

ORIOR AG

VERGÜTUNGSBERICHT 2023

Vergütungsbericht

Der vorliegende Vergütungsbericht beinhaltet alle Angaben über Vergütungen, etwaige Darlehen und Kredite an gegenwärtige und ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sowie über Kapitalbeteiligungen am Unternehmen. Zudem werden das Vergütungssystem, die Vergütungsgrundsätze, die Verantwortlichkeiten, das Festsetzungsverfahren und der Genehmigungsmechanismus dargelegt. Diese Kombination aus quantitativen und qualitativen Elementen dient der transparenten Information der Aktionärinnen und Aktionäre. Von der Revisionsgesellschaft werden ausschliesslich die für das entsprechende Berichtsjahr aufgeführten quantitativen Angaben in den Tabellen auf S. 49, 52, 53 und S. 59 sowie die Angaben zu den zusätzlichen Tätigkeiten auf S. 48 und S. 51 geprüft.

Die Angaben zu den Vergütungen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung entsprechen dem Rechnungslegungsstandard Swiss GAAP FER, dem Gesetz, der SIX-Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance (RLCG) sowie den Statuten der Gesellschaft.

Im Rahmen der periodischen Überprüfung der Vergütungsgrundsätze und -politik sowie der Erarbeitung der langfristigen strategischen Ausrichtung der ORIOR Gruppe wird die kontinuierliche Verfeinerung der Vergütungs- und Beteiligungspolitik angestrebt.

Ausblick auf Neuerungen

Neuerungen und Beschlüsse hinsichtlich der Vergütungen, die mit Publikation des vorliegenden Geschäftsberichts bekannt sind, werden

nachfolgend in grau hinterlegten Ausblick-Boxen aufgeführt, wodurch die gesamtheitliche Betrachtung – auch über den Status quo des Berichtsjahrs hinaus – sichergestellt wird.



1. Vergütungsgrundsätze

ORIOR setzt auf ein faires, transparentes und auf dem Niveau von Vergleichsunternehmen ausgestaltetes Vergütungssystem. Die Kriterien für das Lohnniveau basieren ausserdem auf dem Aus- und Weiterbildungsniveau, der Erfahrung und dem Entwicklungspotenzial. Die zur Festsetzung von Vergütungen anzuwendende und einzuhalten- de Chancengleichheit ist im Verhaltenskodex der ORIOR Gruppe verankert. Insbesondere werden keinerlei Lohnunterschiede aufgrund von Nationalität, Rasse, Geschlecht oder sonstigen Persönlichkeitsmerkmalen akzeptiert.

Im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung und eines nachhaltigen Talentmanagements erhalten Mitarbeitende mit Führungs- und Entscheidungsbefugnissen einen Vergütungsmix, der eine attraktive Balance zwischen fixer Vergütung, erfolgsabhängiger variabler Vergütung und Beteiligungsprogrammen beinhaltet. Es gelten die Grundsätze der Mitverantwortung und der Partizipation an der erfolgreichen Weiterentwicklung der Gruppe.

Die Vergütungsgrundsätze, die Vergütungselemente und der Genehmigungsmechanismus für die Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sind im Gesetz und in den Statuten der Gesellschaft geregelt. Darüber hinaus werden gewisse Themen im Organisationsreglement der ORIOR AG weiter präzisiert. Die detaillierten Ausführungen rund um alle Vergütungs- und Beteiligungselemente der ORIOR Gruppe sind in einem konsolidierten internen Grundsatzpapier zusammengetragen. Sämtliche Elemente daraus, die für die Öffentlichkeit von Interesse und zur Beurteilung wichtig sind, werden im vorliegenden Vergütungsbericht dargelegt.

- > Statuten der ORIOR AG: <https://orior.ch/de/statuten-der-orior-ag>
- > Organisationsreglement der ORIOR AG: <https://orior.ch/de/organisationsreglement-der-orior-gruppe>
- > Verhaltenskodex der ORIOR AG: <https://orior.ch/de/verhaltenskodex>

2. Vergütungssystem

Das Vergütungssystem der ORIOR Gruppe befolgt die Prinzipien der Einfachheit und Klarheit, der Transparenz, der faktenbezogenen Bemessung und der Fairness. Es besteht aus unterschiedlichen Komponenten, die je nach Stufe und Verantwortungsbereich innerhalb der festgelegten Vergütungsmix-Referenzbandbreiten individuell auf die jeweiligen Mitarbeitenden ausgerichtet werden können und sollen.

Das Vergütungssystem von ORIOR umfasst vier Vergütungs- und Beteiligungskomponenten:

1. die fixe Vergütung (Basisvergütung)
2. die kurzfristige variable Vergütung, sprich Short Term Incentive (STI)
3. die langfristige variable Vergütung, sprich Long Term Incentive Plan (LTIP)
4. die aktienbasierten Beteiligungsprogramme (Aktienangebote)

Es besteht kein genereller Anspruch auf Partizipation an allen vier Komponenten. Die Zusammensetzung der Vergütung einer oder eines einzelnen Mitarbeitenden wird unter Berücksichtigung der rechtlichen, statutarischen und reglementarischen Bestimmungen durch den Verwaltungsrat, die Konzernleitung oder die jeweiligen Vorgesetzten in Absprache mit deren Vorgesetzten festgelegt.

2.1 Vergütungsmix

Der Vergütungsmix setzt sich aus den Vergütungs- und Beteiligungskomponenten zusammen und berücksichtigt den Wirkungs-, Aufgaben-, Kompetenz- und Verantwortungsbereich der jeweiligen Anstellungsstufen. Damit sollen Schlüsselmitarbeitende einerseits in die Mitverantwortung einbezogen werden und andererseits die Möglichkeit erhalten, am Erfolg von ORIOR teilzuhaben. Gleichzeitig sollen damit die Identifikation und die Motivation gestärkt werden. Abgeleitet von den Statuten der Gesellschaft, dem Organisationsreglement sowie den Beteiligungs- und Vergütungsgrundsätzen der ORIOR AG gelten die nachfolgend dargelegten Richtwerte für den Vergütungsmix.

- > Statuten der ORIOR AG: <https://orior.ch/de/statuten-der-orior-ag>
- > Organisationsreglement der ORIOR AG: <https://orior.ch/de/organisationsreglement-der-orior-gruppe>

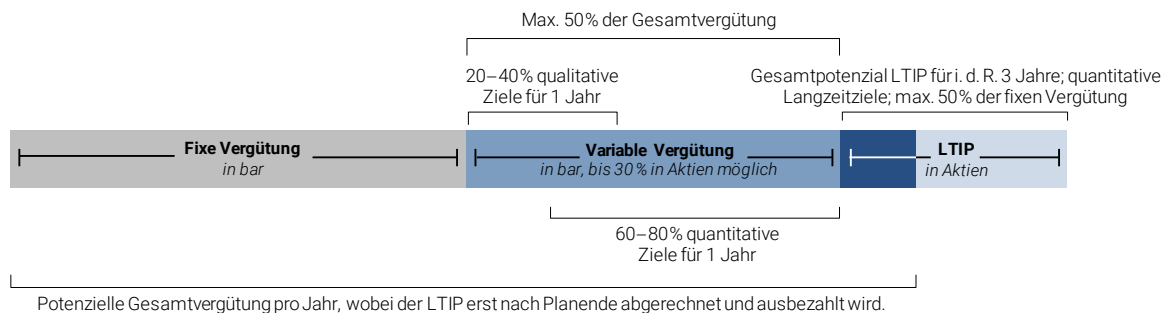
Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat erhält eine fixe Vergütung. Bis 10% der fixen Vergütung können auf Beschluss des Verwaltungsrats in Aktien ausbezahlt werden (Aktienzuteilung). Individuell und im beidseitigen Einverständnis kann vereinbart werden, dass kumuliert bis 50% der Vergütung in gesperrten Aktien der Gesellschaft ausbezahlt werden. Darüber hinaus können Aktienangebote und/oder Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogramme unterbreitet werden.



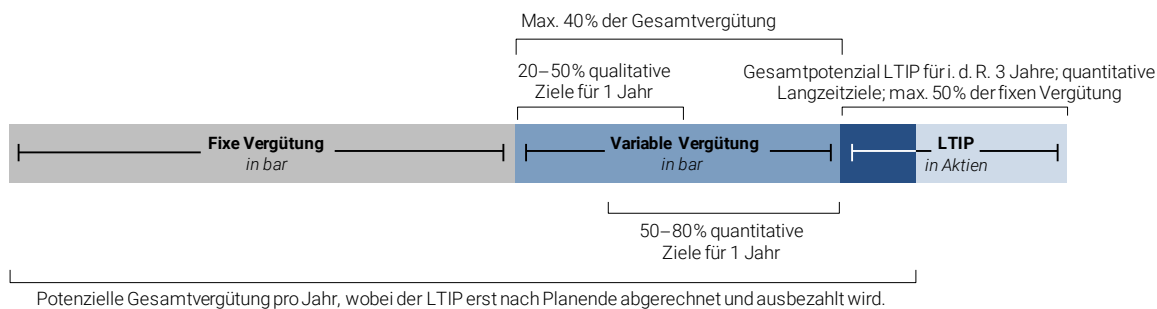
Konzernleitung

Die Mitglieder der Konzernleitung erhalten für ihre Tätigkeit eine fixe Vergütung, eine kurzfristige variable Vergütung (STI) und in der Regel eine langfristige variable Vergütung (LTIP). Ausserdem können Aktienangebote und/oder Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogramme unterbreitet werden.



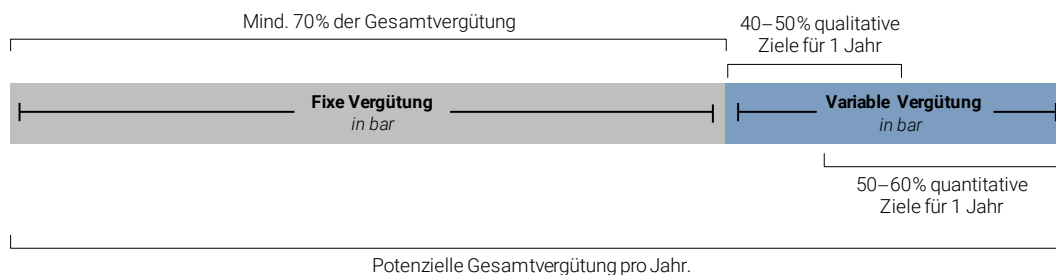
Management Committees und CEOs der Business Units

Die Mitglieder der Management Committees sowie alle CEOs der ORIOR Business Units erhalten eine fixe Vergütung sowie eine kurzfristige variable Vergütung (STI) und können in einen mehrjährigen aktienbasierten LTIP eingebunden sein. Ausserdem können Aktienangebote und/oder Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogramme unterbreitet werden.



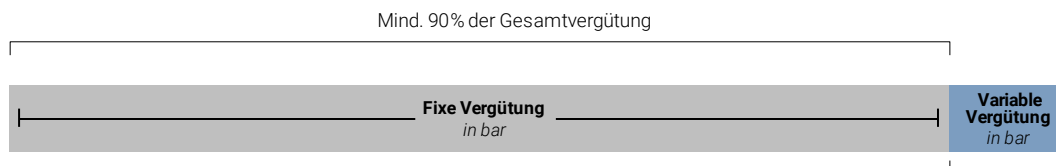
Geschäftsleitungsmitglieder der Business Units, Top50-Kader und Schlüsselmitarbeitende

Die Geschäftsleitungsmitglieder der Business Units, die Top50-Kader der ORIOR Gruppe und Schlüsselmitarbeitende erhalten eine fixe Vergütung und eine kurzfristige variable Vergütung (STI). Ausserdem können Aktienangebote und/oder Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogramme unterbreitet werden.



Alle anderen Mitarbeitenden

Alle anderen Mitarbeitenden erhalten in der Regel eine zu 100% fixe Vergütung, die in bar entrichtet wird. Für besondere Projekte oder Aufgaben und/oder sonstige im Ermessen der oder des Vorgesetzten mehrwertbringende Zielsetzungen oder Persönlichkeitsentwicklungen kann auch diesen Mitarbeitenden eine variable Vergütung in Höhe von maximal 10% der Gesamtvergütung ausgerichtet werden. In ausserordentlichen Fällen können Mitarbeitende mit grossem Potenzial und/oder überdurchschnittlicher Leistung, unabhängig ihrer Stufe, in Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogrammen mitberücksichtigt werden.



