Vergütungs-bericht

Dieser Vergütungsbericht beschreibt die Vergütungspolitik und das Vergütungssystem für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung von Burckhardt Compression und informiert über die jährlichen Vergütungen und Beteiligungen.

1. Grundlagen

Dieser Vergütungsbericht beschreibt die Vergütungspolitik und das Vergütungssystem für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung von Burckhardt Compression und informiert über die jährlichen Vergütungen. Der Bericht basiert auf der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) und der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance (RLCG) der SIX Swiss Exchange sowie auf den Statuten der Burckhardt Compression Holding AG.

2. Organisation, Aufgaben und Kompetenzen

Der Vergütungs- und Nominationsausschuss (NEAS) setzt sich aus mindestens zwei Mitgliedern des Verwaltungsrats zusammen. Die Mitglieder des NEAS werden von der Generalversammlung einzeln jährlich gewählt, ihr Mandat endet mit dem Abschluss der darauffolgenden ordentlichen Generalversammlung. An der Generalversammlung vom 1. Juli 2022 wurden Dr. Monika Krüsi und Dr. Stephan Bross erneut in den Vergütungs- und Nominationsausschuss gewählt. Der Verwaltungsrat ernannte Dr. Monika Krüsi zur Vorsitzenden des Vergütungs- und Nominationsausschusses.

Der NEAS tagt mindestens zweimal jährlich. Im Jahr 2022 trat er sechsmal zusammen. Der CEO und CHRO nehmen in beratender Funktion an diesen Sitzungen teil, ausgenommen bei Themen zu ihrer eigenen Person. Nach jeder NEAS-Sitzung wird der Verwaltungsrat über die besprochenen Themen informiert und die Anträge des NEAS werden für die nächstmögliche Verwaltungsratssitzung traktandiert.

Die Aufgaben und Kompetenzen des NEAS sind in den Statuten und im Organisationsreglement der Gesellschaft festgelegt (www.burckhardtcompression.com/corporate-governance). Das Reglement wird regelmässig überarbeitet. Der NEAS unterstützt den Verwaltungsrat in der gesetzes- und statutengemässen Ausübung seiner Pflichten bezüglich der Vergütung und Personalpolitik des Unternehmens bzw. der gesamten Gruppe. Die wichtigsten Pflichten und Kompetenzen des NEAS im Hinblick auf die Vergütung sind der nachstehenden Tabelle zu entnehmen. Es wurden keine externen Berater konsultiert.

Thema	Antrag/ Empfehlung durch	Genehmigung durch
Vergütungsprinzipien und -richtlinien	NEAS	VR
Vergütungsbericht	NEAS	VR
Vergütung Verwaltungsrat	NEAS	VR, unterliegt Genehmigung durch GV
Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung	NEAS	VR, unterliegt Genehmigung durch GV
Darlehen an Mitglieder der Geschäftsleitung	CEO	NEAS

VR = Verwaltungsrat | NEAS = Vergütungs- und Nominationsausschuss | GV = Generalversammlung

Die Generalversammlung der Burckhardt Compression Holding AG nimmt bezüglich der Vergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung folgende Abstimmungen vor:

- prospektiv über den maximalen Gesamtbetrag für die feste Vergütung für den Verwaltungsrat für das auf die Generalversammlung folgende Geschäftsjahr
- und prospektiv über den maximalen Gesamtbetrag für die feste Vergütung für die Geschäftsleitung für das auf die Generalversammlung folgende Geschäftsjahr
- retrospektiv über den Gesamtbetrag für die variable Vergütung für die Geschäftsleitung für das der Generalversammlung vorausgegangene Geschäftsjahr
- Zusätzlich unterliegen die Vergütungsprinzipien den Statuten, die ebenfalls von den Aktionären genehmigt werden
- Die entsprechenden Artikel und Bestimmungen der Statuten sind unten aufgeführt: https://www.burckhardtcompression.com/wp-content/uploads/2022/08/BCHN_Bylaws_english_2022-07-01.pdf
- Artikel 24: Genehmigung der Vergütung durch die Generalversammlung
- Artikel 25: Zusatzbetrag für Mitglieder der Geschäftsleitung
- Artikel 26: Allgemeine Grundsätze der Vergütung
- Artikel 27: Verträge über die Vergütung
- Artikel 29: Darlehen, Kredite und Vorsorgeleistungen ausserhalb der beruflichen Vorsorge

Darüber hinaus stimmt die Generalversammlung konsultativ über den Vergütungsbericht ab.

