

SIKA GESCHÄFTSJAHR

2020

WWW.SIKA.COM/JAHRESBERICHT

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 2020.

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	89
Governance-Rahmen zur Vergütung	90
Struktur der Vergütung des Verwaltungsrats	94
Struktur der Vergütung der Konzernleitungsmitglieder	95
Vergütung des Verwaltungsrats für das Jahr 2020 (geprüft)	100
Vergütung für den CEO und die Konzernleitung für das Jahr 2020 (geprüft)	101
Beteiligungen und Anteile des Verwaltungsrats und der Konzernleitung für das Jahr 2020	104
Bericht der Revisionsstelle	105

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 2020 vorzulegen.

Das Geschäftsjahr 2020 war von der weltweiten Corona-Pandemie geprägt mit zum Teil gravierenden Auswirkungen auf den Bau- und Automotive-Sektor. Dank des hohen Leistungswillens unserer Mitarbeitenden und der starken Kundenfokussierung ist es Sika in diesem überaus herausfordernden Marktumfeld gelungen, sich erfolgreich zu behaupten und überdurchschnittliche Ergebnisse zu liefern. Der Vergütungsbericht erläutert die Auswirkungen dieser Ergebnisse auf die verschiedenen Bonuszahlungen an die Mitglieder der Konzernleitung im Rahmen der einzelnen Vergütungspläne.

Im Berichtsjahr lag der Fokus des Nomination and Compensation Committees auf der Nachfolgeplanung für einzelne Positionen im Verwaltungsrat und in der Konzernleitung. Die Konzernleitung wird ab 1. November 2020 durch Raffaella Marzi, Corporate Head Human Resources & Compliance, verstärkt. Diese Wahl verdeutlicht das Engagement von Sika für die Mitarbeitenden und den strategisch wichtigen Bereich Human Resources, die massgebend zum Erfolg des Unternehmens beitragen.

Ansonsten ging das Nomination and Compensation Committee seiner jährlichen regulären Tätigkeit nach, die unter anderem die Überprüfung der Vergütungsprogramme umfasst sowie die Festlegung der Leistungsziele für die Mitglieder der Konzernleitung am Jahresanfang und die Leistungsbewertung am Jahresende, die Festlegung der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung, die Vorbereitung des Vergütungsberichts und die Say-on-Pay-Abstimmungen über die Vergütung an der ordentlichen Generalversammlung.

Nach einer umfassenden Überprüfung der Vergütungsprogramme im Jahr 2018 führte Sika 2019 einige Änderungen in Bezug auf die Vergütung der Verwaltungsräte und der Konzernleitung ein. Da die Vergütungsstruktur nach Ansicht des Nomination and Compensation Committees mit der Geschäftsstrategie und den Aktionärsinteressen in Einklang steht, blieb sie 2020 bis auf eine Ausnahme unverändert: Wie bereits im letztjährigen Vergütungsbericht angekündigt, wurde die Verringerung des CO₂-Fussabdrucks von Sika als neue Zielvorgabe für die Gewährung des jährlichen Leistungsbonus eingeführt. Damit soll einerseits den Auswirkungen des Unternehmens auf die Umwelt Rechnung getragen und andererseits der Aspekt der Nachhaltigkeit in die Leistungsziele der Konzernleitung integriert werden. Diese Änderung wird im vorliegenden Vergütungsbericht eingehender erläutert. Das in diesem Bericht beschriebene Vergütungssystem für das Jahr 2020 gilt auch für das Jahr 2021.

An der ordentlichen Generalversammlung 2020 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 Sikas Vergütungssystem äussern konnten. Die Aktionäre genehmigten die Vergütungsbeträge für den Verwaltungsrat und für die Konzernleitung und den Vergütungsbericht (Konsultativabstimmung) mit einer sehr hohen Zustimmung. Diese positiven Abstimmungsergebnisse sind ein Beleg für den Erfolg unseres aktiven Dialogs mit den Anlegern und die Befürwortung unseres Vergütungssystems durch die Aktionäre. Wir danken den Anlegern herzlich für ihr Vertrauen und ihre Unterstützung.

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 unseren Aktionären und ihren Vertretern auch zukünftig intensiv pflegen. An dieser Stelle möchten wir Ihnen für Ihr Feedback zum Thema Vergütung danken und hoffen, dass dieser Bericht die für Sie relevanten Informationen enthält.

