
Vergütungsbericht

41	Einleitung
42	1. Kontroll- und Festsetzungsverfahren der Vergütungen
46	2. Vergütungspolitik und -grundsätze
47	3. Vergütungsstruktur des Verwaltungsrats
48	4. Vergütungsstruktur der Gruppenleitung
54	5. Weitere Informationen über Vergütungen, Bürgschaften, Darlehen und Kredite für das Geschäftsjahr 2020
61	Bericht der Revisionsstelle

Einleitung

Der Vergütungsbericht beschreibt die Vergütungspolitik und -programme der Zehnder Group AG sowie das Festsetzungsverfahren der Vergütungen. Zudem informiert er über die Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung im Geschäftsjahr 2020.

Der Vergütungsbericht wurde in Übereinstimmung mit der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) erstellt und orientiert sich an den Grundsätzen der „Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance“ der SIX Swiss Exchange und des „Swiss Code of Best Practice“ von Economiesuisse. Dieser Vergütungsbericht zeigt auf, wie sich das Geschäftsergebnis im Jahr 2020 auf die erfolgsabhängigen Vergütungen an die Mitglieder der Gruppenleitung auswirkt.

1. Kontroll- und Festsetzungsverfahren der Vergütungen

1.1 Beteiligung der Aktionäre

Die Generalversammlung genehmigt die maximale Vergütung des Verwaltungsrats sowie diejenige der Gruppenleitung je in einer verbindlichen Abstimmung. Die Statuten der Zehnder Group AG (www.zehndergroup.com/de/investor-relations/corporate-governance; Artikel 16) sehen vor, dass die Generalversammlung jährlich und im Voraus wie folgt über die jeweilige Gesamtvergütung abstimmt:

- die maximale Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung;
- die maximale Gesamtvergütung der Gruppenleitung für das laufende Geschäftsjahr.

Die Statuten der Zehnder Group AG (www.zehndergroup.com/de/investor-relations/corporate-governance; Artikel 32 ff.) beinhalten die folgenden Bestimmungen zur Vergütung:

- Grundsätze der Vergütungen und der Zuteilung von Beteiligungspapieren für die Mitglieder des Verwaltungsrats (Artikel 32 und 34);
- Grundsätze der Vergütungen und der Zuteilung von Beteiligungspapieren für die Mitglieder der Gruppenleitung (Artikel 33, 34 und 36);
- Zusatzbetrag für Vergütungen neuer Mitglieder der Gruppenleitung, die nach der Abstimmung der Generalversammlung über die Vergütungen ernannt werden (Artikel 37);
- Darlehen, Kredite und Vorsorgeleistungen für Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung (Artikel 35).

1.2 Vergütungsausschuss

Gemäss den Statuten wählt die Generalversammlung jährlich und einzeln mindestens zwei und maximal vier Mitglieder des Verwaltungsrats für eine Amtsdauer von einem Jahr bis zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung in den Vergütungsausschuss. Die Wiederwahl ist zulässig. An der Generalversammlung 2020 wählten die Aktionäre die folgenden Mitglieder des Vergütungsausschusses:

	Exekutives/Unabhängiges/Nicht unabhängiges Mitglied des VR	Vorsitz/Mitglied
Riet Cadonau	Unabhängiges Mitglied des VR	Vorsitz
Thomas Benz (bis 2. April 2020)	Unabhängiges Mitglied des VR	Mitglied
Dr. Urs Buchmann	Unabhängiges Mitglied des VR	Mitglied
Milva Zehnder (seit 2. April 2020)	Nicht unabhängiges Mitglied des VR ¹	Mitglied

VR: Verwaltungsrat

¹ Verwandtschaft mit dem Vertreter des kontrollierenden Mehrheitsaktionärs; hält weniger als 0.05% des Aktienkapitals von Zehnder Group AG.

Wie in den Statuten (gestützt auf Artikel 27) festgelegt, hat der Vergütungsausschuss folgende Aufgaben:

- Antragstellung an den Gesamtverwaltungsrat betreffend das Vergütungssystem für den Verwaltungsrat und die Gruppenleitung;
- Antragstellung an den Gesamtverwaltungsrat betreffend die Gesamtvergütung für die Entschädigung des Verwaltungsrats und die Gruppenleitung zur Abstimmung durch die Generalversammlung;
- Antragstellung an den Gesamtverwaltungsrat betreffend die individuellen Vergütungen des Präsidenten und der übrigen Mitglieder des Verwaltungsrats;
- Antragstellung an den Gesamtverwaltungsrat betreffend die individuellen Vergütungen und die Anstellungsbedingungen des CEO und der übrigen Mitglieder der Gruppenleitung;
- Antragstellung an den Gesamtverwaltungsrat betreffend Festlegung der vergütungsrelevanten Ziele für die Gruppenleitung;
- Antragstellung an den Gesamtverwaltungsrat betreffend den Vergütungsbericht;
- Antragstellung an den Gesamtverwaltungsrat betreffend Änderungen der Statuten bezüglich des Vergütungssystems der Gruppenleitung;
- Antragstellung an den Gesamtverwaltungsrat betreffend die Genehmigung von externen Mandaten der Mitglieder der Gruppenleitung.

Die Kompetenzen von Vergütungsausschuss, Verwaltungsrat und Generalversammlung sind in der nachfolgenden Tabelle aufgeführt.

Zuständigkeitsebenen

	CEO	VA	VR	GV
Vergütungspolitik und -grundsätze		Schlägt vor	Genehmigt	
Gesamtvergütung für VR und GEC		Schlägt vor	Prüft	Genehmigt (verbindliche Abstimmung)
Individuelle Vergütung der Mitglieder des VR		Schlägt vor	Genehmigt	
Vergütung des CEO		Schlägt vor	Genehmigt	
Individuelle Vergütung der Mitglieder des GEC	Schlägt vor	Prüft	Genehmigt	
Vergütungsbericht		Schlägt vor	Genehmigt	Konsultative Abstimmung

VR: Verwaltungsrat, CEO: Vorsitzender der Gruppenleitung, GEC: Gruppenleitung, VA: Vergütungsausschuss, GV: Generalversammlung

Der Vergütungsausschuss tagt, sooft es die Geschäfte erfordern, normalerweise vor den Sitzungen des Gesamtverwaltungsrats, die mindestens viermal jährlich stattfinden. Im Jahr 2020 tagte der Vergütungsausschuss vier Mal, durchschnittlich eineinhalb Stunden, bei Teilnahme aller Mitglieder. Während des Jahres ging der Vergütungsausschuss seinen regelmässigen Tätigkeiten nach, darunter die jährliche Überprüfung der Vergütungspolitik unter Berücksichtigung der Rückmeldungen externer Aktionäre zu den Vergütungsprogrammen und deren Offenlegung im Vergütungsbericht, die Durchführung eines Benchmarks der Vergütungen des Verwaltungsrats sowie der Gruppenleitung, die Überprüfung der Anstellungsverträge der einzelnen Gruppenleitungsmitglieder und die Festsetzung der individuellen Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung zuhanden des Gesamtverwaltungsrats.

