

Vergütungsbericht

Der vorliegende Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2017 legt das Vergütungssystem und die Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung der Meyer Burger Technology AG dar. Inhalt und Umfang der Angaben folgen den Vorschriften der durch den Bundesrat erlassenen «Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften» (VegüV), die am 1. Januar 2014 in Kraft trat, der Richtlinie Corporate Governance der SIX Swiss Exchange und den Grundsätzen des «Swiss Code of Best Practice» von economiesuisse.

Der Vergütungsbericht 2017 wird wie bereits in den Vorjahren der ordentlichen Generalversammlung vom 2. Mai 2018 zu einer Konsultativabstimmung vorgelegt.

Grundsätze der Vergütung

Die Meyer Burger Gruppe bietet ihren Mitarbeitenden auf allen Stufen ein wettbewerbsfähiges, leistungsbezogenes und auf nachhaltige Wertschöpfung ausgerichtetes Entschädigungssystem. Die Vergütung beruht insbesondere auf folgenden Grundsätzen:

- Faire und wettbewerbsfähige Vergütung, die unternehmerisches Handeln fördert
- Gesamtvergütung, welche die langfristige Strategie des Unternehmens und die Interessen von Mitarbeitenden, Geschäftsleitung, Verwaltungsrat und Aktionären in Einklang bringt
- Gewinnen von hochqualifizierten und motivierten Mitarbeitenden, Fach- und Führungskräften
- Leistungsorientierte Vergütung zur Unterstützung der kurz- und langfristigen Unternehmensziele
- Aktienbeteiligungsprogramm, je nach Hierarchiestufe, das eine direkte finanzielle Beteiligung an der mittel- und langfristigen Wertentwicklung der Meyer Burger Technology AG Aktien ermöglicht

Aktienbeteiligungsprogramm als Long-Term Incentive

Die Gesellschaft verfügt über ein Aktienbeteiligungsprogramm, an dem die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung sowie weitere ausgewählte Mitarbeitende der Gruppengesellschaften teilhaben können. Der Verwaltungsrat bestimmt die Teilnehmer des Plans, basierend auf einer Empfehlung der Geschäftsleitung, in vernünftigem Masse und nach freiem Ermessen. Aktien können nur an Teilnehmer mit unbefristeten Arbeitsverhältnissen in ungekündigter Stellung und an Mitglieder des Verwaltungsrats im Amt, welche ihren Rücktritt nicht erklärt haben, zugeteilt werden.

Die Zuteilung von Aktien als festen Bestandteil der Gesamtentschädigung und dadurch die direkte, langfristige Beteiligung am Unternehmen betrachtet der Verwaltungsrat als ein wichtiges Instrument, um den Fokus der Aktienplanteilnehmer auf den mittel- und langfristigen Erfolg des Unternehmens zu legen. Für die Ermittlung der Anzahl der zuteilbaren Aktien wird jeweils der in Schweizer Franken festgesetzte Entschädigungsteil geteilt durch den Zuteilungswert der Aktien.

Jedem Teilnehmer wird ein individuelles Angebot in einem Angebotsschreiben unterbreitet, in welchem Folgendes festgelegt ist: Die Anzahl angebotener Anwartschaften zum Erwerb von Aktien, der Bezugspreis pro Aktie (falls ein Bezugspreis festgesetzt wird), die Zahlungsmodalitäten, die Frist innert welcher der Teilnehmer das Angebot anzunehmen hat sowie die (freiwilligen) Sperrfristen auf den Ablauf der Vesting-Periode folgend. Innert der Annahmefrist hat der Teilnehmer die Annahme des Angebots zu bestätigen und zu erklären, unter welcher der vom Verwaltungsrat bestimmten Sperrfristen er die Aktien erwerben möchte.

Die anwartschaftlich zugeteilten Aktien («Restricted Share Units»), die durch den Verwaltungsrat zugeteilt wurden, unterliegen ab dem Berichtsjahr 2016 grundsätzlich einer Vesting-Periode von drei Jahren (frühere Jahre: Vesting-Periode von zwei Jahren) und einer freiwilligen, von den Teilnehmern wählbaren Sperrfrist von null, drei oder fünf Jahren (auf den Ablauf der Vesting-Periode folgend). Während der Vesting-Periode erwerben die Teilnehmer kein Eigentum an den zugeteilten Aktien. Während der Vesting-Periode und der freiwilligen Sperrfrist können die Teilnehmer die Aktien demzufolge weder ganz noch teilweise verkaufen, abtreten, übertragen, verpfänden oder in einer anderen Form belasten, noch können die Stimmrechte solcher Aktien ausgeübt werden.

Der Verwaltungsrat ist berechtigt, die Modalitäten für Teilnehmer mit Wohnsitz ausserhalb der Schweiz vom oben Genannten unterschiedlich auszugestalten. Dabei wird eine Gleichbehandlung der Teilnehmer unter Berücksichtigung der steuerlichen Besonderheiten des jeweiligen Wohnsitzes angestrebt. Leicht modifizierte Konditionen gelten für Mitarbeitende in Deutschland und in den USA (keine wählbare Sperrfrist nach Ablauf der Vesting-Periode). In allen weiteren Ländern ausserhalb der Schweiz und Deutschland wurden den Mitarbeitenden sogenannte Phantom-Aktien angeboten.

Änderungen am Vergütungssystem im Berichtsjahr 2017

Im Berichtsjahr 2017 wurden folgende Änderungen festgelegt:

- Die Honorare der Mitglieder des Verwaltungsrats wurden angepasst (betreffend Beträge siehe nachfolgende Tabelle).
- Bei der variablen leistungsabhängigen Komponente – Short-term Incentive (STI) – für die Mitglieder der Geschäftsleitung wurden die Messgrössen bezüglich der finanziellen Ziele im Budgetvergleich von absolut erreichtem Nettoumsatz und EBITDA auf absolut erreichten Nettoumsatz und Nettoergebnis geändert. Zudem wurden die Prozente beim Erreichungsgrad geändert (für weitere Details siehe Finanzielle Ziele im Abschnitt «Short-term Incentive – Variable leistungsabhängige Komponente» im Teil Vergütungen an die Mitglieder der Geschäftsleitung).

- Eine neue Komponente wurde bei der aktienbasierten Entschädigung – Long-term Incentive (LTI) – für die Mitglieder der Geschäftsleitung eingeführt. Die effektive Zuteilungsquote des LTI nach Ablauf der dreijährigen Vesting-Periode richtet sich nach der Aktienperformance der Meyer Burger Namenaktien (Aktienperformance im Zeitraum zwischen dem Aktienzuteilungsdatum und dem Ende der Vesting-Periode) und kann zwischen einem Minimum von 50% und einem Maximum von 150% liegen (für weitere Details siehe Abschnitt «Long-term Incentive – Aktienbasierte Entschädigung» im Teil Vergütungen an die Mitglieder der Geschäftsleitung).
- Seit dem Berichtsjahr 2017 werden die Aktien, die im Rahmen des Aktienplans zugeteilt werden, aus eigenen Aktien (Treasury Shares) der Gesellschaft bezogen. Dadurch ergibt sich keine Verwässerung aus der Zuteilung 2017. Im Jahr 2016 und in früheren Jahren wurden die Aktien, die im Rahmen des Aktienplans zugeteilt wurden, jeweils aus dem bestehenden bedingten Kapital geschaffen.

Governance

Die Gesamtverantwortung für die Definition der Vergütungsgrundsätze der Meyer Burger Gruppe liegt beim Verwaltungsrat. Seit der ordentlichen Generalversammlung 2015 genehmigt die Generalversammlung gesondert die maximale Gesamtvergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung für das auf die Generalversammlung folgende Geschäftsjahr. Die Abstimmung der Generalversammlung hat bindende Wirkung für diese maximal genehmigten Gesamtbeiträge. Die Bewilligung der Einzelentschädigungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung obliegt danach innerhalb des genehmigten Rahmens wieder direkt dem Verwaltungsrat.