Freundliche Grüsse



Justin M. Howell
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 2020 gehören Justin M. Howell (Präsident), Daniel J. Sauter und Thierry F. J. Vanlancker 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 2020 hielt das Nomination and Compensation Committee fünf Sitzungen entsprechend der folgenden, vorab festgelegten Jahresplanung ab.

	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				■	

Einzelheiten zur Teilnahme an Sitzungen finden Sie im Corporate-Governance-Bericht auf Seite 83.

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 2020 wurde Agnes 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 nächsten 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 die Vergütungsstruktur der marktüblichen Praxis entsprach, das Niveau der Vergütungen allerdings leicht unter den marktüblichen Ansätzen lag. Deshalb wurden die Vergütungen für die Verwaltungsräte 2019 erhöht, wobei nun ein höherer Anteil in gesperrten Aktien ausbezahlt wird. Seither wurden die für den Verwaltungsrat geltende Vergütungsstruktur und -höhe nicht verändert.

Die Vergütung der Konzernleitung wird alle zwei Jahre unter Mitwirkung der unabhängigen Beratungsgesellschaft Willis Towers Watson im Rahmen einer Benchmarking-Analyse überprüft. Diese Untersuchung fand auch 2020 statt. Das Benchmarking der Vergütungen von in der Schweiz tätigen Mitgliedern der Konzernleitung stützt sich auf dieselben Unternehmen wie die Analyse der Vergütungen des Verwaltungsrats. 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. Die Daten von Willis Towers Watson dienen dem Nomination and Compensation Committee als Grundlage für die Analyse der Vergütungen des CEO und der Konzernleitung und die Festlegung ihrer Vergütung (Zielwerte) für das Geschäftsjahr 2021. 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	Marktkapitalisierung (per 31.12.2020)	Umsatz (per 31.12.2019)	Mitarbeitende (31.12.2019)
Sika	34'273	8'109	25'141
oberes Quartil	30'984	17'601	67'483
Median	20'269	6'955	17'393
unteres Quartil	13'944	4'070	12'178

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 Geschäftsjahres 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 sicherzustellen, dass die Verwaltungsräte in ihrer Aufsichtstätigkeit unabhängig sind, erhalten sie ausschliesslich eine fixe Entschädigung. 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 anzuziehen, 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 folgenden Grundsätzen:

Bezahlung auf der Basis von Leistung und nachhaltigem Erfolg

Die Vergütung der Konzernleitung ist mit dem Erfolg des Unternehmens 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 gemessen (Vergleich mit anderen Unternehmen, die ähnlichen Marktzyklen unterliegen).

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 beteiligt sind
- ⊕ schliessen Rückforderungs- und Malusbestimmungen 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 (Restricted Share Units, RSU) 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 ausbezahlt. Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten über die effektiven Aufwendungen für Geschäftsreisen hinaus keine pauschale Spesenerstattung. Die Mitglieder des Verwaltungsrates partizipieren nicht an den Vorsorgeeinrichtungen der Sika.

STRUKTUR DER VERGÜTUNG DES VERWALTUNGSRATS

in CHF	in bar	in Aktien (RSU)
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 RSU auf Basis des Durchschnittsschlusskurses der ersten fünf Handelstage des Monats April vor Beginn des Amtsjahrs.

Die RSU werden am Ende des Amtsjahrs in Aktien umgewandelt und zu diesem Zeitpunkt an die Mitglieder des Verwaltungsrates übertragen.

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) Nachhaltigkeit (CO ₂ -Emissionen) Geschäftseinheits- und individuelle Ziele
Langfristiger Beteiligungsplan (LTI)	Leistungsbedingte Anwartschaften auf Aktien mit 3-jähriger Vestingperiode	Leistungsabhängige Vergütung (langfristig) im Einklang mit Aktionärsinteressen	Konzernerfolg über eine 3-jährige 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 Unternehmens beteiligt und erhalten gleichzeitig eine Anerkennung für ihre persönliche Leistung.

Der Zielleistungsbonus (das heisst der Bonus für 100% Zielerfüllung) wird jährlich ermittelt und als prozentualer Anteil an der Grundvergütung ausgedrückt. Er beläuft sich auf 119% für den CEO und auf zwischen 43% und 77% für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung. Bei der Bemessung der Boni wird der Konzernerfolg zu 70%, die Leistung der Geschäftseinheit/individuelle Leistung zu 30% berücksichtigt.