Zum 1. April 2020 hat der Vergütungsausschuss dem Verwaltungsrat aufgrund der negativen Auswirkungen der Coronavirus-Pandemie auf die Geschäftsaktivitäten der Zehnder Group eine temporäre Reduktion der Verwaltungsrats honorare um 10% vorgeschlagen. Die vom Verwaltungsrat genehmigte Reduktion betraf die Grundhonorare in bar und Aktien sowie die Honorare für die Ausschusstätigkeiten. Des Weiteren hat der Vergütungsausschuss basierend auf einem Antrag der Gruppenleitung die Grundgehälter der Gruppenleitungsmitglieder im Jahr 2020 ebenfalls temporär um 10% reduziert. Nach sorgfältiger Prüfung der Geschäftslage im zweiten Halbjahr 2020 wurde die temporäre Reduktion der Verwaltungsrats honorare und Grundgehälter der Gruppenleitungsmitglieder nach 6 Monaten zum 1. Oktober 2020 wieder aufgehoben.

Für gewisse Traktanden nehmen der Präsident des Verwaltungsrats und/oder der CEO mit beratender Stimme an den Sitzungen teil. Der Vorsitzende des Vergütungsausschusses kann gegebenenfalls weitere Führungskräfte beiziehen. Der Präsident des Verwaltungsrats und die Führungskräfte nehmen jedoch nicht an den Sitzungen oder den Phasen der Sitzungen teil, in denen ihre eigenen Vergütungen und/oder Leistungen besprochen werden. Der Vorsitzende des Vergütungsausschusses erstattet über die Aktivitäten des Ausschusses nach jeder Sitzung Bericht an den Verwaltungsrat. Das Protokoll der Sitzungen wird dem gesamten Verwaltungsrat zur Verfügung gestellt.

Es steht dem Vergütungsausschuss frei, in spezifischen Vergütungsfragen externe Berater beizuziehen. Im Jahr 2020 beauftragte der Vergütungsausschuss Willis Towers Watson, einen Benchmark der Vergütungen des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung durchzuführen. Des Weiteren wurde KPMG beauftragt, die Anstellungsverträge der Gruppenleitungsmitglieder auf steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Konformität zu überprüfen. Weiterhin wird der Vergütungsausschuss durch interne Experten wie die Leiterin Group Human Resources unterstützt.

1.3 Festsetzungsverfahren der Vergütungen

Um ein wettbewerbsfähiges Vergütungsniveau zu gewährleisten, mit dem Schlüssel Talente gewonnen und langfristig motiviert werden können, wird die Vergütung der Führungskräfte regelmässig mit der entsprechenden Vergütung von anderen internationalen Industrieunternehmen verglichen, deren Marktkapitalisierung, Umsatz, Ertragskraft, Mitarbeiterzahl und geografische Reichweite ähnlich sind wie diejenigen der Zehnder Group. Bei diesen zum Vergleich herangezogenen Unternehmen handelt es sich für den CEO und die anderen Gruppenleitungsmitglieder um folgende: Arbonia, Belimo, Bobst, Bossard, Burckhardt Compression, Burkhalter, Conzeta, Daetwyler, Feintool, Forbo, Gurit, Huber+Suhner, Interroll, Komax, Landis+Gyr, Metall Zug, Meier Tobler, Phoenix Mecano, Rieter, Schweiter und Starrag. Führungskräfte, die ihre Aufgabe auf dem erwarteten Leistungsniveau erfüllen, erhalten im Allgemeinen eine Zielvergütung im mittleren Bereich der entsprechenden Benchmarkdaten.

Im Jahr 2020 führte das Beratungsunternehmen Willis Towers Watson ein Benchmarking der Vergütungen des Verwaltungsrats durch. Dieser Bericht dient dem Vergütungsausschuss als Grundlage für die Analyse der Vergütung des Verwaltungsrats bezüglich der Amtsperiode 2021/2022. Des Weiteren führte Willis Towers Watson im Jahr 2020 ein Benchmarking der Vergütungen der Gruppenleitung durch. Hierfür wurden die Daten von Benchmark-Industrieunternehmen (wie oben beschrieben) durch Willis Towers Watson aus ihrer vorhandenen Datenbank verwendet, und zwar für jede Funktion der Gruppenleitung im Beschäftigungsland des jeweiligen Mitglieds und aufgrund der Grading-Methode von Willis Towers Watson. Das Grading-System bildet die Basis für Vergütungsaktivitäten wie etwa das Benchmarking und die Festsetzung der Vergütungsstruktur und des Vergütungsniveaus. Zudem findet das Grading-System auch Anwendung im Talentmanagement (Nachfolgeplanung und Personalentwicklung).

Die Benchmarkdaten stellen nur einen durch den Vergütungsausschuss zu berücksichtigenden Faktor dar, um die Vergütungen der Gruppenleitungsmitglieder festzulegen. Auch andere Faktoren, wie etwa die interne Vergütungsstruktur (Gleichbehandlung), das Profil des Gruppenleitungsmitglieds (Fähigkeiten, Erfahrung, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit) und die finanzielle Tragbarkeit für das Unternehmen werden berücksichtigt. Der Erfolg des Unternehmens im jeweiligen Jahr wirkt sich über den Gewinnbeteiligungsplan direkt auf die variable kurz- und langfristige Vergütung des Gruppenleitungsmitglieds aus.

2. Vergütungspolitik und -grundsätze

Die Führungskräfte und die Mitarbeitenden sind die entscheidenden Leistungsträger der Zehnder Group. Ohne ihren Einsatz, ihre Leidenschaft und ihre Professionalität ist kein unternehmerischer Erfolg möglich. Folglich sind die klaren Ziele der Vergütungspolitik die Gewinnung und Bindung von qualifizierten Mitarbeitenden, das Erzielen von Spitzenleistungen, die Gewährleistung marktbasierter Bezahlung und die Ermutigung zu einem Verhalten in Übereinstimmung mit den Werten und den hohen Integritätsstandards des Unternehmens. Die Vergütungsprogramme erfüllen diese wesentlichen Ziele auf Basis der Vergütungsgrundsätze.

