

Vergütungs- bericht 2020

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
 - 16 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 2020. Alle weiteren Kapitel des Siegfried Geschäftsbericht 2020 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 Informationen zu den Vergütungsplänen und den geleisteten Zahlungen für das Berichtsjahr 2020.

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 2020 ausgerichtete Vergütungen (geprüft)	17
	An den VR für die Amtsperiode 2020/2021 ausgerichtete Vergütungen (Projektion)	18
	An den VR im Berichtsjahr 2019 ausgerichtete Vergütungen (geprüft)	18
	An den CEO und die Geschäftsleitung im Berichtsjahr 2020 ausgerichtete Vergütungen (geprüft)	19
	An den CEO und die Geschäftsleitung im Berichtsjahr 2020 zugeteilte PSUs	21
	An den CEO und die Geschäftsleitung im Berichtsjahr 2019 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 2020 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 2020 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 2020 ausstehend (geprüft)	23
Art. 17: Prüfung des Vergütungsberichts durch die Revisionsstelle	Bericht der Revisionsstelle zum Vergütungsbericht	24

Einleitung des Vorsitzenden des Vergütungsausschusses

Geschätzte Aktionärinnen und Aktionäre

Es freut mich, Ihnen den Vergütungsbericht für das Berichtsjahr 2020 präsentieren zu dürfen.

Der vorliegende Vergütungsbericht beschreibt die Grundsätze, Prinzipien und Elemente der Vergütung der obersten Führungsorgane der Siegfried Gruppe und enthält zudem Angaben über die effektiv ausgerichteten Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung sowie einen Rückblick auf die wichtigsten Aktivitäten und Entscheide des Vergütungsausschusses im Berichtsjahr 2020. Alle gemachten Angaben beziehen sich jeweils auf das per 31. Dezember 2020 abgeschlossene Berichtsjahr.

Nachdem der Vergütungsausschuss den Long Term- und Short Term Incentive Plan im Berichtsjahr 2019 im Grundsatz überprüft und für weiterhin zweck- und verhältnismässig eingestuft hatte, wurde die Überprüfung im abgelaufenen Berichtsjahr und im Hinblick auf den per 31.12.2020 angestrebten Vollzug der Akquisition zweier Produktionsstandorte in Barcelona (Spanien) erneut vorgenommen. Im Ergebnis kam der Vergütungsausschuss zur Schlussfolgerung, dass die wesentlichen Merkmale und Wirkungsweisen der Vergütungssysteme beizubehalten sind. Aufgrund des Unternehmenswachstums und der damit einhergehenden Entwicklung des Aktienkurses ist jedoch im 2021 eine grundsätzliche Überprüfung insbesondere des LTIP angezeigt. Das Inkrafttreten der Anpassungen wird für das Jahr 2022 angestrebt, so dass bei den Anpassungen die Integration der Vergütungssysteme der beiden neuen Standorte berücksichtigt werden kann.

Im abgelaufenen Jahr wurde die ab 2021 gesetzliche vorgeschriebene Lohngleichheitsanalyse für die Schweizer Standorte Zofingen und Evionnaz durchgeführt und die Einhaltung der Vorgaben zur Lohngleichheit wurde bestätigt. Das Resultat zeigt, dass Siegfried den Grundsatz der Lohngleichheit seit jeher praktiziert und lebt.

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

Im kommenden Jahr wird der Vergütungsausschuss neben den regulären Vergütungsthemen einen Fokus auf die erwähnte Überarbeitung der Vergütungsinstrumente STI und LTI legen und eine turnusgemässe Überprüfung der Vergütungen der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats vornehmen.

Der Verwaltungsrat ist überzeugt, dass Ihnen, geschätzte Aktionärinnen und Aktionäre, durch den vorliegenden Vergütungsbericht ein verständliches und ganzheitliches Bild bezüglich der Vergütung der obersten Führungsorgane der Siegfried Gruppe sowie über die wichtigsten bearbeiteten und anstehenden Themen vermittelt wird.

1. Kompetenzen und Aufgaben des Vergütungsausschusses

Der Vergütungsausschuss setzt sich gemäss Statuten aus mindestens zwei Mitgliedern des Verwaltungsrats zusammen, die jeweils einzeln für eine einjährige Amtsperiode von der Generalversammlung gewählt werden. Für die Amtsperiode 2020/2021 wurden Reto Garzetti (Vorsitz), Dr. Martin Schmid und Isabelle Welton in den Vergütungsausschuss gewählt. Der Vergütungsausschuss konstituiert sich selbst. Er wählt aus seiner Mitte den Vorsitzenden.

