

Vergütungsbericht

Einführung des Vorsitzenden des Vergütungsausschusses (Compensation Committee)

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Ich freue mich, im Namen des Verwaltungsrats von GF und des Vergütungsausschusses den Vergütungsbericht für das Jahr 2014 zu präsentieren.

2014 war ein gutes Jahr für GF. Durch die Verbesserung der Produktivität konnte die Rentabilität gesteigert werden. Alle Divisionen verzeichneten einen Return on Invested Capital (ROIC), der deutlich oberhalb ihrer Finanzkosten lag.

In Bezug auf Vergütungen hat der Ausschuss eine Anpassung der Statuten im Einklang mit den Anforderungen der neuen Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften vorgenommen. Die Anpassungen werden den Aktionären bei der nächsten ordentlichen Generalversammlung zur Abstimmung vorgelegt. Gleichzeitig stimmen die Aktionäre verbindlich über die Höhe der Vergütungen für die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung ab. Darüber hinaus hat der Ausschuss das Vergütungsmodell des Verwaltungsrats einer gründlichen Überprüfung unterzogen, da dieses bereits seit mehreren Jahren unverändert in Kraft ist. Auf der Grundlage dieser Überprüfung wird eine Vereinfachung der Vergütungsstruktur für die Mitglieder des Verwaltungsrats im Geschäftsjahr 2015 vorgenommen.

Bei der nächsten ordentlichen Generalversammlung werden Sie gebeten, die in die Statuten aufgenommenen Vergütungsgrundsätze sowie in einer verbindlichen Abstimmung die zukünftigen Höchstbeträge für die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung zu bestätigen. Darüber hinaus werden Sie gebeten, in konsultativer Funktion über den Vergütungsbericht für 2014 abzustimmen.

Der Ausschuss wird die Vergütungsprogramme bei GF auch in Zukunft kontinuierlich überprüfen und anpassen, damit diese dem üblichen Marktniveau und der Geschäftsstrategie von GF sowie den langfristigen Interessen der Aktionäre entsprechen und stets im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben bleiben.

Wir danken Ihnen, dass Sie uns Ihre Meinung zum Thema Vergütung mitteilen, und wir hoffen, dass Sie den vorliegenden Bericht interessant und informativ finden.

Mit freundlichen Grüssen



Ulrich Graf, Vorsitzender des Vergütungsausschusses

Zum Inhalt // Der Vergütungsbericht enthält Informationen zur Vergütungspolitik, den Vergütungsprogrammen und den Verfahren zur Festlegung der Vergütungen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung von GF. Zudem informiert er eingehend über die Vergütungen für das Jahr 2014. Der Vergütungsbericht entspricht den Vorgaben der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften, den Vorgaben betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange und den Grundsätzen des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance von Economiesuisse.

Vergütungspolitik

Grundprinzipien // Die Vergütungspolitik soll die Unabhängigkeit des Verwaltungsrats bei der Ausübung seiner Kontrollfunktion gewährleisten und sieht ausschliesslich eine feste Vergütung vor.

Im Hinblick auf die Konzernleitung soll die Vergütungspolitik gewährleisten, dass talentierte Führungskräfte rekrutiert, an das Unternehmen gebunden und motiviert werden. Dies soll im Einklang mit den folgenden Grundsätzen erfolgen:

- Fairness und Transparenz
- Bezahlung nach Leistung
- Langfristige Orientierung und Ausrichtung an den Interessen der Aktionäre
- Orientierung am Arbeitsmarkt

Grundsätze der Vergütungspolitik

Fairness und Transparenz	Bezahlung nach Leistung und Erfolg	Langfristig ausgerichtete Erfolgsbeteiligung	Orientierung am Arbeitsmarkt
Die Vergütungsmodelle sind einfach, klar strukturiert und transparent gestaltet. Sie gewährleisten eine faire Vergütung auf Basis der mit den einzelnen Funktionen verbundenen Verantwortlichkeiten und Kompetenzen (interne Gleichbehandlung).	Ein Teil der Vergütung ist direkt an den Erfolg des Unternehmens und die individuelle Leistung geknüpft (performancebezogene Gleichbehandlung).	Ein Teil der Vergütung wird in Form von gesperrten Aktien ausgezahlt, um eine Beteiligung am langfristigen Erfolg des Unternehmens und eine konsequente Ausrichtung auf die Interessen der Aktionäre sicherzustellen (langfristige Gleichbehandlung).	Die Höhe der Vergütungen ist konkurrenzfähig und orientiert sich am Marktumfeld (externe Gleichbehandlung).

