

# **ORIOR AG**

VERGÜTUNGSBERICHT 2019

## Vergütungsbericht

ORIOR ist bestrebt, talentierte, qualifizierte und motivierte Führungs- und Fachkräfte zu gewinnen, zu halten und weiterzuentwickeln. Ein faires und auf dem Niveau von Vergleichsunternehmen ausgestaltetes Vergütungssystem unterstützt dieses Bestreben. Im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung werden für die Vergütungen kurz-, mittel- und langfristige Aspekte mitberücksichtigt.

Der 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 effizienten Information der Aktionäre. Von der Revisionsgesellschaft werden ausschliesslich die quantitativen Angaben geprüft.

Der vorliegende Bericht orientiert sich an den Empfehlungen des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance (2016). Ausserdem entsprechen die Angaben zu den Vergütungen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung dem Rechnungslegungsstandard Swiss GAAP FER, dem schweizerischen Gesetz, der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV), der SIX-Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance (RLCG) sowie den Statuten der Gesellschaft.

### 1. Grundsätze der Vergütungen

Die Grundsätze in Zusammenhang mit den Vergütungen sowie die Vergütungselemente und der Genehmigungsmechanismus für die Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sind in den Statuten der Gesellschaft geregelt. Diese können auf der Website der ORIOR AG unter folgendem Link eingesehen werden: <https://orior.ch/de/statuten-der-orior-ag>.

#### Vergütungssystem

Das Vergütungssystem der ORIOR AG besteht aus drei Hauptelementen: der Basisvergütung bzw. der fixen Vergütung, der variablen Vergütung und den Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogrammen.

Die fixe Vergütung wird anhand von Referenzgehältern bei Vergleichsunternehmen, anhand lokaler Markt- und Lohnstandards sowie anhand der Erfahrungen und der Kompetenzen der oder des Einzelnen festgelegt. Alle bei ORIOR fest angestellten Mitarbeitenden erhalten eine fixe Vergütung, die mindestens 50% der Gesamtvergütung der oder des Einzelnen beträgt. Die fixe Vergütung wird in bar entrichtet. Einzig den Mitgliedern des Verwaltungsrats kann die fixe Vergütung teilweise in Aktien ausbezahlt werden.

Die variable Vergütung ist von der Erreichung quantitativer und qualitativer Ziele abhängig. Die quantitativen Ziele basieren auf Unternehmenskennzahlen. Die qualitativen Ziele basieren auf vorgängig festgelegten individuellen Leistungskomponenten und deren Übereinstimmung mit den gestellten Erwartungen. Mindestens ein Fünftel der variablen Vergütung basiert auf qualitativen Zielen. Für Mitglieder der Konzernleitung kann die variable Vergütung teilweise in Aktien entrichtet werden.

Neben der Konzernleitung erhalten die Erweiterte Konzernleitung, die Management Committees, Kadermitarbeitende und weitere Schlüsselmitarbeitende eine variable Vergütung, deren Höhe sich an der Erreichung der jeweiligen Ziele orientiert.

Das dritte Vergütungselement stellen die Beteiligungsprogramme dar. Diese sollen Leistungsanreize für Mitarbeitende mit für ORIOR relevanten fachlichen und persönlichen Fähigkeiten schaffen und sie an das Unternehmen binden. Der Kreis der Teilnehmenden solcher Programme wird jährlich auf Vorschlag der Konzernleitung vom Verwaltungsrat festgelegt und kann sowohl oberste Führungsorgane und Kadermitarbeitende wie auch weitere Schlüsselpersonen berücksichtigen.

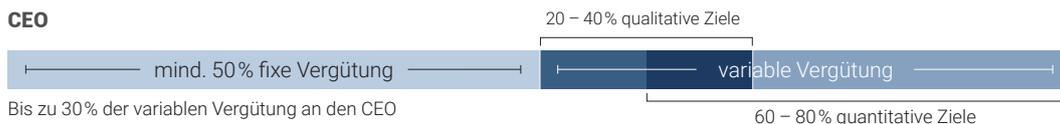
Folgender Vergütungsmix für die Aufteilung zwischen fixer und variabler Vergütung gilt als Leitlinie. Dabei beträgt die variable Vergütung an den CEO sowie an die Mitglieder der Konzernleitung, gemäss Statuten der Gesellschaft, maximal 50% der Gesamtvergütung an das jeweilige Mitglied.

