nötig auf Antrag des Vergütungsausschusses vom Verwaltungsrat angepasst werden.

Generalversammlung Gemäss Art. 26 der Statuten von Bucher Industries AG genehmigt die Generalversammlung die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für die der Generalversammlung folgende Amtsdauer, den Gesamtbetrag der festen Vergütung für die Konzernleitung für das der Generalversammlung folgende Geschäftsjahr sowie den Gesamtbetrag für die variable Vergütung der Konzernleitung für das vergangene, abgeschlossene Geschäftsjahr.

Vergütungsausschuss

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

www.bucherindustries.com/de/investor-relations/corporate-governance

Wahl und Amtszeit Die Generalversammlung vom 14. April 2015 wählte Claude Cornaz, 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 dazugehörenden Reglemente des Konzerns für den Verwaltungsrat, die Konzernleitung und die oberen Führungskräfte. Er beantragt dem Verwaltungsrat die jährliche Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sowie die Teilnehmer des 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 Vergütungsplanung 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. Der Vergütungsausschuss führte im Berichtsjahr sieben Sitzungen durch. Dabei lag der Schwerpunkt in der Auswahl von Kandidaten für die Funktionen CFO und Divisionsleitung Bucher Municipal sowie in der Überarbeitung der Beteiligungspläne. Weiter überprüfte der Vergütungsausschuss die Vergütungen der Konzernleitungsmitglieder 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 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, wobei die Anzahl und Bewertung der Aktien mit dem Jahresendkurs des Berichtsjahrs bestimmt werden. Sämtliche Vergütungskomponenten mit Ausnahme des monatlich ausgerichteten Basisgehalts des Präsidenten werden dem Verwaltungsrat für die vergangene Amtsperiode am Tag nach der Generalversammlung ausgerichtet.

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. Der CEO, der CFO und ein weiteres Konzernleitungsmitglied machten von dieser Möglichkeit keinen Gebrauch. Die in den Anstellungsverträgen der Konzernleitung festgelegten festen und variablen Vergütungen sind unter dem Vorbehalt der jährlichen Genehmigung der Generalversammlung vereinbart worden.

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 Ergebnis des vergangenen Jahrs, das Budget des laufenden Jahrs sowie die allgemeine Wirtschaftslage berücksichtigt. Die variablen Vergütungen werden nach der retrospektiven Genehmigung durch die Generalversammlung im folgenden Frühling ausgerichtet.

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 leistungsabhängigen Komponenten der variablen Vergütung bestehen aus einem Barbonus und dem Beteiligungsplan zur Vergütung der Konzernleitungsmitglieder und des oberen 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:

	Feste Vergütung		Variable Vergütung		
	Basisgehalt	Ziel ¹⁾	Barbonus		Aktien
			Bandbreite	Ziel ¹⁾	Bandbreite
CEO	100%	50%	0 – 75%	60%	0 – 90%
Übrige Mitglieder	100%	30%	0 – 45%	20%	0 – 30%

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

Barbonus Das Vergütungssystem für den Barbonus blieb seit 2010 unverändert und ist für die Konzernleitungsmitglieder wie folgt ausgestaltet: 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 Beteiligungsplan Im Berichtsjahr wurden die bisherigen Beteiligungspläne, der Bucher Executive Participation Plan für die Konzernleitungsmitglieder (BEPP) und der Bucher Participation Plan für das obere Management (BPP) in einen neuen Beteiligungsplan überführt. Die Leistungen der Firma blieben dabei unverändert. Um die Beteiligung, insbesondere der jüngeren, mit familiären Verpflichtungen engagierten Planteilnehmer, zu verbessern und länderspezifische Nachteile weitestgehend zu eliminieren, wurde auf das Co-Investment der Teilnehmenden verzichtet. Im neuen Reglement wurden zudem administrative Vereinfachungen vorgenommen, wobei bei allen aktienbasierten Vergütungen die gleichen Berechnungs- und Bewertungsmethoden angewendet werden. Der neue Bucher Beteiligungsplan ist weiterhin eine auf Aktien basierte, erfolgsabhängige Vergütungskomponente für die Mitglieder der Konzernleitung, des oberen Managements und für ausgewählte 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 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 Jahresendkurs des Berichtsjahrs berechnet und bewertet. Bei 100% Zielerreichung blieb dieser Prozentsatz unverändert, entsprechend der Summe der früheren Beteiligungspläne BEPP und BPP und betrug für den CEO 60%, den designierten CEO 40%, für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung 20% und für die übrigen Planteilnehmer 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.

