

Vergütungsbericht 2019

Der Vergütungsbericht wurde in Übereinstimmung mit den Richtlinien zur Corporate Governance der SIX Exchange Regulation sowie den Vorschriften der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) erstellt. Er ist wie folgt strukturiert:

Einführung	90
Vergütungsprinzipien	91
Vergütungspolitik – Verwaltungsrat	91
Vergütungspolitik – Geschäftsleitung	92
Vergütungen für Organmitglieder 2019 (durch Revisionsstelle geprüft)	95
Governance der Vergütung	98
Bericht der Revisionsstelle	101

Vergütungsbericht 2019

Einführung

Der Vergütungsbericht enthält Informationen über die Vergütungspolitik, die Vergütungsprogramme und das Verfahren zur Festlegung der Vergütungen des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung von Schweiter Technologies AG. Zudem enthält er Informationen über die Vergütungen für das Jahr 2019.

Die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2019 ist tiefer als im Vorjahr, da dem Verwaltungsrat nach der Generalversammlung 2019 vier Mitglieder angehörten, gegenüber fünf Mitglieder im Vorjahr. Das Vergütungssystem und die Einzelbeträge für die Mitglieder des Verwaltungsrats blieben im Berichtsjahr 2019 unverändert.

Die Vergütungsprogramme werden regelmässig überprüft und beurteilt, um sicherzustellen, dass diese zweckmässig und in Übereinstimmung mit den Interessen unserer Aktionäre sind.

Im Berichtsjahr 2019 blieben die Vergütungsprogramme gegenüber dem Vorjahr unverändert. Der Vergütungsausschuss hatte im Geschäftsjahr 2018 eine Überprüfung der kurzfristigen und der langfristigen variablen Vergütung der Geschäftsleitung durchgeführt und folgende Anpassungen beschlossen:

- Zahlung der kurzfristigen variablen Vergütung des CEO in bar und in gesperrten Aktien (restricted share units) anstatt nur in bar;

- Einführung von Verfalls- und Rückforderungsklauseln («Clawback») auf der aktienbasierten Vergütung des CEO;

- Einführung eines neuen langfristigen variablen Vergütungsplans für die Zeitperiode 2018–2020 in der Form von aufgeschobener Barvergütung.

Der Vergütungsausschuss hat seine, gemäss Statuten der Gesellschaft, festgelegten jährlichen Aufgaben wahrgenommen, wie die Festlegung der Leistungsziele für die Geschäftsleitungsmitglieder zu Beginn des Jahres, die Beurteilung der Zielerreichung am Jahresende, die Festlegung der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung, das Erstellen des Vergütungsberichts und die Vorbereitung der Vergütungsabstimmungen für die ordentliche Generalversammlung.

Wie in den vergangenen Jahren wird der Vergütungsbericht der ordentlichen Generalversammlung am 8. April 2020 zur Konsultativabstimmung vorgelegt. Ausserdem wird den Aktionären beantragt, über die maximale Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für die Amtsperiode 2020–2021 und die maximale Gesamtvergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2021 abzustimmen.

Vergütungsübersicht Verwaltungsrat

(CHF)	2019	2018
Anzahl Mitglieder	4 ¹⁾	5
Gesamtvergütung	552 000	609 000
An der Generalversammlung genehmigter maximaler Gesamtvergütungsbetrag ²⁾	630 000	630 000

¹⁾ Fünf Mitglieder bis Generalversammlung 2019

²⁾ Der maximale Gesamtvergütungsbetrag für die Amtsperiode von einer ordentlichen Generalversammlung zur nächsten

Vergütungsübersicht Geschäftsleitung

(CHF)	2019	2018
Anzahl Mitglieder	2 ¹⁾	3
Gesamtvergütung	2.24 Mio.	2.42 Mio.
An der Generalversammlung genehmigter maximaler Gesamtvergütungsbetrag	4.0 Mio.	4.0 Mio.

¹⁾ Drei Mitglieder bis zur Pensionierung eines Geschäftsleitungsmitglieds per 31. März 2019

Vergütungsprinzipien

Das Ziel der Vergütungspolitik für den Verwaltungsrat ist es, qualifizierte Mitglieder zu gewinnen, welche das notwendige Fachwissen und die relevante Erfahrung haben. Zudem gilt es, den Fokus auf die langfristige Unternehmensstrategie zu stärken und die Unabhängigkeit in ihren Überwachungsaufgaben gegenüber der Geschäftsleitung zu gewährleisten.

Das Ziel der Vergütungspolitik für die Geschäftsleitung ist es, qualifizierte Mitglieder mit dem notwendigen Fachwissen und der relevanten Erfahrung zu gewinnen und durch die Anwendung von einfachen, transparenten und attraktiven Vergütungsprogrammen zu motivieren und mit ihnen eine langfristige Zusammenarbeit aufzubauen. Die Vergütungspolitik baut auf folgenden Prinzipien auf:

Vergütungspolitik

Angleichung an die Geschäftsstrategie:

Die Vergütungsprogramme unterstützen den langfristigen und nachhaltigen Erfolg des Unternehmens und fördern die Unternehmenswerte.

