
Vergütungsbericht

51	Einleitung
52	Vorwort des Vorsitzenden des Nominations- und Vergütungsausschusses
54	1. Kontroll- und Festsetzungsverfahren der Vergütungen
58	2. Vergütungspolitik und -grundsätze
59	3. Vergütungsstruktur des Verwaltungsrats
61	4. Vergütungsstruktur der Gruppenleitung
67	5. Weitere Informationen über Vergütungen
73	Bericht der Revisionsstelle

Einleitung

Der Vergütungsbericht beschreibt unter anderem die Vergütungspolitik und die Vergütungsprogramme der Zehnder Group sowie das Festsetzungsverfahren der Vergütungen. Zudem informiert er über die Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung im Geschäftsjahr 2022.

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.

Vorwort des Vorsitzenden des Nominations- und Vergütungsausschusses

Geschätzte Aktionärinnen und Aktionäre,

es freut mich, Ihnen im Namen des Verwaltungsrats und des Nominations- und Vergütungsausschusses der Zehnder Group den Vergütungsbericht 2022 vorzulegen.

Das Geschäftsjahr 2022 war massgeblich von den Folgen des Kriegs in der Ukraine, von anhaltenden Unterbrechungen der Lieferketten sowie von steigenden Material-, Transport-, Energie- und Betriebskosten geprägt. Dieses anspruchsvolle Marktumfeld erforderte ein hohes Mass an Flexibilität und Reaktionsfähigkeit. Dank Akquisitionen und operativen Leistungssteigerungen gelang es uns, unsere Marktpräsenz auszubauen und unsere Profitabilität zu sichern. Dieser Vergütungsbericht zeigt unter anderem auf, wie sich das Geschäftsergebnis im Jahr 2022 auf die erfolgsabhängigen Vergütungen an die Mitglieder der Gruppenleitung auswirkt.

Im Rahmen seiner seit der Generalversammlung 2022 erweiterten Aufgaben beurteilt der Nominations- und Vergütungsausschuss die Nachfolgeplanung für den Verwaltungsrat anhand festgelegter Kriterien, um eine ausgewogene Zusammensetzung des Verwaltungsrats sicherzustellen. Mit der Wahl von Sandra Emme durch die Generalversammlung vom 7. April 2022 konnte ein neues, unabhängiges Mitglied des Verwaltungsrats mit breitem Digitalisierungs-Know-how gewonnen werden. Mit ihrer Wahl wurde das Geschlechterverhältnis im Verwaltungsrat von bisher 16.7% (Amtsperiode 2021/2022) auf 28.6% (Amtsperiode 2022/2023) erhöht. Der Verwaltungsrat strebt bei einer nächsten Vakanz danach, den Frauenanteil weiter zu erhöhen.

Während des Jahres hat der Nominations- und Vergütungsausschuss eine Überprüfung der betrieblichen Altersvorsorgelösung für die Gruppenleitungsmitglieder durchgeführt und dem Verwaltungsrat die entsprechenden marktgerechten Anpassungen zur Genehmigung vorgelegt. Ebenfalls überprüft wurden für die Gruppenleitung die marktüblichen Höchstgrenzen für die kurzfristige variable Vergütung (Short-Term Incentive, STI) sowie die Definition der Leistungskennzahlen für die langfristige variable Vergütung (Long-Term Incentive, LTI). Die Erweiterung um eine ESG-basierte Leistungskennzahl ist beabsichtigt, sobald die Datengrundlagen geschaffen und klar messbare Ziele definiert wurden.

Ansonsten ging der Nominations- und Vergütungsausschuss seinen regelmässigen Tätigkeiten nach, u. a. der jährlichen Leistungsbeurteilung des CEO und der anderen Gruppenleitungsmitglieder, der Nachfolgeplanung für die Gruppenleitung, der jährlichen Überprüfung der Vergütungspolitik unter Berücksichtigung der Rückmeldungen von Aktionärinnen und Aktionären zu den Vergütungsprogrammen und deren Offenlegung im Vergütungsbericht, der Festsetzung der Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung sowie der Erarbeitung des Vergütungsberichts und der Vergütungstraktanden für die Generalversammlung.