KONZERNERFOLG

Die Kennzahlen zur Ermittlung des Konzernerfolgs werden vom Nomination and Compensation Committee vorgeschlagen und vom Verwaltungsrat genehmigt. Für das Geschäftsjahr 2020 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.
- Nachhaltigkeit: Verringerung der CO₂-Emissionen pro verkaufter Tonne.

Die Entwicklung von EBIT und Nettoerlös wird von einem unabhängigen externen Beratungsunternehmen, Obermatt, gemessen. Dieser Benchmark misst Sika an der Entwicklung einer Vergleichsgruppe von 22 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	Fuller HB Company	RPM
Beacon Roofing Supply, Inc.	Geberit	Saint-Gobain
Beiersdorf – Tesa	GCP Applied Technologies	SK Kaken Co., Ltd.
Carlisle – Construction Materials	Henkel – Adhesive Technologies	Sto AG
Cemeline Co., Ltd.	Hilti Corporation ¹	Uzin Utz AG
	Huntsman – Performance Products	

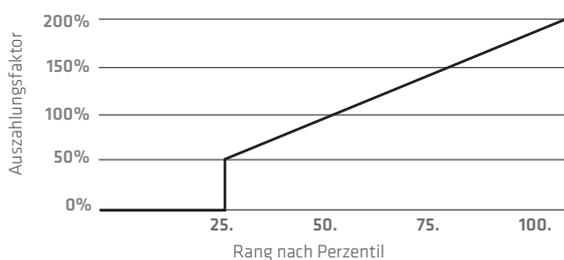
Im Jahr 2020 wurde die Benchmarking-Vergleichsgruppe leicht angepasst: Saint-Gobain wird neu auf Stufe Ergebnis der Gruppe berücksichtigt, da die Sparte Bauprodukte nicht mehr existiert. BASF wurde aus der Vergleichsgruppe herausgenommen, da der Konzern nach dem Verkauf der Division Bauchemikalien nicht mehr als ein für den Vergleich mit Sika relevantes Unternehmen gesehen wird.

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



Mit dem 2020 eingeführten Nachhaltigkeitsziel 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. Ziel ist, die CO₂-Emissionen pro verkaufter Tonne um 3% pro Jahr zu senken.

LEISTUNG DER GESCHÄFTSEINHEIT / INDIVIDUELLE LEISTUNG

Die zur Ermittlung der Leistung der Geschäftseinheit bzw. 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 zwei verschiedenen Kategorien zuordnen:

- Leistung der Geschäftseinheit: beinhaltet die mit der jeweils geleiteten Einheit (Konzern, Region, Zielmarkt oder Konzernfunktion) verknüpften Leistungsziele. Diese Ziele tragen entweder zum Umsatzwachstum, zum Gewinn oder zum effizienten Kapitaleinsatz des Unternehmens bei. Das Nomination and Compensation Committee wählte 2020 das EBIT als Kennzahl (EBIT-Vorgabe als Steigerung gegenüber dem Vorjahr);
- Mitarbeiterführung und Projektmanagement: einschliesslich strategischer Vorgaben und Nachhaltigkeitsziele wie etwa Eintritt in neue Märkte, Einführung neuer Produkte, Verbesserung von Prozessen und operativer Effizienz, Gesundheits- und Sicherheitsziele sowie Vorgaben auf der Führungsebene.

Das Gewicht einer jeden Kategorie ist abhängig von der geschäftlichen Priorität, die der jeweiligen Funktion zugemessen wird.

Jeweils am Ende eines Geschäftsjahres 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.

ÜBERSICHT ÜBER DIE LEISTUNGSZIELE UND DEREN GEWICHTUNG

				CEO, Corporate Rollen	Regionalleiter
Leistungsbonus	← Konzernerfolg (70%)	← Im Verhältnis zur Vergleichsgruppe	← Verbesserung EBIT Wachstum Nettoerlös	40%	40%
		Absolut	← Nachhaltigkeit: CO₂	10%	10%
	← Erfolg der Geschäftseinheit (20%)	← Absolut	← Gewinn	20% EBIT Konzern	20% EBIT Region
	← Individuelle Leistung (10%)	← Absolut	← Führung & Projekte	10% Persönliche Ziele	10% Persönliche Ziele

Angesichts der wachsenden Bedeutung der Belange Umwelt, Soziales und Governance (ESG) werden für den Leistungsbonus nun auch ESG-Ziele im Umfang von 10% bis 20% berücksichtigt: 10% beziehen sich auf Umweltbelange mit dem Ziel, die CO₂-Emissionen zu verringern, und 10% richten sich, für bestimmte Funktionen, auf soziale Belange in Form von Gesundheits- und Sicherheitszielen und/oder Vorgaben auf der Führungsebene aus.