3. Vergütungssystem

Das Vergütungssystem der Burckhardt Compression Gruppe setzt sich aus fixen und variablen Komponenten zusammen. Gemäss Statuten der Burckhardt Compression Holding AG kann die variable Vergütung teilweise oder insgesamt in Form von Aktien, Anwartschaften für Aktien oder vergleichbaren Instrumenten der Gesellschaft ausbezahlt werden.

3.1. Vergütungssystem für den Verwaltungsrat

Um die Unabhängigkeit der Mitglieder des Verwaltungsrats bei der Ausübung ihrer Aufsichtspflichten zu gewährleisten, besteht ihre Vergütung ausschliesslich aus einer fixen Entschädigung. Die Vergütung des Verwaltungsrats ist marktgerecht und soll eine bessere Ausrichtung auf die Aktionärsinteressen gewährleisten.

Die Vergütung für den Verwaltungsrat besteht aus einem fixen Grundhonorar, welches zu 80 % in bar und zu 20 % in Aktien ausgezahlt wird, einem fixen Barzuschlag für Mitglieder, die einem offiziellen Verwaltungsratsausschuss angehören, und einem fixen Pauschalspesenbetrag. Für die Anzahl der zuzuteilenden Aktien wird der durchschnittliche Aktienkurs (täglicher Schlusskurs der SIX) in den 30 Handelstagen vor der Generalversammlung zugrunde gelegt. Die revidierte Fassung des Vergütungsreglements für den Verwaltungsrat trat am 2. Juli 2022 in Kraft.

Das fixe Grundhonorar für Verwaltungsräte beträgt CHF 81'000 und dasjenige des Verwaltungsratspräsidenten CHF 184'000 pro Jahr. Der fixe Zuschlag für die Mitarbeit in einem offiziellen Verwaltungsratsausschuss beträgt CHF 10'000 pro Jahr. Die Pauschalspesen betragen CHF 4'000 für die Verwaltungsräte und CHF 6'000 pro Jahr für den Präsidenten des Verwaltungsrats. Dem Verwaltungsrat werden nur die obligatorischen Pensionsleistungen gewährt.

3.2 Vergütungssystem für die Geschäftsleitung

Burckhardt Compression verfügt über ein nachvollziehbares Vergütungssystem mit einem ausgewogenen Verhältnis zwischen kurz- und langfristiger Ausrichtung. Die Ziele des Vergütungssystems bestehen darin, eine marktgerechte Vergütung der Führungskräfte zu gewährleisten und die Interessen der Aktionäre, der Verwaltungsräte und der Geschäftsleitungsmitglieder in Einklang zu bringen. Die marktgerechte Vergütung ist eine der Grundvoraussetzungen für die Rekrutierung qualifizierter Führungskräfte und deren langfristige Bindung an das Unternehmen.

Vergütungsstruktur für die Geschäftsleitung

Elemente	Programm	Zweck	Planperiode
Jährliches Basissalär	Monatliche Barvergütung	Langfristige Attraktivität der Position	fortlaufend
Short-Term Incentive	Variabler leistungs- und gewinnabhängiger Jahresbonus in bar	Entlöhnung für Leistung	jährlich
Long-Term Incentive	Variabler leistungs- und gewinnabhängiger Langzeitbonus in Form von Gratisaktien	Honorierung langfristiger Leistungen in Abstimmung mit den Aktionären	6 Jahre
Leistungen: Pension und Versicherung	Monatliche Beiträge	Schutz vor Risiken	fortlaufend

Basissalär

Die Funktionen der Mitglieder der Geschäftsleitung werden mittels des globalen Stellenbewertungssystems in sogenannte Global Grades eingestuft (Willis Towers Watson Global Grading System). Bei der Festlegung des Basissalärs für die Mitglieder der Geschäftsleitung werden pro Global Grade Marktdaten des Global 50 Remuneration Planning Report von Willis Towers Watson sowie das Erreichen der jährlichen individuellen Managementleistungsziele berücksichtigt. Darüber hinaus werden die Zielerreichungen der einzelnen Führungskräfte zum Beispiel in Bezug auf die Erweiterung des Produktportfolios und der geografischen Reichweite, die Nachhaltigkeit und die Digitalisierung jährlich überprüft. Das Grundgehalt wird jährlich überprüft.