In den Statuten der Gesellschaft sind die Genehmigung der Vergütungen in Art. 17 und die Grundsätze zu den Vergütungen, Beteiligungsplänen sowie Darlehen, Kredite und Vorsorgeleistungen in den Art. 30 bis 34 festgehalten.

→ Die Statuten sind verfügbar auf der Website der Gesellschaft unter <https://www.meyerburger.com/ch/de/meyer-burger/investor-relations/statuten/>

Nominierungs- und Entschädigungsausschuss

Im Berichtsjahr 2017 hatte der Verwaltungsrat vier Ausschüsse, namentlich den Nominierungs- und Entschädigungsausschuss (N&E), den Risk & Audit Ausschuss (R&A), den Executive Ausschuss sowie den Innovationsausschuss.

→ Für Details zu den einzelnen Mitgliedern der Ausschüsse und den Aufgaben der Ausschüsse siehe auch Corporate Governance Report Seite 34 ff.

Der Nominierungs- und Entschädigungsausschuss (N&E Ausschuss) besteht aus mindestens zwei Mitgliedern des Verwaltungsrats. Die Mitglieder des N&E Ausschusses werden jährlich durch die Generalversammlung gewählt. Die Amtsdauer beträgt ein Jahr und endet jeweils mit dem Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung. Eine Wiederwahl ist möglich. Ist der N&E Ausschuss nicht vollständig besetzt, so ernennt der Verwaltungsrat für die verbleibende Amtsdauer die fehlenden Mitglieder. An der ordentlichen Generalversammlung vom 27. April 2017 wurden Wanda Eriksen-Grundbacher, Dr. Franz Richter und Michael R. Splinter durch die Generalversammlung als Mitglieder des N&E Ausschusses gewählt. Der N&E Ausschuss hielt im Berichtsjahr 2017 zehn Sitzungen ab (wovon neun als Telefonkonferenzen durchgeführt wurden).

Der N&E Ausschuss hat bezüglich Themen der Entschädigungen im Wesentlichen die folgenden Aufgaben:

- Beantragung der Entschädigung des Verwaltungsrats und seiner Ausschüsse
- Prüfung, Verhandlung und Beantragung der Entschädigung des CEO
- Prüfung und Beantragung (zusammen mit dem CEO) der Entschädigung der Mitglieder der Geschäftsleitung sowie Prüfung von Nebentätigkeiten der Mitglieder der Geschäftsleitung
- Prüfung und Beschlussfassung über die Festlegung und den Erreichungsgrad der Jahresziele für die Mitglieder der Geschäftsleitung
- Überwachung der Zielsetzungen und Gesamtschädigungen der wesentlichen Gruppengesellschaften
- Vorbereitung und Beantragung des Vergütungsberichts
- Prüfung, Beantragung und Überwachung der Implementierung von Beteiligungsplänen des Verwaltungsrats, des CEO, der weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung und anderer Mitarbeitenden
- Prüfung und Beschlussfassung über die Zuteilungen von Aktien unter dem vom Verwaltungsrat genehmigten Aktienbeteiligungsprogramm
- Erledigung von weiteren ihm vom Verwaltungsrat im Bereich Nomination, Organisation und Entschädigung übertragenen Aufgaben

Entscheidungsebenen

Vergütungsart	CEO	N&E Ausschuss	Gesamtverwaltungsrat	Generalversammlung
Maximale Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für das auf die ordentliche GV folgende Geschäftsjahr	–	Empfehlung	Antrag an Generalversammlung	Genehmigung
Einzelvergütungen Verwaltungsräte im Berichtsjahr	–	Antrag	Genehmigung	–
Aktienzuteilung an Verwaltungsräte aus Aktienbeteiligungsprogramm im Berichtsjahr	–	Antrag	Genehmigung	–
Maximale Gesamtvergütung der Geschäftsleitung (inklusive Entschädigung für die Funktion des Delegierten des Verwaltungsrats) für das auf die ordentliche GV folgende Geschäftsjahr	–	Empfehlung	Antrag an Generalversammlung	Genehmigung
Einzelvergütungen für Geschäftsleitung (ohne CEO) (Basissalär, variable Komponente, Sachleistungen, Vorsorgeleistungen) im Berichtsjahr	Antrag	Prüfung, Empfehlung	Genehmigung	–
Einzelvergütung CEO (Basissalär, variable Komponente, Sachleistungen, Vorsorgeleistungen) im Berichtsjahr	–	Antrag	Genehmigung	–
Einzelvergütung für die Funktion des Delegierten des Verwaltungsrats im Berichtsjahr	–	Antrag	Genehmigung	–
Aktienzuteilung an Geschäftsleitung (ohne CEO) aus Aktienbeteiligungsprogramm im Berichtsjahr	Antrag	Prüfung, Empfehlung	Genehmigung	–
Aktienzuteilung an CEO aus Aktienbeteiligungsprogramm im Berichtsjahr	–	Antrag	Genehmigung	–
Aktienzuteilung für die Funktion des Delegierten des Verwaltungsrats im Berichtsjahr	–	Antrag	Genehmigung	–

Mitglieder der Ausschüsse per 31. Dezember 2017

Mitglieder des Verwaltungsrats	N&E Ausschuss	R&A Ausschuss	Innovationsausschuss	Executive Ausschuss
Dr. Alexander Vogel, Präsident des VR	–	•	–	• (Vorsitz)
Heinz Roth, Vizepräsident des VR	–	• (Vorsitz)	–	–
Wanda Eriksen-Grundbacher	• (Vorsitz)	•	–	–
Hans-Michael Hauser	–	–	•	–
Dr. Franz Richter	•	–	•	–
Michael R. Splinter	•	–	–	•
Prof. Dr. Konrad Wegener	–	–	• (Vorsitz)	–

• Mitglied des Ausschusses

Änderungen im Verwaltungsrat im Berichtsjahr 2017

Hans-Michael Hauser und Michael R. Splinter wurden anlässlich der ordentlichen Generalversammlung vom 27. April 2017 erstmals als Mitglieder des Verwaltungsrats gewählt.

Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats

Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats richtet sich nach dem Tätigkeitsumfang und der Verantwortlichkeit der einzelnen Mitglieder (Verwaltungsrat: Präsidium, Vizepräsidium, Mitglied; Ausschüsse: Vorsitz, Mitglied). Die Gesamtvergütung enthält folgende Elemente:

- Fixes Verwaltungsrats honorar (in der Regel in bar ausbezahlt)
- Zuteilung von Aktien als Long-Term Incentive (Aktienbeteiligungsprogramm)
- Sozialabgaben

Die Vergütungsstruktur mit einem fixen Verwaltungsrats honorar und einem Anteil durch Zuteilung von Aktien als Long-Term Incentive gewährleistet den Fokus des Verwaltungsrats auf den langfristigen Erfolg des Unternehmens. Der Nominierungs- und Entschädigungsausschuss beantragt in der Regel einmal jährlich die Höhe der Verwaltungsrats- und Ausschusshonorare und ebenfalls einmal pro Jahr die Entschädigung durch Zuteilung von Aktien. Der Gesamtverwaltungsrat legt auf Basis dieser Anträge die Entschädigung nach pflichtgemäßem Ermessen fest. Die Entschädigungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats für deren Verwaltungsratsaufgaben sind nicht an Zielvorgaben der Gesellschaft gebunden.

