

Vergütungs- bericht 2019

05

Einleitung des
Vorsitzenden des
Vergütungsausschusses

09

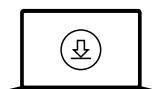
Grundsätze der
Vergütungspolitik und
Vergütungselemente

22

Beteiligungen des
Verwaltungsrats und der
Geschäftsleitung
per Ende des Berichtsjahrs

Vergütungs- bericht

-
- 05 Einleitung des Vorsitzenden des Vergütungsausschusses
 - 06 Kompetenzen und Aufgaben des Vergütungsausschusses
 - 07 Festsetzungs- und Genehmigungsverfahren für Vergütungen
 - 09 Grundsätze der Vergütungspolitik und Vergütungselemente
 - 17 Vergütung des Verwaltungsrats
 - 19 Vergütung der Geschäftsleitung
 - 22 Beteiligungen des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung per Ende des Berichtsjahrs
 - 23 Vertragliche Vereinbarungen, Darlehen, Kredite und zusätzliche Zuwendungen
 - 24 Bericht der Revisionsstelle zum Vergütungsbericht



Dies ist ein Auszug des Siegfried Geschäftsberichts 2019. Alle weiteren Kapitel des Siegfried Geschäftsbericht 2019 finden Sie zum Download unter **report.siegfried.ch**.

Der Vergütungsbericht beschreibt die Vergütungsprinzipien, die Kompetenzen und Verantwortlichkeiten für die Festsetzung der Vergütung des Verwaltungsrats und der Mitglieder der Geschäftsleitung der Siegfried Gruppe. Darüber hinaus enthält der Bericht detaillierte Informationen zu den Vergütungsplänen und den geleisteten Zahlungen für das Geschäftsjahr 2019.

Der Vergütungsbericht wurde in Übereinstimmung mit den Statuten der Siegfried Holding und der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange verfasst und enthält sämtliche erforderlichen Angaben gemäss Art. 663b^{bis} und Art. 663c Absatz 3 des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) und der Art. 13 bis 17 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV).

Der Vergütungsbericht gliedert sich wie folgt:

- Einleitung des Vorsitzenden des Vergütungsausschusses
- Kompetenzen und Aufgaben des Vergütungsausschusses
- Festsetzungs- und Genehmigungsverfahren der Vergütung
- Grundsätze der Vergütungspolitik und Vergütungselemente
- Vergütung des Verwaltungsrats
- Vergütung der Geschäftsleitung
- Beteiligungen des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung per Ende des Berichtsjahrs
- Vertragliche Vereinbarungen, Darlehen, Kredite und zusätzliche Zuwendungen

Die Angaben nach Art. 14 bis 17 VegüV finden sich im vorliegenden Bericht an folgenden Stellen:

VegüV Artikel	Text/Abbildung/Tabelle	Seite
Art. 14: Vergütungen an den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung	An den VR im Berichtsjahr 2019 ausgerichtete Vergütungen (geprüft)	18
	An den VR für die Amtsperiode 2019/2020 ausgerichtete Vergütungen (Projektion)	18
	An den VR im Berichtsjahr 2018 ausgerichtete Vergütungen (geprüft)	19
	An den CEO und die Geschäftsleitung im Berichtsjahr 2019 ausgerichtete Vergütungen (geprüft)	20
	An den CEO und die Geschäftsleitung im Berichtsjahr 2019 zugeteilte PSUs	21
	An den CEO und die Geschäftsleitung im Berichtsjahr 2018 ausgerichtete Vergütungen (geprüft)	21
Art. 15: Darlehen und Kredite an den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung	Die Siegfried Holding AG und ihre Konzerngesellschaften haben per 31. Dezember 2019 keine Sicherheiten, Darlehen, Vorschüsse oder Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung der Siegfried Holding AG ausstehend. (geprüft)	23
Art. 16: Vergütungen, Darlehen und Kredite an nahestehende Personen	Des Weiteren wurden im Jahr 2019 auch keine Sicherheiten, Darlehen, Vorschüsse oder Kredite an diesen nahestehende Personen bzw. an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung zu nicht marktüblichen Bedingungen gewährt, noch sind solche per 31. Dezember 2019 ausstehend. (geprüft)	23
Art. 17: Prüfung des Vergütungsberichts durch die Revisionsstelle	Bericht der Revisionsstelle zum Vergütungsbericht	24

Einleitung des Vorsitzenden des Vergütungsausschusses

Im Namen des Vergütungsausschusses freue ich mich, Ihnen den Vergütungsbericht 2019 vorzustellen.

Wie dem allgemeinen Teil des Geschäftsberichts entnommen werden kann, war das Jahr 2019 aus operativer Sicht wiederum herausfordernd. Wie auch in den vergangenen Jahren hat sich der Verwaltungsrat gemeinsam mit dem CEO und der Geschäftsleitung für die Unternehmung anspruchsvolle Ziele gesteckt, welche die langfristig angestrebte Wertentwicklung der Unternehmung abbilden. Auf Gruppenebene wurden die angestrebten Ziele im Bereich EBITDA und ROCE nicht vollständig erreicht, was sich auch in der Zielerreichung niederschlägt. Die bewusst und konsequent umgesetzte Verknüpfung zwischen der Vergütung und der effektiv erbrachten operativen Leistung zeigt die gewünschte Wirkung, indem nur dann eine Ausschüttung bei der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung erfolgt, wenn die operativen Ziele erreicht werden.

Im vorliegenden Vergütungsbericht legen wir Ihnen die Vergütungsgrundsätze, das Vergütungsmodell, die Funktionsweise der einzelnen Vergütungselemente sowie -pläne detailliert dar und zeigen, wie diese an die Wertentwicklung und Zielerreichung der Unternehmung gekoppelt sind. Darüber hinaus werden die im Berichtsjahr massgeblichen Ziele, deren Erreichung und der daraus resultierenden ausbezahlten Beträge an den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung transparent und gemäss den gesetzlichen Vorgaben dargestellt und kommentiert.

Im Berichtsjahr führte der Vergütungsausschuss im Rahmen der drei regulären Sitzungen eine eingehende Überprüfung der kurz- und langfristigen erfolgsabhängigen Vergütungsprogramme STIP und LTIP durch. Konkret ging es darum sicherzustellen, dass die Instrumente eng mit der Unternehmensstrategie abgestimmt sind und die langfristigen Interessen unserer Aktionäre unterstützen. Im Ergebnis kam der Vergütungsausschuss zur Schlussfolgerung, dass die wesentlichen Merkmale und Wirkungsweisen der Vergütungssysteme nach wie vor zweckmässig und angemessen sind. Bei beiden Plänen wurde jedoch ein Bedarf festgestellt, kleinere Anpassungen vorzunehmen. Konkret werden ab dem Berichtsjahr 2020 folgende Änderungen vorgenommen:

- Beim Long Term Incentive Plan wird die nach wie vor verbindliche Investitionsanforderung in der Höhe so angepasst, dass die bei Einstieg in das Programm zu investierende Summe auf einem marktüblichen Niveau zu liegen kommt. Die bisherige Anforderung stellte bei Neueinstellungen zunehmend eine Entscheidungshürde dar, was sich in einem kompetitiven Arbeitsmarkt nachteilig auswirken kann. Von dieser Anpassung ausgenommen ist die Geschäftsleitung. An der sehr strikten und ebenfalls verbindlichen Verpflichtung, während der gesamten Planteilnahme im Long Term Incentive Plan eine definierte Anzahl Aktien zu halten, wird nichts geändert.
- Bei der kurzfristigen leistungsabhängigen Vergütung wurde im Rahmen der Überarbeitung des Performance Management Prozesses der Minimalwert, unterhalb dessen kein Bonus mehr bezahlt wird, neu bei 25% des Zielwertes festgelegt. Die bisherige Regelung mit einem Minimalwert von 50% führte in den letzten Jahren aufgrund der traditionell ambitionierten Zielsetzung zunehmend zu unerwünschten Dämpfern bei der Leistungsmotivation, was die Wirkung der kurzfristigen leistungsabhängigen Vergütung als Steuer- und Führungsinstrument deutlich reduziert.

Eine Überprüfung der Vergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung mit extern zugänglichen Vergleichszahlen zeigte, dass sich seit der letzten Detailanalyse im 2017 nur geringfügige Veränderungen ergeben haben, weshalb auf eine gemäss Zweijahresturnus anstehende detaillierte Überprüfung verzichtet wurde. Die nächste Überprüfung ist Stand heute für das Jahr 2021 vorgesehen.

Der Vergütungsausschuss hat im abgelaufenen Jahr sehr aktiv die Umsetzung von Projekten im Bereich der Unternehmenskultur sowie Mitarbeiter- und Führungsentwicklung mitverfolgt, da der Verwaltungsrat überzeugt ist, dass die erfolgreiche Umsetzung dieser Themen einen entscheidenden Einfluss auf den Erfolg und die Leistung der Firma hat.