Regelung von Vergütungen (Governance)

Vergütungsausschuss // Der Vergütungsausschuss setzt sich aus drei nicht-exekutiven Mitgliedern des Verwaltungsrats zusammen.

Diese werden jährlich und individuell durch die Generalversammlung für ein Jahr gewählt, jeweils bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung. Bei der Generalversammlung für das Geschäftsjahr 2014 wurden Ulrich Graf (Präsident), Isabelle Welton und Zhiqiang Zhang als Mitglieder des Vergütungsausschusses bestätigt. Der Ausschuss unterstützt den Verwaltungsrat bei der Festlegung der Vergütungspolitik auf oberster Konzernebene und überprüft in regelmässigen Abständen die Richtlinien für die Vergütung der Konzernleitung. Zudem formuliert der Vergütungsausschuss Empfehlungen für die Höhe der Vergütungen an den Verwaltungsrat, an den CEO sowie an die übrigen Mitglieder der Konzernleitung und erstellt entsprechende Anträge für die Generalversammlung.

Der Vergütungsausschuss tritt zusammen, so oft es die Geschäfte erfordern, mindestens jedoch einmal pro Jahr. Im Jahr 2014 hielt der Ausschuss drei planmässige Sitzungen von jeweils rund 1,5 Stunden Dauer ab.

- In der Februarsitzung evaluierte der Vergütungsausschuss den wirtschaftlichen Erfolg im letzten Geschäftsjahr im Vergleich zu den Vorgaben. Zudem erarbeitete der Ausschuss einen Vorschlag zu Händen des Verwaltungsrats für die kurzfristig ausgerichtete Vergütung (kurzfristig ausgerichtetes Incentive) für den CEO und die Mitglieder der Konzernleitung. In der gleichen Sitzung legte der Ausschuss auch die Geschäftsziele für das Geschäftsjahr 2014 als Vorgaben für den CEO fest und überprüfte die Geschäftsziele der übrigen Konzernleitungsmitglieder. Im Anschluss reichte er diese zur Genehmigung beim Verwaltungsrat ein.
- In der Septembersitzung überprüfte der Ausschuss die Vergütungspolitik insgesamt und erörterte ein neues Vergütungsmodell für den Verwaltungsrat. Des Weiteren wurde die Vergütung für die Mitglieder der Konzernleitung im Vergleich zum Markt analysiert. Der Ausschuss prüfte auch die vorgeschlagenen Änderungen der Vergütungsregeln in den Statuten auf Kompatibilität mit der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften.
- In der Dezembersitzung prüfte der Ausschuss die Anträge für die Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung für das nächste Geschäftsjahr auf der Grundlage eines Vorschlags des CEO und den Antrag für die Vergütung des CEO im nächsten Geschäftsjahr anhand eines Vorschlags des Präsidenten des Verwaltungsrats. Auf dieser Basis erarbeitete der Vergütungsausschuss eine Empfehlung zur Genehmigung durch den Verwaltungsrat. Der Ausschuss bestätigte auch das neue Vergütungsmodell für den Verwaltungsrat für das nächste Geschäftsjahr, welches durch den Verwaltungsrat genehmigt wurde. Darüber hinaus legte der Ausschuss die Höhe der Vergütungen für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung fest, die den Aktionären bei der Generalversammlung 2015 zur Abstimmung vorgelegt werden. Abschliessend prüfte und genehmigte der Ausschuss den Vergütungsbericht.

Sitzungsübersicht

	Februar	September	Dezember
Vergütungspolitik		Überprüfung der Vergütungspolitik	
Vergütung der Konzernleitung	Wirtschaftlicher Erfolg (Vorjahr) Bonuszahlung an CEO und Konzernleitung (Vorjahr) Zielvorgaben (laufendes Jahr)	Vergleichsstudie Vergütung CEO und Konzernleitung	Zielvergütung CEO und Konzernleitung (nächstes Geschäftsjahr) Umfang der Vergütungen, über den im sog. «Say-on-Pay»-Verfahren an der Generalversammlung abgestimmt wird
Vergütung des Verwaltungsrats		Neues Vergütungsmodell Verwaltungsrat	Neues Vergütungsmodell Verwaltungsrat Individuelle Vergütung Verwaltungsrat Umfang der Vergütungen, über den im sog. «Say-on-Pay»-Verfahren an der Generalversammlung abgestimmt wird
Regelung der Vergütungen (Governance)		Überprüfung der Änderungen an den Statuten (Verordnung)	Überprüfung der Änderungen an den Statuten (Verordnung) Überprüfung des Vergütungsberichts