Für das Berichtsjahr 2017 hatte der Verwaltungsrat das fixe Verwaltungsrats honorar für seine Mitglieder (als Mitglied des Verwaltungsrats bzw. von Ausschüssen) wie folgt festgelegt:

Funktion/Verantwortung	2017 ¹ CHF	2016 CHF
Präsident des Verwaltungsrats	204 000	140 000
Vizepräsident des Verwaltungsrats	42 000	36 000
Mitglied des Verwaltungsrats	39 500	34 000
Vorsitzender bei Ausschüssen	40 000	45 000
Mitglied bei Ausschüssen	24 000	24 000

¹ Die Mitglieder des Executive Ausschusses, Dr. Alexander Vogel und Michael R. Splinter, erhalten für ihre Tätigkeiten in diesem Ausschuss keine weiteren VR-Honorare.

Die Verwaltungsrats- und Ausschusshonorare werden jeweils halbjährlich ausbezahlt.

Die unter dem Aktienbeteiligungsprogramm anwartschaftlich zugeteilten Aktien, die den zweiten, festen Bestandteil der Entschädigung des Verwaltungsrats darstellen, wurden den zu diesem Zeitpunkt amtierenden Verwaltungsratsmitgliedern am 31. März 2017 zugeteilt. Die Aktien, die Hans-Michael Hauser als neues Verwaltungsratsmitglied erhielt, wurden nach seiner Wahl durch die Generalversammlung im April 2017 zugeteilt. Der Erwerb des Eigentums an diesen Aktien ist für die Dauer der Vesting-Periode vom 31. März 2017 bis 30. März 2020 aufgeschoben. Danach unterliegen die Aktien der jeweiligen durch das Verwaltungsratsmitglied gewählten Sperrfrist von null, drei oder fünf Jahren (Sperrfrist ist bereits bei Annahme des Angebots festzulegen).

Während des gesamten Berichtsjahrs 2017 war Michael R. Splinter als Delegierter des Verwaltungsrats aktiv (Januar bis April als designierter Delegierter, nach seiner Wahl als Verwaltungsratsmitglied durch die Generalversammlung dann als Delegierter). Die Gesellschaft betrachtet die Funktion des Delegierten als eine exekutive Funktion. Michael R. Splinter erhält für seine Aufgaben als Delegierter eine separate Entschädigung. Alle weiteren Verwaltungsratsmitglieder sind nicht-exekutive Mitglieder.

→ Für Details betreffend der Entschädigung, die Michael R. Splinter als Delegierter erhielt (Basisvergütung und Aktienzuteilung für die Funktion als Delegierter im Berichtsjahr 2017), wird auf die Ausführungen unterhalb der Tabelle «Übersicht über die Vergütungen an die Mitglieder der Geschäftsleitung» verwiesen.

Der Unterschied in der Gesamtentschädigung des Verwaltungsrats im Vergleich zum Vorjahr ergibt sich insbesondere durch die Veränderungen im Verwaltungsrat (Mitglieder) und durch die Anpassungen der Verwaltungsrats honorare.

Für das Geschäftsjahr 2017 hat die ordentliche Generalversammlung vom 3. Mai 2016 eine Gesamtsumme der Vergütungen des Verwaltungsrats von maximal TCHF 980 genehmigt. Das Total der effektiven Entschädigungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats betrug TCHF 966.1.

Für das Geschäftsjahr 2018 hat die ordentliche Generalversammlung vom 27. April 2017 eine Gesamtsumme der Vergütungen des Verwaltungsrats von maximal TCHF 1 080 genehmigt. Ein entsprechender detaillierter Ausweis der Vergütungen 2018 erfolgt im Vergütungsbericht 2018.

Übersicht über die Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats (durch Revisionsstelle geprüft)

2017

Name	Funktion im Verwaltungsrat	VR-Honorar ¹ (CHF)	Aktienbezogene Entschädigung ² (Anzahl)	Aktienbezogene Entschädigung ² (CHF)	Zusätzliche Entschädigung (CHF)	Sozialabgaben ³ (CHF)	Total
Dr. Alexander Vogel	Präsident	241 333	64 706	55 000	–	19 268	315 601
Heinz Roth	Vizepräsident	82 000	54 706	46 500	–	7 500	136 000
Wanda Eriksen-Grundbacher	Mitglied	98 167	54 118	46 000	–	7 575	151 742
Hans-Michael Hauser ⁴	Mitglied	42 333	24 314	20 667	–	3 266	66 266
Dr. Franz Richter	Mitglied	87 500	54 118	46 000	–	–	133 500
Michael R. Splinter ⁴	Mitglied, Delegierter	42 333	–	–	–	2 801	45 134
Prof. Dr. Konrad Wegener	Mitglied	79 500	36 471	31 000	–	7 307	117 807
Total		673 166	288 433	245 168	–	47 716	966 050

2016

Name	Funktion im Verwaltungsrat	VR-Honorar ¹ (CHF)	Aktienbezogene Entschädigung ² (Anzahl)	Aktienbezogene Entschädigung ² (CHF)	Zusätzliche Entschädigung (CHF)	Sozialabgaben ³ (CHF)	Total
Mitglied per 31.12.2016							
Dr. Alexander Vogel	Präsident	137 667	12 173	45 892	–	11 644	195 203
Heinz Roth	Vizepräsident	103 000	8 115	30 594	–	8 782	142 376
Wanda Eriksen-Grundbacher	Mitglied	82 000	6 086	22 944	–	6 286	111 230
Dr. Franz Richter	Mitglied	74 000	6 086	22 944	–	–	96 944
Prof. Dr. Konrad Wegener	Mitglied	79 000	8 115	30 594	–	6 799	116 393
Mitglied bis 2.12.2016							
Peter M. Wagner	Präsident	158 333	20 288	76 486	–	–	234 819
Peter Pauli ⁵	Mitglied, Delegierter	–	–	–	–	–	–
Total		634 000	60 863	229 454	–	33 512	896 965

¹ Honorare als Mitglied des Verwaltungsrats und Mitglied in Verwaltungsrats-Ausschüssen. Die Entschädigung für die Funktion des Delegierten ist in der Tabelle «Übersicht über die Vergütungen an die Mitglieder der Geschäftsleitung» enthalten.

² Die Aktien wurden am 31. März 2017 (2016: 22. März 2016) zugeteilt. Die Aktien, die Hans-Michael Hauser erhielt, wurden nach seiner Wahl als Mitglied des Verwaltungsrats durch die ordentliche Generalversammlung vom 27. April 2017 zugeteilt. Für die Berechnung der Anzahl Aktien wurde die vorgesehene Entschädigung in Schweizer Franken geteilt durch den Zuteilungswert der Aktien. Die Aktien, die im Berichtsjahr 2017 zugeteilt wurden, wurden aus eigenen Aktien (Treasury Shares) bezogen. Im Vorjahr 2016 wurden die Aktien, die im Rahmen des Aktienbeteiligungsplans zugeteilt wurden, aus dem bedingten Kapital geschaffen. Der Zuteilungswert der Aktien aus dem Aktienbeteiligungsplan 2017 entspricht dem Aktienpreis der Namenaktien; der Zuteilungswert der Aktien aus dem Aktienbeteiligungsplan 2016 entspricht dem Aktienkurs der Namenaktien minus Nominalwert von CHF 0.05, der von den Aktienplanteilnehmern bezahlt werden musste. Der Zuteilungswert der Aktien im Berichtsjahr 2017 lag bei CHF 0.85 (2016: CHF 3.77). Die Aktien haben eine Vesting-Periode von 3 Jahren.

Im Rahmen der Kapitalerhöhung 2016, deren Vollzug am 20. Dezember 2016 stattfand, wurden die Interessen der Planteilnehmer geschützt, indem die Gesellschaft einen Teil der Bezugsrechte auf den zugeteilten (und gesperrten) Aktien über den Markt verkauft und mit dem Erlös Aktien erworben hatte, die wiederum der entsprechenden Sperrfrist (wie die ursprünglich zugeteilten Aktien) unterliegen und den Planteilnehmern am Ende der Vesting-Periode zustehen. Weitere Details dazu siehe Tabelle mit Beteiligungen auf Seite 76 beziehungsweise Erläuterung 4.18 im Konzernabschluss.