**Verwaltungsrat**



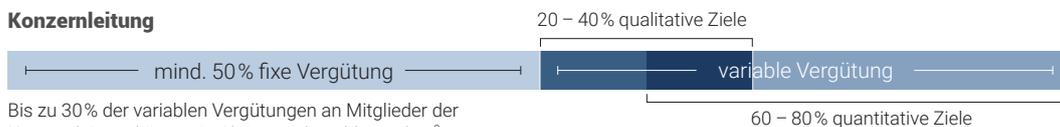
Bis zu 10% der Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrats können in Aktien ausbezahlt werden.<sup>1</sup>

**CEO**



Bis zu 30% der variablen Vergütung an den CEO können in Aktien ausbezahlt werden.<sup>2</sup>

**Konzernleitung**



Bis zu 30% der variablen Vergütungen an Mitglieder der Konzernleitung können in Aktien ausbezahlt werden.<sup>2</sup>

**Erweiterte Konzernleitung und Management Committee<sup>3</sup>**



**Kader- und Schlüsselmitarbeitende<sup>3</sup>**



<sup>1</sup> Gemäss Zuteilungs- und Aktienkaufvereinbarung der ORIOR AG (siehe auch S. 40).

<sup>2</sup> Gemäss Zuteilungs- und Aktienkaufvereinbarung der ORIOR AG (siehe auch S. 44).

<sup>3</sup> Leitwerte; können vereinzelt auch von diesen Grössen abweichen.

Zusätzlich werden den Mitarbeitenden auf allen Stufen diverse Weiterbildungs- und Schulungsmöglichkeiten angeboten.

**Verantwortlichkeit und Festsetzungsverfahren von Vergütungen**

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

Die Verantwortlichkeiten zur Festsetzung der Vergütungen für die verschiedenen Anstellungsstufen stellen sich wie folgt dar:

<b>Empfänger der Vergütung</b>	<b>Empfehlung bezüglich der Vergütung</b>	<b>Entscheid bezüglich der Vergütung</b>	<b>Genehmigung durch Generalversammlung</b>
<b>Mitglieder des Verwaltungsrats</b>	Nomination and Compensation Committee	Verwaltungsrat auf Empfehlung des Nomination and Compensation Committee	Ja; maximaler Gesamtbetrag der Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats
<b>CEO</b>	Nomination and Compensation Committee	Verwaltungsrat auf Empfehlung des Nomination and Compensation Committee	Ja; maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung sowie Gesamtbetrag der variablen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung
<b>Mitglieder der Konzernleitung (exkl. CEO)</b>	Nomination and Compensation Committee auf Vorschlag des CEO	Verwaltungsrat auf Empfehlung des Nomination and Compensation Committee	
<b>Erweiterte Konzernleitung, Management Committee und Schlüsselmitarbeitende, die direkt dem CEO Bericht erstatten</b>	CEO	Nomination and Compensation Committee auf Empfehlung des CEO	Nein
<b>Alle anderen Mitarbeitenden</b>	Vorgesetzte	Vorgesetzte in Absprache mit den jeweiligen Vorgesetzten	Nein

Der Verwaltungsrat legt auf Antrag des Nomination and Compensation Committee jährlich die fixe Vergütung für jedes Verwaltungsratsmitglied und für die einzelnen Mitglieder der Konzernleitung fest. Der Vorschlag für die Gehälter der Mitglieder der Konzernleitung (exkl. CEO) wird zuvor durch den CEO erarbeitet und dem Nomination and Compensation Committee vorgelegt. Die einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrats, über deren Entschädigung entschieden wird, enthalten sich der Stimme.

Die maximalen Gesamtbeträge der Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats für die Dauer bis zur nächsten Generalversammlung sowie der fixen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das nächste Geschäftsjahr werden zur verbindlichen Genehmigung, im Sinne von Artikel 18 der VegüV sowie Artikel 26 und 29 der Statuten der Gesellschaft, der Generalversammlung vorgelegt.