CEO = Chief Executive Officer

Im Geschäftsjahr 2014 nahmen mit einer Ausnahme alle Ausschussmitglieder an allen Sitzungen teil. Der CEO und der Leiter Human Resources Konzern nahmen an den Sitzungen in beratender Funktion teil. Der CEO verliess die Sitzung bei der Besprechung seiner eigenen Vergütung. Der Ausschussvorsitzende erstattet dem Verwaltungsrat nach jeder Sitzung Bericht zu den Aktivitäten des Gremiums. Die Protokolle der Ausschusssitzungen stehen allen Mitgliedern des Verwaltungsrats zur Verfügung.

Die Entscheidungskompetenz bezüglich Vergütungsanträgen und -entscheiden verteilt sich wie folgt:

Entscheidungskompetenzen

Genehmigungssystematik		
Thema	Empfehlung durch	Definitive Genehmigung durch
Vergütungspolitik und -grundsätze	Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat
Gesamtvergütung des Verwaltungsrats	Verwaltungsrat, auf Basis der Empfehlung des Vergütungsausschusses	Generalversammlung
Individuelle Vergütung des Verwaltungsrats	Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat
Gesamtvergütung der Konzernleitung	Verwaltungsrat, auf Basis der Empfehlung des Vergütungsausschusses	Generalversammlung
Vergütung des CEO	Vergütungsausschuss, auf Basis der Empfehlung des Präsidenten des Verwaltungsrats	Verwaltungsrat
Vergütung der Konzernleitung	Vergütungsausschuss, auf Basis der Empfehlung des CEO	Verwaltungsrat

Im Namen des Verwaltungsrats überprüft die Interne Revision jährlich die Konformität der Vergütungsentscheide mit den entsprechenden Reglements für die Konzernleitung und den Verwaltungsrat sowie mit den organisatorischen Vorgaben und den Statuten.

Der Ausschuss kann externe Vergütungsspezialisten heranziehen, um sich neutral beraten zu lassen und/oder Daten als Vergleichsbasis einzuholen. Im Berichtsjahr hat der Vergütungsausschuss die Hay Group beauftragt, eine Vergleichsstudie für die Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung durchzuführen.

Verfahren zur Festlegung der Vergütung // Die Zusammensetzung und die Höhe der Vergütungen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung werden regelmässig überprüft und orientieren sich am Branchen- und Arbeitsmarktumfeld, in denen GF Talente wirbt. Der Ausschuss stützt sich dabei zu Vergleichszwecken auf Vergütungsumfragen von unabhängigen Beratungsfirmen und auf öffentlich verfügbare Informationen, wie beispielsweise die Offenlegung von Vergütungen in den Jahresberichten vergleichbarer Unternehmen. Als vergleichbare Unternehmen gelten Unternehmen ähnlicher Grösse in Bezug auf Marktkapitalisierung, Umsatz, Anzahl Mitarbeitende und geografische Reichweite, die in vergleichbaren Geschäftsfeldern tätig sind und ihren Hauptsitz in der Schweiz haben.

Im Geschäftsjahr 2014 erfolgte eine umfassende Prüfung der Vergütung des Verwaltungsrats durch die Hay Group, um deren Wettbewerbsfähigkeit im Hinblick auf Höhe und Zusammensetzung zu bewerten. Es wurde eine Vergleichsgruppe aus Schweizer multinationalen Unternehmen im Industriesektor erstellt, die an der SIX Swiss Exchange kotiert sind. Die Vergleichsgruppe umfasst Autoneum, Bucher Industries, Dätwyler, Geberit, Kaba, Oerlikon, Rieter, SGS, Sika, Sonova und Sulzer. Auf der Grundlage der Vergleichsanalyse wurden das Vergütungsmodell und die Höhe der Vergütungen für die Mitglieder des Verwaltungsrats für das Jahr 2015 angepasst. Die Anpassungen werden ausführlich im Abschnitt «Anpassung des Vergütungsmodells 2015» beschrieben.

Im Jahr 2014 führte die Hay Group eine Vergleichsanalyse der Vergütungen für die Konzernleitung durch, basierend auf der Bewertungsmethode der Hay Group und der verfügbaren relevanten Vergütungsdaten. Für den CEO wurde ein separater Vergleich auf der Grundlage der öffentlich verfügbaren Daten in der oben beschriebenen Vergleichsgruppe durchgeführt.