³ Abzuführende staatliche Sozialversicherungsbeiträge (AHV, IV, ALV und FAK) für VR-Honorar, für zusätzliche Entschädigung und für im Berichtsjahr frei gewordene Aktien aus dem Aktienplan.

⁴ Mitglied des Verwaltungsrats seit der ordentlichen Generalversammlung vom 27. April 2017.

⁵ Im Vorjahr 2016 beinhaltete das Basissalär von Peter Pauli als CEO der Gesellschaft das vereinbarte Fixsalär. Siehe Tabelle «Übersicht über die Vergütungen an die Mitglieder der Geschäftsleitung» für das Jahr 2016. Mit diesem Salär war auch seine Tätigkeit als Mitglied des Verwaltungsrats und als Delegierter abgegolten. Er erhielt keine zusätzliche Vergütung für die Tätigkeit als Verwaltungsrat.

Vergütungen an die Mitglieder der Geschäftsleitung

Die Vergütungsstruktur für die Mitglieder der Geschäftsleitung umfasst einen fixen Anteil (jährliches Basisgehalt, Sachleistungen), einen variablen Anteil als Short-term Incentive (STI) (variable leistungsabhängige Komponente), einen Long-term Incentive (LTI) in Aktien der Gesellschaft (Aktienbeteiligungsplan) sowie Altersvorsorgeleistungen. Die Höhe des STI – der kurzfristigen variablen leistungsabhängigen Komponente – ist davon abhängig, in welchem Masse die jährlich gesetzten operativen Ziele erreicht wurden und wie sich die Performance der Meyer Burger Gruppe im Vergleich zu einer ausgewählten Peer-Group verhält. Die Zuteilung von Aktien als Long-Term Incentive ermöglicht eine direkte Beteiligung am Unternehmen und gewährleistet damit den Fokus der Geschäftsleitung auf die mittel- und langfristige Wertentwicklung der Gesellschaft sowie auf die Interessen der Aktionäre. Grundsätzlich ist angestrebt, dass das Basissalär, der kurzfristige Short-term Incentive (Ziel-STI) und der Long-term Incentive (aktienbasierte Entschädigung) jeweils rund ein Drittel der Entschädigung der Mitglieder der Geschäftsleitung ausmachen (ohne Sachleistungen und Vorsorgeleistungen).

Die Vergütungen für die Mitglieder der Geschäftsleitung werden vom N&E Ausschuss zusammen mit dem Chief Executive Officer (mit Ausnahme der Vergütung des CEO) geprüft und dem Verwaltungsrat zur Genehmigung unterbreitet. Die Gesamtentschädigung wird vom Gesamtverwaltungsrat in der Regel einmal jährlich festgelegt. Der CEO ist an demjenigen Teil der Verwaltungsratssitzung, an welchem die Diskussion über seine eigene Entschädigung stattfindet, nicht anwesend. Die anderen Mitglieder der Geschäftsleitung nehmen während der Dauer der Entschädigungsbesprechung durch den Verwaltungsrat an der Verwaltungsratssitzung ebenfalls nicht teil. Die Entschädigung für die Funktion des Delegierten wird vom Nominierungs- & Entschädigungsausschuss beantragt und vom Gesamtverwaltungsrat genehmigt (der Delegierte nimmt an dieser Sitzung teil, jedoch ohne Mitspracherecht). Die Entschädigung für die Funktion des Delegierten ist nicht an spezifische Unternehmensziele gebunden.

Vergütungselemente für die Mitglieder der Geschäftsleitung

Sachleistungen, Vorsorgeleistungen	<ul style="list-style-type: none"> → Marktübliche Praxis, gesetzliche Regelungen → Sozialversicherungs- und Pensionskassenbeiträge, Privatbenutzung Geschäftswagen oder alternativ Vergütung von Autospesen → Absicherung gegen Risiken, Kaderngewinnung/-anbindung von Geschäftsleitungsmitgliedern
Long-term Incentive Aktienbasierte Entschädigung	<ul style="list-style-type: none"> → Langfristige Vergütung, um Fokus auf mittel-/langfristige Entwicklung des Unternehmens zu legen → Einklang mit Aktionärsinteressen → Vergütung durch Zuteilung von Namenaktien → Vesting Ratio abhängig von der Aktienperformance über die Zeitperiode von drei Jahren
Short-term Incentive Variable leistungsabhängige Komponente	<ul style="list-style-type: none"> → Variable leistungsabhängige Komponente (Pay for Performance) → Erreichungsgrad der Leistungsziele über Zeitperiode von einem Jahr → Vergütung grundsätzlich in bar
Basissalär	<ul style="list-style-type: none"> → Kaderngewinnung/-anbindung von Geschäftsleitungsmitgliedern → Marktübliche Praxis, Position und Erfahrung der Person → Vergütung in bar

Basissalär

Als Basisvergütung erhalten die Mitglieder der Geschäftsleitung ein jährliches Grundgehalt, das die Position und Verantwortung des entsprechenden Mitglieds berücksichtigt. Das Basissalär wird jeweils Anfang Jahr festgelegt und während der Berichtsperiode nicht angepasst. Das Basissalär wird auf Monatsbasis in bar ausbezahlt.

Short-Term Incentive (STI) – Variable leistungsabhängige Komponente

Für jedes Mitglied der Geschäftsleitung ist ein Zielbetrag für den STI definiert, anhand dessen sich der später effektiv ausbezahlte Betrag des STI berechnet. Der STI-Betrag wird in der Regel in bar ausbezahlt. Der Ziel-STI belief sich im Berichtsjahr 2017 für den CEO auf 100% und für die weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung auf zwischen 38% und 67% des Basissalärs (2016: 100% für CEO und zwischen 53% und 78% für die weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung). Als Kriterien zur Bestimmung des effektiv ausbezahlten Betrags des STI gelten für die Mitglieder der Geschäftsleitung finanzielle Ziele der Gruppe und individuelle vorwiegend «nicht finanzielle» Zielvereinbarungen. Der STI ist bei maximal 150% des für jedes Mitglied der Geschäftsleitung individuell festgelegten Ziel-STI begrenzt.

Finanzielle Ziele

Zur Bemessung des STI-Anteils im Zusammenhang mit den finanziellen Zielsetzungen wurde im Berichtsjahr 2017 der Erreichungsgrad bei Nettoumsatz, Nettoergebnis und EBITDA berücksichtigt. Dabei wurden zwei Referenzgrößen für die finanziellen Zielsetzungen angewendet:

- Budgetvergleich: Absolut erzielter Nettoumsatz und Nettoergebnis gegenüber Budget mit 50% Gewichtung

- Peer-Group Vergleich: Veränderung Nettoumsatz und EBITDA gegenüber Vorjahr im Rahmen eines Peer-Group Vergleichs mit 50% Gewichtung

Budgetvergleich (Nettoumsatz und Nettoergebnis): Für die Beurteilung betreffend Budgetvergleich wurden Nettoumsatz und Nettoergebnis mit je 50% im Berichtsjahr 2017 gewichtet (Messgrößen im Berichtsjahr 2016 waren Nettoumsatz und EBITDA).

Ziel Nettoumsatz: Bei einer Zielerreichung von <80% des jeweiligen budgetierten Wertes fällt kein STI-Anteil an (2016: <50%). Bei einer Zielerreichung zwischen 80% und 100% (2016: zwischen 50% und 100%) beträgt der STI-Anteil 1–100% und wird linear berechnet. Bei einer Zielerreichung zwischen 101% und 110% (2016: 101% und 125%) beträgt der STI-Anteil 101–150% (Berechnung ebenfalls linear). Bei Zielerreichung von >110% ist der STI-Anteil auf maximal 150% begrenzt.