2.2 Vergütungs- und Beteiligungskomponenten

Das Vergütungssystem von ORIOR umfasst vier Vergütungs- und Beteiligungskomponenten:

1. die fixe Vergütung (Basisvergütung)
2. die kurzfristige variable Vergütung, sprich Short Term Incentive (STI)
3. die langfristige variable Vergütung, sprich Long Term Incentive Plan (LTIP)
4. die aktienbasierten Beteiligungsprogramme (Aktienangebote)

Die fixe Vergütung (Basisvergütung)

Alle bei ORIOR fest angestellten Mitarbeitenden erhalten eine fixe Vergütung, auch Basisvergütung genannt. Die fixe Vergütung wird in bar und in der jeweiligen Währung desjenigen Landes entrichtet, wo sich der Sitz der betreffenden Anstellungsgesellschaft befindet. Die entsprechenden Details ergeben sich aus den geltenden Arbeits- respektive Mandatsverträgen sowie dem jeweils anwendbaren geltenden Recht. Einzig den Mitgliedern des Verwaltungsrats kann die fixe Vergütung auf Beschluss des Verwaltungsrats teilweise in Aktien ausbezahlt werden (vgl. S. 51 f. «Aktienzuteilung und Aktienangebot an die Mitglieder des Verwaltungsrats»).

Die Festsetzung der fixen Vergütung erfolgt anhand von Referenzgehältern bei Vergleichsunternehmen, anhand lokaler Markt- und Lohnstandards sowie anhand der Erfahrungen, der Kompetenzen und des Potenzials der oder des Einzelnen.

Die kurzfristige variable Vergütung (STI)

Die kurzfristige variable Vergütung ist von der Erreichung von im Vorfeld festgelegten Zielen abhängig und wird jährlich entrichtet. Je grösser der Wirkungs- und Verantwortungsbereich einer oder eines Mitarbeitenden ist, desto höher ist in der Regel der Anteil der mit Zielen verbundenen variablen Vergütung.

Grundsätze und Eckwerte der kurzfristigen variablen Vergütung:


Gewichtung und Höhe	Verwaltungsrat	Keine variable Vergütung.
	Konzernleitung	Max. 50 % der Gesamtvergütung (inkl. des anteiligen LTIP) des jeweiligen Mitglieds. Die Auszahlung kann auf Beschluss des Verwaltungsrats teilweise in Aktien erfolgen (vgl. S. 58 «Aktienzuteilung und Aktienangebot an die Mitglieder der Konzernleitung»).
	Management Committees, Business Unit CEOs	Max. 40 % der Gesamtvergütung. Die Auszahlung erfolgt in bar.
	Geschäftsleitungen der Business Units, Top50-Kader, Schlüsselmitarbeitende	Max. 30 % der Gesamtvergütung. Die Auszahlung erfolgt in bar.
	Alle anderen Mitarbeitenden	In der Regel keine variable Vergütung, bis max. 10 % in Ausnahmefällen möglich.
Rhythmus	Jährlich	Die Abrechnung und Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung erfolgt jährlich nach Ablauf des entsprechenden Geschäftsjahrs. Gleichzeitig werden für das laufende Geschäftsjahr die neuen Zielwerte festgesetzt.
Ziele	Zusammensetzung Zielpaket	Das Zielpaket umfasst quantitative Konzern- respektive Business-Unit-Kennzahlen und qualitative persönliche Ziele. Die Gewichtung zwischen quantitativen und qualitativen Zielen entspricht den Richtwerten des jeweiligen Vergütungsmix (vgl. S. 41 f. «Vergütungsmix»).
	Quantitative Ziele	Die von quantitativen Zielen abhängige kurzfristige variable Vergütung beträgt bis zu 80 % und berechnet sich aufgrund von Unternehmens- und Performancekennzahlen wie Nettoerlös, EBITDA, EBIT, Reingewinn, Investitionen, Nettoumlaufvermögen oder Cashflow. Neben klar definierten und messbaren Zielen werden jeweils zu Beginn des Jahres sogenannte Fokuskennzahlen festgelegt, deren Entwicklung im laufenden Jahr mit einer erhöhten Gewichtung in die Berechnung der variablen Vergütungen einfließt. Die Festsetzung der Zielwerte erfolgt für die Konzernleitung auf Vorschlag des Nomination and Compensation Committee durch den Verwaltungsrat (vgl. S. 45 «Verantwortlichkeiten, Festsetzungsverfahren und Genehmigungsmechanismus»).
	Qualitative Ziele	Mindestens 20 % der kurzfristigen variablen Vergütung sind abhängig von qualitativen persönlichen Zielen. Diese umfassen in der Regel individuelle Entwicklungen in den Bereichen Führung, Organisation, Persönlichkeit, Strategie oder Innovation.

Die langfristige variable Vergütung (LTIP)

Die langfristige variable Vergütung (LTIP) berücksichtigt die nachhaltige, über mehrere Jahre dauernde Entwicklung des Unternehmens auf der Basis der im Vorfeld definierten Zielwerte. Abgeleitet von der statutarischen Grundlage sind die grundsätzlichen Eckwerte für LTIPs im Organisationsreglement sowie in den Beteiligungs- und Vergütungsgrundsätzen der ORIOR AG festgehalten. Ein Auszug der wichtigsten Grundsätze des LTIP findet sich nachfolgend:

Ziel des LTIP	Ziel ist die Stärkung der Identifikation und des unternehmerischen Wirkens des Topmanagements sowie dessen Mittragen der langfristigen Entwicklung der ORIOR Gruppe.
Ausgabekreis und Bedingungen	Ein LTIP soll zu gleichen Bedingungen (insbesondere gleiche Ziele) für ein ganzes Gremium oder eine Gruppe von Teilnehmenden ausgegeben werden. Es bestehen keine individuell auf einzelne Mitarbeitende ausgefertigten Singularlösungen von LTIPs.
Planmitglieder	Neben der Konzernleitung können auch die Management Committees, Mitglieder der Geschäftsleitungen der Kompetenzzentren und weitere Schlüsselpersonen in einen LTIP eingebunden werden. Es besteht kein genereller Anspruch auf die Einbindung in einen LTIP, und die Einbindung einer oder eines Mitarbeitenden in mehrere LTIPs gleichzeitig ist nicht möglich.
Beginn und Plandauer (Vesting-Periode)	Der Zeithorizont respektive der Beurteilungszeitraum eines LTIP beginnt in der Regel am 1. Januar eines Geschäftsjahrs und dauert in der Regel 3 Jahre.
Veräusserungssperrfrist	Alle erhaltenen Aktien aus einem LTIP unterliegen einer Sperrfrist von mindestens 2 Jahren nach Auszahlung.
Rhythmus	Grundsätzlich gilt, dass jede oder jeder Mitarbeitende in maximal einem LTIP gleichzeitig eingebunden sein kann. Abgesehen davon kann der Verwaltungsrat nach Ablauf eines LTIP oder für Mitarbeitende, die noch nicht in einem LTIP eingebunden sind, jederzeit einen neuen LTIP aufsetzen.
Ausgestaltung LTIP	Vorbehältlich der rechtlichen, statutarischen und reglementarischen Konformität liegt die Ausgestaltung der Rahmenbedingungen eines neuen LTIP im Ermessen des Verwaltungsrats.
Ziele	Die Ziele werden im Vorfeld definiert, transparent kommuniziert und bestehen aus klar berechenbaren Kennzahlen, die für die langfristige Entwicklung der ORIOR Gruppe von wesentlicher Bedeutung sind. Grundsätzlich liegen einem LTIP vier gleichgewichtete, nicht miteinander verrechenbare Ziele zugrunde. Dabei muss ein Ziel gemäss Bestimmung in Art. 6.5.4 des Organisationsreglements zwingend in Zusammenhang mit dem Fortschritt in Sachen ESG stehen.
Gesamtpotenzial (Höhe)	Das Gesamtpotenzial eines LTIP (für die gesamte Plandauer) beträgt max. 50% der fixen Vergütung des jeweiligen Planmitglieds. Dies gilt auch bei einer Zielerreichung von über 100%. Als Basis gilt der Bruttofixlohn des abgeschlossenen, dem Planbeginn vorausgegangenen Geschäftsjahrs.
Approvisionnement	Ein Teil des Gesamtpotenzials des LTIP wird verteilt auf die Plandauer über die kurzfristige variable Vergütung approvisioniert.
Abrechnung/ Auszahlung	Die Abrechnung und Auszahlung erfolgt nach Abschluss der Plandauer. Die Abrechnung erfolgt in CHF und wird danach in Aktien zum dann gültigen Wert umgerechnet. Entsprechend ist eine Aktienzuteilung von mehr als 100% des Gesamtpotenzials des LTIP nicht möglich. Für Mitarbeitende, die das Arbeitsverhältnis ihrerseits beenden, besteht bis zur Vollendung der ersten zwei Planjahre ein Cliff Vesting, d. h. der Anspruch verfällt vollumfänglich. Danach besteht ein Anspruch pro rata temporis per Stichtagabrechnung.
Form	In der Regel erfolgt die Auszahlung in Aktien der Gesellschaft mit Veräusserungssperrfrist, sie kann aber auch aus Anwartschaften auf Aktien oder sonstigen Beteiligungsinstrumenten bestehen. Die Auszahlung eines LTIP in bar ist grundsätzlich nicht möglich. Ausnahmen können ausschliesslich in Zusammenhang mit der Auflösung des Arbeitsverhältnisses und nur mit Zustimmung des Verwaltungsrats gewährt werden.

Per 31. Dezember 2023 wurde die Laufdauer des LTIP 2021 bis 2023 beendet. Der Erreichungsgrad sowie weitere Informationen finden sich im Kapitel «Übersicht der Vergütungen an die Konzernleitung» ab Seite 52.



<p>Neuer LTIP</p> <p>Der Verwaltungsrat beabsichtigt, für die Mitglieder der Konzernleitung einen neuen LTIP auszugeben. Dieser soll wiederum vier gleich-</p>	<p>gewichtete Ziele verfolgen, eine Laufdauer von 3 Jahren haben und rein aktienbasiert sein. Der entsprechende Antrag wird der Generalversammlung vom 23. Mai 2024 vorgelegt.</p>
---	--

Die aktienbasierten Beteiligungsprogramme und Aktienangebote

Zusätzlich zu den dargelegten Vergütungskomponenten kann der Verwaltungsrat zur Stärkung der Identifikation mit der und der Bindung zur ORIOR Gruppe sowie als Ausdruck der Wertschätzung für ausserordentlichen Einsatz für

Mitarbeitende oder für einen ausgewählten Kreis von Mitarbeitenden Aktienprogramme und -angebote ausgeben. Dieser Vergütungskomponente liegt das Ziel zugrunde, ausgewählte Mitarbeitende der ORIOR Gruppe sowie Mitglieder des Verwaltungsrats an der Entwicklung der ORIOR Gruppe teilhaben zu lassen, indem ihnen die Möglichkeit geboten wird, ORIOR Aktien in einem vom Verwaltungsrat zu bestimmenden Umfang zu Sonderkonditionen zu erwerben.

Der Verwaltungsrat kann nach eigenem Ermessen oder auf Empfehlung oder Vorschlag des CEO einzelnen oder mehreren Schlüsselmitarbeitenden von ORIOR zusätzlich zu den gemäss Arbeits- respektive Mandatsvertrag geschuldeten Leistungen jederzeit, respektive dem Verwaltungsrat jährlich, ein Aktienangebot unterbreiten. Darüber hinaus beschliesst der Verwaltungsrat jährlich über die Ausgabe und Lancierung eines Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogramms für einen grösseren Kreis von Mitarbeitenden.

Eckwerte für Aktienangebote und Aktienbeteiligungsprogramme:

Planadministration und Teilnahmeberechtigte	Der Verwaltungsrat legt die max. 2 Monate dauernde Bezugsfrist, die Anzahl anzubietender Aktien, den Kreis der zu berücksichtigenden Mitarbeitenden sowie die Bezugsrechte der einzelnen Teilnehmenden in seinem eigenen Ermessen und unter Berücksichtigung der Empfehlung des CEO fest. Die Anzahl der jeder und jedem Teilnehmenden angebotenen Aktien liegt im Ermessen des Verwaltungsrats, der seine Entscheidung unter anderem auf die jeweilige quantitative und qualitative Zielerreichung der / des Mitarbeitenden gemäss der jährlichen individuellen Zielvereinbarung abstützt.
Aktienkaufpreis	Der Aktienkaufpreis entspricht dem durchschnittlichen Börsenpreis der letzten maximal 6 Monate vor Beginn der maximal 2 Monate dauernden Angebotsfrist einer an der SIX gehandelten ORIOR Aktie (6-Monats-VWAP) abzüglich eines Discounts.
Sperrfrist	Die Sperrfrist für Aktien aus Aktienangeboten und Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogrammen beträgt mindestens 3 Jahre und beginnt mit dem Tag der Aktienübertragung.
Discount	Der Discountsatz entspricht den steuerlich anerkannten Zeitwerten für Aktien mit einer Veräusserungsfrist und beträgt derzeit 16% bei 3 Jahren Sperrfrist und 25% bei 5 Jahren Sperrfrist.