Leistungsorientierung «pay for performance»:

Die Geschäftsleitungsmitglieder erhalten ihre Vergütung basierend auf dem Geschäftserfolg sowie ihren individuellen Beiträgen. Ausserdem haben sie die Möglichkeit, am langfristigen Unternehmenserfolg teilzuhaben.

Wettbewerbsfähigkeit:

Die Vergütung ist angemessen und marktgerecht.

Einfachheit:

Die Vergütungsprogramme sind einfach gestaltet und transparent.

Vergütungspolitik – Verwaltungsrat

Im Einklang mit den oben aufgeführten Prinzipien erhalten Verwaltungsratsmitglieder ausschliesslich eine fixe Vergütung ohne leistungsorientierte Komponenten, dies um ihren Fokus auf die langfristige Strategie sowie ihre Unabhängigkeit zu stärken.

Die Vergütung richtet sich an der Amtsperiode aus, welche von einer ordentlichen Generalversammlung zur nächsten dauert. Sie wird am Ende der Periode in bar entrichtet.

Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats reflektiert die Verantwortung und Komplexität der Funktion, der professionell und persönlich an sie gestellten Anforderungen sowie der für die Erfüllung der Aufgaben erwarteten Zeit. Die Vergütung besteht aus einem jährlichen Verwaltungsrats honorar und einem Zusatzhonorar für die Ausschussarbeit, wie in der folgenden Tabelle dargestellt.

Verwaltungsrats- und Ausschusshonorar

(CHF)	Jährliches Verwaltungsrats honorar	Zusatzhonorar für Ausschussarbeit
Verwaltungsratspräsident	200 000	10 000
Verwaltungsratsmitglied	75 000	10 000

Mitglieder des Verwaltungsrats sind nicht unter der beruflichen Vorsorgeeinrichtung versichert, mit Ausnahme des Verwaltungsratspräsidenten. Durch seine vorherige Anstellung als CEO der Firma wurde dem Verwaltungsratspräsidenten offeriert, weiter-

hin im Kollektivvertrag (externe Pensionskasse), unter dem die Mitarbeitenden gegen die Risiken von Tod, Invalidität und Pensionierung versichert sind, versichert zu bleiben. Kein anderes Verwaltungsratsmitglied ist unter dem Kollektivvertrag versichert,

Vergütungsbericht 2019

und eine solche Deckung steht für Verwaltungsratsmitglieder, welche nicht ehemalige Mitarbeitende der Firma sind, auch nicht zur Verfügung.

Verwaltungsratsmitglieder können für zusätzliche Dienstleistungen (ausserhalb ihrer Funktion im Verwaltungsrat) für die Firma oder andere Gruppenfirmen separat nach marktüblichen Ansätzen

entschädigt werden. Solche Dienstleistungen, und die damit verbundene Entschädigung, müssen vorab durch den Verwaltungsrat genehmigt werden. Die entsprechende Entschädigung muss durch die Aktionäre an der Generalversammlung genehmigt werden.

Vergütungspolitik – Geschäftsleitung

Im Einklang mit den Prinzipien der Angleichung an die Geschäftsstrategie und Leistungsorientierung («pay-for-performance») besteht ein signifikanter Anteil der Geschäftsleitungsvergütung aus variabler leistungsabhängiger Vergütung.

Die Vergütung enthält entsprechend fixe Elemente, wie etwa das fixe Basissalär und Nebenleis-

tungen, sowie variable Vergütungselemente, wie die kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung und das langfristige Anreizsystem. Gemäss Statuten kann die variable Vergütung maximal 200% der fixen Vergütung betragen.

Die Vergütungselemente der Geschäftsleitung sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst.

Übersicht über die Elemente der Geschäftsleitungsvergütung

	Ziel	Instrument	Leistungsindikatoren	Leistungsperiode	Grundlagen	Maximale Auszahlung ¹⁾
Fixes Basissalär	Gewinnung, Anbindung, Motivation	Barvergütung	–	–	Position, Kompetenzen	–
Nebenleistungen	Risikoschutz	Versicherungen Pensionskasse	–	–	Lokale Rechtslage und Marktpraxis	–
Kurzfristige variable Vergütung	Vergütung für die jährliche Leistung	Bonus in bar (CEO: bar und Aktien)	EBIT EBIT-Marge Individuelle Ziele	1 Jahr	Finanzielle und individuelle Leistung	CEO: 143% des Zielwerts Übrige Geschäftsleitung: 185% des Zielwerts
Langfristige variable Vergütung	Entlohnung für nachhaltige Wertgenerierung	Aufgeschobene Barvergütung	EBIT EBIT-Marge (3A Composites)	3 Jahre	Erfolg des Konzerns und/oder der Divisionen	150% des Zielwerts

¹⁾ Gesamtdeckung («cap») der variablen Vergütung bei 200% der fixen Vergütung

Fixes Basissalär

Das fixe Basissalär wird durch den Verwaltungsrat nach eigenem Ermessen festgelegt, basierend auf dem Umfang und den Verantwortlichkeiten der jeweiligen Funktion sowie den Qualifikationen und der Erfahrung des Stelleninhabers. Das fixe Basissalär wird in bar, typischerweise monatlich, ausbezahlt.