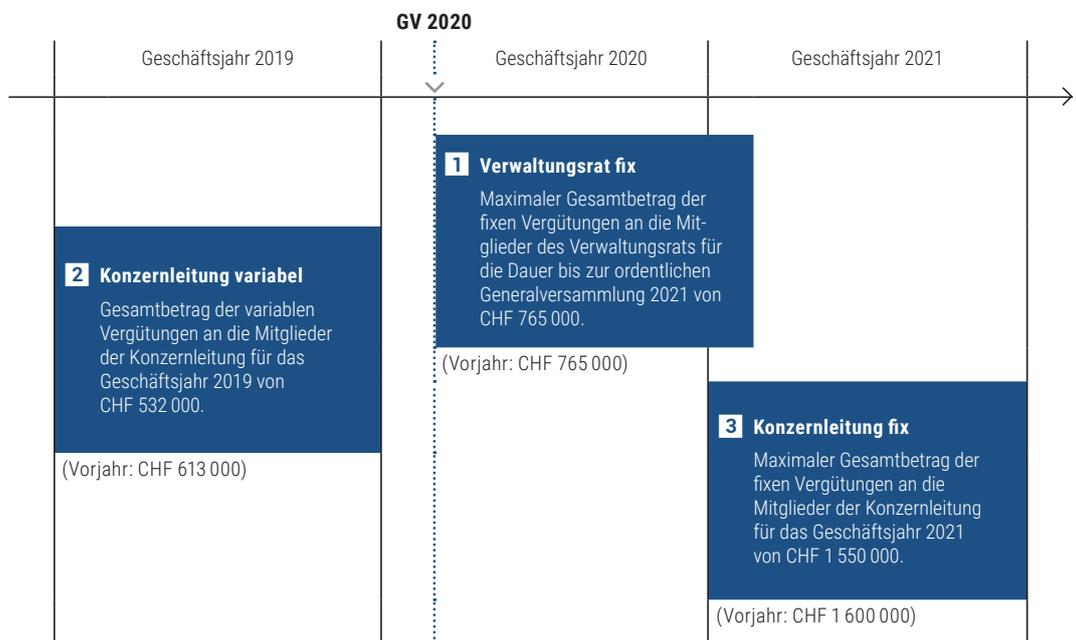
Die Beurteilung des Zielerreichungsgrads für die Festsetzung der variablen Vergütungen erfolgt für den CEO auf Vorschlag des Nomination and Compensation Committee durch den Verwaltungsrat. Die Beurteilung des Zielerreichungsgrads für die Festsetzung der variablen Vergütungen für die weiteren Mitglieder der Konzernleitung erfolgt auf Vorschlag des CEO durch das Nomination and Compensation Committee. Der Gesamtverwaltungsrat verabschiedet den Gesamtbetrag der variablen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das abgelaufene Geschäftsjahr und legt diesen der Generalversammlung zur verbindlichen Genehmigung vor.

**Genehmigungsmechanismus für Vergütungen an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung**

Die Generalversammlung genehmigt anlässlich der ordentlichen Generalversammlung folgende Vergütungselemente:

- 1 Bindende Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der fixen Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats für die Dauer bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung.
- 2 Bindende Genehmigung des Gesamtbetrags der variablen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das abgelaufene Geschäftsjahr.
- 3 Bindende Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der fixen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das nächste Geschäftsjahr.

Nachfolgende Darstellung verdeutlicht, über welche Vergütungselemente und für welchen Zeitraum die Generalversammlung vom 31. März 2020 abstimmen wird.



Aufgrund der statutarischen Regelung ist eine Genehmigung des Zusatzbetrags gemäss Artikel 19 VegüV durch die Generalversammlung nicht erforderlich. Nähere Informationen über den Zusatzbetrag finden sich unter «Zusatzbetrag für neue Konzernleitungsmitglieder» auf Seite 43 des Vergütungsberichts.

**2. 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 Artikel 7 der VegüV und Artikel 23 der Statuten der Gesellschaft.

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 leitend zu sein. Der Verwaltungsrat bestimmt unter den Mitgliedern den Vorsitzenden. Am 31. Dezember 2019 gehörten dem Nomination and Compensation Committee Monika Walser (Vorsitz), Walter Lüthi und Rolf U. Sutter an.

