
Vergütungsbericht

47	Einleitung
48	1. Kontroll- und Festsetzungsverfahren der Vergütungen
52	2. Vergütungspolitik und -grundsätze
53	3. Vergütungsstruktur des Verwaltungsrats
55	4. Vergütungsstruktur der Gruppenleitung
61	5. Weitere Informationen über Vergütungen, Bürgschaften, Darlehen und Kredite für das Geschäftsjahr 2021
67	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 2021.

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 Exchange Regulation AG und des „Swiss Code of Best Practice“ von Economiesuisse. Dieser Vergütungsbericht zeigt auf, wie sich das Geschäftsergebnis im Jahr 2021 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 Nominations- und 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 Nominations- und Vergütungsausschuss. Die Wiederwahl ist zulässig. An der Generalversammlung 2021 wählten die Aktionäre die folgenden Mitglieder des Nominations- und Vergütungsausschusses:

	Exekutives/unabhängiges/nicht unabhängiges Mitglied des VR	Vorsitz/Mitglied
Riet Cadonau	Unabhängiges Mitglied des VR	Vorsitz
Dr. Urs Buchmann	Unabhängiges Mitglied des VR	Mitglied
Milva Zehnder	Nicht unabhängiges Mitglied des VR ¹	Mitglied

VR: Verwaltungsrat

¹ Verwandtschaft mit dem Vertreter des kontrollierenden Mehrheitsaktionärs; hält direkt und indirekt weniger als 0.05% des Aktienkapitals der Zehnder Group AG.

Für die Amtsperiode ab der Generalversammlung 2021 wurden die Aufgaben des Ausschusses erweitert. Neu ist der Nominations- und Vergütungsausschuss auch für Nominationsfragen zuständig. Seine Aufgaben sind in den Statuten (www.zehndergroup.com/de/investor-relations/corporate-governance; Artikel 27) und dem Organisationsreglement (www.zehndergroup.com/de/investor-relations/corporate-governance; Artikel 4.3.) festgelegt und beinhalten unter anderem:

- Antragstellung an den Gesamtverwaltungsrat betreffend das Vergütungssystem für den Verwaltungsrat und die Gruppenleitung;
- Antragstellung an den Gesamtverwaltungsrat betreffend Festlegung der vergütungsrelevanten Ziele für die Gruppenleitung;
- 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 Änderungen der Statuten bezüglich des Vergütungssystems zur Entschädigung der Mitglieder der Gruppenleitung;
- Unterbreitung von Vorschlägen zuhanden des Verwaltungsrats hinsichtlich einer angemessenen Grösse und ausgewogenen Zusammensetzung des Verwaltungsrats, welcher mehrheitlich unabhängig sein soll, und Festlegung der Kriterien für die Unabhängigkeit;
- Entwicklung und Darstellung von Kriterien für die Wahl bzw. die Wiederwahl in den Verwaltungsrat bzw. zur Ernennung zum Mitglied der Gruppenleitung;
- Beurteilung von potenziellen Verwaltungsratsmitgliedern aufgrund der festgelegten Kriterien und Stellungnahme gegenüber dem Verwaltungsrat hinsichtlich deren Nomination zuhanden der Generalversammlung;
- Beurteilung von Anträgen des CEO an den Verwaltungsrat betreffend Ernennungen bzw. Abberufungen von Mitgliedern der Gruppenleitung und gegebenenfalls Stellungnahme gegenüber dem Verwaltungsrat;
- Überprüfung von Nachfolge- und Notfallplanungen auf Stufe Gruppenleitung;
- Information des Verwaltungsrats über alle für den Nominations- und Vergütungsausschuss relevanten Vorkommnisse, welche nicht direkt in der Kompetenz des Verwaltungsrats liegen;
- 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 den Vergütungsbericht;
- Antragstellung an den Gesamtverwaltungsrat betreffend die Genehmigung von externen Mandaten der Mitglieder der Gruppenleitung.