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.

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 belauft sich auf 119% 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 (PSUs). Diese PSUs unterliegen einer dreijährigen Leistungsperiode (Vestingperiode); ihre Auszahlung ist an das Erreichen von zwei gleich gewichteten Leistungskennzahlen geknüpft: dem Ertrag des eingesetzten Kapitals (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. Letztere umfasst alle kotierten Unternehmen der auf Seite 96 genannten Vergleichsgruppe, die im Zusammenhang mit dem Leistungsbonus berücksichtigt wird.

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 (2020–2022)	Relativer TSR (2020–2022)
Zweck	Anerkennung für effizientes Management des Unternehmenskapitals	Verknüpfung der Vergütung der Konzernleitung und der Aktionärsinteressen
Gewicht	50% der PSU-Zuteilung	50% der PSU-Zuteilung
Zielvorgabe	ROCE von 28% 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 28% = 100% Auszahlung • Höchstwert: ROCE von 31% = 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 PSUs vorgezogen und anteilig für die Monate, die zwischen der Zuteilung 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 PSUs.

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 PSUs 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 den genannten Zeitraum in eigenem Ermessen ändern.

Zur Ermittlung, ob die Mindesthaltedauer eingehalten wird, sind alle Aktien, mit und ohne Sperrfrist, heranzuziehen, jedoch ohne die gewährten und noch nicht gevesteten PSUs. Das Nomination and Compensation Committee prüft die Einhaltung der Aktienhaltvorschrift jährlich.

ZUSATZLEISTUNGEN: 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 der Sika, die für alle Mitarbeiter in der Schweiz gültig sind. Diese bestehen aus der Pensionskasse der Sika Schweiz AG, in der Basisgehälter bis zu CHF 135'090 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. Altersjahres 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 dem effektiven Alter des Empfängers bei vorzeitigem 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.

ZUSATZLEISTUNGEN: 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 und haben alle eine einjährige Kündigungsfrist. Dies gilt nicht für den CEO, der 2020 das Rücktrittsalter (65) erreicht hat, sodass sich seine Kündigungsfrist nun auf vier Monate verkürzt. Den Mitgliedern der Konzernleitung stehen keine vertraglichen Abgangsentschädigungen oder besondere Kontrollwechselbestimmungen zu, ausser dem frühzeitigen Vesting der PSUs 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 2020

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

Im Jahr 2020 erhielten die Mitglieder des Verwaltungsrats insgesamt Vergütungen von CHF 3.0 Millionen (Vorjahr: CHF 2.8 Millionen) in Form von Grundhonoraren von CHF 1.3 Millionen (Vorjahr: CHF 1.4 Millionen), Vergütungen für Committees von CHF 0.3 Millionen (Vorjahr CHF 0.2 Mio.), Sozialversicherungsbeiträgen von CHF 0.1 Millionen (Vorjahr: CHF 0.1 Millionen) und Aktien von CHF 1.3 Millionen (Vorjahr: CHF 1.1 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. Beides wirkt sich im Geschäftsjahr 2020 vollumfänglich aus, nach einem partiellen Effekt im Geschäftsjahr 2019.