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 Chief Human Resources Officer teil. Traktanden, welche den VRP, CEO und/oder Chief Human Resources Officer 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 2020 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 Berichtsjahr (inkl. zu genehmigende Summe zuhanden der GV)	•		
Festlegung Zielvergütung für das nächstfolgende Berichtsjahr (inkl. zu genehmigende Summe zuhanden der GV)	•		
Festlegung der Zielwerte im Rahmen des STI für das folgende Berichtsjahr			•
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 überprüft, letztmals Ende 2017 anhand einer bei Mercer in Auftrag gegebenen Studie (Executive Remuneration Audit). Aufgrund einer nahezu unveränderten Marktsituation wurde entschieden, eine detaillierte Neubeurteilung erst im Jahr 2021 und nach erfolgreicher Integration der neuen Standorte in Spanien 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 Berichtsjahr	Schlägt vor	Spricht Empfehlung aus	Beschliesst	Genehmigt
Gesamtbetrag für die kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung der Geschäftsleitung inkl. CEO für das vorangegangene abgeschlossene Berichtsjahr	Schlägt vor	Spricht Empfehlung aus	Beschliesst	Genehmigt
Gesamtbetrag für die langfristige erfolgsabhängige Vergütung der Geschäftsleitung inkl. CEO für das laufende Berichtsjahr	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 2020 wurden folgende Vergütungselemente/Beträge genehmigt:

- Maximaler Gesamtbetrag für die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für die Amtsperiode 2020/2021 (CHF 1 750 000)
- Maximaler Gesamtbetrag für die fixe Gesamtvergütung der Geschäftsleitung für das Berichtsjahr 2021 (CHF 3 200 000)
- Kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung der Geschäftsleitung für das Berichtsjahr 2019 (CHF 692 390)
- Langfristige erfolgsabhängige Vergütung der Geschäftsleitung für das Berichtsjahr 2020 (CHF 2 000 000)

In der gleichen Weise werden der Generalversammlung vom 22. April 2021 die Anträge in obengenannter Struktur unterbreitet.

3. Grundsätze der Vergütungspolitik und Vergütungselemente

Grundsätze der Vergütungspolitik

Das Gewinnen, Entwickeln und Halten diversifizierter, qualifizierter und talentierter Führungskräfte und Fachkräfte 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 erfolgsabhängigen 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 Gesamtvergütungsphilosophie mit fixen und erfolgsabhängigen Komponenten auf.

Der individuelle Gesamtentschädigungsmix der Mitarbeitenden ist abhängig von der Funktionsstufe, Position, den Verantwortlichkeiten, der Qualifikation/Erfahrung und dem Arbeitsort. 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 Berichtsjahr	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 gewinnt mit steigender organisatorischer Verantwortung an Gewicht.

Fixe Vergütung – Jahresgrundgehalt

Jeder Mitarbeitende erhält ein Jahresgrundgehalt, das den Anforderungen an die Stelle, der Erfahrung, den Fähigkeiten und Qualifikationen 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 Berichtsjahrs.

Die Höhe der unter dem STIP ausgerichteten erfolgsabhängigen Vergütung ist an die Erreichung von Unternehmens-, funktionalen sowie individuellen Zielen geknüpft. Für jeden Teilnehmenden wird ein individueller Zielbonus bei 100%iger Zielerreichung festgelegt (sogenannter Ziel-STI). Die Höhe des Ziel-STI sowie die anwendbaren Zielkategorien hängen von der Funktionsstufe ab.

Die Ziele unter dem STIP werden jeweils auf Jahresbasis für ein Berichtsjahr (= 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	Linienvorgesetzte
Mitarbeitende			

Als Unternehmensziele werden der CORE EBITDA und CORE ROCE (Rendite auf dem eingesetzten Kapital) auf Gruppenstufe verwendet. Die Zielwerte werden jährlich vom Verwaltungsrat für das jeweilige Berichtsjahr festgelegt und kommuniziert. Die auf Jahresbasis festgelegten Ziele des CORE EBITDA und CORE 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 jährlich 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 (OTIF [on time in full], Deckungsbeitrag 1, Non Material Cost) und das generieren neuer Produkteads (New Product Leads).