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

Zuständigkeitsebenen zu Vergütungsfragen

	CEO	NVA	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, NVA: Nominations- und Vergütungsausschuss, GV: Generalversammlung

Der Nominations- und Vergütungsausschuss tagt, sooft es die Geschäfte erfordern, normalerweise vor den Sitzungen des Gesamtverwaltungsrats, die mindestens viermal jährlich stattfinden. Im Jahr 2021 tagte der Nominations- und Vergütungsausschuss vier Mal, durchschnittlich zwei Stunden, bei Teilnahme aller Mitglieder.

Während des Jahres hat der Nominations- und Vergütungsausschuss eine Überprüfung der betrieblichen Altersvorsorgelösung für die Gruppenleitungsmitglieder durchgeführt, eine Anpassung des Entschädigungsmodells für den Verwaltungsrat evaluiert und dem Verwaltungsrat zur Genehmigung vorgeschlagen. Ansonsten ging der Nominations- und Vergütungsausschuss seinen regelmässigen Tätigkeiten nach, u. a. der jährlichen Überprüfung der Vergütungspolitik unter Berücksichtigung der Rückmeldungen von Aktionären zu den Vergütungsprogrammen und deren Offenlegung im Vergütungsbericht, der Festsetzung der individuellen Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung sowie der Vorbereitung des Vergütungsberichts und der Vergütungstraktanden für die Generalversammlung.

Im Rahmen seiner seit der Generalversammlung 2021 erweiterten Aufgaben beurteilt der Nominations- und Vergütungsausschuss die Leistung des CEO und der anderen Gruppenleitungsmitglieder jährlich und bereitet die Nachfolgeplanung für den Verwaltungsrat und für die Gruppenleitung anhand festgelegter Kriterien vor.

Für gewisse Traktanden nehmen der Präsident des Verwaltungsrats, der Vizepräsident des Verwaltungsrats und/oder der CEO mit beratender Stimme an den Sitzungen teil. Der Vorsitzende des Nominations- und 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 Nominations- und 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 Nominations- und Vergütungsausschuss frei, in spezifischen Vergütungsfragen externe Berater beizuziehen. Im Jahr 2021 beauftragte der Nominations- und Vergütungsausschuss Klingler Consultants, um die betriebliche Altersvorsorgelösung für die Gruppenleitungsmitglieder zu überprüfen. Dieses Unternehmen nimmt für die Zehnder Group keine anderen Mandate wahr. Weiterhin

wird der Nominations- und Vergütungsausschuss durch interne Experten wie die Leiterin Group Human Resources unterstützt.

1.3 Festsetzungsverfahren der Vergütungen

Um ein wettbewerbsfähiges Vergütungsniveau zu gewährleisten, mit dem Schlüsseltalente 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, Anzahl Mitarbeitende und geografische Reichweite ähnlich sind wie diejenige 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, Bystronic (vormals Conzzeta), Daetwyler, Feintool, Forbo, Gurit, Huber+Suhner, Interroll, Komax, Landis+Gyr, Metall Zug, Meier Tobler, Phoenix Mecano, Rieter, Schweiter und Starrag. Die Unternehmen sind im Vergleich zum Vorjahr unverändert. Führungskräfte, die ihre Aufgaben 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 diente dem Nominations- und Vergütungsausschuss als Grundlage für die Analyse und Festsetzung 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 Nominations- und 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 durch das Gruppenleitungsmitglied konkret wahrgenommene Verantwortung 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 Leistungsmanagementprozess 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 Vergleichbarkeit 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.

Um eine verstärkte Anpassung an die langfristigen Interessen der Aktionäre zu erzielen, erfolgt die Vergütung des Grundhonorars des Verwaltungsrats zu 50% in bar und zu 50% in Form von Namenaktien A der Zehnder Group AG. Ab der Amtsperiode 2021/2022 wird die Anzahl Aktien mit dem durchschnittlichen, volumengewichteten Kurs der Aktien im Zeitraum zwischen dem 1. und 31. Dezember des jeweiligen Jahres ermittelt. 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 laufende Vergütungsperiode zugeteilt, die der Amtsdauer ab 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.