Nebenleistungen

Nebenleistungen bestehen mehrheitlich aus Vorsorge-, Versicherungs- und Krankenversicherungsplänen, welche dazu dienen, die Mitarbeitenden und deren Angehörige gegen die finanziellen Konsequenzen von Pensionierung, Krankheit, arbeitsbedingter Invalidität und Tod zu schützen. Alle Geschäftsleitungsmitglieder haben einen Schweizer Arbeitsvertrag und sind dem externen Pensionskassen-Kollektivvertrag aller Mitarbeitenden in der

Schweiz unterstellt. Zusätzlich können Geschäftsleitungsmitglieder als Überbrückung für die Zeit zwischen frühzeitiger Pensionierung und der statutarischen Pensionierung eine Überbrückungsrente bis zu einem Maximalbetrag eines fixen Basissalärs des letzten Anstellungsjahres vor der frühzeitigen Pensionierung erhalten.

Geschäftsleitungsmitglieder erhalten keine weiteren Nebenleistungen.

Kurzfristige variable Vergütung

Die kurzfristige variable Vergütung honoriert sowohl die finanzielle Entwicklung des Unternehmens als auch die persönliche Leistung in dem gegebenen Geschäftsjahr.

Die Zielvorgaben für die kurzfristige variable Vergütung werden jeweils zu Beginn des Jahres vom Verwaltungsrat auf Antrag des Vergütungsausschusses für jedes Geschäftsleitungsmitglied festgelegt.

Die finanziellen Zielvorgaben basieren auf dem EBIT der Gruppe und, für den CEO, auf der EBIT-Marge der Gruppe. Diese Zielgrössen wurden gewählt, weil sie die Geschäftsstrategie eines profita-

blen Wachstums widerspiegeln. Für jede Zielgrösse wird eine Zielvorgabe aufgrund des Budgets definiert. Unter einer Zielerreichungsuntergrenze von 80% der Zielvorgabe wird keine variable Vergütung ausbezahlt. Die Auszahlung ist gedeckelt bei einer Leistung von 110% der Zielvorgabe (Deckelung).

Die persönlichen Leistungsziele werden jährlich im MBO (Management by Objectives)-Prozess festgelegt. Sie bestehen primär aus finanz- und leistungswirtschaftlichen Zielgrössen, die sich nach der spezifischen Funktion der Führungskraft im Rahmen der Umsetzung der übergeordneten Unternehmensstrategie richten.

Der Zielwert und die maximale Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung für die Geschäftsleitungsmitglieder, zusammen mit den Leistungsindikatoren und deren Gewichtung, sind in der Tabelle unten dargestellt. Die effektiven Zielvorgaben sowie effektiven Unter- und Obergrenzen der Leistungsziele werden nicht offengelegt, da eine solche Offenlegung Einblicke in die zukunftsgerichtete Strategie von Schweiter Technologies geben würde und somit einen Wettbewerbsnachteil für die Firma kreieren würde.

Zielvorgaben, Zielwert und maximale Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung

	Ziele	Gewichtung	Auszahlung (Zielwert)	Auszahlung (Maximum)
CEO	EBIT	36%		
	EBIT-Marge	36%	35% des Basissalärs	143% des Zielwertes
	MBO	28%		
Übrige GL ¹⁾	EBIT	79%	69% des Basissalärs	185% des Zielwertes
	MBO	21%		

¹⁾ Die Vergütung eines Mitglieds der Geschäftsleitung (GL), das von 2017 bis 2019 Teilzeit arbeitete, war auf eine fixe Vergütung begrenzt und enthielt keine leistungsabhängigen, variablen Vergütungselemente. Dieses GL-Mitglied (CTO) wurde per 31. März 2019 pensioniert.

Das Erreichen der finanziellen und individuellen Ziele wird Ende des Geschäftsjahres beurteilt und die Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung entsprechend festgelegt.

Im Falle einer Kündigung durch das Mitglied der Geschäftsleitung besteht kein Anrecht auf den Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung, der auf EBIT basiert. Der MBO-Anteil kann basierend auf der Zielerreichung zum Austrittsdatum bezahlt werden. Im Falle der Kündigung durch das Unter-

nehmen kann die kurzfristige variable Vergütung (EBIT und MBO) prorata temporis basierend auf der Zielerreichung zum Austrittsdatum bezahlt werden.

Die kurzfristige variable Vergütung wird in bar im März des Folgejahres ausbezahlt.

