

Informationen für Aktionäre zu den Abstimmungen über die Vergütung an der Generalversammlung 2017

Traktandum 4

Abstimmung 4.1

Bindende Abstimmung über die maximale Gesamtvergütung des Verwaltungsrats von der Generalversammlung 2017 bis zur Generalversammlung 2018

Antrag: Der Verwaltungsrat beantragt die Genehmigung des Gesamtbetrags für die Vergütung des Verwaltungsrats für die Amtsdauer von der ordentlichen Generalversammlung 2017 bis zum Abschluss der ordentlichen Generalversammlung 2018 in der Höhe von maximal CHF 2 897 000.

Erläuterung: Diese nach dem Inkrafttreten der VegüV durchzuführende bindende Abstimmung ermöglicht den Aktionären, direkt über den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrats für die kommende Amtsperiode abzustimmen. Der vorgeschlagene Betrag erlaubt eine Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für die Amtsperiode von der GV 2017 bis zur GV 2018 von maximal CHF 2 897 000.

Damit ihre Unabhängigkeit garantiert wird, erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrats von Sulzer ausschliesslich eine fixe Vergütung. Sie beziehen keine variable oder leistungsabhängige Vergütung und sind nicht berechtigt, an den Vorsorgeplänen von Sulzer teilzunehmen. Die Vergütung des Verwaltungsrats wird teilweise in bar und teilweise in Restricted Stock Units (RSU) ausgerichtet und ist im Folgenden zusammengefasst:

Vergütung des Verwaltungsrats ¹		
in Tausend CHF	Barbeträge (nach Abzug von Beiträgen für die Sozialversicherung)	Zuteilungswert von Restricted Stock Units (nach Abzug von Beiträgen für die Sozialversicherung)
Mitglied des Verwaltungsrats	70	125
Präsident des Verwaltungsrats ²	420	250
Vize-Präsident des Verwaltungsrats	100	155
Zusätzliche Ausschussgelder:		
Präsident eines Ausschusses	40	
Mitglied eines Ausschusses	25	

¹ Vergütung für die Amtsperiode von GV zur GV.

² Der Verwaltungsratspräsident ist nicht berechtigt Ausschussgelder zu beziehen.

Die folgende Tabelle illustriert die Zusammensetzung des vorgeschlagenen maximalen Betrags von CHF 2 897 000 für die Vergütung des Verwaltungsrats für die Amtsperiode von der GV 2017 bis zur GV 2018.

Vergütung des Verwaltungsrats	Genehmigt	Vergütet ⁴	Vorschlag
in Tausend CHF	GV 2016 – GV 2017	GV 2016 – GV 2017	GV 2017 – GV 2018
Barvergütung ¹	1 340	1 272	1 340
Übrige ²	-	111	-
Marktwert der Restricted Stock Units (RSU)	1 155	1 155	1 155
Obligatorische Sozialversicherungsbeiträge	180	227	275
Reservebetrag ³	127	-	127
Gesamtvergütung	2 802	2 765	2 897

¹ Beinhaltet Basisvergütung und Ausschussgelder.

² Besondere Barauszahlung von CHF 14.60 pro RSU, um für die Tatsache zu kompensieren, dass die 2014 und 2015 zugeteilten RSU die Verwaltungsratsmitglieder nicht zur ausserordentlichen Dividende berechtigten, die 2016 an die Aktionäre ausgeschüttet wurde.

³ Entschädigung für ad hoc Ausschüsse und zusätzlichen erheblichen Aufwand.

⁴ Im Februar 2016 wurde ein zusätzliches Mitglied des Verwaltungsrates angekündigt.

Die tatsächlich ausbezahlte Vergütung, einschliesslich der Aufteilung auf diese unverbindlichen Komponenten, wird in den Vergütungsberichten 2017 und 2018 offengelegt, die den Aktionären zur konsultativen Abstimmung vorgelegt werden.

Weitere Informationen über die Vergütung des Verwaltungsrats sind dem Vergütungsbericht 2016 (www.sulzer.com/GB16) zu entnehmen.

Abstimmung 4.2

Bindende Abstimmung über die maximale Gesamtvergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2018

Antrag: Der Verwaltungsrat beantragt die Genehmigung des Gesamtbetrags für die Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2018 in der Höhe von maximal CHF 21 163 000.

Erläuterung: Diese nach dem Inkrafttreten der VegüV durchzuführende bindende Abstimmung ermöglicht den Aktionären, direkt über den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung der Konzernleitung für das kommende Geschäftsjahr abzustimmen. Der vorgeschlagene Betrag erlaubt eine Gesamtvergütung der Geschäftsleitung für das Jahr 2018 von maximal CHF 21 163 000.

