

SIKA
GESCHÄFTSJAHR
2018

WWW.SIKA.COM/ANNUALREPORT

BUILDING TRUST



VERGÜTUNGS- BERICHT

VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vergütungsbericht legt die Vergütungsgrundsätze, Vergütungsprogramme und den Governance-Rahmen für die Vergütung des Verwaltungsrats und der Mitglieder der Konzernleitung von Sika fest. Ferner enthält er detaillierte Informationen zu den Vergütungsprogrammen und ausgerichteten Vergütungen an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2018.

Der Vergütungsbericht wurde in Übereinstimmung mit der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV), der Richtlinie «Corporate Governance» der Six Swiss Exchange sowie den Grundsätzen des «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» von economiesuisse erstellt. Er gliedert sich nach der folgenden Struktur:

Einleitung des Präsidenten des Nominierungs- und Vergütungsausschusses	70
Governance-Rahmen zur Vergütung	71
Struktur der Vergütung des Verwaltungsrats	75
Struktur der Vergütung der Konzernleitung	76
Vergütung des Verwaltungsrats für das Jahr 2018 (geprüft)	81
Vergütung für den CEO und die Konzernleitung für das Jahr 2018 (geprüft)	82
Beteiligungen und Anteile des Verwaltungsrats und der Konzernleitung für das Jahr 2018	85
Ausblick auf die Vergütungsstruktur für 2019	86
Bericht der Revisionsstelle	88

EINLEITUNG DES PRÄSIDENTEN DES NOMINIERUNGS- UND VERGÜTUNGSAUSSCHUSSES

SEHR GEEHRTE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE

Es freut mich sehr, Ihnen im Namen des Verwaltungsrats und des Nominierungs- und Vergütungsausschusses den Vergütungsbericht 2018 vorzulegen.

Das Jahr 2018 erwies sich wiederum als ein starkes Jahr. Mit einem Umsatzwachstum von 13.4% in Schweizer Franken (13.6% in Lokalwährungen) konnte ein zweistelliger Umsatzzuwachs verzeichnet werden. Der EBIT wurde, beeinflusst durch stark angestiegene Materialkosten sowie Einmalkosten, um 5.5% gesteigert. Der positive Geschäftsverlauf in allen Regionen sowie Investitionen in neue Fabriken, die Gründung einer weiteren Ländergesellschaft, die Markteinführung neuer Produkte sowie die rege Akquisitonstätigkeit haben zum starken Unternehmenswachstum beigetragen. In Bezug auf die relative Wertentwicklung schnitt Sika beim Umsatzwachstum deutlich besser, bei der Gewinnentwicklung im Einklang mit dem Branchendurchschnitt ab. Der Vergütungsbericht erläutert die Auswirkungen dieser Ergebnisse auf die verschiedenen Bonuszahlungen an die Mitglieder der Konzernleitung im Rahmen der einzelnen Vergütungspläne.

Im Berichtsjahr nahm der Nominierungs- und Vergütungsausschuss eine eingehende Prüfung der Vergütungspläne für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung vor. Die Ergebnisse bewogen den Ausschuss zu folgenden Anpassungen; diese gelten ab dem Geschäftsjahr 2019:

- Vergütung des Verwaltungsrats: Diese Vergütungen haben seit 2012 keine Anpassungen erfahren; sie werden angepasst und der in gesperrten Aktien ausbezahlte Anteil wird erhöht.
- Vergütung der Konzernleitung:
 - Benchmarking-Vergleichsgruppe: Die Vergleichsgruppe für das Benchmarking der Vergütungen wurde auf 18 Industrieunternehmen mit internationaler Reichweite ausgeweitet, die an der SIX Swiss Exchange gehandelt werden.
 - Leistungsbonus: Der freiwillige Aufschub in Form von gesperrten Aktien (einschliesslich zusätzlicher Gratisaktien) wird eingestellt.
 - Langfristiger Beteiligungsplan: Die relative Aktionärsrendite (Relative Total Shareholder Return, TSR) wird neu den Ertrag des eingesetzten Kapitals (Return on Capital Employed, ROCE) als Leistungskennzahl ergänzen. Ferner wird die potenzielle Höchstausszahlung im Rahmen unserer leistungsorientierten Vergütungsphilosophie und der marktüblichen Praxis von 100% auf 150% angehoben.
 - Der Leistungsbonus und der langfristige Beteiligungsplan enthalten in Zukunft Rückforderungs- (Clawback) und Malusbestimmungen.

Diese Änderungen werden im vorliegenden Vergütungsbericht eingehender erläutert.

Zusätzlich ging der Ausschuss seiner jährlichen regulären Tätigkeit nach, beispielsweise der Nachfolgeplanung für die Positionen im Verwaltungsrat und in der Konzernleitung, der Festlegung der Leistungsziele für die Mitglieder der Konzernleitung am Jahresanfang und der Leistungsbewertung am Jahresende, der Festlegung der Vergütung der Konzernleitungsmitglieder, der Vorbereitung des Vergütungsberichts und der Say-on-Pay-Abstimmungen über die Vergütung an der ordentlichen Generalversammlung.

An der ordentlichen Generalversammlung 2018 wurden eine bindende Abstimmung über die maximalen Gesamtvergütungen für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung sowie eine beratende Abstimmung über den Vergütungsbericht durchgeführt, damit die Aktionäre sich zu unserem Vergütungssystem äussern konnten. Die Aktionäre genehmigten den Vergütungsbetrag für die Konzernleitung mit einer Zustimmung von 99.6%, während die Vergütungssumme für den Verwaltungsrat (bindende Abstimmung) und der Vergütungsbericht (Konsultativabstimmung) erneut abgelehnt wurden, in erster Linie aufgrund der Stimmrechtsmehrheit des früheren Hauptaktionärs. Nach Beilegung des Streits mit dem früheren Hauptaktionär fand am 11. Juni 2018 eine ausserordentliche Generalversammlung statt, an welcher die Aktionäre den Vorschlag zur Vergütung des Verwaltungsrats für die Amtsperioden ab der Generalversammlung 2015 und bis zur Generalversammlung 2019 guthiessen.

Auch in Zukunft werden wir unsere Vergütungsprogramme laufend beurteilen und überprüfen, um sicherzustellen, dass sie ihren Zweck in einem sich stetig weiterentwickelnden Geschäftsumfeld nach wie vor erfüllen und auf die Interessen unserer Aktionäre ausgerichtet sind. Zudem werden wir den offenen Dialog mit unseren Aktionären und ihren Vertretern auch in Zukunft intensiv pflegen. An dieser Stelle möchten wir Ihnen für Ihr Feedback zum Thema Vergütung danken und wir hoffen, dass dieser Bericht die für Sie relevanten Informationen enthält.

Freundliche Grüsse

Frits Van Dijk
Präsident des Nominierungs- und Vergütungsausschusses

GOVERNANCE-RAHMEN ZUR VERGÜTUNG

NOMINIERUNGS- UND VERGÜTUNGSAUSSCHUSS

Entsprechend den Statuten und dem Organisationsreglement der Sika AG setzt sich der Nominierungs- und Vergütungsausschuss aus drei Mitgliedern des Verwaltungsrats zusammen. Sie werden einzeln von der Generalversammlung auf ein Jahr gewählt. Seit der ordentlichen Generalversammlung im Jahr 2018 gehören wiederum Frits van Dijk (Präsident), Urs Burkard und Daniel Sauter dem Nominierungs- und Vergütungsausschuss an. Anlässlich der ausserordentlichen Generalversammlung wurde Justin Howell neu in den Verwaltungsrat und den Nominierungs- und Vergütungsausschuss gewählt, während Urs Burkard sein Amt niederlegte.

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss ist zuständig für:

- die Beurteilung und Prüfung der Vergütungspolitik, einschliesslich der Grundsätze für die variable Vergütung und für die Beteiligungsprogramme gemäss den entsprechenden Bestimmungen der Statuten;
- das Erarbeiten von Vorschlägen für den Verwaltungsrat betreffend die maximalen Gesamtvergütungen für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung als Abstimmungsvorlage zuhanden der Generalversammlung;
- das Erarbeiten von Vorschlägen für den Verwaltungsrat betreffend die Vergütung seiner Mitglieder, des CEO sowie der übrigen Mitglieder der Konzernleitung innerhalb der von der Generalversammlung genehmigten maximalen Gesamtvergütungen;
- die Beurteilung der Leistungen des CEO und der übrigen Mitglieder der Konzernleitung für den Verwaltungsrat, einschliesslich der Empfehlung von kurz- und langfristigen variablen Vergütungen, die der CEO und die übrigen Mitglieder der Konzernleitung entsprechend ihrer persönlichen Leistung und des Unternehmenserfolgs erhalten sollten;
- den Entwurf des Vergütungsberichts für den Verwaltungsrat;
- die Vorbereitung der Nachfolgeplanung für den CEO und die übrigen Mitglieder der Konzernleitung sowie Empfehlungen im Zusammenhang mit der Ernennung von neuen Mitgliedern der Konzernleitung zuhanden des Verwaltungsrats.

