

Sentis Capital PCC
Gagoz 73
LI-9496 Balzers

Verwaltungsrat der
Meyer Burger Technology AG
Schorrenstrasse 39
3645 Thun

Zürich, 9. März 2019

Vergütung bei der Meyer Burger Technologies AG („MBT“)

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit diesem Schreiben möchten wir Ihnen erklären, weshalb wir an der Generalversammlung im Mai 2018 gegen den Vergütungsbericht des Verwaltungsrats gestimmt haben. Wir möchten Ihnen aber auch erklären, weshalb wir für die Generalversammlung im Mai 2019 eine Anpassung des Vergütungsrahmens für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung an die wirtschaftliche Realität des Unternehmens fordern.

An der Generalversammlung 2018 wurde der Vergütungsbericht für 2017 abgelehnt. Obwohl dies ein ziemlich einzigartiger Vorgang im schweizerischen Kapitalmarkt war, hat der Verwaltungsrat später nie öffentlich zum Problem der Vergütung detailliert Stellung genommen. Wir wissen daher nicht, was der Verwaltungsrat der MBT in Bezug auf die Vergütungsstruktur plant, um die berechtigten Wünschen der Aktionäre nachzukommen und weitere Abstimmungsniederlagen zu vermeiden. Unser letzter persönlicher Kontakt mit Verwaltungsrat und Management fand im November 2018 statt.

Die einzig uns bekannte Aktion zum Thema Vergütung war ein Telefongespräch zwischen uns und Herrn Dr. Vogel und Dr. Richter am 4. Oktober 2018. Bei dieser Gelegenheit fragten uns die beiden Herren, wie wir zu einer Erhöhung der bisher bestehenden Fixlöhne des Managements stellen würden. Begründung für die Lohnerhöhung war, dass es aufgrund der

andauernden Ergebnisschwäche des Unternehmens schwierig sein würde, gutes Personal zu halten, wenn die Erreichung von Bonuszielen unwahrscheinlich sei. Diese Frage war aus unserer Sicht mehr als nur seltsam – eine Ertragsschwäche kann nicht Grund für die Erhöhung der Fixlöhne sein, vor allem da Art. 30 der Statuten leistungsbezogenen Löhne vorsieht. Letztlich ist es ganz einfach – die Vergütung muss geringer sein, wenn der Erfolg ausbleibt. Die Idee dagegen, die Fixlöhne zu erhöhen, weil die Boni mangels Gewinn tief bleiben, ist absurd.

In Anbetracht der Ablehnung des Vergütungsberichts im Jahr 2018 empfehlen wir dem Verwaltungsrat, das Vergütungssystem in folgenden Punkten zu verbessern:

1. Bonuszahlungen nur wenn Gewinne erzielt werden

Der Verwaltungsrat sollte sich primär die Frage stellen, wie das Unternehmen nachhaltige Gewinne erwirtschaften kann. Stattdessen wurde in der Vergangenheit sehr viel Zeit dafür eingesetzt, komplizierte Vergütungsmodelle zu schaffen, die es erlauben, trotz massiver Unternehmensverluste hohe Boni auszuschütten. Der jüngste Vorschlag des Verwaltungsrats eines Peer-Group Vergleichs ist abermals kein taugliches Mittel um eine Vergütung zu definieren. Stimmrechtsberater wie Ethos verlangen seit Jahren eine Anpassung des Bonussystems an die tatsächlichen Gewinne und den Verzicht auf Boni in Verlustsituationen. In jenem Unternehmen, in welchem der Vizepräsident und Leiter des Nominierungsausschusses, Dr. Franz Richter, als CEO tätig ist (Süss MicroTec) – gibt es sehrwohl ein transparentes leistungsbezogenes Vergütungsmodell, das auf den absoluten Unternehmenserfolg abzielt.