2.3 Verantwortlichkeiten, Festsetzungsverfahren und Genehmigungsmechanismus

Für die Ausarbeitung und regelmässige Überprüfung und Beurteilung des Vergütungssystems der Gesellschaft ist das Nomination and Compensation Committee zuständig. Zur Festsetzung des Vergütungssystems werden externe Experten lediglich bei einer grundlegenden Neugestaltung beigezogen. Bei Neueinstellungen oder Beförderungen auf Stufe Konzernleitung werden situativ funktionsspezifische Benchmarks herangezogen. Den Referenzmarkt bilden dabei Unternehmen aus der Convenience-Food-Branche, zu der auch die ORIOR Gruppe gehört.

Die Verantwortlichkeiten zur Festsetzung der Vergütungen je Anstellungsstufe stellen sich wie folgt dar:

Empfänger der Vergütung	Empfehlung bezüglich der Vergütung, inkl. Beurteilung des Zielerreichungsgrads	Entscheid bezüglich der Vergütung	Bindende Genehmigung durch Generalversammlung
Mitglieder des Verwaltungsrats	Nomination and Compensation Committee	Verwaltungsrat auf Empfehlung des Nomination and Compensation Committee	Ja; maximaler Gesamtbetrag der Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats
CEO	Nomination and Compensation Committee	Verwaltungsrat auf Empfehlung des Nomination and Compensation Committee	Ja; maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung, Gesamtbetrag der kurzfristigen variablen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung sowie maximaler Gesamtbetrag der langfristigen variablen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung
Mitglieder der Konzernleitung (exkl. CEO)	Nomination and Compensation Committee auf Vorschlag des CEO	Verwaltungsrat auf Empfehlung des Nomination and Compensation Committee	
Management Committees und Schlüsselmitarbeitende, die direkt dem CEO unterstellt sind	CEO	Nomination and Compensation Committee auf Empfehlung des CEO	Nein
Alle anderen Mitarbeitenden	Vorgesetzte	Vorgesetzte in Absprache mit ihren jeweiligen Vorgesetzten	Nein

Der Genehmigungsmechanismus für die Vergütungen an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung ist gemäss Gesetz in den Statuten der Gesellschaft festgelegt und sieht folgende Regelung vor:

Verwaltungsrat	fixe Vergütung	Maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats für die Dauer bis zur nächsten Generalversammlung (prospektiv).
Konzernleitung	fixe Vergütung	Maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das nächste Geschäftsjahr (prospektiv).
	kurzfristige variable Vergütung (STI)	Gesamtbetrag der kurzfristigen variablen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das abgelaufene Geschäftsjahr (retrospektiv).
	langfristige variable Vergütung (LTIP)	Maximaler Gesamtbetrag der langfristigen variablen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für die gesamte Plandauer (prospektiv) oder Gesamtbetrag der langfristigen variablen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für die gesamte Plandauer (retrospektiv). Der Verwaltungsrat entscheidet, ob prospektiv oder retrospektiv abgestimmt werden soll und kommuniziert dies zum Zeitpunkt der Ausgabe des Plans. Sofern die Abstimmung prospektiv erfolgt, wird zusätzlich konsultativ über den Vergütungsbericht abgestimmt.

Aufgrund der statutarischen Regelung gemäss Art. 735a OR ist eine Genehmigung des Zusatzbetrags durch die Generalversammlung nicht erforderlich. Nähere Informationen über den Zusatzbetrag finden sich unter «Zusatzbetrag für neue Konzernleitungsmitglieder» auf Seite 56 des Vergütungsberichts.

Nachfolgend die Übersicht der Vergütungselemente, über welche an der letzten Generalversammlung vom 19. April 2023 abgestimmt wurde (blau) und derjenigen, über welche an der kommenden Generalversammlung vom 23. Mai 2024 abgestimmt wird (grün).

	Generalversammlung 2023	Generalversammlung 2024	
	Geschäftsjahr 2022	Geschäftsjahr 2023	Geschäftsjahr 2024
		Verwaltungsrat fix Maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats (5 Personen) für die Dauer bis zur ordentlichen Generalversammlung 2024 von CHF 610 000.	Verwaltungsrat fix Maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats (6 Personen) für die Dauer bis zur ordentlichen Generalversammlung 2025 von CHF 765 000.
		Konzernleitung fix Maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung (5 Personen) für das Geschäftsjahr 2024 von CHF 2 200 000.	Konzernleitung fix Maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung (5 Personen) für das Geschäftsjahr 2025 von CHF 2 200 000.
	Konzernleitung variabel kurzfristig Gesamtbetrag der kurzfristigen variablen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung (4.3 Personen) für das Geschäftsjahr 2022 von CHF 700 000.	Konzernleitung variabel kurzfristig Gesamtbetrag der kurzfristigen variablen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung (5 Personen) für das Geschäftsjahr 2023 von CHF 392 000.	
	Konzernleitung variabel langfristig 2021 bis 2023 (prospektiv)¹ Maximaler Gesamtbetrag der langfristigen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung (3 Personen) für die Jahre 2021 bis 2023 von CHF 500 000.		Konzernleitung variabel langfristig 2024 bis 2026 (prospektiv) Maximaler Gesamtbetrag der langfristigen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung (5 Personen) für die Jahre 2024 bis 2026 von CHF 804 000.

¹ Bewilligt an der Generalversammlung vom 26. April 2021. Nachträglich wurden zwei Mitglieder in die Konzernleitung ernannt. Deren Pro-rata-temporis-LTIP ist durch den statutarischen Zusatzbetrag gedeckt (vgl. S. 56 «Zusatzbetrag für neue Konzernleitungsmitglieder»).

> Statuten der ORIOR AG: <https://orior.ch/de/statuten-der-orior-ag>

Ausblick auf die Generalversammlung 2024

Der Verwaltungsrat beabsichtigt wie bereits in den Jahren zuvor, der Einladung zur Generalversammlung eine Zusatzbroschüre mit weiteren Informationen beizulegen. Mit dem Anspruch, den Aktionärinnen und Aktionären auch bezüglich Vergütungsbericht Ausdrucksmöglichkeiten zu

bieten, hat der Verwaltungsrat beschlossen, den Vergütungsbericht – wie bereits in den letzten zwei Jahren – jedes Jahr zur Konsultativabstimmung vorzulegen, unabhängig davon, ob eine langfristige variable Vergütung zur Abstimmung kommt oder nicht.

3. Nomination and Compensation Committee

Das Nomination and Compensation Committee ist ein ständiger Ausschuss, der formell vom Verwaltungsrat eingesetzt wird. Seine Hauptaufgabe besteht in der Unterstützung des Verwaltungsrats bei der Vorbereitung der Entscheidungsprozesse und der Beschlussfassung sowie bei der Erfüllung seiner Aufsichtspflicht. In seiner Organisation sowie in seinem Aufgabenbereich erfüllt das Nomination and Compensation Committee sämtliche Anforderungen eines Vergütungsausschusses im Sinne von Art. 733 OR und Art. 23 der Statuten der Gesellschaft.

Anfang 2023 wurde das Nomination and Compensation Committee Charter überarbeitet. Im Fokus standen die Vermeidung von Doppelpurigkeiten gegenüber den anderen Committee Charters sowie Präzisierungen der Abgrenzungen der Verantwortlichkeiten. Zudem wurden die allgemeinen Regelungen und Formulierungen – auch mit Blick auf das neue Aktienrecht – auf den neuesten Stand gebracht. Das überarbeitete Nomination and Compensation Committee Charter wurde am 20. Februar 2023 vom Verwaltungsrat der ORIOR AG in Kraft gesetzt und auf der Website von ORIOR publiziert.

Überarbeitet
im Jahr 2023

- > Statuten der ORIOR AG: <https://orior.ch/de/statuten-der-orior-ag>
- > Organisationsreglement der ORIOR AG: <https://orior.ch/de/organisationsreglement-der-orior-gruppe>
- > Nomination and Compensation Committee Charter: <https://orior.ch/de/ausschusse-des-verwaltungsrats>

Organisation des Nomination and Compensation Committee

Das Nomination and Compensation Committee besteht aus mindestens drei Mitgliedern des Verwaltungsrats. Diese werden von der Generalversammlung einzeln für die Dauer von einem Jahr bis zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung gewählt. Die Mehrzahl der Mitglieder hat unabhängig und nicht exekutiv zu sein. Der Verwaltungsrat bestimmt unter den Mitgliedern die Vorsitzende oder den Vorsitzenden. Am 31. Dezember 2023 gehörten dem Nomination and Compensation Committee Monika Friedli-Walser (Vorsitz), Remo Brunschwiler und Walter Lüthi an.

Aufgaben und Pflichten des Nomination and Compensation Committee

Die Aufgaben und Pflichten des Nomination and Compensation Committee sind in den Statuten der Gesellschaft sowie im Nomination and Compensation Committee Charter aufgeführt und können auf der Website unter den nachfolgenden Links eingesehen werden:

- > Statuten der ORIOR AG: <https://orior.ch/de/statuten-der-orior-ag>
- > Nomination and Compensation Committee Charter: <https://orior.ch/de/ausschusse-des-verwaltungsrats>

Das Nomination and Compensation Committee trifft sich auf Einberufung der Vorsitzenden zu mindestens zwei ordentlichen Sitzungen jährlich. Der CEO, weitere Mitglieder der Konzernleitung sowie andere Gäste können durch die Vorsitzende eingeladen werden, ohne Stimmrecht an den Sitzungen teilzunehmen.

Zwischen dem 1. Januar 2023 und dem 31. Dezember 2023 tagte das Nomination and Compensation Committee vier Mal. Die durchschnittliche Sitzungsdauer betrug zwei Stunden. Alle Mitglieder nahmen an allen Sitzungen teil. Zudem nahm der CEO, Daniel Lutz, zeitweise an den Sitzungen ohne Stimmrecht teil.

4. Vergütungen an den Verwaltungsrat

Die Grundsätze, die Vergütungselemente sowie der Genehmigungsmechanismus in Zusammenhang mit der Vergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrats sind in den Statuten, im Organisationsreglement und in den Beteiligungs- und Vergütungsgrundsätzen der Gesellschaft geregelt.

- > Statuten der ORIOR AG: <https://orior.ch/de/statuten-der-orior-ag>
- > Organisationsreglement der ORIOR AG: <https://orior.ch/de/organisationsreglement-der-orior-gruppe>

Überblick über die Zusammensetzung des Verwaltungsrats der ORIOR AG sowie der Funktion bei ORIOR und den zusätzlichen Tätigkeiten der einzelnen Mitglieder per 31. Dezember 2023:

Name und Funktion bei ORIOR ¹	Zusätzliche Tätigkeiten
Remo Brunschwiler Präsident des Verwaltungsrats Vorsitz ESGC, Mitglied NCC	– Mitglied des Verwaltungsrats der OTP Holding AG, Basel.
Markus Voegeli Vizepräsident des Verwaltungsrats Vorsitz AC	– Gründer und Inhaber der LMV Services GmbH, Küsnacht (ZH). – Direktor Finanzen und Services an der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich (PUK), Zürich. – Mitglied des Verwaltungsrats und Vorsitzender des Audit Committee der Grand Resort Bad Ragaz AG, Bad Ragaz. – Mitglied des Verwaltungsrats und Vorsitzender des Audit Committee der Spital Bülach AG, Bülach.
Monika Friedli-Walser Mitglied des Verwaltungsrats Vorsitz NCC, Mitglied ESGC	– Geschäftsführerin sowie Mitglied und Delegierte des Verwaltungsrats der de Sede AG, Klingnau, und der Schwestergesellschaft de Ligno AG, Zollbrück, sowie Mitglied des Verwaltungsrats der Oel-Pool AG, Suhr, welche alle unter dem Dach der Volare Group AG, Suhr, verbunden sind. – Mitglied des Verwaltungsrats der Sanitas Beteiligungen AG sowie der Sanitas Stiftung, Zürich. – Mitglied des Verwaltungsrats der Chromos Group AG, Dielsdorf.
Walter Lüthi Mitglied des Verwaltungsrats Mitglied AC, Mitglied NCC	– Inhaber und Präsident des Verwaltungsrats der Success Factory AG, Luzern. – Mitglied des Verwaltungsrats der Büro Schoch Werkhaus AG, Winterthur. – Mitglied des Verwaltungsrats der Alipro AG, Hittnau. – Mitglied des Verwaltungsrats der Bergbahnen Destination Gstaad AG, Gstaad. – Mitglied des Beirats der Isolutions AG, Bern.
Monika Schüpbach Mitglied des Verwaltungsrats Mitglied AC, Mitglied ESGC	– Inhaberin und Geschäftsführerin der T2 Think twice Consulting by Monika Schüpbach, Hirzel. – Präsidentin des Verwaltungsrats der Steigenberger Hotels AG, Zürich.