Jährlicher Short-Term Incentive (STI)

Die Mitglieder der Geschäftsleitung erhalten neben dem Basissalär einen variablen erfolgs- und leistungsabhängigen Jahresbonus in bar. Der STI errechnet sich aus dem Nettogewinn der Burckhardt Compression Gruppe – sofern eine minimale finanzielle Leistungsgrenze von 4 % Umsatzrendite auf Stufe Reingewinn erreicht wird – sowie einem vom Global Grade abhängigen Prozentsatz. Diese gewinnfokussierte Berechnung richtet die Geschäftsleitung auf die Aktionärsinteressen aus. Der Prozentsatz für den CEO beträgt 0.28 %. Für die übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung beträgt der Prozentsatz – je nach Global Grade – zwischen 0.12 % und 0.16 %. Der STI ist auf 50 % des Basissalärs begrenzt. Der STI-Plan wird regelmässig überprüft. Im Jahr 2022 nahm der NEAS leichte Änderungen am STI-Plan vor, welche ab dem Geschäftsjahr 2023 in Kraft treten.

Long-Term Incentive (LTI)

Die Mitglieder der Geschäftsleitung erhalten zusätzlich einen LTI in Form von Gratisaktien. Das LTI-Programm gilt für eine Sechsjahresperiode (Geschäftsjahre 2017 bis 2022). Die Langzeitvergütung basiert auf der Erreichung der Ziele des Mittelfristplans für organisches Wachstum (Umsatz) und Nettogewinn der Burckhardt Compression Gruppe für die Geschäftsjahre 2017 bis 2109 sowie 2020 bis 2022

Ein pro Global Grade fix definierter Betrag bildet die Grundlage für die Berechnung der Langzeitvergütung. Werden die im Mittelfristplan gesetzten Umsatz- und Nettogewinnziele bis Ende Geschäftsjahr 2022 erreicht, wird dieser Fixbetrag mit dem Faktor 1.0

multipliziert. Jede Kennzahl wird zu 50 % gewichtet (für Umsatz und für Nettogewinn) und in Form von Gratisaktien ausgerichtet.

Der Zielbetrag des LTI für die gesamte Dauer von sechs Jahren beträgt für den CEO CHF 900'000 und für die anderen Mitglieder der Geschäftsleitung je nach Global Grade zwischen CHF 450'000 und CHF 600'000. Im Fall von Neuzugängen oder Beförderungen in der Geschäftsleitung wird der Zielbetrag pro rata berechnet. Das Umsatzziel des Mittelfristplans (Summe) für die sechs Jahre beträgt CHF 3'819 Mio., jenes für den Nettogewinn (Summe) CHF 300 Mio. Werden die Ziele nur teilweise erreicht, reduzieren sich die Faktoren in entsprechender Höhe. Sowohl für den kumulierten Umsatz wie auch für den kumulierten Nettogewinn wurden minimale Leistungsgrenzen definiert. Beim Umsatz beträgt das Minimum CHF 3'346 Mio., beim Nettogewinn CHF 195 Mio. Wenn Umsatz oder Nettogewinn unter diese minimalen Grenzen fallen, reduziert sich der entsprechende Faktor auf null. Werden die im Mittelfristplan gesetzten Ziele für Umsatz bzw. Nettogewinn übertroffen, erhöhen sich die jeweiligen Faktoren entsprechend, wobei beide Faktoren auf je 0.6 (insgesamt 1.2) limitiert sind.

