

Vergütungsbericht

Der vorliegende Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2018 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 2018 wird wie bereits in den Vorjahren der ordentlichen Generalversammlung vom 2. Mai 2019 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 und Sichern 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 Aktie ermöglicht

Aktienbeteiligungsprogramm als Long-Term Incentive

Die Gesellschaft verfügt über ein Aktienbeteiligungsprogramm, an dem die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung sowie weitere ausgewählte Mitar-

beitende 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.

Jedem Teilnehmer wird ein individuelles Angebot in einem Angebotsschreiben unterbreitet, in welchem Folgendes festgelegt ist: Die Anzahl angebotener Anwartschaften zum Erwerb von Aktien («Share Units»), 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.

An Mitglieder des Verwaltungsrats und ausgewählte Mitarbeitende der Gruppengesellschaften werden anwartschaftlich zugeteilte Aktien («Restricted Share Units», hernach auch RSU) abgegeben. Die Mitglieder der Geschäftsleitung erhalten ab dem Berichtsjahr 2018 performance-abhängige Aktien («Performance Share Units», hernach auch PSU) zugeteilt. Für die Ermittlung der Anzahl der zuteilbaren Aktien wird jeweils der in Schweizer Franken festgesetzte Entschädigungsteil geteilt durch den Zuteilungswert der RSUs beziehungsweise der PSUs. Bei der Zuteilung der Restricted Share Units an Mitglieder des Verwaltungsrats und ausgewählte Mitarbeitende der Gruppengesellschaften entspricht der Zuteilungswert jeweils dem Schlusskurs der Namenaktien am Zuteilungstag (Vesting zu 100%). Für die Zutei-

lung der Performance Share Units an die Mitglieder der Geschäftsleitung wird eine Fair Value Berechnung der PSUs gemacht, da diese eine Vesting-Quote von zwischen 0% und 150% aufweisen können und sich die definitive Vesting-Quote am Ende der Vesting-Periode aufgrund der relativen Aktienpreisleistung «Total Shareholder Return» (TSR) der Meyer Burger Aktien in Relation zum MAC Solar Index errechnet.

Die Restricted Share Units wie auch die Performance Share Units unterliegen grundsätzlich einer Vesting-Periode von drei 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 Restricted Share Units oder Performance Share Units. 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 der Zuteilung aus dem Aktienplan 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 2018

Der Verwaltungsrat hat, entsprechend dem Antrag des Nominierungs- & Entschädigungsausschusses, im Berichtsjahr 2018 für die Entschädigungen an die Mitglieder der Geschäftsleitung folgende Änderungen im Short-Term Incentive (STI) und Long-Term Incentive (LTI) festgelegt:

Short-Term Incentive (STI)

Die bisherigen Zielgrössen «Absolut erzielter Nettoumsatz und Nettoergebnis gegenüber Budget», «Veränderung Nettoumsatz und EBITDA vs. Vorjahr gegenüber einer Peer-Group» wurden durch folgende gruppenweite Zielsetzungen ersetzt:

- Finanzielle Ziele mit vier Key Performance Indicators (KPIs): Absolut erzielter Nettoumsatz und Gewinn pro Aktie («Earnings per share») gegenüber Budget; Deckungsbeitragsmarge und EBITDA Marge gegenüber Budget.

- Strategische Initiativen: Einführung von Zielen betreffend strategischen Initiativen, die darauf ausgerichtet sind, die zukünftige Profitabilität der Gesellschaft zu verbessern

Der bisher verwendete Obermatt Index im Short-Term Incentive Plan wurde ersetzt durch einen Industrievergleich im Long-Term Incentive Plan, indem dieser neu einen Vergleich zur Performance des MAC Solar Index enthält. Der Verwaltungsrat ist zum Schluss gekommen, dass die Anpassung beim STI auf die vier KPIs und die Ziele betreffend strategische Initiativen die Beurteilung der Gesellschaftsperformance und der kontinuierlichen Anstrengungen für eine verbesserte Profitabilität besser reflektieren als das bisherige System. Für weitere Details siehe Abschnitt «Short-Term Incentive (STI)» bei Vergütungen an die Mitglieder der Geschäftsleitung.

Long-Term Incentive (LTI)

Die effektive Vesting-Quote der Performance Share Units (PSU) für den LTI 2018, nach Ablauf der dreijährigen Vesting-Periode, ist abhängig vom Total Shareholder Return der Meyer Burger Aktien und kann zwischen einem Minimum von 0% und einem Maximum von 150% liegen. Die Total Shareholder Return Performance wird dabei gegen den MAC Solar Index (www.macsolarindex.com) verglichen. Die bisherige Vesting-Quote des LTI 2017 war abhängig von der Aktienpreisleistung der Meyer Burger Aktien über die Zeit der dreijährigen Vesting-Periode ohne einen Vergleichsindex und lag zwischen einem Minimum von 50% und einem Maximum von 150%. Für den LTI 2018 wurden die Minimum Vesting-Quote von 50% auf neu 0% reduziert und der Indexvergleich eingeführt. Für weitere Details siehe Abschnitt «Long-Term Incentive (LTI)» bei Vergütungen an die Mitglieder der Geschäftsleitung.

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 2018 hatte der Verwaltungsrat vier Ausschüsse (unverändert zum Berichtsjahr 2017), namentlich den Nominierungs- und Entschädigungsausschuss (N&E), den Risk & Audit Ausschuss (R&A), den Innovationsausschuss sowie den Executive Ausschuss.