Ferner fliessen die effektive wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens sowie die individuelle Leistung in die Entscheidung des Vergütungsausschusses über die Höhe der Vergütung des CEO und der übrigen Mitglieder der Konzernleitung ein. Die individuelle Leistung wird im Rahmen des jährlichen «Management By Objectives»-Prozesses (MBO) bewertet. Hierbei werden zu Jahresbeginn individuelle Zielvorgaben festgelegt und zum Jahresende mit der effektiven Leistung verglichen. Die Zielvorgaben und die Leistungsbewertung der Mitglieder der Konzernleitung erfolgen durch den CEO mit anschliessender Genehmigung durch den Präsidenten des Verwaltungsrats. Der Präsident des Verwaltungsrats gibt die Ziele für den CEO vor und evaluiert dessen Leistung.

Struktur der Vergütungen

Vergütung des Verwaltungsrats // Das Reglement für die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats wird in regelmässigen Abständen mit der Praxis der Mitbewerber verglichen und bleibt jeweils für mehrere Jahre gültig.

Um die Unabhängigkeit der Verwaltungsratsmitglieder bei der Wahrnehmung ihrer Kontrollpflichten zu gewährleisten, erhalten diese eine feste Vergütung ohne leistungsbezogene Komponente. Die jährliche Gesamtvergütung für jedes einzelne Mitglied des Verwaltungsrats hängt von den jeweils übernommenen Aufgaben und der zeitlichen Belastung im Berichtsjahr ab. Die Vergütung wird teilweise in bar (Honorare) und teilweise in gesperrten Aktien entrichtet.

Vergütungsmodell Verwaltungsrat

	Amt	Honorar	Gesperrte Aktien
Basishonorar	Mitgliedschaft im Verwaltungsrat	CHF 40 000	+150 Aktien
Zusätzliche Honorare	Präsidium des Verwaltungsrats	CHF 164 000	+150 Aktien
	Vizepräsidium des Verwaltungsrats	CHF 22 500	
	Präsidium des Audit Committee	CHF 54 000	
	Tätigkeit im Audit Committee	CHF 18 000	
	Sonstige Ausschusspräsidien/-mitgliedschaften	CHF 4 500 pro Tag ¹	
	Andere Tätigkeiten	CHF 4 500 pro Tag	
Spesen	Pauschale Spesenentschädigung	CHF 500 pro Tag	

¹ Nur zahlbar, falls der Ausschuss nicht am selben Tag zusammentritt wie der Verwaltungsrat.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten ein fixes Grundhonorar sowie zusätzliche Honorare für besondere Aufgaben wie Präsidium, Vizepräsidium und Ausschussmitgliedschaft sowie für sämtliche weiteren ausserordentlichen Tätigkeiten oder Sitzungen. Die Zahlung der Honorare erfolgt in bar jeweils im Januar für das vorangegangene Kalenderjahr.

Zudem erhält jedes Mitglied des Verwaltungsrats eine feste Anzahl Aktien der Georg Fischer AG. Der Wert der aktienbezogenen Vergütung errechnet sich anhand des Schlusskurses am letzten Handelstag des Berichtsjahres. Die Zuteilung der Aktien erfolgt im Januar für das jeweils vorangegangene Kalenderjahr. Die zugeteilten Aktien sind für die Dauer von fünf Jahren gesperrt.

Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrats eine pauschale Spesenentschädigung. Sie erhalten über die effektiven Aufwendungen für Geschäftsreisen hinaus keine weiteren Spesenerstattungen.

Auf die an die Mitglieder des Verwaltungsrats gezahlten Vergütungen sind die üblichen Sozialabgaben zu entrichten; sie begründen keinen Rentenanspruch.

Das Vergütungsmodell wurde auf der Grundlage der im Jahr 2014 durchgeführten Überprüfung angepasst. Das neue Vergütungsmodell ist ab 2015 gültig. Nähere Erläuterungen finden sich im Abschnitt «Anpassung des Vergütungsmodells 2015».

Vergütung der Konzernleitung // Die Grundsätze der Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung sind in einem Reglement festgehalten und gelten jeweils für mehrere Jahre. Nähere Erläuterungen finden sich oben im Abschnitt «Grundsätze der Vergütungspolitik». Der Vergütungsausschuss überprüfte diese Grundsätze letztmals im Jahr 2012.