Ziel Nettoergebnis (in 2017 neu eingeführt): Der Verwaltungsrat hat ein Nettoergebnis budgetiert und zudem einen Range mit einem Minimal- und einem Maximalbetrag definiert. Sofern das effektiv erreichte Nettoergebnis unter dem Minimalbetrag liegt, fällt kein STI-Anteil an. Wenn das effektiv erreichte Nettoergebnis zwischen dem Minimalbetrag und dem budgetierten Betrag liegt, so wird der STI-Anteil linear berechnet und beträgt zwischen 1–100%. Wenn das effektiv erreichte Nettoergebnis zwischen dem budgetierten Betrag und dem Maximalbetrag liegt, so beträgt der STI-Anteil zwischen 101–150% (Berechnung ebenfalls linear). Der STI-Anteil ist auf maximal 150% begrenzt.

Gewichtung der Zielsetzungen im Berichtsjahr 2017

Entschädigung		CEO	CFO, CCO, CTO, COO, CIO ¹
Finanzielle Ziele	Absoluter Nettoumsatz/Nettoergebnis vs. Budget (Budgetvergleich) 50% Gewichtung Finanzziele	35%	30%
	Veränderung Nettoumsatz/EBITDA vs. Vorjahr gegenüber Peer-Group (Peer-Group Vergleich) 50% Gewichtung Finanzziele	35%	30%
Total Finanzziele		70%	60%
Individuelle Ziele	Individuelle Ziele (Projekt-, Produkt-, Marktziele, etc.)	30%	40%
Gesamt		100%	100%

¹ Die prozentualen Gewichtungen der einzelnen Zielsetzungen haben sich gegenüber dem Vorjahr 2016 nicht verändert. Die Funktion des CIO (Chief Innovation Officer) wurde durch die Funktion des CTO (Chief Technology Officer) ersetzt.

Peer-Group Vergleich

Für die Bemessung der Zielerreichung im Peer-Group Vergleich (Anwendung seit Berichtsjahr 2012) verwendet die Meyer Burger Gruppe den Bonusindex des unabhängigen Finanzresearch-Unternehmens Obermatt AG (www.obermatt.com). Obermatt berechnet dabei die relative Performance der Meyer Burger Gruppe in Bezug auf die Veränderung von Nettoumsatz und EBITDA (Delta EBITDA skaliert mit dem Jahresumsatz des Vorjahres) im Vergleich mit den Peer-Group Gesellschaften. Die aktuelle Leistung der Meyer Burger Gruppe wird als Rang in der Vergleichsgruppe ausgedrückt (d.h. wie viele Prozent der Peer-Group Unternehmen durch Meyer Burger übertroffen wurden). Dieser Rang kann Werte zwischen 0% und 100% annehmen (bei 0% wurde kein Wettbewerber übertroffen, bei 100% hat Meyer Burger alle Wettbewerber übertroffen). Der daraus resultierende STI-Anteil berechnet sich linear aufgrund des erzielten Ranges und kann zwischen 0% und maximal 150% betragen. Bei $\leq 20\%$ übertroffener Peers beläuft sich der STI-Anteil auf 0% und bei $\geq 80\%$ übertroffener Peers auf 150%. Der STI-Anteil ist wiederum auf maximal 150% begrenzt.

Individuelle Ziele

Der Zielerreichungsgrad betreffend individuellen vorwiegend «nicht finanziellen» Zielvereinbarungen (z.B. spezifische Projekt-, Produkt-, Markteinführungs- oder Marktentwicklungsziele, etc.) wird durch den Nominierungs- und Entschädigungsausschuss in Absprache mit dem CEO bestimmt und dem Gesamtverwaltungsrat zur Genehmigung vorgelegt. Der daraus resultierende STI-Anteil kann zwischen 0% und maximal 150% betragen.

Für das Berichtsjahr 2017 lag der Anteil der leistungsabhängigen Komponente (STI) im Verhältnis zum Basislohn bei 99% für den CEO (2016: 80%) und zwischen 35% und 66% für die weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung (2016: zwischen 52% und 90%).

Long-Term Incentive (LTI) – Aktienbasierte Entschädigung

Den Mitgliedern der Geschäftsleitung sowie weiteren Kadermitarbeitenden wird jeweils durch den Verwaltungsrat eine Anzahl Aktien entsprechend der Führungsebene bzw. Funktion als Long-Term Incentive zugeteilt. Damit wird die Mitarbeiterbindung gefördert und durch die direkte Beteiligung der Fokus der Aktienplaner auf den mittel- und langfristigen Erfolg des Unternehmens verstärkt. Der Anteil der aktienbasierten Entschädigung ist bei den Mitgliedern der Geschäftsleitung ein wichtiger Bestandteil des Gesamtpakets der Entschädigung.

Im Berichtsjahr 2017 beschloss der Verwaltungsrat, den Long-term Incentive (LTI) für die Mitglieder der Geschäftsleitung an die Aktienpreisperformance der Meyer Burger Namenaktien über die Zeitspanne der Vesting-Periode (drei Jahre) zu koppeln. Die Vesting-Quote der zugeteilten Aktien kann dabei zwischen einem Minimum von 50% und einem Maximum von 150% liegen. Für die Bewertung der aktienbasierten Entschädigung (LTI) wurde in der Entschädigungstabelle die Anzahl der zugeteilten Namenaktien (100%) verwendet. Die effektive Vesting-Quote (effektive Anzahl Aktien) nach Ablauf der dreijährigen Vesting-Periode richtet sich nach der Aktienpreisperformance der Namenaktien der Gesellschaft im Zeitraum zwischen dem Aktienzuteilungsdatum und dem Ende der Vesting-Periode.

Peer-Group Universum¹ im Berichtsjahr 2017 (gegenüber Meyer Burger Technology AG)

Amtech Systems	Anji Technology Company Limited	Asahi Diamond Industrial Co. Ltd.
Beijing Jingyuntong Technology	Centrotherm Photovoltaics AG	Hangzhou First PV Material Co., Ltd.
Hanwa Q-Cells Co., Ltd	Intevac Inc.	Manz Automation Seg. Solar
NPC Incorporated	Renesola Limited	San Chih Semiconductor Company Limited
Singulus Technologies Seg. Solar	SMA Solar Technology Seg. High & Medium Power Solutions	Solaria Energia Y Medio
Solarworld Seg. Production Germany	Spire Seg. Solar	Sunlux Energy Corp
Takatori Corporation	Wacker Chemie Seg. Polysilicon	Wafer Works Corp.

¹ Bei Angabe eines Unternehmenssegments oder einer Division wurde dieses relevante Segment beim Peer-Vergleich durch Obermatt AG berücksichtigt. Im Berichtsjahr 2017 wurde Applied Materials in der Peer-Group durch Hanwa Q-Cells ersetzt.

Die effektive Anzahl Aktien, die ein Mitglied der Geschäftsleitung nach Ablauf der Vesting-Periode erhält, wird in Abhängigkeit der Aktienpreisperformance linear berechnet und kann zwischen minimal 50% und maximal 150% betragen (z.B. im Falle einer Aktienpreisperformance von 150% oder mehr am Ende der Vesting-Periode im Vergleich zum Aktienzuteilungsdatum kommt die maximale Vesting-Quote von 150% zur Anwendung).

Im Berichtsjahr 2017 belief sich der Anteil der aktienbasierten Entschädigung für den CEO auf TCHF 310 und für die weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung auf zwischen TCHF 0 und TCHF 186 (entsprechend 100% des Basissalärs für den CEO und zwischen 0% bis 80% des Basissalärs für die weiteren Geschäftsleitungsmitglieder). Im Vorjahr 2016 belief sich der Anteil der aktienbasierten Entschädigung für den früheren CEO auf TCHF 306 und für die weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung auf zwischen TCHF 122 und TCHF 193 (entsprechend 98% des Basissalärs für den früheren CEO und zwischen 54% und 82% des Basissalärs für die weiteren Geschäftsleitungsmitglieder).