ZUSTÄNDIGKEITSEBENEN

	CEO	VRP	NCC	VR	GV
Vergütungspolitik und Prinzipien			schlägt vor	genehmigt	
Maximale Gesamtvergütung VR und KL			schlägt vor	prüft	genehmigt (bindende Abstimmung)
Vergütung VRP			schlägt vor	genehmigt	
Individuelle Vergütung Mitglieder VR			schlägt vor	genehmigt	
Vergütung CEO		schlägt vor	prüft	genehmigt	
Individuelle Vergütung Mitglieder KL	schlägt vor		prüft	genehmigt	
Vergütungsbericht			schlägt vor	genehmigt	konsultative Abstimmung

VR = Verwaltungsrat, VRP = Verwaltungsratspräsident, NCC = Nominierungs- und Vergütungsausschuss, KL = Konzernleitung, GV = Generalversammlung

Im Jahr 2018 hielt der Nominierungs- und Vergütungsausschuss fünf Sitzungen entsprechend der folgenden, vorab festgelegten Jahresplanung sowie eine ausserordentliche Telefonkonferenz (bezüglich der Änderungen des für die Konzernleitung geltenden Vergütungssystems) ab:

	Feb	Apr	Mai	Okt	Dez
Überprüfung der Vergütungsstrategie und der Governance					
Überprüfung der Vergütungsstrategie			■	■	■
Analyse der Rückmeldungen von externen Stakeholdern betr. Offenlegung von Vergütungen			■		
Vorbereitung und Genehmigung des Vergütungsberichts	■				■
Analyse der Beteiligungen und Anteile der Konzernleitung (Aktienhaltevorschrift)	■				
Vorbereitung der «Say-on-Pay»-Abstimmung für die nächste Generalversammlung	■				
Überprüfung der Pflichten, Aufgaben und Verantwortungsbereiche des NCC	■				
Genehmigung Standardtraktanden NCC Sitzungen	■				
Selbst-Evaluierung NCC	■				
Vergütung Verwaltungsrat					
Festlegung der Vergütung für die nächste Periode (GV zu GV)		■			
Benchmark für die Vergütungen des Verwaltungsrats (in Abständen von 3 bis 4 Jahren)					■
Vergütung Konzernleitung					
Vorläufige Leistungsbeurteilung (Vorjahr)	■				
Finale Leistungsbeurteilung (Vorjahr)		■			
Festlegung der Auszahlung des kurzfristigen Leistungsbonus für das Vorjahr		■			
Festlegung der Auszahlung des langfristigen Beteiligungsplans für die letzte Leistungsperiode (Vesting)	■				
Vorläufige Überprüfung der Zielvergütung für das folgende Jahr (einschliesslich Benchmarking-Analyse)				■	
Festlegung der Zielvergütung für das folgende Jahr					■
Festlegung der Leistungsziele für das folgende Jahr					■
Nominierungen					
Überprüfung der Zusammensetzung des Verwaltungsrats			■		
Erfolgsbeurteilungen und Managemententwicklungsplan für die Mitglieder der Konzernleitung			■	■	
Nachfolgeplanung für Positionen in der Konzernleitung				■	

Im Jahr 2018 nahmen alle Mitglieder des Ausschusses an allen Sitzungen teil (Urs Burkard nahm bis zur ausserordentlichen Generalversammlung im Juni teil, Justin Howell an den nachfolgenden Ausschusssitzungen). Die Sitzungsdauer betrug zwischen anderthalb und drei Stunden.

Der Präsident des Nominierungs- und Vergütungsausschusses meldet die Aktivitäten des Ausschusses nach jeder Sitzung dem Verwaltungsrat. Die Protokolle der Ausschusssitzungen werden den Mitgliedern des Verwaltungsrats zur Verfügung gestellt. In der Regel nehmen der Verwaltungsratspräsident und der CEO mit beratender Stimme an den Sitzungen teil. Sie nehmen nicht an den Sitzungen und Teilsitzungen teil, an denen über ihre eigenen Vergütungen und/oder Leistungen beraten oder entschieden wird.

Es steht dem Nominierungs- und Vergütungsausschuss frei, in spezifischen Vergütungsfragen zeitweise einen externen Berater beizuziehen. Im Jahr 2018 wurde Agnès Blust Consulting mit Dienstleistungen im Zusammenhang mit Vergütungsfragen für Kadermitglieder beauftragt. Ferner erhielt Willis Towers Watson den Auftrag, eine Benchmarking-Analyse der Konzernleitungsvergütungen vorzunehmen. Diese Unternehmen nehmen für Sika keine weiteren Mandate wahr. Darüber hinaus kann der Ausschuss auch auf interne Experten in Vergütungsfragen wie den Leiter Human Resources und den Leiter Compensation & Benefits zurückgreifen.

EINBINDUNG DER AKTIONÄRE

In den vergangenen Jahren hat die Rolle der Aktionäre in Vergütungsfragen an Bedeutung gewonnen. Die Aktionäre genehmigen jedes Jahr die maximalen Gesamtvergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung. Darüber hinaus unterliegen die Grundsätze für die Vergütung den ebenfalls von den Aktionären genehmigten Statuten. Die wesentlichen Bestimmungen der Statuten sind im Folgenden zusammengefasst (komplette Version der Statuten abrufbar unter <https://www.sika.com/de/group/investors/corporate-governance/articles-of-association.html>):

- GRUNDSÄTZE FÜR DIE VERGÜTUNG DER VERWALTUNGSRÄTE (ART. 11.1, 11.3 UND 11.8): Die Verwaltungsräte erhalten eine fixe Vergütung in bar und/oder Aktien.
- GRUNDSÄTZE FÜR DIE VERGÜTUNG DER KONZERNLEITUNGSMITGLIEDER (ART. 11.1, 11.4 BIS 11.6 UND 11.8): Die Konzernleitungsmitglieder erhalten eine fixe sowie eine variable Vergütung. Die variable Vergütung besteht aus einer leistungs- und erfolgsabhängigen Vergütung (Leistungsbonus; STI) in bar und eventuell teilweise in Aktien (Aktienbeteiligungsprogramm) sowie einer erfolgsabhängigen langfristigen Vergütung in Form von Anrechten auf Aktien (langfristiger Beteiligungsplan; LTI). Die variable Vergütung des CEO (Wert der ausbezahlten Leistungsvergütung und Zuteilungswert der langfristigen Entschädigung) ist auf höchstens 300% der fixen Vergütung begrenzt. Bei den übrigen Mitgliedern der Konzernleitung liegt die variable Komponente im Durchschnitt bei höchstens 200% der fixen Vergütung.
- BINDENDE ABSTIMMUNG SEITENS DER GENERALVERSAMMLUNG (ART. 11.2): Die Generalversammlung genehmigt jährlich den Gesamtbetrag für die fixe Vergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum bis zur nächstfolgenden ordentlichen Generalversammlung. Ferner genehmigt sie den Höchstbetrag für die fixe und die variable Vergütung der Konzernleitung für das folgende Geschäftsjahr.
- ZUSATZBETRAG FÜR NEU ERNANNTEN MITGLIEDER DER KONZERNLEITUNG (Art. 11.7): Die gesamte zusätzliche Vergütung für jedes neu ernannte Mitglied der Konzernleitung darf die durchschnittliche Gesamtvergütung der Konzernleitung im vorangegangenen Geschäftsjahr nicht um mehr als 200% übersteigen. Bei einer Neuernennung des CEO beträgt diese Limite 400%. Im Rahmen dieses Zusatzbetrags lassen sich belegbare Nachteile aufgrund eines Stellenwechsels kompensieren.
- KREDITE, DARLEHEN UND LEISTUNGEN NACH BEENDIGUNG DES ARBEITSVERHÄLTNISSSES (Art. 12): Das Unternehmen gewährt den Mitgliedern des Verwaltungsrats beziehungsweise der Konzernleitung keine Darlehen oder Kredite; es stellt keine Bürgschaften oder andere Sicherheiten. Vorsorgeleistungen werden ausschliesslich im Rahmen der Pensionspläne des Unternehmens gewährt. Diese Pläne sind in den entsprechenden Reglementen eingehend dargestellt.

Ferner wird der Vergütungsbericht den Aktionären zur Konsultativabstimmung vorgelegt, sodass die Aktionäre ihre Meinung zur Vergütungspolitik und zu den Vergütungsprogrammen äussern können.

FESTSETZUNGSVERFAHREN FÜR VERGÜTUNGEN

REGELMÄSSIGES BENCHMARKING

Die Vergütung des Verwaltungsrats wird regelmässig mit der üblichen Praxis anderer multinationaler Industrieunternehmen verglichen. Im Jahr 2018 wurde eine eingehende Prüfung vorgenommen, um die Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung des Verwaltungsrats in Bezug auf Struktur und Gesamthöhe zu ermitteln. Dazu wurde eine Gruppe Schweizer multinationaler Industrieunternehmen, die an der SIX Swiss Exchange gehandelt werden, für die Vergleichsanalyse ausgewählt. Die Vergleichsgruppe setzt sich aus ABB, Adecco, Barry Callebaut, Clariant, EMS-Chemie, Geberit, Givaudan, Kühne+Nagel, LafargeHolcim, Lindt, Lonza, Richemont, Schindler, SGS, Sonova, Straumann, Swatch und Swisscom zusammen und ist mit Blick auf Marktkapitalisierung, Ertrag und Mitarbeiterzahl ausgewogen. Die Analyse ergab, dass das Vergütungssystem der marktüblichen Praxis grösstenteils entspricht; das Niveau der Vergütungen liegt allerdings leicht unter den marktüblichen Ansätzen. Es wurde deshalb beschlossen, das Niveau der Gesamtvergütungen anzupassen und einen höheren Anteil in gesperrten Aktien auszus zahlen.