Die Vergütung des Verwaltungsrats wird regelmässig überprüft. Die von Willis Towers Watson durchgeführte Vergleichsanalyse im Jahr 2020 wurde verwendet, um die Anpassungen des Vergütungsmodells im Kontext der erweiterten Zuständigkeiten innerhalb des Verwaltungsrats festzulegen (siehe Ziffer **3.5 Interne Organisation** im Corporate-Governance-Bericht). Unter anderem wurden folgende Änderungen ab der Amtsperiode 2021/2022 vorgenommen:

- In Anlehnung an die gängige Marktpraxis und für eine bessere Vergleichbarkeit mit anderen Unternehmen werden die Aktien zum Marktwert zugeteilt. Konkret wurde der Abschlag von 30% auf dem Aktienkurs, der bis zur Generalversammlung 2021 galt, abgeschafft. Zudem wurde die Referenzperiode, um den relevanten Aktienkurs zu berechnen, von drei Monaten (Oktober bis Dezember eines Jahres) auf einen Monat (Dezember) verkürzt;
- Das Bruttogrundhonorar für die Arbeit im Verwaltungsrat wurde für alle Funktionen angehoben, einerseits, um der Abschaffung des Abschlags auf den Aktienpreis Rechnung zu tragen, andererseits, um die Vergütungshöhe an die Marktpraxis anzugleichen;

- Für den Vizepräsidenten des Verwaltungsrats wurde das Grundhonorar entsprechend seinen erweiterten Aufgaben angepasst. Darüber hinaus ist der Vizepräsident neu der Ansprechpartner (alternativ zum Präsidenten des Verwaltungsrats) für Corporate-Governance- und Risikomanagementfragen und vertritt das Unternehmen gegenüber Aktionären (inkl. Hauptaktionären) sowie anderen externen Anspruchsgruppen. Der Vizepräsident des Verwaltungsrats nimmt zudem die Aufgaben des Lead Independent Directors wahr;
- Die Höhe der Honorare für die Ausschussvorsitzenden wurde ebenso angehoben, um den substanziellen Mehraufwand ihrer Funktion entsprechend zu reflektieren;
- Gemäss gängiger Marktpraxis erfolgt die Vergütung der Honorare für Ausschüsse zu 100% in bar.

Die Vergütungsstruktur für den Verwaltungsrat für die Amtsperiode bis zur Generalversammlung 2021 und für die Amtsperiode ab der Generalversammlung 2021 ist in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst.

Vergütungsstruktur des Verwaltungsrats

CHF	Amtsperiode 2020/2021		Amtsperiode 2021/2022	
	In bar	In Aktien ¹	In bar	In Aktien ²
Grundhonorar (brutto p. a.)				
Präsident des Verwaltungsrats	175 000	175 000	210 000	210 000
Vizepräsident des Verwaltungsrats	50 000	50 000	90 000	90 000
Mitglied des Verwaltungsrats	40 000	40 000	50 000	50 000
Grundhonorar Ausschüsse (brutto p. a.)				
Vorsitzender des Nominations- und Vergütungsausschusses bzw. Audit Committee	15 000	15 000	50 000	
Mitglied des Nominations- und Vergütungsausschusses bzw. Audit Committee	10 000	10 000	25 000	
Pauschale Spesenentschädigung (brutto) ³	2 000		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 Umgewandelt in Aktien auf Basis des durchschnittlichen volumengewichteten Kurses der Aktien im Zeitraum zwischen dem 1. Dezember und dem 31. Dezember ohne Abschlag.

3 Der Präsident des Verwaltungsrats und der Vizepräsident des Verwaltungsrats erhalten eine pauschale Spesenentschädigung gemäss dem Spesenreglement der Gesellschaft für Führungskräfte entsprechend ihrem Arbeitspensum (derzeit 50% für den Präsidenten des Verwaltungsrats und 25% für den Vizepräsidenten des Verwaltungsrats). Für im Ausland domizilierte 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	Rolle und Verantwortungsbereich	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 Budgetwerts (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	40	80 000

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, dass das Leistungsmanagement nicht direkt mit der Vergütung gekoppelt werden soll. Beim STI steht die kollektive Leistung als Ganzes im Zentrum. Für den CEO und die übrigen Mitglieder der Gruppenleitung werden die Leistungsziele zu Beginn jedes Jahres im Rahmen des globalen Leistungsmanagementprozesses auf Antrag des Nominations- und 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 Benchmarks für die Gesamtkompensation bestimmt.

