

ORIOR AG

Vergütungsbericht 2025

1. Vergütungsgrundsätze	48
2. Vergütungssystem	49
3. Vergütungsmix	49
4. Vergütungs- und Beteiligungskomponenten	51
5. Verantwortlichkeiten, Festsetzungsverfahren und Genehmigungsmechanismus	53
6. Nomination and Compensation Committee	55
7. Vergütung an den Verwaltungsrat	57
8. Vergütung an die Konzernleitung	62
9. Aktienbesitz Führungsorgane	72
10. Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsplan	74

Vergütungsbericht 2025

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 die Vergütungsgrundsätze, das Vergütungssystem, 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 den Seiten 59, 64 und 72, die Kapitel 7.6 bis 7.8, 8.7, 8.8 und 8.10 sowie die Angaben zu den zusätzlichen Tätigkeiten auf den Seiten 57 und 62 geprüft (siehe auch Markierungen auf den entsprechenden Seiten).

Die Angaben zu den Vergütungen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung entsprechen dem Rechnungslegungsstandard Swiss GAAP FER, dem Schweizerischen Obligationenrecht (OR), der SIX-Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance (RLCG), dem Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance sowie den Statuten der Gesellschaft.

Im Rahmen der mindestens alle drei bis vier Jahre erfolgenden periodischen Überprüfung der Vergütungsgrundsätze und -politik sowie der Erarbeitung der langfristigen strategischen Ausrichtung der ORIOR Gruppe wird die kontinuierliche Verfeinerung der Vergütungs- und Beteiligungs politik angestrebt.

1. Vergütungsgrundsätze

ORIOR setzt auf ein faires, transparentes und auf dem Niveau von Vergleichsunternehmen ausgestaltetes Vergütungssystem. Als Vergleichsunternehmen gelten Unternehmen aus der Schweiz und/oder Europa, die in der Herstellung von Food & Beverage Produkten (insbesondere Produktionsbetriebe in den Bereichen Charcuterie, Convenience Food, Fertigménüs, Frisch-Pasta, Plant-based und Gemüsesaft) oder in der Reisegastronomie tätig sind. Die Kriterien für das Lohnniveau basieren ausserdem auf dem Aus- und Weiterbildungsniveau, der Erfahrung und dem Entwicklungspotenzial des jeweiligen Mitarbeitenden. Die zur Festsetzung von Vergütungen anzuwendende und einzuhaltende Chancengleichheit ist im Verhaltenskodex (Art. 4, Verhaltenskodex 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 von ORIOR (Art. 25 bis 29, Statuten der ORIOR AG) geregelt. Darüber hinaus werden gewisse Themen im Organisationsreglement (Art. 3 und Art. 6, 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: orior.ch/de/statuten-der-orior-ag
- > Organisationsreglement der ORIOR AG: orior.ch/de/organisationsreglement-der-orior-gruppe
- > Verhaltenskodex der ORIOR AG: 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 unverändert aus 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 Zusammensetzung erfolgt individuell je nach Stufe und Verantwortungsbereich der Mitarbeitenden innerhalb der festgelegten Vergütungsmix-Referenzbandbreiten. Es besteht kein genereller Anspruch auf Partizipation an allen vier Komponenten.

3. 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 in die Mitverantwortung einbezogen werden und gleichzeitig die Möglichkeit erhalten, am Erfolg von ORIOR teilzuhaben. Zudem 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: orior.ch/de/statuten-der-orior-ag
- > Organisationsreglement der ORIOR AG: orior.ch/de/organisationsreglement-der-orior-gruppe

3.1 Vergütungsmix Verwaltungsrat

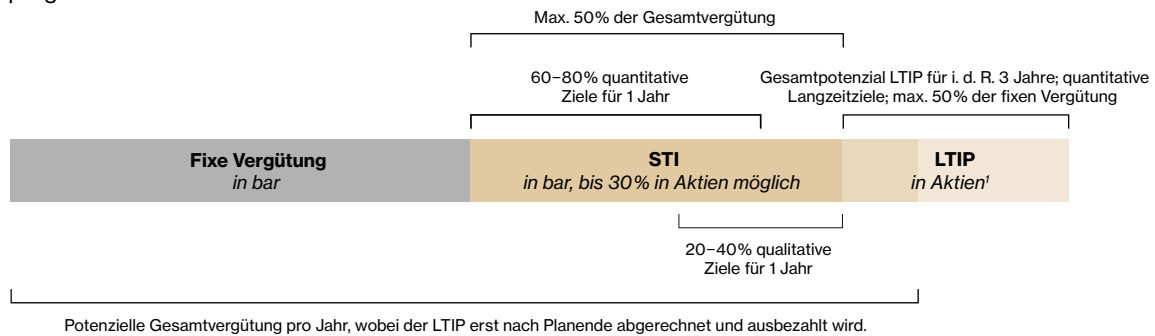
Der Verwaltungsrat erhält eine fixe Vergütung. Bis 10% der fixen Vergütung können auf Beschluss des Verwaltungsrats in Aktien ausbezahlt werden (Aktienzuteilung). Individuell und im beidseitigen Einverständnis kann vereinbart werden, dass kumuliert bis 50% der Vergütung in gesperrten Aktien der Gesellschaft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

Fixe Vergütung

in bar, bis 10% in Aktien möglich (individuell und in gegenseitigem Einverständnis bis 50% möglich)

3.2 Vergütungsmix Konzernleitung

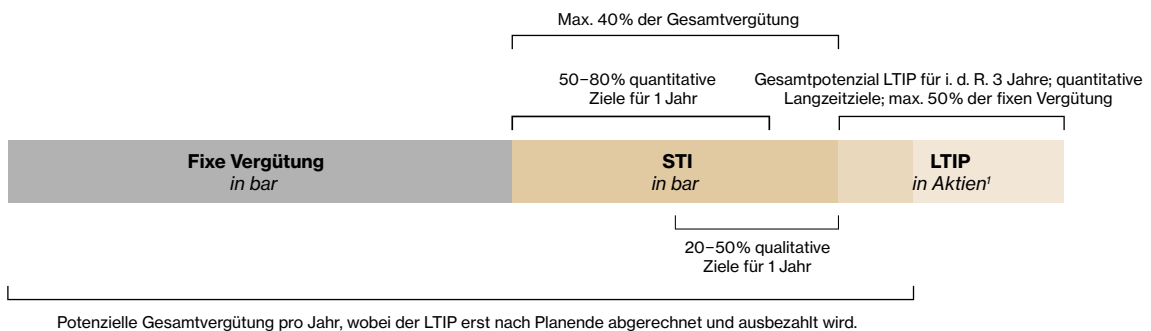
Die Mitglieder der Konzernleitung erhalten für ihre Tätigkeit eine fixe Vergütung, einen STI und in der Regel einen LTIP. Ausserdem können Aktienangebote und/oder Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogramme unterbreitet werden.



¹ Die Auszahlung eines LTIP kann gemäss Statuten der Gesellschaft aus Anwartschaften auf Aktien, aus Aktien mit Veräusserungssperre oder aus sonstigen Beteiligungsinstrumenten bestehen. Für den aktuell laufenden LTIP ist eine Auszahlung in Aktien vorgesehen.

3.3 Vergütungsmix Management Committees und CEOs der Business Units

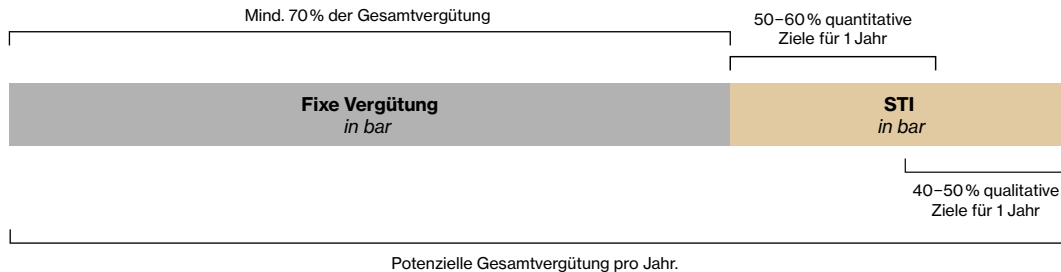
Die Mitglieder der Management Committees sowie alle CEOs der ORIOR Business Units erhalten eine fixe Vergütung sowie einen STI und können in einen mehrjährigen LTIP eingebunden sein. Ausserdem können Aktienangebote und/oder Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogramme unterbreitet werden.



¹ Die Auszahlung eines LTIP kann gemäss Statuten der Gesellschaft aus Anwartschaften auf Aktien, aus Aktien mit Veräusserungssperre oder aus sonstigen Beteiligungsinstrumenten bestehen.