Die Vergütung der Konzernleitung wird alle zwei Jahre unter Mitwirkung der unabhängigen Beratungsgesellschaft Wills Tower Watson im Rahmen einer Benchmarking-Analyse überprüft. Im Jahr 2018 wurde erneut eine Analyse durchgeführt, die sich mit Ausnahme von EMS-Chemie (keine verfügbaren Daten), auf dieselben Unternehmen stützte wie die Analyse des Verwaltungsrats. Die für das Benchmarking relevanten Daten wurden von Willis Towers Watson gesammelt und in einem Bericht zusammengefasst. Der Bericht diente dem Nominierungs- und Vergütungsausschuss als Grundlage für die Analyse der Vergütungen des CEO und der Konzernleitung und die Festlegung ihrer Vergütung (Zielwerte) für das Geschäftsjahr 2019. Die Vergütungspolitik von Sika sieht als Ziel für solide Leistungen den Median der Vergleichsgruppe vor, für sehr gute Leistungen eine Vergütung über dem Median der Vergleichsgruppe.

BENCHMARKING-VERGLEICHSGRUPPE

in Tausend CHF	Marktkapitalisierung (per 31.12.2017)	Umsatz (per 31.12.2017)	Mitarbeitende (per 31.12.2017)
Sika	20'941	6'248	18'484
1. Quartil	11'859	3'803	11'387
Median	18'709	6'594	19'231
3. Quartil	23'183	14'366	64'412

LEISTUNGSMANAGEMENT

Die tatsächliche Vergütung der einzelnen Mitglieder der Konzernleitung in einem gegebenen Geschäftsjahr richtet sich nach dem Unternehmenserfolg und der persönlichen Leistung. Die individuelle Leistung wird im Zuge des jährlichen Leistungsmanagementprozesses beurteilt, der darauf abzielt, die individuellen und kollektiven Vorgaben zu harmonisieren, den Unternehmenserfolg zu steigern und die persönliche Entwicklung der Mitarbeitenden zu fördern. Die Vorgaben für den CEO und die Mitglieder der Konzernleitung werden vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss zu Beginn des Geschäftsjahrs genehmigt und die Leistung wird am Jahresende anhand dieser Vorgaben beurteilt. Die Leistungsbewertung der Mitglieder der Konzernleitung erfolgt durch den CEO; die Leistung des CEO wird durch den Verwaltungsratspräsidenten bewertet. Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss prüft die Leistungsbewertung des CEO sowie die Leistungsbeurteilungen der übrigen Konzernleitungsmitglieder. Danach reicht er sie zur Genehmigung beim Verwaltungsrat ein. Bei der Ermittlung der Leistung bezieht sich der Nominierungs- und Vergütungsausschuss auf die Erreichung der individuellen Ziele der einzelnen Konzernleitungsmitglieder. Darüber hinaus berücksichtigt er auch andere Aspekte wie die Aufgabenerfüllung im Rahmen der Unternehmenswerte und der erwarteten Führungsqualitäten. Die individuellen Leistungsbeurteilungen und der Erfolg des Unternehmens bilden die Grundlage für die Festlegung der effektiv ausbezahlten Vergütung.

GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNGSPOLITIK

VERGÜTUNG DES VERWALTUNGSRATS

Um zu unterstützen, dass die Verwaltungsräte in ihrer Aufsichtstätigkeit unabhängig sind, erhalten sie ausschliesslich eine fixe Vergütung. Diese wird teilweise in bar und teilweise in gesperrten Aktien ausgezahlt, um die Interessen der Verwaltungsräte enger mit den Interessen der Aktionäre zu verknüpfen.

VERGÜTUNG DER KONZERNLEITUNG

Die Vergütungspläne von Sika sind Ausdruck unseres Engagements, qualifizierte, talentierte und einsatzwillige Führungskräfte anzuziehen, zu entwickeln und zu binden. Die Pläne sind darauf ausgelegt, Kader zur Erfüllung der übergeordneten Unternehmensziele zu motivieren und den Unternehmenswert (Shareholder Value) nachhaltig zu steigern. Die Vergütungspläne von Sika basieren auf den folgenden Grundsätzen:

Bezahlung auf der Basis von Leistung und nachhaltigem Erfolg

Die Vergütung der Konzernleitung ist mit dem Unternehmenserfolg und der individuellen Leistung verknüpft. Durch eine ausgewogene Kombination der Vergütungspläne werden sowohl die jährliche Leistung als auch der langfristige Erfolg honoriert.

Verknüpfung mit den Interessen der Aktionäre

Ein bedeutender Teil der Vergütung wird in Form von Aktien ausgezahlt, um die Interessen der Führungskräfte mit den Interessen der Aktionäre zu verknüpfen.

Wettbewerbsfähigkeit

Die Vergütung wird regelmässig einem Benchmarking unterzogen und entspricht der üblichen Praxis des Wettbewerbs.

Transparenz

Die Vergütungspläne sind einfach und transparent gestaltet.

Die Vergütungspläne umfassen wesentliche Elemente zur Interessenabstimmung zwischen Führungskräften und Aktionären, wie es der Praxis einer guten Corporate Governance entspricht.

WIR ...

- ⊕ prüfen unsere Vergütungspolitik und unsere Vergütungspläne jedes Jahr
- ⊕ gestalten unsere Vergütungspläne mit engen Verbindungen zwischen Leistung und ausgerichteter Vergütung
- ⊕ führen ein rigoroses Leistungsmanagement durch
- ⊕ stimmen die Vergütung unserer Führungskräfte und die langfristigen Interessen unserer Aktionäre in unseren Vergütungsplänen aufeinander ab
- ⊕ beschränken die Kündigungsfrist in unseren Arbeitsverträgen auf höchstens 12 Monate

WIR VERZICHTEN AUF ...

- ⊗ die Zahlung ermessensabhängiger Vergütungen
- ⊗ die Belohnung unangemessener oder übertriebener Risikofreude oder kurzfristiger Gewinnmaximierungen auf Kosten der langfristigen Gesundheit unseres Unternehmens
- ⊗ Ausgleichszahlungen von «Dividenden» auf leistungsabhängig ausgestellte Anrechte, die aufgrund der Unternehmensentwicklung noch nicht verdient sind
- ⊗ die feste Zusage von künftigen Salärerhöhungen oder die Auszahlung von nicht leistungsabhängigen Boni
- ⊗ vorab vereinbarte individuelle Abgangsvereinbarungen oder besondere Vergütungsvereinbarungen für den Fall eines Kontrollwechsels

STRUKTUR DER VERGÜTUNG DES VERWALTUNGSRATS

Die Verwaltungsräte sollen in der Ausübung ihrer Aufsichtstätigkeit unabhängig handeln. Daher erhalten sie ausschliesslich eine fixe jährliche Vergütung, die sich aus einem Grundhonorar für die Arbeit im Verwaltungsrat sowie einer zusätzlichen Vergütung für die Mitarbeit in diversen Ausschüssen des Verwaltungsrats zusammensetzt. Das Grundhonorar wird teilweise in bar und teilweise in gesperrten Aktien ausgezahlt, die zusätzliche Vergütung für die Ausschüsse erfolgt in bar. Gesperrte Aktien können während vier Jahren nicht gehandelt werden. Bei einer Liquidation oder einem Kontrollwechsel können die Aktien freigegeben werden. In allen übrigen Fällen bleibt die Sperre bestehen.

Die Barzahlung und die Aktien für das abgelaufene Amtsjahr werden jeweils kurz nach der ordentlichen Generalversammlung für das vergangene Amtsjahr übertragen. Als Amtsjahr gilt jeweils die Zeit zwischen zwei ordentlichen Generalversammlungen. Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten über die effektiven Aufwendungen für Geschäftsreisen hinaus keine pauschale Spesenerstattung. Die Mitglieder des Verwaltungsrats partizipieren nicht am Vorsorgeplan von Sika.

STRUKTUR DER VERGÜTUNG DES VERWALTUNGSRATS

in CHF	in bar	in Aktien
Grundhonorar (brutto p.a.)		
Verwaltungsratspräsident	individuell definiert	individuell definiert
Verwaltungsratsmitglied	150'000	50'000*
Vergütung für Ausschüsse (brutto p.a.)		
Ausschussvorsitzender	50'000	
Ausschussmitglied	30'000	

* Umgewandelt in Aktien auf Basis des Durchschnittsschlusskurses der ersten fünf Handelstage des Monats April vor Beginn des Amtsjahrs.
Aktien werden den Verwaltungsräten kurz nach Ende des Amtsjahrs zugeteilt.

Die Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten wird aufgrund seiner Qualifikationen und seiner Erfahrung individuell bestimmt und setzt sich wie folgt zusammen: ein jährliches Grundhonorar, das teilweise (monatlich) in bar und teilweise in Aktien (jeweils nach der ordentlichen Generalversammlung für das vorangegangene Amtsjahr) ausgezahlt wird, sowie eine (monatlich) in bar ausgezahlte Repräsentationspauschale. Der Verwaltungsratspräsident hat keinen Anspruch auf eine zusätzliche Vergütung für die Mitarbeit in diversen Ausschüssen.

STRUKTUR DER VERGÜTUNG DER KONZERNLEITUNGSMITGLIEDER

VERGÜTUNGSMODELL UND VERGÜTUNGSKOMPONENTEN

Die Vergütung der Konzernleitungsmitglieder setzt sich aus den folgenden Komponenten zusammen:

- Fixes Grundgehalt;
- Variable Vergütung: kurzfristige und langfristige leistungsabhängige Vergütung;
- Vorsorgeleistungen und Nebenleistungen.