An der ordentlichen Generalversammlung 2022 wurden bindende Abstimmungen über die maximalen Gesamtvergütungen für den Verwaltungsrat und die Gruppenleitung sowie eine konsultative Abstimmung über den Vergütungsbericht durchgeführt, womit sich die Aktionäre unmissverständlich zum Vergütungssystem äussern konnten. Die Genehmigungen erfolgten mit einer sehr hohen Zustimmung von 98% für die Gesamtvergütungen 2022 des Verwaltungsrats sowie der Gruppenleitung respektive 94% Zustimmung zum Vergütungsbericht 2021 und sind ein Beleg für unseren konstruktiven, kontinuierlichen Dialog mit den Anlegerinnen und Anlegern.

Auch in Zukunft werden wir die Vergütungsprogramme laufend überprüfen und den offenen Austausch mit Ihnen führen, um sicherzustellen, dass die Vergütungsprogramme auf eine nachhaltige Geschäftsentwicklung und auf Ihre Interessen ausgerichtet sind. An dieser Stelle möchten wir Ihnen für Ihre Rückmeldungen zum Thema Vergütung sowie das entgegengebrachte Vertrauen und die Unterstützung danken.

Freundliche Grüsse,



Riet Cadonau
Vorsitzender des Nominations- und
Vergütungsausschusses

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 (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 (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. Dr. Urs Buchmann stellte sich nicht mehr zur Wiederwahl. An der Generalversammlung 2022 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 (bis 7. April 2022)	Unabhängiges Mitglied des VR	Mitglied
Sandra Emme (seit 7. April 2022)	Unabhängiges Mitglied des VR	Mitglied
Milva Inderbitzin-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

Die Aufgaben des Nominations- und Vergütungsausschusses 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, so oft es die Geschäfte erfordern, normalerweise vor den Sitzungen des Gesamtverwaltungsrats, die mindestens viermal jährlich stattfinden. Im Jahr 2022 tagte der Nominations- und Vergütungsausschuss vier Mal, durchschnittlich eineinhalb Stunden, bei Teilnahme aller Mitglieder.

Üblicherweise 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 2022 beauftragte der Nominations- und Vergütungsausschuss Klingler Consultants, um die betriebliche Altersvorsorgelösung für die Gruppenleitungsmitglieder zu evaluieren und potenzielle Anbieter am Markt zu prüfen. Zudem mandatierte er Willis Towers Watson, einen aktuellen Benchmark der Vergütungen der Gruppenleitungsmitglieder einschliesslich der marktüblichen Höchstgrenze für die kurzfristige variable Vergütung zu erstellen. Beide Unternehmen nehmen für die Zehnder Group keine anderen Mandate wahr.

Im Berichtsjahr wurde die Agnès Blust Consulting AG mandatiert, Daten zur marktüblichen Zusammensetzung der Leistungsbedingungen für die langfristige variable Vergütung der Gruppenleitung, vor allem im Hinblick auf ESG-Leistungsbedingungen, bereitzustellen. Die bereitgestellten Daten basieren auf

der Praxis der definierten Vergleichsgruppe der Zehnder Group sowie auf der Praxis innerhalb des SMI und SMIM. Zum Zeitpunkt der Auftragsvergabe nahm die Agnès Blust Consulting AG keine weiteren Mandate für die Zehnder Group wahr. Seit April 2022 ist die Agnès Blust Consulting AG Teil der PricewaterhouseCoopers AG, welche seit 2019 als externe Revisionsstelle der Zehnder Group amtiert. Um die Unabhängigkeit zwischen Abschlussprüfung und weiteren Mandaten der PricewaterhouseCoopers AG weiterhin sicherzustellen, sind klare Regeln definiert worden, die bei diesem Mandat konsequent angewendet werden.

Weiterhin wird der Nominations- und Vergütungsausschuss durch interne Experten wie den Director 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, 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, Bobst¹, Bossard, Burckhardt Compression, Burkhalter, Bystronic, 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 2022 führte das Beratungsunternehmen Willis Towers Watson 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 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.

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.

¹ Dekotierung der Bobst-Aktie an der Schweizer Börse SIX erfolgte per 30. Dezember 2022. Bobst verbleibt in der Gruppe der Vergleichsunternehmen für 2022.

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 für Führungskräfte und Mitarbeitende

Ausrichtung auf 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 Erfahrung in der jeweiligen Rolle.

Transparenz und Fairness Vergütungsentscheide sind transparent und fair. 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 Barvergütung 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. Die Anzahl Aktien wird 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 oder bei Kontrollwechsel, wobei 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 berücksichtigt, der durch die Generalversammlung zu genehmigen ist.