→ Für Details zu den einzelnen Mitgliedern der Ausschüsse und den Aufgaben der Ausschüsse siehe auch Corporate Governance Report Seite 26 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 2. Mai 2018 wurden Dr. Franz Richter, Wanda Eriksen-Grundbacher und Eric Meurice durch die Generalversammlung als Mitglieder des N&E Aus-

schusses gewählt. Dr. Franz Richter ist seit dem 2. Mai 2018 Vorsitzender des N&E Ausschusses (vorher Wanda Eriksen-Grundbacher). Der N&E Ausschuss hielt im Berichtsjahr 2018 zwölf Sitzungen ab.

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 Überprüfung 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 für den Verwaltungsrat, den CEO, die weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung und andere Mitarbeitenden
- Prüfung und Beschlussfassung über die Zuteilungen von Aktien unter dem vom Verwaltungsrat genehmigten Aktienbeteiligungsprogramm
- Erledigung von weiteren ihm vom Verwaltungsrat im Bereich Nominierung, 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 (RSUs) an Verwaltungsräte unter dem Aktienbeteiligungsprogramm im Berichtsjahr	–	Antrag	Genehmigung	–
Maximale Gesamtvergütung der Geschäftsleitung (inklusive Entschädigung für die exekutive 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 STI, Sachleistungen, Vorsorgeleistungen) im Berichtsjahr	Antrag	Prüfung, Empfehlung	Genehmigung	–
Einzelvergütung CEO (Basissalär, variable Komponente STI, Sachleistungen, Vorsorgeleistungen) im Berichtsjahr	–	Antrag	Genehmigung	–
Einzelvergütung für die exekutive Funktion des Delegierten des Verwaltungsrats im Berichtsjahr	–	Antrag	Genehmigung	–
Aktienzuteilung (PSUs) an Geschäftsleitung (ohne CEO) unter dem Aktienbeteiligungsprogramm LTI im Berichtsjahr	Antrag	Prüfung, Empfehlung	Genehmigung	–
Aktienzuteilung (PSUs) an CEO unter dem Aktienbeteiligungsprogramm LTI im Berichtsjahr	–	Antrag	Genehmigung	–
Aktienzuteilung (PSUs) für die exekutive Funktion des Delegierten des Verwaltungsrats unter dem Aktienbeteiligungsprogramm im Berichtsjahr	–	Antrag	Genehmigung	–

Mitglieder der Ausschüsse per 31. Dezember 2018

Mitglieder des Verwaltungsrats	N&E Ausschuss	R&A Ausschuss	Innovationsausschuss	Executive Ausschuss
Dr. Alexander Vogel, Verwaltungsratspräsident	–	•	–	• (Vorsitz)
Dr. Franz Richter, Vizepräsident	• (Vorsitz)	–	•	–
Wanda Eriksen-Grundbacher	•	• (Vorsitz)	–	–
Hans-Michael Hauser	–	–	• (Vorsitz)	–
Eric Meurice	•	•	–	–
Michael R. Splinter, Delegierter	–	–	•	• (Delegierter)

• Mitglied des Ausschusses

Änderungen im Verwaltungsrat im Berichtsjahr 2018

Heinz Roth und Prof. Dr. Konrad Wegener standen für eine Wiederwahl an der Generalversammlung vom 2. Mai 2018 nicht mehr zur Verfügung. Eric Meurice wurde als neues Mitglied des Verwaltungsrats an dieser Generalversammlung 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 (RSUs). 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 2018 hatte der Verwaltungsrat das fixe Verwaltungsrats honorar für seine Mitglieder (als Mitglied des Verwaltungsrats bzw. von Ausschüssen) wie folgt festgelegt:

Funktion/Verantwortung	2018 ¹ CHF	2017 ¹ CHF
Präsident des Verwaltungsrats	204 000	204 000
Vizepräsident des Verwaltungsrats	42 000	42 000
Mitglied des Verwaltungsrats	39 500	39 500
Vorsitz in Ausschüssen	40 000	40 000
Mitglied in 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 zugeteilten Restricted Share Units, die den zweiten, festen Bestandteil der Entschädigung des Verwaltungsrats darstellen, wurden den zu diesem Zeitpunkt amtierenden Verwaltungsratsmitgliedern am 9. April 2018 zugeteilt. Die Restricted Share Units, die Eric Meurice als neues Verwaltungsratsmitglied erhielt, wurden nach seiner Wahl durch die Generalversammlung vom 2. Mai 2018 zugeteilt. Der Erwerb des Eigentums an diesen Aktien ist für die Dauer der Vesting-Periode vom 9. April 2018 bis 8. April 2021 aufgeschoben. Danach unterliegen die Aktien der jeweiligen durch das Verwaltungsratsmitglied gewählten steuerlichen Sperrfrist von null, drei oder fünf Jahren (Sperrfrist ist bereits bei Annahme des Angebots festzulegen; dies gilt jedoch nur für Planteilnehmer mit Wohnsitz in der Schweiz).

Michael R. Splinter ist als Delegierter des Verwaltungsrats aktiv. In dieser zusätzlichen spezifischen Funktion unterstützt er die Geschäftsleitung und insbesondere den Chief Executive Officer. Herr Splinter ist Mitglied des Executive Ausschusses, dessen weitere Mitglieder Hans Brändle als CEO und Dr. Alexander Vogel als Verwaltungsratspräsident sind. Herr Splinter erhält für seine Aufgaben als Delegierter eine separate Entschädigung.

→ Für Details betreffend der Entschädigung, die Michael R. Splinter als Delegierter erhält (Basisvergütung und Performance Share Units für die exekutive Funktion als Delegierter im Berichtsjahr 2018) wird auf die Ausführungen unterhalb der Tabelle «Übersicht über die Vergütungen an die Mitglieder der Geschäftsleitung» verwiesen.