Die Vergütung der Konzernleitung umfasst folgende Elemente:

- fixes Grundsalär in bar
- leistungsbezogenes, kurzfristig ausgerichtetes Incentive in bar
- aktienbezogene Vergütung (langfristig ausgerichtetes Incentive)
- Leistungen wie Vorsorge- und Sozialaufwand

Vergütungsmodell Konzernleitung

	Instrument	Zweck	Treiber
Fixes jährliches Grundsälär	Monatliche Barzahlungen	Entgelt für die Funktion	Umfang und Verantwortlichkeiten Profil des Funktionsinhabers
Kurzfristig ausgerichtetes Incentive	Jährliche Barzahlung	Entgelt für die Leistung	Erfolg des Unternehmens und individuelle Leistung auf Jahresbasis
Aktienbezogene Vergütung (langfristig ausgerichtetes Incentive)	Gesperrte Aktien (Sperrfrist fünf Jahre)	Beteiligung an langfristigem Erfolg Ausrichtung auf Aktionärsinteressen	Hierarchische Einstufung der Funktion innerhalb der Organisation
Leistungen	Vorsorge und Versicherungen Sonstige Nebenleistungen	Schutz vor Risiken Abdeckung von Spesen	Lokale Gesetzgebung und Marktpraxis

Fixes Grundsälär // Die Grundsäläre werden anhand folgender Faktoren festgelegt:

- Umfang und Aufgaben einer gegebenen Funktion sowie die zu ihrer Ausübung erforderlichen Qualifikationen
- persönliche Qualifikation, Erfahrung und Leistung der Person, die diese Funktion bekleidet
- externer Marktwert der Funktion

Die fixen Grundsäläre der Konzernleitungsmitglieder werden jährlich auf Basis der genannten Faktoren überprüft und an die Marktentwicklung angepasst.

Kurzfristig ausgerichtetes Incentive // Das kurzfristig ausgerichtete Incentive ist eine variable Vergütung, mit der sowohl die Umsetzung der unternehmerischen Ziele des Konzerns und seiner Divisionen als auch die Umsetzung der im MBO-Prozess definierten individuellen Leistungsziele über einen Zeithorizont von einem Jahr anerkannt werden.

Die unternehmerischen Ziele werden durch den Verwaltungsrat entsprechend der langfristigen Strategie festgelegt. Diese Ziele beinhalten absolute finanzielle Ziele, welche über mehrere Jahre gelten, um eine nachhaltige langfristige Leistung zu gewähren. Die aktuellen Ziele sind: inneres Wachstum des Umsatzes (ohne Akquisitionen oder Devestitionen), EBIT-Marge (EBIT im Verhältnis zum Umsatz), Return on Invested Capital (ROIC) und Vermögensumschlag (Umsatz im Verhältnis zu den durchschnittlichen Net Operating Assets). Für jedes Ziel legt der Verwaltungsrat eine Hürde fest, unter welcher keine Auszahlung erfolgt und einen Deckel, der die maximale Auszahlung für dieses Ziel markiert. Der Auszahlungsfaktor für Leistungen zwischen der Unter- und Obergrenze errechnet sich durch lineare Interpolation. Die Hürde und der Deckel sind für mehrere Jahre gültig, die einzelnen Ziele werden hingegen jährlich gegen diese gemessen, was einen Auszahlungsfaktor für den entsprechenden Incentive-Teil ergibt. Die Hürde für den ROIC wird auf einem Niveau festgelegt, das eindeutig über den durchschnittlichen Kapitalkosten des Konzerns liegt.

Die individuellen Leistungsvorgaben werden im Rahmen des MBO-Prozesses zu Beginn des Jahres festgelegt. Sie sind eindeutig messbar. Am Ende jedes Geschäftsjahres wird jeweils das tatsächlich erreichte Ergebnis anhand der zu Jahresbeginn formulierten individuellen Zielvorgaben beurteilt und als Auszahlungsfaktor für diesen Teil des variablen kurzfristig ausgerichtetes Incentive eingesetzt.