¹ Abkürzungen: Audit Committee (AC), Nomination and Compensation Committee (NCC), ESG Committee (ESGC)

Weitere Informationen zum Verwaltungsrat sowie zu dessen Kompetenzen, Wirkungsbereich und Zusammensetzung finden sich im Corporate Governance-Bericht.

- > Corporate Governance-Bericht der ORIOR AG: <https://orior.ch/de/corporate-governance>

Zusammensetzung der Vergütung

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten für ihre Tätigkeit eine fixe Vergütung. Für die Mitgliedschaft in Ausschüssen oder die Übernahme von besonderen Aufgaben oder Aufträgen können Zuschläge ausgerichtet werden. Die Vergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrats erfolgt in bar. Sie kann teilweise in Aktien der Gesellschaft ausgerichtet werden (Aktienzuteilung).

Für Tätigkeiten in Rechtseinheiten, die durch die Gesellschaft direkt oder indirekt kontrolliert werden, sowie für Tätigkeiten, die in Ausübung der Funktion als Mitglied des Verwaltungsrats wahrgenommen werden, dürfen die betreffenden Rechtseinheiten an die Mitglieder des Verwaltungsrats Vergütungen ausrichten, sofern diese Vergütungen durch den von der Generalversammlung genehmigten Betrag abgedeckt sind.

Den Mitgliedern des Verwaltungsrats werden Auslagen und Spesen ersetzt. Der Ersatz von Auslagen und Spesen gilt nicht als Vergütung. Zudem kann die Gesellschaft im gesetzlich zulässigen Rahmen Mitglieder des Verwaltungsrats für entstandene Nachteile in Zusammenhang mit Verfahren, Prozessen oder Vergleichen, die mit ihrer Tätigkeit für die Gesellschaft in Verbindung stehen, entschädigen sowie entsprechende Beträge bevorschussen und Versicherungen abschliessen. Solche Entschädigungen, Vorschüsse und Versicherungen gelten nicht als Vergütung.

Den Verwaltungsratsmitgliedern stehen rechtlich geschuldete Sozialversicherungsbeiträge zu. In der Vergütung sind ausschliesslich die nach dem geltenden Recht des jeweiligen Landes respektive nach geltendem Vorsorge-reglement geschuldeten Vorsorgebeiträge enthalten. Diese Beiträge sind Teil der Gesamtvergütung an das jeweilige Mitglied. Die Verwaltungsratsmitglieder erhalten darüber hinaus keine zusätzlichen Vergütungsbestandteile wie Pensionsansprüche oder Sitzungsgelder.

Übersicht der einzelnen Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats

Der Verwaltungsrat zählte per 31. Dezember 2023 fünf Mitglieder. Rolf U. Sutter und Dr. iur. Markus Neuhaus stellten sich nicht zur Wiederwahl zur Verfügung. Die restlichen Mitglieder wurden von der Generalversammlung vom 19. April 2023 für eine weitere Amtsperiode wiedergewählt. Remo Brunschwiler wurde zum Präsidenten des Verwaltungsrats gewählt. Er ist – wie bereits Rolf U. Sutter – über die üblichen präsidentalen Aufgaben hinaus in die Aufbereitung von spezifischen strategischen Projekten eingebunden.

Die Vergütungen an den Verwaltungsrat werden nach dem Accrual-Prinzip (Grundsatz der periodengerechten Abgrenzung des jeweiligen Geschäftsjahrs) ausgewiesen.

in CHF	Vergütungen brutto	Weitere Vergütungen ¹	Total Vergütungen 2023	Vergütungen brutto	Weitere Vergütungen ¹	Total Vergütungen 2022
Remo Brunschwiler ² Präsident des Verwaltungsrats	171 654	11 828	183 482	32 043	2 435	34 478
Markus Voegeli Vizepräsident des Verwaltungsrats	83 347	0	83 347	58 520	0	58 520
Monika Friedli-Walser Mitglied des Verwaltungsrats	92 213	0	92 213	85 120	0	85 120
Walter Lüthi Mitglied des Verwaltungsrats	68 628	4 430	73 058	67 690	3 310	71 000
Monika Schüpbach Mitglied des Verwaltungsrats	62 760	5 242	68 001	48 064	3 653	51 717
Rolf U. Sutter ³ ehemaliger Präsident des Verwaltungsrats	107 366	6 301	113 668	322 884	22 569	345 452
Markus R. Neuhaus ³ ehemaliger Vizepräsident des Verwaltungsrats	30 000	0	30 000	96 129	7 306	103 434
Total Verwaltungsrat	615 968	27 801	643 768	710 449	39 273	749 723

¹ Diese Beiträge enthalten ausschliesslich die nach dem geltenden Recht des jeweiligen Landes respektive die nach geltendem Vorsorge-reglement geschuldeten Vorsorgebeiträge.

² Neuwahl in den Verwaltungsrat per 5. April 2022; Wahl zum Präsidenten des Verwaltungsrats per 19. April 2023.

³ Austritt aus dem Verwaltungsrat per 19. April 2023.

Erläuterung zu den Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats

Die Verwaltungsräte erhalten für die Mitgliedschaft im Verwaltungsrat eine feste Vergütung von CHF 45 000. Der Präsident und der Vizepräsident erhalten im Rahmen ihrer zusätzlichen Aufgaben – darin eingeschlossen auch die Einsitze in vom Verwaltungsrat eingesetzten Ausschüssen – eine entsprechend höhere Vergütung. Rolf U. Sutter beschäftigte sich in seiner Amtszeit als Präsidenten intensiv mit strategischen Fragestellungen sowie Projekten. Neben der Leitung des Verwaltungsrats begleitete er die Gesellschaft bei der strategischen Weiterentwicklung, bei Akquisitionsprojekten, bei der langfristigen Entwicklung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sowie bei der Talentsuche. Zusätzlich unterstützte er unter anderem Innovationsprozesse und die stetige Verbesserung des Geschäftsmodells. Remo Brunschwiler übernahm mit seiner Wahl zum Präsidenten des Verwaltungsrats per 19. April 2023 einen Teil der zusätzlichen Aufgaben von Rolf U. Sutter. Die restlichen Mitglieder erhalten für den Einsitz in einem vom Verwaltungsrat eingesetzten Ausschuss zusätzlich CHF 10 000. Vorsitzende von Ausschüssen werden mit einer zusätzlichen Vergütung in der Höhe von CHF 25 000 entlohnt.

Genehmigung der Vergütungen an den Verwaltungsrat

Die Generalversammlung genehmigt mit bindender Wirkung jährlich anlässlich der ordentlichen Generalversammlung den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats für die Dauer bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung. Diese Periode, von Generalversammlung bis Generalversammlung, weicht von der vorgängig ausgewiesenen Zeitspanne für das Geschäftsjahr ab. Entsprechend werden nachfolgend die Gesamtbeträge an den Verwaltungsrat für die Zeitdauer der Amtsperioden dargestellt.

Amtsperiode	GV 2024 bis GV 2025	GV 2023 bis GV 2024	GV 2022 bis GV 2023	GV 2021 bis GV 2022	GV 2020 bis GV 2021
Anzahl Verwaltungsratsmitglieder voraussichtlich ¹	6	5	7	6	6
Anzahl Verwaltungsratsmitglieder effektiv ²	n/a	5	7	6	6
Maximaler Gesamtbetrag der Vergütungen an den Verwaltungsrat in CHF	765 000	610 000	810 000	765 000	765 000
Effektiv ausbezahlter Gesamtbetrag der Vergütungen an den Verwaltungsrat in CHF	n/a	n/a	763 907	754 014	711 595
Effektive Veränderung der Gesamtvergütung an den Verwaltungsrat				2 +1.3%	1 +6.0%
Potenzielle Veränderung der Gesamtvergütung an den Verwaltungsrat			3 +0.1%		
Genehmigungsstatus	Antrag an die GV vom 23. Mai 2024	Genehmigt durch GV vom 19. April 2023	Genehmigt durch GV vom 5. April 2022	Genehmigt durch GV vom 26. April 2021	Genehmigt durch GV vom 4. Juni 2020

¹ Anzahl an zum Zeitpunkt des Antrags voraussichtlich in der entsprechenden Amtsperiode amtierenden Verwaltungsratsmitgliedern.

² Anzahl an effektiv amtierenden Verwaltungsratsmitgliedern in der entsprechenden Amtsperiode.

- 1 Die Differenz von +6.0% zwischen dem effektiv ausbezahlten Gesamtbetrag der Vergütungen an den Verwaltungsrat für die Amtsperiode von der Generalversammlung 2021 bis zur Generalversammlung 2022 gegenüber der vorausgegangenen Amtsperiode ist auf die im Rahmen von Aktienangeboten und -programmen im Jahr 2021 durch die Mitglieder des Verwaltungsrats gekauften ORIOR Aktien mit einem Discount von 16% zurückzuführen. Der gewährte Discount reflektiert den steuerlich anerkannten Zeitwert bei einer Sperrfrist von 3 Jahren und wird entsprechend nicht als Vergütung ausgewiesen. Die aufgrund der Stichtagsabrechnung entstehende Differenz des geldwerten Vorteils aus Aktienangeboten und -programmen werden zur Vergütung hinzugerechnet.
- 2 Die Differenz von +1.3% zwischen dem effektiv ausbezahlten Gesamtbetrag der Vergütungen an den Verwaltungsrat für die Amtsperiode von der Generalversammlung 2022 bis zur Generalversammlung 2023 gegenüber der vorausgegangenen Amtsperiode erklärt sich einerseits durch die neue Zusammenstellung des Verwaltungsrats mit einem zusätzlichen Mitglied sowie durch die im Rahmen von Aktienangeboten und -programmen im Jahr 2021 durch die Mitglieder des Verwaltungsrats gekauften ORIOR Aktien mit einem Discount von 16%. Der gewährte Discount reflektiert den steuerlich anerkannten Zeitwert bei einer Sperrfrist von 3 Jahren und wird entsprechend nicht als Vergütung ausgewiesen. Die aufgrund der Stichtagsabrechnung entstehende Differenz des geldwerten Vorteils aus Aktienangeboten und -programmen werden zur Vergütung hinzugerechnet.
- 3 Für die Amtsperiode von der Generalversammlung 2024 bis zur Generalversammlung 2025 beantragt der Verwaltungsrat der Generalversammlung vom 23. Mai 2024 die Genehmigung eines maximalen Gesamtbetrags der Vergütungen für voraussichtlich sechs Mitglieder von CHF 765 000. Gegenüber dem letztbekannten effektiv ausbezahlten Gesamtbetrag der Vergütungen für die Amtsperiode von der Generalversammlung 2022 bis zur Generalversammlung 2023 in Höhe von CHF 763 907 für sieben Mitglieder entspricht dies einem minimalen Plus von +0.1%. Hauptgründe dafür sind das vom Verwaltungsrat neu installierte ESG Committee sowie die ab 2024 umfangreicheren und über die präsidialen Aufgaben hinausgehenden Spezialaufgaben des Präsidenten. Zudem wurde eine Reserve für allfällige zusätzliche Vergütungen gemäss den statutarisch festgelegten Bedingungen für Zusatzleistungen (siehe auch Vergütungsbericht, S. 48), für Veränderungen in der Konstituierung des Verwaltungsrats sowie für Aktienzuweisungen und/oder Aktienangebote eingerechnet.

Aktienzuteilung und Aktienangebot an die Mitglieder des Verwaltungsrats

Im Rahmen der Zuteilungs- und Aktienkaufvereinbarung sowie der Beteiligungs- und Vergütungsgrundsätze der ORIOR Gruppe können den Mitgliedern des Verwaltungsrats bis zu 10% des fixen Verwaltungsrats honorars in gesperrten Aktien ausbezahlt werden (Zuteilung). Der Aktienpreis entspricht dem volumengewichteten Durchschnittskurs der letzten maximal sechs Monate einer an der SIX gehandelten ORIOR Aktie abzüglich eines Discounts von 16%. Die Aktien unterliegen ab dem Zeitpunkt der Zuteilung einer Sperrfrist von drei Jahren. Die von der Steuerbehörde anerkannten Discounts reflektieren den Zeitwert der Sperrfristen und werden nicht als Teil der Vergütung berücksichtigt. Zwischen dem 1. Januar 2023 und dem 31. Dezember 2023 wurden den Mitgliedern des Verwaltungsrats keine Aktien als Teil der fixen Vergütung zugeteilt. Die Entlohnung erfolgte vollumfänglich in bar.

Im Rahmen der Zuteilungs- und Aktienkaufvereinbarung sowie der Beteiligungs- und Vergütungsgrundsätze der ORIOR Gruppe können den Mitgliedern des Verwaltungsrats einzeln oder im Rahmen von Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogrammen (vgl. S. 60 f. «Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsplan») Aktien zu Sonderkonditionen angeboten werden (Angebot). Zwischen dem 1. Januar 2023 und dem 31. Dezember 2023 wurden den Mitgliedern des Verwaltungsrats keine Aktien zu Sonderkonditionen zum Kauf angeboten.