Auch im kommenden Jahr wird der Vergütungsausschuss neben den regulären Vergütungsthemen wiederum einen Fokus auf die von der Geschäftsleitung eingeleiteten Massnahmen und Initiativen im Bereich Unternehmenskultur, Führung, Talent Management und Mitarbeiterentwicklung legen.

1. Kompetenzen und Aufgaben des Vergütungsausschusses

Entsprechend den Statuten setzt sich der Vergütungsausschuss aus mindestens zwei Mitgliedern des Verwaltungsrats zusammen, die jeweils einzeln für eine einjährige Amtsperiode von der Generalversammlung gewählt werden. Für die Amtsperiode 2019/2020 wurden Reto Garzetti (Vorsitz), Dr. Martin Schmid und Ulla Schmidt in den Vergütungsausschuss gewählt. Der Vergütungsausschuss konstituiert sich selbst. Er kann aus seiner Mitte einen Vorsitzenden bezeichnen.

Der Vergütungsausschuss unterstützt den Verwaltungsrat bei

- der Festsetzung und Überprüfung der Vergütungspolitik und Vergütungsgrundsätze;
- der Festsetzung und Überprüfung der Ziele und der Zielhöhe der kurz- und langfristigen erfolgsabhängigen Vergütungselemente und ihrer Erreichung;
- der Vorbereitung der Anträge zuhanden der Generalversammlung betreffend der Vergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung.

Je nach Traktandenliste nehmen an den Sitzungen auch der Verwaltungsratspräsident, der CEO und der Global Head HR teil. Traktanden, welche den VRP, CEO und/oder Global Head HR unmittelbar betreffen, werden unter Ausschluss der betroffenen Person behandelt. Im Anschluss an jede Sitzung des Vergütungsausschusses erhält der Verwaltungsrat ein Sitzungsprotokoll und eine Zusammenfassung der diskutierten Themen, der getroffenen Entscheidungen und der ausgesprochenen Empfehlungen.

Der Vergütungsausschuss trifft sich mindestens zweimal pro Jahr. Im Berichtsjahr fanden drei ordentliche Sitzungen und weitere Besprechungen statt.

Im 2019 pro Vergütungsausschusssitzung bearbeitete Themen

Themen	Winter	Sommer	Herbst
Generelle Themen			
Personelle Veränderungen im Senior Management	•	•	•
Update HR Projekte	•	•	•
Update Pensionskassen	•	•	•
Talent Review			•
Governance			
Vorbereitung Vergütungsbericht (inkl. Analyse zum Thema Offenlegung der Vergütung)		•	•
Genehmigung Vergütungsbericht	•		
Vorbereitung Say-on-Pay Abstimmung für kommende GV	•		
Vergütung Verwaltungsrat			
Festlegung der Vergütung für kommende Amtsperiode (inkl. zu genehmigende Summe zuhanden der GV)	•		
Vergütung Geschäftsleitung			
Absegnung der Zielerreichung Vorjahr und der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung (STI) (inkl. zu genehmigende Summe zuhanden der GV)	•		
Festlegung Zuteilungsdatum für die langfristige erfolgsabhängige Vergütung (LTI)	•		
Festlegung Höhe der Vergütung aus LTIP im laufenden Geschäftsjahr (inkl. zu genehmigende Summe zuhanden der GV)	•		
Festlegung Zielvergütung für das nächstfolgende Geschäftsjahr (inkl. zu genehmigende Summe zuhanden der GV)	•		
Festlegung der Zielwerte im Rahmen des STI für das folgende Geschäftsjahr			•
Festlegung der Zielwerte im Rahmen des LTIP für die folgende Leistungsperiode			•

2. Festsetzungs- und Genehmigungsverfahren für Vergütungen

Regelmässiges Benchmarking und externe Berater

Zur Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt werden die internen Vergütungsdaten an allen Standorten regelmässig gemäss üblicher Praxis mit der Vergütung in anderen multinationalen Chemie- und Pharmafirmen verglichen. Es wird angestrebt, dass Mitarbeitende, die bezüglich Qualifikation, Leistung und Verhalten die Anforderungen der Position erfüllen, eine Gesamtvergütung erhalten, die dem Referenzwert (Median) für Vergütungen vergleichbarer Positionen in ähnlichen Unternehmen entspricht. Siegfried arbeitet zu diesem Zweck mit unabhängigen externen Vergütungsspezialisten zusammen.

Die Vergütung der Geschäftsleitungsmitglieder und des Verwaltungsrats wird regelmässig – in aller Regel alle zwei bis drei Jahre – überprüft und mit Daten von Executive-Studien, spezifisch eingeholten Benchmarkdaten sowie auf Basis der Offenlegungen von Unternehmen ähnlicher Grösse und Struktur, vergleichbarem Geschäftsmix, Businessmodell und geografischer Struktur, verglichen. Berücksichtigt wird auch das Ausmass, in dem die ausgewählten Firmen mit Siegfried im Wettbewerb um hochqualifizierte Arbeitskräfte stehen. Die Vergütung der Geschäftsleitungsmitglieder wurde letztmals im Jahr 2017 anhand einer Executive-Studie in Zusammenarbeit mit dem externen Partner Mercer überprüft. Die Vergütungen der Geschäftsleitungsmitglieder wurden im 2019 anhand von öffentlich zugänglichen Daten verglichen. Aufgrund einer nahezu unveränderten Marktsituation wurde entschieden, eine detaillierte Neubeurteilung erst im Jahr 2021 vorzunehmen.

Festsetzung und Genehmigung der Vergütung

Die Festsetzung und die Genehmigung der Vergütungen sind wie folgt geregelt:

Festsetzungs- und Genehmigungsverfahren für Vergütungen	CEO	Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat	Generalversammlung
Grundsätze der Vergütung des Verwaltungsrats		Schlägt vor	Stellt Antrag	Beschliesst
Vergütungsmodell des CEO (einschl. kurz- und langfristiger erfolgsabhängiger Vergütung in bar oder in Form von Beteiligungen) und Arbeitsvertragsbedingungen		Schlägt vor	Stellt Antrag	Beschliesst
Vergütungsmodell der Geschäftsleitung (einschl. Art und Umfang der kurz- und langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung in bar oder in Form von Beteiligungen)	Schlägt vor	Spricht Empfehlung aus	Stellt Antrag	Beschliesst
Maximaler Gesamtbetrag für die Vergütung des Verwaltungsrats für die Amtsdauer bis zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung		Schlägt vor	Beschliesst	Genehmigt
Maximaler Gesamtbetrag für die fixe Vergütung der Geschäftsleitung inkl. CEO für das nächstfolgende Geschäftsjahr	Schlägt vor	Spricht Empfehlung aus	Beschliesst	Genehmigt
Gesamtbetrag für die kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung der Geschäftsleitung inkl. CEO für das vorangegangene abgeschlossene Geschäftsjahr	Schlägt vor	Spricht Empfehlung aus	Beschliesst	Genehmigt
Gesamtbetrag für die langfristige erfolgsabhängige Vergütung der Geschäftsleitung inkl. CEO für das laufende Geschäftsjahr	Schlägt vor	Spricht Empfehlung aus	Beschliesst	Genehmigt
Ausgestaltung der Aktien- und Erfolgsbeteiligungspläne		Schlägt vor	Beschliesst	
Personal- und Vergütungspolitik		Schlägt vor	Beschliesst	

An der Generalversammlung vom 17. April 2019 wurden folgende Vergütungselemente genehmigt:

- Maximaler Gesamtbetrag für die Gesamtvergütung des um ein Mitglied aufgestockten Verwaltungsrats für die Amtsperiode 2019/2020 (CHF 1 750 000)
- Maximaler Gesamtbetrag für die fixe Gesamtvergütung der Geschäftsleitung für 2020 (CHF 3 200 000)
- Kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung der Geschäftsleitung für 2018 (CHF 1 049 158)
- Langfristige erfolgsabhängige Vergütung der Geschäftsleitung für 2019 (CHF 2 000 000)

In der gleichen Weise werden der Generalversammlung vom 17. April 2020 die Anträge in obengenannter Struktur unterbreitet.