Die Gewichtung der unternehmerischen und individuellen Zielvorgaben für den CEO und die übrigen Mitglieder der Konzernleitung sind in der nachstehenden Grafik dargestellt:

Gewichtung der unternehmerischen und individuellen Zielvorgaben (Maximale Leistungen/Auszahlungsfaktor)

		CEO	Divisionsleiter	Stabsfunktionen	
Zielvorgaben	Konzernebene	Organisches Umsatzwachstum (30%)	24%	9%	18%
		EBIT-Marge (25%)	20%	7,5%	15%
		ROIC (25%)	20%	7,5%	15%
		Vermögensumschlag (20%)	16%	6%	12%
	Divisionsebene	Organisches Umsatzwachstum (30%)		9%	
		EBIT-Marge (25%)		7,5%	
		ROIC (25%)		7,5%	
		Vermögensumschlag (20%)		6%	
Individuelle Ziele	MBO	30%	30%	30%	
Gesamtgewichtung (Höchstwerte) in % des fixen jährlichen Grundsalärs		110%	90%	90%	

Schwellenwerte für unternehmerische Zielvorgaben (gilt für den Konzern und alle Divisionen)

Zielvorgaben	Hürde (Untergrenze)	Deckel (Obergrenze)	Mittelfristige Ziele 2015
Organisches Umsatzwachstum	1,0%	7,0%	Nicht offengelegt ¹
EBIT-Marge	3,5%	12,0%	8%–9%
ROIC	10,0%	22,0%	16%–20%
Vermögensumschlag	2,0	3,0	Nicht offengelegt ¹

¹ Aus Gründen der Vertraulichkeit.

Das maximale kurzfristige Incentive wird als prozentualer Anteil des fixen jährlichen Grundsalärs ausgedrückt und beträgt 110% für den CEO sowie 90% für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung. Die erwartete Leistung (Erfüllung der mittelfristigen Unternehmensziele und der individuellen Zielvorgaben) entspricht einer kurzfristigen Incentive-Auszahlung von rund 60% des maximalen kurzfristigen Incentive.

Aktienbezogene Vergütung (langfristig ausgerichtetes Incentive) // Zweck der aktienbasierten Vergütungen ist es, die Interessen der Konzernleitung auf die Interessen der Aktionäre auszurichten. Der CEO erhält 850 gesperrte Aktien, die übrigen Mitglieder der Konzernleitung erhalten je 300 gesperrte Aktien. Die Zuteilung der Aktien erfolgt jeweils im Januar des folgenden Jahres, ihre Sperrfrist beträgt fünf Jahre. Der Zuteilungswert der Aktien errechnet sich anhand des Schlusskurses am letzten Handelstag des abgelaufenen Geschäftsjahres. Bei einer Auflösung, Liquidation oder einem Kontrollwechsel werden die Aktien automatisch freigegeben.

Die diesem aktienbasierten Vergütungsprogramm zugrunde liegenden Aktien stammen entweder aus eigenen Beständen oder werden am Markt erworben.

Nebenleistungen // Nebenleistungen sind in erster Linie Sozial- und Vorsorgepläne, die einen angemessenen Rentenbeitrag sowie eine angemessene Absicherung bei Risiken im Todes- oder Invaliditätsfall gewähren. Alle Mitglieder der Konzernleitung haben einen Schweizer Arbeitsvertrag und sind wie alle in der Schweiz angestellten Mitarbeitenden in der Pensionskasse von GF für ihr fixes Grundsalär versichert. Die Planleistungen gehen über die gesetzlichen Vorgaben des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) hinaus und decken sich mit der üblichen Marktpraxis. Für Topmanagement-Positionen, einschliesslich der Mitglieder der Konzernleitung, ist ein Vorruhestandsplan in Kraft. Der Plan wird vom Unternehmen vollständig finanziert und von einer schweizerischen Stiftung verwaltet. Die Begünstigten können sich ab einem Alter von 60 Jahren für den Vorruhestand entscheiden, sofern sie bei der schweizerischen Sozialversicherung angemeldet und mindestens zehn Jahre bei GF angestellt sind.

Die Mitglieder der Konzernleitung erhalten keine speziellen Nebenleistungen. Sie haben Anspruch auf eine Pauschalentschädigung für Geschäftsspesen gemäss dem von den zuständigen kantonalen Steuerbehörden genehmigten Spesenreglement, gültig für alle Mitarbeitenden auf Managementstufe in der Schweiz. Das Spesenreglement wurde von den entsprechenden kantonalen Steuerbehörden genehmigt.

Vertragsbedingungen // Die Arbeitsverträge mit dem CEO und den Mitgliedern der Konzernleitung sehen eine Kündigungsfrist von höchstens zwölf Monaten vor. Es bestehen keine Ansprüche auf Abgangsentschädigungen.