Etwas weitere Transaktionen mit Mitgliedern des Verwaltungsrats erfolgen zu üblichen Marktkonditionen.

Optionsplan

Es besteht kein Optionsplan.

Zusätzliche Honorare und Vergütungen

Im Geschäftsjahr 2023 wurden keine zusätzlichen Honorare und Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrats ausbezahlt.

Darlehen und Kredite

Gemäss Artikel 20 der Statuten der Gesellschaft dürfen Darlehen und Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrats nur in begründeten Ausnahmefällen gewährt werden. Zudem darf die Gesamtsumme solcher Darlehen und Kredite CHF 200 000 pro Mitglied nicht überschreiten. Die etwaige Vergabe von Darlehen an Mitglieder des Verwaltungsrats erfolgt zu üblichen Marktkonditionen. Die ORIOR Gruppe hat den Mitgliedern des Verwaltungsrats oder diesen nahestehenden Personen in den Jahren 2022 und 2023 keine Darlehen, Kredite, Vorschüsse oder Sicherheiten gewährt.

Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats

Im Jahr 2023 wurden Vergütungen, Honorare oder sonstige zusätzliche Vergütungen in der Höhe von CHF 120 000 an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats ausbezahlt. Keinem der ehemaligen Mitglieder wurden in den Jahren 2022 und 2023 Darlehen, Kredite, Vorschüsse oder Sicherheiten gewährt und es sind auch keine solchen aus früheren Zeiten offen.

5. Vergütung an die Konzernleitung

Die Grundsätze, die Vergütungselemente sowie der Genehmigungsmechanismus in Zusammenhang mit den Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung sind in den Statuten, im Organisationsreglement und in den Beteiligungs- und Vergütungsgrundsätzen der Gesellschaft geregelt.

- > Statuten der ORIOR AG: <https://orior.ch/de/statuten-der-orior-ag>
- > Organisationsreglement der ORIOR AG: <https://orior.ch/de/organisationsreglement-der-orior-gruppe>

Überblick über die Zusammensetzung der Konzernleitung der ORIOR AG sowie der Funktion bei ORIOR und den zusätzlichen Tätigkeiten der einzelnen Mitglieder per 31. Dezember 2023:

Name	Funktion bei ORIOR	Zusätzliche Tätigkeiten
Daniel Lutz	CEO ORIOR Gruppe	– Keine.
Andreas Lindner	CFO ORIOR Gruppe	– Genossenschafter der Patria Genossenschaft, Basel.
Filip De Spiegeleire	CEO ORIOR Europe	– Geschäftsführer der Espejo BV, Destelbergen, Belgien, sowie in dieser Funktion Mitglied des Verwaltungsrats der Pâtisserie Alsacienne Bloch NV, Destelbergen, Belgien.
Max Dreussi	CEO ORIOR Segment Convenience	– Keine.
Milena Mathiuet	Chief Corporate Affairs Officer ORIOR Gruppe	– Keine.

Weitere Informationen zur Konzernleitung finden sich im Corporate Governance-Bericht.

> Corporate Governance-Bericht der ORIOR AG: <https://orior.ch/de/corporate-governance>

Zusammensetzung der Vergütung

Die Mitglieder der Konzernleitung erhalten für ihre Tätigkeit eine fixe und eine kurzfristige variable Vergütung (STI). In der Regel sind die Mitglieder der Konzernleitung zusätzlich in eine langfristige variable Vergütung (LTIP) eingebunden. Die Grundsätze und Eckwerte der Vergütungselemente sind auf den Seiten 43 ff. detailliert ausgeführt. Die fixe Vergütung an die Mitglieder der Konzernleitung erfolgt in bar. Die kurzfristige variable Vergütung kann bis zu 30% in gesperrten Aktien ausbezahlt werden (Zuteilung). Die Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung (LTIP) erfolgt vollumfänglich in gesperrten Aktien der Gesellschaft. Für Tätigkeiten in Rechtseinheiten, die durch die Gesellschaft direkt oder indirekt kontrolliert werden, sowie für Tätigkeiten, die in Ausübung der Funktion als Mitglied der Konzernleitung wahrgenommen werden, dürfen die betreffenden Rechtseinheiten an die Mitglieder der Konzernleitung Vergütungen ausrichten, sofern diese Vergütungen durch die von der Generalversammlung genehmigten Beträge abgedeckt sind. Für die Konzernleitung und weitere Kadermitglieder besteht eine Kaderpensionskassenregelung. Zusätzlich steht den Mitgliedern der Konzernleitung und weiteren Kadermitgliedern ein Geschäftsauto mit Auflagen für den Privatgebrauch zur Verfügung. Darüber hinaus werden keine weiteren Sachleistungen vergütet.

Übersicht der Vergütungen an die Konzernleitung

Die Konzernleitung zählte per 31. Dezember 2023 fünf Mitglieder. Die Vergütungen an gegenwärtige und ehemalige Mitglieder der Konzernleitung werden nach dem Accrual-Prinzip (Grundsatz der periodengerechten Abgrenzung des jeweiligen Geschäftsjahrs) ausgewiesen.

in CHF	Konzern- leitung exkl. CEO	Daniel Lutz (CEO)	Total Ver- gütungen 2023	Konzern- leitung exkl. CEO	Daniel Lutz (CEO)	Total Ver- gütungen 2022
Durchschnittliche Anzahl gegenwärtige Mitglieder	4.0	1.0	5.0	3.3	1.0	4.3
Vergütungen brutto fix	1 105 935	419 176	1 525 112	983 391	408 382	1 391 773
Vorsorge	180 128	147 377	327 506	173 339	145 100	318 439
Weitere Sozialabgaben	68 557	38 080	106 638	54 369	32 547	86 916
Zwischentotal effektive Vergütungen fix an gegenwärtige Mitglieder	1 354 620	604 634	1 959 256	1 211 099	586 029	1 797 128
Durchschnittliche Anzahl ehemalige Mitglieder	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Vergütungen an ehemalige Mitglieder	0	0	0	0	0	0
1 Gesamttotal effektive Vergütungen fix an gegenwärtige und ehemalige Mitglieder	1 354 620	604 634	1 959 256	1 211 099	586 029	1 797 128
Anzahl Mitglieder zum Zeitpunkt des Antrags ¹	4.0	1.0	5.0	2.0	1.0	3.0
Genehmigter maximaler Gesamtbetrag fix			1 750 000			1 450 000
Zur Verfügung stehender Zusatzbetrag ²			720 242			909 838
Effektiv verwendeter Anteil Zusatzbetrag			209 256			347 128
Vergütungen brutto variabel (STI) in bar	225 687	145 000	370 687	207 504	226 800	434 304
Vergütungen in Form von Aktienzuteilungen als Teil der variablen Vergütung (STI) ³	0	0	0	88 930	97 200	186 130
Weitere Sozialabgaben	10 849	10 020	20 869	14 431	22 551	36 982
2 Total Vergütungen variabel (STI)	236 536	155 020	391 556⁴	310 865	346 551	657 416
Total Gesamtvergütung fix und variabel (STI) an gegenwärtige und ehemalige Mitglieder⁵	1 591 156	759 654	2 350 810	1 521 964	932 580	2 464 544

¹ Anzahl gegenwärtige Mitglieder zum Zeitpunkt des Antrags, inkl. Berücksichtigung von zu diesem Zeitpunkt bekannter und kommunizierter Veränderungen.

² Für die Deckung der fixen Vergütung von nachträglich an die Genehmigung der maximalen Gesamtbeträgen ernannten Mitglieder standen statutarisch geregelte Zusatzbeträge zur Verfügung (vgl. S. 56 «Zusatzbetrag für neue Konzernleitungsmitglieder»).

³ 30% der variablen Vergütung an die Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2022 wurde in Form einer Aktienzuteilung ausbezahlt, der Rest in bar. Der von der Steuerbehörde anerkannte Discount von 16% reflektiert den Zeitwert während der Dauer der Sperrfrist und wird nicht als Vergütung ausgewiesen. Die aufgrund der Stichtagsabrechnung entstehende Differenz des geldwerten Vorteils aus der Aktienzuteilung ist in der Vergütung enthalten.

⁴ Vorbehältlich der Genehmigung des Gesamtbetrags der kurzfristigen variablen Vergütungen durch die Generalversammlung vom 23. Mai 2024.

⁵ Beinhaltet die in Euro ausbezahlte Vergütung an Filip De Spiegeleire. Für die dargelegte Ausweisung in Schweizer Franken wurde für das Jahr 2023 mit einem Jahresdurchschnittskurs von CHF 0.9716 gerechnet (2022: CHF 1.0053).

3 Vergütungen aus LTIP 2021 bis 2023:

	Konzernleitung exkl. CEO	Daniel Lutz (CEO)	Total
Total maximal mögliches LTIP-Potenzial brutto über die gesamte Plandauer von 3 Jahren ^{1,2}	CHF 443 181	CHF 200 525	CHF 643 706
Erreichungsgrade LTIP-Ziele ³			62.5 %
Total Vergütung aus LTIP 2021 bis 2023 für die gesamte Plandauer	CHF 293 368	CHF 136 545	CHF 429 913
davon ausbezahlt in ORIOR Aktien ⁴	CHF 276 988 entsprechend 3 839 Aktien	CHF 125 328 entsprechend 1 738 Aktien	CHF 402 316 entsprechend 5 577 Aktien
davon Sozialleistungen	CHF 16 380	CHF 11 217	CHF 27 597

¹ Zuzüglich Sozialleistungen, die bei einer Erreichung des gesamten dargelegten Maximalpotenzials für alle Mitglieder der Konzernleitung und für die gesamte Plandauer von drei Jahren auf der Basis der Sozialleistungssätze 2023 bei CHF 42 521 resultieren würden.

² Pro-rata-temporis-Berücksichtigung von nachträglichen Neuernennungen in die Konzernleitung.

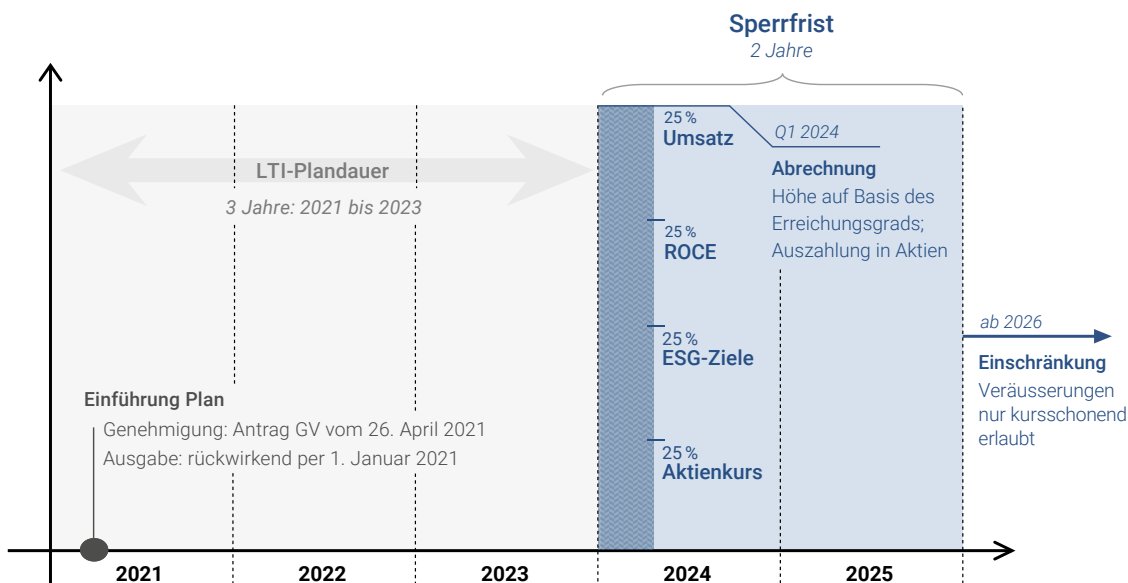
³ Erreichungsgrade LTIP-Ziele: Organisches Wachstum = 100%, Fortschritt ROCE = 0%, Fortschritt ESG = 100%, Aktienkursentwicklung = 50% (vgl. S. 54 f. «Grundsätze und Ziele zum LTIP 2021 bis 2023»).

⁴ Für die Bestimmung der Anzahl Aktien wird der erreichte Betrag in CHF durch den Schlusskurs am 31. Dezember 2023 von CHF 72.10 dividiert. Es wird auf ganze Aktien abgerundet. Die Sozialleistungen werden zuzüglich und in CHF entgolten.