STRUKTUR DER VERGÜTUNG DER KONZERNLEITUNG

	Instrument	Zweck	Einflussfaktoren	Leistungsziele
Jährliches Grundgehalt	Monatliche Barvergütung	Mitarbeitergewinnung/-bindung	Position, marktübliche Vergütung, Qualifikationen und Erfahrung der Person	
Leistungsbonus (STI)	Jährlicher Bonus in bar und in gesperrten Aktien	Leistungsabhängige Vergütung	Jährliche Leistung	EBIT (Konzern) Nettoerlös (Konzern) Individuelle Ziele
Langfristiger Beteiligungsplan (LTI)	Leistungsbedingte Anwartschaften auf Aktien mit 3-jähriger Vestingperiode	Leistungsabhängige Vergütung (langfristig) im Einklang mit Aktionärsinteressen	Konzernerfolg über eine dreijährige Leistungsperiode	ROCE
Vorsorge und Nebenleistungen	Vorsorge und Versicherungen Nebenleistungen	Absicherung gegen Risiken Mitarbeitergewinnung/-bindung	Marktübliche Praxis und Position	

FIXES JÄHRLICHES GRUNDGEHALT

Die Grundgehälter werden anhand der folgenden Faktoren festgelegt:

- Umfang und Aufgaben einer gegebenen Position sowie die zu ihrer Ausübung erforderlichen Qualifikationen;
- Marktübliche Vergütung;
- Persönliche Qualifikation, Erfahrung und Leistung.

Um die Wettbewerbsfähigkeit auf dem Markt zu sichern, werden die Grundgehälter der Konzernleitungsmitglieder jährlich unter Berücksichtigung von Unternehmensertrag, Benchmark-Daten, Marktentwicklung, wirtschaftlichem Umfeld und persönlicher Leistung geprüft.

LEISTUNGSBONUS (VARIABLE VERGÜTUNG)

Der Leistungsbonus ist eine kurzfristige variable Vergütung, mit der sowohl die finanzielle Entwicklung des Unternehmens insgesamt («Konzernerfolg») als auch die persönliche Leistung («persönliche Leistung») der Mitarbeitenden in einem gegebenen Geschäftsjahr anerkannt werden. Durch diese variable Vergütung sind die Mitarbeitenden am Erfolg des Konzerns beteiligt und erhalten gleichzeitig eine Anerkennung für ihre persönliche Leistung.

Der Zielleistungsbonus (d.h. der Bonus bei einhundertprozentiger Erreichung aller Ziele) wird als prozentualer Anteil am jährlichen Grundgehalt ausgedrückt und beträgt 100% für den CEO sowie zwischen 44% und 73% für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung. Bei der Bemessung der Boni wird der Konzernerfolg zu 60%, die persönliche Leistung zu 40% berücksichtigt.

KONZERNERFOLG

Die Kennzahlen zur Ermittlung des Unternehmenserfolgs werden vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss vorgeschlagen und vom Verwaltungsrat genehmigt. Für das Geschäftsjahr 2018 wurden, wie schon im Vorjahr, die folgenden Kennzahlen angewandt:

- Anstieg des Betriebsgewinns (EBIT) im gegebenen Geschäftsjahr im Verhältnis zu einer Gruppe vergleichbarer Unternehmen;
- Anstieg des Nettoerlöses im Geschäftsjahr im Verhältnis zur genannten Vergleichsgruppe.

Die Steigerung des EBIT wird dabei doppelt so stark gewichtet wie der Anstieg des Nettoerlöses.

Die Entwicklung von EBIT und Nettoerlös wird von einem unabhängigen externen Beratungsunternehmen, Obermatt, gemessen. Diese Benchmark misst Sika an der Entwicklung einer Vergleichsgruppe von 23 Industrieunternehmen, die aufgrund ihrer vergleichbaren Produktbasis, Technologien, Kunden, Lieferanten oder Investoren ähnlichen Marktzyklen unterliegen.

VERGLEICHSGRUPPE (OBERMATT-BENCHMARK)

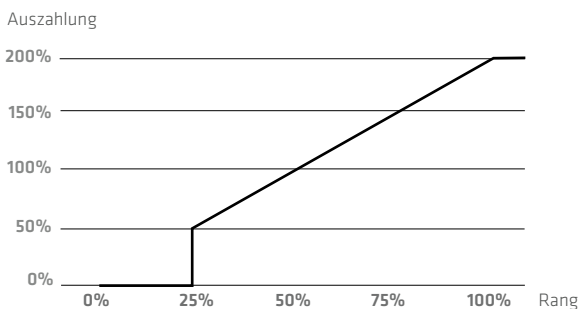
3M – Industrial & Transportation	EMS-Chemie Holding AG	Owens Corning
Armstrong World Industries Inc.	Forbo – Flooring Systems	Pidilite Industries Limited
Ashland – Performance Materials	Fuller HB Company	RPM
BASF - Construction Chemicals	Geberit	Saint-Gobain – Bauprodukte
Beacon Roofing Supply, INC.	GCP Applied Technologies	SK Kaken Co., Ltd.
Beiersdorf – Tesa	Henkel – Adhesive Technologies	Sto AG
Carlisle – Construction Materials	Hilti Corporation	Uzin Utz AG
Cemedine Co., Ltd.	Huntsman – Performance Products	

Die Vergleichsgruppe hat sich 2018 nicht verändert.

Ziel ist die Honorierung des relativen Konzernerfolgs statt der absoluten Leistung, da die absolute Leistung stark von Marktfaktoren beeinflusst wird, die ausserhalb der Kontrolle der Geschäftsführung liegen.

Ziel für EBIT und Nettoerlös ist es, mindestens den Median der Vergleichsgruppe zu erreichen, was zu einem Auszahlungsfaktor von je 100% führt. Liegt das Ergebnis unterhalb des unteren Quartils der Vergleichsgruppe, gibt es für die Zielgrösse keine Auszahlung. Entspricht das Ergebnis dem unteren Quartil, beträgt der Auszahlungsfaktor 50%. Wird ein Ergebnis im obersten Quartil erreicht, steigt der Auszahlungsfaktor auf 150%, bei Bestleistung in Bezug auf die Vergleichsgruppe auf 200%. Zwischen diesen Eckpunkten werden die Auszahlungsfaktoren jeweils linear ermittelt.

AUSZAHLUNGSKURVE FÜR DIE OBERMATT-BENCHMARK



PERSÖNLICHE LEISTUNG

Die zur Ermittlung der individuellen Leistung herangezogenen Ziele werden jährlich im Leistungsmanagementprozess festgelegt. Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss prüft und genehmigt die Leistungsziele für den CEO und die übrigen Mitglieder der Konzernleitung. Die persönlichen Leistungsziele sind in erster Linie finanzieller Art, sie sind eindeutig messbar und lassen sich drei verschiedenen Kategorien zuordnen:

- Anteil am Gewinn des verantworteten Geschäftsbereichs: Profitabilität des von der betreffenden Person geleiteten Geschäftsbereichs (EBIT-Vorgabe als Steigerung gegenüber dem Vorjahr);
- Kapitalrendite: Nettoumlaufvermögen des verantworteten Geschäftsbereichs (NUV-Vorgabe als Steigerung gegenüber dem Vorjahr);
- Mitarbeiterführung und Projektmanagement: einschliesslich strategischer Vorgaben wie etwa des Eintritts in neue Märkte, der Einführung neuer Produkte, der Verbesserung von Prozessen und operativer Effizienz sowie Vorgaben auf der Führungsebene.

Jeweils am Ende eines Geschäftsjahrs wird das tatsächlich erreichte Ergebnis anhand der zu Jahresbeginn formulierten Zielvorgaben beurteilt. Je nach erreichtem Ergebnis kommt somit für jedes Ziel ein Auszahlungsfaktor zwischen 0 und 200% zur Anwendung. Die gesamte Auszahlung für den kurzfristigen Bonus ist auf höchstens 150% des Zielleistungsbonus begrenzt. Der Bonus wird im Allgemeinen im April des Folgejahrs ausgezahlt.

ÜBERSICHT ÜBER DIE LEISTUNGSZIELE UND DEREN GEWICHTUNG



SIKA AKTIENERWERBSPROGRAMM

Im Rahmen des Aktienerwerbsprogramms von Sika (Sika Share Purchase Plan SSPP) können Mitglieder der Konzernleitung einen Teil ihres Leistungsbonus in Sika Aktien anlegen, die einer vierjährigen Sperrfrist unterliegen. Das Programm stellt einen Anreiz für Mitglieder der Konzernleitung dar, sich direkt für den langfristigen Unternehmenserfolg zu engagieren, da der Wert des in Aktien investierten Bonusanteils von der Kursentwicklung während der vierjährigen Sperrfrist abhängt. Je fünf im Rahmen des SSPP erworbene Aktien berechtigen zum Bezug einer zusätzlichen Sika Aktie. Gemäss dem SSPP können die Mitglieder entweder 0%, 20% oder maximal 40% ihres Bonus in Aktien investieren. Die Aktien werden zum Verkehrswert zugeteilt. Der Verkehrswert errechnet sich als Durchschnittsschlusskurs der ersten fünf Handelstage des Monats April im Jahr der Auszahlung. Die Zuteilung erfolgt kurz nach der ordentlichen Generalversammlung im April des Folgejahrs. Die Aktienzuteilung wird wie folgt berechnet:

BERECHNUNG DER ANZAHL DER ZUGETEILTEN AKTIEN

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Aufgeschobener} \\ \text{Bonusanteil} \\ \text{(0, 20 oder 40\%)} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Bonusbetrag} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{1, 2 (zusätzliche Gratis-} \\ \text{Aktien, 1 für jede 5)} \\ \hline \end{array} : \begin{array}{|c|} \hline \text{Durchschnittsschluss-} \\ \text{kurs in den ersten fünf} \\ \text{Handeltagen im April} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Anzahl Aktien} \\ \hline \end{array}$$

Im Falle einer Übernahme oder Auflösung der Gesellschaft beziehungsweise bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Altersrücktritt, Todesfall oder Invalidität verkürzt sich die Sperrfrist der Aktien. In allen übrigen Fällen bleibt die Sperre bestehen.