Vergütungspolitik und -grundsätze

Anpassung an die Geschäftsstrategie	Vergütungsprogramme sind darauf ausgerichtet, die Geschäftsstrategie zu unterstützen.
Belohnung nachhaltiger Leistungen	Variable Vergütungen basieren auf der Ertragskraft des Unternehmens und seiner Geschäftsbereiche. Daher stellt der Leistungsmanagement-Prozess ein zentrales Führungsinstrument für den nachhaltigen Erfolg dar.
Beteiligung am langfristigen Geschäftserfolg	Führungskräfte können am langfristigen Geschäftserfolg des Unternehmens teilnehmen. Dies wird durch den variablen langfristigen Vergütungsplan sowie den Zehnder Group Management Share Plan ermöglicht.
Wettbewerbsfähigkeit	Die Vergütungen werden regelmässig mit den marktüblichen Methoden verglichen. Ziel ist die mittlere Vergütung gemäss dem relevanten Benchmark unter Berücksichtigung der Jahre an Erfahrung in der jeweiligen Rolle.
Transparenz und Fairness	Vergütungsentscheide sind transparent und gerecht. Das globale Grading-System gewährleistet Stabilität innerhalb der gesamten Organisation.

3. Vergütungsstruktur des Verwaltungsrats

Um ihre Unabhängigkeit in ihrer Aufsichtsfunktion über die Gruppenleitung sicherzustellen, erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrats ausschliesslich eine fixe Vergütung, die sich aus einem fixen jährlichen Grundhonorar, einer fixen Vergütung für ihre Mitgliedschaften in Ausschüssen des Verwaltungsrats sowie einer pauschalen Spesenentschädigung zusammensetzt. Die Vergütung des Verwaltungsrats wird regelmässig überprüft. Um eine verstärkte Anpassung an die langfristigen Interessen der Aktionäre zu erzielen, erfolgt die Vergütung des Verwaltungsrats zu 50% in bar und zu 50% in Form von Namenaktien A der Zehnder Group AG. Diese Aktien werden mit einem Abschlag von 30% auf den entsprechenden Aktienkurs gewährt, der als durchschnittlicher volumengewichteter Kurs der Aktien im Zeitraum zwischen dem 1. Oktober und dem 31. Dezember des jeweiligen Jahres ermittelt wird. Die Aktien sind mit einer Verkaufssperre von drei Jahren belegt, in denen sie nicht veräussert, übertragen oder verpfändet werden können. Die Verkaufssperre gilt auch bei Aufhebung des Mandats, ausser im Todesfall, bei dem die Sperre sofort erlischt.

Die Vergütung in bar wird monatlich ausbezahlt und die Namenaktien A werden im Januar für die vorangegangene Vergütungsperiode zugeteilt, die der Amtsdauer von der ordentlichen Generalversammlung des vergangenen Jahres bis zur ordentlichen Generalversammlung des Berichtsjahres entspricht.

Zusätzliche Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrats für Beratungsdienstleistungen zugunsten der Gesellschaft oder für Tätigkeiten in Unternehmen, die durch die Gesellschaft direkt oder indirekt kontrolliert werden, sind zulässig. Diese Vergütungen sind im Betrag an den Verwaltungsrat enthalten, der durch die Generalversammlung zu genehmigen ist.

Vergütungsstruktur des Verwaltungsrats

CHF	In bar	In Aktien ¹
Grundhonorar (brutto p. a.)		
Präsident des Verwaltungsrats	175 000	175 000
Vizepräsident des Verwaltungsrats	50 000	50 000
Mitglied des Verwaltungsrats	40 000	40 000
Grundhonorar Ausschüsse (brutto p. a.)		
Vorsitzender des Vergütungsausschusses bzw. Audit Committee	15 000	15 000
Mitglied des Vergütungsausschusses bzw. Audit Committee	10 000	10 000
Pauschale Spesenentschädigung (brutto) ²	2 000	

¹ Umgewandelt in Aktien auf Basis des durchschnittlichen volumengewichteten Kurses der Aktien im Zeitraum zwischen dem 1. Oktober und dem 31. Dezember, mit 30% Abschlag.

² Der Präsident des Verwaltungsrats erhält eine pauschale Spesenentschädigung gemäss dem Spesenreglement der Gesellschaft für Führungskräfte entsprechend seinem Beschäftigungsgrad. Für ausländische Mitglieder des Verwaltungsrats oder wenn die tatsächlichen Geschäftsausgaben 2000 CHF überschreiten, wird keine pauschale Spesenentschädigung ausbezahlt und die Geschäftsausgaben werden auf Basis der tatsächlichen Kosten zurückerstattet.

4. Vergütungsstruktur der Gruppenleitung

Die Vergütung der Gruppenleitung beinhaltet eine fixe jährliche Vergütung, eine kurzfristige variable Vergütung, eine langfristige variable Vergütung, die Beteiligung am Aktienkaufplan sowie betriebliche Vorsorgeleistungen und Nebenleistungen.

Vergütungsstruktur der Gruppenleitung

	Zweck	Grundlagen	Leistungsmerkmale	Vergütungsart
Fixe jährliche Vergütung (Grundgehalt)	Rekrutierung und Bindung	Position, Erfahrung und Qualifikationen		Monatliche Barauszahlungen
Kurzfristige variable Vergütung (Short-Term Incentive, STI)	Bezahlung gemäss Leistung	Jährlicher Geschäftserfolg	Reingewinn der Gruppe	Jährliche Barauszahlung
Langfristige variable Vergütung (Long-Term Incentive, LTI)	Belohnung langfristiger, nachhaltiger Leistung, Angleichung an Aktionärsinteressen, Bindung	Rolle und Verantwortungsbereich	Relativer Total Shareholder Return (rTSR); Wachstum des Gewinns pro Aktie (EPS)	Bedingte Anrechte auf Namenaktien A (Performance Share Units)
Zehnder Group Management Share Plan (ZGMSP)	Angleichung an Aktionärsinteressen, Bindung	Ebene der Position	Kursentwicklung der Aktien	Namenaktien A mit Abschlag
Zusätzliche Leistungen	Risikoabsicherung, Rekrutierung und Bindung	Marktübliche Praxis und Position		Pensionssystem, Versicherungen, Nebenleistungen

4.1 Fixe jährliche Vergütung (Grundgehalt)

Das Grundgehalt wird individuell auf Basis des Umfangs der Position und der damit verbundenen Verantwortung sowie der Erfahrung und der Qualifikationen des Mitglieds der Gruppenleitung ermittelt. Das Grundgehalt wird jährlich überprüft und bei Anpassungen werden die persönlichen Leistungen, der bisherige Lohn, die Wettbewerbsposition, die relevanten Marktlöhne und die finanzielle Tragbarkeit für das Unternehmen berücksichtigt.