Das Nomination and Compensation Committee hat gemäss Artikel 23 der Statuten der Gesellschaft sowie dem Nomination and Compensation Committee Charter folgende Aufgaben und Pflichten:

- die Sicherstellung der langfristigen Planung geeigneter Ernennungen für die Positionen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sowie die grundsätzliche Managemententwicklung und Nachfolgeplanung, damit die Gesellschaft die besten Führungs- und Managementtalente sichern kann;
- die Erarbeitung von Vorschlägen zur Ernennung von Kandidaten für die Besetzung vakanter Positionen im Verwaltungsrat oder der Position des CEO;
- auf Vorschlag des CEO die Ernennung von Kandidaten für die Konzernleitung;
- die Empfehlung an den Verwaltungsrat über die Zusammensetzung des Verwaltungsrats und die entsprechende Suche geeigneter Kandidaten;
- die Feststellung der Unabhängigkeit der Mitglieder des Verwaltungsrats;
- die Empfehlung an den Verwaltungsrat, ob ein Verwaltungsratsmitglied bei Ablauf seiner Amtsdauer erneut bestellt werden soll;
- die Empfehlung der Einstellungsbedingungen des CEO und der Mitglieder der Konzernleitung an den Verwaltungsrat;
- die Erarbeitung von Vorschlägen zuhanden des Verwaltungsrats für die Festlegung von Grundsätzen für die Vergütung an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung im Rahmen der gesetzlichen und statutarischen Vorgaben;
- die regelmässige Überprüfung des Vergütungssystems der Gesellschaft auf die Einhaltung der Grundsätze für die Vergütung gemäss Gesetz, Statuten und Reglement sowie der Beschlüsse der Generalversammlung betreffend die Vergütung;
- die Prüfung von Angelegenheiten im Zusammenhang mit der generellen Vergütungsregelung für Arbeitnehmende und den Praktiken der Personalverwaltung der Gesellschaft;
- die Erarbeitung von Vorschlägen zuhanden des Verwaltungsrats für die Beträge der fixen Vergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrats;
- die Erarbeitung von Vorschlägen zuhanden des Verwaltungsrats über Bemessungskriterien von qualitativen und quantitativen Zielen für die Berechnung der variablen Vergütung an die Mitglieder der Konzernleitung;
- die Erarbeitung von Vorschlägen zuhanden des Verwaltungsrats für die Beträge der fixen und variablen Vergütung an den CEO;
- auf Vorschlag des CEO die Empfehlung zuhanden des Verwaltungsrats für die Beträge der fixen und variablen Vergütung an die Mitglieder der Konzernleitung sowie an alle leitenden Angestellten und Schlüsselpersonen, die direkt an den CEO Bericht erstatten;
- die Erarbeitung eines Vorschlags für den Vergütungsbericht zuhanden des Verwaltungsrats;
- die Empfehlung an den Verwaltungsrat betreffend Gewährung von Optionen oder sonstigen Wertpapieren, einschliesslich Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogrammen, für Mitarbeitende aller Organisationsstufen;
- die Prüfung weiterer Angelegenheiten auf Verlangen des Verwaltungsrats;
- die Vornahme aller weiteren Handlungen, welche dem Nomination and Compensation Committee durch Gesetz, Statuten oder Reglement zugewiesen werden;
- die Überprüfung der eigenen Leistung und Wirksamkeit sowie die Abgabe von Empfehlungen an den Verwaltungsrat betreffend erforderliche Änderungen.

Das Nomination and Compensation Committee trifft sich auf Einberufung des Vorsitzenden zu mindestens zwei ordentlichen Sitzungen jährlich. Der CEO, weitere Mitglieder der Konzernleitung sowie andere Gäste können durch den Vorsitzenden eingeladen werden, ohne Stimmrecht an den Sitzungen teilzunehmen. Zwischen dem 1. Januar 2019 und dem 31. Dezember 2019 tagte das Nomination and Compensation Committee fünfmal. Alle Mitglieder nahmen während ihrer Amtszeit an allen Sitzungen teil.