Die Vergütung des Verwaltungsrats wird alle zwei bis drei Jahre überprüft. Die von Willis Towers Watson durchgeführte Vergleichsanalyse für Vergütungen an den Verwaltungsrat im Jahr 2020 wurde verwendet, um die Anpassungen des Vergütungsmodells festzulegen. Seit der Amtsperiode 2021/2022 werden in Anlehnung an die gängige Marktpraxis die Aktien zum Marktwert zugeteilt. Der Abschlag von 30% auf dem Aktienkurs wurde an der Generalversammlung 2021 abgeschafft und die Referenzperiode, um den relevanten Aktienkurs zu berechnen, auf einen Monat (Dezember) verkürzt.

Die Vergütungsstruktur für den Verwaltungsrat ist in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst.

Vergütungsstruktur des Verwaltungsrats

CHF	In bar	In Aktien ¹
Grundhonorar (brutto p. a.)		
Präsident des Verwaltungsrats	210 000	210 000
Vizepräsident des Verwaltungsrats	90 000	90 000
Mitglied des Verwaltungsrats	50 000	50 000
Grundhonorar Ausschüsse (brutto p. a.)		
Vorsitzender des Nominations- und Vergütungsausschusses bzw. Audit Committee	50 000	
Mitglied des Nominations- und Vergütungsausschusses bzw. Audit Committee	25 000	
Pauschale Spesenentschädigung (brutto) ²	2 000	

1 Umgewandelt in Aktien auf Basis des durchschnittlichen volumengewichteten Kurses der Aktien im Zeitraum zwischen dem 1. Dezember und dem 31. Dezember ohne Abschlag

2 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 2 000 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 Implementierung der Unternehmensstrategie und die übertragene Verantwortung ein Gewinnbeteiligungsbetrag definiert. Der ausbezahlte STI-Betrag für das Geschäftsjahr entspricht dem Gewinnbeteiligungsbetrag multipliziert mit dem Reingewinn der Gruppe (Anzahl Mio. EUR). Der STI kann nur ausbezahlt werden, sofern ein Reingewinn der Gruppe von mindestens 80% 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 gewinnbeteiligten 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	50	100 000

Der STI-Betrag für das jeweilige Geschäftsjahr wird im Frühjahr des Folgejahres ausbezahlt. Im Falle signifikanter anorganischer Effekte (Investitionen, Devestitionen) oder anderer einmaliger Sondereffekte in Höhe von $\geq 2\%$ des Gruppenreingewinns behält sich der Verwaltungsrat das Recht vor, die STI-Auszahlung anzupassen.

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 strategische, quantitative 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 relevanten 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.

2022 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. Diese Finanzziele wurden ausgewählt, weil sie für die Zehnder Group massgebliche Werttreiber darstellen, welche das Rentabilitätswachstum messen und die Beachtung der Aktionärsinteressen sicherstellen.

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 ¹
Bossard	Burckhardt Compression	Burkhalter
Bystronic	Daetwyler	Feintool
Forbo	Gurit	Huber+Suhner
Interroll	Komax	Landis+Gyr
Metall Zug	Meier Tobler	Phoenix Mecano
Rieter	Schweiter	Starrag

¹ Dekotierung der Bobst-Aktie an der Schweizer Börse SIX erfolgte per 30. Dezember 2022. Bobst verbleibt in der Gruppe der Vergleichsunternehmen für 2022.

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% (rTSR) Vesting	Zielwert 100% Vesting	Obergrenze 150% Vesting
rTSR (50%)	25% Perzentilrang	Median der Vergleichsgruppe	≥75% Perzentilrang
EPS-Wachstum (50%)	-1.5 PP des Zielwerts	EPS-Wachstum Zielwert	+2 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 Sonderfälle, 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 Arbeitgebenden aus wichtigem Grund	Verfall
Beendigung Arbeitsverhältnis durch Arbeitgebenden (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 Teilnehmenden 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-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 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 oder bei Kontrollwechsel, wobei 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 Land des Hauptwohnortes (Sozialversicherungspflicht) verfügbaren Leistungen der Vorsorgeeinrichtung. Die Leistungen bestehen hauptsächlich aus einem Pensions- und Versicherungsplan sowie, wo marktüblich, aus 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.