4.2 Kurzfristige variable Vergütung (Short-Term Incentive, STI)

Der STI ermöglicht es der Gruppenleitung, am aktuellen Erfolg der Gruppe zu partizipieren. Die Auszahlung erfolgt in Form einer Barzahlung gemäss Gewinnbeteiligungsplan. Für jede Position wird unter Berücksichtigung des Einflusses auf das Betriebsergebnis, die Unternehmensstrategie und Verantwortung ein Gewinnbeteiligungsbetrag definiert. Der ausbezahlte STI-Betrag für das Geschäftsjahr entspricht dem Gewinnbeteiligungsbetrag multipliziert mit dem Reingewinn der Gruppe (Anzahl Mio. EUR). Seit dem Berichtsjahr kann der STI nur ausbezahlt werden, sofern ein Reingewinn der Gruppe ab 60% des Budgetwertes (Untergrenze, bereinigt durch nicht budgetierte Einmaleffekte wie beispielsweise Firmenzukäufe) ausgewiesen wird. Dies steht in Analogie zu den STI-Grundsätzen der übrigen Führungskräfte der Zehnder Group. Aufgrund der gewinnbeteiligenden Eigenschaft der Formel besteht für diesen STI keine formelle Zielvorgabe. Es besteht jedoch eine vertraglich vereinbarte Höchstgrenze für den STI-Betrag. Diese liegt bei 100% des Grundgehalts für den CEO und 75% für alle übrigen Mitglieder der Gruppenleitung.

Berechnung des STI-Betrags:

	Individueller Gewinnbeteili- gungsbetrag (EUR)	Reingewinn der Gruppe × (Mio. EUR)	STI-Betrag = (EUR)
Beispiel	2 000	30	60 000

Der STI-Betrag für das jeweilige Geschäftsjahr wird im Frühjahr des Folgejahres ausbezahlt.

Der Entscheid, den STI direkt und ausschliesslich an das finanzielle Ergebnis des Unternehmens (Reingewinn der Gruppe) zu knüpfen, basiert auf der Überzeugung, das Leistungsmanagement nicht direkt mit der Vergütung zu koppeln. Für den CEO und die übrigen Mitglieder der Gruppenleitung werden die Leistungsziele zu Beginn jedes Jahres im Rahmen des globalen Leistungsmanagement-Prozesses auf Antrag des Vergütungsausschusses durch den Verwaltungsrat direkt von der Geschäftsstrategie abgeleitet und laufend überprüft. Diese Leistungsziele beinhalten finanzielle, strategische sowie qualitative Zielvorgaben (zum Beispiel im Bereich Mitarbeiterführung und Projektleitung).

Im Falle eines Austritts in der ersten Jahreshälfte wird die kurzfristige variable Vergütung pro rata temporis analog zum Vorjahr berechnet. Bei einem Austritt in der zweiten Jahreshälfte werden die publizierten Halbjahreszahlen für die Pro-rata-temporis-Berechnung, und beim Austritt zum Jahresende die publizierten Jahreszahlen berücksichtigt.

Die kurzfristige variable Vergütung unterliegt Rückforderungs („Clawback“)- und Verfallsklauseln im Falle einer materiellen Bilanzberichtigung der Firma oder im Falle der Verletzung des Rechts oder von internen regulatorischen Vorschriften.

4.3 Langfristige variable Vergütung (Long-Term Incentive, LTI)

Der LTI wird im Rahmen eines langfristigen Beteiligungsplans in Form sogenannter „Performance Share Units“ (PSUs) gewährt. Der LTI belohnt die langfristige Leistung und den nachhaltigen Erfolg der Zehnder Group und ist abgestimmt auf die Interessen der Aktionäre.

Eine PSU stellt ein bedingtes Anrecht dar, Aktien des Unternehmens zu erhalten. Voraussetzung dazu ist die Erfüllung bestimmter Bedingungen während der sogenannten dreijährigen Leistungsperiode (Vesting-Periode). Die Vesting-Bedingungen umfassen sowohl die Erreichung der vorher festgelegten Leistungsziele (Leistungsbedingungen) als auch die ununterbrochene Weiterbeschäftigung am Ende der Vesting-Periode (Dienstbedingung).

Die Funktionsweise des LTI wird nachfolgend zusammengefasst: Bei Zuteilung wird für ein Mitglied der Gruppenleitung ein Zielbetrag für den langfristigen Beteiligungsplan unter Berücksichtigung des relevanten Benchmark für die Gesamtkompensation bestimmt.

2020 betrug die Zuteilung des Zielbetrags 50% des Grundgehalts für den CEO und maximal 50% des Grundgehalts für die anderen Mitglieder der Gruppenleitung.

Am Zuteilungstag wird der Zielbetrag auf Grundlage des durchschnittlichen volumengewichteten Kurses der Zehnder-Aktie an der Schweizer Börse SIX in der

Periode vom 1. Oktober bis zum 31. Dezember im Jahr vor Zuteilung in die jeweilige Anzahl an PSUs umgerechnet.

Die Leistungsbedingung basiert zu 50% auf der relativen Aktienrendite (relativer Total Shareholder Return [TSR]) und zu 50% auf dem absoluten Wachstum des Gewinns pro Aktie (Earnings-per-Share [EPS]-Wachstum). Der relative TSR ist der erzielte Wertzuwachs für den Investor (d. h. Aktienkursentwicklung plus Dividende) im Verhältnis zu einer Vergleichsgruppe.

Vergleichsgruppe

Die Vergleichsgruppe für den relativen TSR ist eine Zusammenfassung von vergleichbaren Unternehmen, die bereits für das Vergütungs-Benchmarking berücksichtigt werden. Die folgenden Unternehmen wurden vom Verwaltungsrat als vergleichbar bestätigt:

Arbonia	Belimo	Bobst
Bossard	Burckhardt Compression	Burkhalter
Conzzeta	Daetwyler	Feintool
Forbo	Gurit	Huber+Suhner
Interroll	Komax	Landis+Gyr
Metall Zug	Meier Tobler	Phoenix Mecano
Rieter	Schweiter	Starrag

Belohnung von langfristiger Leistung

Die Gesamtzahl der Aktien, die dem Teilnehmenden nach der Vesting-Periode übertragen werden, berechnet sich wie unten dargestellt. Der Leistungsfaktor kann zwischen 0 und 150% liegen, wobei unterhalb der Untergrenze keine Umwandlung in Aktien erfolgt. Die Umwandlung in Aktien ist auf maximal 1.5 Aktien pro PSU begrenzt.