Die anderen Verwaltungsratsmitglieder sind alle nicht exekutive Mitglieder.

Der Unterschied in der Gesamtentschädigung des Verwaltungsrats im Vergleich zum Vorjahr 2017 ergibt sich mehrheitlich durch die Veränderungen im Verwaltungsrat und in den Verwaltungsratsausschüssen (Hans-Michael Hauser und Michael R. Splinter wurden an der Generalversammlung vom 27. April 2017 als Verwaltungsratsmitglieder gewählt; Heinz Roth und Prof. Dr. Konrad Wegener standen an der Generalversammlung vom 2. Mai 2018 für eine Wiederwahl nicht mehr zur Verfügung; Eric Meurice wurde an der Generalversammlung vom 2. Mai 2018 als Verwaltungsratsmitglied gewählt).

Für das Geschäftsjahr 2018 hat die ordentliche Generalversammlung vom 27. April 2017 eine Gesamtsumme der Vergütungen des Verwaltungsrats von maximal TCHF 1080 genehmigt. Das Total der effektiven Entschädigungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats betrug TCHF 943.

Für das Geschäftsjahr 2019 hat die ordentliche Generalversammlung vom 2. Mai 2018 eine Gesamtsumme der Vergütungen des Verwaltungsrats von maximal TCHF 980 genehmigt. Ein entsprechender detaillierter Ausweis der Vergütungen 2019 erfolgt im Vergütungsbericht 2019.

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

2018

Name	Funktion im Verwaltungsrat	VR-Honorar ¹ (CHF)	Aktienbezogene Entschädigung ² (Anzahl)	Aktienbezogene Entschädigung ² (CHF)	Sozialabgaben ³ (CHF)	Total (CHF)
Mitglieder per 31.12.2018						
Dr. Alexander Vogel	Präsident	228 000	49 819	55 000	17 114	300 114
Dr. Franz Richter	Vizepräsident	99 833	37 440	41 334	–	141 167
Wanda Eriksen-Grundbacher	Mitglied	103 500	28 080	31 000	7 986	142 486
Hans-Michael Hauser	Mitglied	74 167	28 080	31 000	5 723	110 889
Eric Meurice ⁴	Mitglied	58 333	18 720	20 667	4 501	83 501
Michael R. Splinter	Mitglied, Delegierter	63 500	–	–	3 754	67 254
Mitglieder bis 2.5.2018						
Heinz Roth ⁵	Vizepräsident	27 333	14 040	15 500	10 026	52 859
Prof Dr. Konrad Wegener ⁵	Mitglied	26 500	9 361	10 334	8 155	44 989
Total		681 167	185 540	204 835	57 259	943 261

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 (RSUs) wurden am 9. April 2018 zugeteilt. Die Aktien, die Eric Meurice erhielt, wurden nach seiner Wahl als Mitglied des Verwaltungsrats durch die Generalversammlung vom 2. Mai 2018 zugeteilt. Für die Berechnung der Anzahl Aktien wurde die vorgesehene Entschädigung in Schweizer Franken geteilt durch den Zuteilungswert der Aktien. Der Zuteilungswert für die Aktien (RSUs) in 2018 entsprach dem Schlusskurs der Namenaktien am 9. April 2018. Der Zuteilungswert war CHF 1.104 für die im Berichtsjahr 2018 zugeteilten Aktien. Die Aktien haben eine Vesting-Periode von 3 Jahren. Die in 2018 zugeteilten Aktien wurden aus eigenen Aktien (Treasury Shares) bezogen. Weitere Details dazu siehe Tabelle mit Beteiligungen auf Seite 66 beziehungsweise Erläuterung 4.2 in der Konzernrechnung.

³ Abzuführende staatliche Sozialversicherungsbeiträge (AHV, IV, ALV und FAK) für VR-Honorar und für im Berichtsjahr frei gewordene Aktien aus dem Aktienplan. Diese Sozialversicherungsbeiträge werden an die Mitglieder des Verwaltungsrats nicht ausbezahlt.

⁴ Mitglied des Verwaltungsrats seit der Generalversammlung vom 2. Mai 2018.

⁵ Mitglied des Verwaltungsrats bis zur Generalversammlung vom 2. Mai 2018.

2017

Name	Funktion im Verwaltungsrat	VR-Honorar ¹ (CHF)	Aktienbezogene Entschädigung ² (Anzahl)	Aktienbezogene Entschädigung ² (CHF)	Sozialabgaben ³ (CHF)	Total (CHF)
Mitglieder per 31.12.2017						
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

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 (RSUs) wurden am 31. März 2017 zugeteilt. Die Aktien, die Hans-Michael Hauser erhielt, wurden nach seiner Wahl als Mitglied des Verwaltungsrats durch die 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. Der Zuteilungswert für die Aktien (RSUs) in 2017 entsprach dem Schlusskurs der Namenaktien am 31. März 2017. Der Zuteilungswert war CHF 0.85 für die im Berichtsjahr 2017 zugeteilten Aktien. Die Aktien haben eine Vesting-Periode von 3 Jahren. Die in 2017 zugeteilten Aktien wurden aus eigenen Aktien (Treasury Shares) bezogen. Weitere Details dazu siehe Tabelle mit Beteiligungen auf Seite 66 beziehungsweise Erläuterung 4.2 in der Konzernrechnung.