### 3. 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 der Gesellschaft geregelt.

#### 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, welche 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.

Im Rahmen des Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogramms (vgl. Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogramm S. 46) können den Mitgliedern des Verwaltungsrats, über die vereinbarte Vergütung hinaus, Aktien zu Vorzugspreisen angeboten werden (Aktienangebot). 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 erforderlichen Sozialversicherungsbeiträge 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 2019 sechs Mitglieder. Edgar Fluri und Dominik Sauter stellten sich an der Generalversammlung vom 11. April 2019 nicht zur Wiederwahl zur Verfügung. Alle anderen Mitglieder stellten sich zur Wiederwahl und wurden von der Generalversammlung für eine weitere Amtsperiode in den Verwaltungsrat der ORIOR AG gewählt. Markus R. Neuhaus, Monika Schüpbach und Markus Voegeli wurden neu in den Verwaltungsrat gewählt. Weitere Informationen zum Verwaltungsrat sowie zu dessen Kompetenzen, Aufgabenteilung, Wirkungsbereich und Zusammensetzung finden sich im «Corporate Governance Bericht».

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

in CHF	Vergütungen brutto	Weitere Vergütungen <sup>1</sup>	Total Vergütungen 2019	Vergütungen brutto	Weitere Vergütungen <sup>1</sup>	Total Vergütungen 2018
Rolf U. Sutter Präsident des Verwaltungsrats	274 478	75 230	349 708	281 248	75 605	356 853
Walter Lüthi Mitglied des Verwaltungsrats	66 549	3 481	70 030	63 269	3 412	66 681
Markus R. Neuhaus <sup>2</sup> Mitglied des Verwaltungsrats	56 875	4 609	61 484	0	0	0
Monika Schüpbach Mitglied des Verwaltungsrats	31 992	2 593	34 585	0	0	0
Markus Voegeli Mitglied des Verwaltungsrats	38 290	0	38 290	0	0	0
Monika Walser Mitglied des Verwaltungsrats	83 535	0	83 535	78 173	348	78 521
Edgar Fluri <sup>3</sup> Mitglied des Verwaltungsrats	29 764	1 952	31 716	95 706	5 374	101 080
Dominik Sauter <sup>3</sup> Mitglied des Verwaltungsrats	17 774	0	17 774	53 320	0	53 320
Christoph Clavadetscher <sup>4</sup> Mitglied des Verwaltungsrats	0	0	0	26 660	0	26 660
<b>Total Verwaltungsrat</b>	<b>599 257</b>	<b>87 865</b>	<b>687 122</b>	<b>598 376</b>	<b>84 739</b>	<b>683 115</b>

<sup>1</sup> Diese Beiträge enthalten ausschliesslich die nach dem geltenden Recht des jeweiligen Landes erforderlichen Sozialversicherungsbeiträge.

<sup>2</sup> Ernennung zum Vizepräsidenten des Verwaltungsrats der ORIOR AG per 25. Februar 2020.

<sup>3</sup> Austritt per 11. April 2019.

<sup>4</sup> Austritt per 12. April 2018.

#### 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 eine entsprechend höhere Vergütung. Rolf U. Sutter beschäftigt sich seit seinem Rücktritt als CEO der ORIOR AG im Jahr 2011 und

seiner zeitgleichen Wahl zum Präsidenten der Gesellschaft intensiv mit strategischen Fragestellungen sowie Projekten. Neben der Leitung des Verwaltungsrats begleitet er die Gesellschaft bei der strategischen Weiterentwicklung, bei Akquisitionsprojekten, bei der langfristigen Entwicklung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sowie bei der Talentsuche. Zusätzlich unterstützt er unter anderem Innovationsprozesse und die stetige Verbesserung des Geschäftsmodells. Die restlichen Mitglieder erhalten für den Einsitz in einem vom Verwaltungsrat eingesetzten Ausschuss, namentlich im Audit Committee und im Nomination and Compensation Committee, zusätzlich CHF 10 000. Vorsitzende dieser beiden Ausschüsse 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 2020 bis GV 2021	GV 2019 bis GV 2020	GV 2018 bis GV 2019	GV 2017 bis GV 2018
Anzahl Verwaltungsratsmitglieder voraussichtlich <sup>1</sup>	6	6	6	6
Anzahl Verwaltungsratsmitglieder effektiv <sup>2</sup>	n/a	n/a	5.2	6
Maximaler Gesamtbetrag der Vergütungen an den Verwaltungsrat in CHF	765 000	765 000	765 000	765 000
Effektiv ausbezahlter Gesamtbetrag der Vergütungen an den Verwaltungsrat in CHF	n/a	n/a	669 900	687 680
Genehmigungsstatus	Antrag an die GV vom 31. März 2020	Genehmigt durch GV vom 11. April 2019	Genehmigt durch GV vom 12. April 2018	Genehmigt durch GV vom 28. März 2017

