

SIKA
GESCHÄFTSJAHR
2019

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 2019.

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 Nomination and Compensation Committees	77
Governance-Rahmen zur Vergütung	78
Struktur der Vergütung des Verwaltungsrats	83
Struktur der Vergütung der Konzernleitungsmitglieder	84
Vergütung des Verwaltungsrats für das Jahr 2019 (geprüft)	89
Vergütung für den CEO und die Konzernleitung für das Jahr 2019 (geprüft)	90
Beteiligungen und Anteile des Verwaltungsrats und der Konzernleitung für das Jahr 2019	93
Ausblick auf die Vergütungsstruktur für das Jahr 2020	94
Bericht der Revisionsstelle	95

EINLEITUNG DES PRÄSIDENTEN DES NOMINATION AND COMPENSATION COMMITTEES

SEHR GEEHRTE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE

Es freut mich sehr, Ihnen im Namen des Verwaltungsrats und des Nomination and Compensation Committees den Vergütungsbericht 2019 vorzulegen.

Im Jahr 2019 konnte Sika erneut Rekordresultate erzielen. Der Umsatz in Schweizer Franken wurde gegenüber dem Vorjahr um 14.4% auf CHF 8'109 Millionen gesteigert, in Lokalwährungen entspricht dies einer Steigerung von 16.3%. Der Betriebsgewinn erhöhte sich um 11.5% auf CHF 1'055 Millionen und lag damit erstmals bei über einer Milliarde Schweizer Franken. Der Reingewinn belief sich auf CHF 759 Millionen, was einem Zuwachs von 10.4% gegenüber dem Vorjahr entspricht. Der positive Geschäftsverlauf in allen Regionen sowie Investitionen in neue Fabriken, in weitere Akquisitionen und in die Markteinführung neuer Produkte haben zum starken Unternehmenswachstum beigetragen. In Bezug auf die relative Wertentwicklung schnitt Sika beim Umsatzwachstum sowie bei der Gewinnentwicklung deutlich besser ab als die Vergleichsunternehmen. Der Vergütungsbericht erläutert die Auswirkungen dieser Ergebnisse auf die verschiedenen Bonuszahlungen an die Mitglieder der Konzernleitung im Rahmen der einzelnen Vergütungspläne.

Im vergangenen Jahr nahm das Nomination and Compensation Committee eine eingehende Prüfung der Vergütungspläne für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung vor. Die Ergebnisse bewogen den Nomination and Compensation Committee, im Berichtsjahr mehrere Änderungen vorzunehmen, wie im letztjährigen Vergütungsbericht bereits angekündigt:

- Vergütung des Verwaltungsrats: Diese Vergütungen, die seit 2012 unverändert waren, wurden angepasst und der in gesperrten Aktien ausbezahlte Anteil wurde erhöht;
- Vergütung der Konzernleitung:
 - Leistungsbonus: Der freiwillige Aufschub in Form von gesperrten Aktien (einschliesslich zusätzlicher Gratisaktien) wurde eingestellt.
 - Langfristiger Beteiligungsplan: Die relative Aktionärsrendite (Relative Total Shareholder Return, TSR) ergänzt neu den Ertrag des eingesetzten Kapitals (Return on Capital Employed, ROCE) als Leistungskennzahl. Der maximale Auszahlungsfaktor beträgt 150%, in Anlehnung an unsere leistungsorientierte Vergütungsphilosophie und die marktübliche Praxis.
 - Der Leistungsbonus und der langfristige Beteiligungsplan unterliegen nun Rückforderungs-(Clawback-) und Verfallsbestimmungen.

Diese Änderungen werden im vorliegenden Vergütungsbericht eingehender erläutert.


Das in diesem Bericht beschriebene Vergütungssystem für das Jahr 2019 gilt auch für das Jahr 2020.

Im Berichtsjahr ging das Nomination and Compensation Committee 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 Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung, der Vorbereitung des Vergütungsberichts und der Say-on-Pay-Abstimmungen über die Vergütung an der ordentlichen Generalversammlung.

An der ordentlichen Generalversammlung 2019 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 Sika's Vergütungssystem äussern konnten. Die Aktionäre genehmigten den Vergütungsbetrag für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung mit einer Zustimmung von mehr als 95%, während die Zustimmung zum Vergütungsbericht (Konsultativabstimmung) mit 72.4% geringer ausfiel. Dieses Ergebnis veranlasste Sika, das Gespräch mit den Anlegern zu suchen, um deren Bedenken betreffend der Vergütungspolitik und -pläne einordnen und ausräumen zu können. Die Ergebnisse dieses Dialogs sind in diesem Bericht enthalten.

Auch in Zukunft werden wir die 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 den 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 Nomination and Compensation Committees

GOVERNANCE-RAHMEN ZUR VERGÜTUNG

NOMINATION AND COMPENSATION COMMITTEE

Entsprechend den Statuten und dem Organisationsreglement der Sika AG setzt sich das Nomination and Compensation Committee aus drei Mitgliedern des Verwaltungsrats zusammen. Sie werden einzeln von der Generalversammlung auf ein Jahr gewählt. Seit der ordentlichen Generalversammlung im Jahr 2019 gehören wiederum Frits van Dijk (Präsident des Committees), Justin Howell und Daniel Sauter dem Nomination and Compensation Committee an.

Das Nomination and Compensation Committee 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;
- die Vorbereitung der Nachfolgeplanung für den Verwaltungsrat sowie Empfehlungen im Zusammenhang mit der Ernennung von neuen Mitgliedern des Verwaltungsrats 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

CEO = Chief Executive Officer, VR = Verwaltungsrat, VRP = Verwaltungsratspräsident, NCC = Nomination and Compensation Committee, KL = Konzernleitung, GV = Generalversammlung

Im Jahr 2019 hielt das Nomination and Compensation Committee fünf Sitzungen entsprechend der folgenden, vorab festgelegten Jahresplanung ab sowie eine zusätzliche Telefonkonferenz:

	Feb	Apr	Mai	Okt	Dez
Überprüfung der Vergütungsstrategie und der Vergütungs-Governance					
Analyse der Rückmeldungen von Aktionären betr. Vergütungspolitik und Offenlegung von Vergütungen			■		
Überprüfung der Vergütungspolitik			■		
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 der 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 2019 nahmen zwei Mitglieder des Nomination and Compensation Committees an allen Sitzungen teil; ein Mitglied war an vier Sitzungen anwesend und fehlte entschuldigt an einer Sitzung. Dies entspricht einer Anwesenheitsquote von insgesamt 93%. Die Sitzungsdauer betrug zwischen anderthalb und zweieinhalb Stunden.