in CHF	Grundhonorar (in bar)	Committee-Gelder (in bar)	Wert der Aktien ¹	Sozialversicherungsabgaben ²	Total 2020	Grundhonorar (in bar)	Committee-Gelder (in bar)	Wert der Aktien ¹	Sozialversicherungsabgaben ²	Total 2019
Paul Hälg, Verwaltungsratspräsident	480'000	0	450'085	11'893	941'978	490'000	0	400'897	11'893	902'790
Viktor W. Balli ³ , AC Mitglied	125'000	40'000	125'081	11'893	301'974	83'333	26'667	83'413	11'893	205'306
Justin M. Howell ⁴ , NCC-Vorsitzender	125'000	53'333	125'081	0	303'414	133'333	36'667	100'633	0	270'633
Monika Ribar, AC-Vorsitzende	125'000	60'000	125'081	11'893	321'974	133'333	56'667	100'633	11'893	302'526
Daniel J. Sauter, NCC-Mitglied	125'000	40'000	125'081	11'893	301'974	133'333	36'667	100'633	11'893	282'526
Christoph Tobler, AC-Mitglied	125'000	40'000	125'081	11'893	301'974	133'333	36'667	100'633	11'893	282'526
Ulrich W. Suter ⁵	0	0	0	0	0	50'000	0	17'220	4'212	71'432
Thierry F.J. Vanlancker ³ NCC-Mitglied	125'000	26'667	125'081	0	276'748	83'333	0	83'413	0	166'746
Frits van Dijk	125'000	20'000	125'081	11'893	281'974	133'333	56'667	100'633	11'893	302'526
TOTAL	1'355'000	280'000	1'325'652	71'358	3'032'010	1'373'333	250'000	1'088'106	75'570	2'787'010

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

2) Beinhaltet Sozialversicherungsbeiträge, die rentenbildend sind. Zusätzliche nicht rentenbildende Beiträge sind in dem Betrag nicht enthalten (zusätzliche Beiträge in der Höhe von CHF 94'066 im Jahr 2020 und CHF 89'303 im Jahr 2019 sind in dem Betrag nicht enthalten). Das Vorjahr wurde entsprechend angepasst um die Vergleichbarkeit zu ermöglichen.

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

4) Ab der ordentlichen GV vom 21. April 2020.

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 21. April 2020 genehmigten die Aktionäre eine maximale Gesamtvergütung von CHF 3'300'000 für den Verwaltungsrat in seiner Amtszeit ab der Generalversammlung 2020 und bis zur Generalversammlung 2021. Die für den im Rahmen dieses Vergütungsberichts massgeblichen Zeitraum (1. Mai 2020 bis 31. Dezember 2020) effektiv ausgerichteten Vergütungen liegen in diesem von den Aktionären genehmigten Rahmen. Die abschliessende Beurteilung des gesamten Zeitraums geht in den Vergütungsbericht 2021 ein.

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 diese Periode effektiv an die Mitglieder des Verwaltungsrats ausbezahlten Vergütungen beliefen sich auf CHF 3'032'248 und liegen somit im genehmigten Rahmen.

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

Nach den Statuten darf das Unternehmen den Mitgliedern des Verwaltungsrats keine Darlehen gewähren. Daher wurden im Verlauf des Geschäftsjahres 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 2020

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

Für das Jahr 2020 erhielten die Mitglieder der Konzernleitung Gesamtvergütungen in Höhe von CHF 16.3 Millionen (Vorjahr: CHF 15.3 Millionen). Dieser Betrag umfasst fixe Grundgehälter in Höhe von CHF 5.0 Millionen (Vorjahr: CHF 4.9 Millionen), kurzfristige Boni von CHF 5.6 Millionen (Vorjahr: CHF 5.2 Millionen), langfristige Vergütungen von CHF 3.6 Millionen (Vorjahr: CHF 3.0 Millionen), sonstige Aufwendungen von CHF 0.6 Millionen (Vorjahr: CHF 0.8 Millionen), Sozialversicherungsbeiträge von CHF 0.2 Millionen (Vorjahr: CHF 0.2 Millionen) und CHF 1.3 Millionen in Form von Vorsorgeaufwendungen (Vorjahr: CHF 1.2 Millionen).

Die höchstbezahlte Person 2020 war Paul Schuler, CEO der Gruppe.

in Tausend CHF (brutto) ¹	CEO 2020	CEO 2019	Total 2020 ²	Total 2019 ³
Fixes Grundgehalt ⁴	1'050	980	5'042	4'910
Leistungsbonus (STI) in bar ⁵	1'875	1'650	5'626	5'170
Langfristiger Beteiligungsplan (LTI) ⁶	1'245	1'110	3'576	2'997
Sonstige Zahlungen ⁷	46	46	609	849
Sozialversicherungen ⁸	16	16	147	150
Vorsorgeaufwendungen ⁹	217	268	1'271	1'239
TOTAL	4'449	4'070	16'271	15'315

1) Alle ausgewiesenen Vergütungen sind Bruttozahlungen.

2) Basierend auf neun Mitgliedern, von denen acht während des gesamten Geschäftsjahres 2020 Mitglieder der Geschäftsleitung waren.