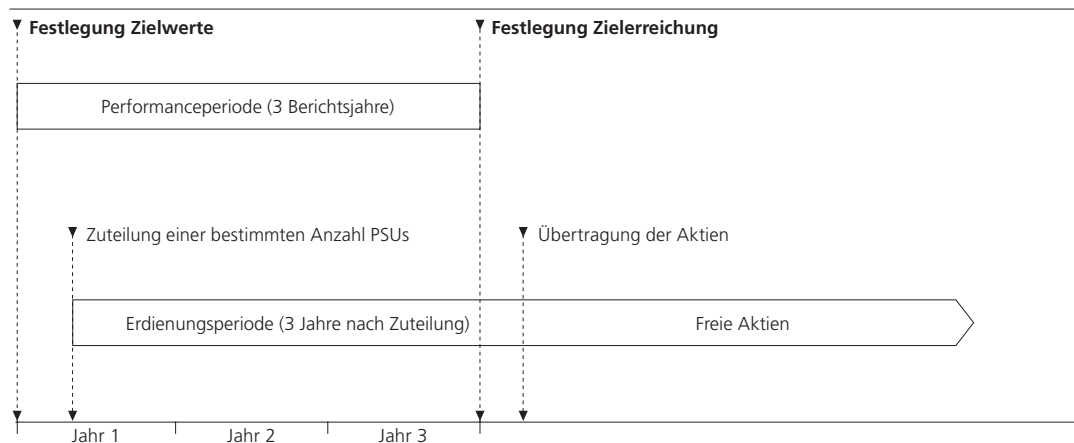
Individuelle Ziele werden zwischen dem Vorgesetzten und dem Mitarbeitenden bilateral vereinbart. Sie beziehen sich auf die Leistung des individuellen Mitarbeitenden, typischerweise in Form von Projekt- oder aufgabenbezogenen Zielen.

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.

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. Aus diesem Grund sieht der Plan eine Halteanforderung vor, wonach Planteilnehmende permanent eine definierte Anzahl Aktien halten müssen. Zudem müssen alle Planteilnehmenden bei Eintritt in den Plan eine Investition in Siegfried Aktien aus eigenen Mitteln tätigen. 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 Berichtsjahre) 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 (reported) und ROCE zugrunde gelegt.

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

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.

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.

Im März 2020 wurden die Aktien für die Performance Periode 2017–2019 übertragen. Die Zielerreichung und damit der Performancefaktor für die Performance Periode 2017–2019 betrug 154.8%. Das Ziel TSR CAGR wurde zu 200%, das EBITDA Ziel zu 98.9% und das ROCE Ziel zu 0% erreicht. Es wurden pro PSU also 1.548 Aktien zugeteilt. Per 13.03.2020 wurden aus ursprünglich 35 180 zugeteilten PSUs insgesamt 35 682 Aktien an die Geschäftsleitung sowie das obere und mittlere Management der Siegfried übertragen. Im Laufe der Erdienungsperiode sind 8 523 PSUs durch Austritte von Planteilnehmenden entschädigungslos verfallen, 2 886 PSUs wurden gemäss Reglement bei Altersrücktritt oder wirtschaftlicher Kündigung vorzeitig – zum Zeitpunkt des Austritts – als Aktien übertragen.

	Anzahl zugeteilter PSUs 2017	Anzahl übertragener Aktien 2020 ^{3, 4, 5}
CEO ¹	3 600	0
Geschäftsleitung ¹	9 177	12 811
Senior Management	11 272	12 467
Management	9 426	8 783
Discretionary Group ²	1 705	1 621
Total	35 180	35 682

¹ Ausgewiesene Anzahl PSUs bezieht sich auf den organisatorischen Set-up zum Zeitpunkt der PSU Zuteilung (CEO: R. Hanco).

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

³ Exklusive Aktien, welche gestützt auf das Reglement (Art. 8.3.) während der Erdienungsperiode (Pensionierungen / Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen) bereits in Aktien umgewandelt wurden.

⁴ Exklusive 1 069 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 2018 (Erdienungsperiode 2018–2021)	Zuteilung 2019 (Erdienungsperiode 2019–2022)	Zuteilung 2020 (Erdienungsperiode 2020–2023)
Anzahl zugeteilter PSUs¹	31 246	30 192	30 761
CEO	2 800	2 800	2 800
Geschäftsleitung	7 225	6 391	6 450
Management	21 221	21 001	21 511
per 31.12.2020 ausstehende PSUs	23 249	27 100	29 632
CEO	0	2 800	2 800
Geschäftsleitung	7 225	6 391	6 450
Management	16 024	17 909	20 382
per 31.12.2020 verfallene PSUs²	6 835	3 040	1 115
CEO	1 867	0	0
Geschäftsleitung	0	0	0
Management	4 968	3 040	1 115
per 31.12.2020 aus PSUs zugeteilte Aktien³	1 162	52	14
CEO	933	0	0
Geschäftsleitung	0	0	0
Management	229	52	14

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. Ab 1.1.2021 ist die Umstellung auf einen Plan mit individuellen Anlagemöglichkeiten geplant.