- 1 Der bewilligte maximale Gesamtbetrag an fixen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das Jahr 2023 betrug CHF 1.75 Mio. Zudem stand für die fixe Vergütung von nachträglich an die Bewilligung ernannte Mitglieder der Konzernleitung pro rata temporis ein statutarisch geregelter Zusatzbetrag in der Höhe von CHF 720 242 zur Verfügung (vgl. S. 56 «Zusatzbetrag für neue Konzernleitungsmitglieder»). Der Gesamtbetrag der effektiv ausbezahlten fixen Vergütungen an die gegenwärtigen Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2023 betrug CHF 1 959 256. Die Differenz des Gesamtbetrags der fixen Vergütungen 2023 gegenüber dem Vorjahr beträgt CHF 162 128 oder 9.0% und reflektiert die gestiegene Anzahl Mitglieder von 4.3 im Vorjahr auf 5.0 im Berichtsjahr.
- 2 Die Fokuskenzahlen für die Bemessung der quantitativen kurzfristigen variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 waren das organische Wachstum, das EBITDA, das EBIT sowie die Verschuldung. Die Themen für die Bemessung der qualitativen kurzfristigen variablen Vergütung waren neben der Umsetzung der Strategie 2025 die weitere Stärkung der Kostenstrukturen, die Weiterführung und Planung von Werksentwicklungsprojekten, Innovationen, die Erschliessung neuer Absatzmärkte sowie ganzheitliches ESG. Zusätzlich erforderte die Situation rund um die anhaltend hohen Inputkosten, die Inflation in den Absatzmärkten sowie die globalen Verwerfungen im Berichtsjahr besondere Aufmerksamkeit und floss entsprechend in die Bewertung ein. Der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen für das Geschäftsjahr 2023 resultiert, vorbehaltlich der Genehmigung durch die Generalversammlung, bei CHF 391 556 (Vorjahr: CHF 657 416). Dies entspricht einem um –40.4% tieferen Gesamtbetrag gegenüber dem Vorjahr und reflektiert die Entwicklung der Fokuskenzahlen (organisches Wachstum, EBITDA, EBIT, Verschuldung), welche die Erwartungen für das Geschäftsjahr 2023 nicht erreichen konnten (vgl. S. 2 «Aktionärsbrief» sowie ab S. 65 «Finanzbericht 2023»).
- 3 Zusätzlich zur fixen und kurzfristigen variablen Vergütung waren die Mitglieder der Konzernleitung in einen 3-jährigen aktienbasierten Long Term Incentive Plan eingebunden. Dieser dauerte vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2023. Die Ziele sowie die Erreichungsgrade sind auf S. 54 f. dargelegt. Für die Deckung von nach der Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags ernannten Mitglieder steht der statutarisch geregelte Zusatzbetrag zur Verfügung (vgl. S. 56 «Zusatzbetrag für neue Konzernleitungsmitglieder»).

Den Mitgliedern der Konzernleitung werden Auslagen und Spesen ersetzt. Der Ersatz von Auslagen und Spesen gilt nicht als Vergütung. Zudem kann die Gesellschaft im gesetzlich zulässigen Rahmen Mitglieder der Konzernleitung für entstandene Nachteile in Zusammenhang mit Verfahren, Prozessen oder Vergleichen, die mit ihrer Tätigkeit für die Gesellschaft in Verbindung stehen, entschädigen sowie entsprechende Beträge bevorschussen und Versicherungen abschliessen. Solche Entschädigungen, Vorschüsse und Versicherungen gelten nicht als Vergütung.

Grafische Darstellung des LTIP 2021 bis 2023:



Die Grundsätze und Eckwerte eines LTIP sind in den Statuten der Gesellschaft, im Organisationsreglement sowie in den Beteiligungs- und Vergütungsgrundsätzen der ORIOR AG geregelt. Darüber hinaus liegt die Ausgestaltung eines LTIP im Ermessen des Verwaltungsrats. Die Eckwerte des LTIP 2021 bis 2023 sind nachfolgend aufgeführt:

Plandauer (Beurteilungszeitraum)	Die Plandauer (Vesting-Periode) beträgt 3 Jahre. Sie beginnt am 1. Januar 2021 und endet am 31. Dezember 2023.
Teilnehmende	Konzernleitung der ORIOR AG; ein Mitglied wurde per 1. September 2021 neu in die Konzernleitung gewählt, ein weiteres Mitglied wurde per 1. September 2022 neu in die Konzernleitung gewählt. Beide wurden pro rata temporis in den LTIP der Konzernleitung eingebunden.
Umfang / Höhe	Der von der Generalversammlung genehmigte maximal zur Verfügung stehende Gesamtbetrag der langfristigen Vergütung für die Konzernleitung über die gesamte Plandauer von 3 Jahren beträgt CHF 500 000. Zusätzlich steht bezüglich dem LTIP von Max Dreussi sowie von Milena Mathiuet pro rata temporis für die verbleibende Plandauer ein statutarisch geregelter Zusatzbetrag in der Höhe von 50% der vereinbarten fixen Vergütung zur Verfügung.
Vergütungsart	Aktien der Gesellschaft
Einschränkung Veräusserung	Die Veräusserungssperrfrist beträgt 2 Jahre. Veräusserungen von frei verfügbaren Aktienbeständen von Mitgliedern der Konzernleitung müssen kurzschonend erfolgen. Dieselbe Einschränkung gilt auch für Aktien aus dem LTIP nach Ablauf der zweijährigen Veräusserungssperrfrist.
Approvisionierung	30–40% des Zielwerts werden verteilt auf die Planjahre über die kurzfristige variable Vergütung approvisioniert. Die weitere Differenz entspricht einem Überpotenzial bei Erreichung sämtlicher Zielwerte.
Ziele	Die Ziele des LTIP 2021 bis 2023 sind organisches Wachstum, ROCE, ESG und Aktienkurs. Sie sind je zu 1/4 gewichtet, d. h. je 25% des LTIP-Potenzials, und sie können nicht miteinander verrechnet werden.
Ziel 1: Organisches Wachstum von Ø 2–4% pro Jahr	Basis: Umsatz 2020 ≥ Ø 3% organisches Wachstum = 100% 2.0–2.9% Ø organisches Wachstum = 50% < 1.9% Ø organisches Wachstum = 0 Das organische Wachstum betrug im Geschäftsjahr 2021 2.0%, im Geschäftsjahr 2022 6.0% und im Geschäftsjahr 2023 2.1%, entsprechend einem durchschnittlichen organischen Wachstum von 3.4%. Der Erreichungsgrad beträgt 100%.
Ziel 2: Stetige Verbesserung des ROCE	Basis: ROCE per 31.12.2020 von 10.0% ROCE > 15.5% = 100% ROCE 14.5–15.5% = 50% ROCE < 14.5% = 0 Der ROCE verbesserte sich von 10.0% per 31. Dezember 2020 auf 14.2% per 31. Dezember 2021 sowie auf 15.5% per 31. Dezember 2022 und verschlechterte sich dann auf 13.9% per 31. Dezember 2023. Der Erreichungsgrad beträgt 0%.

Ziel 3: 80% Verbesserungsindex auf den ESG-Zielen	Linearer Fortschritt pro rata temporis gegen den in der Nachhaltigkeitsstrategie (vgl. Nachhaltigkeitsbericht von ORIOR) festgesetzten Nachhaltigkeitszielen bezüglich Wasserverbrauch (-15%), Treibhausgasen (-10%), Food Waste (-25%), Krankheitsquote (-10%) und Unfallquote (-20%). Fortschritt \geq Zielwert bei 4 KPI (80%) = 100 % Fortschritt \geq Zielwert bei 3 KPI = 50 % Fortschritt \geq Zielwert bei weniger als 3 KPI = 0 Die KPIs Wasserverbrauch, Treibhausgase, Food Waste und Unfallquote lagen per Ende der Plandauer auf Zielkurs des Linearfortschritts; die KPI Krankheitsquote lag oberhalb des Zielkurses. Damit liegt der Fortschritt von 4 KPIs auf oder über dem Zielwert. Der Erreichungsgrad beträgt 100%.
Ziel 4: Relative Aktienkurs- performance	Relative Entwicklung des Aktienkurses, Vergleichsindex: SPI Extra Price Basis-/Anfangswert: Eröffnungskurs 1. Januar 2021, Ziel-/Schlusswert: Schlusskurs 31. Dezember 2023 ORON \geq 5% gegenüber SPI Extra Price = 100 % ORON 0-5% gegenüber SPI Extra Price = 50 % ORON < SPI Extra Price = 0 Der ORIOR Aktienkurs veränderte sich von CHF 75.40 per 1. Januar 2021 auf CHF 72.10 per 31. Dezember 2023, entsprechend -4.4%. Im gleichen Zeitraum veränderte sich der SPI Extra Price von CHF 326.50 auf CHF 301.70, entsprechend -7.59%. Damit entwickelte sich die ORIOR Aktie gegenüber dem Vergleichsindex SPI Extra Price um 3.22% besser. Der Erreichungsgrad beträgt 50%.

- > Statuten der ORIOR AG: <https://orior.ch/de/statuten-der-orior-ag>
- > Organisationsreglement der ORIOR AG: <https://orior.ch/de/organisationsreglement-der-orior-gruppe>
- > ORIOR Nachhaltigkeitsbericht: <https://orior.ch/de/nachhaltigkeitsbericht>

Neuer Long Term Incentive Plan (LTIP)

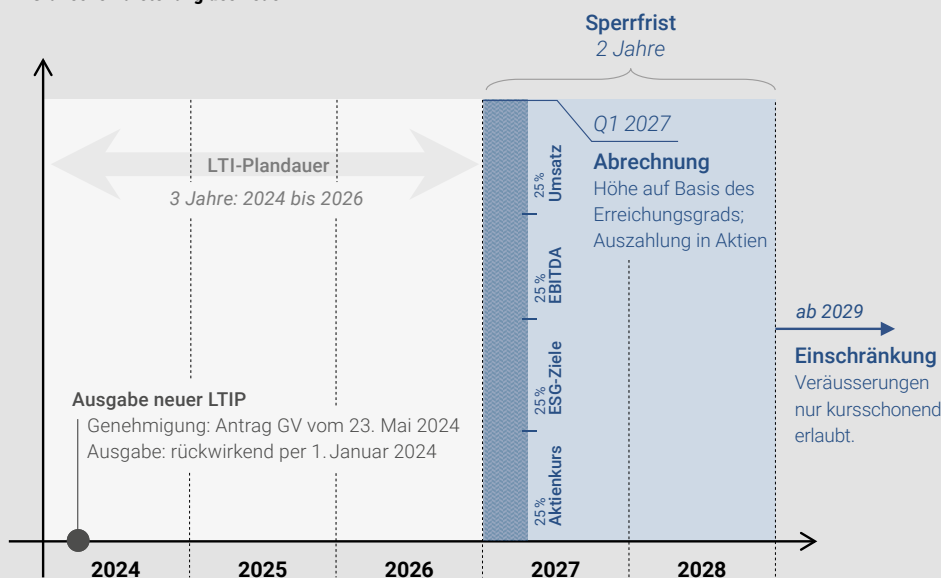
Der Verwaltungsrat sieht vor, einen neuen, wiederum 3-jährigen LTIP für die Mitglieder der Konzernleitung auszugeben. Der entsprechende Antrag erfolgt an der nächsten Generalversammlung, die am 23. Mai 2024 stattfindet. Es ist wiederum vorgesehen, dem LTIP vier gleichgewichtete, nicht miteinander verrechenbare Ziele zugrunde zu legen. Zusammen mit dem Antrag werden alle wichtigen Details hinsichtlich Höhe und Bemessungskriterien der Zielgrössen des Plans dargelegt. Bei Gutheissung des Antrags

erfolgt die Implementierung des neuen LTIP rückwirkend per 1. Januar 2024.

Vorgesehene Eckwerte

Einführung (vorbehältlich Zustimmung GV)	rückwirkend per 1. Januar 2024
Plan-Mitglieder	Konzernleitung
Vergütungsart	Aktien
Zeithorizont	3 Jahre
Langzeitziele je 1/4 gewichtet	<ul style="list-style-type: none"> - Organisches Wachstum - Entwicklung EBITDA - Fortschritt ESG-Ziele - Aktienkursperformance

Grafische Darstellung des neuen LTIP



Zusatzbetrag für neue Konzernleitungsmitglieder

Für die Ernennung von neuen Konzernleitungsmitgliedern, die nach der Genehmigung durch die Generalversammlung erfolgt, beträgt der Zusatzbetrag gemäss Artikel 29 Absatz 5 der Statuten der Gesellschaft pro neues Mitglied pro rata 120% der höchsten fixen Vergütung, die im Geschäftsjahr, das der letzten ordentlichen Generalversammlung vorangegangen ist, an ein Mitglied der Konzernleitung ausgerichtet wurde. Bei mehrjährigen Long Term Incentive Plans beträgt der Zusatzbetrag pro rata temporis für die verbleibende Plandauer max. 50% der vereinbarten fixen Vergütung. Eine Genehmigung dieser zusätzlichen Vergütung durch die Generalversammlung ist nicht erforderlich.