³ Abzuführende staatliche Sozialversicherungsbeiträge (AHV, IV, ALV und FAK) für VR-Honorar und für im Berichtsjahr frei gewordene Aktien aus dem Aktienplan. Diese Sozialversicherungsbeiträge werden an die Mitglieder des Verwaltungsrats nicht ausbezahlt.

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

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 Form von Performance Share Units (Aktienbeteiligungsplan) sowie Altersvorsorgeleistungen. Die Höhe des STI – der kurzfristigen variablen leistungsabhängigen Komponente – ist davon abhängig, in welchem Masse die jährlich gesetzten Ziele (finanzielle Ziele und strategische Initiativen-Ziele der Gruppe) sowie individuelle Ziele erreicht wurden. Die Zuteilung von Aktien (PSUs) 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.

Die Vergütungen für die Mitglieder der Geschäftsleitung werden vom N&E Ausschuss zusammen mit dem Chief Executive Officer (mit Ausnahme der Vergütung des CEO) nach pflichtgemäßem Ermessen 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 exekutive Funktion des Delegierten wird vom Nominierungs- & Entschädigungsausschuss beantragt und vom Gesamtverwaltungsrat üblicherweise einmal jährlich genehmigt (der Delegierte nimmt an dieser Sitzung teil, jedoch ohne Mitspracherecht). Die Entschädigung für die exekutive Funktion des Delegierten (Basissalär und aktienbasierte Entschädigung LTI) ist nicht an spezifische Unternehmensziele gebunden. Jedoch ist der LTI 2018 Anteil der Entschädigung des Delegierten einheitlich zu dem LTI Anteil der Entschädigung der Mitglieder der Geschäftsleitung gestaltet (d.h. ebenfalls basierend auf dem Total Shareholder Return von Meyer Burger Aktien im Vergleich zum MAC Solar Index über die Vesting-Periode von drei Jahren mit einer Vesting-Quote von zwischen 0% und dem Maximum von 150%).

Vergütungselemente für die Mitglieder der Geschäftsleitung (exkl. Funktion des Delegierten)

		Art der Entschädigung	Zweck	Einflussfaktoren
Fixe Entschädigung	Basissalär	<ul style="list-style-type: none"> → Basisvergütung → Vergütung in bar auf monatlicher Basis 	<ul style="list-style-type: none"> → Gewinnung/-Anbindung von Geschäftsleitungsmitgliedern 	<ul style="list-style-type: none"> → Marktübliche Praxis → Position und Erfahrung der Person
	Sachleistungen, Vorsorgeleistungen	<ul style="list-style-type: none"> → Sozialversicherungs- und Pensionskassenbeiträge → Private Nutzung Geschäftswagen oder alternative Vergütung von Autospesen 	<ul style="list-style-type: none"> → Absicherung gegen Risiken → Gewinnung/-Anbindung von Geschäftsleitungsmitgliedern 	<ul style="list-style-type: none"> → Lokale marktübliche Praxis → Gesetzliche Regelungen
Variable, performance-orientierte Entschädigung	Short-Term Incentive (STI) Variable leistungsabhängige Komponente	<ul style="list-style-type: none"> → Vergütung in bar 	<ul style="list-style-type: none"> → Variable leistungsabhängige Komponente (Pay for Performance) 	<ul style="list-style-type: none"> → Erreichen von Gruppenzielen (finanzielle Ziele mit vier KPIs und strategische Initiativen-Ziele) sowie individuelle Zielsetzungen über die Zeitperiode von einem Jahr
	Long-Term Incentive (LTI) Aktienbasierte Entschädigung	<ul style="list-style-type: none"> → Zuteilung von Aktien (PSU für Mitglieder der Geschäftsleitung) → Vesting-Periode von drei Jahren 	<ul style="list-style-type: none"> → Langfristige Vergütung, um Fokus auf mittel-/langfristige Entwicklung des Unternehmens zu legen → Einklang mit Aktionärsinteressen 	<ul style="list-style-type: none"> → Vesting-Quote ist abhängig vom Total Shareholder Return (TSR) von Meyer Burger im Vergleich zum MAC Solar Index über die Vesting-Periode von drei Jahren

Gewichtung der Zielsetzungen für den STI im Berichtsjahr 2018

		CEO	CFO, CCO, CTO, COO	
Entschädigung				
Gruppenziele	Finanzielle Ziele	Absoluter Nettoumsatz und Ergebnis pro Aktie (EPS) vs. Budget Deckungsbeitragsmarge und EBITDA Marge vs. Budget	35%	30%
	Strategische Initiativen	Strategische Initiativen fokussiert auf zusätzliche Verbesserungen der zukünftigen Profitabilität der Gesellschaft	35%	30%
Total Gruppenziele			70%	60%
Individuelle Ziele		Projektziele, Produkt- oder Marktziele, etc.	30%	40%
Gesamt			100%	100%

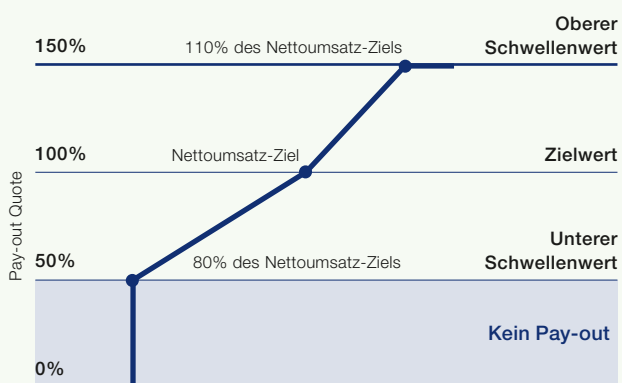
Basissalär

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)

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 2018 für den CEO auf 100% und für die weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung auf zwischen 49% und 67% des Basissalärs (2017: 100% für CEO und zwischen 38% und 67% für die weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung). Als Kriterien zur Bestimmung des effektiv ausbezahlten Betrags des STI gelten für die Mitglieder der Geschäftsleitung finanzielle Ziele sowie strategische Initiativen-Ziele der Gruppe und zudem individuelle vorwiegend «nicht finanzielle» Zielvereinbarungen. Der STI ist bei maximal 150% des individuell für jedes Mitglied der Geschäftsleitung festgelegten Ziel-STI begrenzt.