Vergütungen für das Geschäftsjahr 2014

Verwaltungsrat // Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhielten im Berichtsjahr eine Barvergütung in Höhe von CHF 850 Tsd. (Vorjahr: CHF 1 041 Tsd.). Daneben wurden insgesamt 1 650 Georg Fischer Namenaktien im Verkehrswert von CHF 1 038 Tsd. als aktienbasierte Vergütung bezogen. Im Vorjahr belief sich diese Zuteilung auf 1 600 Georg Fischer Namenaktien mit einem Verkehrswert von CHF 1 004 Tsd. Zusammen mit den übrigen Leistungen betrug die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats im Berichtsjahr CHF 2 034 Tsd. (Vorjahr: CHF 2 224 Tsd.). Die detaillierte Offenlegung zu den Vergütungen des Verwaltungsrats gemäss der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften in der Schweiz präsentiert sich wie folgt:

Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats 2014

	Entschädigung				Gesamt- entschädigung 2014	Gesamt- entschädigung 2013
	Barent- schädigung 1 000 CHF	Aktien Anzahl	Aktien- bezogene Entschädigung 1 000 CHF	Übrige Leistungen 1 000 CHF		
Andreas Koopmann						
Präsident des Verwaltungsrats						
Präsident Nomination Committee	229	300	189	30	448	443
Hubert Achermann						
Mitglied Audit Committee	48	117	74	10	132	
Gerold Bühler						
Vizepräsident des Verwaltungsrats						
Mitglied Audit Committee	87	150	94	13	194	232
Roman Boutellier						
Mitglied Nomination Committee	49	150	94	12	155	193
Ulrich Graf						
Präsident Compensation Committee	56	150	94	11	161	191
Rudolf Huber						
Präsident Audit Committee	96	150	94	16	206	242
Roger Michaelis						
Verwaltungsrat	85	150	94	13	192	192
Jasmin Staiblin						
Mitglied Nomination Committee	49	150	94	12	155	184
Kurt E. Stirnemann						
Mitglied Audit Committee	13	33	21	2	36	164
Isabelle Welton						
Mitglied Compensation Committee	49	150	94	12	155	163
Zhiqiang Zhang						
Mitglied Compensation Committee	90	150	94	14	198	221
Rundungsdifferenz	-1		2	1	2	-1
Total	850	1 650	1 038	146	2 034	2 224

Die Vergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrats lag im Jahr 2014 aufgrund einer geringeren Anzahl an Sitzungen in dem betreffenden Jahr unter dem Vorjahreswert. Der Wert der Aktie blieb auf einem ähnlich hohen Niveau.

Kurt E. Stirnemann, Mitglied des Verwaltungsrats bis zur Generalversammlung vom 19. März 2014, wurde für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 19. März vergütet. Hubert Achermann, Mitglied des Verwaltungsrats ab dem 20. März 2014, wurde für den Zeitraum 20. März bis zum 31. Dezember vergütet. Es wurden keine weiteren Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats gezahlt. Es wurden keine Vergütungen an Parteien gezahlt, die Mitgliedern des Verwaltungsrats nahestehen.

Konzernleitung // Die Mitglieder der Konzernleitung erhielten für das Berichtsjahr eine bar- und aktienbezogene Vergütung sowie Vorsorge- und Sozialbeiträge in der Höhe von CHF 6,6 Mio. (Vorjahr: CHF 6,3 Mio.). Den Mitgliedern der Konzernleitung wurden für das Berichtsjahr 2 050 Georg Fischer Namenaktien mit Nennwert von CHF 1 zu einem Verkehrswert von CHF 1 289 Tsd. gemäss Aktienkurs von CHF 629 per Ende 2014 zugeteilt (Vorjahr: 1 750 Georg Fischer Namenaktien mit einem Wert von CHF 1 098 Tsd.).

Die detaillierte Offenlegung zu den Vergütungen der Konzernleitung gemäss der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften in der Schweiz präsentiert sich wie folgt:

Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung 2014

	Fixes Salär in bar	Bonus in bar	Aktien	Aktienbezogene Vergütungen	Vorsorge- und Sozial- aufwand	Gesamt- schädigung 2014	Gesamt- schädigung 2013
	1 000 CHF	1 000 CHF	Anzahl	1 000 CHF	1 000 CHF	1 000 CHF	1 000 CHF
Konzernleitung	2 763	1 500	2 050	1 289	1 078	6 630	6 255
Davon							
Yves Serra, CEO (höchstes Einzelsalär)	860	545	850	535	346	2 286	2 154