Die Ernennungen von Max Dreussi, CEO ORIOR Segment Convenience, sowie von Milena Mathiuet, Chief Corporate Affairs Officer ORIOR Gruppe, in die Konzernleitung erfolgten nach der Genehmigung des Gesamtbetrags der fixen Vergütungen an die Konzernleitung für das Jahr 2022 und nach der Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der langfristigen Vergütung an die Konzernleitung (Genehmigung erfolgte an der Generalversammlung vom 26. April 2021). Entsprechende statutarisch geregelte Zusatzbeträge standen zur Verfügung.

> Statuten der ORIOR AG: <https://orior.ch/de/statuten-der-orior-ag>

Genehmigung der Vergütungen an die Konzernleitung

Die Generalversammlung genehmigt mit bindender Wirkung jährlich anlässlich der ordentlichen Generalversammlung den Gesamtbetrag der variablen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das abgelaufene Geschäftsjahr sowie den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das nächste Geschäftsjahr.

Kurzfristige variable Vergütung (STI) an die Konzernleitung:

Geschäftsjahr	2023	2022	2021	2020
Durchschnittliche Anzahl Konzernleitungsmitglieder ¹	5.0	4.3	3.3	3.0
Gesamtbetrag der variablen Vergütungen an die Konzernleitung in CHF	392 000	700 000	593 500	446 000
Prozentuale Veränderung der variablen Vergütungen an die Konzernleitung		-44.0%	+17.9%	+33.1%
Genehmigungsstatus	Antrag an die GV vom 23. Mai 2024	Genehmigt durch GV vom 19. April 2023	Genehmigt durch GV vom 5. April 2022	Genehmigt durch GV vom 26. April 2021

¹ Ernennung Max Dreussi per 1. September 2021 sowie Ernennung Milena Mathiuet per 1. September 2022 in die Konzernleitung.

- 1 Der Verwaltungsrat beantragt der Generalversammlung vom 23. Mai 2024 die Genehmigung des Gesamtbetrags der kurzfristigen variablen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2023 von CHF 392 000. Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einem Minus von CHF 308 000 respektive -44.0%. Dieser Einbruch bei der variablen Vergütung an die Konzernleitung reflektiert die Entwicklung der Fokuskennzahlen (organisches Wachstum, EBITDA, EBIT, Verschuldung), welche die Erwartungen für das Geschäftsjahr 2023 nicht erreichen konnten (vgl. S. 2 «Aktionärsbrief» sowie ab S. 65 «Finanzbericht 2023»).

Fixe Vergütung an die Konzernleitung:

Geschäftsjahr	2025	2024	2023	2022
Durchschnittliche Anzahl Konzernleitungsmitglieder voraussichtlich ¹	5.0	5.0	4.0	3.0
Durchschnittliche Anzahl Konzernleitungsmitglieder effektiv ²	n/a	n/a	5.0	4.3
Maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an die Konzernleitung in CHF	2 200 000	2 200 000	1 750 000	1 450 000
Maximal zur Verfügung stehender Zusatzbetrag (statutarisch geregelt)	n/a	0	720 242	909 838
Maximal zur Verfügung stehender Gesamtbetrag für die Auszahlung der fixen Vergütungen an gegenwärtige und ehemalige Mitglieder der Konzernleitung in CHF	n/a	2 200 000	2 470 242	2 359 838
Effektiv ausbezahlter Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an gegenwärtige und ehemalige Mitglieder der Konzernleitung in CHF	n/a	n/a	1 959 256	1 797 128
Effektive Veränderung der Gesamtvergütung an die Konzernleitung				① +9.0%
Potenzielle Veränderung der Gesamtvergütung an die Konzernleitung				0.0% +12.3% ② durchschnittlich +6.1% pro Jahr
Genehmigungsstatus	Antrag an GV vom 23. Mai 2024	Genehmigt durch GV vom 19. April 2023	Genehmigt durch GV vom 5. April 2022	Genehmigt durch GV vom 26. April 2021

¹ Durchschnittliche Anzahl an zum Zeitpunkt des Antrags voraussichtlich im entsprechenden Geschäftsjahr amtierenden Mitgliedern.

² Durchschnittliche Anzahl an effektiv amtierenden Konzernleitungsmitgliedern im entsprechenden Geschäftsjahr.

- ① Der effektiv ausbezahlte Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2023 betrug CHF 1 959 256 und ist damit CHF 162 128 oder 9.0 % höher als in der Vorjahresvergleichsperiode. Diese Erhöhung erklärt sich durch die Veränderung der Zusammensetzung der Konzernleitung mit einem zusätzlichen Mitglied seit September 2022.
- ② Der Verwaltungsrat beantragt der Generalversammlung vom 23. Mai 2024 die Genehmigung eines gleichbleibenden maximalen Gesamtbetrags der fixen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2025 von CHF 2 200 000. Dieser Gesamtbetrag wird für fünf Mitglieder beantragt und ist gleichbleibend im Vergleich zum bewilligten maximalen Gesamtbetrag für das Jahr 2024. Gegenüber dem effektiv ausbezahlten Gesamtbetrag der fixen Vergütung an die Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2023 entspricht dies einem theoretischen Erhöhungspotenzial von annualisiert +6.1 %. Dieser Betrag inkludiert eine Reserve für allfällige weitere Vergütungen und/oder für im Rahmen von Aktienzuteilungen oder Aktienangeboten entstehende geldwerte Vorteile, die aufgrund der Stichtagsabrechnung anfallen können.

Langfristige variable Vergütung (LTIP) an die Konzernleitung:

Die Generalversammlung vom 26. April 2021 genehmigte einen dreijährigen LTIP (1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2023) für die Konzernleitung in der Höhe von CHF 500 000; für nachträgliche Ernennungen in die Konzernleitung besteht eine statutarische Regelung eines Zusatzbetrags. Gemäss den Beteiligungs- und Vergütungsgrundsätzen der ORIOR Gruppe können Mitarbeitende in maximal einen LTIP eingebunden sein. Der Verwaltungsrat beabsichtigt, für die Mitglieder der Konzernleitung einen neuen LTIP auszugeben (vgl. S. 55 «Neuer Long Term Incentive Plan»).

Aktienzuteilung und Aktienangebot an die Mitglieder der Konzernleitung

Im Rahmen der Zuteilungs- und Aktienkaufvereinbarung sowie der Beteiligungs- und Vergütungsgrundsätze der ORIOR Gruppe können den Mitgliedern der Konzernleitung 30% der kurzfristigen variablen Vergütung in gesperrten Aktien ausbezahlt werden (Aktienzuteilung). Der Aktienpreis entspricht dem volumengewichteten Durchschnittskurs der letzten maximal sechs Monate einer an der SIX gehandelten ORIOR Aktie abzüglich eines Discounts von 16%. Die Aktien unterliegen ab dem Zeitpunkt der Zuteilung einer Sperrfrist von drei Jahren. Die von der Steuerbehörde anerkannten Discounts reflektieren den Zeitwert der Sperrfristen und werden nicht als Teil der Vergütung berücksichtigt. Für das Geschäftsjahr 2022 wurden 30% der variablen Vergütung an die Konzernleitung in Form einer Aktienzuteilung (2971 ORON) ausbezahlt. Die restliche variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 erfolgte in bar. Für das Geschäftsjahr 2023 beabsichtigt der Verwaltungsrat, die variable Vergütung an die Konzernleitung vollumfänglich in bar auszuführen.

Im Rahmen der Zuteilungs- und Aktienkaufvereinbarung sowie der Beteiligungs- und Vergütungsgrundsätze der ORIOR Gruppe können den Mitgliedern der Konzernleitung einzeln oder im Rahmen von Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogrammen (vgl. 60 f. «Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsplan») Aktien zu Sonderkonditionen zum Kauf angeboten werden (Angebot).

Zwischen dem 1. Januar 2023 und dem 31. Dezember 2023 wurden den Mitgliedern der Konzernleitung weder im Rahmen eines Aktienangebots noch eines Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogramms Aktien zum Kauf angeboten.

Etwas weitere Transaktionen mit Mitgliedern der Konzernleitung erfolgen zu üblichen Marktkonditionen.

Optionsplan

Es besteht kein Optionsplan.

Zusätzliche Honorare und Vergütungen

Im Geschäftsjahr 2023 wurden keine zusätzlichen Honorare und Vergütungen an Mitglieder der Konzernleitung ausbezahlt.

Darlehen und Kredite

Gemäss Artikel 20 der Statuten der Gesellschaft dürfen Darlehen und Kredite an Mitglieder der Konzernleitung nur in begründeten Ausnahmefällen gewährt werden. Zudem darf die Gesamtsumme solcher Darlehen und Kredite CHF 200 000 pro Mitglied nicht überschreiten. Die etwaige Vergabe von Darlehen an Mitglieder der Konzernleitung erfolgt zu üblichen Marktkonditionen.

Die ORIOR Gruppe hat den Mitgliedern der Konzernleitung oder diesen nahestehenden Personen in den Geschäftsjahren 2023 und 2022 keine Darlehen, Kredite, Vorschüsse oder Sicherheiten gewährt. Die in Anmerkung 34 des Finanzberichts aufgeführten Forderungen sind aus der Geschäftstätigkeit mit einer nahestehenden Gesellschaft zu marktüblichen Konditionen entstanden.

> Statuten der ORIOR AG: <https://orior.ch/de/statuten-der-orior-ag>

Vertragsverhältnisse von Konzernleitungsmitgliedern

Gemäss Artikel 22 der Statuten der Gesellschaft können Verträge mit Konzernleitungsmitgliedern befristet oder unbefristet ausgestaltet sein. Die maximale Dauer von befristeten Verträgen beträgt ein Jahr. Die Kündigungsfrist von unbefristeten Verträgen beträgt maximal ein Jahr.

> Statuten der ORIOR AG: <https://orior.ch/de/statuten-der-orior-ag>

Vergütungen an ehemalige Mitglieder der Konzernleitung

In den Jahren 2023 und 2022 wurden keine Vergütungen oder sonstigen Honorare, Darlehen, Kredite, Vorschüsse oder Sicherheiten an ehemalige Mitglieder ausbezahlt oder gewährt und es sind auch keine solchen aus früheren Zeiten offen.

6. Aktienbesitz Führungsorgane

Per 31. Dezember 2023 hielten die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung folgende Anzahl Aktien:

Name und Funktion	Anzahl frei verfügbare Aktien per 31.12.2023	Anzahl gesperrte Aktien per 31.12.2023 ¹	Total Anzahl Aktien per 31.12.2023	in %	Total Anzahl Aktien per 31.12.2022
Remo Brunschwiler, Präsident des Verwaltungsrats ²	780	0	780	0.01 %	780
Markus Voegeli, Vizepräsident des Verwaltungsrats	600	500	1 100	0.02 %	1 100
Monika Friedli-Walser, Mitglied des Verwaltungsrats	4 105 ³	634	4 739	0.07 %	4 739
Walter Lüthi, Mitglied des Verwaltungsrats	894	606	1 500	0.02 %	1 500
Monika Schüpbach, Mitglied des Verwaltungsrats	426	575	1 001	0.02 %	832
Daniel Lutz, CEO ORIOR Gruppe	3 300	4 378	7 678	0.12 %	6 126
Andreas Lindner, CFO ORIOR Gruppe	855	2 348	3 203	0.05 %	2 724
Filip De Spiegeleire, CEO ORIOR Europe	7 900	1 926	9 826	0.15 %	9 400
Max Dreussi, CEO ORIOR Segment Convenience	600	1 431	2 031	0.03 %	1 600
Milena Mathiuet, Chief Corporate Affairs Officer ORIOR Gruppe ⁴	1 468	1 083	2 551	0.04 %	2 468
Rolf U. Sutter, ehemaliger Präsident des Verwaltungsrats ⁵			n/a	n/a	110 716
Markus R. Neuhaus, ehemaliger Vizepräsident des Verwaltungsrats ⁵			n/a	n/a	1 929
Total	20 928	13 481	34 409	0.53 %	143 914
Total ORIOR Aktien			6 542 399	100.00 %	6 542 399

¹ Aktien aus Aktienangebot 2021 mit einer Sperrfrist bis 30. April 2024, Aktien aus Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogramm 2021 mit einer Sperrfrist bis 31. Juli 2024 sowie Aktien aus Aktienzuteilung an die Mitglieder der Konzernleitung mit einer Sperrfrist bis 31. Dezember 2025 (vgl. Geschäftsbericht 2021, S. 46 f. und S. 53 «Aktienzuteilung und Aktienangebot» sowie S. 55 «Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsplan», Geschäftsbericht 2022, S. 55 «Aktienzuteilung und Aktienangebot»).