Illustration der Pay-out Kurve für den Zielerreichungsgrad beim Nettoumsatz (als Beispiel für die KPIs)



Ziele im Berichtsjahr 2018

Die Zielsetzungen im Berichtsjahr 2018 umfassten Gruppenziele, bestehend aus finanziellen Zielen und strategischen Initiativen-Zielen sowie individuelle Zielsetzungen (siehe Tabelle oben). Vier Key Performance Indicators (KPIs) wurden für die finanziellen Ziele 2018 festgelegt: Absolut erreichter Nettoumsatz und Ergebnis pro Aktie gegenüber Budget; und Deckungsbeitragsmarge sowie EBITDA Marge gegenüber Budget. Die vier KPIs wurden gleichmässig gewichtet (mit je 25% der finanziellen Zielsetzungen). Der Zielerreichungsgrad und die Pay-out Quote wird für jeden KPI separat berechnet und ist auch separat limitiert. Die Pay-out Quote basierend auf dem Zielerreichungsgrad kann zwischen 0% und dem Maximalbetrag von 150% liegen. Für jeden KPI hat der Verwaltungsrat einen entsprechenden Zielwert festgelegt und eine gewisse Bandbreite mit einem oberen und einem unteren Schwellenwert definiert. Bei einem Zielerreichungsgrad zum Zielwert beträgt die Pay-out Quote 100%. Bei einem Zielerreichungsgrad zwischen dem unteren Schwellenwert und dem Zielwert beträgt die Pay-out Quote zwischen 50% und 99%. Ein Zielerreichungsgrad zwischen dem Zielwert und dem oberen Schwellenwert löst eine Pay-out Quote zwischen 101% und 150% aus. Wenn die Zielerreichung unter dem unteren Schwellenwert liegt, so ergibt dies kein Pay-out (0%). Die maximale Pay-out Quote liegt bei 150%.

Der Zielerreichungsgrad betreffend der strategischen Initiativen-Ziele (strategische Initiativen fokussieren auf zusätzliche Verbesserungen der zukünftigen Profitabilität der Gesellschaft) wie auch für die individuellen Ziele (Projektziele, Produkt- oder Marktziele, etc.) werden vom N&E Ausschuss in Absprache mit dem Chief Executive Officer geprüft und dem Verwaltungsrat zur Genehmigung unterbreitet. Die daraus resultierenden Pay-out Quoten können zwischen 0% und maximal 150% liegen.

Für das Berichtsjahr 2018 lag der Anteil der leistungsabhängigen Komponente (STI) im Verhältnis zum Basissalär bei 82% für den CEO (2017: 99%) und zwischen 39% und 59% für die weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung (2017: zwischen 35% und 66%).

Long-Term Incentive (LTI) – Aktienbasierte Entschädigung

Den Mitgliedern der Geschäftsleitung sowie dem Delegierten werden durch den Verwaltungsrat Performance Share Units (PSUs) als Long-Term Incentive zugeteilt. Damit wird die Mitarbeiterbindung gefördert und durch die direkte Beteiligung der Fokus der Aktienplanteilnehmer auf den mittel- und langfristigen Erfolg des Unternehmens verstärkt.

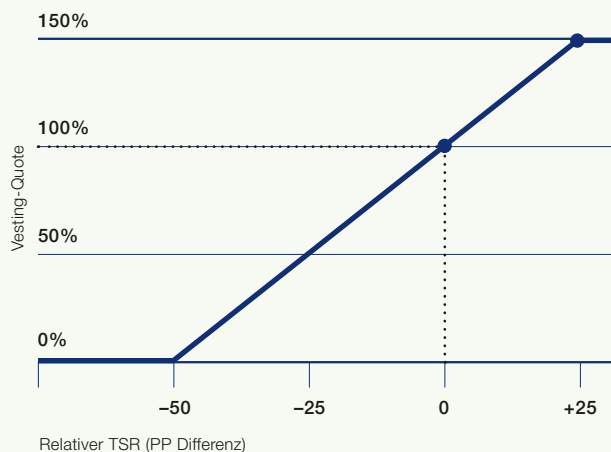
Im Berichtsjahr 2018 beschloss der Verwaltungsrat, die Vesting-Quote (Vesting nach Ablauf der dreijährigen Vesting-Periode) für die PSU 2018 von der relativen Aktienpreisperformance (Total Shareholder Return – TSR) der Meyer Burger Aktien abhängig zu machen. Die Vesting-Quote kann dabei ein Minimum von 0% und ein Maximum von 150% aufweisen. Die relative Performance wird dabei gegenüber dem MAC Solar Index (www.macsolarindex.com) gemessen.

Die bisherige Vesting-Quote des LTI 2017 war an die Aktienpreisperformance über die Zeitspanne der Vesting-Periode von drei Jahren gekoppelt, jedoch ohne Vergleichsindex und wies eine Minimum-Quote von 50% und ein Maximum von 150% auf. Für den 2018 PSU Plan wurde die Minimum-Vesting-Quote von 50% auf 0% reduziert und der Industrievergleich mit dem MAC Solar Index eingeführt.