3. Grundsätze der Vergütungspolitik und Vergütungselemente

Grundsätze der Vergütungspolitik

Das Gewinnen, Entwickeln und Halten von qualifizierten und talentierten Führungskräften und Fachkräften ist global ein entscheidender Faktor für den Unternehmenserfolg von Siegfried. Die Vergütungsstruktur und die Vergütungselemente sind auf dieses Ziel hin ausgerichtet und orientieren sich an nachfolgenden Grundsätzen:

- Wirkungsvolle Verknüpfung der individuellen Leistung und nachhaltig geschaffenen Unternehmenswert für die Aktionäre von Siegfried
- Honorierung der individuellen Leistung und Kompetenz sowie gewünschten Verhaltensweisen gemäss den Siegfried Werten und Führungsgrundsätzen
- Schaffen einer nachhaltigen Performance-Kultur durch eine leistungsorientierte Vergütung in Abhängigkeit vom Unternehmenserfolg
- Effektive Anreize durch Ausgewogenheit zwischen lang- und kurzfristigen Vergütungselementen
- Fairness und Transparenz bei Vergütungsentscheidungen und deren Kommunikation
- Konkurrenzfähigkeit am Markt
- Einhaltung aller gesetzlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen und behördlichen Auflagen in Zusammenhang mit der Entrichtung von Vergütungen. Dazu gehören insbesondere das Einhalten von Mindestlöhnen und von Grundsätzen zur Lohngleichheit von Mann und Frau sowie die Anforderungen zur Offenlegung und Genehmigung von Vergütungen der obersten Organe
- Die aus der erfolgsabhängigen aktienbasierten Vergütung entstehende Verwässerung soll im langfristigen Mittel 1.0% pro Jahr nicht übersteigen.

Vergütungselemente

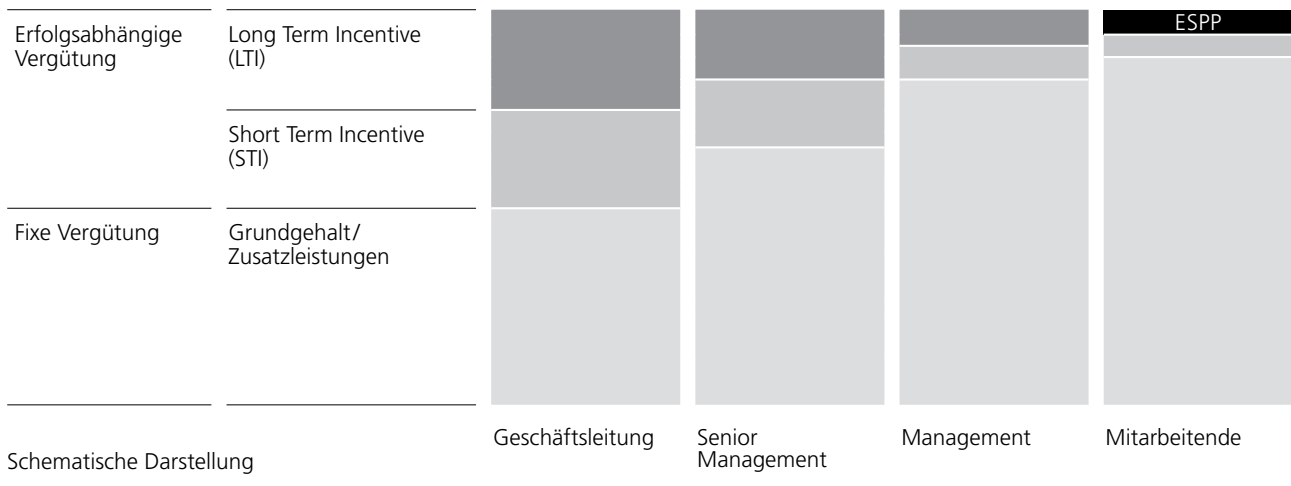
Das Vergütungsmodell der Siegfried baut auf einer Gesamtvergütung mit fixen und erfolgsabhängigen Komponenten auf.

Der individuelle Gesamtentschädigungsmix der Mitarbeitenden ist abhängig von der Funktionsstufe, Position, den Verantwortlichkeiten, der Erfahrung und dem Standort. Er setzte sich im Berichtsjahr aus folgenden Komponenten zusammen:

1. Fixe Vergütung – Jahresgrundgehalt
2. Erfolgsabhängige Vergütung
 - (i) kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung (Short Term Incentive Plan; STIP)
 - (ii) langfristige erfolgsabhängige Vergütung (Long Term Incentive Plan; LTIP)
3. Weitere Vergütungselemente
 - (i) Marktübliche Zusatzleistungen
 - (ii) Mitarbeiterbeteiligungsplan (ESPP)

	Komponente	Instrument	Zweck	Einflussfaktoren	Zielgruppe
fixe Vergütung	Jahresgrundgehalt	monatliche Vergütung in bar	Mitarbeitergewinnung und -anbindung	Anforderungen der Stelle, Erfahrungen und Fähigkeiten des Mitarbeitenden, erbrachte Leistung, lokales Marktumfeld	alle Mitarbeitenden
erfolgsabhängige Vergütung	kurzfristig ausgerichtete erfolgsabhängige Vergütung (STIP)	jährliche Vergütung in bar	Honorierung der erbrachten Leistung und Beiträge zur Wertentwicklung der Unternehmung	Erreichung von Unternehmens-, funktionalen und individuellen Zielen in einem Geschäftsjahr	alle Mitarbeitenden (exkl. Verwaltungsrat)
	langfristig ausgerichtete erfolgsabhängige Vergütung (LTIP)	jährliche Zuteilung von Anwartschaften auf Aktien (PSUs)	nachhaltige Unternehmenswertsteigerung und Interessenausgleich zwischen Management und Aktionären	Erreichung von Unternehmenszielen am Ende der dreijährigen Leistungsperiode	Mitarbeitende des Managements (exkl. Verwaltungsrat)
weitere Vergütungselemente	Zusatzleistungen	Vorsorge- und Nebenleistungen	Absicherung der Mitarbeitenden und ihrer Angehörigen im Alter sowie bei Krankheit	lokale Marktgegebenheiten, Gesetze und andere Bestimmungen	alle Mitarbeitenden
	Employee Share Purchase Plan (ESPP)	Mitarbeiterbeteiligungsplan, welcher den Kauf von Siegfried Aktien zu einem Vorzugspreis ermöglicht	Stärkung des Interesses an und Identifikation der Mitarbeitenden mit der Unternehmung; Partizipation der Mitarbeitenden am Unternehmenserfolg durch allfällige Aktienkurssteigerungen	Höhe Eigeninvestition, Entwicklung des Aktienkurses	Mitarbeitende unterhalb Management (exkl. LTIP Teilnehmende und VR)

Der Anteil der erfolgsabhängigen Vergütung hängt von der Funktionsstufe ab und wird mit steigender organisatorischer Verantwortung grösser.



Fixe Vergütung – Jahresgrundgehalt

Jeder Mitarbeitende erhält ein Jahresgrundgehalt, das den Anforderungen an die Stelle, der Erfahrung und den Fähigkeiten des Mitarbeitenden, der erbrachten Leistung und dem lokalen Marktumfeld Rechnung trägt. Für Mitarbeitende, welche die erwartete Leistung und das gewünschte Verhalten zeigen sowie die Qualifikation vollumfänglich erfüllen, wird eine Positionierung im Gehaltsband entsprechend dem Marktmedian vergleichbarer Positionen in der chemischen/pharmazeutischen Industrie angestrebt. Die jährlichen Gehaltsanpassungen werden individuell und unter Berücksichtigung interner und externer Vergleiche hinsichtlich der Wettbewerbsfähigkeit der Gehälter, der individuellen Leistung sowie der gesamtwirtschaftlichen Situation des Unternehmens festgelegt. Automatische Gehaltsanpassungen finden lediglich in Fällen statt, wo dies von Gesetzes wegen vorgeschrieben oder in Branchentarifverträgen vorgegeben wird.

Kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung (Short Term Incentive Plan, STIP)

Der Short Term Incentive Plan (STIP) dient der individuellen Incentivierung von Mitarbeitenden sämtlicher Funktionsstufen. Der Short Term Incentive (STI) wird im Folgejahr in bar (bewertet zum Nominalwert) ausbezahlt und honoriert die erbrachte individuelle Leistung und Beiträge zur Wertentwicklung des Unternehmens rückblickend am Ende jedes Geschäftsjahrs.

Die Höhe der unter dem STIP ausgerichteten erfolgsabhängigen Vergütung ist an die Erreichung von Unternehmens-, funktionalen sowie individuellen Zielen geknüpft. Für jeden Planteilnehmenden wird ein individueller Zielbonus bei 100%iger Zielerreichung festgelegt (sogenannter Ziel-STI). Die Höhe des Ziel-STI hängt von der Funktionsstufe ab. Die auf den jeweiligen Mitarbeitenden anwendbaren Zielkategorien und deren Gewichtung werden, abhängig von der Funktionsstufe des Mitarbeitenden, in einer über alle Bereiche abgestimmten Zielmatrix festgelegt.