² Neuwahl in den Verwaltungsrat per 5. April 2022; Wahl zum Präsidenten des Verwaltungsrats per 19. April 2023.

³ Einschliesslich Beteiligung einer ihr nahestehenden Person.

⁴ Neuernennung in die Konzernleitung per 1. September 2022.

⁵ Austritt aus dem Verwaltungsrat per 19. April 2023.

Rolf U. Sutter und Dr. iur. Markus R. Neuhaus, ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats, halten insgesamt 1 582 ORIOR Aktien, die einer Sperrfrist unterliegen. Davon stammen 582 Aktien aus dem Aktienangebot 2021 mit einer Sperrfrist bis zum 30. April 2024 und 1 000 Aktien aus dem Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogramm 2021 mit einer Sperrfrist bis zum 31. Juli 2024. Kein ehemaliges Mitglied der Konzernleitung hält ORIOR Aktien, die gesperrt sind.

Den Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung stehen beim Kauf von Aktien ausserhalb des Aktienkaufangebots keine Sonderrechte zu.

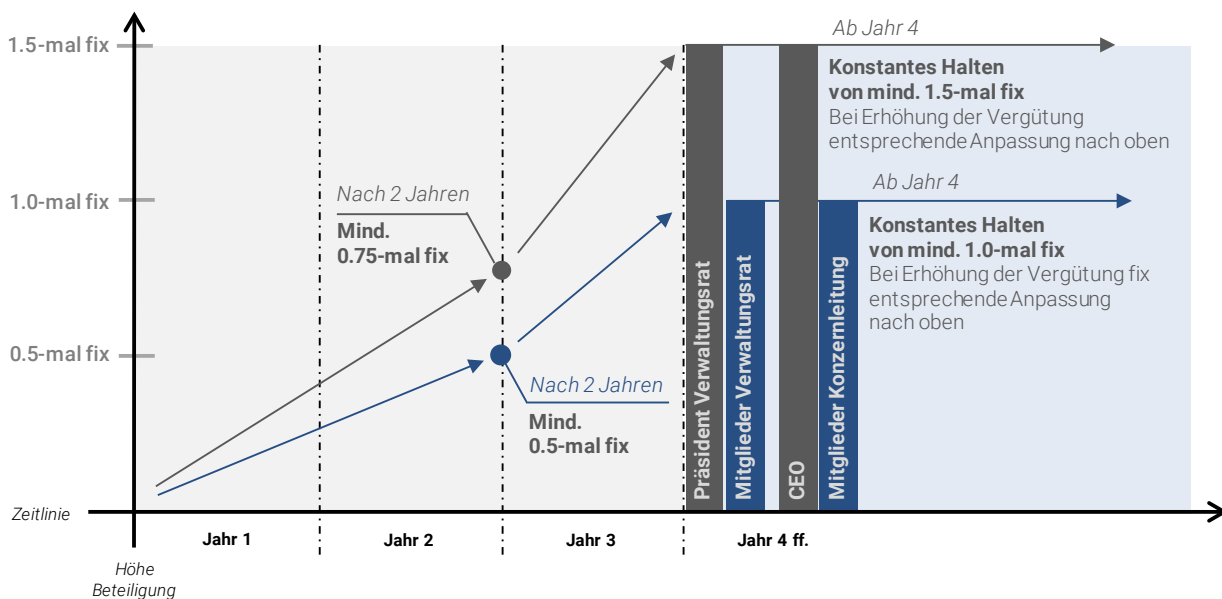
Mindestaktienbesitz für Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung

Die Höhe der Mindestbeteiligung beträgt für den Präsidenten und den CEO der ORIOR Gruppe 1.5-mal die fixe Vergütung und für die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung 1.0-mal die fixe Vergütung.

Die Mindestbeteiligung kann über Aktienzuteilungen (Teilauszahlung der variablen Vergütung in Aktien), über Aktienangebote (z. B. Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogramme) und über Käufe am freien Markt erfolgen. Die Aufbauzeit beträgt drei Jahre; nach zwei Jahren muss mindestens die Hälfte aufgebaut sein. Die Eckwerte sind im Organisationsreglement der ORIOR AG festgehalten.

Für die Feststellung des Erreichungsgrads wird der gewichtete durchschnittliche Aktienkurs (VWAP) der entsprechenden Berichtsperiode beigezogen. Dieser betrug im Jahr 2023 CHF 76.03.

Grafische Darstellung der Regelung bezüglich Mindestaktienbesitz:



Per 31. Dezember 2023 hielten alle Mitglieder des Verwaltungsrats sowie drei Mitglieder der Konzernleitung die geregelte Mindestbeteiligung an ORIOR Aktien. Mit Ablauf des Geschäftsjahrs 2023 wird die Abrechnung des LTIP fällig. Nach dessen Auszahlung, welche rückwirkend per 1. Januar 2024 erfolgt, halten auch alle Mitglieder der Konzernleitung den geregelten Mindestaktienbesitz.

> Organisationsreglement der ORIOR AG: <https://orior.ch/de/organisationsreglement-der-orior-gruppe>

Geschäftsvorfälle mit nahestehenden Unternehmen und Personen

Die Mitglieder des Verwaltungsrats der ORIOR AG, die Mitglieder der Konzernleitung der ORIOR AG, Aktionärinnen und Aktionäre mit wesentlichem Einfluss und die Pensionskasseneinrichtungen der Gruppe werden als nahestehende Unternehmen und Personen betrachtet. Sämtliche ORIOR bekannten Transaktionen mit nahestehenden Unternehmen und Personen erfolgten wie unter unabhängigen Dritten zu marktüblichen Bedingungen.

7. Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsplan

Der aktuell gültige Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsplan wurde Anfang 2021 durch den Verwaltungsrat genehmigt und in Kraft gesetzt. Die Verantwortung und die Definition des Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsplans sowie die Festlegung der Angebotsfristen, der Aktienangebote und der Sperrfristen obliegen dem Verwaltungsrat. Er kann die Verwaltung des Plans an ein von ihm bestimmtes Plankomitee von zwei oder mehr Personen delegieren. Teilnahmeberechtigt sind die auf Vorschlag des Plankomitees vom Verwaltungsrat bezeichneten Schlüsselmitarbeitenden der ORIOR Gruppe und die Mitglieder des Verwaltungsrats der ORIOR AG. Die Bezugsrechte sowie die zweimonatige Bezugsfrist werden vom Verwaltungsrat festgelegt, ebenso die Anzahl der jeder oder jedem Teilnehmenden angebotenen Aktien.

Die Aktien, die im Rahmen dieses Plans ausgegeben werden, können von ORIOR an der Börse erworben oder mittels genehmigter, bedingter oder ordentlicher Kapitalerhöhungen geschaffen werden. Die Höchstzahl der im Rahmen dieses oder eines ähnlichen Plans auszugebenden Aktien darf 3% des Aktienkapitals von ORIOR nicht übersteigen. Der Verwaltungsrat ist ermächtigt, die Höchstzahl der im Rahmen des Plans auszugebenden Aktien nach seinem Ermessen anzupassen.

Der Aktienpreis entspricht dem volumengewichteten Durchschnittskurs der letzten maximal sechs Monate vor Beginn der zweimonatigen Angebotsfrist einer an der SIX gehandelten ORIOR Aktie abzüglich des Discounts. Die von der Steuerbehörde anerkannten Discounts reflektieren den Zeitwert der Sperrfristen und werden nicht als Teil der Vergütung berücksichtigt.

Im Berichtsjahr wurde kein Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogramm ausgegeben. Die nachfolgende Übersicht zeigt die Anzahl der im Rahmen des Programms in den letzten fünf Jahren ausgegebenen Aktien, deren Ausgabedatum, den gewährten Discount sowie die zugehörige Sperrfrist:

Jahr	Anzahl Mitarbeitende	Anzahl Aktien	Ausgabedatum / Übertragung	Gewährter Discount	Ablauf der Sperrfrist
2023	-	-	-	-	-
2022	-	-	-	-	-
2021	104	24 997	1. August 2021	16 %	31. Juli 2024
2020	-	-	-	-	-
2019	-	-	-	-	-



Ernst & Young AG
Aeschengraben 27
Postfach
CH-4002 Basel

Telefon: +41 58 286 86 86
www.ey.com/de_ch

An die Generalversammlung der
Orior AG, Zürich

Basel, 12. März 2024

Bericht der Revisionsstelle zur Prüfung des Vergütungsberichts



Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Orior AG (die Gesellschaft) für das am 31. Dezember 2023 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben nach Art. 734a-734f OR in den Tabellen auf den Seiten 48, 49, 51, 52, 53 und 59 des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben nach Art. 734a-734f OR im Vergütungsbericht dem schweizerischen Gesetz und den Statuten.



Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den Schweizer Standards zur Abschlussprüfung (SA-CH) durchgeführt. Unsere Verantwortlichkeiten nach diesen Vorschriften und Standards sind im Abschnitt „Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts“ unseres Berichts weitergehend beschrieben. Wir sind von der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den schweizerischen gesetzlichen Vorschriften und den Anforderungen des Berufsstands, und wir haben unsere sonstigen beruflichen Verhaltenspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als eine Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.



Sonstige Informationen

Der Verwaltungsrat ist für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen die im Geschäftsbericht enthaltenen Informationen, aber nicht die geprüften Tabellen auf den Seiten 48, 49, 51, 52, 53 und 59 im Vergütungsbericht, die Konzernrechnung, die Jahresrechnung und unsere dazugehörigen Berichte.

Unser Prüfungsurteil zum Vergütungsbericht erstreckt sich nicht auf die sonstigen Informationen, und wir bringen keinerlei Form von Prüfungsschlussfolgerung hierzu zum Ausdruck.

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortlichkeit, die sonstigen Informationen zu lesen und dabei zu würdigen, ob die sonstigen Informationen wesentliche Unstimmigkeiten zu den geprüften Finanzinformationen im Vergütungsbericht oder unseren bei der Prüfung erlangten Kenntnissen aufweisen oder anderweitig wesentlich falsch dargestellt erscheinen.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten den Schluss ziehen, dass eine wesentliche falsche Darstellung dieser sonstigen Informationen vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.



Verantwortlichkeiten des Verwaltungsrates für den Vergütungsbericht

Der Verwaltungsrat ist verantwortlich für die Aufstellung eines Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und den Statuten und für die internen Kontrollen, die der Verwaltungsrat als notwendig feststellt, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist. Zudem obliegt ihm die Verantwortung über die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.



Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts

Unsere Ziele sind, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben gemäss Art. 734a-734f OR frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern sind, und einen Bericht abzugeben, der unser Prüfungsurteil beinhaltet. Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Mass an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH durchgeführte Prüfung eine wesentliche falsche Darstellung, falls eine solche vorliegt, stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich gewürdigt, wenn von ihnen einzeln oder insgesamt vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie die auf der Grundlage dieses Vergütungsberichts getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Nutzern beeinflussen.

Als Teil einer Prüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH üben wir während der gesamten Prüfung pflichtgemässes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus:

- ▶ identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher falscher Darstellungen im Vergütungsbericht aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen. Das Risiko, dass aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellungen nicht aufgedeckt werden, ist höher als ein aus Irrtümern resultierendes, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen oder das Ausserkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.
- ▶ gewinnen wir ein Verständnis von dem für die Prüfung relevanten Internen Kontrollsystem, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems der Gesellschaft abzugeben.
- ▶ beurteilen wir die Angemessenheit der angewandten Rechnungslegungsmethoden sowie die Vertretbarkeit der dargestellten geschätzten Werte in der Rechnungslegung und damit zusammenhängenden Angaben.

Wir kommunizieren mit dem Verwaltungsrat bzw. dessen zuständigem Ausschuss unter anderem über den geplanten Umfang und die geplante zeitliche Einteilung der Prüfung sowie über bedeutsame Prüfungsfeststellungen, einschliesslich etwaiger bedeutsamer Mängel im Internen Kontrollsystem, die wir während unserer Prüfung identifizieren.

Wir geben dem Verwaltungsrat bzw. dessen zuständigem Ausschuss auch eine Erklärung ab, dass wir die relevanten beruflichen Verhaltensanforderungen zur Unabhängigkeit eingehalten haben, und kommunizieren mit ihnen über alle Beziehungen und sonstigen Sachverhalte, von denen vernünftigerweise angenommen werden kann, dass sie sich auf



unsere Unabhängigkeit auswirken, und – sofern zutreffend – über Massnahmen zur Beseitigung von Gefährdungen oder getroffene Schutzmassnahmen.

Ernst & Young AG

Kaspar Streiff
Zugelassener Revisionsexperte
(Leitender Revisor)

Marc Ledermann
Zugelassener Revisionsexperte