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

4) Einschliesslich jährlichen Grundgehalts und Kinder- und Familienzulagen.

5) Geschätzter kurzfristiger Leistungsbonus (STI) für das Berichtsjahr, der im April des Folgejahrs ausbezahlt wird.

6) Wert der LTI-Zuteilung im Berichtsjahr. Der LTI-Zuteilungswert basiert auf der Monte-Carlo-Evaluation der PSUs (aufgrund der voneinander abhängigen TSR- und ROCE-Komponente).

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

8) Einschliesslich Beiträgen zur Sozialversicherung, soweit sie Pensionsansprüche begründen. Zusätzliche nicht pensionswirksame Beiträge sind hier nicht enthalten (zusätzliche Beiträge, die im Betrag nicht enthalten sind: 2020: CHF 854'492, wovon CHF 291'428 auf den CEO entfallen; 2019: CHF 820'510, wovon CHF 263'113 auf den CEO entfallen). Das Vorjahr wurde entsprechend angepasst um die Vergleichbarkeit zu ermöglichen.

9) Einschliesslich Pensionskassenbeiträgen des Arbeitgebers, beinhaltet ebenfalls die Kosten des Plans für vorzeitige Altersrücktritte.

Erläuterungen zur Vergütungstabelle:

- Die Konzernleitung bestand 2020 aus neun Personen, von denen acht während des gesamten Geschäftsjahres Mitglieder der Konzernleitung waren, gegenüber neun Personen 2019, von denen sieben während des gesamten Geschäftsjahres Mitglieder der Konzernleitung waren.
- Der fixe Anteil der Vergütung stieg gegenüber dem Vorjahr leicht an (+3%). 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.
- Die «sonstigen Zahlungen» waren um 28% tiefer als im Vorjahr, was vor allem darauf zurückzuführen ist, dass einige Aufwandsentschädigungen für entsandte Mitarbeiter nach deren Rückkehr wegfielen.

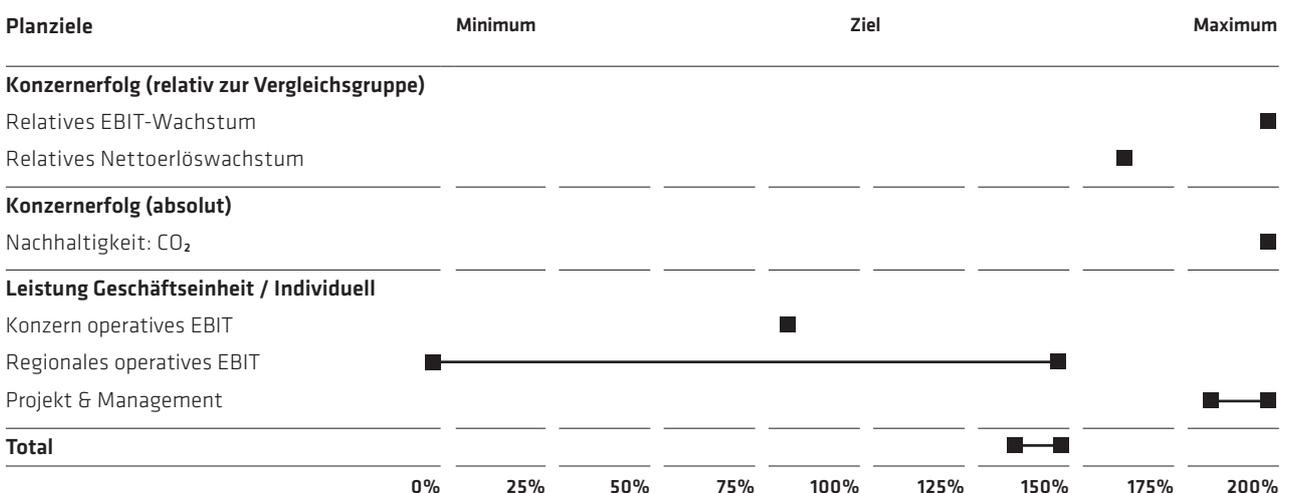
- Die mit dem Leistungsbonus honorierten Leistungen waren im Jahr 2020 höher als im Vorjahr. Nähere Angaben finden sich weiter unten.
- Der Zuteilungswert des langfristigen Beteiligungsplans ist im Vergleich zum Vorjahr um 19% gestiegen, da Mitglieder, die in den letzten Jahren in die Konzernleitung befördert wurden, eine Salärerhöhung entsprechend der Vergütungspolitik von Sika erhielten. Wie oben erläutert, sieht diese Vergütungspolitik vor, die Zielvergütung für neu beförderte Mitglieder der Konzernleitung unterhalb des Medians der Vergleichsgruppe festzulegen, und bei solider Leistung über einen angemessenen Zeitraum auf Marktniveau zu erhöhen. Zudem gab es ein neues Konzernleitungsmitglied, das im Vorjahr keine Vergütung erhalten hatte.
- Die Sozialversicherungsbeiträge sind stabil geblieben. Die Offenlegung der Sozialversicherungsbeiträge wurde dahingehend geändert, dass nur noch pensionswirksame Abgaben des Arbeitgebers eingeschlossen sind. Abgaben, die sich nicht auf die Vorsorgeleistungen der Mitarbeitenden auswirken – sogenannte «Solidaritätsbeiträge» (keine Leistungen für den Einzelnen) sind nicht mehr inkludiert.
- Die Pensionskassenbeiträge sind um 3% gestiegen. Dies ist allein auf die veränderte Zusammensetzung der Konzernleitung zurückzuführen. Die Beiträge zum Pensionsplan haben sich seit mehreren Jahren nicht verändert.
- Die variable Vergütung betrug 297% des fixen Grundgehalts oder 235% der fixen Vergütung (Grundgehalt plus Beiträge zur Sozialversicherung und Vorsorgeaufwendungen sowie sonstige Zahlungen) für den CEO und 183% des fixen Grundgehalts oder 130% der fixen Vergütung für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung.