Für den CEO wird 50% der kurzfristigen Vergütung in bar und 50% in Aktien, die einer einjährigen Vestingperiode unterliegen, gewährt. Im Falle einer Kündigung durch den CEO oder einer Kündigung

Vergütungsbericht 2019

aus wichtigem Grund während der Vestingperiode verfallen die Aktien. Bei Pensionierung kommt ein pro rata Vesting zum regulären Vestingdatum zur Anwendung. Bei Tod oder Invalidität kommt ein beschleunigtes pro rata Vesting zur Anwendung.

Der Aktienanteil der kurzfristigen variablen Vergütung unterliegt Rückforderungs- («Clawback») und Verfalls-Klauseln, welche der Firma im Falle einer materiellen Bilanzberichtigung der Firma oder im Falle der Verletzung des Rechts oder von internen regulatorischen Vorschriften erlauben, die Anzahl der Aktien während der Sperrfrist zu reduzieren (Malus) und/oder bereits übertragene Aktien zurückzufordern («Clawback»).

Langfristiges Anreizsystem

Der Verwaltungsrat kann für Mitglieder der Geschäftsleitung und ausgewählte Schlüsselmitarbeiter einen Long-term Incentive Plan (LTI) als ein langfristig orientiertes Anreizsystem festlegen. Mit der Gewährung eines LTI soll die Identifikation mit der Gruppe gestärkt und die Vergütung auf eine nachhaltige Wertsteigerung ausgerichtet werden.

Der Verwaltungsrat hat im Geschäftsjahr 2018 Mitgliedern der Geschäftsleitung sowie ausgewählten Schlüsselmitarbeitern innerhalb der Gruppe eine LTI-Zuteilung gewährt. Die Zuteilung umfasst eine dreijährige Leistungsperiode von 2018 bis 2020.

Die Auszahlung unter dem LTI hängt von der Erreichung gewisser Leistungsziele sowie von einem bestehenden Anstellungsverhältnis bis zum Auszahlungsdatum ab.

Als Leistungsziele wurden jeweils Dreijahresziele auf Stufe kumulativer EBIT und EBIT-Marge der Division 3A Composites (je mit einer Gewichtung von 50%) festgelegt. Diese Zielgrössen wurden gewählt, weil sie die Geschäftsstrategie eines profitablen Wachstums widerspiegeln. Sie werden basierend auf der Division 3A Composites, der einzigen bestehenden operationellen Division der Gruppe, gemessen.

Für jedes Leistungsziel wurde eine Zielvorgabe (erwartete Leistung), eine Zielerreichungsuntergrenze (Schwelle, unter welcher keine Auszahlung erfolgt) sowie eine Zielerreichungsobergrenze (Deckelung, über welcher die Auszahlung bei 150% der Zielerreichung gedeckelt ist) definiert. Bei einer Zielerreichung zwischen Untergrenze, Ziel und Obegrenze erfolgt die Auszahlung basierend auf einer linearen Interpolation.

Während der Planlaufzeit können keine Anpassungen der Zielvorgaben (inklusive Unter- und Obegrenze) vorgenommen werden.

Der Zielwert und die maximale Auszahlung des LTI für Geschäftsleitungsmitglieder sowie die Leistungsindikatoren und deren Gewichtung sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

LTI 2018–2020: Zielwerte

	Untergrenze (keine Auszahlung)	Zielwert (100% Auszahlung)	Obergrenze (150% Auszahlung)
Kumulativer EBIT der Division 3A Composites (in CHF)	75% des Zieles	100% des Zieles	125% des Zieles
EBIT-Marge der Division 3A Composites (in % des Umsatzes)	Ziel minus 1%-Punkt	Zielwert	Ziel plus 1%-Punkt

Zielvorgaben, Zielwert und maximale Auszahlung des LTI

	Ziele	Gewichtung	Zielwert LTI	Maximalwert LTI
CEO	EBIT	50%	125% des Basissalärs	150% des Zielwertes
	EBIT-Marge	50%		
Übrige GL ¹⁾	(3A Composites)		109% des Basissalärs	150% des Zielwertes

¹⁾ Die Vergütung eines Mitglieds der Geschäftsleitung (GL), das von 2017 bis 2019 Teilzeit arbeitete, war auf eine fixe Vergütung begrenzt und enthielt keine leistungsabhängigen, variablen Vergütungselemente. Dieses GL-Mitglied (CTO) wurde per 31. März 2019 pensioniert.

Die Zielvorgaben sowie Unter- und Obergrenze der Leistungsziele werden nicht offengelegt, da diese Offenlegung Einsicht in die zukunftsgerichtete Strategie von Schweiter Technologies geben und somit einen kompetitiven Nachteil für die Firma kreieren würde. Der Erreichungsgrad jedes Leistungszieles wird am Ende der Planperiode gemessen. Der LTI wird im März 2021 in bar ausbezahlt entsprechend der Erreichung der Leistungsziele.