Die Ziele unter dem STIP werden jeweils auf Jahresbasis für ein Geschäftsjahr (= Leistungsperiode) festgelegt und kommuniziert. Die Zuständigkeit zur Festlegung der Ziele ist abhängig von der Funktionsstufe des Mitarbeitenden und ist wie folgt festgelegt:

Stufe	Unternehmensziele Festsetzung Ziele und Genehmigung Zielerreichung	Funktionale Ziele Festsetzung Ziele und Genehmigung Zielerreichung	Individuelle Ziele Festsetzung Ziele und Genehmigung Zielerreichung
CEO		n. a.	Verwaltungsratspräsident
Geschäftsleitung		CEO	CEO
Senior Management	Verwaltungsrat		
Management		Geschäftsleitung	Liniovorgesetzte
Mitarbeitende			

Als Unternehmensziele werden die finanziellen Kennzahlen EBITDA und ROCE (Rendite auf dem eingesetzten Kapital) verwendet, welche in der chemischen Industrie übliche operative und strategische Kernsteuergrößen sind. Die Zielwerte werden jährlich vom Verwaltungsrat für das jeweilige Berichtsjahr festgelegt und kommuniziert. Die auf Jahresbasis festgelegten Ziele des EBITDA und ROCE sind auf die Erreichung der langfristigen EBITDA und ROCE Ziele, die dem LTIP zugrunde liegen, ausgerichtet.

Die funktionalen Ziele leiten sich aus der Strategie, den operativen Schwerpunkten und aus den Unternehmenszielen der Siegfried Gruppe ab und beziehen sich auf die Gesamtleistung einer bestimmten Funktion oder eines Standorts. Sie werden in einem Top-Down-Prozess von der Geschäftsleitung festgelegt und stufenweise auf die einzelnen Abteilungen, Standorte und Teams heruntergebrochen. Funktionale Ziele sind zu einem grossen Teil Kennzahlen, welche für die Steuerung des operativen Geschäfts und zur Erreichung der Unternehmensziele relevant sind. Typische Kennzahlen sind Sicherheitskennzahlen pro Standort (Anzahl meldepflichtiger Ereignisse gem. internationalen OSHA Standards), Profitabilitätskennzahlen pro Standort (Manufacturing Efficiency) und das aktive Managen von Zahlungsausständen (Overdues).

Individuelle Ziele werden zwischen dem Vorgesetzten und dem Mitarbeitenden bilateral vereinbart. Sie beziehen sich auf die Leistung des individuellen Mitarbeitenden, typischerweise in Form von Projekt- oder aufgabenbezogenen Zielen.

Am Ende der Leistungsperiode wird die Zielerreichung der Unternehmensziele sowie der funktionalen und individuellen Ziele ermittelt. Die Zielerreichungsskala für die Unternehmensziele erstreckt sich von 0% bis maximal 200%, für funktionale und individuelle Ziele von 0% bis maximal 150%. Die gewichtete Summe der Zielerreichungen ergibt den individuellen Gesamtzielerreichungsgrad. Für die Berechnung des individuellen STI wird der Ziel-STI-Betrag mit dem Gesamtzielerreichungsgrad multipliziert.

Beispiel für die Berechnung der Zielerreichung eines Mitglieds des mittleren Managements mit einem Ziel-STI von 10% des fixen Jahresgrundgehalts:

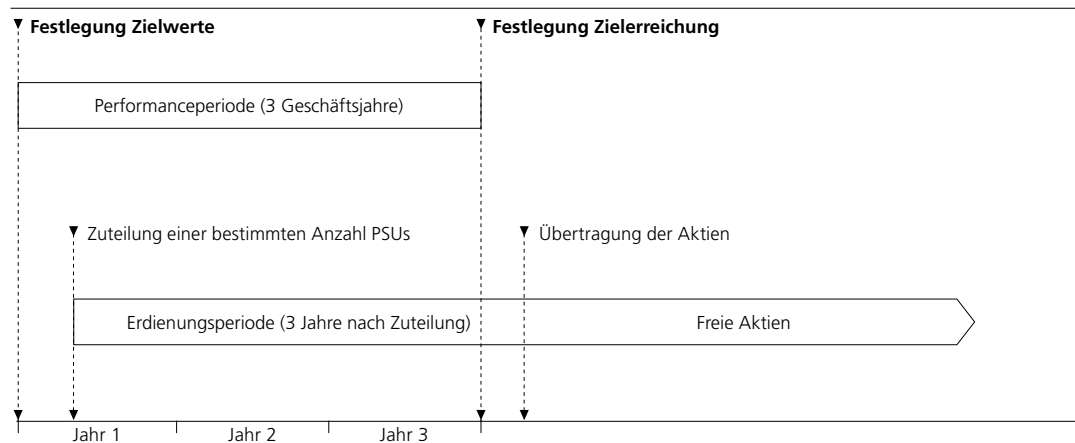
Zielkategorie	Gewichtung der Zielkategorie	Zielerreichung	Gewichtete Zielerreichung
Unternehmensziele	30%	90%	27%
Funktionale Ziele	40%	125%	50%
Individuelle Ziele	30%	110%	33%
Gesamtzielerreichung			110%

Effektiver STI: Ziel-STI (10%) × Gesamtzielerreichung (110%) = 11% des Jahresgrundgehalts.

Langfristige erfolgsabhängige Vergütung (Long Term Incentive Plan, LTIP)

Der Long Term Incentive Plan (LTIP) ist eine langfristige erfolgsabhängige Vergütungskomponente, welche eine nachhaltige Unternehmenswertsteigerung, eine Interessensangleichung zwischen Planteilnehmenden und Aktionären sowie eine Bindung des Managements an die Unternehmung bezweckt. Der Plan gilt für die Mitglieder der Geschäftsleitung und des Managements sowie für zusätzlich vom Verwaltungsrat und von der Geschäftsleitung jährlich festgelegte Mitarbeitende, deren Beitrag einen massgeblichen Einfluss auf die langfristige Entwicklung der Siegfried Gruppe hat. Der LTIP koppelt somit einen Teil der jährlichen erfolgsabhängigen Vergütung der Geschäftsleitung und des Managements an die langfristige Wertentwicklung der Unternehmung.

Als Teil ihrer Gesamtvergütung wird den Planteilnehmenden jährlich eine auf individueller Basis vom Verwaltungsrat festgelegte Anzahl Performance Share Units (PSUs) zugeteilt. Jede PSU stellt eine nicht zwingende Anwartschaft auf bis zu maximal zwei Siegfried Aktien in Abhängigkeit der Unternehmensentwicklung und Erreichung vordefinierter Ziele einer Performanceperiode (jeweils drei Geschäftsjahre) dar. Eine allfällige Übertragung von Aktien erfolgt jeweils nach Ablauf einer dreijährigen Erdienungsperiode (dreijähriger Zeitraum beginnend mit der Zuteilung der PSUs und endend am selben Kalendertag des dritten darauffolgenden Kalenderjahrs).



Als Messgrößen für die langfristige Unternehmenswertsteigerung wurden dem LTIP mit der jährlichen Wachstumsrate (CAGR) des Total Shareholder Return (TSR) eine Kapitalmarktkennzahl sowie die operativen Kennzahlen EBITDA und ROCE zugrunde gelegt.

Als langfristigen Zielwert (100%) für den TSR hat der Verwaltungsrat eine jährliche Steigerung des Aktienwertes von 8% definiert. Die Zielwerte für das EBITDA und den ROCE legt der Verwaltungsrat für jede neue Zuteilung – und angelehnt an die fünfjährige Mittelfristplanung der Siegfried Gruppe – jährlich fest.

KPIs	Kennzahl und Definition	Festlegung Zielwerte	Zielwert	Gewichtung
Kapitalmarkt Kennzahl	CAGR des Total Shareholder Return (TSR) über die dreijährige Performanceperiode		TSR CAGR von 8% (Untergrenze: 4%, Obergrenze: 12%)	70%
Operative Kennzahlen	Kumulierter EBITDA über die jeweils dreijährige Performanceperiode	Die Zielwerte werden vom VR jährlich für jede neue Zuteilung festgelegt	Der Wert wird in Anlehnung an die Mittelfristplanung jährlich neu definiert	15%
	ROCE des letzten Jahrs der dreijährigen Performanceperiode		Der Wert wird in Anlehnung an die Mittelfristplanung jährlich neu definiert	15%

Die Anzahl Aktien, die dem Planteilnehmenden pro PSU nach Ablauf einer dreijährigen Erdienungsperiode übertragen wird, hängt vom Zielerreichungsgrad (Performancefaktor) des TSR CAGR und der operativen Ziele ab.