Die Gesamtvergütung von CHF 16.3 Millionen, die der Konzernleitung 2020 ausbezahlt wurde, ist tiefer als die maximale Gesamtvergütung von CHF 19.5 Millionen, die von den Aktionären an der ordentlichen Generalversammlung 2019 für das Geschäftsjahr 2020 genehmigt wurde.

LEISTUNG FÜR DAS JAHR 2020 (NICHT GEPRÜFT)

Sika erzielte für das Geschäftsjahr 2020 ein Umsatzwachstum in Lokalwährungen von 3.4% und ein Gewinnwachstum von 71% (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 167.8%) übertroffen. Die CO₂-Emissionen pro verkaufter Tonne wurden 2020 um 15.2% gegenüber dem Vorjahr verringert, was einem Auszahlungsfaktor von 200% entspricht. Der Gesamterfolg des Konzerns wird auf 178.5% veranschlagt (bester Schätzwert zum Zeitpunkt der Veröffentlichung; der relative Leistungsfaktor wird von Obermatt auf Grundlage der veröffentlichten Jahresberichte der Vergleichsunternehmen vor dem Auszahlungstermin im April ermittelt). Im äusserst erfolgreichen Jahr 2019 hatte Sika die Vergleichsgruppe in Bezug auf das Nettoerlöswachstum sehr deutlich übertroffen (1. Rang mit einer Auszahlung von 200%) und auch ein besseres EBIT als die meisten Unternehmen der Branche (5. Rang mit einer Auszahlung von 164.9%) erzielt.

Die im Wesentlichen anhand des EBIT bestimmte Leistung der Geschäftseinheit bzw. an den persönlichen und den Projektzielen gemessene persönliche Leistung liegt für die Mitglieder der Konzernleitung zwischen 100% und 170% und beträgt für den CEO 140%. Folglich beträgt der prozentuale Anteil der Bonusauszahlung für die Mitglieder der Konzernleitung zwischen 147.1% bis 150% (Cap) des Zielleistungsbonus und für den CEO 150%. Im Vorjahr lag der Auszahlungsfaktor für die Konzernleitung zwischen 101% und 147.5% und für den CEO bei 113.5%.



Bei der Zuteilung des langfristigen Beteiligungsplans im Jahre 2020 (LTI 2020-2022) erhielt die Konzernleitung 20'800 PSUs. Diese PSUs weisen einen Zuteilungswert von insgesamt CHF 3.5 Millionen auf; die entsprechende Leistungsperiode endet am 31. Dezember 2022 auf Grundlage der durchschnittlichen Entwicklung des ROCE zwischen 2020 und 2022, des relativen TSR zwischen 2020 und 2022 und unter Voraussetzung eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses der einzelnen Anspruchsberechtigten.