Für Mitglieder der Gruppenleitung, die in der Schweiz sozialversicherungspflichtig sind, wird der AHV-pflichtige Lohn bis 450% der maximalen AHV-Altersrente (obligatorischer Teil, derzeit 129 060 CHF) in der Pensionskasse versichert, die allen Mitarbeitenden in der Schweiz angeboten wird. Seit Oktober 2022 wird für Mitglieder der Gruppenleitung der überobligatorische Teil bis zu einem Maximum von 3000% der AHV-Altersrente (derzeit 860 400 CHF) über eine 1e-Lösung versichert, wobei die Zehnder Group wie bisher 50% der Sparbeiträge abdeckt. Mit der 1e-Lösung erhalten die Gruppenleitungsmitglieder mehr Flexibilität bei der Anlage ihrer Altersvorsorge, während zeitgleich das Anlagerisiko vollumfänglich zu ihren Lasten geht. Die Vorsorgeleistungen der Zehnder Group übersteigen die gesetzlichen Anforderungen gemäss schweizerischem Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) und orientieren sich am Angebot anderer internationaler Industrieunternehmen.

Mitglieder der Gruppenleitung mit Sozialversicherungspflicht 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, Verpflegungsvergünstigung in Personalrestaurants und weitere ähnliche zusätzliche Leistungen gemäss der 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 Antrittszahlungen sowie 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 2022

5.1 Vergütungen an den Verwaltungsrat im Geschäftsjahr 2022

Im Jahr 2022 erhielten die Mitglieder des Verwaltungsrats eine Gesamtvergütung von 1.4 Mio. CHF (Vorjahr: 1.4 Mio. CHF) in Form von fixen Vergütungen in Höhe von 0.8 Mio. CHF (Vorjahr: 0.7 Mio. CHF), aktienbasierten Vergütungen in Höhe von 0.6 Mio. CHF (Vorjahr: 0.6 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 2022 im Vergleich zum Vorjahr aufgrund folgender Faktoren um 2.5% höher aus:

- Neue Vergütungsstruktur, die ab der Amtsperiode 2021/2022 eingeführt wurde;
- Erweiterung des Verwaltungsrats um ein Mitglied ab der Amtsperiode 2022/2023 auf gesamthaft sieben Mitglieder.

Vergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrats



	Stück 2022	Stück 2021	CHF ¹ 2022	CHF ¹ 2021
Dr. Hans-Peter Zehnder Präsident des Verwaltungsrats				
Fixe Bargeldvergütung für VR-Tätigkeit			210 000	201 250
Pauschalspesen			12 000	12 000
Zugeweilte Aktien für VR-Tätigkeit ²	3 419	2 958	218 309	241 818
Arbeitgeberbeitrag an Sozialversicherungen			26 319	24 726
Sonstige Leistungen			14 269	13 629
Total Vergütung			480 897	493 423

	Stück 2022	Stück 2021	CHF ¹ 2022	CHF ¹ 2021
Jörg Walther Vizepräsident des Verwaltungsrats und Vorsitzender des Audit Committee				
Fixe Bargeldvergütung für VR-Tätigkeit			90 000	107 500
Fixe Bargeldvergütung für AC-Tätigkeit			50 000	41 250
Pauschalspesen			6 000	5 000
Zugeweilte Aktien für VR-Tätigkeit ²	1 465	1 198	93 521	98 965
Arbeitgeberbeitrag an Sozialversicherungen			17 417	19 593
Total Vergütung			256 938	272 308

	Stück 2022	Stück 2021	CHF ¹ 2022	CHF ¹ 2021
Dr. Urs Buchmann				
Mitglied des Verwaltungsrats, des Nominations- und Vergütungsausschusses (bis 7. April 2022) und des Audit Committee				
Fixe Bargeldvergütung für VR-Tätigkeit			50 000	47 500
Fixe Bargeldvergütung für NVA-Tätigkeit			6 250	21 250
Fixe Bargeldvergütung für AC-Tätigkeit			25 000	21 250
Zugewillte Aktien für VR-Tätigkeit ²	814	830	51 946	66 014
Arbeitgeberbeitrag an Sozialversicherungen			5 962	12 952
Total Vergütung			139 157	168 966