Der Performancefaktor kann einen Wert zwischen 0 und 2 erreichen. Bei Erreichung der Ziele (100% Zielerreichung) beträgt der Performancefaktor 1 und es wird den Planteilnehmenden pro PSU eine (1) Aktie zugeteilt. Bei Verfehlen der Minimalziele verfallen die PSUs entschädigungslos. Der Wert der am Ende der Erdienungsperiode zugeteilten Aktien bestimmt sich nach dem Börsenkurs zum Zeitpunkt der Zuteilung.

Die Übertragung von Aktien nach Ablauf der dreijährigen Erdienungsperiode setzt überdies voraus, dass der Planteilnehmende in einem ungekündigten Beschäftigungsverhältnis mit dem Unternehmen steht.

Um die Interessen der Geschäftsleitung und des Managements einerseits und der Aktionäre andererseits im Sinne der nachhaltigen Wertsteigerung für alle Beteiligten in Einklang zu bringen, unterliegt die Teilnahme am LTIP gewissen Kapitalbeteiligungsanforderungen. Die Teilnehmenden haben während der Dauer der Planteilnahme eine bestimmte Anzahl Siegfried Aktien in ihrem Besitz zu halten. Die Anzahl zu haltender Aktien entspricht der zweifachen Stückzahl der letztmalig unter dem LTIP zugeteilten PSUs. Neueintretende Mitarbeitende, die neu am Plan teilnehmen, sind verpflichtet, diese Kapitalbeteiligungsanforderungen innert einer definierten Frist von maximal drei Jahren durch Investition in Siegfried Aktien aus eigenen Mitteln zu erfüllen.

Im März 2019 wurden die Aktien für die Performance Periode 2016–2018 übertragen. Die Zielerreichung und damit der Performancefaktor für die Performance Periode 2016–2018 betrug 177.9%. Das Ziel TSR CAGR wurde zu 200%, das EBITDA Ziel zu 102.4% und das ROCE Ziel zu 150% erreicht. Es wurden pro PSU also 1.779 Aktien zugeteilt. Per 18.03.2019 wurden aus ursprünglich 29 757 zugeteilten PSUs insgesamt 37 591 Aktien an die Geschäftsleitung sowie das obere und mittlere Management der Siegfried übertragen. Im Laufe der Erdienungsperiode sind 7 213 PSUs durch Austritte von Planteilnehmenden entschädigungslos verfallen, 4 207 PSUs wurden gemäss Reglement bei Altersrücktritt oder wirtschaftlicher Kündigung vorzeitig – zum Zeitpunkt des Austritts – als Aktien übertragen.

	Anzahl zugeteilter PSUs 2016 ¹	Anzahl übertragener Aktien 2019 ^{3, 4, 5}
CEO	3 600	6 404
Geschäftsleitung	8 400	10 761
Senior Management	9 200	11 457
Management	7 482	8 043
Discretionary Group ²	1 075	926
Total	29 757	37 591

¹ Beinhaltet auch jene PSUs, welche aufgrund von Austritten während der Erdienungsperiode verfallen oder aufgrund von Pensionierungen/ wirtschaftlichen Kündigungen bereits zum jeweiligen Austrittszeitpunkt gemäss Reglement in Aktien umgewandelt wurden. Organisatorische Veränderungen während der Erdienungsperiode werden nicht berücksichtigt.

² Auf Jahresbasis vom Verwaltungsrat und der Geschäftsleitung nominierte Teilnehmer unterhalb des Managements.

³ Exklusive Aktien, welche gestützt auf Art. 8.3. des Reglements während der Erdienungsperiode (Pensionierungen / Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen) bereits in Aktien umgewandelt wurden. In der Berichtsperiode betraf dies 3 333 Aktien im Zusammenhang mit dem Austritt des ehemaligen CEOs, Dr. R. Hanko.

⁴ Exklusive 865 Aktien für die Teilnehmer des Standorts Nantong, denen anstelle von Aktien aufgrund regulatorischer Einschränkungen ein äquivalenter Barbetrag ausbezahlt wurde.

⁵ Anzahl übertragener Aktien auf Basis der zum Zeitpunkt der Übertragung ausstehenden PSUs.

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht der zugeteilten und ausstehenden Ansprüche (PSUs) aus dem LTIP.

Übersicht ausstehende PSUs

	Zuteilung 2017 (Erdienungsperiode 2017–2020)	Zuteilung 2018 (Erdienungsperiode 2018–2021)	Zuteilung 2019 (Erdienungsperiode 2019–2022)
Anzahl zugeteilter PSUs¹	35 180	31 246	30 192
CEO	3 600	2 800	2 800
Geschäftsleitung	9 177	7 225	6 391
Management	22 403	21 221	21 001
per 31.12.2019 ausstehende PSUs	24 036	24 594	28 505
CEO	0	0	2 800
Geschäftsleitung	8 277	7 225	6 391
Management	15 759	17 369	19 314
per 31.12.2019 verfallene PSUs²	8 258	5 584	1 687
CEO	1 200	1 867	0
Geschäftsleitung	900	0	0
Management	6 158	3 717	1 687
per 31.12.2019 aus PSUs zugeteilte Aktien³	2 886	1 068	0
CEO	2 400	933	0
Geschäftsleitung	0	0	0
Management	486	135	0

¹ Ausgewiesene Anzahl PSUs pro Mitarbeiterkategorie bezieht sich auf den Zuteilungszeitpunkt und wird nicht um organisatorische Änderungen korrigiert.

² Verfall Anspruch aufgrund Beendigung des Anstellungsverhältnisses infolge Kündigung des Mitarbeitenden oder Siegfried.

³ Pro rata Aktienübertrag auf Basis 100% Zielerreichung aufgrund Beendigung des Anstellungsverhältnisses infolge Pensionierung/ wirtschaftliche Kündigung.

Zusatzleistungen

Zu den Zusatzleistungen an allen Standorten gehören in erster Linie Lösungen für die Altersvorsorge sowie Versicherungen gegen Erwerbsausfall im Falle von Invalidität, Krankheit, Unfall und Tod. Die Ausgestaltung und Höhe dieser Zusatzleistungen richten sich nach standortspezifischen Marktgegebenheiten und Gesetzen.

In der Schweiz besteht zusätzlich für Einkommen ab einer festgelegten Grenze ein Zusatzvorsorgeplan im Beitragsprimat. Alle Mitglieder der Geschäftsleitung sowie ein Teil des Senior Managements sind in diesem Plan eingeschlossen.

Die oben genannten Vorsorgepläne werden vom Arbeitnehmenden und von der Arbeitgeberin gemeinsam finanziert. Das Vermögen der Vorsorgepläne mit ausgesondertem Vermögen ist in separaten Stiftungen oder an Versicherungen übertragen und kann nicht an den Arbeitgeber zurückfliessen.

In Deutschland bestehen überdies rückstellungsfinanzierte Direktzusagen, die in der Bilanz als Pensionsverpflichtungen ausgewiesen werden. Die Rückstellungen werden jährlich neu bewertet. Daneben bestehen Pläne für Dienstjubiläen oder andere von der Dienstzeit abhängige Leistungen.

Employee Share Purchase Plan (ESPP)

Der Employee Share Purchase Plan (ESPP) ermöglicht Mitarbeitenden, welche nicht am LTIP teilnahmeberechtigt sind, Siegfried Aktien zu einem Vorzugspreis zu erwerben. Die Aktien können einmal jährlich im April mit einem Diskont von 30% gegenüber dem definierten Kaufpreis erworben werden und unterliegen nach Erwerb einer Sperrfrist von drei Jahren. Der definierte Kaufpreis entspricht dem durchschnittlichen Schlusskurs der Aktie an der SIX Swiss Exchange an den Börsenhandelstagen der letzten zwölf Monate vor Erwerb. Mitarbeitende können im Grundsatz höchstens 10% ihres Jahresgrundgehalts in den ESPP investieren. Der ESPP wurde an allen Standorten, an welchen dies aus gesetzlichen und steuerlichen Gesichtspunkten möglich ist, eingeführt.

Neben den regulären ESPP Teilnehmern können neueintretende Mitglieder des Managements beschränkt am ESPP teilnehmen, um die zur Erfüllung der Investitionsanforderung nötige Anzahl Aktien für den LTIP über den ESPP zu erwerben. Darüber hinaus ist eine Teilnahme nicht möglich.