LANGFRISTIGER BETEILIGUNGSPLAN

Die Vergütungspolitik von Sika besteht auch darin, einen bedeutenden Teil der Vergütung der Konzernleitung an den langfristigen Unternehmenserfolg zu knüpfen und die Ausrichtung auf die Interessen der Aktionäre noch zusätzlich zu fördern. Die Mitglieder der Konzernleitung partizipieren an einem langfristigen Beteiligungsplan. Der langfristige Zielbonus beläuft sich auf 104% der jährlichen Grundvergütung für den CEO sowie auf 42% bis 74% für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung.

Der langfristige Beteiligungsplan besteht aus einem Performance-Share-Unit-Plan. Zu Beginn der Leistungsperiode erhält jedes Mitglied der Konzernleitung eine bestimmte Anzahl von anwartschaftlichen Bezugsrechten in Form von Performance Share Units (PSU). Diese PSU unterliegen einer dreijährigen Leistungsperiode (Vestingperiode); ihre Auszahlung ist an das Erreichen einer Leistungskennzahl (Return on Capital Employed – ROCE) geknüpft. Am Ende der Leistungsperiode wird ermittelt, ob die vom Verwaltungsrat zu Beginn der Leistungsperiode festgelegte ROCE-Zielvorgabe (Durchschnitt des ROCE aus dem ersten, zweiten und dritten Leistungsjahr) erreicht wurde. Übernahmen bleiben bei der Ermittlung des ROCE im Jahr der Übernahme und in den beiden darauffolgenden Kalenderjahren unberücksichtigt.

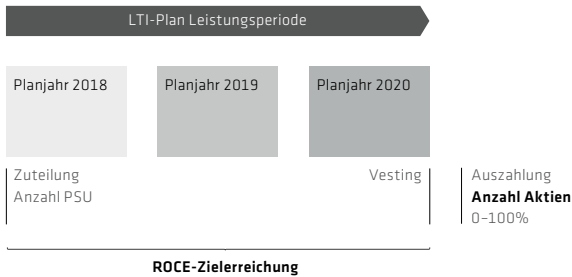
Nach Ablauf der dreijährigen Leistungsperiode erfolgt die definitive Aktienzuteilung nach den folgenden Regelungen:

- ROCE erreicht oder übertroffen: 100% der PSU werden in Aktien ausbezahlt.
- ROCE erreicht den Schwellenwert: 50% der PSU werden in Aktien ausbezahlt und 50% der PSU verfallen.
- ROCE zwischen Schwellenwert und Zielvorgabe: lineare Interpolation.
- ROCE unterhalb des Schwellenwerts: 0% der PSU werden in Aktien ausbezahlt (100% der PSU verfallen).

Eine Übererfüllung ist in dem langfristigen Anreizprogramm nicht vorgesehen; daher können höchstens 100% der Anrechte in Aktien ausbezahlt werden.

Für die im Jahr 2018 vorgenommene Zuteilung (Leistungsperiode 2018 – 2020) wurde die ROCE-Zielvorgabe auf 30% festgelegt und der Schwellenwert auf 25%, wobei Übernahmen ausgeschlossen sind. Die Aktien werden zum Marktwert (Schlusskurs am Zuteilungsdatum an der SIX Swiss Exchange) zugeteilt, kurz nach der ordentlichen Generalversammlung, im April des auf die dreijährige Leistungsperiode folgenden Jahres. In manchen Ländern kann die Zuteilung auch in bar abgerechnet werden, falls eine Aktienzuteilung nach den örtlichen Rechtsvorschriften verboten oder impraktikabel ist.

DAUER DES LANGFRISTIGEN BETEILIGUNGSPLANS



Wird das Arbeitsverhältnis wegen Altersrücktritt, Todesfall, Invalidität, Liquidation oder Übernahme der Gesellschaft beendet, werden die gewährten PSU vorgezogen und anteilig für die Monate, die zwischen der Gewährung und der Beendigung vergangen sind, ausbezahlt mit einem Auszahlungsfaktor von 75%. Wird das Arbeitsverhältnis aus einem beliebigen anderen Grund beendet (etwa wegen Rücktritt oder unfreiwilligen Ausscheidens), verfallen die PSU.

AKTIENHALTEVORSCHRIFT

Die Mitglieder der Konzernleitung müssen innerhalb von vier Jahren nach ihrer Berufung in die Konzernleitung mindestens ein Mehrfaches ihrer jährlichen Grundvergütung in Sika Aktien besitzen, wie in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

CEO	300% der jährlichen Grundvergütung
Konzernleitungsmitglieder	200% der jährlichen Grundvergütung

Bei einem signifikanten Kursanstieg oder Kursverfall der Aktie kann der Verwaltungsrat die Frist zur Erreichung des minimalen Aktienbesitzes in eigenem Ermessen ändern.

Zur Ermittlung, ob der minimale Aktienbesitz eingehalten wurde, werden alle Aktien, mit und ohne Sperrfrist, berücksichtigt, jedoch ohne die gewährten und noch nicht gevesteten PSU. Der Vergütungsausschuss prüft die Einhaltung der Aktienhaltevorschrift jährlich.

VORSORGE

Die internationale Zusammensetzung der Konzernleitung hat zur Folge, dass ihre Mitglieder an den Sozial- und Vorsorgeplänen in den Ländern beteiligt sind, in denen ihre Arbeitsverträge abgeschlossen wurden. Die Sozial- und Vorsorgeleistungen werden im Wesentlichen in Pensionspläne, Sozial- und Krankenversicherungen einbezahlt, die den Mitarbeitenden und ihren Angehörigen eine angemessene Absicherung bei Altersrücktritt oder Invalidität sowie im Todes- oder Krankheitsfall gewähren. Die Mitglieder der Konzernleitung mit einem Schweizer Arbeitsvertrag beteiligen sich an den Pensionsplänen von Sika, die für alle Mitarbeitenden in der Schweiz gültig sind. Diese bestehen aus der Pensionskasse der Sika Schweiz AG, in der Basisgehälter bis zu CHF 133'950 pro Jahr versichert sind, und dem Zusatzplan, in welchem die diese Limite übersteigenden Basisgehälter bis zum gesetzlich zulässigen Höchstbetrag versichert sind. Die Pensionspläne von Sika in der Schweiz übertreffen die gesetzlichen Anforderungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG). Für Mitglieder der Konzernleitung mit einem ausländischen Arbeitsvertrag bestehen Vorsorgeversicherungen, die den Marktbedingungen sowie ihrer Position entsprechen. Diese Pläne variieren aufgrund der lokalen Wettbewerbs- und Rechtslage; sie entsprechen mindestens den gesetzlichen Anforderungen der betreffenden Länder.

Zudem gibt es für die Mitglieder des obersten Kaders von Sika einen Plan für vorzeitige Altersrücktritte. Dieser Plan wird vollumfänglich durch den Arbeitgeber finanziert und von einer Schweizer Stiftung verwaltet. Planmitglieder können ab Vollendung des 60. Altersjahrs vorzeitig zurücktreten, falls sie mindestens fünf Jahre lang dem obersten Kader angehörten. Der Plan sieht zwei Arten von Leistungen vor:

- Fixe Rentenzahlungen bis zum gesetzlichen Rücktrittsalter. Der Umfang dieser Zahlungen hängt vom letzten fixen Gehalt und vom effektiven Alter des Empfängers beim vorzeitigen Altersrücktritt ab.
- Teildeckung der Kürzung der regulären Rentenzahlungen aufgrund des vorzeitigen Altersrücktritts. Der in Form einer lebenslangen Rente oder eines Kapitalbetrags zur Verfügung gestellte Betrag hängt vom Alter zum Zeitpunkt des vorzeitigen Altersrücktritts und von den bereits in bestehenden Vorsorgeplänen erworbenen Leistungsansprüchen ab. Dieser Teil des Plans gilt nur für Begünstigte, die im Rahmen eines schweizerischen Vorsorgeplans versichert sind.

NEBENLEISTUNGEN

Die Mitglieder der Konzernleitung erhalten zudem bestimmte Nebenleistungen wie eine Firmenwagenpauschale und andere Sachleistungen, wie sie in dem Land üblich sind, in dem ihr Arbeitsvertrag abgeschlossen wurde. Der Gegenwert dieser Zusatzbestandteile der Vergütung wird zum Fair Value veranschlagt und ist in den Vergütungstabellen enthalten.

ARBEITSVERTRÄGE

Die Mitglieder der Konzernleitung sind mit unbefristeten Arbeitsverträgen angestellt; alle haben eine einjährige Kündigungsfrist. Den Mitgliedern der Konzernleitung stehen keine vertraglichen Abgangsentschädigungen oder besondere Kontrollwechselbestimmungen zu, ausser dem frühzeitigen Vesting der PSU oder der frühzeitigen Entsperrung der Aktien, wie oben erläutert. Der Vertrag kann Bestimmungen über ein Wettbewerbsverbot enthalten, das auf maximal zwei Jahre begrenzt ist und eine Vergütung von maximal sechs Monaten vorsieht.