	Stück 2022	Stück 2021	CHF ¹ 2022	CHF ¹ 2021
Riet Cadonau				
Mitglied des Verwaltungsrats und Vorsitzender des Nominations- und Vergütungsausschusses				
Fixe Bargeldvergütung für VR-Tätigkeit			50 000	47 500
Fixe Bargeldvergütung für NVA-Tätigkeit			50 000	41 250
Pauschalspesen			2 000	2 000
Zugewillte Aktien für VR-Tätigkeit ²	814	796	51 946	63 716
Arbeitgeberbeitrag an Sozialversicherungen			10 485	12 565
Total Vergütung			164 430	167 031

	Stück 2022	Stück 2021	CHF ¹ 2022	CHF ¹ 2021
Sandra Emme				
Mitglied des Verwaltungsrats und Mitglied des Nominations- und Vergütungsausschusses (seit 7. April 2022)				
Fixe Bargeldvergütung für VR-Tätigkeit			37 500	
Fixe Bargeldvergütung für NVA-Tätigkeit			18 750	
Pauschalspesen			1 500	
Zugewillte Aktien für VR-Tätigkeit ²	675		39 218	
Arbeitgeberbeitrag an Sozialversicherungen			6 260	
Total Vergütung			103 228	

	Stück 2022	Stück 2021	CHF ¹ 2022	CHF ¹ 2021
Milva Inderbitzin-Zehnder				
Mitglied des Verwaltungsrats und Mitglied des Nominations- und Vergütungsausschusses				
Fixe Bargeldvergütung für VR-Tätigkeit			50 000	47 500
Fixe Bargeldvergütung für NVA-Tätigkeit			25 000	21 250
Pauschalspesen			2 000	2 000
Zugewillte Aktien für VR-Tätigkeit ²	814	761	51 946	61 384
Arbeitgeberbeitrag an Sozialversicherungen			9 043	9 901
Total Vergütung			137 988	142 035

	Stück 2022	Stück 2021	CHF ¹ 2022	CHF ¹ 2021
Ivo Wechsler				
Mitglied des Verwaltungsrats und des Audit Committee				
Fixe Bargeldvergütung für VR-Tätigkeit			50 000	47 500
Fixe Bargeldvergütung für AC-Tätigkeit			25 000	21 250
Pauschalspesen			2 000	2 000
Zuteilte Aktien für VR-Tätigkeit ²	814	761	51 946	61 384
Arbeitgeberbeitrag an Sozialversicherungen			9 043	9 997
Total Vergütung			137 988	142 131

	Stück 2022	Stück 2021	CHF ¹ 2022	CHF ¹ 2021
Gesamtbetrag der Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats im Berichtsjahr				
Fixe Bargeldvergütung für VR-Tätigkeit			537 500	498 750
Fixe Bargeldvergütung für NVA-Tätigkeit			100 000	83 750
Fixe Bargeldvergütung für AC-Tätigkeit			100 000	83 750
Pauschalspesen			25 500	23 000
Zuteilte Aktien für VR-Tätigkeit ²	8 814	7 304	558 830	593 281
Arbeitgeberbeitrag an Sozialversicherungen			84 528	89 734
Sonstige Leistungen			14 269	13 629
Total Vergütung			1 420 626	1 385 894

¹ Bei den Beträgen handelt es sich um Bruttobeträge einschliesslich Sozialversicherungsbeiträgen der Verwaltungsratsmitglieder.

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

Die Generalversammlung 2022 hat ein maximales Budget für den Verwaltungsrat von 1.7 Mio. CHF für die Amtszeit ab der Generalversammlung 2022 bis zur Generalversammlung 2023 genehmigt. Die für den im Rahmen dieses Vergütungsberichts massgeblichen Zeitraum (1. Januar bis 31. Dezember 2022) effektiv ausgerichteten Vergütungen liegen in diesem von den Aktionären genehmigten Rahmen. Die abschliessende Berichterstattung des gesamten Zeitraums von der Generalversammlung 2022 bis zur Generalversammlung 2023 fliesst in den Vergütungsbericht 2023 ein.

An der Generalversammlung vom 26. März 2021 genehmigten die Aktionäre eine maximale Gesamtvergütung von 1.6 Mio. CHF für den Verwaltungsrat in seiner Amtszeit ab der Generalversammlung 2021 bis zur Generalversammlung 2022. Die für diese Periode effektiv an die Mitglieder des Verwaltungsrats ausbezahlten Vergütungen beliefen sich auf 1.3 Mio. CHF und liegen somit im genehmigten Rahmen.