	Anzahl Teilnehmer	Anzahl gekaufter/ ausgegebener Aktien	Diskontierter Kaufpreis pro Aktie	Ende der Sperrfrist
2019	185	3 009	CHF 265.74	30.04.2022
2018	270	9 751	CHF 207.68	30.04.2021
2017	315	9 783	CHF 140.15	30.04.2020
2016	228	8 431	CHF 122.61	30.04.2019

4. Vergütung des Verwaltungsrats

Das Vergütungsmodell für die Mitglieder des Verwaltungsrats hat zum Ziel, erfahrene und motivierte Persönlichkeiten für die Wahrnehmung eines Verwaltungsratsmandats zu gewinnen und zu halten. Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine fixe Vergütung in bar sowie eine aktienbasierte Komponente (fixe Anzahl Aktien). Durch die aktienbasierte Komponente werden die Interessen der Verwaltungsratsmitglieder und der Aktionäre der Gesellschaft in Einklang gebracht. Es wird ein Anreiz geschaffen, zum weiteren Erfolg des Unternehmens und zur nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts beizutragen. Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten keine erfolgsabhängige Vergütung.

Die Barkomponente setzt sich aus einem Basishonorar für das Verwaltungsratsmandat und Honoraren für die individuellen Funktionen gemäss untenstehender Tabelle zusammen. Zudem erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrats pro Amtsperiode eine Spesenpauschale, welche sämtliche anfallenden Kleinspesen in Zusammenhang mit der Ausübung des Amtes abdeckt.

Die Zuteilung der Aktien erfolgt zu Beginn der Amtsperiode im Anschluss an die Genehmigung der Vergütung des Verwaltungsrats durch die ordentliche Generalversammlung. Nach Zuteilung unterliegen die Aktien einer Sperrfrist von drei Jahren. Bei vorzeitigem Austritt während der laufenden Amtsperiode verpflichtet sich das Mitglied des Verwaltungsrats, die Aktien zeitanteilig an Siegfried zurückzuübertragen.

Die Vergütungsansätze für die Amtsperiode 2019/2020 sind in der folgenden Tabelle ausgewiesen:

Grundvergütung	Barvergütung	Spesenpauschale	Gesperrte Aktien (Anzahl)	Effektive Anzahl übertragener gesperrter Aktien für Amtsperiode 2019/2020 ¹
Verwaltungsratspräsident	140 000	20 000	900	704
Vizepräsident	70 000	10 000	450	352
Mitglied des Verwaltungsrats	50 000	10 000	450	352
Vergütung für Ausschüsse				
Vorsitzender Ausschuss	10 000			
Einsitz Ausschuss	5 000			

¹ Anzahl wurde aufgrund Einhaltung der von der GV genehmigten Summe für die VR Vergütung für die Amtsperiode 2019/2020 gekürzt.

Die nachstehenden Tabellen weisen die im Berichts- und im Vorjahr ausbezahlten respektive zugewiesenen Vergütungen aus.

Die Vergütung an den Verwaltungsrat wird nach Geschäftsjahr ausgewiesen. Der Ausweis der Aktienkomponente der Vergütung erfolgt nach Swiss GAAP FER Werten.

An den VR im Berichtsjahr 2019 ausgerichtete Vergütungen (geprüft)

Verwaltungsrat	Barvergütung	Spesen- pauschale	Total bar	Aktienbasierte Vergütung Berichtsjahr ¹	Arbeitgeber- beiträge an Sozialversiche- rungen ²	Gesamt- vergütung Berichtsjahr 2019
Andreas Casutt (Präsident)	140 000	20 000	160 000	262 870	20 481	443 351
Rudolf Hanko (Vizepräsident)	46 667	6 667	53 334	88 939	7 084	149 357
Colin Bond (Mitglied; Vorsitz Audit Committee)	60 000	10 000	70 000	131 435	10 123	211 558
Wolfram Carius ³ (Mitglied; Vorsitz Strategy Committee)	60 000	10 000	70 000	131 435		201 435
Reto Garzetti (Mitglied; Vorsitz Remuneration Committee)	70 000	10 000	80 000	131 435	10 685	222 120
Martin Schmid (Mitglied)	66 667	10 000	76 667	131 435	10 471	218 573
Ulla Schmidt ³ (Mitglied)	60 000	10 000	70 000	131 435		201 435
Total (per 31. Dezember 2019 amtierende Verwaltungsräte)	503 334	76 667	580 001	1 008 984	58 844	1 647 829

Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung versteht sich brutto und basiert auf dem Accrual-Prinzip (4/12 Amtsperiode 2018/2019; 8/12 Amtsperiode 2019/2020).

¹ Fixe Anzahl Aktien der VR Vergütung; Wert pro Aktie wie an GV genehmigt (Anteil AP 2018/2019: CHF 345 50, Anteil AP 2019/2020: CHF 379).

² Inkl. Sozialabgaben auf dem Steuerwert der im Berichtsjahr zugeteilten anteiligen Aktienkomponente der fixen VR Vergütung für die Amtsperiode 2019/2020.

³ Ist von der schweizerischen Sozialversicherungspflicht befreit (da der Sozialversicherungspflicht im Haupterwerbsland unterstellt).

Andere als die dargestellten Vergütungen wurden im Berichtsjahr 2019 an die Mitglieder des Verwaltungsrats nicht ausgerichtet. Bezogen auf die Amtsperiode 2019/2020 liegt die projektierte Vergütung des Verwaltungsrats bei CHF 1.73 Mio., durch die Generalversammlung genehmigt wurden CHF 1.75 Mio.

An den VR für die Amtsperiode 2019/2020 ausgerichtete Vergütungen (Projektion bis Ende Amtsperiode 2019/2020)

Verwaltungsrat	Barvergütung	Spesen- pauschale	Total bar	Aktienbasierte Vergütung Amtsperiode ¹	Arbeitgeber- beiträge an Sozialversiche- rungen ²	Gesamt- vergütung Amtsperiode 2019/2020
Andreas Casutt (Präsident)	140 000	20 000	160 000	266 816	20 748	447 564
Rudolf Hanko (Vizepräsident)	70 000	10 000	80 000	133 408	10 661	224 069
Colin Bond (Mitglied; Vorsitz Audit Committee)	60 000	10 000	70 000	133 408	10 251	213 659
Wolfram Carius ³ (Mitglied; Vorsitz Strategy Committee)	60 000	10 000	70 000	133 408		203 408
Reto Garzetti (Mitglied; Vorsitz Remuneration Committee)	70 000	10 000	80 000	133 408	10 818	224 226
Martin Schmid (Mitglied)	60 000	10 000	70 000	133 408	10 211	213 619
Ulla Schmidt ³ (Mitglied)	60 000	10 000	70 000	133 408		203 408
Total (Amtsperiode 2019/2020, amtierende Verwaltungsräte)⁴	520 000	80 000	600 000	1 067 264	62 689	1 729 953
Von der GV für die Amtsperiode 2019/2020 genehmigte Summe						1 750 000

Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung bezieht sich auf die Amtsperiode 2019/2020 (Mai 2019–April 2020).

¹ Fixe Anzahl Aktien der VR Vergütung; Wert pro Aktie wie an GV 2019 genehmigt (CHF 379).

² Inkl. Sozialabgaben auf dem Steuerwert der im Berichtsjahr zugeteilten Aktienkomponente der fixen VR Vergütung für die Amtsperiode 2019/2020.

³ Ist von der schweizerischen Sozialversicherungspflicht befreit (da der Sozialversicherungspflicht im Haupterwerbsland unterstellt).

⁴ Gesamtbetrag bis Ende Amtsperiode 2019/2020 hochgerechnet.

An den VR im Berichtsjahr 2018 ausgerichtete Vergütungen (geprüft)

Verwaltungsrat	Barvergütung	Spesen- pauschale	Total bar	Aktienbasierte Vergütung Berichtsjahr ¹	Arbeitgeber- beiträge an Sozialversiche- rungen ²	Gesamt- vergütung Berichtsjahr 2018
Andreas Casutt (Präsident)	140 000	20 000	160 000	251 021	19 536	430 557
Martin Schmid (Vizepräsident)	80 000	10 000	90 000	125 510	10 791	226 301
Colin Bond (Mitglied; Vorsitz Audit Committee)	60 000	10 000	70 000	125 510	9 639	205 149
Wolfram Carius ³ (Mitglied; Vorsitz Strategy Committee)	60 000	10 000	70 000	125 510		195 510
Reto Garzetti (Mitglied; Vorsitz Remuneration Committee)	70 000	10 000	80 000	125 510	10 221	215 731
Ulla Schmidt ³ (Mitglied)	60 000	10 000	70 000	125 510		195 510
Total (per 31. Dezember 2018 amtierende Verwaltungsräte)	470 000	70 000	540 000	878 572	50 187	1 468 759

Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung versteht sich brutto und basiert auf dem Accrual-Prinzip (4/12 Amtsperiode 2017/2018; 8/12 Amtsperiode 2018/2019).

¹ Fixe Anzahl Aktien der VR Vergütung; Wert pro Aktie wie an GV genehmigt (Anteil AP 2017/2018: CHF 284, Anteil AP 2018/2019: CHF 345.50).