<sup>1</sup> Anzahl an zum Zeitpunkt des Antrags voraussichtlich in der entsprechenden Amtsperiode amtierenden Verwaltungsratsmitgliedern.

<sup>2</sup> Anzahl an effektiv amtierenden Verwaltungsratsmitgliedern in der entsprechenden Amtsperiode.

Die Differenz zwischen dem effektiv ausbezahlten Gesamtbetrag der Vergütungen an den Verwaltungsrat für die Amtsperiode von der Generalversammlung 2017 bis zur Generalversammlung 2018 von CHF 687 680 gegenüber CHF 669 900 für die darauf folgende Amtsperiode von der Generalversammlung 2018 bis zur Generalversammlung 2019 ist auf die effektiv verminderte Anzahl an Verwaltungsratsmitgliedern zurückzuführen.

Für die Amtsperiode von der Generalversammlung 2020 bis zur Generalversammlung 2021 beantragt der Verwaltungsrat der Generalversammlung vom 31. März 2020 die Genehmigung eines gleichbleibenden, maximalen Gesamtbetrags der Vergütungen für voraussichtlich sechs Mitglieder des Verwaltungsrats von CHF 765 000. Gegenüber dem letztbekannten effektiv ausbezahlten Gesamtbetrag der Vergütungen für die Amtsperiode von der Generalversammlung 2018 bis zur Generalversammlung 2019 in Höhe von CHF 669 900 entspricht dies einer theoretisch potenziellen Erhöhung von rund 7% pro Jahr. Es gilt zu beachten, dass der Verwaltungsrat in der Amtsperiode von der Generalversammlung 2018 bis zur Generalversammlung 2019 nicht von den ursprünglich vorgesehenen sechs Mitgliedern besetzt war, womit der Betrag entsprechend tiefer ausgefallen ist als erwartet. Die weitere Differenz steht zur Verfügung für allfällige zusätzliche Vergütungen entlang der statutarisch festgelegten Bedingungen für Zusatzleistungen (siehe auch Vergütungsbericht, S. 38 ff.), für Veränderungen in der Konstituierung des Verwaltungsrats sowie für Aktienangebote im Rahmen von Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogrammen.

**Aktienzuteilung an die Mitglieder des Verwaltungsrats**

Im Rahmen der Zuteilungs- und Aktienkaufvereinbarung können den Mitgliedern des Verwaltungsrats 10% des fixen Verwaltungsrats honorars in Aktien ausbezahlt werden (Aktienzuteilung). Der Aktienpreis entspricht dem volumengewichteten Durchschnittskurs der letzten sechs Monate einer an der SIX gehandelten ORIOR Aktie abzüglich eines Discounts von 25%. Der Verwaltungsrat ist ermächtigt, den vorgenannten Discount im Falle ausserordentlicher Leistungen zu erhöhen. Die Aktien unterliegen ab dem Zeitpunkt der Zuteilung einer Sperrfrist von drei Jahren. Zwischen dem 1. Januar 2019 und dem 31. Dezember 2019 wurden den Mitgliedern des Verwaltungsrats keine Aktien zugeteilt. Die Entlohnung erfolgte vollumfänglich in bar.

**Aktienangebot an die Mitglieder des Verwaltungsrats**

Im Rahmen des Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogramms (vgl. Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogramm S. 46) können den Mitgliedern des Verwaltungsrats, über die vereinbarte Vergütung hinaus, Aktien zu Vorzugspreisen angeboten werden (Angebot). Zwischen dem 1. Januar 2019 und dem 31. Dezember 2019 wurden den Mitgliedern des Verwaltungsrats im Rahmen des Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogramms keine Aktien zum Kauf angeboten.