Die Festlegung der Beträge für die aktienbezogene Entschädigung und die entsprechenden Aktienzuteilungen für das Berichtsjahr 2017 wurden vom Nominierungs- und Entschädigungsausschuss (Ausführungsentscheid) gestützt auf einen entsprechenden Delegationsbeschluss des Verwaltungsrats vorgenommen und vom Verwaltungsrat genehmigt. Für die Berechnung der Anzahl der zuteilbaren Aktien wurde der festgesetzte Entschädigungsteil in Schweizer Franken geteilt durch den Zuteilungswert der Aktie.

Sachleistungen und Vorsorgeleistungen

Unter Sachleistungen wird die private Benutzung des Geschäftswagens oder alternativ die Entschädigung für Autospesen ausgewiesen. Die Mitglieder der Geschäftsleitung der Gesellschaft sind wie alle anderen Mitarbeitenden (mit Wohnsitz in der Schweiz) der Pensionskasse in der Schweiz angeschlossen. Die Vergütungen für Vorsorgeleistungen enthalten die staatlichen Sozialversicherungsbeiträge (AHV, IV, ALV und FAK) sowie die durch die Gesellschaft erbrachten Beiträge an die Pensionskasse.

Übersicht über die Vergütungen an die Mitglieder der Geschäftsleitung (durch Revisionsstelle geprüft)

2017

Name	Funktion	Basissalär (CHF)	Short-term Incentive STI (CHF)	Aktienbezogene Entschädigung LTI ¹ (Anzahl)	Aktienbezogene Entschädigung LTI ¹ (CHF)	Sach- leistungen ² (CHF)	Vorsorge- leistungen (CHF)	Total (CHF)
Dr. Hans Brändle	CEO	310700	306218	364706	310000	21600	115548	1064067
Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung inkl. Delegierter ³		1010276	485655	1045138	832948	29166	260174	2618219
Total		1320976	791873	1409844	1142948	50766	375723	3682286

2016

Name	Funktion	Basissalär (CHF)	Short-term Incentive STI (CHF)	Aktienbezogene Entschädigung LTI ¹ (Anzahl)	Aktienbezogene Entschädigung LTI ¹ (CHF)	Sach- leistungen ² (CHF)	Vorsorge- leistungen (CHF)	Total (CHF)
Peter Pauli ⁴	CEO	310700	249023	81152	305943	7333	121742	994741
Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung ³		927810	657922	163551	618961	30751	308467	2543910
Total		1238510	906945	244703	924904	38084	430209	3538651

¹ Die Aktien, welche die Mitglieder der Geschäftsleitung zugeteilt erhielten, wurden am 31. März 2017 zugeteilt (2016: 22. März 2016). Der Zuteilungswert betrug CHF 0.85 (2016: CHF 3.77). Die Aktien unterliegen einer Vesting-Periode von 3 Jahren. Für die Berechnung der Anzahl Aktien wurde die vorgesehene Entschädigung in Schweizer Franken geteilt durch den Zuteilungswert der Aktie. Für den LTI Aktienplan 2017 richtet sich die effektive Vesting-Quote (effektive Anzahl Aktien), die ein Mitglied der Geschäftsleitung nach Ablauf der dreijährigen Vesting-Periode erhält, nach der Aktienpreisperformance der Namenaktien der Gesellschaft im Zeitraum zwischen dem Aktienzuteilungsdatum und dem Ende der Vesting-Periode (in der obigen Tabelle ist eine Vesting-Quote von 100% reflektiert). Die effektive Anzahl Aktien, die ein Mitglied der Geschäftsleitung nach Ablauf der Vesting-Periode erhält, wird in Abhängigkeit der Aktienpreisperformance linear berechnet und kann zwischen minimal 50% und maximal 150% betragen. Sämtliche Aktien, die im Berichtsjahr 2017 zugeteilt wurden, stammen aus den eigenen Aktien (Treasury Shares) der Gesellschaft. Im Vorjahr 2016 wurden die zugeteilten Aktien aus dem bedingten Kapital geschaffen. Der Zuteilungswert der im 2017 zugeteilten Aktien ist identisch mit dem Aktienpreis der Namenaktien; der Zuteilungswert der im 2016 zugeteilten Aktien war der Aktienpreis der Namenaktien minus Nominalwert von CHF 0.05, der von den Planteilnehmern bezahlt werden musste. Die Aktien, welche Michael R. Splinter für seine Funktion als Delegierter zugeteilt erhielt, wurden am 3. Januar 2017 zugeteilt. Der Zuteilungswert dieser Aktien war CHF 0.72. Die Aktien haben ebenfalls eine Vesting-Periode von 3 Jahren. Das Vesting erfolgt zu 100%, und diese Aktien unterliegen nicht den Vesting-Quoten Regeln, die bei den zugeteilten Aktien an die Mitglieder der Geschäftsleitung zur Anwendung kommen.

Im Vorjahr 2016 und im Rahmen der Kapitalerhöhung 2016, deren Vollzug am 20. Dezember 2016 stattfand, wurden die Interessen der Planteilnehmer geschützt, indem die Gesellschaft einen Teil der Bezugsrechte auf den zugeteilten (und gesperrten) Aktien über den Markt verkauft und mit dem Erlös Aktien erworben hat, die wiederum der entsprechenden Sperrfrist (wie die ursprünglich zugeteilten Aktien) unterliegen und den Planteilnehmern am Ende der Vesting-Periode zustehen. Weitere Details dazu siehe Tabelle mit Beteiligungen auf Seite 76 beziehungsweise Erläuterung 4.18 im Konzernabschluss.

² Sachleistungen beinhalten die Vergütung für die private Benutzung eines Geschäftswagens bzw. alternativ die Entschädigung für Autospesen. Als Gehaltsbestandteil wurde derjenige Betrag verwendet, der im Lohnausweis zur Steuererklärung unter «Privatanteil Geschäftswagen» deklariert wurde.

³ Die Zeile «Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung» beinhaltet im Berichtsjahr 2017 die Entschädigung für den CFO Michel Hirschi (12 Monate), COO Michael Escher (12 Monate), CTO Dr. Gunter Erfurt (11 Monate), COO Daniel Lippuner (4 Monate), den früheren CIO Dirk Habermann (8 Monate) und die Funktion des Delegierten von Michael R. Splinter (12 Monate). Herr Splinter erhielt für die Funktion als Delegierter im Berichtsjahr 2017 TCHF 94.5 Basissalär und TCHF 306.9 als aktienbasierte Entschädigung durch die Zuteilung von 426316 Namenaktien (zum Zuteilungswert von CHF 0.72), Vorsorgeleistungen betrugen TCHF 23.7, somit belief sich die Gesamtentschädigung auf TCHF 425.2. Für das Berichtsjahr 2016 enthielt die Zeile «Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung» die Entschädigung für den CFO, COO, COO und CIO (jeweils je 12 Monate).

⁴ Für das Berichtsjahr 2016 beinhaltete das Basissalär von Peter Pauli das vertraglich vereinbarte Fixsalär. Mit diesem Salär war auch seine Tätigkeit als Verwaltungsrat abgegolten. Er erhielt keine zusätzliche Vergütung für seine Tätigkeit als Verwaltungsrat.

Vergütungen an ehemalige Organmitglieder (durch Revisionsstelle geprüft)

In Erfüllung der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen erhielten der frühere CEO Peter Pauli (verbleibende 11 Monate Kündigungsfrist im 2017) und der frühere COO Thomas Kipfer (verbleibende 4 Monate Kündigungsfrist im 2017) insgesamt einen Gesamtbetrag von TCHF 1148.5 (inklusive Vorsorgeleistungen von TCHF 158.0) im Berichtsjahr 2017 (2016: Keine Vergütungen an frühere Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung).