Die oben genannten Vorsorgepläne werden vom Arbeitnehmenden und von der Arbeitgeberin gemeinsam finanziert. Das Vermögen der Vorsorgepläne mit ausgedehntem 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. Es können einmal jährlich Aktien in der Höhe von maximal 10% des Jahresgrundgehalts mit einem Diskont von 30% gegenüber dem definierten Kaufpreis erworben werden. Diese unterliegen nach Erwerb einer Sperrfrist von drei Jahren. 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
2020	211	4 000	CHF 277.28	30.04.2023
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 bei Siegfried zu gewinnen. Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine fixe Vergütung in bar sowie eine aktienbasierte Komponente (jährlich festgelegte und durch die Generalversammlung genehmigte 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 2020/2021 sind in der folgenden Tabelle ausgewiesen:

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

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

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

An den VR im Berichtsjahr 2020 ausgerichtete Vergütungen (geprüft)

Verwaltungsrat	Barvergütung	Spesenpauschale	Total bar	Aktienbasierte Vergütung Berichtsjahr ¹	Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen ²	Gesamtvergütung Berichtsjahr 2020
Andreas Casutt (Präsident)	140 000	20 000	160 000	266 939	21 014	447 953
Martin Schmid (Vizepräsident)	73 333	10 000	83 333	133 469	11 148	227 950
Colin Bond (Mitglied; Vorsitz Audit Committee)	60 000	10 000	70 000	133 469	10 374	213 843
Wolfram Carius ³ (Mitglied; Vorsitz Strategy Committee)	60 000	10 000	70 000	133 469		203 469
Reto Garzetti (Mitglied; Vorsitz Remuneration Committee)	70 000	10 000	80 000	133 469	10 952	224 421
Ulla Schmidt ³ (Mitglied)	56 667	10 000	66 667	133 469		200 136
Isabelle Welton (Mitglied)	36 667	6 667	43 334	89 000	6 620	138 954
Total (per 31. Dezember 2020 amtierende Verwaltungsräte)	496 667	76 667	573 334	1 023 284	60 108	1 656 726
Rudolf Hanco ⁴	23 333	3 333	26 666	44 469	3 577	74 712
Total (per 31. Dezember 2020, inklusive ausgeschiedener Verwaltungsräte)	520 000	80 000	600 000	1 067 753	63 685	1 731 438

Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung versteht sich brutto und basiert auf dem Accrual-Prinzip (4/12 Amtsperiode 2019/2020; 8/12 Amtsperiode 2020/2021).

¹ Fixe Anzahl Aktien der VR Vergütung; Wert pro Aktie wie an GV genehmigt (Anteil AP 2019/2020: CHF 379, Anteil AP 2020/2021: CHF 445).

² Inkl. Sozialabgaben auf dem Steuerwert der im Berichtsjahr zugeteilten anteiligen Aktienkomponente der fixen VR Vergütung für die Amtsperiode 2020/2021.

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

⁴ Rudolf Hanco hat sich für die Amtsperiode 2020/2021 nicht zur Wiederwahl in den Verwaltungsrat von Siegfried zur Verfügung gestellt.

Andere als die dargestellten Vergütungen wurden im Berichtsjahr 2020 an die Mitglieder des Verwaltungsrats nicht ausgerichtet. Bezogen auf die Amtsperiode 2020/2021 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 2020/2021 ausgerichtete Vergütungen (Projektion bis Ende Amtsperiode 2020/2021)

Verwaltungsrat	Barvergütung	Spesen- pauschale	Total bar	Aktienbasierte Vergütung Amtsperiode ¹	Arbeitgeber- beiträge an Sozialversiche- rungen ²	Gesamt- vergütung Amtsperiode 2020/2021
Andreas Casutt (Präsident)	140 000	20 000	160 000	267 000	21 089	448 089
Martin Schmid (Vizepräsident)	80 000	10 000	90 000	133 500	11 608	235 108
Colin Bond (Mitglied; Vorsitz Audit Committee)	60 000	10 000	70 000	133 500	10 411	213 911
Wolfram Carius ³ (Mitglied; Vorsitz Strategy Committee)	60 000	10 000	70 000	133 500		203 500
Reto Garzetti (Mitglied; Vorsitz Remuneration Committee)	70 000	10 000	80 000	133 500	10 989	224 489
Ulla Schmidt ³ (Mitglied)	55 000	10 000	65 000	133 500		198 500
Isabelle Welton (Mitglied)	55 000	10 000	65 000	133 500	9 934	208 434
Total (Amtsperiode 2020/2021, amtierende Verwaltungsräte)⁴	520 000	80 000	600 000	1 068 000	64 031	1 732 031
Von der GV für die Amtsperiode 2020/2021 genehmigte Summe						1 750 000

Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung bezieht sich auf die Amtsperiode 2020/2021 (Mai 2020–April 2021).

¹ Fixe Anzahl Aktien der VR Vergütung; Wert pro Aktie wie an GV 2020 genehmigt (CHF 445).

² Inkl. Sozialabgaben auf dem Steuerwert der im Berichtsjahr zugeteilten Aktienkomponente der fixen VR Vergütung für die Amtsperiode 2020/2021.

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

⁴ Gesamtbetrag bis Ende Amtsperiode 2020/2021 hochgerechnet.

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).

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 erfolgsabhängigen Komponenten STI und LTI werden weiter unten detailliert erläutert. Beim CEO betrug das Verhältnis zwischen fixen und erfolgsabhängigen Komponenten im 2020 46% zu 54% (2019: 42%/58%), bei der Geschäftsleitung im Durchschnitt 54% zu 46% (2019: 51%/49%).

An den CEO und die Geschäftsleitung im Berichtsjahr 2020 ausgerichtete Vergütungen (geprüft)

CEO und Geschäftsleitung	Vergütung fix in bar ¹	kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung (STI) in bar ²	Total Barzahlung	langfristige erfolgsabhängige Vergütung (LTI) in PSUs ³	Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen ⁴	Arbeitgeberbeiträge für Pensionskasse	Gesamtvergütung Berichtsjahr 2020 ⁵
Höchste Einzelvergütung: Wolfgang Wienand	570 000	122 693	692 693	542 724	85 044	88 975	1 409 436
Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung	1 879 768	325 395	2 205 163	1 250 204	234 332	284 480	3 974 180
Total (per 31. Dezember 2020)	2 449 768	448 088	2 897 856	1 792 928	319 376	373 456	5 383 616

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 62 000 sowie Arbeitgeberanteil im Rahmen des ESPP zur Erfüllung der LTIP Investitionsanforderungen.

² Auszahlung im April 2021 nach Genehmigung durch GV.

³ Enthält die im Berichtsjahr 2020 zugeteilten PSUs für die Planperiode 2020 - 2022; Wert PSUs gem. Bewertung ALGOFIN (CHF 193.83 pro PSU).

⁴ Inkl. simulierter Sozialabgaben auf den STI 2020 (7.7%) 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 21 000.

Andere als die dargestellten Vergütungen wurden im Berichtsjahr 2020 an die Mitglieder der Geschäftsleitung nicht ausgerichtet. Die im Rahmen der GV 2019 genehmigte Summe der fixen Vergütung für das Berichtsjahr 2020 von CHF 3.2 Mio. wurde mit CHF 3.01 Mio. eingehalten.

Übersicht STI Berechnung 2020

	Ziel STI in % vom fixen Grundgehalt	Ziel-STI-Betrag in CHF	Effektiver STI-Betrag 2020 in CHF ^{1, 2, 3, 4}	Effektiver STI in % des Ziel STI	Durch GV zu genehmigende effektive Vergütung STI 2020 inkl. Sozialabgaben ²
CEO und Geschäftsleitung					
CEO	75%	427 500	122 693	28.70	132 140
Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung	40%–50%	797 852	325 395	40.78	350 451
Total		1 225 352	448 088	36.57	482 591

¹ Auszahlung im April 2021 nach Genehmigung durch GV.

² Sozialabgaben simuliert mit 7.7%.

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

⁴ In 2020 betrug die Gesamterreichung der Unternehmensziele für das ExeCom 0%.