Der Präsident des Nomination and Compensation Committees meldet die Aktivitäten des Committees nach jeder Sitzung dem Verwaltungsrat. Die Protokolle der Committee-Sitzungen 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 Nomination and Compensation Committee frei, in spezifischen Vergütungsfragen zeitweise einen externen Berater beizuziehen. Im Jahr 2019 wurde Agnès Blust Consulting mit Dienstleistungen im Zusammenhang mit Vergütungsfragen für Kadermitglieder beauftragt. Dieses Unternehmen nimmt für Sika keine weiteren Mandate wahr. Darüber hinaus kann das Committee auch auf interne Experten in Vergütungsfragen, wie die Leiterin Human Resources und die Leiterin 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/en/investors/corporate-governance-risk-management/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 leistungsabhängigen Vergütung (Leistungsbonus; STI) in bar 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 des langfristigen Beteiligungsplans) 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.

An der ordentlichen Generalversammlung vom 9. April 2019 erhielt der Vergütungsbericht eine Zustimmung von 72.4%. Sika nahm dieses Ergebnis zum Anlass, in einen Dialog mit den Aktionären zu treten, um deren Bedenken betreffend der Vergütungspolitik und -pläne einordnen und ausräumen zu können. Die beiden wichtigsten Punkte, die von den Aktionären vorgebracht wurden, betreffen die Struktur des langfristigen Beteiligungsplans (LTI). Sie werden nachfolgend, zusammen mit den Erläuterungen von Sika, zusammengefasst:

Bedenken der Aktionäre

Erläuterungen von Sika

LTI

Eine Auszahlung erfolgt auch dann, wenn die relative Aktionärsrendite (TSR) unterhalb des Medians liegt (TSR-Auszahlungskurve).

Die Leistungskennzahl TSR wurde als zusätzliche Zielvorgabe in den LTI aufgenommen, um die Verbindung zwischen der Vergütung der Konzernleitung und den Aktionärsinteressen zusätzlich zu stärken. Die Vergütungsphilosophie von Sika sieht eine Gesamtvergütung vor, die bei erwartungsgemässer Leistung (d. h. bei einhundertprozentiger Erreichung der Ziele) dem Median der Vergleichsgruppe entspricht. Übertrifft die Leistung diese Zielvorgabe, wird aufgrund der dann höheren Bonuszahlung eine den Median der Vergleichsgruppe übersteigende Gesamtvergütung bezahlt; erfüllt die Leistung die Erwartungen nicht vollumfänglich, liegt die Gesamtvergütung aufgrund der dann tieferen Bonuszahlung unter dem Median der Vergleichsgruppe. Die Vergütungsphilosophie von Sika sieht zudem Beteiligungspläne mit einer angemessenen Hebelwirkung vor (keine «Alles oder nichts»-Pläne). Somit ist auch bei einer hinter der Zielvorgabe zurückbleibenden Leistung eine geringe Auszahlung möglich; es sei denn, ein vorab definierter unterer Schwellenwert wird unterschritten. Andererseits wird eine herausragende Leistung mit einer potenziellen Höchstauszahlung von 150% honoriert. Somit reflektiert der Plan sowohl die Philosophie einer leistungsorientierten Vergütung als auch die Verpflichtung des Unternehmens, nachhaltige Pläne einzurichten, die der Konzernleitung keine unerwünschten Impulse geben oder unangemessene Anreize setzen.

Als Zielvorgabe für die relative Aktionärsrendite (TSR) wird der Median der Vergleichsgruppe angesetzt (d. h. bei einer Leistung, die dem Median entspricht, wird eine dem Median entsprechende Vergütung gezahlt). Statistisch liegt die Wahrscheinlichkeit einer dem Median entsprechenden Leistung bei 50%. Würde eine Auszahlung nur dann erfolgen, wenn die Leistung mindestens dem Median entspricht, würden in der Hälfte aller Fälle gar keine Leistungszulagen bezahlt. Eine solche Hebelwirkung entspricht nicht der Vergütungsphilosophie von Sika. Stattdessen hat das Unternehmen beschlossen, für die im Rahmen des LTI-Plans geltende Leistungskennzahl TSR die gleiche Auszahlungskurve anzuwenden, die seit 2010 zur Leistungsbemessung für den jährlichen Leistungsbonus angewendet wird. Dieser Auszahlungsplan hat sich in den vergangenen zehn Jahren gut bewährt, indem er eine solide Verbindung zwischen dem Unternehmensergebnis und der Vergütung der Konzernleitung geschaffen hat, ohne unangemessene Auszahlungen zu bewirken oder unbeabsichtigte Anreize zu setzen. Daher wird dieser Auszahlungsplan für den jährlichen Leistungsbonus seit seiner Einführung im Jahr 2010 sowohl von den Aktionären als auch von den Stimmrechtsvertretern unterstützt.

Bedenken der Aktionäre**Erläuterungen von Sika****LTI**

Anhebung der Auszahlungsobergrenze von 100% auf 150%

Die Anhebung der potenziellen Höchstauszahlung von 100% auf 150% im Rahmen des LTI-Plans steht im Einklang mit den Vergütungsgrundsätzen des Unternehmens, die Leistung und den nachhaltigen Erfolg zu honorieren und eine wettbewerbsfähige Vergütung anzubieten, die sich an der aktuellen Marktpraxis orientiert. In der Regel werden im Rahmen von LTI-Plänen Auszahlungsobergrenzen zwischen 150% und 200% des Zielwerts festgelegt. In diesem Zusammenhang ist auch zu beachten, dass die bisher mögliche Höchstauszahlung von 100% wesentlich unterhalb der marktüblichen Standards lag. Ausserdem wurde mit dieser Änderung, wie oben dargelegt, eine weitere Leistungsvorgabe (relativer TSR) eingeführt. Der Plan wird durch die Kombination dieser beiden Leistungsziele anspruchsvoller, wobei die gestiegene potenzielle Höchstauszahlung (150%) das gestiegene Risiko eines geringeren Leistungsbonus (eine Auszahlung von weniger als 100% bis hin zu 0%) ausgleicht.