5.2 Vergütungen an die Gruppenleitung für das Geschäftsjahr 2022

Für 2022 erhielten die Mitglieder der Gruppenleitung eine Gesamtvergütung von 4.8 Mio. CHF (Vorjahr: 5.1 Mio. CHF) in Form von fixen Vergütungen in Höhe von 1.9 Mio. CHF (Vorjahr: 1.9 Mio. CHF), variablen Vergütungen in Höhe von 1.9 Mio. CHF (Vorjahr: 2.1 Mio. CHF), sonstigen Leistungen einschliesslich des Werts des Abschlags auf die Aktien in Höhe von 0.3 Mio. CHF (Vorjahr: 0.4 Mio. CHF) und Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung und an Vorsorgeeinrichtungen in Höhe von 0.7 Mio. CHF (Vorjahr: 0.8 Mio. CHF).

Die Gesamtvergütung an die Gruppenleitung fiel im Jahr 2022 im Vergleich zum Vorjahr aufgrund folgender Faktoren um 6.7% tiefer aus:

- STI-Beträge für 2022 verglichen mit dem Vorjahr aufgrund eines tieferen Reingewinns der Gruppe im Jahr 2022;
- Differenz zwischen Tageskurs und Bezugswert mit Abschlag von erworbenen Aktien am Zuteilungsdatum;
- Wechselkurs-Differenzen von EUR/CHF im Vergleich zum Vorjahr.

Im Jahr 2022 erzielte die Gruppe einen Reingewinn von 56.7 Mio. EUR. Die variable Bargeldvergütung im Jahr 2022 betrug entsprechend 2.0% des Reingewinns für die Mitglieder der Gruppenleitung (Vorjahr: 2.2%).

Die variable Bargeldvergütung betrug für den CEO 70% der fixen Vergütung und bei den anderen Mitgliedern der Gruppenleitung maximal 72% der fixen Vergütung.

Die PSU-Zuteilungen, die im Rahmen des LTI-Plans im Jahr 2020 (LTI 2020–2022) gewährt wurden, können im 1. Quartal 2023 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 der beiden Leistungsbedingungen wurde rTSR zu 143.4% und EPS-Wachstum zu 149.3% erreicht, was einem kombinierten Leistungsfaktor von 146.4% entspricht. Es wurden entsprechend 16 316 PSUs in 16 316 Zehnder-Aktien umgewandelt.

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

Die Generalversammlung 2022 genehmigte ein maximales Budget für die Vergütung der Gruppenleitung von 5.7 Mio. CHF für das Geschäftsjahr 2022. Die in der nachfolgenden Tabelle offengelegte, für das Geschäftsjahr 2022 an die Gruppenleitung ausbezahlte Gesamtvergütung von 4.8 Mio. CHF liegt unterhalb dieser Obergrenze.

Vergütung an die Mitglieder der Gruppenleitung



	Stück 2022	Stück 2021	CHF ¹ 2022	CHF ¹ 2021
Höchstbezahltes Mitglied der Gruppenleitung: Matthias Huenerwadel				
Fixe Bargeldvergütung für GL-Tätigkeit			527 500	515 000
Variable Bargeldvergütung (STI)			370 673	425 113
Langfristige variable Vergütung (LTI)	2 815	5 305	265 000	260 000
Pauschalspesen			24 000	24 000
Arbeitgeberbeitrag an Vorsorgeeinrichtungen			158 903	163 095
Erworbene Aktien ²	2 344	4 373	61 178	88 028
Sonstige Leistungen			34 369	34 535
Total Vergütung			1 441 623	1 509 771

	Stück 2022	Stück 2021	CHF ¹ 2022	CHF ¹ 2021
Gesamtbetrag von Vergütungen an die Gruppenleitung einschliesslich Matthias Huenerwadel				
Fixe Bargeldvergütung			1 779 415	1 793 990
Variable Bargeldvergütung (STI)			1 140 532	1 342 845
Langfristige variable Vergütung (LTI)	7 899	14 611	743 500	716 000
Pauschalspesen			96 000	96 000
Arbeitgeberbeitrag an Vorsorgeeinrichtungen			694 080	765 081
Erworbene Aktien ²	7 452	13 960	194 497	281 015
Sonstige Leistungen			121 704	116 738
Total Vergütung			4 769 728	5 111 669

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 8. Januar 2021 und 10. Januar 2022, 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 2022