Nach drei Jahren fand eine Zwischenbewertung der erreichten Ziele statt. Mitglieder der Geschäftsleitung, die per 31. Juli 2020 in ungekündigter Stellung waren, erhielten zu diesem Zeitpunkt eine von der Erreichung der Ziele abhängige Anzahl Gratisaktien für die Geschäftsjahre 2017, 2018 und 2019. Die Ausrichtung dieser Gratisaktien erfolgte Ende Juli 2020. Bei der Zwischenbewertung waren die Faktoren für die Multiplikation mit dem Fixbetrag auf je 0.3 (insgesamt 0.6) limitiert. Die zweite Tranche Gratisaktien für die Geschäftsjahre 2020, 2021 und 2022 wird unter Vorbehalt der Zustimmung der Generalversammlung Ende Juli 2023 ausgerichtet. Für die Berechnung der Anzahl Aktien wird der mittlere Aktienkurs zwischen der Bekanntgabe des Gesamtjahresergebnisses und der Generalversammlung des Geschäftsjahres 2019 respektive 2022 herangezogen.

Für keine der erhaltenen Aktien gelten nach dem Zeitpunkt der Ausrichtung irgendwelche Restriktionen.

Auf Basis der regelmässigen Prüfung der Vergütungspolitik durch den NEAS und wegen des Auslaufens des aktuellen LTI-Programms hat der Verwaltungsrat eine neue Regelung genehmigt, welche das derzeitige LTI-Programm ersetzt.

Um die Vergütung stärker an den Interessen der Aktionäre auszurichten, das Verhältnis von Entlöhnung zur Leistung zu verbessern und die Bindung der erfahrensten Führungskräfte zu stärken, tritt mit Beginn des Geschäftsjahres 2023 eine neue Regelung für den LTI in Kraft.

Das LTI-Programm wird in Form von Performance Share Units (PSU) ausgerichtet, die von der Erfüllung bestimmter Leistungskriterien abhängig sind. Die Gewährung der Aktien beruht auf dem Erreichen der drei Kennzahlen über einen Zeitraum von drei Jahren, ein fortbestehendes Arbeitsverhältnis vorausgesetzt:

- Kumulierter Gewinn je Aktie (Gewichtung 50 %)
- Kumulierter Umsatz (Gewichtung 25 %)
- ESG-Performance (Gewichtung 25 %)

Die Kennzahlen wurden so gewählt, dass sie ein Gleichgewicht zwischen Umsatzwachstum und Effizienz herstellen, sind aber auch ein Bekenntnis zur Nachhaltigkeit, die sich an einer Senkung der Treibhausgasemissionen um 50 % bis 2027 bemisst.

Das Programm sieht Malus- und Clawback-Klauseln vor, sodass die Vergütung in bestimmten Fällen ganz oder teilweise gekürzt oder zurückgefordert werden kann.

Mit dieser Revision der Langzeitvergütung strebt das Unternehmen nicht nur eine nachhaltige Bindung unseres Führungsteams an, sondern gibt ihm auch die Möglichkeit, am langfristigen Erfolg des Unternehmens teilzuhaben.

Arbeitsverträge und Aktienreglement

Die Verträge der Geschäftsleitung werden auf unbefristete Dauer mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten abgeschlossen. Die Geschäftsleitung hat keinen vertraglichen Anspruch auf Antritts- oder Abfindungszahlungen, Change-of-Control-Klauseln (ausgenommen die beschleunigte Gewährung gemäss LTI-Programm) oder eine Entschädigung für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Die Pensionsleistungen sind Teil der ordentlichen betrieblichen Vorsorge.

Ab dem Geschäftsjahr 2023 ist die Geschäftsleitung verpflichtet, ein bestimmtes Mehrfaches ihres jährlichen Basissalärs in Aktien von Burckhardt Compression anzulegen und zu halten.

4. Ausgerichtete Vergütungen mit Vorjahresvergleich

4.1. Ausgerichtete Vergütungen für den Verwaltungsrat

Insgesamt wurden für die Geschäftsjahre 2022 und 2021 folgende Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats entrichtet:

In CHF 1'000 (brutto)	Funktion	Honorare	Sozialversicherungs-beiträge und sonstige Leistungen*	2022
Mitglieder des Verwaltungsrats				
Ton Büchner	Präsident	194	18	212
Urs Leinhäuser	Mitglied	91	10	101
Dr. Monika Krüsi	Mitglied	101	11	112
Dr. Stephan Bross	Mitglied	91	10	101
David Dean	Mitglied	91	12	103
Maria Teresa Vacalli[1]	Mitglied	68	8	76
Total		**636**	**69**	**705**
Genehmigt durch GV 2021 für GJ 2022				**750**