Arbeitsverträge

Die Arbeitsverträge der Mitglieder der Geschäftsleitung sind grundsätzlich unbefristet. Die Kündigungsfrist darf 12 Monate nicht übersteigen. Sind Arbeitsverträge ausnahmsweise befristet, darf die feste Dauer maximal ein Jahr betragen. Die Arbeitsverträge beinhalten keine Kontrollwechselklauseln oder Wettbewerbsverbote.

Vergütungen für Organmitglieder 2019 (durch Revisionsstelle geprüft)

Dieser Abschnitt ist gemäss Artikel 17 VegüV durch die Revisionsstelle geprüft

Vergütung des Verwaltungsrats

Die nachfolgenden Tabellen enthalten die an die Mitglieder des Verwaltungsrats für 2019 und 2018 entrichtete Vergütung.

Im Berichtsjahr bestand der Verwaltungsrat bis zur Generalversammlung 2019 aus fünf Mitgliedern, danach aus vier Mitgliedern.

Der den einzelnen Mitgliedern des Verwaltungsrats ausbezahlte Vergütungsbetrag für 2019 war derselbe wie für 2018.

Im Berichtsjahr und im Vorjahr hat keines der Mitglieder des Verwaltungsrats eine Vergütung für zusätzliche Beratungsdienstleitungen erhalten.

Vergütung des Verwaltungsrats im Geschäftsjahr 2019

(in 1000 CHF)	Funktion	VR-Honorar	Ausschuss-honorar	Vorsorgeleistung ³⁾	Total
Beat Siegrist ^{1) 2)}	Präsident	200	17	36	253
Dr. Lukas Braunschweiler ¹⁾	Mitglied	75	10	6	91
Vanessa Frey ²⁾	Mitglied	75	10	6	91
Jan Jenisch ^{2) 4)}	Mitglied	21	3	2	26
Dr. Jacques Sanche ²⁾	Mitglied	75	10	6	91
Gesamtvergütung Verwaltungsrat (5 Mitglieder bis GV 2019)		446	50	56	552

¹⁾ Mitglied des Audit Committee

²⁾ Mitglied des Vergütungsausschusses

³⁾ Arbeitgeberbeitrag an die Sozialversicherungen, für den Verwaltungsratspräsidenten auch an die Pensionskasse

⁴⁾ Mitglied des Verwaltungsrats bis Generalversammlung 2019

Die ausgewiesene Gesamtvergütung für den Verwaltungsrat für das Geschäftsjahr 2019 verteilt sich wie folgt auf die beiden betreffenden Amtsperioden:

Vergütung des Verwaltungsrats im 2019 (CHF 1000)

Pro rata 1.1.2019 – 11.4.2019	168
Pro rata 12.4.2019 – 31.12.2019	384

Die von der Generalversammlung 2019 genehmigte maximale Gesamtvergütung an den Verwaltungsrat von CHF 630000 für die Amtsperiode von der Generalversammlung 2019 bis zur Generalversammlung 2020 wurde somit im bisherigen Teil dieser Amtsperiode (12.4.2019 – 31.12.2019) nicht überschritten. Eine abschliessende Beurteilung für die gesamte Amtsperiode wird im Vergütungsbericht 2020 vorgenommen.

Vergütungsbericht 2019

Die Verwaltungsrats-Vergütung für die Amtsperiode von der Generalversammlung 2018 bis zur Generalversammlung 2019 betrug CHF 605 000. Die von der Generalversammlung 2018 genehmigte Maximal-

vergütung an den Verwaltungsrat von CHF 630 000 für die Amtsperiode von der Generalversammlung 2018 bis zur Generalversammlung 2019 wurde somit nicht überschritten.

Vergütung des Verwaltungsrats im Geschäftsjahr 2018

(in 1000 CHF)	Funktion	VR-Honorar	Ausschuss-honorar	Vorsorge-leistung ³⁾	Total
Beat Siegrist ¹⁾	Präsident	200	10	35	245
Dr. Lukas Braunschweiler ¹⁾	Mitglied	75	10	6	91
Vanessa Frey ²⁾	Mitglied	75	10	6	91
Jan Jenisch ²⁾	Mitglied	75	10	6	91
Dr. Jacques Sanche ²⁾	Mitglied	75	10	6	91
Gesamtvergütung Verwaltungsrat (5 Mitglieder)		500	50	59	609

¹⁾ Mitglied des Audit Committee

²⁾ Mitglied des Vergütungsausschusses

³⁾ Arbeitgeberbeitrag an die Sozialversicherungen, für den Verwaltungsratspräsidenten auch an die Pensionskasse

Vergütung der Geschäftsleitung

Die nachfolgende Tabelle enthält die Vergütung, welche den Mitgliedern der Geschäftsleitung für die Geschäftsjahre 2019 und 2018 gewährt wurde.

Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2019

(in CHF 1000) ¹⁾	2019		2018	
Geschäftsleitung	2 Mitglieder seit Q2 2019 ²⁾	³⁾ davon höchste Einzelvergütung	3 Mitglieder	³⁾ davon höchste Einzelvergütung
Fixe Grundvergütung in bar	1 095	800	1 278	800
Erfolgsabhängige Vergütung in bar	580	338	389	239
Long-term Incentive Plan (2018–2020) ⁴⁾	247	190	299	230
Vorsorgeleistungen ⁵⁾	314	196	453	280
Gesamtvergütung Geschäftsleitung	2 236	1 524	2 419	1 549

¹⁾ Bei den Beträgen handelt es sich um Bruttobeträge

²⁾ 3 Mitglieder bis zur Pensionierung eines GL-Mitglieds per 31. März 2019

³⁾ CEO Schweiter Technologies: Dr. Heinz O. Baumgartner

⁴⁾ Long-term Incentive Plan 2018–2020: Einzelheiten siehe Seite 94. Die Offenlegung erfolgt anhand der über die dreijährige Planlaufzeit zurückgestellten und jährlich aktualisierten Beträge. Die oben dargestellten Beträge für den Baranteil des LTI 2018–2020 enthalten somit das zweite Drittel der aus heutiger Sicht erwarteten Barauszahlungen nach Ablauf der dreijährigen Planlaufzeit. Für das Jahr 2020 wird das verbleibende Drittel, angepasst aufgrund aktueller Erwartungen zur Performance und zu den entsprechenden zukünftigen Auszahlungsbeträgen, offengelegt.

⁵⁾ Arbeitgeberbeitrag an die Sozialversicherungen und die Pensionskasse, inkl. geschätzter Beiträge auf den offengelegten Anteilen des LTI 2018–2020

Erklärende Ausführungen zur Vergütungstabelle:

- Die Geschäftsleitung bestand seit dem 1. April 2019 aus zwei Mitgliedern, dem CEO und dem CFO (2018: drei Mitglieder, CEO, CFO, CTO).
- Ein Geschäftsleitungsmitglied (CTO) arbeitete Teilzeit, sein Arbeitspensum lag seit 2018 bei 75%.
- Die fixe Vergütung des CEO und des CFO blieben im Vergleich zum Vorjahr unverändert. Der CTO wurde per 31. März 2019 pensioniert.
- Die Auszahlung unter der kurzfristigen variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2019 für die Geschäftsleitung entspricht zwischen 0 und 88% des fixen Gehalts (Vorjahr: zwischen 0 und 55%). Sie entspricht für den CEO 42% (Vorjahr 30%). Die Veränderung im Jahresvergleich ist verursacht durch die unterschiedliche Zielerreichung bei den Leistungszielen.
- Der offengelegte LTI-Wert entspricht einem Drittel des Zuteilungswertes des LTI 2018–2020 basierend auf einer aktuellen Leistungsbeurteilung. Das verbleibende Drittel für das Finanzjahr 2020 wird im entsprechenden Jahr wiederum basierend auf den aktuellsten Leistungsbeurteilungen offengelegt.
- Sowohl im 2019 wie auch im 2018 wurden keine Überbrückungszahlungen im Rahmen der Pensionskasse an Geschäftsleitungsmitglieder getätigt.

Im Geschäftsjahr 2019 wurde den Geschäftsleitungsmitgliedern eine Gesamtvergütung von CHF 2.236 Mio. gewährt, was innerhalb der von der Generalversammlung 2018 genehmigten maximalen Gesamtvergütung von CHF 4.0 Mio. ist.

Georg Reif, CTO, wurde per 31. März 2019 pensioniert und ist aus der Geschäftsleitung der Schweiter Technologies ausgeschieden. Seine Funktion als Geschäftsführer der Schweiter Vorsorgestiftung übte er 2019 in einem externen Mandatsverhältnis weiterhin aus. Die Gesamtvergütung für dieses Mandat belief sich in 2019 auf brutto CHF 20000.

Vergütungen an ehemalige**Organmitglieder oder an nahestehende Personen**

In der Berichtsperiode 2019 wurden an ehemalige Organmitglieder keine weiteren Entschädigungen bezahlt als der im Abschnitt «Vergütung für die Geschäftsleitung» ausgewiesene Betrag. Im Vorjahr wurden keine Vergütungen an ehemalige Organmitglieder oder an nahestehende Personen bezahlt.

Darlehen und Kredite an (ehemalige)**Organmitglieder oder an nahestehende Personen**

Gemäss den Statuten gewährt die Gesellschaft weder den Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung noch ihnen nahestehenden Personen Darlehen, Kredite und Vorsorgeleistungen ausserhalb der beruflichen Vorsorge. Davon ausgenommen ist die Bevorschussung von Anwalts-, Gerichts- und ähnlichen Kosten bis zu einem Maximalbetrag von CHF 1.0 Mio. zur Abwehr von Verantwortlichkeitsansprüchen. Im Berichtsjahr 2019 wurden keine solchen Ansprüche geltend gemacht.