Die PSUs welche im Berichtsjahr 2018 zugeteilt wurden, sind mit einem Fair Value von CHF 1.22 bewertet (der Aktienpreis beim Zuteilungsdatum lag bei CHF 1.104). Zur Berechnung der entsprechenden Anzahl Aktien wurde der pro Geschäftsleitungsmitglied vorgesehene Entschädigungsbetrag in Schweizer Franken durch diesen Fair Value Wert geteilt. Die effektive Vesting-Quote (finale Anzahl Aktien) nach Ablauf der dreijährigen Vesting-Periode ist abhängig von der relativen Entwicklung des Total Shareholder Return (TSR) der Gesellschaft in der Zeitperiode zwischen dem Zuteilungsdatum und dem Ende der Vesting-Periode. Die effektive Anzahl Aktien, die ein Mitglied der Geschäftsleitung nach Ablauf der Vesting-Periode erhalten wird, ist abhängig von diesem relativen TSR im Vergleich zum MAC Solar Index und wird als prozentmässige Differenz (Percentage Points Difference) kalkuliert. Die Anzahl Aktien kann dann zwischen dem Minimum von 0% und dem Maximum von 150% liegen.

Vesting-Kurve des LTI 2018

Beim Zielwert (relativer TSR der Gesellschaft entspricht genau dem relativen TSR des MAC Solar Index) beträgt die Vesting-Quote der im Berichtsjahr 2018 zugeteilten PSUs 100%. Der untere Schwellenwert mit einer Vesting-Quote von 0% wurde bei –50 Prozentpunkte-Differenz festgelegt; der maximale Schwellenwert mit Vesting-Quote von 150% bei +25 Prozentpunkte-Differenz. Bei einer Performance zwischen den beiden Schwellenwerten wird die Vesting-Quote linear berechnet.



Der TSR der Gesellschaft relativ zum MAC Solar Index wird durch eine externe Governance- und Entschädigungsspezialistin (HCM Hostettler & Company; www.hcm.com) berechnet. Ausser in Entschädigungsthemen hat HCM keine weiteren Geschäftsbeziehungen zu Meyer Burger.

Im Berichtsjahr 2018 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 Basisallärs für den CEO und zwischen 0% bis 80% des Basisallärs für die weiteren Geschäftsleitungsmitglieder). Im Vorjahr 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 Basisallärs für den CEO und zwischen 0% und 80% des Basisallärs für die weiteren Geschäftsleitungsmitglieder).

Die Festlegung der Beträge für die aktienbezogene Entschädigung und die entsprechenden Aktienzuteilungen für das Berichtsjahr 2018 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 Fair Value der Performance Share Units. Meyer Burger erwartet, dass sie die aktienbezogene Entschädigung jeweils aus eigenen Aktien (Treasury Shares) begleichen wird, sodass kein verwässernder Effekt aus dem LTI zu erwarten ist.

Sachleistungen und Vorsorgeleistungen

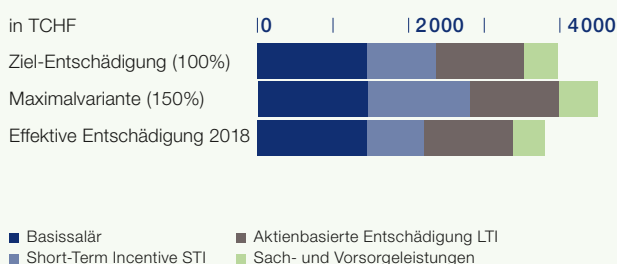
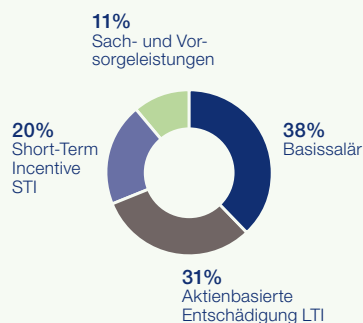
Unter Sachleistungen wird die private Nutzung des Geschäftswagens oder alternativ Entschädigung für Autospesen ausgewiesen. Die Mitglieder der Geschäftsleitung der Gesellschaft sind wie alle anderen Mitarbeitenden (mit Wohnsitz in der Schweiz) der Pensionskasse in der Schweiz angeschlossen. Die Vergütungen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

Vergütungen an die Mitglieder der Geschäftsleitung

Die Grafiken oben rechts zeigen die effektive Entschädigung der Mitglieder der Geschäftsleitung im Berichtsjahr 2018 gegenüber der potenziellen Entschädigung bei Erreichen von 100% des Ziel-STI sowie die potenzielle maximale Variante mit 150% Begrenzung des STI Betrags. Die LTI aktienbasierte Vergütung ist entsprechend der Fair Value Bewertung reflektiert. Die Zusammensetzung der Entschädigungskomponenten im Berichtsjahr 2018 ist in der Ringgrafik erkennbar.

Die Veränderung bei der Gesamtentschädigung der Geschäftsleitungsmitglieder ist insbesondere auf die zusätzliche Entschädigung für den neuen CFO, wie auch auf die Managementwechsel im Vorjahr 2017 zurückzuführen (siehe auch Fussnoten unterhalb der Entschädigungstabellen, in denen die Zeitdauern der Entschädigungen für die einzelnen Mitglieder aufgeführt sind).