FESTSETZUNGSVERFAHREN FÜR VERGÜTUNGEN**REGELMÄSSIGES BENCHMARKING**

Die Vergütung des Verwaltungsrats wird regelmässig mit der üblichen Praxis anderer multinationaler Industrieunternehmen verglichen. Im Jahr 2018 war eine eingehende Prüfung vorgenommen worden, 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, Riche-mont, Schindler, SGS, Sonova, Straumann, Swatch und Swisscom zusammen und ist mit Blick auf Marktkapitalisierung, Ertrag und Mitarbeiterzahl ausgewogen. Die Analyse ergab, dass die Vergütungsstruktur der marktüblichen Praxis entsprach, das Niveau der Vergütungen allerdings leicht unter den marktüblichen Ansätzen lag. Deshalb wurde das Niveau der Gesamtvergütungen mit Wirkung ab dem Vergütungszeitraum, der nach der ordentlichen Generalversammlung 2019 beginnt, angepasst, wobei nun ein höherer Anteil in gesperrten Aktien ausbezahlt wird.

Die Vergütung der Konzernleitung wird alle zwei Jahre unter Mitwirkung der unabhängigen Beratungsgesellschaft Willis Tower Watson im Rahmen einer Benchmarking-Analyse überprüft. Die letzte Analyse wurde im Jahr 2018 durchgeführt. Das Benchmarking der Vergütungen von in der Schweiz tätigen Mitgliedern der Konzernleitung stützt sich auf dieselben Unternehmen wie die Analyse der Vergütungen des Verwaltungsrats, mit Ausnahme von EMS-Chemie (keine Daten verfügbar). Für das Benchmarking der Vergütungen von ausserhalb der Schweiz tätigen Mitgliedern der Konzernleitung wurden die von Willis Towers Watson gesammelten Daten zur Vergütung von Kadern herangezogen, die im jeweiligen Land in vergleichbaren Positionen in Industrieunternehmen tätig sind. Der Bericht diente dem Nomination and Compensation Committee als Grundlage für die Analyse der Vergütungen des CEO und der Konzernleitung und die Festlegung ihrer Vergütung (Zielwerte) für die Geschäftsjahre 2019 und 2020. 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. Für neu beförderte Mitglieder der Konzernleitung sieht die Vergütungspolitik von Sika vor, die Zielvergütung unterhalb des Medians der Vergleichsgruppe festzulegen und die Vergütung bei solider Leistung über einen Zeitraum von zwei bis fünf Jahren auf Marktniveau zu steigern.

BENCHMARKING-VERGLEICHSGRUPPE

in Tausend CHF	Marktkapitalisierung¹ (per 31.12.2019)	Umsatz¹ (per 31.12.2018)	Mitarbeitende (aktuellste verfügbare Daten)
Sika	25'783	7'085	25'141
oberes Quartil	26'471	12'750	64'486
Median	19'558	6'858	19'845
unteres Quartil	14'420	4'631	14'500

1) aktuellste verfügbare Daten

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 Nomination and Compensation Committee 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. Das Nomination and Compensation Committee prüft die Leistungsbewertung des CEO sowie die Leistungsbeurteilungen der übrigen Konzernleitungsmitglieder. Diese werden danach vom Nomination and Compensation Committee zur Genehmigung beim Verwaltungsrat eingereicht. Bei der Ermittlung der Leistung bezieht sich das Nomination and Compensation Committee auf die Erreichung der individuellen Ziele der einzelnen Konzernleitungsmitglieder. Darüber hinaus berücksichtigt es 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 ausbezahlt, um die Interessen der Verwaltungsräte enger mit den Interessen der Aktionäre zu verknüpfen.

VERGÜTUNG DER KONZERNLEITUNG

Die Vergütungspläne von Sika sind Ausdruck des Engagements, qualifizierte, talentierte und einsatzwillige Führungskräfte anzuwerben, zu entwickeln und zu binden. Die Pläne sind darauf ausgelegt, Kadermitglieder 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. Ferner wird die Leistung sowohl absolut (Verbesserungen gegenüber dem Vorjahr) als auch relativ (Vergleich mit anderen Unternehmen, die ähnlichen Marktzyklen unterliegen) gemessen.

Verknüpfung mit den Interessen der Aktionäre

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

Wettbewerbsfähigkeit

Die Vergütung wird regelmässig einem Benchmarking unterzogen und entspricht der üblichen Marktpraxis.

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
- ⊕ verlangen, dass der CEO und die übrigen Mitglieder der Konzernleitung mit einer Mindestanzahl von Aktien, die sich nach der Höhe ihres jährlichen Grundgehalts bemisst, an der Sika AG beteiligt sind
- ⊕ schliessen Rückforderungs- und Verfallsbestimmungen in unsere Beteiligungspläne ein
- ⊕ beschränken die Kündigungsfrist in unseren Arbeitsverträgen auf höchstens zwölf 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 Committees des Verwaltungsrats und einer Repräsentationspauschale für den Verwaltungsratspräsidenten zusammensetzt. Das Grundhonorar wird zur Hälfte in bar und zur Hälfte in gesperrten Aktien ausbezahlt, die zusätzliche Vergütung für die Committees und die Repräsentationspauschale erfolgen in bar. Gesperrte Aktien können während drei 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 Barvergütung des Verwaltungsratspräsidenten wird dagegen in monatlichen Raten ausgezahlt. 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	450'000 + 30'000 Aufwandsentschädigung	450'000 ¹
Verwaltungsratsmitglied	125'000	125'000 ¹
Vergütung für Committees (brutto p.a.)²		
Committee-Vorsitzender	60'000	
Committee-Mitglied	40'000	

1) 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.

2) Der Verwaltungsratspräsident hat keinen Anspruch auf eine zusätzliche Vergütung für die Mitarbeit in Committees.

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	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	Ertrag des eingesetzten Kapitals (ROCE) Relative Aktionärsrendite (TSR)
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 individuelle 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 jährlich überprüft und als prozentualer Anteil am jährlichen Grundgehalt ausgedrückt und beträgt 112% für den CEO sowie zwischen 50% und 69% für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung. Bei der Bemessung der Boni wird der Konzernerfolg zu 60%, die individuelle Leistung zu 40% berücksichtigt.