2021 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 [rTSR]) und zu 50% auf dem absoluten Wachstum des Gewinns pro Aktie (Earnings-per-Share [EPS]-Wachstum). Der rTSR ist der erzielte Wertzuwachs für den Investor (d. h. Aktienkursentwicklung plus Dividende) im Verhältnis zu einer Vergleichsgruppe.

Vergleichsgruppe

Die Vergleichsgruppe für den rTSR ist eine Zusammenfassung von vergleichbaren Unternehmen, die bereits für das Vergütungs-Benchmarking berücksichtigt werden und im Vergleich zum Vorjahr unverändert geblieben sind. Die folgenden Unternehmen wurden vom Verwaltungsrat als vergleichbar bestätigt:

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

Belohnung 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 Nominations- und 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
rTSR (50%)	25% Perzentilrang	Median der Vergleichsgruppe	≥75% Perzentilrang
EPS-Wachstum (50%)	-2 PP des Zielwerts	EPS-Wachstum Zielwert	+4 PP des Zielwerts

EPS: Earnings per Share (Gewinn pro Aktie), rTSR: relativer 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 ergeben sich 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 in der Regel die ausstehenden 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 ausstehende PSUs
Kündigung durch Arbeitnehmenden	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 ihres jährlichen Grundgehalts in Zehnder-Group-AG-Aktien besitzen, wie in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

	% des jährlichen Grundgehalts
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 Benefitprogramm 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. 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.

Mitglieder der Gruppenleitung mit einem Arbeitsvertrag ausserhalb der Schweiz sind den Marktverhältnissen und ihrer Position entsprechend versichert. Die Leistung variiert entsprechend 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 zusätzliche 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“ ausser dem beschleunigten Vesting der PSUs oder der frühzeitigen Entsperrung der Aktien wie oben erläutert.

5. Weitere Informationen über Vergütungen, Bürgschaften, Darlehen und Kredite für das Geschäftsjahr 2021

5.1 Vergütungen an den Verwaltungsrat im Geschäftsjahr 2021

Im Jahr 2021 erhielten die Mitglieder des Verwaltungsrats eine Gesamtvergütung von 1.4 Mio. CHF (Vorjahr: 1.6 Mio. CHF) in Form von fixen Vergütungen in Höhe von 0.7 Mio. CHF (Vorjahr: 0.7 Mio. CHF), aktienbasierten Vergütungen in Höhe von 0.6 Mio. CHF (Vorjahr: 0.8 Mio. CHF) und Arbeitgeberbeiträgen an die Sozialversicherung in Höhe von 0.1 Mio. CHF (Vorjahr: 0.1 Mio. CHF).

Die Gesamtvergütung an den Verwaltungsrat fiel im Jahr 2021 im Vergleich zum Vorjahr aufgrund folgender Faktoren um 10.9% tiefer aus:

- Neue Vergütungsstruktur, die ab der Amtsperiode 2021/2022 eingeführt wurde (siehe Ziffer 3. Vergütungsstruktur des Verwaltungsrats);
- Verkleinerung des Verwaltungsrats um zwei Mitglieder.

Vergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrats

✓ PwC Schweiz

	Stück 2021	Stück 2020	CHF ¹ 2021	CHF ¹ 2020
Dr. Hans-Peter Zehnder Präsident des Verwaltungsrats				
Fixe Bargeldvergütung für VR-Tätigkeit			201 250	166 250
Pauschalspesen			12 000	12 000
Zuteilte Aktien für VR-Tätigkeit ²	2 958	5 071	241 818	307 092
Arbeitgeberbeitrag an Sozialversicherungen			24 726	27 806
Sonstige Leistungen			13 629	12 935
Total Vergütung			493 423	526 083
Thomas Benz Vizepräsident des Verwaltungsrats und Mitglied des Vergütungsausschusses bis 2. April 2020				
Fixe Bargeldvergütung für VR-Tätigkeit			-	12 500
Fixe Bargeldvergütung für VA-Tätigkeit			-	2 500
Zuteilte Aktien für VR- und VA-Tätigkeit ²	-	493	-	21 670
Arbeitgeberbeitrag an Sozialversicherungen			-	2 533
Total Vergütung			-	39 203