Struktur der Entschädigung der Mitglieder der Geschäftsleitung im Berichtsjahr 2018 (inklusive Funktion des Delegierten)



Für das Geschäftsjahr 2018 hat die ordentliche Generalversammlung vom 27. April 2017 eine Gesamtsumme der Vergütungen der Geschäftsleitung (inklusive Delegierter) von maximal TCHF 4 700 genehmigt. Das Total der effektiven Entschädigungen belief sich auf TCHF 3 795.

Für das Geschäftsjahr 2019 hat die ordentliche Generalversammlung vom 2. Mai 2018 eine Gesamtsumme der Vergütungen der Geschäftsleitung (inklusive Delegierter) von maximal TCHF 4 900 genehmigt. Ein entsprechender Ausweis der Vergütungen 2019 für die Mitglieder der Geschäftsleitung erfolgt im Vergütungsbericht 2019.

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

2018

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	310 700	256 277	254 098	310 000	21 600	111 946	1 010 523
Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung inkl. Delegierter ³		1 134 269	507 846	707 788	863 500	35 714	243 587	2 784 916
Total		1 444 969	764 123	961 886	1 173 500	57 314	355 533	3 795 439

¹ Die Performance Share Units (PSUs), welche die Mitglieder der Geschäftsleitung und der Delegierte des Verwaltungsrats zugeteilt erhielten, wurden am 9. April 2018 zugeteilt. Der Fair Value dieser PSUs wurde mit CHF 1.22 bewertet, basierend auf einer Fair Value Berechnung nach Monte Carlo Modell. Dabei wurden die folgenden Parameter verwendet: Aktienpreis von CHF 1.104 am Zuteilungsdatum, Volatilität von 56.6%, Dividendenrendite von 0%, Korrelation mit dem MAC Solar Index 31.3%, risikoloser Zinssatz 0.1%. Die PSUs unterliegen einer Vesting-Periode von 3 Jahren. Für die Berechnung der Anzahl PSUs wurde die vorgesehene Entschädigung in Schweizer Franken geteilt durch den Fair Value Wert der PSUs. Für den 2018 LTI Aktienplan ist die effektive Vesting-Quote (effektive Anzahl Aktien), die ein Mitglied der Geschäftsleitung und der Delegierte nach Ablauf der dreijährigen Vesting-Periode erhalten wird, abhängig vom relativen Total Shareholder Return (TSR) der Namenaktien der Gesellschaft in der Zeitperiode zwischen dem Zuteilungsdatum und dem Ende der Vesting-Periode im Vergleich zur Performance des MAC Solar Index. Die effektive Vesting-Quote kann zwischen einem Minimum von 0% und einem Maximum von 150% variieren. Die Gesellschaft erwartet, dass alle Aktien, die in 2018 zugeteilt wurden aus eigenen Aktien (Treasury Shares) bezogen werden. Weitere Details dazu siehe Tabelle mit Beteiligungen auf Seite 66 beziehungsweise Erläuterung 4.2 in der Konzernrechnung.

² Sachleistungen beinhalten die Vergütung für die private Nutzung 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 inkl. Delegierter» beinhaltet im Berichtsjahr 2018 die Entschädigung für den aktuellen CFO Manfred Häner (3.5 Monate), den früheren CFO Michel Hirschi (12 Monate), CCO Michael Escher (12 Monate), CTO Dr. Gunter Erfurt (12 Monate), COO Daniel Lippuner (12 Monate) und den Delegierten Michael R. Splinter (12 Monate). Herr Splinter erhielt für die Funktion des Delegierten in 2018 TCHF 94.5 Basissalär und aktienbasierte Entschädigung von TCHF 247.5 durch Zuteilung von 202 869 Aktien (PSUs) zum Fair Value Wert von CHF 1.22, Vorsorgeleistungen betragen TCHF 5.6, somit belief sich die Gesamtentschädigung auf TCHF 347.6 im Berichtsjahr 2018.

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	310 700	306 218	364 706	310 000	21 600	115 548	1 064 067
Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung inkl. Delegierter ³		1 010 276	485 655	1 045 138	832 948	29 166	260 174	2 618 219
Total		1 320 976	791 873	1 409 844	1 142 948	50 766	375 723	3 682 286

¹ Die Aktien, welche die Mitglieder der Geschäftsleitung zugeteilt erhielten, wurden am 31. März 2017 zugeteilt. Der Zuteilungswert dieser Aktien (RSUs) betrug CHF 0.85. 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 Aktien. 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. 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. Weitere Details dazu siehe Tabelle mit Beteiligungen auf Seite 66 beziehungsweise Erläuterung 4.2 in der Konzernrechnung.

² Sachleistungen beinhalten die Vergütung für die private Nutzung 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 inkl. Delegierter» beinhaltet im Berichtsjahr 2017 die Entschädigung für den CFO Michel Hirschi (12 Monate), CCO 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 des Delegierten im Berichtsjahr 2017 TCHF 94.5 Basissalär und aktienbasierte Entschädigung von TCHF 306.9 durch Zuteilung von 426 316 Namenaktien (zum Zuteilungswert von CHF 0.72), Vorsorgeleistungen betragen TCHF 23.7, somit belief sich die Gesamtentschädigung auf TCHF 425.2 im Berichtsjahr 2017.

Vergütungen an ehemalige Organmitglieder des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung (durch Revisionsstelle geprüft)

Im Berichtsjahr 2018 wurden keine Entschädigungen an ehemalige Organmitglieder des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung bezahlt.

Im Vorjahr 2017 erhielten der frühere CEO Peter Pauli (noch 11 Monate Kündigungsfrist im 2017) und der frühere COO Thomas Kipfer (noch 4 Monate Kündigungsfrist im 2017) in Erfüllung der arbeitsvertraglichen Vereinbarungen insgesamt einen Gesamtbetrag von TCHF 1 148.5 (inklusive Vorsorgeleistungen von TCHF 158.0).