KONZERNERFOLG

Die Kennzahlen zur Ermittlung des Konzernerfolgs werden vom Nomination and Compensation Committee vorgeschlagen und vom Verwaltungsrat genehmigt. Für das Geschäftsjahr 2019 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. Dieser 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
Armstrong World Industries Inc.
Ashland
BASF – Construction Chemicals
Beacon Roofing Supply, Inc.
Beiersdorf – Tesa
Carlisle – Construction Materials
Cemedine Co., Ltd.

EMS-Chemie Holding AG
Forbo – Flooring Systems
Fuller HB Company
Geberit
GCP Applied Technologies
Henkel – Adhesive Technologies
Hilti Corporation ¹
Huntsman – Performance Products

Owens Corning
Pidilite Industries Limited
RPM
Saint-Gobain
SK Kaken Co., Ltd.
Sto AG
Uzin Utz AG

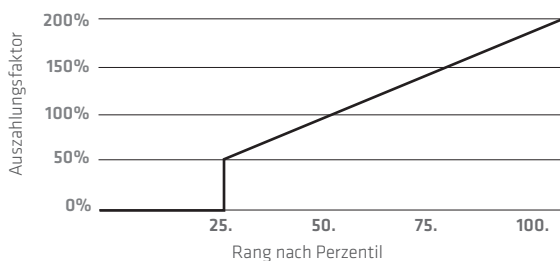
Im Jahr 2019 änderte sich die Benchmarking-Vergleichsgruppe wie folgt: Ashland verkaufte seine Komposit-Sparte; das Unternehmen wird nun vollständig in der Vergleichsgruppe berücksichtigt.

1) Als nicht kotiertes Unternehmen wird Hilti nicht im Zusammenhang mit der relativen Aktionärsrendite im LTI-Plan berücksichtigt.

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



INDIVIDUELLE LEISTUNG

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

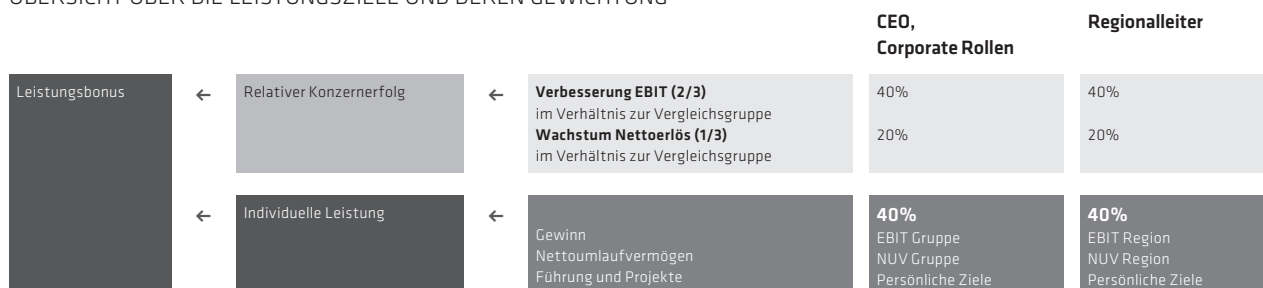
- Anteil am Gewinn des verantworteten Geschäftsbereichs: Profitabilität des von der betreffenden Person geleiteten Geschäftsbereichs (EBIT-Vorgabe als Steigerung gegenüber dem Vorjahr);
- Umlaufvermögen: Nettoumlaufvermögen des verantworteten Geschäftsbereichs (als Steigerung gegenüber dem Vorjahr);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

Das Gewicht einer jeden Kategorie ist abhängig von der geschäftlichen Priorität, die der jeweiligen Funktion zugemessen wird. Insbesondere wird die in den vorangegangenen Jahren für alle Konzernleitungsfunktionen verbindliche Nettoumlaufvermögen-Vorgabe 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.

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 Leistungsbonus ist auf höchstens 150% des Zielleistungsbonus begrenzt. Der Leistungsbonus wird im Allgemeinen im April des Folgejahrs in bar ausbezahlt.

ÜBERSICHT ÜBER DIE LEISTUNGSZIELE UND DEREN GEWICHTUNG



LANGFRISTIGER BETEILIGUNGSPLAN

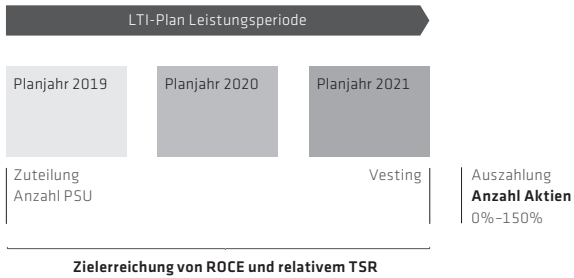
Die Vergütungspolitik von Sika besteht auch darin, einen bedeutenden Teil der Vergütung der Konzernleitung an den langfristigen Unternehmenserfolg zu knüpfen und die Ausrichtung auf die Interessen der Aktionäre noch zusätzlich zu fördern. Die Mitglieder der Konzernleitung sind berechtigt, an einem langfristigen Beteiligungsplan teilzunehmen. Der langfristige Zielbonus beläuft sich auf 122% der jährlichen Grundvergütung für den CEO sowie auf 42% bis 77% für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung.

Der langfristige Beteiligungsplan besteht aus einem Performance-Share-Unit-Plan. Zu Beginn der Vestingperiode 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 von zwei gleich gewichteten Leistungskennzahlen geknüpft: dem Return on Capital Employed (ROCE) und der relativen Aktionärsrendite (dem relativen TSR). Am Ende der Leistungsperiode wird ermittelt, ob die vom Verwaltungsrat zu Beginn der Leistungsperiode festgelegte ROCE-Zielvorgabe, das heisst der 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. Die Leistungskennzahl TSR wird als Perzentil-Rang in Bezug auf eine Vergleichsgruppe angegeben. Das Ziel ist es, den Median der Vergleichsgruppe zu erreichen. Diese Vergleichsgruppe umfasst alle kotierten Unternehmen der auf Seite 85 genannten Vergleichsgruppe, die im Zusammenhang mit dem Leistungsbonus berücksichtigt wird. Mit der 2019 eingeführten Leistungskennzahl TSR soll die Verbindung zwischen der Vergütung der Konzernleitung und den Aktionärsinteressen zusätzlich gestärkt werden. Für beide Leistungskennzahlen gilt eine Obergrenze von 200%; der für den LTI-Plan massgebliche Auszahlungsfaktor wird allerdings auf höchstens 150% begrenzt. Dieses Vorgehen entspricht der Vergütungsphilosophie des Unternehmens, Leistung zu honorieren und dabei die Hebelwirkung des Beteiligungsplans angemessen zu begrenzen. Nach Ablauf der dreijährigen Leistungsperiode erfolgt die definitive Aktienzuteilung nach den folgenden Regelungen:

Leistungsziele	ROCE (2019–2021)	Relativer TSR (2019–2021)
Gewicht	50% der PSU-Zuteilung	50% der PSU-Zuteilung
Zielvorgabe	ROCE von 30% 100% Auszahlung	Relativer TSR = Median der Vergleichsgruppe 100% Auszahlung
Obergrenze	200%	200%
Kombinierte Auszahlungsobergrenze: 150%		
Regelungen für die Aktienzuteilung	<ul style="list-style-type: none"> • Schwellenwert: ROCE von 25% = 50% Auszahlung • Zielwert: ROCE von 30% = 100% Auszahlung • Höchstwert: ROCE von 35% = 200% Auszahlung • Lineare Interpolation zwischen Schwellen-, Ziel- und Höchstwert 	<ul style="list-style-type: none"> • Schwellenwert: 25. Perzentil = 50% Auszahlung • Zielwert: Median = 100% Auszahlung • Höchstwert: Führend mit Bezug auf die Vergleichsgruppe = 200% Auszahlung • Lineare Interpolation zwischen Schwellen-, Ziel- und Höchstwert

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 nach der Vestingperiode 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, mit einem Auszahlungsfaktor von 100% ausbezahlt. Wird das Arbeitsverhältnis aus einem beliebigen anderen Grund beendet (etwa wegen Rücktritt oder unfreiwilligen Ausscheidens), verfallen die PSU.

RÜCKFORDERUNGS- UND VERFALLSBESTIMMUNGEN

Für den Leistungsbonus und die langfristigen Beteiligungspläne gelten Rückforderungs- (Clawback-) und Verfallsbestimmungen. Falls die Nichteinhaltung von Rechnungslegungsstandards oder Betrug und/oder Gesetzesverstöße bzw. Verstöße gegen interne Vorschriften durch ein Mitglied der Konzernleitung Bilanzkorrekturen zur Folge haben, kann der Verwaltungsrat sämtliche Auszahlungen von Leistungsboni und/oder noch nicht bezogenen PSU für nichtig erklären (Verfallsbestimmung). Zudem kann der Verwaltungsrat die Rückerstattung ausbezahlter Leistungsboni und/oder im Rahmen des langfristigen Beteiligungsplans zugewiesener Aktien verlangen (Clawback-Bestimmung), sofern dies innerhalb von drei Jahren nach dem Jahr der Bilanzkorrektur und/oder dem betrügerischen/bestimmungswidrigen Verhalten erfolgt.

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 gewesteten PSU. Das Nomination and Compensation Committee 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 FÜR DAS JAHR 2019

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

Im Jahr 2019 erhielten die Mitglieder des Verwaltungsrats insgesamt Vergütungen von CHF 2.9 Millionen (Vorjahr: CHF 2.6 Millionen) in Form von Grundhonoraren von CHF 1.4 Millionen (Vorjahr: CHF 1.5 Millionen), Vergütungen für Committees 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 1.1 Millionen (Vorjahr: CHF 0.7 Millionen). Der Anstieg der Vergütungen im Vergleich zum Vorjahr erklärt sich aus den Veränderungen der Zusammensetzung des Verwaltungsrats und der neuen Vergütungsstruktur, die ab der ordentlichen Generalversammlung 2019 eingeführt wurde.

in CHF	Grundhonorar (in bar)	Committee-Gelder (in bar)	Wert der Aktien ¹	Sozialversicherungsabgaben	Total 2019	Grundhonorar (in bar)	Committee-Gelder (in bar)	Wert der Aktien ¹	Sozialversicherungsabgaben	Total 2018
Paul Hälg, Verwaltungsratspräsident	490'000	0	400'897	62'956	953'853	510'000	0	302'970	58'117	871'087
Viktor W. Balli ² , AC Mitglied	83'333	26'667	83'413	14'900	208'313	0	0	0	0	0
Urs F. Burkard ³ , NCC-Mitglied	0	0	0	0	0	62'500	12'500	22'530	7'271	104'801
Justin M. Howell ⁴ , NCC-Mitglied	133'333	36'667	100'633	0	270'633	87'500	27'500	30'135	0	145'135
Willi K. Leimer ³ , AC-Mitglied	0	0	0	0	0	62'500	12'500	22'530	7'271	104'801
Monika Ribar, AC-Vorsitzende	133'333	56'667	100'633	22'389	313'022	150'000	50'000	52'665	18'817	271'482
Daniel J. Sauter, NCC-Mitglied	133'333	36'667	100'633	20'934	291'566	150'000	30'000	52'665	17'345	250'010
Christoph Tobler, AC-Mitglied	133'333	36'667	100'633	20'934	291'566	150'000	30'000	52'665	17'345	250'010
Ulrich W. Suter ⁵	50'000	0	17'220	4'212	71'432	150'000	0	52'665	13'551	216'216
Jürgen Tinggren ³	0	0	0	0	0	62'500	0	22'530	6'350	91'380
Thierry F.J. Vanlancker ²	83'333	0	83'413	0	166'746	0	0	0	0	0
Frits van Dijk, NCC-Vorsitzender	133'333	56'667	100'633	18'549	309'182	150'000	50'000	52'665	16'963	269'928
TOTAL	1'373'333	250'000	1'088'106	164'873	2'876'312	1'535'000	212'500	664'020	163'030	2'574'550

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

2) Ab der ordentlichen GV vom 9. April 2019.

3) Bis zur ausserordentlichen GV vom 11. Juni 2018.

4) Ab der ausserordentlichen GV vom 11. Juni 2018.

5) Bis zur ordentlichen GV vom 9. April 2019.

Die Vergütung, die im Vergütungsbericht 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. eines Vergleichs zwischen ausbezahlter und von den Aktionären genehmigter Vergütung.