Optionen Die aus früheren Berichtsjahren zugeteilten Optionen der Konzernleitung bleiben wie ursprünglich vorgesehen gültig und sind auf der Seite 61 dieses Geschäftsberichts aufgeführt.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen als durch Kündigung werden die variable Jahresvergütung und der Bucher Beteiligungsplan nach der retrospektiven Genehmigung durch die Generalversammlung im folgenden Frühling 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 dem Bucher Beteiligungsplan und auf den Zeitpunkt der Freistellung auch der Barbonus während der Kündigungsfrist. Die ausübbareren Optionen müssen innerhalb von sechs Monaten nach der Kündigung ausgeübt werden; danach verfallen sie. 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 2015

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

Verwaltungsrat Die dem Verwaltungsrat ausgerichtete Gesamtvergütung betrug insgesamt CHF 1.019 Mio. und lag innerhalb des von der Generalversammlung 2015 für die Amtsperiode genehmigten Gesamtbetrags von CHF 1.150 Mio. Die ausgerichteten Vergütungen sowie gehaltene Beteiligungsrechte zum Ende des Berichtsjahrs sind tabellarisch auf den Seiten 59 und 61 dieses Geschäftsberichts aufgeführt.

Die Vergütungskomponenten für den Verwaltungsrat blieben im Berichtsjahr unverändert. Der Grundbetrag für den Präsidenten betrug CHF 150 000, für die Vizepräsidentin CHF 105 000 und die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrats CHF 90 000. Ebenso unverändert blieb das Basisgehalt des Präsidenten von CHF 150 000. Die Pauschalspesenvergütung betrug für den Präsidenten CHF 4 000 und die übrigen Mitglieder CHF 2 000. Für die Arbeiten der Ausschüsse wurden je Mitglied CHF 10 000 ausgerichtet. Die entsprechenden Aktienzuteilungen und deren Bewertung erfolgten aufgrund des Jahresendkurses der Berichtsperiode von CHF 226.30 (Vorjahr Jahresdurchschnittskurs CHF 268.95). Die zugeteilten Aktien unterliegen einer dreijährigen Sperrfrist.

Konzernleitung

Gesamtvergütung Die Gesamtvergütung der Konzernleitung lag um 5% unter dem Vorjahr und betrug CHF 7.170 Mio. (Vorjahr CHF 7.548 Mio.), diejenige des CEO nahm im Vergleich zum Vorjahr um 0.9% und diejenige der übrigen Konzernleitungsmitglieder um 6.6% ab. In diesen Beträgen ist die Zusatzvergütung von vier Monaten für den designierten CEO sowie den übrigen Veränderungen in der Konzernleitung enthalten. Die im Berichtsjahr ausgerichteten und beantragten, variablen Vergütungen sowie die per Ende 2015 gehaltenen Beteiligungsrechte des CEO, der übrigen Mitglieder der Konzernleitung sowie der Konzernleitung insgesamt finden sich tabellarisch auf den Seiten 60 und 61 dieses Geschäftsberichts.

Feste Vergütung Das Basisgehalt des CEO blieb seit 2010 unverändert. Für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung erfolgte keine Erhöhung, davon ausgenommen sind 2014 neu berufene Mitglieder. Zudem trat der designierte CEO Jacques Sanche am 1. September 2015

in den Konzern ein. Zusammen mit anderen Mutationen nahm die feste Vergütung der Konzernleitung leicht ab. Der von der Generalversammlung 2015 für das Geschäftsjahr 2016 genehmigte Gesamtbetrag der festen Vergütung der Konzernleitung von CHF 5.500 Mio. kommt statutengemäss erstmals im Geschäftsjahr 2016 zur Anwendung.

Variable Vergütung Die variable Gesamtvergütung der Konzernleitung lag um 6.2% unter dem Vorjahr und betrug CHF 2.524 Mio. (Vorjahr CHF 2.691 Mio.); diejenige des CEO nahm im Vergleich zum Vorjahr um 1.8% zu und diejenige der übrigen Konzernleitungsmitglieder um 10.9% ab. Hauptgründe für diese Veränderung waren der niedrigere Zielerreichungsgrad, neue Berechnungs- und Bewertungsmethoden für aktienbasierte Vergütungen mit dem Jahresendkurs sowie die Mutationen in der Konzernleitung. Die im Berichtsjahr für das vergangene Geschäftsjahr 2014 ausbezahlten variablen Vergütungen der Konzernleitung von CHF 2.694 Mio. liegen unter dem von der Generalversammlung 2015 retrospektiv genehmigten Gesamtbetrag von CHF 2.900 Mio.