In CHF 1'000 (brutto)	Funktion	Honorare	Sozialversicherungs-beiträge und sonstige Leistungen*	2021
Mitglieder des Verwaltungsrates				
Ton Büchner	Präsident	194	18	212
Urs Leinhäuser	Mitglied	91	10	101
Dr. Monika Krüsi	Mitglied	101	11	112
Dr. Stephan Bross	Mitglied	91	10	101
David Dean	Mitglied	91	7	98
Total		**568**	**56**	**624**
Genehmigt durch GV 2020 für GJ 2021				**650**

[1] Ab 2. Juli 2022
* Enthält nur obligatorische Sozialversicherungsbeiträge laut lokalen Schweizer Bestimmungen sowie Spesen laut Vergütungsreglement für den Verwaltungsrat

Das Total der festen Vergütung für den Verwaltungsrat im Berichtsjahr ist im Vergleich zum Vorjahr CHF 81'000 höher. Grund ist die Ernennung eines zusätzlichen Mitglieds. Die ordentliche Generalversammlung vom 2. Juli 2021 genehmigte eine fixe Gesamtvergütung von CHF 750'000 (brutto, inklusive Sozialversicherungsbeiträgen) für den Verwaltungsrat (sechs Mitglieder) für das Geschäftsjahr 2022. Die tatsächlich ausgezahlte Vergütung betrug CHF 705'000, was innerhalb des durch die Generalversammlung genehmigten Rahmens lag.

4.2. Ausgerichtete Vergütungen für die Geschäftsleitung

Für die Geschäftsjahre 2022 und 2021 wurden folgende Vergütungen an die Mitglieder der Geschäftsleitung entrichtet:

In CHF 1'000 (brutto)	Funktion	Basissalär fix in bar	Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Leistungen	Total feste Vergütung	Short-Term Incentive, bar	Aktienbasierter Long-Term Incentive	Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Leistungen	Total variable Vergütung	2022 Total
Geschäftsleitung									
Fabrice Billard (höchstbezahlt)	CEO	400	102	502	196	180	78	454	956
Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung[1]		951	287	1'238	350	375	143	868	2'106
Total		**1'351**	**389**	**1'740**	**546**	**555**	**221**	**1'322**	**3'062**
Genehmigt durch GV 2021 für GJ 2022				**2'400**					

In CHF 1'000 (brutto)	Funktion	Basissalär fix in bar	Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Leistungen	Total feste Vergütung	Short-Term Incentive, bar	Aktienbasierter Long-Term Incentive	Sozialversicherungsbeiträge und sonstige Leistungen	Total variable Vergütung	2021 Total
Geschäftsleitung									
Marcel Pawlicek (höchstbezahlt)	CEO	445	115	560	151	180	106	437	997
Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung[1]		1'081	256	1'337	337	360	216	913	2'502
Total		**1'526**	**371**	**1'897**	**488**	**540**	**322**	**1'350**	**3'247**
Genehmigt durch GV 2020 für GJ 2021				**2'200**					

[1] Reflektiert Änderungen in der Geschäftsleitung: neuer CHRO ab Juni 2022 einschliesslich CHF 60K Prämie als Ersatz für den Verfall nicht erhaltener Anteile beim vorherigen Arbeitgeber; neuer President Systems Division ab Oktober 2022

Der Gesamtbetrag der festen Vergütung für das höchstdotierte Mitglied der Geschäftsleitung für das Berichtsjahr reduzierte sich im Vergleich zum vorherigen Geschäftsjahr um 10 %. Grund ist der Antritt eines neuen CEO. Der Gesamtbetrag der festen Vergütung für die übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung für 2022 liegt 7 % niedriger als im Vorjahreszeitraum. Dies liegt in der veränderten Zusammensetzung der Geschäftsleitung. Die ordentliche Generalversammlung vom 2. Juli 2021 genehmigte einen Gesamtbetrag von maximal CHF 2'400'000 (brutto, inklusive Sozialversicherungsbeiträgen) als feste Vergütung für die gesamte Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2022. Die tatsächlich ausgezahlte feste Vergütung (brutto, inklusive Sozialversicherungsbeiträgen) lag innerhalb des durch die Generalversammlung 2021 genehmigten Betrags.