² Inkl. Sozialabgaben auf dem Steuerwert der im Berichtsjahr zugeteilten anteiligen Aktienkomponente der fixen VR Vergütung für die Amtsperiode 2018/2019.

³ Ist von der schweizerischen Sozialversicherungspflicht befreit (da der Sozialversicherungspflicht im Haupterwerbsland unterstellt).

5. Vergütung der Geschäftsleitung

Die Vergütung der Geschäftsleitung setzt sich aus einem marktgerechten fixen Grundgehalt, der kurzfristigen erfolgsabhängigen Komponente (STI) und der langfristigen erfolgsabhängigen Komponente (LTI) sowie Zusatzleistungen zusammen. Die nachstehende Tabelle zeigt eine Übersicht der Vergütungen der Geschäftsleitung im Berichtsjahr und weist die höchste Einzelvergütung (CEO) für die im Berichtsjahr erbrachten Leistungen aus. Die Vergütung ist nach den oben dargelegten Vergütungskomponenten – fixes Grundgehalt, kurzfristige und langfristige erfolgsabhängige Vergütung und Aufwendungen für Sozialversicherungen und Vorsorge – aufgeteilt. Die erfolgsabhängigen Komponenten STI und LTI werden weiter unten detailliert erläutert. Beim CEO betrug das Verhältnis zwischen fixen und erfolgsabhängigen Komponenten im 2019 42% zu 58% (2018: 33%/67%), bei der Geschäftsleitung im Durchschnitt 51% zu 49% (2018: 41%/59%).

An den CEO und die Geschäftsleitung im Berichtsjahr 2019 ausgerichtete Vergütungen (geprüft)

CEO und Geschäftsleitung	Vergütung fix in bar ¹	kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung (STI) in bar ²	Total Barzahlung	langfristige erfolgsabhängige Vergütung (LT) in PSUs ³	Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen ⁴	Arbeitgeberbeiträge für Pensionskasse	Gesamtvergütung Berichtsjahr 2019 ⁵
Höchste Einzelvergütung: Wolfgang Wienand	570 000	238 460	808 460	561 764	94 808	74 108	1 539 140
Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung	1 759 115	403 831	2 162 946	1 282 227	233 551	231 493	3 910 217
Total (per 31. Dezember 2019)	2 329 115	642 291	2 971 406	1 843 991	328 359	305 601	5 449 357

Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung versteht sich brutto und basiert auf dem Accrual-Prinzip.

¹ Inkl. vertragliche Vergütung in Siegfried Aktien für ein Mitglied der Geschäftsleitung in der Höhe von rund CHF 54'000.

² Auszahlung im April 2020 nach Genehmigung durch GV.

³ Enthält die im Berichtsjahr 2019 zugeteilten PSUs für die Planperiode 2019–2021; Wert PSUs gem. Bewertung ALGOFIN (CHF 200.63 pro PSU).

⁴ Inkl. simulierter Sozialabgaben auf den STI 2019 (7.8%) sowie auf den im Berichtsjahr zugeteilten PSUs (7.7%).

⁵ Nicht enthalten sind Lohnnebenleistungen (REKA-Geld, Kinder- und Familienzulagen, Arbeitgeberbeiträge BU/NBU) in der Gesamthöhe von rund CHF 20 000.

Andere als die dargestellten Vergütungen wurden im Berichtsjahr 2019 an die Mitglieder der Geschäftsleitung nicht ausgerichtet. Die im Rahmen der GV 2018 genehmigte Summe der fixen Vergütung für das Geschäftsjahr 2019 von CHF 3.3 Mio. wurde mit CHF 2.81 Mio. eingehalten.

Übersicht STI Berechnung 2019

CEO und Geschäftsleitung	Ziel STI in % vom fixen Grundgehalt	Ziel-STI-Betrag in CHF	Effektiver STI-Betrag 2019 in CHF ^{1,2,3,4}	Effektiver STI in % des Ziel STI	Durch GV zu genehmigende effektive Vergütung STI 2019 inkl. Sozialabgaben ²
CEO	75%	427 500	238 460	55.78%	257 060
Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung	40%–50%	769 852	403 831	52.46%	435 330
Total		1 197 352	642 291	53.64%	692 390

¹ Auszahlung im April 2020 nach Genehmigung durch GV.

² Sozialabgaben simuliert mit 7.8%.

³ Zielgewichtung: CEO: Unternehmensziele (EBITDA, ROCE): 80%; individuelle Ziele: 20%; Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung: Unternehmensziele (EBITDA, ROCE): 50%; funktionale Ziele (z.B. Safety, NWC, Manufacturing Efficiency): 30%; individuelle Ziele: 20%.

⁴ In 2019 betrug die Gesamterreichung der Unternehmensziele für das ExeCom 32.2% (EBITDA: 64.6%; ROCE: 0%).

Der Wert der im Berichtsjahr unter dem LTIP für die dreijährige Performanceperiode vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2021 an den CEO und die Geschäftsleitungsmitglieder zugeteilten PSUs wird einmalig und vollumfänglich als Vergütung der Geschäftsleitung im Berichtsjahr (2019) ausgewiesen. 2019 wurden dem CEO und der Geschäftsleitung gesamthaft 9 191 PSUs zugeteilt. Der Fair Value einer PSU per Zuteilungszeitpunkt wurde durch eine externe Bewertungsfirma nach einer Best-Practice-Methode ermittelt und auf CHF 200.63 pro PSU festgelegt. Dieser Fair Value per Zuteilungszeitpunkt dient als Berechnungsgrösse zur Bestimmung der Vergütung im Berichtsjahr und der darauf anfallenden Sozialabgaben. Der effektive Einkommenszufluss am Ende der Erdienungsperiode bei einer allfälligen Übertragung von Aktien kann in Abhängigkeit der Zielerreichung des LTIP (Höhe des Performancefaktors) sowie des Aktienkurses zum Zeitpunkt der Übertragung von der Fair-Value-Bewertung zum Zeitpunkt der Zuteilung der PSUs abweichen.

Zur Gewährleistung einer vollen Transparenz werden die im Berichtsjahr zugeteilten PSUs bei der nachfolgenden Darstellung der Vergütung der Geschäftsleitung in ihrem Gesamtwert berücksichtigt. In der Konzernrechnung werden die Aufwendungen für den LTIP hingegen über die dreijährige Performanceperiode verteilt.

An den CEO und die Geschäftsleitung im Berichtsjahr 2019 zugeteilte PSUs

Planperiode	Geschäftsleitung	Zuteilungsdatum PSUs	Performanceperiode	Erdienungsperiode	Vestingdatum	Werte bei 100% Zielerreichung			Mögliche Zielerreichung
						Anzahl zugeteilter PSUs	Wert der zugeteilten PSUs ¹	Sozialabgaben auf Wert PSUs ²	
2019–2021	CEO	11.03.2019	01.01.2019–31.12.2021	11.03.2019–11.03.2022	11.03.2022	2 800	561 764	43 256	0%–200%
	Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung					6 391	1 282 226	98 731	
Total						9 191	1 843 990	141 987	
Gesamtkosten Unternehmung						1 985 977			
Von der GV genehmigte Summe³						2 000 000			

¹ Wert PSUs gem. Bewertung ALGOFIN (CHF 200.63 pro PSU).

² Zur Simulation der Sozialabgaben wurde mit einem Wert von 7.7% gerechnet.

³ GV 2019; Genehmigung der im Geschäftsjahr 2019 zugeteilten PSUs der Performanceperiode 2019–2021.

An den CEO und die Geschäftsleitung im Berichtsjahr 2018 ausgerichtete Vergütungen (geprüft)

	Vergütung fix in bar ¹	kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung (STI) in bar ²	Total Barzahlung	langfristige erfolgsabhängige Vergütung (LT) in PSUs ³	Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen ⁴	Arbeitgeberbeiträge für Pensionskasse	Gesamtvergütung Berichtsjahr 2018 ⁵
CEO und Geschäftsleitung							
Höchste Einzelvergütung: Rudolf Hanko	570 000	305 663	875 663	883 372	124 507	95 635	1 979 177
Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung	2 088 239	668 486	2 756 725	2 279 416	348 899	263 170	5 648 210
Total (per 31. Dezember 2018)	2 658 239	974 149	3 632 388	3 162 788	473 406	358 805	7 627 387

Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung versteht sich brutto und basiert auf dem Accrual-Prinzip.

¹ Inkl. Arbeitgeberanteil am Aktienkauf von R. Suter im Rahmen des ESPP zur Erfüllung der LTIP Investitionsanforderungen.

² Auszahlung im April 2019 nach Genehmigung durch GV.

³ Enthält die im Berichtsjahr 2018 zugeteilten PSUs für die Planperiode 2018–2020; Wert PSUs gem. Bewertung ALGOFIN (CHF 315.49 pro PSU).