Für beide Kennzahlen legt der Vergütungsausschuss eine Untergrenze für den Performance-Level (unterhalb dessen kein Vesting erfolgt), einen Zielwert (Vesting 100%) und eine Obergrenze für den Performance-Level (Vesting 150%) fest. Zwischen diesen Ebenen erfolgt die Berechnung des Vestings auf linearer Basis.

	Untergrenze 25% (EPS) 50% (TSR) Vesting	Zielwert 100% Vesting	Obergrenze 150% Vesting
Relativer TSR (50%)	25% Perzentilrang	Median der Vergleichsgruppe	≥75% Perzentilrang
EPS-Wachstum (50%)	X% des Zielwerts	EPS-Zielwert	Z% des Zielwerts

EPS: Earnings Per Share (Gewinn pro Aktie), TSR: Total Shareholder Return (Gesamtrendite für Aktionäre)

Die relative Leistungserreichung und der kombinierte Leistungsfaktor werden von einem unabhängigen externen Beratungsunternehmen berechnet. Weist die Zehnder Group während des letzten Jahres der dreijährigen Vesting-Periode aus dem laufenden Geschäft einen Verlust aus oder betrifft es sonstige Ausnahmefälle, behält sich der Verwaltungsrat das Recht vor, festzulegen, ob und in welchem Masse die

PSUs für diesen Zeitraum unabhängig vom erzielten kombinierten Leistungsfaktor verfallen.

Im Falle eines Austritts verfallen im Normalfall die gesperrten PSUs, mit Ausnahme von Pensionierung, Invalidität, Tod oder eines Kontrollwechsels beim Unternehmen. Diese Bestimmungen sind in der nachstehenden Tabelle einzeln geregelt.

Grund der Auflösung	Planregeln nicht gevesteter PSUs
Kündigung durch Arbeitnehmer	Verfall
Beendigung Arbeitsverhältnis durch Arbeitgeber aus wichtigem Grund	Verfall
Beendigung Arbeitsverhältnis durch Arbeitgeber (andere Gründe)	Ermessen des Verwaltungsrats
Pensionierung	Ermessen des Verwaltungsrats
Invalidität	Pro-rata-Vesting, basierend auf effektiver Leistung zum regulären Vesting-Zeitpunkt
Tod	Beschleunigtes pro-rata-Vesting, auf Basis von Zielleistung (100% Auszahlungsfaktor)
Kontrollwechsel	Beschleunigtes, vollständiges Vesting auf Basis von effektiver Leistung zum Zeitpunkt des Kontrollwechsels (ausgenommen: Plan wird fortgeführt oder äquivalent ersetzt)

Für PSUs oder Aktien, die im Rahmen des langfristigen Beteiligungsplans gewährt werden, gelten die gleichen Rückforderungs („Clawback“)- und Verfallsklauseln wie für den STI.

Diese Klauseln sehen vor, dass der Verwaltungsrat im Falle einer Ergebnisberichtigung aufgrund von Nichteinhaltung der Berichterstattungsvorschriften und/oder Betrug und/oder eines Verstosses gegen Gesetze oder relevante interne Vorschriften durch einen Teilnehmer nicht ausbezahlte variable Barvergütungen oder noch nicht übertragene Long-Term-Incentives teilweise oder vollständig als verwirkt erklären (Malusklausel) und/oder ausbezahlte variable Barvergütungen oder übertragene Long-Term-Incentives teilweise oder vollständig zurückfordern kann.

Aktienhaltevorschrift

Um die Interessen der Gruppenleitung noch stärker an jene der Aktionäre anzugleichen, wurde ab dem Geschäftsjahr 2019 eine Aktienhaltevorschrift eingeführt. Die Mitglieder der Gruppenleitung müssen innerhalb von fünf Jahren nach Einführung der Aktienhaltevorschrift respektive nach Berufung in die Gruppenleitung mindestens ein Mehrfaches ihrer jährlichen Grundvergütung in Zehnder-Group-AG-Aktien besitzen, wie in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

	% der jährlichen Grundvergütung
CEO	200%
Übrige Mitglieder der Gruppenleitung	150%

CEO: Vorsitzender der Gruppenleitung

4.4 Langfristige Benefits: Zehnder Group Management Share Plan (ZGMSP)

Der Zehnder Group Management Share Plan (ZGMSP) ist ein langfristiges Benefit-Programm mit dem Ziel, die Mitglieder der Gruppenleitung und alle Mitarbeitenden auf Führungsebene zu ermutigen, direkt am langfristigen Erfolg des Unternehmens zu partizipieren. Die Mitglieder der Gruppenleitung können wahlweise bis zu 30% ihres Grundgehalts in Form von Namenaktien A der Zehnder Group AG beziehen. Diese Aktien werden mit einem Abschlag von 30% auf den entsprechenden Aktienkurs angeboten, der als durchschnittlicher volumengewichteter Kurs der Aktien im Zeitraum zwischen dem 1. Oktober und dem 31. Dezember ermittelt wird. Die Aktien sind mit einer Verkaufssperre von drei Jahren belegt, in denen sie nicht veräussert, übertragen oder verpfändet werden können. Die Verkaufssperre gilt auch bei Aufhebung des Beschäftigungsverhältnisses, ausser im Todesfall, bei dem die Sperre sofort erlischt.

Der ZGMSP stärkt die Verbindung zwischen der Vergütung und dem langfristigen Erfolg des Unternehmens, da die in das Programm investierte Vergütung den Veränderungen des Aktienwerts über die dreijährige Verkaufssperre ausgesetzt ist.

4.5 Zusätzliche Leistungen

Da die Gruppenleitung international zusammengesetzt ist, erhalten die Mitglieder die jeweils im Beschäftigungsland verfügbaren Leistungen der Vorsorgeeinrichtung. Die Leistungen bestehen hauptsächlich aus einem Pensions- und Versicherungsplan sowie der Gesundheitsvorsorge. Diese sind darauf ausgerichtet, eine hinreichende Absicherung für die Mitarbeitenden und deren Angehörige in Bezug auf die Pensionierung und die Risiken von Arbeitsunfähigkeit, Tod und Krankheit/Unfall zu gewährleisten.

Die Mitglieder der Gruppenleitung mit einem Schweizer Arbeitsvertrag nehmen an der Pensionskasse teil, die allen Mitarbeitenden in der Schweiz angeboten wird. Darin sind Jahreseinkommen von bis zu 700 000 CHF versichert. Per 1. April 2020 wurden neu Wahlsparpläne für alle Mitarbeitenden in der Schweiz eingeführt, um sich an die veränderten Marktverhältnisse anzupassen. In diesem Zusammenhang wurden die Arbeitgebersparbeiträge um 1% für alle erhöht. Die Mitarbeitenden haben zudem die Möglichkeit, individuell ihren Sparbeitrag im Umfang von 1% oder 2% zu erhöhen. Die Vorsorgeleistungen der Zehnder Group übersteigen die gesetzlichen Anforderungen gemäss Schweizer Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) und orientieren sich am Angebot anderer internationaler Industrieunternehmen. Mit der Erhöhung der Arbeitgebersparbeiträge um 1% im Berichtsjahr nähert sich die Vorsorgeleistung von Zehnder Group in der Schweiz dem Median der Vergleichsgruppe.