Aktienbesitz der Mitglieder**des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung**

Informationen zum Aktienbesitz des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung finden sich im Anhang zur Jahresrechnung 2019 auf der Seite 85.

Vergütungsbericht 2019

Governance der Vergütung

Rolle der Aktionäre

Die Rolle der Aktionäre in Vergütungsfragen wurde in den letzten Jahren verstärkt. Insbesondere stimmen die Aktionäre an der Generalversammlung über die Gesamtbeträge der Vergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung bindend ab.

Die Aktionäre wählen ausserdem jährlich die Mitglieder des Vergütungsausschusses des Verwaltungsrats. Zudem enthalten die Statuten folgende Bestimmungen über die Vergütungen (www.schweiter.ch/s1a127/corporate-governance/statuten.html):

Statuten: Vergütungsbestimmungen

Grundsätze der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats (Artikel 27a)	Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten für ihre Tätigkeit im Verwaltungsrat und in dessen Ausschüssen eine fixe Entschädigung in bar sowie allenfalls eine Entschädigung für Beratungsdienstleistungen.
Grundsätze der Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung (Artikel 27b, 27c, 27d und 27e)	Die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung besteht aus einer fixen und einer erfolgsabhängigen Vergütung, die maximal 200% der fixen Vergütung betragen kann. Die Zielvorgaben für die erfolgsabhängige Vergütung werden vom Verwaltungsrat auf Antrag des Vergütungsausschusses für jedes Geschäftsleitungsmitglied unter Berücksichtigung von gesamtunternehmerischen und individuellen Kriterien festgelegt. Zur langfristigen Bindung von einzelnen Schlüsselmitarbeitern kann der Verwaltungsrat festlegen, dass die fixe und/oder erfolgsabhängige Vergütung an die Mitglieder der Geschäftsleitung ganz oder teilweise in Aktien der Gesellschaft ausgerichtet werden können. Er legt die Höhe des in Aktien zu entrichtenden Anteils sowie die Bewertung der Aktien im Zuteilungszeitpunkt fest. Die Aktien sind für mindestens ein Jahr bis höchstens fünf Jahre gesperrt.
Darlehen, Kredite und Vorsorgeleistungen (Artikel 27h)	Es werden den Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung keine Darlehen, Kredite und Vorsorgeleistungen ausserhalb der beruflichen Vorsorge gewährt.
Abstimmung über die maximalen Gesamtvergütungen von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung (Artikel 10a)	Der Verwaltungsrat beantragt der Generalversammlung die Genehmigung der maximalen Gesamtvergütung für den Verwaltungsrat, die für die Periode bis zur folgenden ordentlichen Generalversammlung zur Auszahlung gelangen kann. Zudem beantragt der Verwaltungsrat der Generalversammlung gesondert die Genehmigung der maximalen Gesamtvergütung der Geschäftsleitung, die für das kommende Geschäftsjahr zur Auszahlung gelangen kann.
Bestimmungen für neue Mitglieder der Geschäftsleitung (Artikel 10b)	Werden neue Mitglieder in die Geschäftsleitung aufgenommen und reicht der von der Generalversammlung für das laufende und/oder folgende Geschäftsjahr bereits genehmigte Gesamtbetrag der Vergütungen an die Geschäftsleitung nicht aus, so darf den neuen Mitgliedern ein Zusatzbetrag für von der Generalversammlung bereits genehmigte Vergütungsperioden ausgerichtet werden. Der Zusatzbetrag darf für sämtliche neuen Mitglieder zusammen 50% des Gesamtbetrags des von der Generalversammlung jeweils genehmigten Gesamtbetrags der Vergütungen an die Geschäftsleitung nicht übersteigen. Schweiter Technologies AG kann für neue Mitglieder der Geschäftsleitung als Ausgleich für finanzielle Nachteile, die sich zufolge des Stellenwechsels ergeben, eine Prämie in bar oder in Form von Aktien gewähren.

Rolle des Verwaltungsrats und des Vergütungsausschusses

Der Vergütungsausschuss besteht aus mindestens drei Mitgliedern des Verwaltungsrats, welche jährlich von der Generalversammlung gewählt werden. Die Amtsperiode der Mitglieder des Vergütungsausschusses ist ein Jahr und endet mit Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung. Eine Wiederwahl ist möglich.

Der Vergütungsausschuss hat gemäss Statuten und Organisationsreglement insbesondere folgende Aufgaben und Zuständigkeiten in Bezug auf Vergütungsfragen betreffend den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung:

- Antragstellung an den Verwaltungsrat betreffend der Festlegung der Entschädigungsgrundsätze für die Geschäftsleitung, einschliesslich der Höhe des in Aktien zu entrichtenden Anteils sowie der Bewertung der Aktien.
- Antragstellung an den Verwaltungsrat zuhanden der Generalversammlung betreffend der Gesamt-

beträge der Vergütungen an den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung.