An der ordentlichen Generalversammlung vom 9. April 2019 genehmigten die Aktionäre eine maximale Gesamtvergütung von CHF 3'300'000 für den Verwaltungsrat in seiner Amtszeit ab der Generalversammlung 2019 und bis zur Generalversammlung 2020. Die für den im Rahmen dieses Vergütungsberichts massgeblichen Zeitraum (1. Mai 2019 bis 31. Dezember 2019) effektiv ausgerichteten Vergütungen liegen in diesem von den Aktionären genehmigten Rahmen. Die abschliessende Beurteilung des gesamten Zeitraums geht in den Vergütungsbericht 2020 ein.

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 diese Periode effektiv an die Mitglieder des Verwaltungsrats ausbezahlten Vergütungen beliefen sich auf CHF 2'374'938 und liegen somit im genehmigten Rahmen.

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

Nach den Statuten darf das Unternehmen den Mitgliedern des Verwaltungsrats keine Darlehen gewähren. Daher 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 2019

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

Für das Jahr 2019 erhielten die Mitglieder der Konzernleitung Gesamtvergütungen in Höhe von CHF 16.1 Millionen (Vorjahr: CHF 16.5 Millionen). Dieser Betrag umfasst fixe Grundgehälter in Höhe von CHF 4.9 Millionen (Vorjahr: CHF 4.9 Millionen), kurzfristige Boni von CHF 5.2 Millionen (Vorjahr: CHF 4.3 Millionen), langfristige Vergütungen von CHF 3.0 Millionen (Vorjahr: CHF 3.9 Millionen), sonstige Aufwendungen von CHF 0.8 Millionen (Vorjahr: CHF 1.5 Millionen) sowie Sozialversicherungsbeiträge und Leistungen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses von CHF 2.2 Millionen (Vorjahr: CHF 1.9 Millionen).

Die höchstbezahlte Person 2019 war Paul Schuler, CEO der Gruppe.

in Tausend CHF (brutto) ¹	CEO 2019	CEO 2018	Total 2019 ²	Total 2018 ³
Fixes Grundgehalt ⁴	980	960	4'910	4'914
Leistungsbonus (STI) in bar ⁵	1'650	710	5'170	2'987
Leistungsbonus (STI) in Aktien ⁵	0	568	0	1'279
Langfristiger Beteiligungsplan (LTI) ⁶	1'110	1'004	2'997	3'858
Sonstige Zahlungen ⁷	46	115	849	1'507
Sozialversicherungen und Vorsorgeaufwendungen ⁸	547	513	2'210	1'928
TOTAL	4'333	3'870	16'136	16'473

1) Alle in diesem Bericht ausgewiesenen Vergütungen sind Bruttoszahlen.

2) Basierend auf neun Mitgliedern, von denen sieben während des gesamten Geschäftsjahrs 2019 Mitglieder der Geschäftsleitung waren.

3) Basierend auf neun Mitgliedern während des gesamten Geschäftsjahrs.

4) Einschliesslich jährlichen Grundgehalts und Kinder- und Familienzulagen.

5) Geschätzter kurzfristiger Leistungsbonus (STI) für das Berichtsjahr, der im April des Folgejahrs ausbezahlt wird (Grundsatz der Periodenabgrenzung). Der Betrag für das Jahr 2018 wurde aufgeteilt in eine Barkomponente und Aktien (inkl. zusätzlicher Gratisaktien). Der freiwillige Aufschub in Form von gesperrten Aktien (einschliesslich zusätzlicher Gratisaktien) wurde 2019 eingestellt und der gesamte Leistungsbonus wird in bar ausbezahlt.

6) Wert der LTI-Zuteilung im Berichtsjahr. Der LTI-Zuteilungswert für 2018 basierte auf dem Aktienpreis bei Zuteilung und beinhaltete Pro-rata-Teilnahme in den laufenden Plänen für neu beförderte Mitglieder. Für 2019 basiert der LTI-Zuteilungswert auf der Monte Carlo Evaluation der PSU (aufgrund der voneinander abhängigen TSR- und ROCE-Komponente). Die Pro-rata-Teilnahme für neu beförderte Mitglieder wurde eingestellt.

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

8) Einschliesslich der Sozialversicherungsbeiträge (basierend auf der zugeteilten Vergütung, inkl. LTI-Zuteilung) sowie der Pensionskassenbeiträge des Arbeitgebers, beinhaltet ebenfalls die Kosten des Plans für vorzeitige Altersrücktritte.

Erläuterungen zur Vergütungstabelle:

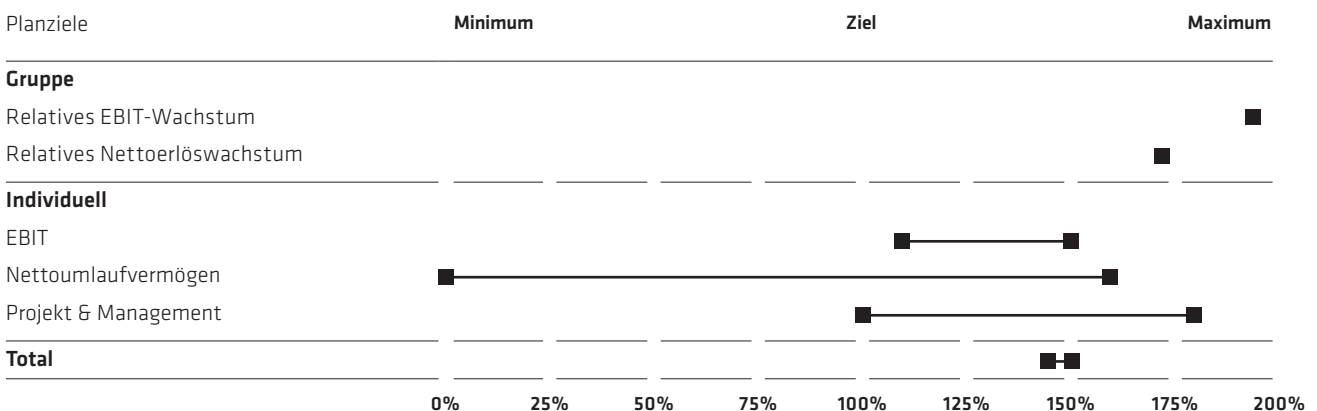
- Der fixe Anteil der Vergütung blieb stabil gegenüber dem Vorjahr (+0.1%). Mitglieder, die in den letzten Jahren in die Konzernleitung befördert wurden, erhielten eine Salärerhöhung entsprechend der Vergütungspolitik von Sika. Die Vergütungspolitik sieht vor, die Zielvergütung für neu beförderte Mitglieder der Konzernleitung unterhalb des Medians der Vergleichsgruppe festzulegen, und bei solider Leistung über einen angemessenen Zeitraum (zwei bis fünf Jahre) auf Marktniveau zu erhöhen.
- Der Rückgang der sonstigen Zahlungen gegenüber dem Vorjahr (-44%) ist hauptsächlich auf die Reduzierung von internationalen Entsendungskosten sowie Dienstjubiläumsprämien zurückzuführen.
- Die mit dem Leistungsbonus honorierten Leistungen sind im Jahr 2019 wesentlich höher als im Vorjahr. Nähere Angaben finden sich weiter unten.
- Der Zuteilungswert des langfristigen Beteiligungsplans ist im Vergleich zum Vorjahr um 22% gesunken. Diese Reduktion ist auf die Einstellung der Pro-rata-Teilnahme an ausstehenden Plänen für neu beförderte Mitglieder der Konzernleitung zurückzuführen. 2018 nahmen drei Personen, die 2017 zu Mitgliedern der Konzernleitung befördert wurden, an laufenden Plänen pro-rata teil.
- Die Sozialversicherungs- und Pensionskassenbeiträge sind um 15% gestiegen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Beitragszahlen altersabhängig sind und manche Konzernleitungsmitglieder im Berichtsjahr in eine neue Altersgruppe vorgerückt sind. Die Beiträge zum Pensionsplan haben sich seit mehreren Jahren nicht verändert.
- Die variable Vergütung betrug 282% des fixen Grundgehalts oder 176% der fixen Vergütung (Grundgehalt plus Beiträge zur Sozialversicherung und Vorsorgeaufwendungen sowie sonstige Zahlungen) für den CEO und zwischen 83% und 174% des fixen Grundgehalts oder zwischen 60% und 109% der fixen Vergütung für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung.

Die Gesamtvergütung von CHF 16.1 Millionen, die der Konzernleitung 2019 ausbezahlt wurde, ist tiefer als die maximale Gesamtvergütung von CHF 18 Millionen, die von den Aktionären an der ordentlichen Generalversammlung 2018 für das Geschäftsjahr 2019 genehmigt wurde.

LEISTUNG FÜR DAS JAHR 2019 (NICHT GEPRÜFT)

2019 erwies sich für Sika als ausserordentlich gutes Jahr, mit einem Umsatzwachstum von 14.4% (in Lokalwährungen 16.3%) und einem Gewinnwachstum von 11.5% (EBIT). Beim Leistungsbonus hat Sika die Vergleichsunternehmen in Bezug auf den Anstieg des Nettoerlöses (1. Rang, Auszahlung von 200%) sowie die Steigerung des EBIT (5. Rang, Auszahlung von 164.9%) deutlich übertroffen. Der erreichte Konzernserfolg wird auf 176.6% veranschlagt (bester Schätzwert zum Zeitpunkt der Veröffentlichung) und wird von Obermatt auf Grundlage der veröffentlichten Jahresberichte der Vergleichsunternehmen vor dem Auszahlungstermin im April 2020 ermittelt. Demgegenüber hat Sika im erfolgreichen Jahr 2018 die Vergleichsgruppe in Bezug auf das Nettoerlöswachstum erneut übertroffen (6. Rang mit einer Auszahlung von 157.5%) und sich in Bezug auf das EBIT im Mittelfeld der Branche (12. Rang mit einer Auszahlung von 99.4%) behauptet.

Die persönliche Leistung der Mitglieder der Konzernleitung liegt zwischen 101.0% und 147.5% und beträgt für den CEO 113.5%. 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 Mitglieder der Konzernleitung 146.4% bis 150% (Cap) des Zielleistungsbonus und 150% für den CEO. Im Vorjahr lag der Auszahlungsfaktor für die Konzernleitung zwischen 111% bis 150% und für den CEO 123%.



Bei der Zuteilung des langfristigen Beteiligungsplans im Jahre 2019 (LTI 2019–2021) erhielt die Konzernleitung 24'533 PSU. Diese PSU weisen einen Zuteilungswert von insgesamt CHF 3.0 Millionen auf; die entsprechende Leistungsperiode endet am 31. Dezember 2021 auf Grundlage der durchschnittlichen Entwicklung des ROCE zwischen 2019 und 2021, des relativen TSR zwischen 2019 und 2021 und unter Voraussetzung eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses der einzelnen Anspruchsberechtigten.

Bei der Auszahlung des langfristigen Beteiligungsplans im Jahr 2019 (LTI 2017–2019) wurde die ROCE-Leistungsbedingung von 29% während der Leistungsperiode übertroffen: Der ROCE (Durchschnitt des ROCE aus dem ersten, zweiten und dritten Leistungsjahr, ausgeschlossen Akquisitionen) betrug 31.3%, was einem Auszahlungsfaktor von 100% entspricht (Cap). Daher haben die den heutigen Konzernleitungsmitgliedern (inklusive des CEO) zugeteilten 21'060 PSU beim Vesting einen Wert von CHF 3.8 Millionen. Dieser Wert liegt deutlich über dem Zuteilungswert, da sich der Aktienkurs während der Leistungsperiode (2017–2019) positiv entwickelt hat.

ÜBERSICHT ÜBER AUSSTEHENDE ZUTEILUNGEN VON PSU (AN DIE AM 31. DEZEMBER 2019 AMTIERENDEN KONZERNLEITUNGSMITGLIEDER)

Plan		Zuteilungsdatum (PSU) ¹	Leistungsperiode	Vestingdatum (PSU)	Anzahl PSU (Zuteilung) ²	Wert der PSU (Zuteilung)	Auszahlungsfaktor	Anzahl Aktien (Vesting)	Wert der Aktien (Vesting)
LTI 2017	KL (inkl. CEO)	01.01.2017	2017–2019	31.12.2019	21'060	2'013'591	100%	21'060	3'829'761
	CEO	01.01.2017	2017–2019	31.12.2019	8'2200	812'518	100%	8'220	1'494'807
LTI 2018	KL (inkl. CEO)	01.01.2018	2018–2020	31.12.2020	21'000	2'642'150	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
LTI 2019	KL (inkl. CEO)	01.01.2019	2019–2021	31.12.2021	24'553	3'040'375	Noch festzulegen	Noch festzulegen	Noch festzulegen
	CEO	01.01.2019	2019–2021	31.12.2021	9'663	1'200'014	Noch festzulegen	Noch festzulegen	Noch festzulegen

1) Für neue Konzernleitungsmitglieder kann das Zuteilungsdatum für den LTI 2017 und LTI 2018 abweichen (Pro-rata-Teilnahme in den laufenden Plänen). Die Pro-rata-Teilnahme wurde 2019 eingestellt, sodass das Zuteilungsdatum ab dem LTI-Plan 2019 immer der 1. Januar ist.