VERGÜTUNG DES VERWALTUNGSRATS IM JAHR 2018

Dieser Abschnitt wurde gemäss Artikel 17 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) durch die Revisionsstelle geprüft.

An der ausserordentlichen Generalversammlung vom 11. Juni 2018 genehmigten die Aktionäre die Gesamtvergütung für den Verwaltungsrat für die Amtszeiten ab der Generalversammlung 2015 bis zur Generalversammlung 2019. Die Vergütung für die Amtszeiten ab der Generalversammlung 2015 bis zur Generalversammlung 2018 wurde im Jahr 2018 ausbezahlt. Diese Vergütung wurde bereits in den Vergütungsberichten der Jahre 2015, 2016, bzw. 2017 offengelegt.

Im Jahr 2018 erhielten die Mitglieder des Verwaltungsrats insgesamt Vergütungen von CHF 2.6 Millionen (Vorjahr: CHF 2.8 Millionen) in Form von Grundhonoraren von CHF 1.5 Millionen (Vorjahr: CHF 1.7 Millionen), Vergütungen für Ausschüsse von CHF 0.2 Millionen (Vorjahr CHF 0.2 Millionen), Sozialversicherungsbeiträgen von CHF 0.2 Millionen (Vorjahr: CHF 0.2 Millionen) und Aktien von CHF 0.7 Millionen (Vorjahr: CHF 0.7 Millionen). Der Rückgang der Vergütungen im Vergleich zum Vorjahr erklärt sich aus der Tatsache, dass drei Mitglieder des Verwaltungsrats an der ausserordentlichen Generalversammlung vom 11. Juni 2018 mit umgehender Wirkung zurücktraten und nur ein neues Mitglied an ihrer Stelle berufen wurde.

in CHF	Grundhonorar (in bar) ¹	Ausschussgelder (in bar)	Wert der Aktien ²	Sozialversicherungsabgaben	Total 2018	Grundhonorar (in bar) ¹	Ausschussgelder (in bar)	Wert der Aktien ²	Sozialversicherungsabgaben	Total 2017
Paul Hälgi, Verwaltungsratspräsident	510'000	0	302'970	58'117	871'087	510'000	0	303'409	60'067	873'476
Urs F. Burkard, NCC-Mitglied	62'500	12'500	22'530	7'271	104'801	150'000	30'000	53'055	17'759	250'814
Justin M. Howell, NCC-Mitglied	87'500	27'500	30'135	0	145'135	0	0	0	0	0
Willi K. Leimer, AC-Mitglied	62'500	12'500	22'530	7'271	104'801	150'000	30'000	53'055	17'759	250'814
Monika Ribar, AC-Vorsitzende	150'000	50'000	52'665	18'817	271'482	150'000	50'000	53'055	19'212	272'267
Christoph Tobler, AC-Mitglied	150'000	30'000	52'665	17'345	250'010	150'000	30'000	53'055	17'759	250'814
Daniel J. Sauter, NCC-Mitglied	150'000	30'000	52'665	17'345	250'010	150'000	30'000	53'055	17'759	250'814
Ulrich W. Suter	150'000	0	52'665	13'551	216'216	150'000	0	53'055	12'570	215'625
Jürgen Tinggren	62'500	0	22'530	6'350	91'380	150'000	0	53'055	15'580	218'635
Frits van Dijk, NCC-Vorsitzender	150'000	50'000	52'665	16'963	269'628	150'000	50'000	53'055	15'973	269'028
TOTAL	1'535'000	212'500	664'020	163'030	2'574'550	1'710'000	220'000	727'849	194'438	2'852'287

1) Beinhaltet die Repräsentationspauschale für den Verwaltungsratspräsidenten.

2) Der Fair Market Value errechnet sich als Durchschnittschlusskurs der ersten fünf Handelstage im April vor Beginn des Amtsjahrs.

Die Vergütung, die in den Vergütungsberichten offengelegt wird, bezieht sich jeweils auf das Geschäftsjahr (Januar bis Dezember). Die Aktionäre stimmen aber jeweils über die Vergütung für die Amtszeit zwischen zwei Generalversammlungen (Mai bis April) ab. Die ausbezahlte Vergütung für die Amtszeit zwischen zwei Generalversammlungen ist unten aufgeführt, inkl. einem Vergleich zwischen ausbezahlter und von den Aktionären genehmigter Vergütung. Seit 2012 sind keine Änderungen des in bar ausbezahlten Grundhonorars, der Vergütung für Ausschüsse und der Zuteilung der gesperrten Aktien zu verzeichnen.

An der ausserordentlichen Generalversammlung vom 11. Juni 2018 genehmigten die Aktionäre eine maximale Gesamtvergütung von CHF 2'530'000 für den Verwaltungsrat in seiner Amtszeit ab der Generalversammlung 2018 und bis zur Generalversammlung 2019. Die für den im Rahmen dieses Vergütungsberichts massgeblichen Zeitraum (1. Mai 2018 bis 31. Dezember 2018) effektiv ausgerichteten Vergütungen liegen in diesem von den Aktionären genehmigten Rahmen. Die abschliessende Beurteilung des gesamten Zeitraums geht in den Vergütungsbericht 2019 ein.

An der ausserordentlichen Generalversammlung vom 11. Juni 2018 genehmigten die Aktionäre eine maximale Gesamtvergütung von CHF 2'900'000 für den Verwaltungsrat in seiner Amtszeit ab der Generalversammlung 2017 und bis zur Generalversammlung 2018. Die für diese Periode effektiv an die Mitglieder des Verwaltungsrats ausbezahlten Vergütungen beliefen sich auf CHF 2'864'340 und liegen somit im genehmigten Rahmen.

An der ausserordentlichen Generalversammlung vom 11. Juni 2018 genehmigten die Aktionäre eine maximale Gesamtvergütung von CHF 2'870'000 für den Verwaltungsrat in seiner Amtszeit ab der Generalversammlung 2016 und bis zur Generalversammlung 2017. Die für diese Periode effektiv an die Mitglieder des Verwaltungsrats ausbezahlten Vergütungen beliefen sich auf CHF 2'823'755 und liegen somit im genehmigten Rahmen.

An der ausserordentlichen Generalversammlung vom 11. Juni 2018 genehmigten die Aktionäre eine maximale Gesamtvergütung von CHF 2'870'000 für den Verwaltungsrat in seiner Amtszeit ab der Generalversammlung 2015 und bis zur Generalversammlung 2016. Die für diese Periode effektiv an die Mitglieder des Verwaltungsrats ausbezahlten Vergütungen beliefen sich auf CHF 2'849'185 und liegen somit im genehmigten Rahmen.

Im Berichtsjahr wurden keine Vergütungen an frühere Mitglieder des Verwaltungsrats gezahlt. Es wurden keine Vergütungen an den Mitgliedern des Verwaltungsrats nahestehende Personen gezahlt.

In Übereinstimmung mit den Statuten wurden im Verlauf des Geschäftsjahrs keine Darlehen an Mitglieder des Verwaltungsrats vergeben. Am Ende des Berichtsjahrs bestanden keine Darlehen.

VERGÜTUNG FÜR DEN CEO UND DIE MITGLIEDER DER KONZERNLEITUNG FÜR DAS JAHR 2018

Dieser Abschnitt wurde gemäss Artikel 17 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) durch die Revisionsstelle geprüft.

Im Jahr 2018 erhielten die Mitglieder der Konzernleitung Gesamtvergütungen in Höhe von CHF 16.5 Millionen (Vorjahr: CHF 18.7 Millionen). Dieser Betrag umfasst fixe Grundgehälter in Höhe von CHF 4.9 Millionen (Vorjahr: CHF 5.5 Millionen), kurzfristige Boni von CHF 4.3 Millionen (Vorjahr: CHF 5.1 Millionen), langfristige Vergütungen von CHF 3.9 Millionen (Vorjahr: CHF 4.1 Millionen), sonstige Aufwendungen von CHF 1.5 Millionen (Vorjahr: CHF 1.6 Millionen) sowie Sozialversicherungsbeiträge und Leistungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses von CHF 1.9 Millionen (Vorjahr: CHF 2.4 Millionen).

Die höchstbezahlte Person 2018 war Paul Schuler, CEO der Gruppe.

in Tausend CHF	CEO 2018	CEO 2017	Total 2018 ¹	Total 2017 ²
Fixes Grundgehalt ³	960	790	4'914	5'469
Leistungsbonus (STI) in bar ⁴	710	601	2'987	3'865
Leistungsbonus (STI) in Aktien ⁴	568	476	1'279	1'263
Langfristiger Beteiligungsplan (LTI) ⁵	1'004	1'009	3'858	4'103
Sonstige Zahlungen ⁶	115	44	1'507	1'610
Sozialversicherungen und Vorsorgeaufwendungen ⁷	513	451	1'928	2'354
TOTAL	3'870	3'371	16'473	18'664

1) Basierend auf neun Mitgliedern während des gesamten Geschäftsjahrs.

2) Basierend auf elf Mitgliedern, von denen sechs während des gesamten Geschäftsjahrs 2017 Mitglieder der Geschäftsleitung waren.

3) Einschliesslich jährlichen Grundgehalts und Kinder- und Familienzulagen. Alle in diesem Bericht ausgewiesenen Vergütungen sind Bruttoszahlen, einschliesslich Sozialversicherungsabgaben und Quellensteuer.

4) Geschätzter kurzfristiger Leistungsbonus für das Berichtsjahr, der im April des Folgejahrs ausbezahlt wird (Grundsatz der Periodenabgrenzung), aufgeteilt in eine Barkomponente und Aktien (inkl. zusätzlicher Gratisaktien). Die Zuteilung erfolgt zum Fair Market Value.