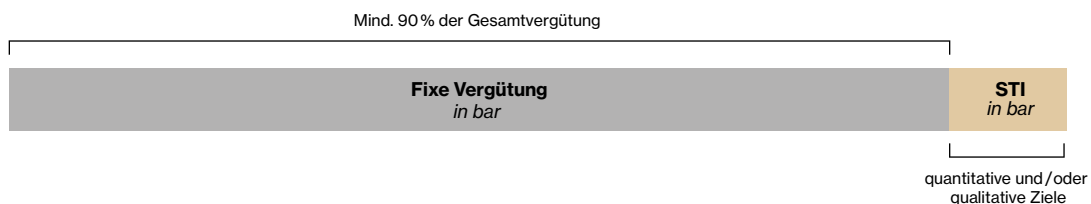
3.4 Vergütungsmix Geschäftsleitungsmitglieder der Business Units, Top50-Kader und Schlüsselmitarbeitende

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



3.5 Vergütungsmix für 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.



4. 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)

4.1 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. Pkt. 7.4 «Aktienzuteilung und Aktienangebot an die Mitglieder des Verwaltungsrats», S. 61).

4.2 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. 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. Pkt. 3 «Vergütungsmix», S. 49 ff.).

Die Statuten der ORIOR AG und die Vergütungs- und Beteiligungsgrundsätze der ORIOR AG stipulieren die maximal mögliche Höhe des STI:

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. Pkt. 8.5 «Aktienzuteilung und Aktienangebot an die Mitglieder der Konzernleitung», S. 70). Weitere Informationen zum STI für Konzernleitungsmitglieder finden sich unter Pkt. 8 «Vergütung an die Konzernleitung» auf den Seiten 62 ff.
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.

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

4.3 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. Neben der Konzernleitung können auch die Management Committees, Mitglieder der Geschäftsleitungen der Business Units oder weitere Schlüsselpersonen in einen LTIP eingebunden werden. Derzeit sind ausschliesslich die Mitglieder der Konzernleitung in einen LTIP eingebunden. Weitere Informationen zum laufenden LTIP der Konzernleitungsmitglieder finden sich in vorliegendem Vergütungsbericht unter Pkt. 8.2.1 und Pkt. 8.2.2 auf den Seiten 66 und 67.

4.4 Die aktienbasierten Beteiligungsprogramme und Aktienangebote

Zusätzlich zu den dargelegten Vergütungskomponenten kann der Verwaltungsrat zur Stärkung der Identifikation mit der ORIOR Gruppe sowie zur Bindung an diese und 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.

4.4.1 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.
Call-Option	ORIOR hat das Recht, Aktien, welche unter Aktienbeteiligungsprogrammen ausgegeben wurden, von den Planteilnehmenden zum Ausgabepreis zurückzukaufen, bei i) Kündigung des Arbeitsverhältnisses seitens des oder der Teilnehmenden oder ii) bei Kündigung seitens ORIOR aus wichtigem Grund. Übt ORIOR ihre Call-Option nicht aus, läuft die Sperrfrist normal weiter.
Regelung bei Kontrollwechsel	Im Falle eines Kontrollwechsels entscheidet der Verwaltungsrat darüber, ob die Sperrfristen dahinfallen und ob alle gesperrten Aktien unverzüglich frei handelbar werden.

5. Verantwortlichkeiten, Festsetzungsverfahren und Genehmigungsmechanismus

Für die Ausarbeitung und regelmässige Überprüfung und Beurteilung des Vergütungssystems der Gesellschaft ist das Nomination and Compensation Committee zuständig. Externe Experten werden hierfür lediglich bei einer grundlegenden Neugestaltung beigezogen. Im Berichtsjahr wurden keine externen Experten beigezogen.

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. Den Referenzmarkt bilden dabei vergleichbar grosse Unternehmen aus der Schweiz und/oder Europa, die in der Herstellung von Food & Beverage Produkten (insbesondere Produktionsbetriebe in den Bereichen Charcuterie, Convenience Food, Fertigménüs, Frisch-Pasta, Plant-based und Gemüsesaft) oder in der Reisegastronomie tätig sind. Bei Neubesetzungen oder Beförderungen auf Gruppenstufe werden situativ auch interne funktionsspezifische Vergütungspakete zum Vergleich herangezogen.

Die Festsetzung der fixen Vergütungen sowie der kurzfristigen variablen Vergütungen erfolgt jährlich, jeweils zu Beginn des Geschäftsjahrs. Die Festsetzung der langfristigen variablen Vergütung für die Konzernleitung erfolgt in der Regel alle drei Jahre.

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

	Verantwortliche Person/en und Gremien		
	Vorgesetzte/r	NCC	GV
Empfänger der Vergütung	Mitglieder des Verwaltungsrats	Beurteilung und Empfehlung	bindende Genehmigung
	CEO	Beurteilung und Empfehlung	bindende Genehmigung
	Mitglieder der Konzernleitung (exkl. CEO)	Beurteilung und Empfehlung	
	Management Committees und Direct Reports des CEO	Genehmigung	
	Alle anderen Mitarbeitenden	Beurteilung und in Absprache mit Vorgesetztem Genehmigung	

Abkürzungen: Nomination and Compensation Committee (NCC), Generalversammlung (GV).

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

Verwaltungsrat	fixe Vergütung	Jährliche bindende Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der fixen Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats für die Dauer bis zur nächsten Generalversammlung (prospektiv).
Konzernleitung	fixe Vergütung	Jährliche bindende Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der fixen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das nächste Geschäftsjahr (prospektiv).
	kurzfristige variable Vergütung (STI)	Jährliche bindende Genehmigung des Gesamtbetrags 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. Weitere Informationen hierzu finden sich unter Pkt. 8.3 «Zusatzbetrag für neue Konzernleitungsmitglieder» auf Seite 68.

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

Nachfolgend die Übersicht der Vergütungselemente, über welche an der letzten Generalversammlung vom 21. Mai 2025 abgestimmt wurde (blau) und derjenigen, über welche an der kommenden Generalversammlung vom 4. Mai 2026 abgestimmt wird (grün).

	Generalversammlung 2025	Generalversammlung 2026	
	Geschäftsjahr 2024	Geschäftsjahr 2025	Geschäftsjahr 2026
		Verwaltungsrat fix¹ Maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats (7 FTE) für die Dauer bis zur ordentlichen Generalversammlung 2026 von CHF 790 000.	Verwaltungsrat fix Maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats (6 FTE) für die Dauer bis zur ordentlichen Generalversammlung 2027 von CHF 835 000.
			Konzernleitung fix Maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung (4 FTE) für das Geschäftsjahr 2026 von CHF 1 700 000.
			Konzernleitung fix² Maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung (2 FTE) für das Geschäftsjahr 2027 von CHF 1 200 000.
	Konzernleitung variabel kurzfristig Gesamtbetrag der kurzfristigen variablen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung (5 FTE) für das Geschäftsjahr 2024 von CHF 308 000.	Konzernleitung variabel kurzfristig Gesamtbetrag der kurzfristigen variablen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung (4.1 FTE) für das Geschäftsjahr 2025 von CHF 171 000.	
Konzernleitung variabel langfristig 2024 bis 2026 (prospektiv)³ Maximaler Gesamtbetrag der langfristigen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für die Jahre 2024 bis 2026 von CHF 804 000.			

¹ Der Verwaltungsrat beabsichtigt der Generalversammlung vom 4. Mai 2026 zu beantragen, den Gesamtbetrags an die Mitglieder des Verwaltungsrats für die Zeitdauer von der Generalversammlung 2025 bis zur Generalversammlung 2026 um CHF 75 000 zu erhöhen.

² Darin inkludiert sind CEO und CFO.

³ Der maximale Gesamtbetrag der langfristigen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für die Jahre 2024 bis 2026 wurde an der Generalversammlung vom 23. Mai 2024 genehmigt.

6. 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.

- > Statuten der ORIOR AG: orior.ch/de/statuten-der-orior-ag
- > Organisationsreglement der ORIOR AG: orior.ch/de/organisationsreglement-der-orior-gruppe
- > NCC Charter: orior.ch/de/ausschusse-des-verwaltungsrats

6.1 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 gemäss Organisationsreglement unabhängig und nicht exekutiv zu sein. Der Verwaltungsrat bestimmt unter den Mitgliedern die Vorsitzende oder den Vorsitzenden. Am 31. Dezember 2025 gehörten dem Nomination and Compensation Committee Dr. iur. Sandro Fehlmann und Monika Friedli-Walser an. Dr. Patrick M. Müller trat per 18. Dezember 2025 aus dem Verwaltungsrat aus. In Übereinstimmung mit der statutarischen Regelung bestimmte der Verwaltungsrat am 14. Januar 2026 Monika Schüpbach als Mitglied und Vorsitzende des Nomination and Compensation Committee für die verbleibende Amtsdauer einzusetzen.