Auf Grund des höheren Nettogewinns im Geschäftsjahr 2022 stieg der STI für die Geschäftsleitung im Vergleich zum Vorjahr um 12 %. Dies beruht auf einer Formelberechnung ohne Berücksichtigung von Ermessensfaktoren. Die Ausgaben für die LTI-Vergütung der Geschäftsleitung stiegen gegenüber dem Vorjahr um 3 %. Dies liegt in der veränderten Zusammensetzung der Geschäftsleitung.

Die Rückstellung für den LTI wurde auf der Grundlage der Beurteilung der Geschäftsentwicklung über einen mehrjährigen Zeitraum angepasst. Eine solche Anpassung steht im Einklang mit Swiss GAAP FER, wonach der Aufwand über den Erdienungszeitraum der Programmlaufzeit verteilt werden muss, was zu Verschiebungen innerhalb der einzelnen Geschäftsjahre führen kann.

Die gesamte variable Vergütung für die einzelnen Mitglieder der aktuellen Geschäftsleitung lag im Berichtszeitraum zwischen 36 % und 48 % der Gesamtvergütung.

Zahlungen an ehemalige Mitglieder der Geschäftsleitung

Dem ehemaligen CEO wurde eine Entschädigung von CHF 56'000 für die Unterstützung während der Übergangszeit des neuen CEO bezahlt. Darüber hinaus wird nach den Regelungen im LTI-Programm die letzte an den CEO auszurichtende Tranche in Höhe von CHF 203'000 (brutto, inklusive Sozialversicherungsbeiträgen) zur Zahlung fällig, nachdem und falls diese durch die Generalversammlung 2023 genehmigt wird.

Es wurden keine sonstigen Zahlungen an ehemalige Mitglieder der Geschäftsleitung oder ihnen eng verbundene Personen vorgenommen.

Maximaler Gesamtbetrag für die variable Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2022 vorbehaltlich der Genehmigung durch die Generalversammlung
Für das Geschäftsjahr 2022 wurde der Gesamtbetrag von CHF 1'525'000 (brutto, inklusive Sozialversicherungsbeiträge und sonstiger Leistungen) ausgerichtet. Dieser Betrag beinhaltet den Betrag von CHF 1'322'000 für die Geschäftsleitung und den Betrag von CHF 203'000 für ein ehemaliges Mitglied der Geschäftsleitung.

5. Übersicht Beteiligungsverhältnisse und ausgerichtete Aktien

5.1. Detaillierte Übersicht der ausgerichteten Aktien

In den Geschäftsjahren 2022 und 2021 wurden folgende Aktien ausgerichtet:

Name	Funktion	Im GJ 2022 ausgerichtete Aktien	Im GJ 2021 ausgerichtete Aktien
Mitglieder des Verwaltungsrats			
Ton Büchner	Präsident	86	98
Urs Leinhäuser	Mitglied	38	44
Dr. Monika Krüsi	Mitglied	38	44
Dr. Stephan Bross	Mitglied	38	44
David Dean	Mitglied	38	44
Maria Teresa Vacalli[1]	Mitglied	0	k. A.
Total		**238**	**274**
Geschäftsleitung			
Fabrice Billard[2]	CEO	0	0
Marcel Pawlicek[3]	Ehemaliger CEO	k. A.	0
Übrige Mitglieder der Geschäftsleitung		0	0
Total[4]		**0**	**0**
Total Verwaltungsrat und Geschäftsleitung		**238**	**274**

[1] Ab 2. Juli 2022
[2] Aktueller CEO per 1. April 2022
[3] Bis 31. März 2022 als CEO im Amt
[4] Im Rahmen des LTI-Programms wurden Aktien nicht jährlich zugewiesen oder ausgerichtet

5.2. Detaillierte Übersicht der Beteiligungsverhältnisse

Per 31. März 2023 hielten die Mitglieder der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats (inklusive ihnen nahestehender Personen) die folgende Anzahl an Namenaktien der Burckhardt Compression Holding AG:

Name	Funktion	31.03.2023 Total Aktien	31.03.2022 Total Aktien
Mitglieder des Verwaltungsrates			
Ton Büchner	Präsident	5'184	5'098
Urs Leinhäuser	Mitglied	1'796	1'758
Dr. Monika Krüsi	Mitglied	1'201	1'163
Dr. Stephan Bross	Mitglied	431	393
David Dean	Mitglied	490	452
Maria Teresa Vacalli[1]	Mitglied	0	k.A.
Total		**9'102**	**8'864**
Geschäftsleitung			
Fabrice Billard[2]	CEO	1'300	1'300
Marcel Pawlicek[3]	Ehemaliger CEO	n/a	37'737
Rolf Brändli	CFO	1'223	1'223
Vanessa Valentin[4]	CHRO	0	k.A.
Rainer Dübi	President Services Division	824	824
Andreas Brautsch[5]	President Systems Division	0	k.A.
Total		**3'347**	**41'084**
Total Verwaltungsrat und Geschäftsleitung		**12'449**	**49'948**
Total in % aller Aktien		**0.4**	**1.5**

[1] Ab 2. Juli 2022
[2] Per 1. April 2022 zum CEO ernannt. Vormals President Systems Division
[3] Bis 31. März 2022 als CEO im Amt
[4] Ab 1. Juni 2022
[5] Ab 1. Oktober 2022

6. Transaktionen mit Verwaltungsrat, Geschäftsleitung und nahestehenden Personen

Im Geschäftsjahr 2022 sind keine weiteren Vergütungen oder Honorare für zusätzliche Dienstleistungen an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung oder ihnen nahestehende Personen ausgerichtet worden. Im Geschäftsjahr 2022 wurden keine Antrittsprämien, Darlehen oder Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrates oder der Geschäftsleitung beziehungsweise ihnen nahestehende Personen ausbezahlt.

7. Anträge an die Generalversammlung

7.1. Genehmigung des maximalen Gesamtbetrages für die variable Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2022

Der Verwaltungsrat beantragt, einen Gesamtbetrag von CHF 1'525'000 (brutto, inklusive Sozialversicherungsbeiträge und sonstiger Leistungen) für die variable Vergütung der aktuellen und ehemaligen Mitglieder der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2022 zu genehmigen.

7.2. Konsultativabstimmung Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022

Der Verwaltungsrat beantragt, den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 unverbindlich und zustimmend zur Kenntnis zu nehmen.

7.3 Genehmigung des maximalen Gesamtbetrages für die feste Vergütung des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2024

Der Verwaltungsrat beantragt, den maximalen Gesamtbetrag von CHF 890'000 (brutto, inklusive Sozialversicherungsbeiträge und sonstiger Leistungen) für die feste Vergütung der sechs Mitglieder des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2024 zu genehmigen. Dies ist der gleiche Betrag, den die Generalversammlung 2022 für das Geschäftsjahr 2023 genehmigt hat.

7.4. Genehmigung des maximalen Gesamtbetrages für die feste Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2024

Der Verwaltungsrat beantragt, den maximalen Gesamtbetrag von CHF 2'400'000 (brutto, inklusive Sozialversicherungsbeiträge und sonstiger Leistungen) als feste Vergütung der fünf Mitglieder der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2024 zu genehmigen. Dies ist der gleiche Betrag, den die Generalversammlung 2022 für das Geschäftsjahr 2023 genehmigt hat.

8. Evaluation des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem von Burckhardt Compression wird regelmässig durch den Vergütungs- und Nominationsausschuss und den Verwaltungsrat beurteilt und bei Bedarf angepasst.

Ein Element des integrierten Vergütungssystems für die Geschäftsleitung ist der auf externen Vergütungsmarktdaten basierende Benchmark aus dem Global 50 Remuneration Planning Report von Willis Towers Watson.

Report of the statutory auditor

to the General Meeting of Burckhardt Compression Holding AG

Winterthur

Report on the audit of the compensation report

Opinion

We have audited the compensation report of Burckhardt Compression Holding AG (the Company) for the year ended 31 March 2023. The audit was limited to the information on remuneration, loans and advances pursuant to Art. 14 to 16 of the Ordinance against Excessive Remuneration in Listed Companies Limited by Shares (Ordinance) contained in the tables on pages 88 to 89 of the compensation report.