Die Gesamtvergütung der Konzernleitung sowie des CEO und der übrigen Mitglieder der Konzernleitung fiel im Jahr 2014 um 6% höher aus als im Jahr 2013. Diese Erhöhung begründet sich durch folgende Faktoren:

- Die Anzahl der zugeteilten Aktien wurde von 750 auf 850 Aktien für den CEO und von 250 auf 300 Aktien für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung angehoben, wobei der Wert der Aktien von CHF 627,50 im Jahr 2013 auf CHF 629,00 im Jahr 2014 leicht anstieg.
- Das kurzfristig ausgerichtete Incentive im Bezug auf das Finanzergebnis des Konzerns und die Divisionen sowie auf die individuelle Leistung war 2014 gegenüber 2013 ähnlich hoch. Daher reicht der Gesamtanteil des kurzfristigen Incentive von 49% bis 54% des Grundsälärs der Mitglieder der Konzernleitung und beläuft sich auf 63% des Grundsälärs des CEO.
- Die feste Vergütung wurde leicht angepasst, damit ein konkurrenzfähiges Niveau beibehalten wird, welches der Marktpraxis des Industriesektors entspricht.
- Die Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung und zur betrieblichen Altersvorsorge haben sich infolge der Anpassungen der festen Vergütung und der gestiegenen Anzahl zugeteilter gesperrter Aktien erhöht. Ein wesentlicher Teil der Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers an die schweizerischen Sozialversicherungen (CHF 281 Tsd.) stellt eine Solidaritätszahlung dar, da die einzelnen Betroffenen aufgrund dieser Zahlungen keine Rentenerhöhungen oder Vorteile erhalten.

An ehemalige Mitglieder der Konzernleitung wurden im Berichtszeitraum keine Vergütungen gezahlt. An Parteien, die Mitgliedern der Konzernleitung nahestehen, wurden keine Vergütungen gezahlt.

Beteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung // Angaben über Beteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sind auf Seite 118 des Anhangs zur Jahresrechnung der Georg Fischer AG enthalten.

Organdarlehen // Die Georg Fischer AG und ihre Konzerngesellschaften haben im Berichtszeitraum keine Sicherheiten, Darlehen, Vorschüsse oder Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung sowie diesen nahestehende Parteien gewährt. Per 31. Dezember 2014 waren keine Darlehen ausstehend.

Anpassung des Vergütungsmodells für den Verwaltungsrat 2015

Im Geschäftsjahr 2014 wurde eine umfassende Prüfung des für den Verwaltungsrat geltenden Vergütungsmodells vorgenommen, da dieses Modell bereits seit 2010 unverändert in Kraft war. Die Hay Group wurde beauftragt, eine Vergleichsanalyse durchzuführen, und zwar sowohl der Struktur als auch der Höhe der Vergütung. Als Vergleichsgruppe ausgewählt wurden Autoneum, Bucher Industries, Dätwyler, Geberit, Kaba, Oerlikon, Rieter, SGS, Sika, Sonova und Sulzer. Die Ergebnisse der Analyse zeigten, dass die Höhe der Vergütung bei GF, gemessen an der Vergleichsgruppe, unterhalb der Marktpraxis lag. Darüber hinaus war die Vergütungsstruktur komplexer als bei typischen Vergütungsmodellen, die derzeit innerhalb der Vergleichsgruppe in Kraft sind. Daher wurde beschlossen, die Vergütungsstruktur mittels einer Bruttovergütung anstelle der Nettovergütung, mittels Gewährung eines fixen Honorars für Ausschusstätigkeit anstelle von Sitzungsgeldern und mittels Einstellung der pauschalen Spesenentschädigung zu vereinfachen. Effektive Spesenaufwendungen werden erstattet.

Das neue Vergütungsmodell, das mit dem Vergütungszeitraum ab dem 1. Januar 2015 in Kraft tritt, wurde wie folgt geändert:

Struktur der Entschädigung des Verwaltungsrats

Funktion innerhalb des Verwaltungsrats	Total Grundvergütung	Honorar	Gesperrte Aktien
Basishonorar	Mitgliedschaft im Verwaltungsrat	CHF 70 000	+ 150 Aktien
Zusätzliche Honorare	Präsidium des Verwaltungsrats Vizepräsidium des Verwaltungsrats Präsidium des Audit Committee Mitgliedschaft im Audit Committee Sonstige Ausschusspräsidien Sonstige Ausschussmitgliedschaften	CHF 200 000 CHF 22 500 CHF 80 000 CHF 30 000 CHF 40 000 CHF 20 000	+ 150 Aktien