6.2 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: orior.ch/de/statuten-der-orior-ag
- > NCC Charter: 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 oder des HR sowie andere Gäste können durch die Vorsitzende eingeladen werden, ohne Stimmrecht an den Sitzungen teilzunehmen. Während der Beratung und Festsetzung der Vergütung des CEO hat dieser in den Ausstand zu treten. Dasselbe gilt für etwelche andere, gegebenenfalls eingeladene Mitglieder der Konzernleitung.

Zwischen dem 1. Januar 2025 und dem 31. Dezember 2025 fanden drei ordentliche Sitzungen des Nomination and Compensation Committee statt, alle davon physisch. Die durchschnittliche Sitzungsdauer der Sitzungen betrug eine Stunde und dreissig Minuten. Remo Brunschwiler und Monika Friedli-Walser fehlten an je einer Sitzung. Abgesehen davon nahmen während ihrer Amtszeit alle Mitglieder an allen Sitzungen teil. Zudem nahm bis am 21. Mai 2025 der interimistische CEO, Filip De Spiegeleire, zeitweise an den Sitzungen ohne Stimmrecht teil.

Die Vorsitzende des Nomination and Compensation Committee informiert jeweils an der nächsten, auf die entsprechende Sitzung folgenden Verwaltungsratssitzung den Gesamtverwaltungsrat über die besprochenen Themen. Die Sitzungsprotokolle sowie die Unterlagen der Sitzungen des Nomination and Compensation Committee stehen dem Gesamtverwaltungsrat auf dessen Plattform zur Einsicht zur Verfügung.

7. Vergütung 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: orior.ch/de/statuten-der-orior-ag
- > Organisationsreglement der ORIOR AG: 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 2025.

Name/Funktion bei ORIOR	Zusätzliche Tätigkeiten
	Wo nicht anders vermerkt, gelten die gleichen Angaben auch für das Vorjahr (davon ausgenommen bei den im Berichtsjahr neu gewählten Mitgliedern).
Monika Friedli-Walser Präsidentin und Delegierte des Verwaltungsrats, Mitglied NCC, Mitglied ESGC	– Partnerin der Waega-Group, Baar.¹ – Mitglied des Verwaltungsrats der Sanitas Beteiligungen AG und der Sanitas Stiftung, Zürich. – Vizepräsidentin des Verwaltungsrats der Zoo Zürich AG, Zürich.
Markus Voegeli Vizepräsident des Verwaltungsrats, Mitglied AC	– Gründer und Inhaber der LMV Services GmbH, Küsnacht (ZH). – Direktor Finanzen und Services der Psychiatrischen Universitätsklinik Zürich, 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.
Felix Burkhard Mitglied des Verwaltungsrats und Lead Independent Director, Vorsitz AC, Mitglied ESGC	– Präsident des Stiftungsrats und der Anlagekommission der Galenica Pensionskasse.
Filip De Spiegeleire Mitglied des Verwaltungsrats	– Geschäftsführer der Espejo BV, Destelbergen, Belgien, und in dieser Funktion Mitglied des Verwaltungsrats der Pâtisserie Alsacienne Bloch NV, Destelbergen, Belgien. – Mitglied des Verwaltungsrats der Qualiphar NV, Bornem, Belgien. – Seit August 2025 aktive Mitarbeit im Verkaufsprozess der Culinor Food Group.
Dr. iur. Sandro Fehlmann Mitglied des Verwaltungsrats, Mitglied AC, Mitglied NCC	– Partner und Mitglied des Verwaltungsrats von Advestra AG, Zürich. – Mitglied des Verwaltungsrats der CLL Holding AG, Zürich.
Monika Schüpbach² Mitglied des Verwaltungsrats, Vorsitz ESGC, Mitglied AC	– Inhaberin und Geschäftsführerin der T2 Think twice Consulting by Monika Schüpbach, Hirzel. – Seit April 2025 aktive Unterstützung bei der operativen Entwicklung von Casualfood.

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

¹ Bis 31. Oktober 2025 zusätzlich Geschäftsführerin der de Sede AG, Klingnau, und der Schwestergesellschaft de Ligno AG, Zollbrück, welche unter dem Dach der Volare Group AG, Suhr, verbunden sind.

² Seit 14. Januar 2026 zusätzlich Mitglied und Vorsitzende des Nomination and Compensation Committee.

Von PwC Schweiz geprüft.

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

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

7.1 Zusammensetzung der Vergütung des Verwaltungsrats

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 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. Die Vergütungen enthalten ausschliesslich die nach geltendem Recht des jeweiligen Landes, respektive nach geltendem Vorsorgereglement geschuldeten Vorsorgebeiträge. Diese Beiträge sind Teil der Gesamtvergütung an das jeweilige Mitglied. Die Verwaltungsratsmitglieder erhalten darüber hinaus keine zusätzlichen Vergütungsbestandteile wie Pensionsansprüche oder Sitzungsgelder.

7.2 Übersicht der einzelnen Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats

Der Verwaltungsrat zählte per 31. Dezember 2025 sechs Mitglieder. Filip De Spiegeleire und Dr. iur. Sandro Fehlmann wurden an der Generalversammlung vom 21. Mai 2025 neu in den Verwaltungsrat gewählt. Remo Brunschwiler stand nicht zur Wiederwahl zur Verfügung. Die restlichen Mitglieder wurden von der Generalversammlung vom 21. Mai 2025 für eine weitere Amtsperiode wiedergewählt, wobei Dr. Patrick M. Müller am 18. Dezember 2025 von seinem Mandat als Verwaltungsrat der ORIOR AG zurücktrat. 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 2025	Vergütungen brutto	Weitere Vergütungen ¹	Total Vergütungen 2024
Monika Friedli-Walser ² Präsidentin und Delegierte des Verwaltungsrats, Mitglied NCC, Mitglied ESGC	209 253	0	209 253 ³	95 760	0	95 760
Markus Voegeli Vizepräsident des Verwaltungsrats, Mitglied AC	78 027	0	78 027	95 760	0	95 760
Felix Burkhard ⁴ Mitglied des Verwaltungsrats und Lead Independent Director, Vorsitz AC, Mitglied ESGC	69 160	5 242	74 402	39 013	2 957	41 970
Filip De Spiegeleire ⁵ Mitglied des Verwaltungsrats	49 170	0	49 170 ⁶	0	0	0
Dr. iur. Sandro Fehlmann ⁵ Mitglied des Verwaltungsrats, Mitglied AC, Mitglied NCC	46 107	3 455	49 562	0	0	0
Monika Schüpbach Mitglied des Verwaltungsrats, Mitglied AC, Vorsitz ESGC	201 433	5 376	206 810 ⁷	86 893	6 586	93 479
Remo Brunschwiler ⁸ ehemaliger Präsident des Verwaltungsrats	87 750	5 679	93 429	252 720	16 357	269 077
Dr. Patrick M. Müller ⁹ Mitglied des Verwaltungsrats, Vorsitz NCC	66 557	5 045	71 602	39 013	2 957	41 970
Walter Lüthi ¹⁰ ehemaliges Mitglied des Verwaltungsrats	0	0	0	22 815	1 477	24 292
Total Verwaltungsrat	807 457	24 797	832 254	631 975	30 334	662 308

Von PwC Schweiz
geprüft.

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

¹ Darin enthalten sind ausschliesslich die nach geltendem Recht und Vorsorgereglement geschuldeten Vorsorgebeiträge.

² Wahl zur Präsidentin und Delegierten des Verwaltungsrats per 21. Mai 2025.

³ Exkl. Vergütungen im Zusammenhang mit der operativen Tätigkeit als Delegierte des Verwaltungsrats. Diese werden unter Pkt. 8 «Vergütungen an die Konzernleitung» ab S. 62 ausgewiesen.

⁴ Neuwahl in den Verwaltungsrat per 23. Mai 2024.

⁵ Neuwahl in den Verwaltungsrat per 21. Mai 2025.

⁶ Inkl. Vergütungen im Zusammenhang mit der geleisteten operativen Unterstützung im Verkaufsprozess der ORIOR Tochtergesellschaft Culiner Food Group.

⁷ Vorbehältlich der Zustimmung durch die Generalversammlung vom 4. Mai 2026 für den über den bewilligten Gesamtbetrag hinausgehenden Anteil der darin enthalten Vergütungen im Zusammenhang mit der operativen Tätigkeit zur Unterstützung der Geschäftsentwicklung der ORIOR Tochtergesellschaft Casualfood.