Im Berichtsjahr lag die Zielerreichung für den leistungsabhängigen Barbonus zwischen 88% und 115% und die Zielerreichung des Bucher Beteiligungsplans betrug 99% (104%). Damit lagen die prozentualen Werte der Zielerreichung mehrheitlich unter dem Vorjahr. Die Anzahl zugeteilter Aktien aus dem Bucher Beteiligungsplan wurde zum Jahresendkurs von CHF 226.30 berechnet und bewertet. Im Vorjahr wurden die Aktien des BEPP mit einem Jahresdurchschnittskurs von CHF 268.95 berechnet, diejenigen des BPP mit dem Kurs der ersten drei Januar-Wochen 2015, mit CHF 235.80. Die Bewertung aller zugeteilten Aktien erfolgte zu CHF 235.80. Die Anzahl zugeteilter Aktien aus dem neuen Bucher Beteiligungsplan lag für den CEO und die übrigen Konzernleitungsmitglieder infolge der vereinfachten Berechnungs- und Bewertungsmethode und des unterschiedlichen Aktienkurses um 4.3% unter dem Vorjahresniveau. Der Geldwert aller zugeteilten Aktien des neuen Bucher Beteiligungsplans lag um 8.2% unter dem Wert des Vorjahrs.

Zusätzliche Vergütungen und Organdarlehen Aktiven und ehemaligen Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sowie diesen nahestehenden Personen wurden im Berichtsjahr keine zusätzlichen Vergütungen und Honorare ausgerichtet oder Organdarlehen gewährt.

Die folgenden Seiten 59 bis 61 unterliegen der Prüfung durch die Revisionsstelle.

Vergütungen des Verwaltungsrats

CHF 1 000	Grundbetrag	Aktienzuteilungen		Sonstige Vergütung	Gesamt-betrag
		Anzahl	Wert		
					2015
Rolf Broglie, Präsident	225.0	332	75.0	29.3	329.3
Anita Hauser, Vizepräsidentin	52.5	232	52.5	23.8	128.8
Ernst Bärtschi	45.0	199	45.0	22.1	112.1
Claude R. Cornaz	45.0	199	45.0	22.1	112.1
Michael Hauser	45.0	199	45.0	22.1	112.1
Heinrich Spoerry	45.0	199	45.0	22.1	112.1
Valentin Vogt	46.0	204	46.0	20.4	112.4
Verwaltungsrat	503.5	1564	353.5	161.9	1018.9
Genehmigung Generalversammlung 2015					1150.0
					2014
Rolf Broglie, Präsident	225.0	279	75.0	38.1	338.1
Anita Hauser, Vizepräsidentin	52.5	196	52.5	23.6	128.6
Ernst Bärtschi	45.0	168	45.0	22.1	112.1
Claude R. Cornaz	45.0	168	45.0	22.1	112.1
Michael Hauser	45.0	168	45.0	22.1	112.1
Heinrich Spoerry	45.0	168	45.0	22.1	112.1
Valentin Vogt ¹⁾	34.5	129	34.5	7.0	76.0
Verwaltungsrat	492.0	1276	342.0	157.1	991.1

¹⁾ Seit 10. April 2014

Die Aktienzuteilungen für die Verwaltungsräte betrafen Verwaltungsratshonorare. Die Aktienzuteilungen und deren Bewertung erfolgten zum Jahresendkurs von CHF 226.30 (Vorjahr Jahresdurchschnittskurs CHF 268.95). Die

sonstigen Vergütungen enthielten Sozialabgaben, Spesen und Honorare für die Arbeit in den Verwaltungsratsausschüssen.