Mitglieder der Gruppenleitung mit einem Arbeitsvertrag ausserhalb der Schweiz sind den Marktverhältnissen und ihrer Position entsprechend versichert. Die Leistung variiert mit dem lokalen Wettbewerbs- und Gesetzesumfeld und ist in Übereinstimmung mit der lokalen Praxis und den jeweiligen gesetzlichen Vorschriften strukturiert.

Weiterhin haben die Mitglieder der Gruppenleitung auch Anspruch auf standardmässige Nebenleistungen wie etwa einen Geschäftswagen, Kinderzulagen, vergünstigte Verpflegung im Personalrestaurant und weitere ähnliche Leistungen gemäss der in ihrem Beschäftigungsland gängigen, marktüblichen Praxis. Der Geldwert dieser übrigen Vergütungsbestandteile wird gemäss Marktwert berechnet und ist in den Vergütungstabellen enthalten.

Spesen, die nicht durch die pauschale Spesenentschädigung gemäss dem Spesenreglement der Gesellschaft abgedeckt sind, werden gegen Vorlage der entsprechenden Belege vergütet. Bei der Erstattung von Geschäftsausgaben handelt

es sich nicht um eine Vergütung, weshalb hierfür keine Genehmigung durch die Generalversammlung erforderlich ist.

4.6 Verträge der Mitglieder der Gruppenleitung

Die Arbeitsverträge der Mitglieder der Gruppenleitung sind unbefristet, enthalten eine Kündigungsfrist von mindestens sechs und maximal zwölf Monaten sowie Bestimmungen über ein Konkurrenzverbot, das nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses auf zwei Jahre begrenzt ist und einen Anspruch auf maximal das Grundgehalt vorsieht. Es bestehen keine Vereinbarungen in Bezug auf Abfindungszahlungen bei einem Ausscheiden aus dem Unternehmen oder einem „Kontrollwechsel“.

5. Weitere Informationen über Vergütungen, Bürgschaften, Darlehen und Kredite für das Geschäftsjahr 2020

5.1 Vergütungen an den Verwaltungsrat im Geschäftsjahr 2020

Im Jahr 2020 erhielten die Mitglieder des Verwaltungsrats eine Gesamtvergütung von 1.6 Mio. CHF (2019: 1.7 Mio. CHF) in Form von fixen Vergütungen in Höhe von 0.7 Mio. CHF (2019: 0.8 Mio. CHF), aktienbasierten Vergütungen in Höhe von 0.8 Mio. CHF (2019: 0.8 Mio. CHF) und Arbeitgeberbeiträgen an die Sozialversicherung in Höhe von 0.1 Mio. CHF (2019: 0.1 Mio. CHF).

Die Gesamtvergütung an den Verwaltungsrat fiel im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr aufgrund folgender Faktoren leicht tiefer aus:

- Solidarischer Verzicht auf 10% der fixen Vergütung von April bis September 2020 der für die Amtsperiode 2020/2021 amtierenden Verwaltungsratsmitglieder;
- Verkleinerung des Verwaltungsrats um zwei Mitglieder;
- Höherer Aktienkurs am Zuteilungsdatum im Jahr 2021 im Vergleich zum Vorjahr.

Vergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrats



	Stück 2020	Stück 2019	CHF ¹ 2020	CHF ¹ 2019
Dr. Hans-Peter Zehnder Präsident des Verwaltungsrats				
Fixe Bargeldvergütung für VR-Tätigkeit			166 250	175 000
Pauschalspesen			12 000	12 000
Zuteilte Aktien für VR-Tätigkeit ²	5 071	6 046	307 092	250 585
Fixe Bargeldvergütung für zusätzliche Leistungen ³			-	60 000
Bargeldvergütung nach Aufwand für zusätzliche Leistungen ⁴			-	20 000
Arbeitgeberbeitrag an Sozialversicherungen			27 806	63 300
Sonstige Leistungen			12 935	12 475
Total Vergütung			526 083	593 360

	Stück 2020	Stück 2019	CHF 2020	CHF 2019
Thomas Benz				
Vizepräsident des Verwaltungsrats und Mitglied des Vergütungsausschusses bis 2. April 2020				
Fixe Bargeldvergütung für VR-Tätigkeit			12 500	50 000
Fixe Bargeldvergütung für VA-Tätigkeit			2 500	10 000
Zugeteilte Aktien für VR- und VA-Tätigkeit ²	493	2 073	21 670	85 895
Arbeitgeberbeitrag an Sozialversicherungen			2 533	7 468
Total Vergütung			39 203	153 363

	Stück 2020	Stück 2019	CHF ¹ 2020	CHF ¹ 2019
Jörg Walther				
Vizepräsident des Verwaltungsrats seit 2. April 2020 und Vorsitzender des Audit Committee				
Fixe Bargeldvergütung für VR-Tätigkeit			45 000	40 000
Fixe Bargeldvergütung für AC-Tätigkeit			14 250	15 000
Pauschalspesen			2 000	2 000
Zugeteilte Aktien für VR- und AC-Tätigkeit ²	1 801	1 899	110 390	78 712
Bargeldvergütung nach Aufwand für zusätzliche Leistungen ⁵			164 003	180 427
Arbeitgeberbeitrag an Sozialversicherungen			11 468	9 175
Total Vergütung			347 111	325 314

	Stück 2020	Stück 2019	CHF 2020	CHF 2019
Dr. Urs Buchmann				
Mitglied des Verwaltungsrats, des Vergütungsausschusses und des Audit Committee				
Fixe Bargeldvergütung für VR-Tätigkeit			38 000	40 000
Fixe Bargeldvergütung für VA-Tätigkeit			9 500	10 000
Fixe Bargeldvergütung für AC-Tätigkeit			9 500	10 000
Zugeteilte Aktien für VR-, VA- und AC-Tätigkeit ²	1 737	2 072	105 148	85 853
Arbeitgeberbeitrag an Sozialversicherungen			11 238	10 009
Total Vergütung			173 386	155 862