In our opinion, the information on remuneration, loans and advances in the compensation report (pages 88 to 89) complies with Swiss law and article 14 to 16 of the Ordinance.

Basis for opinion

We conducted our audit in accordance with Swiss law and Swiss Standards on Auditing (SA-CH). Our responsibilities under those provisions and standards are further described in the 'Auditor's responsibilities for the audit of the compensation report' section of our report. We are independent of the Company in accordance with the provisions of Swiss law and the requirements of the Swiss audit profession, and we have fulfilled our other ethical responsibilities in accordance with these requirements.

We believe that the audit evidence we have obtained is sufficient and appropriate to provide a basis for our opinion.

Other information

The Board of Directors is responsible for the other information. The other information comprises the information included in the annual report, but does not include the audited tables in the compensation report, the consolidated financial statements, the financial statements and our auditor's reports thereon.

Our opinion on the compensation report does not cover the other information and we do not express any form of assurance conclusion thereon.

In connection with our audit of the compensation report, our responsibility is to read the other information and, in doing so, consider whether the other information is materially inconsistent with the audited financial information in the compensation report or our knowledge obtained in the audit, or otherwise appears to be materially misstated.

If, based on the work we have performed, we conclude that there is a material misstatement of this other information, we are required to report that fact. We have nothing to report in this regard.

Board of Directors' responsibilities for the compensation report

The Board of Directors is responsible for the preparation of a compensation report in accordance with the provisions of Swiss law and the company's articles of incorporation, and for such internal control as the Board of Directors determines is necessary to enable the preparation of a compensation report that is free from material misstatement, whether due to fraud or error. The Board of Directors is also responsible for designing the remuneration system and defining individual remuneration packages.

Auditor's responsibilities for the audit of the compensation report

Our objectives are to obtain reasonable assurance about whether the information on remuneration, loans and advances pursuant to article 14 to 16 of the Ordinance is free from material misstatement, whether due to fraud or error, and to

PricewaterhouseCoopers AG, Bahnhofplatz 8, Postfach, 8400 Winterthur, Switzerland
Telefon: +41 58 792 71 00, www.pwc.ch

PricewaterhouseCoopers AG is a member of the global PricewaterhouseCoopers network of firms, each of which is a separate and independent legal entity.

issue an auditor's report that includes our opinion. Reasonable assurance is a high level of assurance, but is not a guarantee that an audit conducted in accordance with Swiss law and SA-CH will always detect a material misstatement when it exists. Misstatements can arise from fraud or error and are considered material if, individually or in the aggregate, they could reasonably be expected to influence the economic decisions of users taken on the basis of this compensation report.

As part of an audit in accordance with Swiss law and SA-CH, we exercise professional judgment and maintain professional scepticism throughout the audit. We also:

- Identify and assess the risks of material misstatement in the compensation report, whether due to fraud or error, design and perform audit procedures responsive to those risks, and obtain audit evidence that is sufficient and appropriate to provide a basis for our opinion. The risk of not detecting a material misstatement resulting from fraud is higher than for one resulting from error, as fraud may involve collusion, forgery, intentional omissions, misrepresentations, or the override of internal control.
- Obtain an understanding of internal control relevant to the audit in order to design audit procedures that are appropriate in the circumstances, but not for the purpose of expressing an opinion on the effectiveness of the Company's internal control.
- Evaluate the appropriateness of accounting policies used and the reasonableness of accounting estimates and related disclosures made.

We communicate with the Board of Directors or its relevant committee regarding, among other matters, the planned scope and timing of the audit and significant audit findings, including any significant deficiencies in internal control that we identify during our audit.

We also provide the Board of Directors or its relevant committee with a statement that we have complied with relevant ethical requirements regarding independence, and communicate with them all relationships and other matters that may reasonably be thought to bear on our independence, and where applicable, actions taken to eliminate threats or safeguards applied.

PricewaterhouseCoopers AG

Sandra Boehm Uglow	Kevin Mueller
Licensed audit expert Auditor in charge	Licensed audit expert

Winterthur, 5 June 2023