2) Anzahl PSU nach dem Aktiensplit nach der ausserordentlichen Generalversammlung.

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

Nach den Statuten darf das Unternehmen den Mitgliedern der Konzernleitung keine Darlehen gewähren. 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 FÜR DAS JAHR 2019

Per Ende 2019 hielten die Verwaltungsräte insgesamt 123'287 Sika AG Inhaberaktien (Vorjahr: 206'240). Per Ende 2019 hielten die Konzernleitungsmitglieder insgesamt 180'844 Sika AG Inhaberaktien (Vorjahr: 160'680). Diese Angaben beziehen sich sowohl auf privat erworbene Aktien als auch auf Zuteilungen im Rahmen der Vergütungspraxis des Konzerns.

Per Ende 2019 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 167 der Download-Version dieses Berichts) aufgeführt.

EIGENKAPITALÜBERHANG PER 31. DEZEMBER 2019

Per 31. Dezember 2019 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 414'999 Anteile beziehungsweise 0.29%.

Der Eigenmittelverbrauch (Burn Rate) des Unternehmens beträgt 0.09%. Er ist definiert als die Anzahl der im Jahr 2019 zugeteilten Beteiligungspapiere (Aktien und Aktienrechte), geteilt durch die gesamte Anzahl ausstehender Aktien. Im Jahr 2019 wurden 132'477 Beteiligungspapiere zugeteilt.

AUSBLICK AUF DIE VERGÜTUNGSSTRUKTUR FÜR DAS JAHR 2020

VERGÜTUNG DES VERWALTUNGSRATS

Die für den Verwaltungsrat geltende Vergütungsstruktur und -höhe bleibt unverändert.

VERGÜTUNG DER KONZERNLEITUNG

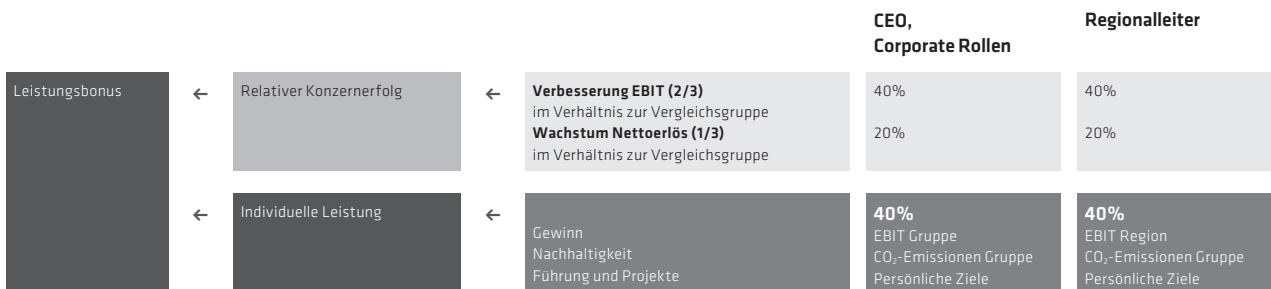
Die für die Konzernleitung geltende Vergütungsstruktur wurde 2019 einer umfassenden Neugestaltung unterzogen. Das Nominati-on and Compensation Committee beschloss, den Vergütungsrahmen aus Gründen der Kontinuität und Stabilität in den nächsten Jahren unverändert beizubehalten.

Die einzige für 2020 geplante Änderung betrifft die Festlegung der Leistungsziele für den jährlichen Leistungsbonus. Hier soll mit der Verringerung des CO₂-Fussabdrucks ein Nachhaltigkeitsziel eingeführt werden. Mit diesem Ziel soll einerseits den Auswirkungen des Unternehmens auf die Umwelt Rechnung getragen werden und andererseits der Aspekt der Nachhaltigkeit Eingang in die Leistungsziele der Konzernleitung finden.

Bei der Bemessung der Leistungsboni wird die persönliche Leistung in den nachfolgend genannten Kategorien weiterhin zu 40% berücksichtigt:

- Anteil am Gewinn des verantworteten Geschäftsbereichs: Profitabilität des von der betreffenden Person geleiteten Geschäftsbereichs (EBIT-Vorgabe als Steigerung gegenüber dem Vorjahr) – dies ist unverändert;
- Nachhaltigkeit: Verringerung der CO₂-Emissionen pro verkaufte Tonne – dies ist neu;
- Mitarbeiterführung und Projektmanagement: einschliesslich strategischer Vorgaben wie etwa Eintritt in neue Märkte, Einführung neuer Produkte, Verbesserung von Prozessen und operativer Effizienz sowie Vorgaben auf der Führungsebene – dies ist unverändert.

ÜBERSICHT ÜBER DIE LEISTUNGSZIELE 2020 UND DEREN GEWICHTUNG



Die Gesamtstruktur des Leistungsbonus wurde ansonsten nicht verändert. Nähere Angaben zu den Leistungszielen enthält der Vergütungsbericht 2020.

BERICHT DER REVISIONSSTELLE AN DIE GENERALVERSAMMLUNG DER SIKA AG, BAAR

BERICHT DER REVISIONSSTELLE ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

Wir haben die Seiten 89 bis 91 des Vergütungsberichts der Sika AG für das am 31. Dezember 2019 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 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV.

Zürich, 18. Februar 2020

ERNST & YOUNG AG

Christoph Michel
Zugelassener Revisionsexperte
(Leitender Revisor)

Marc Rüeggsegger
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, Kilchberg, Schweiz

DRUCK UND VERARBEITUNG

Kalt Medien AG, Zug, Schweiz

FOTOGRAFIE

Marc Eggimann, Basel, Schweiz
Roland Tännler, Zürich, Schweiz

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