Zusatzbetrag für Mitglieder der Geschäftsleitung gemäss Art. 32 der Statuten (durch Revisionsstelle geprüft)

Für Mitglieder der Geschäftsleitung, die nach der Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags ernannt werden, besteht ein Zusatzbetrag im Sinne von Art. 19 VegÜV. Der Zusatzbetrag darf im Fall eines neuen CEO und/oder neuen CFO maximal 20% über dem auf den früheren CEO bzw. CFO entfallenden Betrag des von der Generalversammlung für das entsprechende Geschäftsjahr genehmigten maximalen Gesamtbetrags der Vergütungen der Mitglieder der Geschäftsleitung liegen. Im Fall eines anderen neuen Geschäftsleitungs-

mitglieds darf der Zusatzbetrag maximal 20% über der durchschnittlichen Gesamtvergütung eines Geschäftsleitungsmitglieds (exklusive CEO und CFO) für das entsprechende Geschäftsjahr liegen.

Für das Geschäftsjahr 2017 hat die ordentliche Generalversammlung vom 3. Mai 2016 eine maximale Gesamtsumme der Vergütungen der Geschäftsleitung von TCHF 3800 genehmigt. Die Gesamtvergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung, die während des Geschäftsjahrs 2017 im Amt waren, belief sich auf TCHF 3682.3. Inklusive der Vergütungen an die ehemaligen Geschäftsleitungsmitglieder von TCHF 1148.5, belief sich die Gesamtsumme auf TCHF 4830.8. Ein Zusatzbetrag von TCHF 1030.8 wurde für den neuen CEO Dr. Hans Brändle verwendet.

Vergütungen an die Mitglieder der Geschäftsleitung

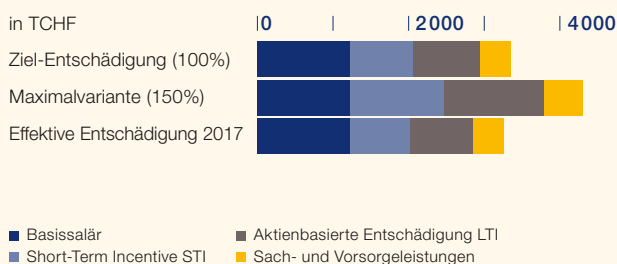
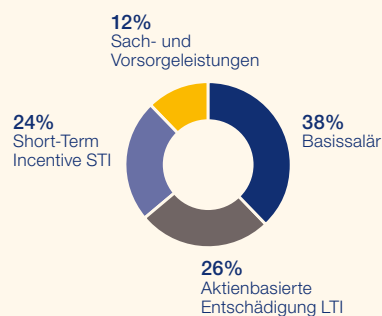
Die Grafiken rechts zeigen die effektive Entschädigung der Mitglieder der Geschäftsleitung im Berichtsjahr 2017 gegenüber der potenziellen Entschädigung bei Erreichen von 100% des Ziel-STI sowie die potenzielle maximale Variante mit 150% Begrenzung des STI Betrags und der aktienbasierten LTI Vergütung sowie die Zusammensetzung der Entschädigungskomponenten im Berichtsjahr 2017.

Die Höhe der Basissaläre, der leistungsabhängigen Komponente STI (Höhe Ziel-STI und massgebliche Zielvorgaben) sowie der LTI-Entschädigung im Rahmen des Aktienbeteiligungsprogramms wird vom Nominierungs- und Entschädigungsausschuss in Absprache mit dem CEO nach pflichtgemäsem Ermessen festgelegt und dem Gesamtverwaltungsrat zur Genehmigung vorgelegt, ohne Beizug von externen Beratern oder spezifischen Studien. Obermatt AG liefert als externes Beratungsunternehmen wie oben erwähnt die Peer-Group Berechnung für einen Bestandteil der finanziellen Zielerreichung.

Die Veränderung bei der Gesamtentschädigung der Geschäftsleitungsmitglieder im Vergleich zum Vorjahr ist insbesondere auf die Veränderungen in der Geschäftsleitung und die Funktion des Delegierten zurückzuführen (siehe auch Fussnoten in der Entschädigungstabelle). Das Total der Entschädigung an die im Berichtsjahr 2017 aktiven Mitglieder der Geschäftsleitung (inkl. Delegierter) belief sich auf TCHF 3682.3.

Für das Geschäftsjahr 2018 hat die ordentliche Generalversammlung vom 27. April 2017 eine Gesamtsumme der Vergütungen der Geschäftsleitung (inkl. Delegierter) von maximal TCHF 4700 genehmigt. Ein entsprechender Ausweis der Vergütungen 2018 für die Mitglieder der Geschäftsleitung (inkl. Delegierter) erfolgt im Vergütungsbericht 2018.

Struktur der Entschädigung der aktiven Mitglieder der Geschäftsleitung im Berichtsjahr 2017 (exkl. Funktion des Delegierten)



Leistungen, Vertragsbedingungen bei Ausscheiden aus der Gesellschaft

Befristete Arbeits- und Mandatsverträge mit Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung dürfen eine feste Vertragsdauer von bis zu einem Jahr haben. Die Kündigungsfrist bei unbefristeten Arbeits- bzw. Mandatsverträgen mit Verwaltungsrats- oder Geschäftsleitungsmitgliedern beträgt maximal zwölf Monate auf ein Monatsende. Die Arbeitsverträge mit Mitgliedern der Geschäftsleitung (per 31. Dezember 2017) sehen Kündigungsfristen von sechs Monaten (vier Arbeitsverträge) bzw. zwölf Monaten (ein Arbeitsvertrag) vor.

Alle Arbeitsverträge mit den Mitgliedern der Geschäftsleitung sehen jeweils ein nachvertragliches Konkurrenzverbot für die Dauer von 24 Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor. Die jeweiligen Konkurrenzverbote gelten weltweit. Die Mitglieder der Geschäftsleitung erhalten keine Lohnfortzahlung während der Dauer des Konkurrenzverbotes. Bei Verletzung des Konkurrenzverbotes schulden die Mitglieder der Geschäftsleitung der Gesellschaft eine Konventionalstrafe.

Der Erwerb des Eigentums an den anwartschaftlich zugeteilten Aktien (aus dem Aktienbeteiligungsprogramm) steht grundsätzlich unter einer Aufschubfrist (Vesting-Periode). Für den Fall einer Beendigung oder Kündigung des Arbeitsverhältnisses während der Vesting-Periode behalten die Mitglieder der Geschäftsleitung – anders als die Mitglieder des Verwaltungsrats oder andere Teilnehmer unter dem Aktienbeteiligungsprogramm – einen Anspruch auf Erwerb des Eigentums an den zugeteilten Aktien. Die Lieferung der Titel erfolgt jedoch auch bei Kündigung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Vesting-Periode (ab 2016: 3 Jahre) erst mit Ablauf der entsprechenden Vesting-Periode, d.h. es erfolgt kein vorzeitiges Vesting. Die Mitglieder der Geschäftsleitung haben jedoch das Recht, auf eine allfällige freiwillige, von ihnen gewählte Sperrfrist nach Ablauf der Vesting-Periode (unter Inkaufnahme der entsprechenden Steuerfolgen) zu verzichten.

Kontrollwechselklausel betreffend Mitarbeiteraktien: Im Falle eines Erwerbs von mehr als 33⅓% der Stimmrechte an der Meyer Burger Technology AG durch eine Drittpartei fallen allfällige vom Verwaltungsrat festgesetzte Vesting-Perioden für Mitarbeiteraktien und/oder Sperrfristen dahin und zwar am ersten Tag der Nachfrist eines erfolgreichen öffentlichen Angebotes. Es bestehen keine weiteren Kontrollwechselklauseln.