⁸ Austritt aus dem Verwaltungsrat per 21. Mai 2025.

⁹ Austritt aus dem Verwaltungsrat per 18. Dezember 2025.

¹⁰ Austritt aus dem Verwaltungsrat per 23. Mai 2024.

Die Verwaltungsräte erhalten für die Mitgliedschaft im Verwaltungsrat eine feste Vergütung von CHF 45 000. Für Präsidium und Vizepräsidium werden im Rahmen der zusätzlichen Aufgaben – darin eingeschlossen auch die Einsitze in vom Verwaltungsrat eingesetzten Ausschüssen – entsprechend höhere Vergütungen entgolten.

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. Davon ausgeschlossen sind Einsitz und Vorsitz im ESG Committee.

7.3 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 2026 bis GV 2027	GV 2025 bis GV 2026	GV 2024 bis GV 2025	GV 2023 bis GV 2024	GV 2022 bis GV 2023
Anzahl Verwaltungsratsmitglieder voraussichtlich ¹	6	7	6	5	7
Anzahl Verwaltungsratsmitglieder effektiv ²	n/a	n/a	6	5	7
Maximaler Gesamtbetrag der Vergütungen an den Verwaltungsrat in CHF	835 000	790 000	765 000	610 000	810 000
Effektiv ausbezahlter Gesamtbetrag der Vergütungen an den Verwaltungsrat in CHF	n/a	n/a	706 737	585 451	763 907
Effektive Veränderung der Gesamtvergütung an den Verwaltungsrat			2 +20.7% (+1 Pers.)	1 -23.4% (–2 Pers.)	
Potenzielle Veränderung der Gesamtvergütung an den Verwaltungsrat	3 +18.1% (für die gleiche Anzahl Mitglieder)				
Genehmigungsstatus	Antrag an die GV vom 4. Mai 2026	Genehmigt durch GV vom 21. Mai 2025	Genehmigt durch GV vom 23. Mai 2024	Genehmigt durch GV vom 19. April 2023	Genehmigt durch GV vom 5. April 2022

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 –23.4% zwischen dem effektiv ausbezahlten Gesamtbetrag der Vergütungen an den Verwaltungsrat für die Amtsperiode von der Generalversammlung 2023 bis zur Generalversammlung 2024 gegenüber der vorausgegangenen Amtsperiode ergibt sich durch die Zusammenstellung des Verwaltungsrats mit zwei Mitgliedern weniger.
- 2 Die Differenz von +20.7% zwischen dem effektiv ausbezahlten Gesamtbetrag der Vergütungen an den Verwaltungsrat für die Amtsperiode von der Generalversammlung 2024 bis zur Generalversammlung 2025 gegenüber der vorausgegangenen Amtsperiode ergibt sich durch die Zusammenstellung des Verwaltungsrats mit einem Mitglied mehr.
- 3 Für die nächste Amtsperiode beantragt der Verwaltungsrat der Generalversammlung vom 4. Mai 2026 die Genehmigung eines maximalen Gesamtbetrags der Vergütungen von CHF 835 000. Gegenüber dem letztbekannten effektiv ausbezahlten Gesamtbetrag der Vergütungen für die Amtsperiode von der Generalversammlung 2024 bis zur Generalversammlung 2025 entspricht

dies einem Plus von 18.1%. Es sind keinerlei Erhöhungen in den Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats für ihre Tätigkeiten im Verwaltungsrat vorgesehen. Die Differenz erklärt sich vorwiegend aus der auch weiterhin vorgesehenen operativen Tätigkeit von Monika Schüpbach zur Unterstützung der ORIOR Tochtergesellschaft Casualfood sowie einem kleinen Anteil Reserve.

7.4 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. Im Berichtsjahr 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. Pkt. 10 «Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsplan», S. 74) Aktien zu Sonderkonditionen angeboten werden (Angebot). Zwischen dem 1. Januar 2025 und dem 31. Dezember 2025 wurden den Mitgliedern des Verwaltungsrats keine Aktien zu Sonderkonditionen zum Kauf angeboten.

Etwaige weitere Transaktionen mit Verwaltungsratsmitgliedern erfolgen zu üblichen Marktkonditionen.

7.5 Optionsplan

Es besteht kein Optionsplan.

7.6 Zusätzliche Honorare und Vergütungen

Abgesehen von den unter Pkt. 7.2 «Übersicht der einzelnen Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats» ausgewiesenen Vergütungen wurden im Geschäftsjahr 2025 keine zusätzlichen Honorare und Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrats ausbezahlt. Die Gesellschaft hat im Geschäftsjahr 2025 keine direkten oder indirekten Honorare oder Vergütungen an nahestehende Personen des Verwaltungsrats ausbezahlt. Es wurden in den Jahren 2024 und 2025 keine Sonderentschädigungen an neue Mitglieder des Verwaltungsrats ausbezahlt.

Von PwC Schweiz
geprüft.

7.7 Darlehen und Kredite

Gemäss Art. 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 nahestehende Personen in den Jahren 2024 und 2025 keine Darlehen, Kredite, Vorschüsse oder Sicherheiten gewährt und es sind per 31. Dezember 2025 auch keine solchen aus früheren Jahren offen.

Von PwC Schweiz
geprüft.

7.8 Vergütungen, Darlehen und Kredite an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats

Im Jahr 2025 wurden keine Vergütungen, Honorare oder sonstige zusätzliche Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats ausbezahlt. Keinem der ehemaligen Mitglieder wurden in den Jahren 2024 und 2025 Darlehen, Kredite, Vorschüsse oder Sicherheiten gewährt und es sind per 31. Dezember 2025 auch keine solchen aus früheren Zeiten offen.

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

Detaillierte Informationen zur Konzernleitung finden sich im Corporate Governance-Bericht. Nachfolgende Übersicht legt die Zusammensetzung der Konzernleitung der ORIOR AG, die Funktion bei ORIOR und die zusätzlichen Tätigkeiten der einzelnen Mitglieder per 31. Dezember 2025 offen:

Von PwC Schweiz
geprüft.

Name und Funktion	Zusätzliche Tätigkeiten
	Wo nicht anders vermerkt, gelten die gleichen Angaben auch für das Vorjahr.
Monika Friedli-Walser Präsidentin und Delegierte des Verwaltungsrats, Mitglied NCC, Mitglied ESGC	– Partnerin der Waega-Group, Baar. ¹ – Mitglied des Verwaltungsrats der Sanitas Beteiligungen AG und der Sanitas Stiftung, Zürich. – Vizepräsidentin des Verwaltungsrats der Zoo Zürich AG, Zürich.
Sacha D. Gerber CFO ORIOR Gruppe	– Keine.
Milena Mathiuet² Chief Corporate Affairs Officer ORIOR Gruppe	– Keine.

¹ Bis 31. Oktober 2025 zusätzlich Geschäftsführerin der de Sede AG, Klingnau, und der Schwestergesellschaft de Ligno AG, Zollbrück, welche unter dem Dach der Volare Group AG, Suhr, verbunden sind.

² Rücktritt aus der Konzernleitung per 6. Januar 2026.

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

8.1 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 unter Pkt. 4 «Vergütungs- und Beteiligungskomponenten» auf Seite 51 ff. 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 stehen den Mitgliedern der Konzernleitung und weiteren Kadermitarbeitenden Abonnemente für den öffentlichen Verkehr und/oder ein Geschäftsauto mit Auflagen für den Privatgebrauch zur Verfügung. Darüber hinaus werden keine weiteren Sachleistungen vergütet.

8.2 Übersicht der Vergütungen an die Konzernleitung

Die Konzernleitung zählte per 31. Dezember 2025 drei operativ tätige Mitglieder. Die Vergütungen an gegenwärtige und ehemalige Mitglieder der Konzernleitung werden nach dem Accrual-Prinzip (Grundsatz der periodengerechten Abgrenzung des jeweiligen Geschäftsjahrs) ausgewiesen.