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

Für Mitglieder der Geschäftsleitung, die nach der Genehmigung des maximalen Gesamtbetrages 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 Gesamtbetrages der Vergütungen der Mitglieder der Geschäftsleitung liegen. Im Fall eines anderen neuen Geschäftsleitungsmitglieds darf der Zusatzbetrag maximal 20% über der durchschnittlichen Gesamtvergütung eines Geschäftsleitungsmitglieds (exklusive CEO und CFO) für das entsprechende Geschäftsjahr liegen.

Im Berichtsjahr 2018 wurden keine solchen Zusatzbeträge benötigt.

Im Vorjahr 2017 wurde folgender Zusatzbetrag verwendet: Die ordentliche Generalversammlung vom 3. Mai 2016 hatte eine maximale Gesamtsumme der Vergütungen der Geschäftsleitung von TCHF 3 800 genehmigt. Die Gesamtvergütung der Geschäftsleitung, die während des Geschäftsjahrs 2017 im Amt waren, belief sich auf TCHF 3 682.3. Inklusive der Vergütungen an die ehemaligen Geschäftsleitungsmitglieder von TCHF 1 148.5, belief sich die Gesamtsumme auf TCHF 4 830.8. Ein Zusatzbetrag von TCHF 1 030.8 wurde für den damals neuen CEO Dr. Hans Brändle verwendet. Siehe auch Geschäftsbericht 2017. Dieser ist verfügbar unter <https://www.meyerbuerger.com/de/meyer-buerger/investor-relations/berichte-publikationen/> – Archiv.

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 2018) 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.

Die Performance Share Units und die Restricted Share Units (aus dem Aktienbeteiligungsprogramm) stehen grundsätzlich unter einer Aufschubfrist (Vesting-Periode) von drei Jahren. 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 die zugeteilten Performance Share Units (vor Berichtsjahr 2018: Restricted Share Units), es sei denn, der Arbeitsvertrag mit dem Geschäftsleitungsmitglied wurde aus gewichtigem Grund gekündigt. 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 TSR Performance über den Zeitraum der Vesting-Periode (drei Jahre).

Organdarlehen und Kredite

Per 31. Dezember 2018 respektive 31. Dezember 2017 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 2018 respektive im Vorjahr 2017 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 4.8 auf Seite 103 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 2018 eine Beteiligung von insgesamt 0.89% der ausstehenden Namenaktien (2017: 0.96%). Diese Beteiligung beinhaltet erworbene Namenaktien sowie im Rahmen der Aktienbeteiligungspläne zugeteilte gesperrte Namenaktien bzw. RSU und PSU.

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

31.12.2018

Name	Funktion	Namenaktien (frei) (Anzahl)	RSU/PSU/ gesperrte Namenaktien unter Aktienplänen ¹ (Anzahl)	Beteiligung total ² (in % der ausstehen- den Namenaktien)
Dr. Alexander Vogel	Präsident des Verwaltungsrats	2 310 719	157 758	0.40%
Dr. Franz Richter	Vizepräsident des Verwaltungsrats	–	113 173	0.02%
Wanda Eriksen-Grundbacher	Mitglied des Verwaltungsrats	–	103 813	0.02%
Hans-Michael Hauser	Mitglied des Verwaltungsrats	–	52 394	0.01%
Eric Meurice	Mitglied des Verwaltungsrats	–	18 720	0.00%
Michael R. Splinter	Mitglied des Verwaltungsrats, Delegierter	–	629 185	0.10%
Dr. Hans Brändle	Chief Executive Officer	100 000	801 157	0.14%
Manfred Häner	Chief Financial Officer	–	–	0.00%
Dr. Gunter Erfurt	Chief Technology Officer	–	370 651	0.06%
Michael Escher	Chief Commercial Officer	–	527 114	0.08%
Daniel Lippuner	Chief Operating Officer	200 000	131 148	0.05%
Total per 31. Dezember 2018		2 610 719	2 905 113	0.89%

¹ Diese Spalte der Tabelle mit den Beteiligungen enthält die maximal mögliche Anzahl von Aktien, die einem Geschäftsleitungsmitglied resp. dem Delegierten des Verwaltungsrats aus dem LTI-Aktienplan 2017 übertragen werden können (d.h. 150%) und 100% der Aktien für den LTI-Plan 2018.

Wie in den Fussnoten zu den Vergütungstabellen für die Geschäftsleitung beschrieben, hängt das endgültige Vesting Ratio des LTI 2018 vom relativen Total Shareholder Return (TSR) der Namenaktien der Gesellschaft im Vergleich zum MAC Solar Index in der Zeit zwischen dem Zuteilungsdatum der Aktien und dem Ende der Vesting-Periode ab (die potenzielle maximale Aktienanzahl kann 150% bei Vesting betragen).

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

Zuteilungs-/Kaufdatum	Anzahl Aktien	Vesting-Periode bis
09.04.2018	971 566	08.04.2021
31.03.2017/03.01.2017	1 220 786/426 316	30.03.2020/02.01.2020
22.03.2016/20.12.2016	286 445	21.03.2019

² Beteiligung als prozentuale Gesamtbeteiligung zur Anzahl der per 31. Dezember 2018 ausstehenden Namenaktien (622 885 414 Aktien).

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%
Total 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 (620 972 151 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 2018 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 58 und 63 bis 66 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 2018 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

Rolf Johner
Revisionsexperte
Leitender Revisor

René Jenni
Revisionsexperte

Bern, 15. März 2019