Bei den Boni muss auf die tatsächlichen nachhaltigen Gewinne abgestellt werden und nicht auf den Peer Group Vergleich – es ist für das Unternehmen und seine Aktionäre irrelevant, wie hoch die Gewinne und Verluste vergleichbarer Unternehmen sind. Der Bonus muss ein Anreiz sein, den tatsächlichen Gewinn des eigenen Unternehmens zu steigern. Diese Funktion kann der Bonus nur erfüllen, wenn er aufgrund des tatsächlichen Gewinns des Unternehmens selbst berechnet wird.

2. Gesamtvergütung des VR/GL in Relation zum operativen Erfolg

Gemäss Ziffer 5.4.14. des Corporate Governance Ratings 2018 von zRating sollen die Entschädigungen der Verwaltungsräte und Geschäftsleitungsmitglieder in einer vernünftigen Relation zum operativen Erfolg des Unternehmens stehen, namentlich im Verhältnis zum EBITDA. zRating empfiehlt eine Gesamtvergütung für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung von bis zu 3% des EBITDA. Aktuell erreicht laut zRating die Mehrheit der Schweizer Unternehmen zumindest einen Wert von unter 5% - sogar 50 % der kleinen Unternehmen liegen unter diesem Wert. Für das Geschäftsjahr 2017 ergab sich für

MBT ein Verhältnis von Gesamtvergütung des VR/GL zum EBITDA von 37.6 %: Bei einem EBITDA von CHF 12.36 Mio. erreichte die Vergütung VR/GL CHF 4.65 Mio. Im Vergleich dazu hat das Unternehmen Süss MicroTBAech (Vorstand Dr. Franz Richter) ein EBITA von 18 Mio EUR erreicht und dabei eine Gesamtvergütung an Aufsichtsrat & Geschäftsleitung von 1.52 Mio EUR ausgeschüttet. Dies entspricht 8.4 % des effektiv erreichten EBITDA.

Es ist verständlich, dass bei einem kurzfristigen, starken Rückgang des Gewinns die Vergütung von VR und GL den Richtwert von 5% des EBITDA überschreiten kann. Bei MBT liegt aber seit Jahren ein strukturelles Problem vor – ein aktueller Entschädigungsrahmen von CHF 5.88 Mio. für VR und GL kann mit dem mittelfristig zu erwartenden Gewinn nicht gerechtfertigt werden.

Die Schätzungen der Analysten, welche die Gesellschaft verfolgen, liegen bei ca. 48 Mio. für die Jahre 2019 bis 2022. (Mittelwert aller uns vorliegenden EBITDA Schätzungen von UBS, Credit Suisse, und Vontobel für die Jahre 2019 bis 2022). 5% von CHF 48 Mio. ergeben nur CHF 2.4 Mio. Der vom Verwaltungsrat definierte Entschädigungsrahmen für VR und GL beläuft sich akutell auf mehr als das Doppelte. CHF 5.88 Mio. sind nicht weniger als 12.2% des in nächsten vier Jahren erwartenden durchschnittlichen Jahresgewinns. Dies zeigt, dass die Entschädigung von VR und GL strukturell in einem Missverhältnis zu dem von den Analysten erwarteten EBITDA steht. Für die Aktionäre stellt sich daher folgende Frage:

- Liegen die Analysten falsch und geht der Verwaltungsrat bei der Entschädigung von einem wesentlich höheren nachhaltig erzielbaren EBITDA aus d.h. von CHF 100 Mio.?

Oder

- Liegen die Analysten richtig und hat der Verwaltungsrat das Augenmass für seine eigene Entschädigung und die der Geschäftsleitung verloren?

Zu dieser Frage muss der Verwaltungsrat Stellung nehmen: Er muss entweder offenlegen, welchen höheren EBITDA er für die nächsten Jahre erwartet oder aber die Vergütung den real möglichen Erträgen anpassen.