	Stück 2020	Stück 2019	CHF 2020	CHF 2019
Riet Cadonau				
Mitglied des Verwaltungsrats und Vorsitzender des Vergütungsausschusses				
Fixe Bargeldvergütung für VR-Tätigkeit			38 000	40 000
Fixe Bargeldvergütung für VA-Tätigkeit			14 250	15 000
Pauschalspesen			2 000	2 000
Zugewillte Aktien für VR- und VA-Tätigkeit ²	1 593	1 899	96 450	78 712
Arbeitgeberbeitrag an Sozialversicherungen			10 303	9 175
Total Vergütung			161 003	144 887

	Stück 2020	Stück 2019	CHF 2020	CHF 2019
Daniel Frutig				
Mitglied des Verwaltungsrats von 28. März 2019 bis 2. April 2020				
Fixe Bargeldvergütung für VR-Tätigkeit			10 000	30 000
Zugewillte Aktien für VR-Tätigkeit ²	328	985	14 443	43 329
Total Vergütung			24 443	73 329

	Stück 2020	Stück 2019	CHF 2020	CHF 2019
Ivo Wechsler				
Mitglied des Verwaltungsrats und des Audit Committee seit 28. März 2019				
Fixe Bargeldvergütung für VR-Tätigkeit			38 000	30 000
Fixe Bargeldvergütung für AC-Tätigkeit			9 500	7 500
Pauschalspesen			2 000	1 500
Zugewillte Aktien für VR-Tätigkeit ²	1 448	1 231	87 650	54 153
Arbeitgeberbeitrag an Sozialversicherungen			8 892	4 866
Total Vergütung			146 042	98 019

	Stück 2020	Stück 2019	CHF 2020	CHF 2019
Milva Zehnder				
Mitglied des Verwaltungsrats und Mitglied des Vergütungsausschusses seit 2. April 2020				
Fixe Bargeldvergütung für VR-Tätigkeit			38 000	40 000
Fixe Bargeldvergütung für VA-Tätigkeit			7 000	–
Pauschalspesen			2 000	2 000
Zugewillte Aktien für VR-Tätigkeit ²	1 366	1 382	84 042	57 255
Arbeitgeberbeitrag an Sozialversicherungen			7 493	6 673
Total Vergütung			138 535	105 928

	Stück 2020	Stück 2019	CHF 2020	CHF 2019
Gesamtbetrag der Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats im Berichtsjahr				
Fixe Bargeldvergütung für VR-Tätigkeit			385 750	445 000
Fixe Bargeldvergütung für VA-Tätigkeit			33 250	35 000
Fixe Bargeldvergütung für AC-Tätigkeit			33 250	32 500
Pauschalspesen			20 000	19 500
Zugeteilte Aktien für VR-, VA- und AC-Tätigkeit ²	13 837	17 587	826 885	734 494
Fixe Bargeldvergütung für zusätzliche Leistungen			-	60 000
Bargeldvergütung nach Aufwand für zusätzliche Leistungen			164 003	200 427
Arbeitgeberbeitrag an Sozialversicherungen			79 733	110 666
Sonstige Leistungen			12 935	12 475
Total Vergütung			1 555 806	1 650 062

1 Bei den Beträgen handelt es sich um Bruttobeträge, einschliesslich Sozialversicherungsbeiträge der Verwaltungsratsmitglieder, mit Ausnahme eines Mitglieds des Verwaltungsrats, dessen Sozialversicherungsbeiträge aufgrund des Mandatsvertrags durch dessen Arbeitgeber abgerechnet werden.

2 Die Aktien sind entsprechend dem Schlusskurs der Aktie zu den jeweiligen Zuteilungsdaten offengelegt.

3 Für die Einarbeitung des neuen CEO der Zehnder Gruppe erhielt der Präsident des Verwaltungsrats im Berichtsjahr 2019 eine einmalige Vergütung in Höhe von CHF 60 000.

4 Für die Unterstützung der Gruppenleitung in strategischen Projekten sowie Arbeiten in VR-Ad-hoc-Arbeitsgruppen erhält der Präsident des Verwaltungsrats jährlich maximal CHF 20 000 vergütet.

5 Bei den zusätzlichen Leistungen handelt es sich um Rechtsberatung in spezifischen Projekten (Handels- und Vertragsrecht, Compliance) sowie ausserordentliche Aufwände im Rahmen von VR-Ad-hoc-Ausschüssen (Corporate Governance, M&A).

Die Generalversammlung 2020 hat ein maximales Budget für den Verwaltungsrat von 1.8 Mio. CHF für die Amtszeit ab der Generalversammlung 2020 und bis zur Generalversammlung 2021 genehmigt. Die für den im Rahmen dieses Vergütungsberichts massgeblichen Zeitraum (1. Januar bis 31. Dezember 2020) effektiv ausgerichteten Vergütungen liegen in diesem von den Aktionären genehmigten Rahmen. Die abschliessende Berichterstattung des gesamten Zeitraums von der Generalversammlung 2020 bis zur Generalversammlung 2021 geht in den Vergütungsbericht 2021 ein.

An der Generalversammlung vom 28. März 2019 genehmigten die Aktionäre eine maximale Gesamtvergütung von 1.8 Mio. CHF für den Verwaltungsrat in seiner Amtszeit ab der Generalversammlung 2019 und bis zur Generalversammlung 2020. Die für diese Periode effektiv an die Mitglieder des Verwaltungsrats ausbezahlten Vergütungen beliefen sich auf CHF 1.6 Mio. und liegen somit im genehmigten Rahmen.

5.2 Vergütungen an die Gruppenleitung für das Geschäftsjahr 2020

Für 2020 erhielten die Mitglieder der Gruppenleitung eine Gesamtvergütung von 3.9 Mio. CHF (2019: 3.7 Mio. CHF) in Form von fixen Vergütungen in Höhe von 1.7 Mio. CHF (2019: 1.8 Mio. CHF), variablen Vergütungen in Höhe von 1.4 Mio. CHF (2019: 1.2 Mio. CHF), sonstigen Leistungen, einschliesslich des Werts des Abschlags auf die Aktien in Höhe von 0.3 Mio. CHF (2019: 0.2 Mio. CHF) und Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung und an Vorsorgeeinrichtungen in Höhe von 0.5 Mio. CHF (2019: 0.5 Mio. CHF).