Vergütungen der Konzernleitung

CHF 1000	Basis- gehalt	Sonstige Vergütung	Feste Vergütung	Bar- bonus	Aktienzuteilungen Beteiligungspläne		Sonstige Vergütung	Variable Vergütung	Gesamt- betrag	
					Anzahl	Wert				
2015										
Philip Mosimann, CEO	860.0	244.6	1 104.6	412.8	2 258	510.8	80.7	1 004.3	2 108.9	
Übrige Mitglieder	2 740.4	801.2	3 541.6	854.5	2 248	508.2	156.5	1 519.2	5 060.8	
Konzernleitung	3 600.4	1 045.8	4 646.2	1 267.3	4 506	1 019.0	237.2	2 523.5	7 169.7	
2014										
CHF 1000	Basis- gehalt	Sonstige Vergütung	Feste Vergütung	Bar- bonus	Aktienzuteilungen Beteiligungspläne		Sonstige Vergütung	Variable Vergütung	Gesamt- betrag	
					BEPP Anzahl	BPP Anzahl				Wert
Philip Mosimann, CEO	860.0	282.1	1 142.1	438.6	1 663	380	481.7	65.8	986.1	2 128.2
Übrige Mitglieder	2 927.0	788.1	3 715.1	890.4	1 611	1 056	628.8	185.7	1 704.9	5 420.0
Konzernleitung	3 787.0	1 070.2	4 857.2	1 329.0	3 274	1 436	1 110.5	251.5	2 691.0	7 548.2
Genehmigung										
Generalversammlung 2015	n.a.							2 900.0		

Die im Berichtsjahr den Mitgliedern der Konzernleitung zugeteilten Aktien basieren auf dem neuen Bucher Beteiligungsplan. Die zugeteilten Aktien entsprechen einem festen Prozentsatz des Basisgehalts und der Zielerreichung im Berichtsjahr. Die Anzahl der zugeteilten Aktien wurde zum Jahresendkurs von CHF 226.30 berechnet und bewertet. Die sonstigen Vergütungen enthielten Sozialabgaben und Spesen.

Darlehen und Kredite Per 31. Dezember 2015 bestanden keine ausstehenden Darlehen und Kredite gegenüber aktiven und ehemaligen Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sowie gegenüber diesen nahestehenden Personen.

Beteiligungen des Verwaltungsrats

	Anzahl Aktien	
	2015	2014
Rolf Broglie, Präsident	14 055	13 776
Anita Hauser, Vizepräsidentin	439 511	439 315
Ernst Bärtschi	628	719
Claude R. Cornaz	5 866	5 698
Michael Hauser	604 636	604 468
Heinrich Spoerry	3 254	3 086
Valentin Vogt	3 129	1 050
Verwaltungsrat	1 071 079	1 068 112

Der Verwaltungsrat hielt am 31. Dezember 2015 keine Optionen.

Beteiligungen und Optionsrechte der Konzernleitung

		Anzahl Aktien		Anzahl Optionen	
		2015	2014	2015	2014
Philip Mosimann	CEO	63 916	61 508	–	–
Jacques Sanche	designierter CEO	–	–	–	–
Roger Baillod	CFO	9 485	8 938	4 200	4 200
Stefan Düring	Bucher Specials	1 399	1 048	1 200	1 200
Martin Jetter	Bucher Emhart Glass	4 403	2 050	1 200	1 200
Thierry Krier	Kuhn Group	1 255	749	–	–
Daniel Waller	Bucher Hydraulics	11 380	9 066	7 200	10 030
Konzernleitung		91 838	83 359	13 800	16 630

Zuteilungsjahr	Anzahl Optionen				
	2009	2008	2007	Total	
Ausübungspreis (CHF)	115.00	149.00	221.00		
Roger Baillod	CFO	2 400	1 800	–	4 200
Stefan Düring	Bucher Specials	1 200	–	–	1 200
Martin Jetter	Bucher Emhart Glass	–	–	1 200	1 200
Daniel Waller	Bucher Hydraulics	2 400	2 400	2 400	7 200
Konzernleitung		6 000	4 200	3 600	13 800

Seit dem Geschäftsjahr 2010 werden keine Optionen mehr zugeteilt. Die aus früheren Berichtsjahren zugeteilten Optionen mit einer Laufzeit von zehn Jahren

bleiben wie ursprünglich vorgesehen gültig und können jederzeit ausgeübt werden. Das Bezugsverhältnis für eine Option beträgt eine Aktie.

Bericht der Revisionsstelle

An die Generalversammlung der Bucher Industries AG,
Niederweningen

Wir haben den beigefügten Vergütungsbericht der Bucher Industries AG (Seiten 59 bis 61) für das am 31. Dezember 2015 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

Verantwortung des Verwaltungsrats Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

Verantwortung des Prüfers Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum beigefügten Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV entspricht.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14 bis 16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht ein. Diese Prüfung umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Bewertungsmethoden von Vergütungselementen sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Bucher Industries AG für das am 31. Dezember 2015 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG



Christian Kessler
Revisionsexperte
Leitender Revisor



Ralf Zwick
Revisionsexperte

Zürich, 26. Februar 2016