5) Wert der LTI-Zuteilung im Berichtsjahr (für neue KL-Mitglieder, beinhaltet Pro-rata-Teilnahme in den laufenden Plänen).

6) Einschliesslich aller übrigen Entschädigungen, Vergünstigungen zu Marktwerten und Dienstjubiläumssprämien, sowie Aufwandsentschädigungen für entsandte Mitarbeiter, wie Steuerausgleichszahlungen, Wohnzulagen, Heimaturlaub und Zulagen für Schulgebühren.

7) Einschliesslich der Sozialversicherungsbeiträge sowie der Pensionskassenbeiträge des Arbeitgebers, beinhaltet ebenfalls die Kosten des Plans für vorzeitige Altersrücktritte.

Erläuterungen zur Vergütungstabelle:

- Der fixe Anteil der Vergütung ist 10% tiefer als im Vorjahr. Dies ist hauptsächlich auf die neue Zusammensetzung der Konzernleitung (neun Mitglieder im gesamten Jahr 2018 verglichen mit elf Mitgliedern im Jahr 2017, von welchen sechs während des Jahres angestellt wurden). Der fixe Anteil der Vergütung des CEO erhöhte sich um 22% verglichen mit dem Vorjahr aufgrund der

ganzjährigen CEO-Position im Jahr 2018 im Vergleich zu einem halben Jahr als CEO im Vorjahr (Regionalleiter EMEA während der anderen Jahreshälfte).

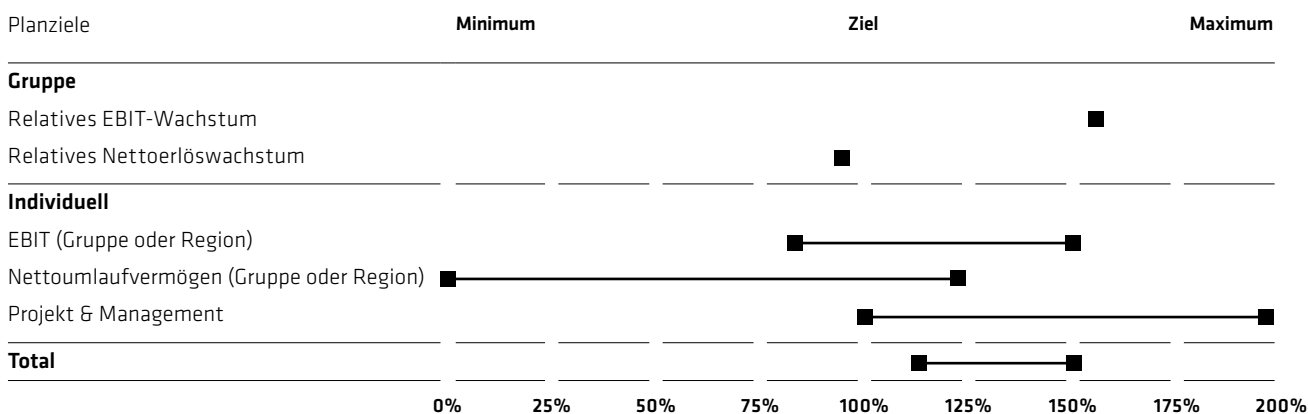
- Der Rückgang der sonstigen Zahlungen (6%) ist auf die Übereinstimmung mit oben erwähnten Veränderungen zurückzuführen.
- Die Sozialversicherungs- und Pensionskassenbeiträge sind in Übereinstimmung mit den oben erwähnten Veränderungen um 18% gesunken.
- Die mit dem Leistungsbonus honorierten Leistungen sind im Jahr 2018 tiefer als im 2017. Nähere Angaben finden sich weiter unten.
- Der Zuteilungswert des langfristigen Beteiligungsplans ist im Vergleich zum Vorjahr um 6% gesunken. Dieser Anstieg ist in Übereinstimmung mit oben erwähnten Veränderungen.

Die Gesamtvergütung von CHF 16.5 Millionen, die der Konzernleitung 2018 ausbezahlt wurde, ist tiefer als die maximale Gesamtvergütung von CHF 19 Millionen, die von den Aktionären an der ordentlichen Generalversammlung 2017 für das Geschäftsjahr 2018 genehmigt wurde.

LEISTUNG IM JAHR 2018 (NICHT GEPRÜFT)

2018 erwies sich für Sika als ausserordentlich gutes Jahr, mit einem Umsatzwachstum von 13.4% (in Lokalwährungen 13.6%) und einem Gewinnwachstum von 5.5% (EBIT). Beim Leistungsbonus hat Sika die Vergleichsunternehmen in Bezug auf den Anstieg des Nettoerlöses (6. Rang, Auszahlung von 157.5%) deutlich übertroffen und in Bezug auf die Steigerung des EBIT (12. Rang, Auszahlung von 99.4%) hat Sika den Branchendurchschnitt erreicht. Der erreichte Konzernserfolg wird auf 119% veranschlagt (bester Schätzwert zum Zeitpunkt der Veröffentlichung) und wird von Obermatt auf Grundlage der veröffentlichten Jahresberichte der Vergleichsunternehmen vor dem Auszahlungstermin im April 2019 ermittelt. Demgegenüber hat Sika im erfolgreichen Jahr 2017 die Vergleichsgruppe ebenso übertroffen, sowohl in Bezug auf das Nettoerlöswachstum (6. Rang) als auch in Bezug auf die Steigerung des EBIT (7. Rang), mit einer Auszahlung von 148.5%.

Die persönliche Leistung der Mitglieder der Konzernleitung liegt zwischen 105% und 200% und beträgt für den CEO 130%. Die Messung dieser Leistungen beruht grösstenteils auf der Steigerung des EBIT und der Entwicklung des Nettoumlaufvermögens auf Konzernebene und auf regionaler Ebene gegenüber dem Vorjahr. Folglich beträgt der prozentuale Anteil der Bonusauszahlung für die Konzernleitung 111% bis 150% (Cap) des Zielleistungsbonus und 123% für den CEO. Im Vorjahr lag der Auszahlungsfaktor für die Konzernleitung zwischen 103% und 168% und für den CEO 118% (Durchschnitt der Zielerreichung als CEO und Regionalleiter).



Bei der Zuteilung des langfristigen Beteiligungsplans im Jahr 2018 (LTI 2018–2020) erhielt die Konzernleitung 22'620 PSU. Diese PSU weisen einen Zuteilungswert von insgesamt CHF 2.8 Millionen auf; die entsprechende Leistungsperiode endet am 31. Dezember 2020 auf Grundlage der durchschnittlichen Entwicklung des ROCE zwischen 2018 und 2020 und unter Voraussetzung eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses der einzelnen Anspruchsberechtigten.

Bei der Auszahlung des langfristigen Beteiligungsplans im Jahr 2018 (LTI 2016–2018) wurde die ROCE-Leistungsbedingung von 28% während der Leistungsperiode übertroffen: Der ROCE (Durchschnitt des ROCE aus dem ersten, zweiten und dritten Leistungsjahr, ausgeschlossen Akquisitionen) betrug 30.6%, was einem Auszahlungsfaktor von 100% entspricht (Cap). Daher haben die den heutigen Konzernleitungsmitgliedern (inklusive des neuen CEO) zugeteilten 24'000 PSU beim Vesting einen Wert von CHF 3 Millionen. Dieser Wert liegt deutlich über dem Zuteilungswert, da sich der Aktienkurs während der Leistungsperiode (2016–2018) positiv entwickelt hat.

ÜBERSICHT ÜBER AUSSTEHENDE ZUTEILUNGEN VON PSU (AN DIE AM 31. DEZEMBER 2018 AMTIERENDEN KONZERNLEITUNGSMITGLIEDER)

Plan		Zuteilungs- datum (PSU)*	Leistungs- periode	Vesting- datum (PSU)	Anzahl PSU (Zutei- lung)**	Wert der PSU (Zuteilung)	Auszahlungs- faktor	Anzahl Aktien (Vesting)	Wert der Aktien (Vesting)
LTI 2016	KL (inkl. CEO)	01.01.2016	2016-2018	31.12.2018	24'000	1'648'918	100%	24'000	2'999'400
	CEO	01.01.2016	2016-2018	31.12.2018	8'460	596'704	100%	8'460	1'054'116
LTI 2017	KL (inkl. CEO)	01.01.2017	2017-2019	31.12.2019	23'520	2'226'721	Noch festzulegen	Noch festzulegen	Noch festzulegen
	CEO	01.01.2017	2017-2019	31.12.2019	8'460	842'838	Noch festzulegen	Noch festzulegen	Noch festzulegen
LTI 2018	KL (inkl. CEO)	01.01.2018	2018-2020	31.12.2020	22'620	2'845'973	Noch festzulegen	Noch festzulegen	Noch festzulegen
	CEO	01.01.2018	2018-2020	31.12.2020	7'980	1'004'017	Noch festzulegen	Noch festzulegen	Noch festzulegen

* Für neue Konzernleitungsmitglieder kann das Zuteildatum abweichen (Pro-rata-Teilnahme in den laufenden Plänen)

** Anzahl PSU nach dem Aktiensplit nach der ausserordentlichen Generalversammlung

Im Berichtsjahr wurden keine Vergütungen an frühere Mitglieder der Konzernleitung gezahlt. Es wurden keine Vergütungen an Mitglieder der Konzernleitung nahestehende Personen gezahlt.