Von PwC Schweiz
geprüft.

in CHF	Konzern- leitung exkl. CFO	Sacha D. Gerber (CFO)	Total Ver- gütungen 2025	Konzern- leitung exkl. CEO	Daniel Lutz (CEO bis 11.11.24)	Total Ver- gütungen 2024
Durchschnittliche Anzahl gegenwärtige Mitglieder	3.1	1.0	4.1 ¹	4.2	0.9	5.0
Vergütungen brutto fix	789 235	351 316	1 140 551	1 200 945	359 595	1 560 541
Vorsorge	92 919	74 137	167 056	185 134	103 425	288 560
Weitere Sozialabgaben	52 600	28 316	80 916	90 556	35 868	126 425
Sachleistungen (inkl. Fringe Benefits) ²	6 932	7 243	14 175	12 434	6 491	18 925
Zwischentotal effektive Vergütungen fix an gegenwärtige Mitglieder	941 686	461 011	1 402 697	1 489 069	505 380	1 994 451
Durchschnittliche Anzahl ehemalige Mitglieder	0.4	0.0	0.4	0.0	0.1	0.1
Vergütungen an ehemalige Mitglieder ³	247 262 ⁴	0	247 262	0	90 963 ⁵	90 963
Total effektive Vergütungen fix an gegenwärtige und ehemalige Mitglieder	1 188 948	461 011	1 649 959	1 489 069	596 343	2 085 414
Anzahl Mitglieder zum Zeitpunkt des Antrags ⁶	4.0	1.0	5.0	4.0	1.0	5.0
Genehmigter maximaler Gesamtbetrag fix			2 200 000			2 200 000
Zur Verfügung stehender Zusatzbetrag ⁷			725 561			120 927
Effektiv verwendeter Anteil Zusatzbetrag						0
Vergütungen brutto variabel (STI) in bar	72 000	86 110	158 110	216 913	74 375	291 288
Vergütungen in Form von Aktienzuteilungen als Teil der variablen Vergütung (STI)	0	0	0	0	0	0
Weitere Sozialabgaben	5 120	6 123	11 243	10 881	4 984	15 865
Total Vergütungen variabel (STI)	77 120	92 233	169 353⁸	227 794	79 359	307 153
Total Gesamtvergütung fix und variabel an gegenwärtige und ehemalige Mitglieder⁹	1 266 068	553 244	1 819 312	1 716 863	675 702	2 392 565
Total maximal mögliches LTIP-Potenzial für die Jahre 2024 bis 2026				507 986	24 375	532 361
Projizierte Sozialleistungen für den LTIP 2024 bis 2026				30 184	2 256	32 440

¹ Arbeitsvertragliche Zahlungen an unterjährig ausgeschiedene oder nicht mehr aktiv tätige Konzernleitungsmitglieder werden ab dem Geschäftsjahr 2025 ganz-jährig als amtierende Mitglieder aufgeführt.

² Beinhaltend den Privatanteil des zur Verfügung gestellten Autos, bewertet zum Fair Value nach Vorgabe der Steuerverwaltung des Kantons Zürich.

³ Beinhaltet arbeitsvertragliche Zahlungen an ausgeschiedene oder nicht mehr aktiv tätige Konzernleitungsmitglieder, die während des entsprechenden Geschäftsjahrs keine Arbeitsleistungen im Zusammenhang mit der Konzernleitungsposition erbrachten.

⁴ Dieser Betrag setzt sich zusammen aus arbeitsrechtlich geschuldeten Vergütungen brutto in Höhe von CHF 183 584 zuzüglich Vorsorgebeiträge in Höhe von CHF 46 091, weiteren Sozialleistungen in Höhe von CHF 14 456 und Sachleistungen in Höhe von CHF 3 131.

⁵ Dieser Betrag setzt sich zusammen aus der arbeitsrechtlich geschuldeten Vergütung brutto in Höhe von CHF 67 280 zuzüglich Vorsorgebeiträge in Höhe von CHF 16 295, weiteren Sozialleistungen in Höhe von CHF 6 366 und Sachleistungen in Höhe von CHF 1 022.

⁶ Anzahl gegenwärtige Mitglieder zum Zeitpunkt des Antrags, inkl. Berücksichtigung von zu diesem Zeitpunkt bekannten und kommunizierten Veränderungen.

⁷ Für die Deckung der fixen Vergütung von nachträglich an die Genehmigung der maximalen Gesamtbeträge ernannten Mitglieder standen statutarisch geregelte Zusatzbeträge zur Verfügung (vgl. Pkt. 8.3 «Zusatzbetrag für neue Konzernleitungsmitglieder», S. 68).

⁸ Vorbehaltlich der Genehmigung des Gesamtbetrags der kurzfristigen variablen Vergütungen durch die Generalversammlung vom 4. Mai 2026.

⁹ Beinhaltet die in Euro ausbezahlte Vergütung an Filip De Spiegeleire. Für die dargelegte Ausweisung in Schweizer Franken wurde für das Jahr 2025 mit einem Jahresdurchschnittskurs von CHF 0.9378 gerechnet (2024: CHF 0.9525).

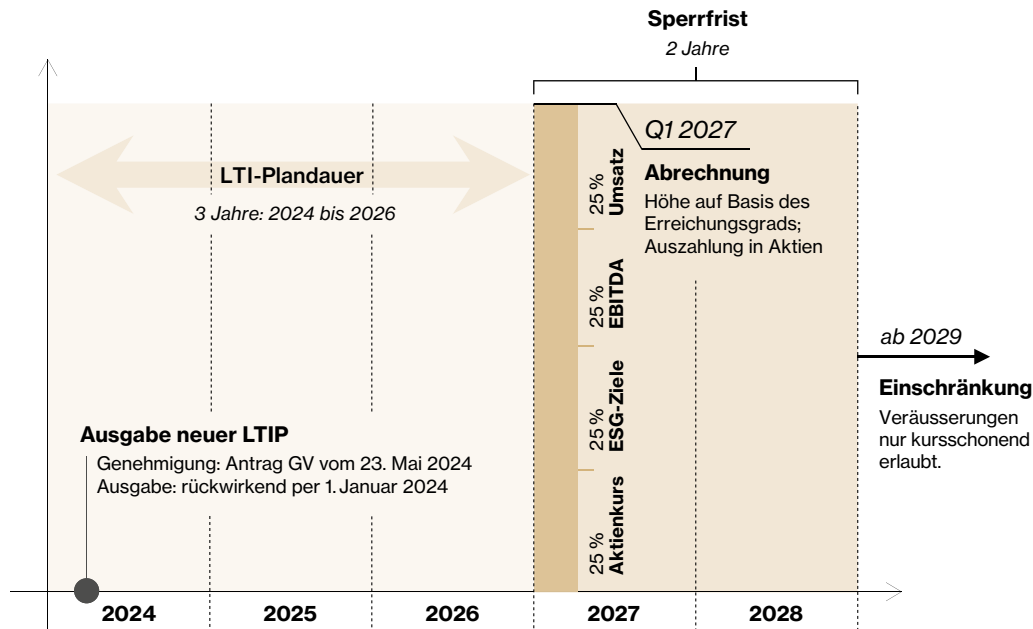
- 1 Der bewilligte maximale Gesamtbetrag an fixen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das Jahr 2025 betrug CHF 2.2 Mio. Zudem stand für die fixe Vergütung von nachträglich an die Bewilligung ernannte Mitglieder der Konzernleitung pro rata temporis ein statutarisch geregelter Zusatzbetrag in der Höhe von CHF 725 561 zur Verfügung (vgl. Pkt. 8.3 «Zusatzbetrag für neue Konzernleitungsmitglieder»), sofern der von der Generalversammlung bewilligte Gesamtbetrag nicht ausreichen sollte. Der Gesamtbetrag der effektiv ausbezahlten fixen Vergütungen an die gegenwärtigen Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2025 betrug CHF 1 649 959 und liegt damit CHF 435 455 oder –20.9% tiefer als im Vorjahr. Im Verhältnis zur Gesamtvergütung (beinhaltend fixe Vergütung und STI) beträgt der Anteil fix 90.7%. Der Zusatzbetrag wurde für die Auszahlung nicht verwendet.

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.

- 2 60% der kurzfristigen variablen Vergütung an Konzernleitungsmitglieder bemisst sich anhand der Entwicklung der Gruppenkennzahlen EBITDA Management, Nettoumsatz, Free Cashflow und Nachhaltigkeit für das Geschäftsjahr 2025. 40% der kurzfristigen variablen Vergütung unterliegen qualitative Funktionsziele. Der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen für das Geschäftsjahr 2025 liegt, vorbehaltlich der Genehmigung durch die Generalversammlung bei CHF 169 353 (Vorjahr: CHF 307 153) entsprechend 9.3% der Gesamtvergütung (beinhaltend fixe Vergütung und STI) für das Jahr 2025. Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einem um –44.9% tieferen Gesamtbetrag.
- 3 Die Generalversammlung vom 23. Mai 2024 hat die Ausgabe eines dreijährigen aktienbasierten LTIP für die Konzernleitung gutgeheissen. Der LTIP wurde rückwirkend per 1. Januar 2024 ausgegeben und dauert bis 31. Dezember 2026. Für die Deckung des seit November 2024 amtierenden CFO, Sacha D. Gerber, welcher nach der Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags ernannt wurde, steht ein statutarisch geregelter Zusatzbetrag zur Verfügung, sofern der von der Generalversammlung bewilligte Gesamtbetrag nicht ausreichen sollte (vgl. Pkt. 8.3 «Zusatzbetrag für neue Konzernleitungsmitglieder», S. 68). Anspruchsberechtigte, ehemalige Mitglieder der Konzernleitung sind bis zum Ablauf ihrer Kündigungsfristen in den LTIP eingebunden. Als Bemessungsgrundlage gelten bei unterjährigem Austritt die per Ende des vorangehenden Jahres erreichten Linearfortschritte der dem LTIP zugrundeliegenden Ziele. Weitere Details zum LTIP und zu dessen Zielen und Erreichungsgraden finden sich auf den nachfolgenden Seiten.