**Optionsplan**

Es besteht kein Optionsplan.

**Zusätzliche Honorare und Vergütungen**

Es wurden im Geschäftsjahr 2019 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 2018 und 2019 keine Darlehen, Kredite, Vorschüsse oder Sicherheiten gewährt.

**Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats**

Im Jahr 2019 wurden keine Vergütungen, Honorare oder sonstigen zusätzlichen Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats ausbezahlt. Keinem der ehemaligen Mitglieder wurden in den Jahren 2018 und 2019 Darlehen, Kredite, Vorschüsse oder Sicherheiten gewährt, und es sind auch keine solchen aus früheren Zeiten offen.

**4. Vergütung an die Konzernleitung**

Die Grundsätze, die Vergütungselemente und der Genehmigungsmechanismus in Zusammenhang mit der Vergütung an die Mitglieder der Konzernleitung sind in den Statuten der Gesellschaft geregelt.

**Zusammensetzung der Vergütung**

Die Mitglieder der Konzernleitung erhalten für ihre Tätigkeit eine fixe und eine variable Vergütung.

Die fixe Vergütung wird anhand von Referenzgehältern bei Vergleichsunternehmen, anhand lokaler Markt- und Lohnstandards sowie anhand der Erfahrungen und der Kompetenzen festgelegt. Die fixe Vergütung erfolgt in bar und beträgt gemäss Statuten der Gesellschaft mindestens 50% der Gesamtvergütung an das jeweilige Mitglied.

Die variable Vergütung basiert auf qualitativen und quantitativen Zielen und beträgt maximal 50% der Gesamtvergütung an das jeweilige Mitglied. Die von quantitativen Zielen abhängige Entlohnung beträgt 60 bis 80% der variablen Vergütung und berechnet sich aufgrund von Unternehmens- und Performancekennzahlen wie Nettoerlös, EBITDA, Investitionen, Nettoumlaufvermögen oder Cash Flow. Neben klar definierten und messbaren Zielen werden jeweils zu Beginn des Jahrs sogenannte Fokuskennzahlen festgelegt, deren Entwicklung im laufenden Jahr mit einer erhöhten Gewichtung in die Berechnung der variablen Vergütungen einfließt. Für das Geschäftsjahr 2019 waren dies das organische Wachstum, die Bruttomarge, der EBITDA sowie die Verschuldung im Kontext der Übernahme der zweiten Tranche von Casualfood. Die von qualitativen Zielen abhängige Entlohnung beträgt 20 bis 40% der variablen Vergütung und basiert auf der Zielerreichung von vorgängig festgelegten individuellen Zielen in den Bereichen Strategie, Führung, Innovationsentwicklung oder Effizienz- und Prozessoptimierung. Fokusthemen bei den qualitativen Zielen der Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2019 waren die weitere Stärkung der Resilienz durch optimale Aufstellung der Gruppe, und damit verbunden auch die Integration von Casualfood, die weitere Optimierung der Kostenstrukturen in den Kompetenzzentren, die Weiterentwicklung der neuen Geschäftsfelder, insbesondere von Biotta, sowie die Wirksamkeit der neuen Erweiterten Konzernleitung. Die variable Vergütung kann teilweise in Aktien der Gesellschaft ausgerichtet werden (Aktienzuteilung). Der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das abgelaufene Geschäftsjahr wird der Generalversammlung zur verbindlichen Genehmigung vorgelegt.

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.

Im Rahmen des Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogramms (vgl. S. 46) können den Mitgliedern der Konzernleitung, über die vereinbarte Vergütung hinaus, Aktien zu Vorzugspreisen angeboten werden (Angebot). Ausserdem werden den Mitgliedern der Konzernleitung 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 im 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.