Keinem Mitglied der Konzernleitung wurde im Geschäftsjahr ein Darlehen gewährt. Am Ende des Berichtsjahrs bestanden keine Darlehen.

BETEILIGUNGEN UND ANTEILE DES VERWALTUNGSRATS UND DER KONZERNLEITUNG IM JAHR 2018

Per Ende 2018 hielten die Verwaltungsräte insgesamt 206'240 Sika AG Inhaberaktien (Vorjahr: 197'520). Per Ende 2018 hielten die Konzernleitungsmitglieder insgesamt 160'680 Sika AG Inhaberaktien (Vorjahr: 178'920). Diese Angaben beziehen sich sowohl auf privat erworbene Aktien als auch auf Zuteilungen im Rahmen der Vergütungspraxis des Konzerns.

Per Ende 2018 befanden sich keine Optionen im Besitz der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung.

Die Beteiligungsverhältnisse des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sind in der Jahresrechnung der Sika AG (auf Seite 157 der Download-Version dieses Berichts) aufgeführt.

EIGENKAPITALÜBERHANG PER 31. DEZEMBER 2018

Per 31. Dezember 2018 belief sich der Eigenkapitalüberhang (Equity Overhang), das heisst die gesamten ausstehenden Aktienrechte und gesperrten Aktien geteilt durch das Total der ausstehenden Aktien (141'781'160 Namenaktien), auf 534'690 Anteile beziehungsweise 0.38%.

Der Eigenmittelverbrauch (Burn Rate) des Unternehmens beträgt 0.12%. Er ist definiert als die Anzahl der im Jahr 2018 zugeteilten Beteiligungspapiere (Aktien und Aktienrechte), geteilt durch die gesamte Anzahl ausstehender Aktien. Im Jahr 2018 wurden 165'060 Beteiligungspapiere zugeteilt.

AUSBLICK AUF DIE VERGÜTUNGSSTRUKTUR FÜR 2019

VERGÜTUNG DES VERWALTUNGSRATS

Da die Vergütungen des Verwaltungsrats seit 2012 keine Anpassungen erfahren haben, wurde die Durchführung einer Benchmark-Analyse durchgeführt und die Struktur und den Umfang der Vergütungen an die sich verändernde marktübliche Praxis angeglichen. Daher werden die Vergütungen des Verwaltungsrats wie folgt angepasst; die Anpassungen treten mit der an der Generalversammlung 2019 beginnenden Vergütungsperiode in Kraft:

STRUKTUR DER VERGÜTUNGEN DES VERWALTUNGSRATS

in CHF	In bar	In Aktien
Grundhonorar (brutto p.a.)		
Verwaltungsratspräsident	450'000 + 30'000 Aufwandsentschädigung (derzeit 480'000 + 30'000)	450'000* (derzeit 300'000)
Verwaltungsräte	125'000 (derzeit 150'000)	125'000* (derzeit 50'000)
Vergütung für Ausschüsse (brutto p.a.)		
Ausschussvorsitzender	60'000 (derzeit 50'000)	
Ausschussmitglieder	40'000 (derzeit 30'000)	

* Umgewandelt in Aktien auf Basis des durchschnittlichen Schlusskurses der ersten fünf Handelstage des Monats April vor Beginn des Amtsjahres. Aktien werden den Verwaltungsräten kurz nach Ende des Amtsjahres zugeteilt

Die Aktien unterliegen in Zukunft einer dreijährigen Sperrfrist (derzeit gilt eine vierjährige Sperrfrist).

VERGÜTUNG DER KONZERNLEITUNG

Im Anschluss an eine eingehende Analyse des für die Konzernleitung geltenden Vergütungssystems schlug der Nominierungs- und Vergütungsausschuss eine Reihe von Anpassungen vor. Diese wurden durch den Verwaltungsrat genehmigt und werden für das Geschäftsjahr 2019 umgesetzt.

Leistungsbonus

Der Leistungsbonus wird vollumfänglich in bar ausbezahlt. Bis anhin konnten die Mitglieder der Konzernleitung im Rahmen des Plans zum freiwilligen Aufschub entweder 20% oder 40% ihres Leistungsbonus in gesperrte Aktien investieren und zusätzliche Gratisaktien beziehen. Dieser Plan wird eingestellt. Der Einstellungsbeschluss dient der Vereinfachung der gesamten Konzernleitungs-Vergütungsstruktur durch eine klare Trennung zwischen der kurzfristigen Barvergütung (Grundgehalt und Leistungsbonus) und der langfristigen aktienbasierten Vergütung (langfristiger Beteiligungsplan).

Die Leistungsmessung und somit die Bonuschancen beruhen auch in Zukunft auf dem mit 60% gewichteten relativen Konzernergebnis (Obermatt-Benchmark) und der mit 40% gewichteten persönlichen Leistung. Die individuelle Leistung beinhaltet nach wie vor die Profitabilität (EBIT-Vorgabe für den von der betreffenden Person geleiteten Geschäftsbereich) und persönliche Leistungsziele (Führung und Projekte). Die NUV-Vorgabe (Nettoumlaufvermögen des verantworteten Geschäftsbereichs) wird nur noch selektiv eingesetzt, da das Unternehmen und alle Regionen im Einzelnen bei der Steuerung des Nettoumlaufvermögens in den letzten Jahren beträchtliche Fortschritte gemacht haben.

Langfristiger Beteiligungsplan

Der langfristige Beteiligungsplan wird mit der Einführung des relativen Total Shareholder Return (TSR) als Leistungskennzahl aufgewertet. Bei Anwartschaft auf die Performance-Share-Units wird der relative TSR somit mit 50% gewichtet, für die ROCE-Leistung gilt ebenfalls eine Gewichtung von 50%. Die Messung des ROCE erfolgt analog zu den Vorjahren (Durchschnitt des ROCE aus dem ersten, zweiten und dritten Leistungsjahr). Der relative TSR wird nach demselben Ansatz wie der Leistungsbonus anhand einer Vergleichsgruppe gemessen. Die Vergleichsgruppe und die Auszahlungskurve sind in beiden Plänen identisch. Für beide Leistungskennzahlen gilt eine Obergrenze von 200%; der für den Plan massgebliche Auszahlungsfaktor wird allerdings auf höchstens 150% begrenzt (derzeit: 100%). Dieses Vorgehen entspricht der leistungsorientierten Vergütungsphilosophie des Unternehmens und der marktüblichen Praxis.

Mit der Einführung der Leistungskennzahl TSR soll die Verbindung zwischen der Vergütung der Konzernleitung und den Aktionärsinteressen zusätzlich gestärkt werden.

Rückforderungs- und Malusbestimmungen

Der Leistungsbonus und der langfristige Beteiligungsplan enthalten in Zukunft Rückforderungs- (Clawback-) und Malusbestimmungen. Falls die Nichteinhaltung von Rechnungslegungsstandards oder Betrug und/oder Gesetzesverstöße beziehungsweise Verstöße gegen interne Vorschriften Bilanzkorrekturen zur Folge haben, kann der Verwaltungsrat sämtliche Auszahlungen von Leistungsboni und/oder noch nicht bezogenen PSU für nichtig erklären (Malusbestimmung). Zudem kann der Verwaltungsrat die Rückerstattung ausgezahlter Leistungsboni und/oder im Rahmen des langfristigen Beteiligungsplans zugewiesener Aktien verlangen Rückforderungsbestimmung, sofern dies innerhalb von drei Jahren nach dem Jahr der Bilanzkorrektur und/oder dem betrügerischen/bestimmungswidrigen Verhalten erfolgt.

BERICHT DER REVISIONSSTELLE AN DIE GENERALVERSAMMLUNG DER SIKA AG, BAAR

BERICHT DER REVISIONSSTELLE ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

Wir haben die Seiten 81 bis 83 des Vergütungsberichts der Sika AG für das am 31. Dezember 2018 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

VERANTWORTUNG DES VERWALTUNGSRATS

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der 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 – 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 – 16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht ein. Diese Prüfung umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Bewertungsmethoden von Vergütungselementen sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts.

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

PRÜFUNGSURTEIL

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Sika AG für das am 31. Dezember 2018 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV.

Zürich, 20. Februar 2019

ERNST & YOUNG AG

Christoph Michel
Zugelassener Revisionsexperte
(Leitender Revisor)

Marc Rüeeggsegger
Zugelassener Revisionsexperte

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Sika AG
Zugerstrasse 50
6341 Baar
Schweiz

Tel. +41 58 436 68 00
Fax +41 58 436 68 50
sikagroup@ch.sika.com
www.sika.com

PROJEKTTEAM

Corporate Communications & Investor Relations und Corporate Finance,
Sika AG, Baar, Schweiz

KONZEPT, GESTALTUNG UND REALISATION

ehingerbc AG, Zürich, Schweiz

TEXT

Sika AG, Baar, Schweiz

TEXTREDAKTION

ehingerbc AG, Zürich, Schweiz

DRUCK UND VERARBEITUNG

Kalt Medien AG, Zug, Schweiz

FOTOGRAFIE

Marc Eggimann, Basel, Schweiz
Henrik Spohler, Hamburg, Deutschland

Die Sika Geschäftsberichtsmedien werden in Deutsch und Englisch publiziert.
Der Geschäftsbericht ist online unter www.sika.com/annualreport abrufbar.
Die deutsche Download-Version dieses Berichts ist rechtlich verbindlich.

Sika AG
Zugerstrasse 50
6341 Baar
Schweiz

Kontakt
Telefon +41 58 436 68 00
Fax +41 58 436 68 50
www.sika.com

BUILDING TRUST