BERECHNUNG:

Wenn man die Relation zwischen maximaler Gesamtvergütung des Verwaltungsrates im Verhältnis zur maximalen Gesamtvergütung der Geschäftsleitung des Geschäftsjahres 2019 als Massstab heranzieht, so ergibt sich ein Verhältnis von 16.67% der Gesamtvergütung für den Verwaltungsrat zu 83.33% für die Geschäftsleitung. Damit ergibt sich folgender

maximale Vergütungsrahmen der auf Basis von 5 % relativ zum EBITDA an der diesjährigen Generalversammlung (2. Mai 2019) für das Geschäftsjahr 2020 beschlossen werden kann:

- a) Maximaler Vergütungsrahmen für den Verwaltungsrat: $16.67 \% \times 5 \% \times 48 \text{ Mio. CHF} = 400'000 \text{ CHF}$
- b) Maximaler Vergütungsrahmen für die Geschäftsleitung: $83.33 \% \times 5 \% \times 48 \text{ Mio. CHF} = 2'000'000 \text{ CHF}$

Wenn der Verwaltungsrat über diese deutlich über dem Durchschnitt schweizerischer Unternehmen liegende Beträge hinaus gehen will, so muss er diese überzeugend begründen bzw. darlegen, dass die Gewinne stärker steigen werden als die Analysten annehmen. Dies haben wir vom Verwaltungsrat aber bisher noch nicht gehört - dementsprechender Businessplan wurde den Aktionären seit Rettung vor der Insolvenz im Jahr 2016 nie präsentiert. **Andernfalls werden wir die Anträge des Verwaltungsrates zur Entschädigung ablehnen.**

3. Aktienzuteilung Verwaltungsrat und Geschäftsführung - «Skin in the Game» durch Mindestbesitz

Gemäss Corporate Governance Rating Report 2018 von zRating (Seite 10/11) befürwortet zRating die Zuteilung von gesperrten Aktien an den VR und die GL, allerdings hält zRating die heute gängigen Vesting Perioden und Sperrfristen von oft nur 3 Jahren als eher zu kurz (Seite 10), um eine langfristigen Interessenparallelität von Verwaltungsrat, Management und Aktionären herbeizuführen

Die bei MBT im Moment zusätzlich möglichen «freiwilligen» Sperrperioden sind jedenfalls kein adäquates Mittel, um eine Bindung herbeizuführen. Im Gegenteil, einzelne Mitglieder der Geschäftsleitung haben im Dezember 2017 und Januar 2018 vermutlich bereits in Erwartung des sich abzeichnenden schlechteren Geschäftsganges zielgenau einen signifikanten Anteil ihrer Aktienbestände nahe Höchstkursen verkauft (500'000 Aktien am 7. Dezember 2017 und 100'000 Aktien am 3 Januar 2018). Nur wenige Wochen nach diesen Managementverkäufen veröffentlichte das Unternehmen am 22. März 2019 dann einen Umsatz- und Ergebnisausblick, der deutlich unterhalb der Analystenschätzungen lag, worauf die Aktie mit massiven Kursabschlägen reagierte.

Besonders störend wirken diese Vorgänge, wenn man bedenkt, dass das Management und der Verwaltungsrat diese Aktien von der Gesellschaft zugeteilt bekommen, ohne etwas zu bezahlen. Aktionäre dürfen daher ein Mindestmass an Anstand erwarten.

Gemäss Corporate Governance Rating Report 2018 von zRating (Seite 10/11) ist eine einfache Methode «skin in the game» bzw. eine Interessenbindung von Management und

Verwaltungsrat sicherzustellen, das Management und die Mitglieder des Verwaltungsrats zu verpflichten, eine bestimmte Mindestanzahl von Aktien zu halten bevor sie Titel verkaufen dürfen.