Die Vergütungspolitik von Sulzer basiert auf der Leistungsorientierung des Unternehmens sowie der starken Ausrichtung auf langfristigen Shareholder Value und nachhaltigem Wachstum. Deshalb setzt sich die Gesamtvergütung der Mitglieder der Konzernleitung aus einem fixen Basissalär und einer variablen Komponente zusammen. Die variable Komponente umfasst einen kurzfristigen leistungsabhängigen Bonus (in bar) und einen langfristigen erfolgsabhängigen Performance Share Unit (PSU) Plan. Dieses System soll zu überdurchschnittlicher Leistung motivieren und diese entsprechend anerkennen.

Zusammensetzung der Vergütung der Konzernleitung			
Basissalär	Vorsorge und andere Nebenleistungen	Bonus (bar)	Performance Share Unit (PSU) Plan
Richtet sich nach der Position und der Verantwortung, sowie nach dem persönlichen Profil (Erfahrung und Kompetenzen) des Mitarbeitenden	Dient der Absicherung von Mitarbeitenden und ihren Angehörigen im Alter und gegen Risiken wie Todesfall und Invalidität, gestützt auf die lokalen Gesetzgebung und Marktpraxis	Honoriert Leistung und Erreichung geschäftlicher, finanzieller und persönlicher Ziele über einen einjährigen Zeitraum	Honoriert Unternehmenserfolg über einen dreijährigen Zeitraum und fördert somit den langfristigen Shareholder Value. Verbindet die Vergütung mit der langfristigen Entwicklung der Sulzer Aktie

Die folgende Tabelle zeigt zu Illustrationszwecken die Zusammensetzung des vorgeschlagenen maximalen Gesamtbetrags von CHF 21 163 000 für die Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2018. Ferner zeigt die Tabelle die in den Geschäftsjahren 2015 und 2016 gewährte Vergütung sowie diejenige Vergütung, die unter den anwendbaren Vergütungsplänen bei Erreichung der maximalen Leistungsziele hätte ausgerichtet werden können.

Jährliche Vergütung der Geschäftsleitung	2015 ⁵	2015	2016 ⁶	2016	2017	2018
in Tausend CHF	Max	Effektiv	Max	Effektiv	Max	Max Vorschlag
Basissalär	3 142	3 349	3 702	4 727	3 913	3 695
Bonus in bar	4 264	1 841	5 012	3 579	5 262	4 936
Übrige ¹	245	185	350	1 523	380	458
Marktwert der Restricted Stock Units (RSU) ²	-	2 923	-	600	-	-
Höchstwert der Performance Share Units (PSU) ³	8 370	4 204	8 940	6 529	8 940	9 230
Pensions- und Sozialversicherungsbeiträge ⁴	2 175	1 781	2 294	2 517	2 315	2 844
Gesamtvergütung	18 196	14 283	20 298	19 477	20 810	21 163

¹ 2015 Effektiv und 2016 Effektiv: Der Posten „Übrige“ umfasst Wohn- und Schulgeldzuschüsse, private Nutzung des Firmenwagens, Steuerberatung, Ferienauszahlung und Kinderzulagen. Beinhaltet eine Sonderzahlung von CHF 98 730 in bar an ein neues Mitglied der Konzernleitung als Ausgleich für den Verfall von Anreizleistungen beim ehemaligen Arbeitgeber infolge des Eintritts bei Sulzer.

² 2015 Effektiv und 2016 Effektiv: Ersatzprämien, um verfallene vertragliche Ansprüche bei früheren Arbeitgebern infolge des Eintritts bei Sulzer zu kompensieren. Der ausgewiesene Betrag stellt den vollen beizulegenden Zeitwert zum Zeitpunkt der Zuteilung dar.

³ 2015 Effektiv und 2016 Effektiv: Stellt den vollen beizulegenden Zeitwert der zugeteilten Performance Share Units dar.

⁴ Arbeitgeberbeiträge. Sozialversicherungsbeiträge müssen aufgrund zwingender gesetzlicher Bestimmungen geleistet werden. Der für das Jahr 2018 ausgewiesene maximale Betrag deckt die zu leistenden (oder erwarteten) obligatorischen Sozialversicherungsbeiträge auf dem Basissalär und Bonus, der übrigen Vergütung sowie der PSU ab (auf der Basis des Höchstwertes) und beinhaltet auch die Pensionsbeiträge.

⁵ Ohne die Vergütung des neuen CEO im Dezember und die entsprechende RSU Ersatzprämie.

⁶ Im Februar 2016 wurde ein zusätzliches Mitglied in die Konzernleitung ernannt.

Die tatsächlich ausbezahlte Vergütung, einschliesslich der Aufteilung auf diese unverbindlichen Komponenten, wird im Vergütungsbericht 2018 offengelegt, der den Aktionären zur konsultativen Abstimmung vorgelegt wird.

Weitere Informationen über die Vergütung der Konzernleitung sind dem Vergütungsbericht 2016 (www.sulzer.com/GB16) zu entnehmen.