Der Wert der im Berichtsjahr unter dem LTIP für die dreijährige Performanceperiode vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2022 an den CEO und die Geschäftsleitungsmitglieder zugeteilten PSUs wird einmalig und vollumfänglich als Vergütung der Geschäftsleitung im Berichtsjahr (2020) ausgewiesen. 2020 wurden dem CEO und der Geschäftsleitung gesamthaft 9 250 PSUs zugeteilt. Der Fair Value einer PSU per Zuteilungszeitpunkt wurde durch eine externe Bewertungsfirma nach einer Best-Practice Methode ermittelt und auf CHF 193.83 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 2020 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	
2020–2022	CEO	13.03.2020	01.01.2020–31.12.2022	13.03.2020–13.03.2023	13.03.2023	2 800	542 724	41 790	0%–200%
	Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung					6 450	1 250 204	96 266	
Total						9 250	1 792 928	138 056	
Gesamtkosten Unternehmung						1 930 984			
Von der GV genehmigte Summe³						2 000 000			

¹ Wert PSUs gem. Bewertung ALGOFIN (CHF 193.83 pro PSU).

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

³ GV 2020; Genehmigung der im Berichtsjahr 2020 zugeteilten PSUs der Performanceperiode 2020–2022.

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.

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 2020		31. Dezember 2019 ¹	
	Aktien total	Gesperrte Aktien	Aktien total	Gesperrte Aktien
Andreas Casutt (Präsident)	19 600	2 042	19 000	2 298
Martin Schmid (Vizepräsident)	1 949	1 021	1 649	1 149
Colin Bond (Mitglied)	3 449	1 021	3 149	1 149
Wolfram Carius (Mitglied)	2 949	1 021	2 649	1 149
Reto Garzetti (Mitglied)	8 483	1 021	8 183	1 149
Ulla Schmidt (Mitglied)	1 949	1 021	1 649	1 149
Isabelle Welton (Mitglied)	415	300		
Total (aktive Verwaltungsratsmitglieder)	38 794	7 447	36 279	8 043
In % des Aktienkapitals	0.89%	0.17%	0.84%	0.19%

¹ In der Tabelle nicht abgebildet sind die Beteiligungen ehemaliger Mitglieder des Verwaltungsrats. Rudolf Hanko, der 2020 nicht zur Wiederwahl stand, hielt per Ende 2019 86 080 Aktien.

Beteiligungen der Mitglieder der Geschäftsleitung

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

Geschäftsleitung	31. Dezember 2020		31. Dezember 2019	
	Aktien total	Gesperrte Aktien	Aktien total	Gesperrte Aktien
Wolfgang Wienand (CEO)	18 371	0	16 627	0
Reto Suter (CFO)	6 750	3 500	4 000	3 500
René Imwinkelried (Chief Operating Officer)	12 948	0	9 852	0
Arnoud Middel (Chief Human Resources Officer)	3 012	0	4 500	0
Marianne Späne (Chief Business Officer)	26 353	0	25 644	0
Jürgen Roos (Chief Scientific Officer)	780	500	140	0
Total	68 214	4 000	60 763	3 500
In % des Aktienkapitals	1.57%	0.09%	1.41%	0.08%

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 2020 keine Sicherheiten, Darlehen, Vorschüsse oder Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung der Siegfried Holding AG ausstehend. Des Weiteren wurden im Jahr 2020 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 2020 ausstehend.

Bericht der Revisionsstelle zum Vergütungsbericht

Wir haben den beigefügten Vergütungsbericht der Siegfried Holding AG für das am 31. Dezember 2020 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 17 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 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG



Thomas Illi
Revisionsexperte
Leitender Revisor



Andreas Kägi
Revisionsexperte

Basel, 19. Februar 2021



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 2020 und damit bis zum Stichtag am 31. Dezember 2020. Eine Ausnahme stellen die im Lagebericht zukunftsgerichteten Themen dar. Der Siegfried-Geschäftsbericht erscheint im Jahresabstand und wurde zuletzt im März 2020 sowohl in gedruckter Form als auch als PDF auf unserer Website publiziert. Der nächste Bericht wird im Frühjahr 2022 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 2020 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.

Dies ist ein Auszug des Siegfried Geschäftsberichts 2020. Alle weiteren Kapitel des Siegfried Geschäftsbericht 2020 finden Sie zum Download unter report.siegfried.ch.

Redaktion

Peter A. Gehler, Christa Brügger, Nathalie Häfliger, Miriam Anton

Konzept, Gestaltung, Realisation

Hej GmbH, Zürich

Fotografie

Raffael Waldner, Bern

Illustrationen

Kornel Stadler, Bern

Lithografie

Roger Bahcic, Zürich

Publishingsystem

ns.publish by Multimedia Solutions AG

Realisation und Druckvorstufe

NeidhartSchön AG, Zürich

Druck

ZT Medien AG, Zofingen

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