	Stück 2021	Stück 2020	CHF ¹ 2021	CHF ¹ 2020
Jörg Walther				
Vizepräsident des Verwaltungsrats seit 2. April 2020 und Vorsitzender des Audit Committee				
Fixe Bargeldvergütung für VR-Tätigkeit ³			107 500	45 000
Fixe Bargeldvergütung für AC-Tätigkeit			41 250	14 250
Pauschalspesen			5 000	2 000
Zugewillte Aktien für VR- und AC-Tätigkeit ²	1 198	1 801	98 965	110 390
Bargeldvergütung nach Aufwand für zusätzliche Leistungen ⁴			-	164 003
Arbeitgeberbeitrag an Sozialversicherungen			19 593	11 468
Total Vergütung			272 308	347 111

	Stück 2021	Stück 2020	CHF 2021	CHF 2020
Dr. Urs Buchmann				
Mitglied des Verwaltungsrats, des Nominations- und Vergütungsausschusses und des Audit Committee				
Fixe Bargeldvergütung für VR-Tätigkeit			47 500	38 000
Fixe Bargeldvergütung für NVA-Tätigkeit			21 250	9 500
Fixe Bargeldvergütung für AC-Tätigkeit			21 250	9 500
Zugewillte Aktien für VR-, NVA- und AC-Tätigkeit ²	830	1 737	66 014	105 148
Arbeitgeberbeitrag an Sozialversicherungen			12 952	11 238
Total Vergütung			168 966	173 386

	Stück 2021	Stück 2020	CHF 2021	CHF 2020
Riet Cadonau				
Mitglied des Verwaltungsrats und Vorsitzender des Nominations- und Vergütungsausschusses				
Fixe Bargeldvergütung für VR-Tätigkeit			47 500	38 000
Fixe Bargeldvergütung für NVA-Tätigkeit			41 250	14 250
Pauschalspesen			2 000	2 000
Zugewillte Aktien für VR- und NVA-Tätigkeit ²	796	1 593	63 716	96 450
Arbeitgeberbeitrag an Sozialversicherungen			12 565	10 303
Total Vergütung			167 031	161 003

	Stück 2021	Stück 2020	CHF 2021	CHF 2020
Daniel Frutig				
Mitglied des Verwaltungsrats bis 2. April 2020				
Fixe Bargeldvergütung für VR-Tätigkeit			-	10 000
Zugewillte Aktien für VR-Tätigkeit ²	-	328	-	14 443
Total Vergütung			-	24 443

	Stück 2021	Stück 2020	CHF 2021	CHF 2020
Ivo Wechsler				
Mitglied des Verwaltungsrats und des Audit Committee				
Fixe Bargeldvergütung für VR-Tätigkeit			47 500	38 000
Fixe Bargeldvergütung für AC-Tätigkeit			21 250	9 500
Pauschalspesen			2 000	2 000
Zugeteilte Aktien für VR- und AC-Tätigkeit ²	761	1 448	61 384	87 650
Arbeitgeberbeitrag an Sozialversicherungen			9 997	8 892
Total Vergütung			142 131	146 042

	Stück 2021	Stück 2020	CHF 2021	CHF 2020
Milva Zehnder				
Mitglied des Verwaltungsrats und Mitglied des Nominations- und Vergütungsausschusses seit 2. April 2020				
Fixe Bargeldvergütung für VR-Tätigkeit			47 500	38 000
Fixe Bargeldvergütung für NVA-Tätigkeit			21 250	7 000
Pauschalspesen			2 000	2 000
Zugeteilte Aktien für VR- und NVA-Tätigkeit ²	761	1 366	61 384	84 042
Arbeitgeberbeitrag an Sozialversicherungen			9 901	7 493
Total Vergütung			142 035	138 535