⁴ Inkl. simulierter Sozialabgaben auf den STI 2018 sowie auf den im Berichtsjahr zugeteilten PSUs; Sozialversicherung mit 7.7% simuliert.

⁵ Nicht enthalten sind Lohnnebenleistungen (REKA-Geld, Kinder- und Familienzulagen, Arbeitgeberbeiträge BU/NBU) in der Gesamthöhe von rund CHF 20 000.

6. Beteiligungen des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung per Ende des Berichtsjahrs

Beteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrats

Die nachfolgende Tabelle zeigt den Aktienbesitz der einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrats und ihnen nahestehender Personen.

Verwaltungsrat	31. Dezember 2019		31. Dezember 2018	
	Aktien total	Gesperrte Aktien	Aktien total	Gesperrte Aktien
Andreas Casutt (Präsident)	19 000	2 298	18 738	2 594
Rudolf Hanko (Vizepräsident)	88 669	352		
Colin Bond (Mitglied)	3 149	1 149	2 797	1 297
Wolfram Carius (Mitglied)	2 649	1 149	2 297	1 297
Reto Garzetti (Mitglied)	8 183	1 149	7 831	1 297
Martin Schmid (Mitglied)	1 649	1 149	1 297	1 297
Ulla Schmidt (Mitglied)	1 649	1 149	1 297	1 297
Total	124 948	8 395	34 257	9 079
In % des Aktienkapitals	2.94%	0.20%	0.80%	0.21%

Beteiligungen der Mitglieder der Geschäftsleitung

Die nachfolgende Tabelle zeigt den Aktienbesitz der einzelnen Mitglieder der Geschäftsleitung und ihnen nahestehender Personen.

Geschäftsleitung	31. Dezember 2019		31. Dezember 2018	
	Aktien total	Gesperrte Aktien	Aktien total	Gesperrte Aktien
Wolfgang Wienand (CEO)	16 627	0	14 208	0
Reto Suter (CFO)	4 000	3 500	4 000	3 500
René Imwinkelried (Global Head Technical Operations)	9 852	0	12 095	0
Arnoud Middel (Global Head HR)	4 500	0	5 026	0
Marianne Späne (Global Head BD & Sales)	25 644	0	22 531	0
Jürgen Roos (Chief Scientific Officer) ¹	140	0		
Total (aktive Geschäftsleitungsmitglieder)	60 763	3 500	57 860	3 500
Rudolf Hanko (CEO) ²			86 080	0
Total (inklusive ehemalige Geschäftsleitungsmitglieder)	60 763	3 500	143 940	3 500
In % des Aktienkapitals	1.41%	0.08%	3.38%	0.08%

¹ Jürgen Roos ist per 1. April 2019 ins Unternehmen eingetreten.

² Rudolf Hanko ist per 31. Dezember 2018 als CEO aus dem Unternehmen ausgeschieden.

7. Vertragliche Vereinbarungen, Darlehen, Kredite und zusätzliche Zuwendungen

Die Arbeitsverträge der Mitglieder der Geschäftsleitung und des CEO sind unbefristet und sehen eine Kündigungsfrist von sechs Monaten vor. Die Mandate der Verwaltungsräte unterliegen keinen Kündigungsfristen und enden ordentlicherweise nach Ablauf der jeweils einjährigen Amtszeit. Es bestehen keine vertraglichen Vereinbarungen oder Zusicherungen betreffend Abgangsentschädigungen und Sonderklauseln an Mitglieder der Geschäftsleitung oder des Verwaltungsrats.

Der per 1. Januar 2014 in Kraft getretene Long Term Incentive Plan (vgl. Ziff. 3) sieht vor, dass

- a) im Falle eines Kontrollwechsels der Siegfried Holding AG den Planteilnehmenden für sämtliche zugeteilten PSUs der laufenden Erdienungsperioden per Datum des Kontrollwechsels eine zeitanteilige Anzahl Aktien übertragen wird. Die Anzahl zu übertragender Aktien pro PSU berechnet sich nach einer vom Verwaltungsrat festzulegenden Wertermittlungsmethode.
- b) im Falle einer Übernahme der Siegfried Holding AG, welche vom Verwaltungsrat nicht gutgeheissen wird, den Planteilnehmenden für alle unter dem LTIP per Datum des Kontrollwechsels ausgegebenen PSUs zeitanteilig und auf Basis einer 100%igen Zielerreichung Aktien zugeteilt werden. Der zeitanteilige Anspruch berechnet sich ab Zuteilungsdatum der PSUs bis zum Datum des Kontrollwechsels.

Die Siegfried Holding AG und ihre Konzerngesellschaften haben per 31. Dezember 2019 keine Sicherheiten, Darlehen, Vorschüsse oder Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung der Siegfried Holding AG ausstehend. Des Weiteren wurden im Jahr 2019 auch keine Sicherheiten, Darlehen, Vorschüsse oder Kredite an diesen nahestehende Personen bzw. an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung zu nicht marktüblichen Bedingungen gewährt, noch sind solche per 31. Dezember 2019 ausstehend.

Bericht der Revisionsstelle zum Vergütungsbericht

Wir haben den Vergütungsbericht der Siegfried Holding AG für das am 31. Dezember 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14 bis 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den mit «geprüft» gekennzeichneten Tabellen auf den Seiten 18 bis 21 sowie Seite 23 Abschnitt 7 des Vergütungsberichts.

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 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 Siegfried Holding AG für das am 31. Dezember 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG



Thomas Illi
Revisionsexperte
Leitender Revisor



Andreas Kägi
Revisionsexperte

Basel, 28. Februar 2020



Über diesen Bericht

Dieser Bericht beleuchtet neben der wirtschaftlichen Leistung und der Vermögens-, Finanz und Ertragslage von Siegfried auch Siegfrieds Engagement bezüglich Nachhaltigkeit sowie die Interaktion mit der Gesellschaft und den unterschiedlichen Stakeholdern. Diesen soll ein transparentes und umfassendes Bild davon vermittelt werden, wie Siegfried diese Themen in die Unternehmensstrategie einbaut und welche Fortschritte diesbezüglich im Laufe des Geschäftsjahres erzielt werden konnten. Der Bericht erscheint in deutscher und englischer Sprache.

Geltungsbereich

Wir berichten über das Geschäftsjahr 2019 und damit bis zum Stichtag am 31. Dezember 2019. Eine Ausnahme stellen die im Lagebericht zukunftsgerichteten Themen dar. Der Siegfried-Geschäftsbericht erscheint im Jahresabstand und wurde zuletzt im März 2019 sowohl in gedruckter Form als auch als PDF auf unserer Website publiziert. Der nächste Bericht wird im Frühjahr 2021 erscheinen.

Governance

Unsere Angaben zur Governance beschreiben die Grundsätze der Führung und der Kontrolle der Siegfried Gruppe. Im Wesentlichen folgt die Corporate Governance der Siegfried Gruppe dem «Swiss Code of Best Practice» und wird vom Verwaltungsrat regelmässig überprüft und weiterentwickelt. Allfällige Abweichungen von diesen Vorgaben werden im Bericht erwähnt.

Grundsätze der Rechnungslegung

Die finanzielle Berichterstattung der Siegfried Gruppe erfolgt in Übereinstimmung mit den gesamten Richtlinien der Fachempfehlung zur Rechnungslegung (Swiss GAAP FER) und den Bestimmungen des schweizerischen Gesetzes.

Externe Validierung

Die PricewaterhouseCoopers AG (PwC) Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat den Vergütungsbericht (Tabellen mit Vermerk «geprüft») der Siegfried Holding AG für das am 31. Dezember 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft und ist zum Prüfungsurteil gelangt, dass dieser dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV entspricht. Der Prozess der Nachhaltigkeits-Berichterstellung wurde von BSD Consulting begleitet, einem auf das Management von Nachhaltigkeitsthemen spezialisierten Beratungsunternehmen.

Nachhaltigkeitsbericht nach GRI Standards

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option «Kern» erstellt. Für den vorliegenden Geschäftsbericht wurde ferner der GRI Materiality Disclosures Service durchgeführt und die Richtigkeit der GRI-Verweise 102–40 bis 102–49 von GRI bestätigt. Den detaillierten GRI Inhaltsindex finden Sie im Internet unter report.siegfried.ch.

Impressum

Dieser Geschäftsbericht erscheint auch in englischer Sprache. Massgebend ist die deutschsprachige Originalversion.

Siegfried Holding AG
Untere Brühlstrasse 4
CH-4800 Zofingen
Schweiz
Telefon + 41 62 746 11 11
Telefax + 41 62 746 12 02
www.siegfried.ch

**expect
more**

Siegfried Holding AG
Untere Brühlstrasse 4
CH-4800 Zofingen
www.siegfried.ch