Verwaltungsräte, Geschäftsleitungsmitglieder und Mitarbeitende werden in Bezug auf die Konditionen aus dem Aktienbeteiligungsprogramm bei einem allfälligen Ausscheiden aus der Gesellschaft gleich behandelt. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen betreffend der Mitglieder der Geschäftsleitung betreffend a) eines allfälligen Ausscheidens aus der Gesellschaft, b) der spezifischen Anbindung des LTI in Bezug auf die Aktienpreisperformance der Namenaktien der Gesellschaft über den Zeitraum der Vesting-Periode (drei Jahre).

Organdarlehen und Kredite

Per 31. Dezember 2017 respektive 31. Dezember 2016 waren keine Organdarlehen oder -kredite ausstehend, welche die Gesellschaft den gegenwärtigen Mitgliedern des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung gewährt hat. Es bestanden auch keine Organdarlehen oder -kredite gegenüber ehemaligen Organmitgliedern oder nahe stehenden Personen.

Vergütungen an nahe stehende Personen und Gesellschaften

Im Berichtsjahr 2017 respektive im Vorjahr 2016 hat die Gesellschaft keine Vergütungen an nahe stehende Personen geleistet, welche nicht marktkonform waren.

→ Im Übrigen wird für Vergütungen an nahe stehende Personen auf Erläuterung 4.32 auf Seite 115 der Jahresrechnung verwiesen.

Beteiligungen an der Gesellschaft (durch Revisionsstelle geprüft)

Die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung (einschliesslich nahe stehender Personen) hielten per 31. Dezember 2017 eine Beteiligung von insgesamt 0.96% der ausstehenden Namenaktien (2016: 2.79%). Diese Beteiligung beinhaltet erworbene Namenaktien sowie im Rahmen der Entschädigungspläne zugeteilte Namenaktien.

Übersicht über die Beteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung an der Gesellschaft (durch Revisionsstelle geprüft)

31.12.2017

Name	Funktion	Namenaktien (frei) (Anzahl)	Gesperrte Namenaktien ¹ (Anzahl)	Beteiligung total ² (in % der ausstehen- den Namenaktien)
Dr. Alexander Vogel	Präsident des Verwaltungsrats	2 239 460	179 198	0.39%
Heinz Roth	Vizepräsident des Verwaltungsrats	341 116	83 527	0.07%
Wanda Eriksen-Grundbacher	Mitglied des Verwaltungsrats	–	75 733	0.01%
Hans-Michael Hauser	Mitglied des Verwaltungsrats	–	24 314	0.00%
Dr. Franz Richter	Mitglied des Verwaltungsrats	–	75 733	0.01%
Michael R. Splinter	Mitglied des Verwaltungsrats, Delegierter	–	426 316	0.07%
Prof. Dr. Konrad Wegener	Mitglied des Verwaltungsrats	211 309	68 085	0.04%
Dr. Hans Brändle	Chief Executive Officer	100 000	547 059	0.10%
Michel Hirschi	Chief Financial Officer	84 526	535 384	0.10%
Dr. Gunter Erfurt	Chief Technology Officer	–	272 290	0.04%
Michael Escher	Chief Commercial Officer	100 000	404 163	0.08%
Daniel Lippuner	Chief Operating Officer	200 000	–	0.03%
Insgesamt per 31. Dezember 2017		3 276 411	2 691 802	0.96%

¹ In der Tabelle mit den Beteiligungen reflektiert das Total der gesperrten Namenaktien die potenziell maximale Anzahl an Aktien, die durch das Vesting des LTI Aktienplans 2017 den Mitgliedern der Geschäftsleitung zukommen könnten (d.h. das Maximum von 150% der im 2017 zugeteilten Aktien; die endgültige Vesting-Quote ist abhängig von der Aktienpreisperformance zwischen dem Zuteilungsdatum und dem Datum des Endes der Vesting-Periode wie in den Fussnoten unterhalb der Tabelle mit den Entschädigungen an die Geschäftsleitung im Detail beschrieben). Details zu den Aktien, welche sich in der Vesting-Periode befinden:

Zuteilungs-/Kaufdatum	Anzahl Aktien	Vesting-Periode bis
31.03.2017/03.01.2017	1 640 198 / 426 316	30.03.2020 / 02.01.2020
22.03.2016/20.12.2016	517 014	21.03.2019

Die übrigen gesperrten Namenaktien wurden freiwillig einer Sperrfrist unterlegt.

² Beteiligung als prozentuale Gesamtbeteiligung zur Anzahl der per 31. Dezember 2017 ausstehenden Namenaktien (620972 151 Aktien).

31.12.2016

Name	Funktion	Namenaktien (frei) (Anzahl)	Gesperrte Namenaktien ¹ (Anzahl)	Beteiligung total ² (in % der ausstehen- den Namenaktien)
Dr. Alexander Vogel	Präsident des Verwaltungsrats	2 237 960	115 992	0.43%
Heinz Roth	Vizepräsident des Verwaltungsrats	323 358	46 579	0.07%
Wanda Eriksen-Grundbacher	Mitglied des Verwaltungsrats	–	21 615	0.00%
Dr. Franz Richter	Mitglied des Verwaltungsrats	–	21 615	0.00%
Prof. Dr. Konrad Wegener	Mitglied des Verwaltungsrats	191 484	51 439	0.04%
Peter Pauli	Chief Executive Officer	10 182 024	562 393	1.96%
Michel Hirschi	Chief Financial Officer	512 202	279 473	0.14%
Michael Escher	Chief Commercial Officer	81 084	225 383	0.06%
Sylvère Leu	Chief Innovation Officer	201 758	248 091	0.08%
Insgesamt per 31. Dezember 2016		13 729 870	1 572 580	2.79%

¹ Details zu den Aktien, welche sich in der Vesting-Periode befinden:

Zuteilungs-/ Kaufdatum	Anzahl Aktien	Vesting-Periode bis
22.03.2016/20.12.2016	891 689	21.03.2019
27.03.2015/20.12.2016	522 765	24.03.2017

Die übrigen gesperrten Namenaktien wurden freiwillig einer Sperrfrist unterlegt.

Im Rahmen der Kapitalerhöhung 2016, deren Vollzug am 20. Dezember 2016 stattfand, wurden die Bezugsrechte auf den aus den Aktienbeteiligungsprogrammen zugeteilten und gesperrten Aktien geschützt, indem die Gesellschaft gewisse Bezugsrechte über den Markt verkaufte und mit dem Erlös die verbleibenden Bezugsrechte ausübte. Die so neu erworbenen Namenaktien unterliegen der gleichen Sperrfrist wie die zugrundeliegenden Aktienpläne. Insgesamt hat sich dadurch die Anzahl der gesperrten Aktien aus den laufenden zwei Aktienbeteiligungsprogrammen von 398 266 auf 1 414 454 erhöht.

² Beteiligung als prozentuale Gesamtbeteiligung zur Anzahl der per 31. Dezember 2016 ausstehenden Namenaktien (548 222 160 Aktien).

Bericht der Revisionsstelle



Bericht der Revisionsstelle

an die Generalversammlung der Meyer Burger Technology AG

Thun

Wir haben den Vergütungsbericht der Meyer Burger Technology AG für das am 31. Dezember 2017 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14 bis 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den mit „durch Revisionsstelle geprüft“ gekennzeichneten Tabellen und Abschnitten auf den Seiten 68 und 73 bis 76 des Vergütungsberichts.

Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (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 bis 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 bis 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.

PricewaterhouseCoopers AG, Bahnhofplatz 10, Postfach, 3001 Bern
Telefon: +41 58 792 75 00, Telefax: +41 58 792 75 10, www.pwc.ch

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



Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Meyer Burger Technology AG für das am 31. Dezember 2017 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'R. Johner'.

Rolf Johner
Revisionsexperte
Leitender Revisor

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'René Jenni'.

René Jenni
Revisionsexperte

Bern, 16. März 2018