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

8.2.1 Grafische Darstellung, Grundsätze und Parameter des LTIP:



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

Ziel des LTIP	Ziel ist die Stärkung der Identifikation und des unternehmerischen Wirkens des Topmanagements sowie dessen Mittragen der langfristigen Entwicklung der ORIOR Gruppe.
Ausgestaltung LTIP	Vorbehältlich der rechtlichen, statutarischen und reglementarischen Konformität liegt die Ausgestaltung der Rahmenbedingungen eines neuen LTIP im Ermessen des Verwaltungsrats.
Plandauer (Beurteilungszeitraum)	Der Zeithorizont respektive der Beurteilungszeitraum eines LTIP beginnt in der Regel am 1. Januar eines Geschäftsjahrs und dauert in der Regel drei Jahre. Die Plandauer (Vesting-Periode) des LTIP 2024 bis 2026 beträgt drei Jahre. Sie beginnt am 1. Januar 2024 und endet am 31. Dezember 2026.
Teilnehmende	Neben der Konzernleitung können auch weitere Schlüsselpersonen in einen LTIP eingebunden werden. Es besteht kein genereller Anspruch auf einen LTIP und die Einbindung in mehrere LTIPs gleichzeitig ist nicht möglich. Im LTIP 2024 bis 2026 sind ausschliesslich die Mitglieder der Konzernleitung der ORIOR AG eingebunden.
Umfang/Höhe	Das Gesamtpotenzial eines LTIP (für die gesamte Plandauer) beträgt gemäss Statuten 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. Der von der Generalversammlung genehmigte, maximal zur Verfügung stehende Gesamtbetrag für den LTIP 2024 bis 2026 beträgt CHF 804 000. Zudem steht pro rata temporis für die verbleibende Plandauer ein statutarisch geregelter Zusatzbetrag für nachträglich an die Genehmigung ernannte Mitglieder zur Verfügung.
Vergütungsart/ Abrechnung	Die Auszahlung des LTIP erfolgt in Aktien der Gesellschaft. Die Veräusserungssperrfrist beträgt zwei Jahre. Die Abrechnung erfolgt nach Abschluss der Plandauer 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. Für vorzeitige Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch ORIOR sowie bei Auflösung infolge Tod oder Langzeitkrankheit werden die Pro-rata-temporis-Ansprüche aus einem LTIP mit Eintreten der Auflösung per Stichtagabrechnung fällig. Davon ausgenommen sind Kündigungen seitens ORIOR aus wichtigem Grund, wobei der Verwaltungsrat in eigenem Ermessen entscheidet, ob ein Anspruch unter dem LTIP bestehen bleibt oder verfällt.

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 2024 bis 2026 sind organisches Wachstum, EBITDA, ESG und Aktienkurs. Sie sind je zu 1/4 gewichtet, d. h. je 25% des LTIP-Potenzials, und sie können nicht miteinander verrechnet werden.
Call-Option	Es besteht beidseitig keine Call-Option.
Regelung bei Kontrollwechsel	Im Falle eines Kontrollwechsels erfolgt eine sofortige Abrechnung per Stichtag des Kontrollwechsels und damit die Aufhebung allfälliger noch bestehender Plandauern (Vesting Periods) und Sperrfristen.

8.2.2 Ziele des LTIP 2024 bis 2026 und Status quo der Zielerreichung per Ende 2025:

Ziel 1: Organisches Wachstum von Ø 2% pro Jahr	Basis: Umsatz 2023 ≥ Ø 2% organisches Wachstum = 100% 1.0–2.0% Ø organisches Wachstum = 50% < 1.0% Ø organisches Wachstum = 0 Status quo hinsichtlich Erreichungsgrad: Das organische Wachstum betrug im Geschäftsjahr 2024 0.5% und im Geschäftsjahr 2025 –1.5%, womit das Ziel per Ende 2025 verfehlt wurde.
Ziel 2: Verbesserung des EBITDA	Basis: EBITDA per 31.12.2023 von CHF 59.2 Mio. Steigerung absolutes EBITDA um ≥3% = 50% Steigerung absolutes EBITDA zwischen 1.0–2.9% = 25% Steigerung absolutes EBITDA um <1% = 0 und EBITDA-Marge ≥ 10% = 50% EBITDA-Marge zwischen 9.8 und 10% = 25% EBITDA-Marge < 9.8% = 0 Status quo hinsichtlich Erreichungsgrad: Der EBITDA Adj. betrug im Geschäftsjahr 2024 CHF 39.8 Mio., entsprechend einer EBITDA-Marge von 6.2%; der EBITDA rep. betrug CHF 22.5 Mio. Im Geschäftsjahr 2025 betrug der EBITDA Adj. CHF 39.0 Mio., entsprechend einer EBITDA-Marge von 6.3% und der EBITDA rep. betrug CHF 42.9 Mio. Per Ende 2025 wurden damit beide Teilziele verfehlt.
Ziel 3: 80% Verbesserungsindex auf den ESG-Zielen	Linearer Fortschritt pro rata temporis gegen die in der Nachhaltigkeitsstrategie (vgl. Nachhaltigkeitsbericht von ORIOR) festgesetzten Nachhaltigkeitszielen. Fortschritt ≥ Zielwert bei 12 KPI (80%) = 100% (bis 2024: mind. 4 KPI) Fortschritt ≥ Zielwert bei 9 KPI = 50% (bis 2024: 3 KPI) Fortschritt ≥ Zielwert bei weniger als 9 KPI = 0 (bis 2024: weniger als 3 KPI) Status quo: Per 1. Januar 2025 lancierte ORIOR die neue Nachhaltigkeitsstrategie 2030, welche neu 15 quantitative Ziele (bis 2024: fünf quantitative Ziele) verfolgt. Entsprechend wird zur Bemessung ab dem Geschäftsjahr 2025 das erweiterte Zielbündel der Nachhaltigkeitsstrategie beigezogen. Die Abstufung für die Zielerreichung wurde anteilig um den neuen Umfang an Zielen erhöht. Bei elf Zielen konnte ein Linearfortschritt gemäss Zielvorgabe erreicht werden. Entsprechend beträgt der Erreichungsgrad im Berichtsjahr 50%.
Ziel 4: Relative Aktienkurs- performance	Relative Entwicklung des Aktienkurses gegenüber dem Vergleichsindex SPI Extra Price (SPIEXX) Anfangswert: dreimonatiger Durchschnittskurs der ersten drei Vesting-Monate Ziel-/Schlusswert: dreimonatiger Durchschnittskurs der letzten drei Vesting-Monate ORON ≥ 3% gegenüber SPI Extra Price = 100% ORON 0–3% gegenüber SPI Extra Price = 50% ORON < SPI Extra Price = 0 Der durchschnittliche ORIOR Aktienkurs der ersten drei Vesting-Monate (1. Januar 2024 bis 28. März 2024) betrug CHF 67.30. Ein für Ende 2025 projizierter Schlusswert (1. Oktober 2025 bis 31. Dezember 2025) liegt bei CHF 12.52, was einem Rückgang von –81.4% entspricht. Im gleichen Zeitraum veränderte sich der dreimonatige Durchschnittskurs des SPI Extra Price von CHF 304.67 auf CHF 336.70, entsprechend +10.5%. Damit entwickelte sich die ORIOR Aktie gegenüber dem Vergleichsindex schlechter. Der Erreichungsgrad per Ende 2025 beträgt 0%.

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

8.3 Zusatzbetrag für neue Konzernleitungsmitglieder

Für die Ernennung von neuen Konzernleitungsmitgliedern, die nach der Genehmigung durch die Generalversammlung erfolgt, beträgt der Zusatzbetrag gemäss Art. 29 Abs. 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 Ernennung von Sacha D. Gerber, CFO der ORIOR Gruppe, erfolgte nach der Genehmigung des Gesamtbetrags der fixen Vergütungen an die Konzernleitung für das Jahr 2025 (Genehmigung erfolgte an der Generalversammlung vom 23. Mai 2024) und nach der Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der langfristigen Vergütung an die Konzernleitung (Genehmigung erfolgte an der Generalversammlung vom 23. Mai 2024). Entsprechende statutarisch geregelte Zusatzbeträge standen zur Verfügung, wurden im Berichtsjahr jedoch nicht benötigt.