	Stück 2021	Stück 2020	CHF 2021	CHF 2020
Gesamtbetrag der Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats im Berichtsjahr				
Fixe Bargeldvergütung für VR-Tätigkeit			498 750	385 750
Fixe Bargeldvergütung für NVA-Tätigkeit			83 750	33 250
Fixe Bargeldvergütung für AC-Tätigkeit			83 750	33 250
Pauschalspesen			23 000	20 000
Zugeteilte Aktien für VR-, NVA- und AC-Tätigkeit ²	7 304	13 837	593 281	826 885
Bargeldvergütung nach Aufwand für zusätzliche Leistungen			-	164 003
Arbeitgeberbeitrag an Sozialversicherungen			89 734	79 733
Sonstige Leistungen			13 629	12 935
Total Vergütung			1 385 894	1 555 806

1 Bei den Beträgen handelt es sich um Bruttobeträge einschliesslich Sozialversicherungsbeiträgen 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 Die höhere Vergütung im Jahr 2021 ist auf die erweiterten Aufgaben für die Funktion als Vizepräsident des Verwaltungsrats ab Januar 2021 zurückzuführen.

4 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) für das Jahr 2020. Die Vergütung für zusätzliche Leistungen entfällt ab dem Jahr 2021.

Die Generalversammlung 2021 hat ein maximales Budget für den Verwaltungsrat von 1.6 Mio. CHF für die Amtszeit ab der Generalversammlung 2021 und bis zur Generalversammlung 2022 genehmigt. Die für den im Rahmen dieses Vergütungsberichts massgeblichen Zeitraum (1. Januar bis 31. Dezember 2021) effektiv ausgerichteten Vergütungen liegen in diesem von den Aktionären genehmigten Rahmen. Die abschliessende Berichterstattung des gesamten Zeitraums von der Generalversammlung 2021 bis zur Generalversammlung 2022 geht in den Vergütungsbericht 2022 ein.

An der Generalversammlung vom 2. April 2020 genehmigten die Aktionäre eine maximale Gesamtvergütung von 1.8 Mio. CHF für den Verwaltungsrat in seiner Amtszeit ab der Generalversammlung 2020 und bis zur Generalversammlung 2021. Die für diese Periode effektiv an die Mitglieder des Verwaltungsrats ausbezahlten Vergütungen beliefen sich auf 1.4 Mio. CHF und liegen somit im genehmigten Rahmen.

5.2 Vergütungen an die Gruppenleitung für das Geschäftsjahr 2021

Für 2021 erhielten die Mitglieder der Gruppenleitung eine Gesamtvergütung von 5.1 Mio. CHF (Vorjahr: 3.9 Mio. CHF) in Form von fixen Vergütungen in Höhe von 1.9 Mio. CHF (Vorjahr: 1.7 Mio. CHF), variablen Vergütungen in Höhe von 2.1 Mio. CHF (Vorjahr: 1.4 Mio. CHF), sonstigen Leistungen einschliesslich des Werts des Abschlags auf die Aktien in Höhe von 0.4 Mio. CHF (Vorjahr: 0.3 Mio. CHF) und Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung und an Vorsorgeeinrichtungen in Höhe von 0.8 Mio. CHF (Vorjahr: 0.5 Mio. CHF).

Die Gesamtvergütung an die Gruppenleitung fiel im Jahr 2021 im Vergleich zum Vorjahr aufgrund folgender Faktoren um 32.2% höher aus:

- Reguläre Grundgehälter im Jahr 2021 gegenüber freiwilligem solidarischen Verzicht aller Gruppenleitungsmitglieder auf 10% des fixen Grundgehalts von April bis September 2020;
- Vereinzelte Erhöhung der Grundgehälter zur Anpassung an den Marktmedian. Die Gesamterhöhung entspricht 3.5% der Summe der fixen Bargeldvergütung für die Gruppenleitungsmitglieder;
- Vereinzelte Erhöhung der individuellen Gewinnbeteiligungsbeträge zur Anpassung an die Verantwortung der Position. Die Gesamtbeträge der Erhöhungen entsprechen 2.4% der Gewinnbeteiligungsbeträge aller Gruppenleitungsmitglieder;
- Höhere STI-Beträge für 2021 verglichen mit dem Vorjahr aufgrund eines höheren Reingewinns der Gruppe im Jahr 2021;
- Erweiterung der Gewährung des langfristigen aktienbasierten Beteiligungsplans (LTI) auf alle Mitglieder der Gruppenleitung im Jahr 2021.