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

Bericht zur Prüfung des Vergütungsberichts

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Zehnder Group AG (die Gesellschaft) für das am 31. Dezember 2022 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten nach Art. 14-16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den als «geprüft» gekennzeichneten Tabellen auf den Seiten 67 bis 69 und Seite 71 des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten im Vergütungsbericht (Seiten 67 bis 69 und Seite 71) dem schweizerischen Gesetz und den Art. 14-16 der VegüV.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den Schweizer Standards zur Abschlussprüfung (SA-CH) durchgeführt. Unsere Verantwortlichkeiten nach diesen Vorschriften und Standards sind im Abschnitt «Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts» unseres Berichts weitergehend beschrieben. Wir sind von der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den schweizerischen gesetzlichen Vorschriften und den Anforderungen des Berufsstands, und wir haben unsere sonstigen beruflichen Verhaltenspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als eine Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Sonstige Informationen

Der Verwaltungsrat ist für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen die im Geschäftsbericht enthaltenen Informationen, aber nicht die mit «geprüft» gekennzeichneten Tabellen im Vergütungsbericht, die Konzernrechnung, die Jahresrechnung und unsere dazugehörigen Berichte.

Unser Prüfungsurteil zum Vergütungsbericht erstreckt sich nicht auf die sonstigen Informationen, und wir bringen keinerlei Form von Prüfungsschlussfolgerung hierzu zum Ausdruck.

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortlichkeit, die sonstigen Informationen zu lesen und dabei zu würdigen, ob die sonstigen Informationen wesentliche Unstimmigkeiten zu den geprüften Finanzinformationen im Vergütungsbericht oder unseren bei der Prüfung erlangten Kenntnissen aufweisen oder anderweitig wesentlich falsch dargestellt erscheinen.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten den Schluss ziehen, dass eine wesentliche falsche Darstellung dieser sonstigen Informationen vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Verantwortlichkeiten des Verwaltungsrates für den Vergütungsbericht

Der Verwaltungsrat ist verantwortlich für die Aufstellung eines Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und den Statuten und für die internen Kontrollen, die der Verwaltungsrat als notwendig feststellt, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist. Zudem obliegt ihm die Verantwortung über die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

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

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

Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts

Unsere Ziele sind, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14-16 VegüV frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern sind, und einen Bericht abzugeben, der unser Prüfungsurteil beinhaltet. Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Mass an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH durchgeführte Prüfung eine wesentliche falsche Darstellung, falls eine solche vorliegt, stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich gewürdigt, wenn von ihnen einzeln oder insgesamt vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie die auf der Grundlage dieses Vergütungsberichts getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Nutzern beeinflussen.

Als Teil einer Prüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH üben wir während der gesamten Prüfung pflichtgemässes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus:

- identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher falscher Darstellungen im Vergütungsbericht aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen. Das Risiko, dass aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellungen nicht aufgedeckt werden, ist höher als ein aus Irrtümern resultierendes, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen oder das Ausserkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.
- gewinnen wir ein Verständnis von dem für die Prüfung relevanten Internen Kontrollsystem, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems der Gesellschaft abzugeben.
- beurteilen wir die Angemessenheit der angewandten Rechnungslegungsmethoden sowie die Vertretbarkeit der dargestellten geschätzten Werte in der Rechnungslegung und damit zusammenhängenden Angaben.

Wir kommunizieren mit dem Verwaltungsrat bzw. dessen zuständigem Ausschuss unter anderem über den geplanten Umfang und die geplante zeitliche Einteilung der Prüfung sowie über bedeutsame Prüfungsfeststellungen, einschliesslich etwaiger bedeutsamer Mängel im Internen Kontrollsystem, die wir während unserer Abschlussprüfung identifizieren.

Wir geben dem Verwaltungsrat bzw. dessen zuständigem Ausschuss auch eine Erklärung ab, dass wir die relevanten beruflichen Verhaltensanforderungen zur Unabhängigkeit eingehalten haben, und kommunizieren mit ihnen über alle Beziehungen und sonstigen Sachverhalte, von denen vernünftigerweise angenommen werden kann, dass sie sich auf unsere Unabhängigkeit auswirken, und – sofern zutreffend – über Massnahmen zur Beseitigung von Gefährdungen oder getroffene Schutzmassnahmen.

PricewaterhouseCoopers AG

Thomas Ebinger
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor

Fabian Stalder
Zugelassener Revisionsexperte

Luzern, 27. Februar 2023