In solchen Fällen werden der CEO und andere Geschäftsleitungsmitglieder verpflichtet, das Drei- bis Fünffache des Basissalärs in Aktien zu halten. In der Regel haben sie dabei 5 Jahre Zeit, das Depot mit Aktien aufzufüllen die ihnen als Teil der Vergütung zugeteilt werden. Ein Verkauf von Aktien ist nur zulässig, wenn ihr Besitz diesen Mindestbesitz überschreitet. Solche Regeln sind bei 70 % der Schweizer BlueChips verbreitet. Bei Unternehmen des SMI Mid ist dies bei beinahe 40 % der Unternehmen der Fall.

Wir fordern, dass Manager, welche Aktien aus einem Mitarbeitervergütungsmodell Aktien beziehen, den dreifachen Wert ihres Basissalärs in Aktien halten müssen, bevor sie Aktien verkaufen dürfen. Damit wird ein echter Anreiz geschaffen, langfristig und nachhaltig Unternehmenswert zu schaffen.

4. Anti-Hedging Policy

Dass ein Mitglied des Verwaltungsrates oder der Geschäftsleitung mittels Optionen oder anderer Instrumente gegen die eigene Aktie spekuliert und von einem Kursverfall dieser profitiert, darf nie wieder vorkommen. Der Fall eines Verwaltungsratsmitgliedes der MBT, welches im Jahr 2015 mittels Zero-Cost Collar gegen die eigene Aktie spekulierte, zeugt von einer Respektlosigkeit gegenüber den eigenen Aktionären und des eigenen Unternehmens. Laut Veröffentlichung auf der Website der Six Swiss Exchange hatte ein Verwaltungsratsmitglied am 20. November 2015 einen Gewinn aus dem Cash Settlement einer Put-Option auf MBT in Höhe von CHF 217'625 realisiert.

Wir fordern daher den Verwaltungsrat der MBT auf, unverzüglich eine «Anti-Hedging Policy» einzuführen, welche derartige Transaktionen verbietet.

5. Clawback Policy

Die SIX Swiss Exchange («SIX») überprüft ob kotierte Unternehmen und ihre Organe ihre börsenrechtlichen Pflichten einhalten. Wie zRating In Punkt 5.3.14. des Corporate Governance Rating Report 2018 (Seite 10/11) treffend festhält, schädigen Manager, welche börsenrechtliche Pflichten verletzen, die Publikumsaktionäre. Die Aktionäre der MBT können dies aus eigener Erfahrung bestätigen. Am 18. Juni 2018 wurde durch Mitteilung der SIX öffentlich bekannt, dass die SIX einen Sanktionsantrag gegen MBT gestellt hat, da die Sanktionskommission Regelverletzung in der finanziellen Berichterstattung feststellen musste. Der Aktienkurs regierte mit starken Kursabschlägen auf diese Nachricht.

Mittels einer sogenannten «Clawback Policy können im Falle eine Sanktionsentscheides der SIX Swiss Exchange oder einer nachträglichen Anpassung («Restatement») der Finanzzahlen, bereits ungerechtfertigt zugeteilte Aktien wieder eingezogen werden.

Wir fordern daher den Verwaltungsrat der MBT auf, unverzüglich eine Clawback Policy einzuführen, die es erlaubt von Verwaltungsrat- und Geschäftsleitungsmitgliedern, welche börsenrechtliche Verpflichtungen oder interne Reglemente und Weisungen verletzen, bereits zugeteilte Aktien zurückzufordern.

Wir wären Ihnen dankbar, wenn Sie uns bis zum **15. März 2019** mitteilen könnten, ob Sie diese Vorschläge aufnehmen wollen und welche Position der Verwaltungsrat bezüglich der Vergütung aufnimmt.

Mit besten Grüßen



Anton Karl
Sentis Capital PCC



Mark Kerekes
Sentis Capital PCC

PS: Eine Kopie dieses Schreibens geht an die designierten VR-Kandidaten, die der Verwaltungsrat der MBT zur Wahl an der ordentlichen Generalversammlung vorgesehen hat.