Die Darlegung der zur Verfügung stehenden sowie der davon effektiv verwendeten Beträge finden sich in der Tabelle unter Pkt. 8.2 «Übersicht der Vergütungen an die Konzernleitung» auf Seite 64.

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

8.4 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.

8.4.1 Genehmigung der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) an die Konzernleitung:

Geschäftsjahr	2025	2024	2023	2022
Durchschnittliche Anzahl Konzernleitungsmitglieder	4.1 ¹	5.0	5.0	4.3
Gesamtbetrag der variablen Vergütungen an die Konzernleitung in CHF	171 000	308 000	392 000	700 000
Prozentuale Veränderung der variablen Vergütungen an die Konzernleitung	1 -44.5% (-0.9 Pers.)	-21.4%	-44.0% (+0.7 Pers.)	
Genehmigungsstatus	Antrag an die GV vom 4. Mai 2026	Genehmigt durch GV vom 21. Mai 2025	Genehmigt durch GV vom 23. Mai 2024	Genehmigt durch GV vom 19. April 2023

¹ Arbeitsvertragliche Zahlungen an unterjährig ausgeschiedene oder nicht mehr aktiv tätige Konzernleitungsmitglieder werden ab dem Geschäftsjahr 2025 ganzjährig als amtierende Mitglieder aufgeführt.

- 1 Der Verwaltungsrat beantragt der Generalversammlung vom 4. Mai 2026 die Genehmigung des Gesamtbetrags der kurzfristigen variablen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2025 von CHF 171 000. Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einem Minus von -44.5%. Diese Reduktion der variablen Vergütung an die Mitglieder der Konzernleitung reflektiert die Entwicklung der festgesetzten quantitativen (Nettoumsatz, EBITDA Management, Free Cashflow, Nachhaltigkeit) und qualitativen (funktionsbezogene) Ziele sowie die veränderte, respektive reduzierte Zusammensetzung der Konzernleitung.

8.4.2 Genehmigung der fixen Vergütung an die Konzernleitung:

Geschäftsjahr	2027	2026	2025	2024
Durchschnittliche Anzahl Konzernleitungsmitglieder ¹	2.0	4.0	5.0	5.0
Durchschnittliche Anzahl Konzernleitungsmitglieder effektiv ²	n/a	n/a	4.1 ³	5.0
Maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an die Konzernleitung in CHF	1 200 000	1 700 000	2 200 000	2 200 000
Maximal zur Verfügung stehender Zusatzbetrag (statutarisch geregelt)	n/a	0	725 561	120 927
Maximal zur Verfügung stehender Gesamtbetrag für die Auszahlung der fixen Vergütungen an gegenwärtige und ehemalige Mitglieder der Konzernleitung in CHF	n/a	1 700 000	2 925 561	2 320 927
Effektiv ausbezahlter Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an gegenwärtige und ehemalige Mitglieder der Konzernleitung in CHF	n/a	n/a	1 649 959	2 085 414
Effektive Veränderung der Gesamtvergütung an die Konzernleitung			1 –20.9% (–0.9 Pers.)	
Potenzielle Veränderung der Gesamtvergütung an die Konzernleitung		–29.4% (–2.0 Pers.) +3.0% (–0.1 Pers.)	2 durchschnittlich –13.6% pro Jahr	
Genehmigungsstatus	Antrag an GV vom 4. Mai 2026	Genehmigt durch GV vom 21. Mai 2025	Genehmigt durch GV vom 23. Mai 2024	Genehmigt durch GV vom 19. April 2023

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

² Durchschnittliche Anzahl an effektiv amtierenden Konzernleitungsmitgliedern im entsprechenden Geschäftsjahr.

³ Arbeitsvertragliche Zahlungen an unterjährig ausgeschiedene oder nicht mehr aktiv tätige Konzernleitungsmitglieder werden ab dem Geschäftsjahr 2025 ganzjährig als amtierende Mitglieder aufgeführt.

- 1 Der effektiv ausbezahlte Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an gegenwärtige und ehemalige Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2025 betrug CHF 1 649 959 und ist damit CHF 435 455 oder –20.9% tiefer als in der Vorjahresvergleichsperiode. Diese Reduktion erklärt sich durch die Veränderung der Zusammensetzung der Konzernleitung sowie der interimistischen Übernahme der CEO-Funktion durch die Präsidentin und Delegierte des Verwaltungsrats, Monika Friedli-Walser.
- 2 Der Verwaltungsrat beantragt der Generalversammlung vom 4. Mai 2026 die Genehmigung eines maximalen Gesamtbetrags der fixen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2027 von CHF 1 200 000. Dieser Gesamtbetrag wird für die zum Zeitpunkt der Generalversammlung voraussichtlich amtierenden Konzernleitungsmitglieder (2 Personen, CEO und CFO) beantragt. Für künftige Veränderungen in der Zusammenstellung steht der statutarisch geregelte Zusatzbetrag zur Verfügung (vgl. Pkt. 8.3 «Zusatzbetrag für neue Konzernleitungsmitglieder», S. 68).

8.4.3 Genehmigung der langfristigen variablen Vergütung (LTIP) an die Konzernleitung:

Die Generalversammlung vom 23. Mai 2024 genehmigte einen dreijährigen LTIP (1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2026) für die Konzernleitung in der Höhe von CHF 804 000; für nachträgliche Ernennungen in die Konzernleitung besteht ein statutarisch geregelter Zusatzbetrag, sofern der bewilligte Betrag nicht ausreichen sollte. Weitere Informationen zum LTIP finden sich unter Pkt. 8.2.1 und 8.2.2 auf den Seiten 66 und 67.

8.5 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 2024 erfolgte die Auszahlung vollumfänglich in bar. Für das Geschäftsjahr 2025 beabsichtigt der Verwaltungsrat wiederum eine vollumfängliche Auszahlung in bar.

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. Pkt. 10 «Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsplan», S. 74) Aktien zu Sonderkonditionen zum Kauf angeboten werden (Angebot). Im Geschäftsjahr 2025 wurden den Mitgliedern der Konzernleitung weder im Rahmen eines Aktienangebots noch eines Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogramms Aktien zum Kauf angeboten.

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

8.6 Optionsplan

Es besteht kein Optionsplan.

8.7 Zusätzliche Honorare und Vergütungen

Im Geschäftsjahr 2025 wurden keine zusätzlichen Honorare und Vergütungen an Mitglieder der Konzernleitung ausbezahlt. Die Gesellschaft hat im Geschäftsjahr 2025 auch keine direkten oder indirekten Honorare oder Vergütungen an nahestehende Personen der Konzernleitung ausbezahlt. Es wurden in den Jahren 2024 und 2025 keine Sonderentschädigungen an neue Mitglieder der Konzernleitung ausbezahlt.

8.8 Darlehen und Kredite

Von PwC Schweiz
geprüft.

Gemäss Art. 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 nahestehende Personen in den Geschäftsjahren 2025 und 2024 keine Darlehen, Kredite, Vorschüsse oder Sicherheiten gewährt und es sind per 31. Dezember 2025 auch keine solchen aus früheren Jahren ausstehend. Die im Finanzbericht im Kapitel «Operative Vermögenswerte und Verbindlichkeiten» aufgeführten Forderungen sind aus der Geschäftstätigkeit mit einer nahestehenden Gesellschaft zu marktüblichen Konditionen entstanden.

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

8.9 Vertragsverhältnisse von Konzernleitungsmitgliedern

Gemäss Art. 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: orior.ch/de/statuten-der-orior-ag

8.10 Vergütungen, Darlehen und Kredite an ehemalige Mitglieder der Konzernleitung

Von PwC Schweiz
geprüft.

Im Jahr 2025 wurden arbeitsrechtlich geschuldete Bruttovergütungen in Höhe von CHF 183 584, Vorsorgebeiträge in Höhe von CHF 46 091, weitere Sozialleistungen in Höhe von CHF 14 456 und Sachleistungen in Höhe von CHF 3 131 an ein ehemaliges Mitglied der Konzernleitung ausbezahlt. Im Jahr 2024 wurden arbeitsrechtlich geschuldete Bruttovergütungen in Höhe von CHF 67 280, Vorsorgebeiträge in Höhe von CHF 16 295, weitere Sozialleistungen in Höhe von CHF 6 366 und Sachleistungen in Höhe von CHF 1 022 an ein ehemaliges Mitglied der Konzernleitung ausbezahlt. Darüber hinaus wurden in den Jahren 2025 und 2024 keine weiteren Vergütungen oder sonstige Honorare, Darlehen, Kredite, Vorschüsse oder Sicherheiten an ehemalige Mitglieder der Konzernleitung ausbezahlt und es sind auch keine solchen aus früheren Zeiten offen.