Die Gesamtvergütung an die Gruppenleitung fiel im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr aufgrund folgender Faktoren leicht höher aus:

- Freiwilliger solidarischer Verzicht aller Gruppenleitungsmitglieder auf 10% der fixen Vergütung von April bis September 2020, wobei die persönlichen STI-Faktoren sowie die zugeteilten LTI-Beträge nicht reduziert wurden, da diese Vergütungskomponenten von der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens beeinflusst werden;
- Vereinzelt Erhöhung der Grundgehälter zur Anpassung an den Marktmedian. Die Gesamterhöhung entspricht 2.0% der Summe der fixen Bargeldvergütung für die Gruppenleitungsmitglieder;
- Vereinzelt Erhöhung der individuellen Gewinnbeteiligungsbeträge zur Anpassung an die Verantwortung der Position. Die Gesamtbeträge der Erhöhungen entsprechen 5.0% der Gewinnbeteiligungsbeträge aller Gruppenleitungsmitglieder;
- Vergütung von Jörg Metzger als neuem Head Competence Center Radiatoren seit 11. Mai 2020 sowie im gleichen Zeitraum erfolgte Vergütung an den ehemaligen Head Competence Center Radiatoren Tomasz Juda (aufgrund der während der Kündigungsfrist vertraglich geschuldeten Zahlungen);
- Höhere STI-Beträge für 2020 verglichen zum Vorjahr, aufgrund eines höheren Reingewinns der Gruppe im Jahr 2020.

Im Jahr 2020 erzielte die Gruppe einen Reingewinn von 39.9 Mio. EUR. Die variable Bargeldvergütung im Jahr 2020 betrug entsprechend 2.1% des Reingewinns für die Mitglieder der Gruppenleitung (2019: 2.4%).

Die variable Bargeldvergütung betrug für den CEO 58.4% der fixen Vergütung und bei den anderen Mitgliedern der Gruppenleitung maximal 60.5% der fixen Vergütung.

Die höchste Vergütung für ein Mitglied der Gruppenleitung wurde im Berichtsjahr und im Vorjahr dem CEO Matthias Huenerwadel ausbezahlt.

Die Generalversammlung 2020 hat ein maximales Budget für die Vergütung der Gruppenleitung von 5.3 Mio. CHF für das Geschäftsjahr 2020 genehmigt. Die in der nachfolgenden Tabelle offengelegte, für das Geschäftsjahr 2020 an die Gruppenleitung ausbezahlte Gesamtvergütung von 3.9 Mio. CHF liegt unterhalb dieser Obergrenze.

Vergütung an die Mitglieder der Gruppenleitung



	Stück 2020	Stück 2019	CHF ¹ 2020	CHF ¹ 2019
Höchstbezahltes Mitglied der Gruppenleitung: Matthias Huenerwadel				
Fixe Bargeldvergütung für GL-Tätigkeit			475 000	500 000
Variable Bargeldvergütung			277 235	213 206
Langfristige variable Vergütung (LTI)	5 750	6 950	262 200	231 783
Pauschalspesen			24 000	24 000
Arbeitgeberbeitrag an Vorsorgeeinrichtungen			142 751	127 201
Erworbene Aktien ²	4 926	–	65 023	–
Sonstige Leistungen			33 591	33 104
Total Vergütung			1 279 800	1 129 294

	Stück 2020	Stück 2019	CHF ¹ 2020	CHF ¹ 2019
Gesamtbetrag von Vergütungen an die Gruppenleitung einschliesslich Matthias Huenerwadel³				
Fixe Bargeldvergütung			1 607 171	1 755 097
Variable Bargeldvergütung			856 839	784 896
Langfristige variable Vergütung (LTI)	11 144	11 287	508 166	376 421
Pauschalspesen			87 355	65 800
Arbeitgeberbeitrag an Vorsorgeeinrichtungen			538 118	515 223
Erworbene Aktien ²	12 961	10 551	171 085	111 102
Sonstige Leistungen			91 687	91 060
Total Vergütung			3 860 421	3 699 599

1 Bei den Beträgen handelt es sich um Bruttobeträge, einschliesslich Sozialversicherungsbeiträge der Mitarbeitenden.

2 Die Mitglieder der Gruppenleitung haben Anspruch auf den Ankauf von Aktien gemäss dem Zehnder Group Management Share Plan. Der offengelegte Wert beinhaltet den Wert des Abschlags auf die erworbenen Aktien entsprechend dem Schlusskurs der Aktie zum Zuteilungsdatum, 11. Januar 2019 und 10. Januar 2020, abzüglich des Bezugswerts. Dieser Wert ist im von der Generalversammlung genehmigten Betrag enthalten.

3 Am 31. Dezember 2020 waren 5 Mitglieder der Gruppenleitung im Amt. Der Gesamtbetrag von Vergütungen an die Gruppenleitung für 2020 beinhaltet die anteilmässige Vergütung an Jörg Metzger (seit 11. Mai 2020) sowie die anteilmässige Vergütung bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist per 31. Mai 2020 an Tomasz Juda. Am 31. Dezember 2019 waren 5 Mitglieder der Gruppenleitung im Amt. Der Gesamtbetrag von Vergütungen an die Gruppenleitung für 2019 beinhaltet die anteilmässige Vergütung an Johannes Bollmann (seit 4. April 2019) sowie die anteilmässige Vergütung bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist per 31. August 2019 an Olaf Schulte. Die anteilmässige Vergütung bis zum Ende der ordentlichen Kündigungsfrist per 28. Februar 2019 an Dominik Bertschold ist im Gesamtbetrag von Vergütungen an die Gruppenleitung für 2019 enthalten.

5.3 Bürgschaften, Darlehen, Kredite usw.

Keine Gesellschaft der Zehnder Group hat an gegenwärtige oder ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats, an gegenwärtige oder ehemalige Mitglieder der Gruppenleitung oder an ihnen nahestehende Personen Bürgschaften, Forderungsverzichte, Kredite oder Darlehen gewährt.

5.4 Vergütungen für ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats, der Gruppenleitung und deren nahestehende Personen im Geschäftsjahr 2020

Es wurden keine Vergütungen für ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung im Berichtsjahr ausbezahlt.

Es wurden keine Vergütungen an Personen ausbezahlt, die Mitgliedern des Verwaltungsrats oder der Gruppenleitung nahestehen.

Bericht der Revisionsstelle

Bericht der Revisionsstelle

an die Generalversammlung der Zehnder Group AG

Gränichen

Wir haben den Vergütungsbericht der Zehnder Group 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 dem Kürzel «✓PwC Schweiz» gekennzeichneten Tabellen auf den Seiten 54 bis 57 und auf Seite 59 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 Zehnder Group AG für das am 31. Dezember 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

Thomas Ebinger
Revisionsexperte
Leitender Revisor

Korbinian Petzi
Revisionsexperte

Luzern, 23. Februar 2021

*PricewaterhouseCoopers AG, Robert-Zünd-Strasse 2, Postfach, 6002 Luzern
Telefon: +41 58 792 62 00, Telefax: +41 58 792 62 10, www.pwc.ch*

PricewaterhouseCoopers AG ist Mitglied eines globalen Netzwerks von rechtlich selbständigen und voneinander unabhängigen Gesellschaften.