Im Jahr 2021 erzielte die Gruppe einen Reingewinn von 60.3 Mio. EUR. Die variable Bargeldvergütung im Jahr 2021 betrug entsprechend 2.2% des Reingewinns für die Mitglieder der Gruppenleitung (Vorjahr: 2.1%).

Die variable Bargeldvergütung betrug für den CEO 82.5% der fixen Vergütung und bei den anderen Mitgliedern der Gruppenleitung maximal 75.0% der fixen Vergütung.

Die PSU-Zuteilungen, die im Rahmen des LTI-Plans im Jahr 2019 (LTI 2019–2021) gewährt wurden, können im 1. Quartal 2022 übertragen werden. Die Leistungsbedingung basiert zu 50% auf der relativen Aktienrendite (relativer Total Shareholder Return [rTSR]) und zu 50% auf dem absoluten Wachstum des Gewinns pro Aktie (Earnings-per-Share [EPS]-Wachstum). Für die Auszahlung wurden die beiden Leistungsbedingungen, rTSR und EPS-Wachstum, jeweils zu 150% erreicht,

was einem kombinierten Leistungsfaktor von 150% entspricht. Es wurden entsprechend 16 931 PSUs in 16 931 Zehnder-Aktien umgewandelt.

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

Die Generalversammlung 2021 genehmigte ein maximales Budget für die Vergütung der Gruppenleitung von 5.6 Mio. CHF für das Geschäftsjahr 2021. Die in der nachfolgenden Tabelle offengelegte, für das Geschäftsjahr 2021 an die Gruppenleitung ausbezahlte Gesamtvergütung von 5.1 Mio. CHF liegt unterhalb dieser Obergrenze.

Vergütung an die Mitglieder der Gruppenleitung



	Stück 2021	Stück 2020	CHF ¹ 2021	CHF ¹ 2020
Höchstbezahltes Mitglied der Gruppenleitung: Matthias Huenerwadel				
Fixe Bargeldvergütung für GL-Tätigkeit			515 000	475 000
Variable Bargeldvergütung			425 113	277 235
Langfristige variable Vergütung (LTI)	5 305	5 750	260 000	262 200
Pauschalspesen			24 000	24 000
Arbeitgeberbeitrag an Vorsorgeeinrichtungen			163 095	142 751
Erworbene Aktien ²	4 373	4 926	88 028	65 023
Sonstige Leistungen			34 535	33 591
Total Vergütung			1 509 771	1 279 800

	Stück 2021	Stück 2020	CHF ¹ 2021	CHF ¹ 2020
Gesamtbetrag von Vergütungen an die Gruppenleitung einschliesslich Matthias Huenerwadel				
Fixe Bargeldvergütung			1 793 990	1 607 171
Variable Bargeldvergütung			1 342 845	856 839
Langfristige variable Vergütung (LTI)	14 611	11 144	716 000	508 166
Pauschalspesen			96 000	87 355
Arbeitgeberbeitrag an Vorsorgeeinrichtungen			765 081	538 118
Erworbene Aktien ²	13 960	12 961	281 015	171 085
Sonstige Leistungen			116 738	91 687
Total Vergütung			5 111 669	3 860 421

1 Bei den Beträgen handelt es sich um Bruttobeträge einschliesslich Sozialversicherungsbeiträgen 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, 10. Januar 2020 und 8. Januar 2021, abzüglich des Bezugswerts. Dieser Wert ist im von der Generalversammlung genehmigten Betrag 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. Am Ende des Berichtsjahrs bestanden keine Darlehen an gegenwärtige oder ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Gruppenleitung oder deren nahestehende Personen.

5.4 Vergütungen für ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats, der Gruppenleitung und deren nahestehende Personen im Geschäftsjahr 2021

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 2021 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 61 bis 63 und auf Seite 65 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 Vergütungsselektanten 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 2021 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

Thomas Ebinger
Revisionsexperte
Leitender Revisor

Korbinian Petzi
Revisionsexperte

Luzern, 18. Februar 2022

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.