9. Aktienbesitz Führungsorgane

Per 31. Dezember 2025 bzw. per 31. Dezember 2024 hielten die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung folgende Anzahl Aktien:

Von PwC Schweiz
geprüft.

Name und Funktion	Anzahl frei ver- fügbare Aktien per 31.12.25	Anzahl gesperrte Aktien per 31.12.25 ¹	Anwart- schaften per 31.12.25 ²	Total Anzahl Aktien per 31.12.25	in %	Anzahl frei ver- fügbare Aktien per 31.12.24	Anzahl gesperrte Aktien per 31.12.24 ¹	Anwart- schaften per 31.12.24 ³	Total Anzahl Aktien per 31.12.24
Monika Friedli-Walser ⁴ Präsidentin und Delegierte VR	40 739 ⁵	0	0	40 739	0.62%	4 739	0	0	4 739
Markus Voegeli Vizepräsident VR	1 600	0	0	1 600	0.02%	1 100	0	0	1 100
Felix Burkhard Mitglied VR und LID	3 769	0	0	3 769	0.06%	750	0	0	750
Filip De Spiegeleire ⁵ Mitglied VR	9 400	1 633	0	11 033	0.17%	9 400	1 633	2 789	11 033
Dr. iur. Sandro Fehlmann ⁵ Mitglied VR	0	0	0	0	0.00%	n/a	0	0	n/a
Monika Schüpbach Mitglied VR	3 001	0	0	3 001	0.05%	1 001	0	0	1 001
Sacha D. Gerber CFO ORIOR Gruppe	1 000	0	2 323	1 000	0.02%	0	0	2 492	0
Milena Mathiuet ⁶ Chief Corporate Affairs Officer ORIOR Gruppe	2 468	872	1 671	3 340	0.05%	2 468	872	2 082	3 340
Remo Brunswiler ⁷ ehemaliger Präsident VR	n/a	0	0	n/a	n/a	1 680	0	0	1 680
Dr. Patrick M. Müller ⁸ ehemaliges Mitglied VR	n/a	0	0	n/a	n/a	0	0	0	0
Max Dreuss ⁹ ehemaliger CEO ORIOR Segment Convenience	n/a	1 480	0	n/a	n/a	1 600	1 480	2 653	3 080
Andreas Lindner ¹⁰ ehemaliger CFO ORIOR Gruppe	n/a	1 865	0	n/a	n/a	2 724	1 865	0	4 589
Daniel Lutz ¹¹ ehemaliger CEO ORIOR Gruppe	n/a	3 290	0	n/a	n/a	n/a	3 290	0	n/a
Total	61 977	9 140	3 994	64 482	1.0%	25 462	9 140	10 016	31 312
Total ORIOR Aktien				6 542 399					6 542 399

Abkürzungen: Verwaltungsrat (VR), Lead Independent Director (LID).

¹ Aktien aus Aktienzuteilung an die Mitglieder der Konzernleitung mit einer Sperrfrist bis 31. Dezember 2025 (vgl. Geschäftsbericht 2022, «Aktienzuteilung und Aktienangebot», S. 55) sowie Aktien aus der Auszahlung des LTIP 2021 bis 2024 mit einer Sperrfrist bis 31. Dezember 2025 (vgl. Geschäftsbericht 2023, «Vergütungen aus LTIP 2021 bis 2023», S. 53).

² Ausstehende Anwartschaften auf Aktien im Umtauschverhältnis 1:1 aus dem LTIP 2024 bis 2026, berechnet unter der Annahme eines Erreichungsgrads von 25.0% und zum Aktienkurs (Schlusskurs) am 31. Dezember 2025, abgerundet auf ganze Aktien.

³ Ausstehende Anwartschaften auf Aktien im Umtauschverhältnis 1:1 aus dem LTIP 2024 bis 2026, berechnet unter der Annahme eines Erreichungsgrads von 81.25% und zum Aktienkurs (Schlusskurs) am 31. Dezember 2024, abgerundet auf ganze Aktien.

⁴ Einschliesslich Beteiligung einer ihr nahestehenden Person.

⁵ Neuwahl in den Verwaltungsrat per 21. Mai 2025.

⁶ Rücktritt aus der Konzernleitung per 6. Januar 2026.

⁷ Austritt aus dem Verwaltungsrat per 21. Mai 2025

⁸ Austritt aus dem Verwaltungsrat per 18. Dezember 2025.

⁹ Seit Ende Mai 2025 nicht mehr operativ für ORIOR tätig sowie seit dann keinen Einsitz in der Konzernleitung.

¹⁰ Austritt aus der Konzernleitung per 31. Januar 2025.

¹¹ Austritt aus der Konzernleitung per 11. November 2024.

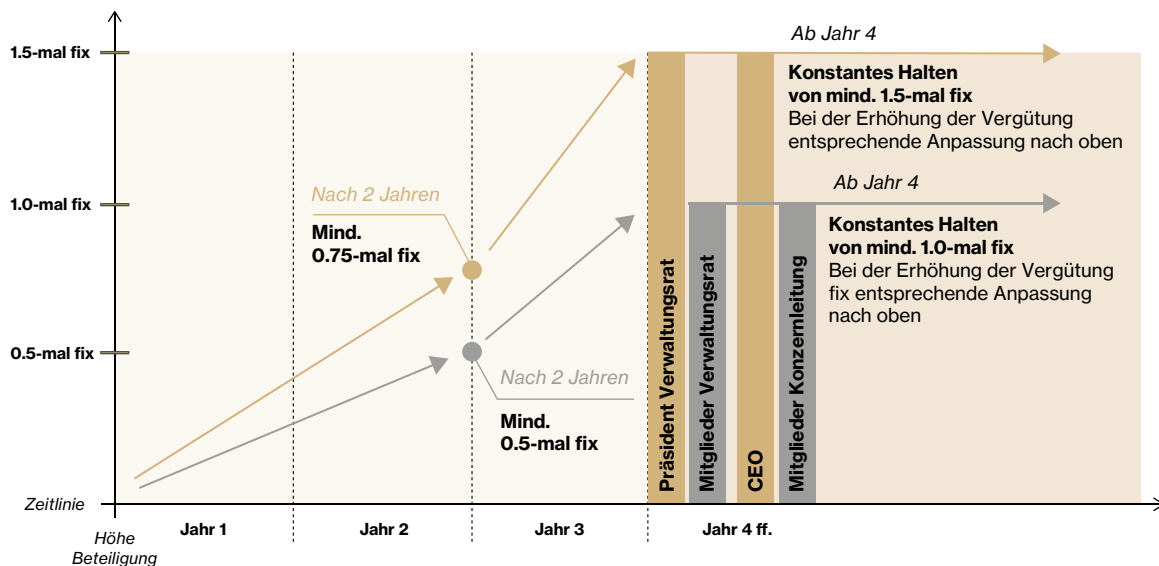
Kein ehemaliges Mitglied des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung hält ORIOR Aktien, die gesperrt sind.

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

9.1 Mindestaktienbesitz für Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung

Die Höhe der Mindestbeteiligung beträgt für den Präsidenten/die Präsidentin und den/die 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 (Teilausschüttung 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 2025 CHF 18.80. Aufgrund des substanziellen Kursrückgangs in Berichts- und Vorjahresperiode setzt der Verwaltungsrat die aktuelle Regelung aus. Er wird sich im Jahr 2026 für eine neue Regelung beraten.

9.1.1 Grafische Darstellung der Regelung bezüglich Mindestaktienbesitz:



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

9.2 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.

10. 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
2025	–	–	–	–	–
2024	–	–	–	–	–
2023	–	–	–	–	–
2022	–	–	–	–	–
2021	104	24 997	1. August 2021	16%	31. Juli 2024



Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung der Orior AG, Zürich

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Orior AG (die Gesellschaft) für das am 31. Dezember 2025 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben nach Art. 734a-734f OR in den als «geprüft» gekennzeichneten Tabellen auf den Seiten 57, 59, 61, 62, 64 und 70 bis 72 des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben nach Art. 734a-734f OR im Vergütungsbericht (Seiten 48 bis 74) 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 mit «geprüft» gekennzeichneten Tabellen 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.

PricewaterhouseCoopers AG, Birchstrasse 160, 8050 Zürich
+41 58 792 44 00



Verantwortlichkeiten des Verwaltungsrats 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.

PricewaterhouseCoopers AG

Gerhard Siegrist
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor

Simon Hux
Zugelassener Revisionsexperte

Zürich, 24. März 2026