- Antragstellung an den Verwaltungsrat betreffend der individuellen Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung im Rahmen des jeweiligen durch die Generalversammlung genehmigten Gesamtbetrages.
- Antragstellung an den Verwaltungsrat zuhanden der Generalversammlung betreffend Änderungen der Statuten bezüglich des Vergütungssystems zur Entschädigung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung.

Der Vergütungsausschuss wirkt vorbereitend für den Gesamtverwaltungsrat; die finale Entscheidungskompetenz liegt beim Gesamtverwaltungsrat (abgesehen von der Gesamtvergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung, welche der Zustimmung der Aktionäre unterliegen).

Entscheidungskompetenz in Vergütungsfragen

Entscheidungskompetenz	Empfehlung	Prüfung	Genehmigung
Vergütungspolitik und -pläne	Vergütungsausschuss		Verwaltungsrat
Gesamtbeträge der Vergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung	Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat	Generalversammlung
Individuelle Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats	Vergütungsausschuss		Verwaltungsrat ¹⁾
Individuelle Vergütung des CEO	Vergütungsausschuss		Verwaltungsrat
Individuelle Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung	CEO	Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat

¹⁾ Im Falle möglicher Interessenskonflikte enthält sich das jeweilige Mitglied der Stimme

Vergütungsbericht 2019

An der Generalversammlung vom 11. April 2019 wurden Jacques Sanche und Vanessa Frey als Mitglieder des Vergütungsausschusses je einzeln für eine Amtsdauer von einem Jahr wiedergewählt. Zudem wurde Beat Siegrist neu in den Vergütungsausschuss für eine Amtsdauer von einem Jahr gewählt. Für die Periode bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung übernahm Jacques Sanche den Vorsitz des Vergütungsausschusses. Im Berichtsjahr fanden zwei Vergütungsausschusssitzungen statt.

Der Vorsitzende des Vergütungsausschusses meldet die Aktivitäten des Ausschusses nach jeder Sitzung an den Verwaltungsrat. Die Protokolle der Ausschusssitzungen werden den Mitgliedern des Verwaltungsrats zur Verfügung gestellt. In der Regel nehmen der CEO und der CFO mit beratender Stimme an den Sitzungen teil, jedoch nicht während der Diskussion und Festlegung der eigenen Vergütung. Auch andere eingeladene Mitglieder der Geschäftsleitung, über deren Vergütung befunden wird, sind an der entsprechenden Teilsitzung nicht anwesend.

Es steht dem Vergütungsausschuss frei, in spezifischen Vergütungsfragen einen externen Berater beizuziehen. Im Berichtsjahr 2019 verzichtete der Verwaltungsrat auf den Beizug externer Berater.

Prozess zur Festlegung der Vergütung für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung

Benchmarking

Der Vergütungsausschuss prüft die Zielvergütung der Verwaltungsratsmitglieder und der Mitglieder der Geschäftsleitung periodisch, wann immer er Handlungsbedarf sieht. Im Berichtsjahr wurde keine separate Analyse durchgeführt.

Leistungsbeurteilungsprozess

Die tatsächliche Vergütung der einzelnen Mitglieder der Geschäftsleitung in einem gegebenen Geschäftsjahr richtet sich nach dem Unternehmenserfolg und der persönlichen Leistung. Die individuelle Leistung wird im Zuge des jährlichen Leistungsmanagementprozesses (Management by Objectives, MBO) beurteilt.

Die Zielvorgaben für den CEO und die Mitglieder der Geschäftsleitung werden vom Vergütungsausschuss zu Beginn des Geschäftsjahrs vorgeschlagen und vom Verwaltungsrat genehmigt. Die Leistung wird am Jahresende anhand dieser Vorgaben beurteilt. Bei der Ermittlung der Leistung werden auch die Erreichung der individuellen Ziele sowie andere Aspekte wie die Aufgabenerfüllung im Rahmen der Unternehmenswerte und der erwarteten Führungsqualitäten berücksichtigt. Die individuellen Leistungsbeurteilungen und der Erfolg des Unternehmens bilden die Grundlage für die Festlegung der effektiv ausbezahlten Vergütung.

Leistungsbeurteilungsprozess (MBO) und Festlegung der Vergütung:



**Bericht der Revisionsstelle an
die Generalversammlung der Schweiter Technologies AG, Steinhausen**

Wir haben den Vergütungsbericht vom 6. März 2020 der Schweiter Technologies AG für das am 31. Dezember 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkt sich dabei auf die Angaben nach Art. 14–16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den Tabellen auf den Seiten 95 und 96 sowie auf die Informationen bezüglich Vergütungen an ehemalige Organmitglieder oder an nahestehende Personen und die Informationen zu Darlehen und Krediten auf der Seite 97.

Verantwortung des Verwaltungsrates

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. 14–16 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. 14–16 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 Schweiter Technologies AG für das am 31. Dezember 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV.

Deloitte AG



Roland Müller
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor



Sarah Sutter
Zugelassene Revisionsexpertin

Zürich, 6. März 2020