Bei der Auszahlung des langfristigen Beteiligungsplans im Jahr 2020 (LTI 2018 – 2020) wurde die ROCE-Leistungsbedingung von 30% während der Leistungsperiode übertroffen: Der ROCE (Durchschnitt des ROCE aus dem ersten, zweiten und dritten Leistungsjahr, ausgeschlossen Akquisitionen) betrug 30.3%, was einem Auszahlungsfaktor von 100% entspricht (Cap). Daher haben die den heutigen Konzernleitungsmitgliedern (inklusive des CEO) zugeteilten 21'000 PSU beim Vesting einen Wert von CHF 5.1 Millionen. Dieser Wert liegt deutlich über dem Zuteilungswert, da sich der Aktienkurs während der Leistungsperiode (2018 – 2020) positiv entwickelt hat.

ÜBERSICHT ÜBER AUSSTEHENDE ZUTEILUNGEN VON PSU (AN DIE AM 31. DEZEMBER 2020 AMTIERENDEN KONZERNLEITUNGSMITGLIEDER)

Plan		Zuteilungsdatum (PSU) ¹	Leistungsperiode	Vestingdatum (PSU)	Anzahl PSU (Zuteilung) ²	Wert der PSU (Zuteilung)	Auszahlungsfaktor in % der Zuteilung	Anzahl Aktien (Vesting)	Wert der Aktien (Vesting)
LTI 2018	KL (inkl. CEO)	01.01.2018	2018-2020	31.12.2020	21'000	2'642'150	100%	21'000	5'077'800
	CEO	01.01.2018	2018-2020	31.12.2020	7'980	1'004'017	100%	7'980	1'929'564
LTI 2019	KL (inkl. CEO)	01.01.2019	2019-2021	31.12.2021	24'553	2'812'082	Noch festzulegen	Noch festzulegen	Noch festzulegen
	CEO	01.01.2019	2019-2021	31.12.2021	9'663	1'109'909	Noch festzulegen	Noch festzulegen	Noch festzulegen
LTI 2020	KL (inkl. CEO)	01.01.2020	2020-2022	31.12.2022	20'800	3'483'993	Noch festzulegen	Noch festzulegen	Noch festzulegen
	CEO	01.01.2020	2020-2022	31.12.2022	7'241	1'212'865	Noch festzulegen	Noch festzulegen	Noch festzulegen

1) Für neue Konzernleitungsmitglieder kann das Zuteilungsdatum für den 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 nahestehende Personen von Mitgliedern der Konzernleitung gezahlt.

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 2020

Per Ende 2020 hielten die Verwaltungsräte insgesamt 129'596 Sika AG Namenaktien (2019: 123'287). Per Ende 2020 hielten die Konzernleitungsmitglieder insgesamt 193'755 Sika AG Namenaktien (2019: 180'844). Diese Angaben beziehen sich sowohl auf privat erworbene Aktien als auch auf Zuteilungen im Rahmen der Vergütungspraxis des Konzerns.

Per Ende 2020 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 176 der Download-Version dieses Berichts) aufgeführt.

EIGENKAPITALÜBERHANG PER 31. DEZEMBER 2020

Per 31. Dezember 2020 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 304'202 Anteile beziehungsweise 0.21%.

Der Eigenmittelverbrauch (Burn Rate) des Unternehmens beträgt 0.08%. Er ist definiert als die Anzahl der im Jahr 2020 zugeteilten Beteiligungspapiere (Aktien und Aktienrechte), geteilt durch die gesamte Anzahl ausstehender Aktien. Im Jahr 2020 wurden 108'553 Beteiligungspapiere zugeteilt.

BERICHT DER REVISIONSSTELLE AN DIE GENERALVERSAMMLUNG DER SIKA AG, BAAR

BERICHT DER REVISIONSSTELLE ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

Wir haben die Seiten 100 bis 102 des Vergütungsberichts der Sika AG für das am 31. Dezember 2020 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 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV.

Zürich, 15. Februar 2021

ERNST & YOUNG AG

Christoph Michel
Zugelassener Revisionsexperte
(Leitender Revisor)

Stefan Pieren
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

Jos Schmid, Zürich, Schweiz

Die Sika Geschäftsberichtsmedien werden in Deutsch und Englisch publiziert.
Der Geschäftsbericht ist online unter www.sika.com/jahresbericht 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