**Übersicht der Vergütungen an die Konzernleitung**

Die Konzernleitung zählte per 31. Dezember 2019 drei Mitglieder. Es sind dies Daniel Lutz, CEO der ORIOR Gruppe, Andreas Lindner, CFO der ORIOR Gruppe, und Filip De Spiegeleire, Leiter ORIOR Europe und Leiter Culinor Food Group. Bernhard Pfulg fungierte bis 28. Oktober 2019 als interimistischer Group CFO und nahm in dieser Funktion Einsitz in der Erweiterten Konzernleitung. Im Sinne des funktionalen Verständnisses wird Bernhard Pfulg für die Zeit als interimistischer CFO der ORIOR Gruppe in nachfolgenden Vergütungen mitberücksichtigt, obschon er aus formeller Sicht nicht Mitglied der Konzernleitung war. Andreas Lindner ist seit 1. Oktober 2019 bei ORIOR; er hat die Funktion des CFO der ORIOR Gruppe am 28. Oktober 2019 übernommen.

Bei neuen Mitgliedern der Konzernleitung kann die fixe Vergütung – sofern der von der Generalversammlung genehmigte maximale Gesamtbetrag nicht ausreicht – über den statutarisch festgelegten Zusatzbetrag (vgl. Art. 29 Abs. 4 Statuten der Gesellschaft) erfolgen und bedarf keiner zusätzlichen Genehmigung durch die Generalversammlung. Nähere Informationen über den Zusatzbetrag finden sich unter «Zusatzbetrag für neue Konzernleitungsmitglieder» auf Seite 43 des «Vergütungsberichts».

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 2019	Konzern- leitung exkl. CEO	Daniel Lutz (CEO)	Total Ver- gütungen 2018
Durchschnittliche Anzahl gegenwärtige Mitglieder <sup>1</sup>	2.1	1.0	3.1	2.0	1.0	3.0
Vergütungen brutto fix	642 830	407 083	1 049 913	619 872	430 302	1 050 174
Vorsorge	61 471	125 214	186 685	37 108	123 938	161 046
Weitere Sozialabgaben	26 428	34 649	61 077	21 605	35 916	57 521
<b>Zwischentotal effektive Vergütungen fix an gegenwärtige Mitglieder</b>	<b>730 729</b>	<b>566 946</b>	<b>1 297 675</b>	<b>678 585</b>	<b>590 156</b>	<b>1 268 741</b>
Durchschnittliche Anzahl ehemalige Mitglieder	0.4	0	0.4	0	0	0
Vergütungen an ehemalige Mitglieder	141 257	0	141 257	0	0	0
<b>Gesamttotal effektive Vergütungen fix an gegenwärtige und ehemalige Mitglieder</b>	<b>871 986</b>	<b>566 946</b>	<b>1 438 932</b>	<b>678 585</b>	<b>590 156</b>	<b>1 268 741</b>
Anzahl Mitglieder zum Zeitpunkt des Antrags <sup>2</sup>	2.0	1.0	3.0	2.0	1.0	3.0
Genehmigter maximaler Gesamtbetrag			1 500 000			1 400 000
Zur Verfügung stehender Zusatzbetrag			147 539 <sup>3</sup>			0
Effektiv verwendeter Anteil Zusatzbetrag			0			0
Vergütungen brutto variabel	189 860	310 000	499 860	215 480	360 000	575 480
Weitere Sozialabgaben	7 049	24 972	32 021	8 056	29 000	37 056
<b>Total Vergütungen variabel</b>	<b>196 909</b>	<b>334 972</b>	<b>531 881<sup>4</sup></b>	<b>223 536</b>	<b>389 000</b>	<b>612 536</b>
<b>Total Gesamtvergütung fix und variabel an gegenwärtige und ehemalige Mitglieder</b>	<b>1 068 895<sup>5</sup></b>	<b>901 918</b>	<b>1 970 813<sup>5</sup></b>	<b>902 121</b>	<b>979 156</b>	<b>1 881 277</b>

<sup>1</sup> Entsprechend obigen Ausführungen im Jahr 2019 inkl. des interimistischen CFO Bernhard Pfulg.  
<sup>2</sup> Anzahl gegenwärtige Mitglieder zum Zeitpunkt des Antrags, inkl. Berücksichtigung bereits bekannter und kommunizierter Veränderungen.  
<sup>3</sup> Die Ernennung von Andreas Lindner in die Konzernleitung erfolgte nach der Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der fixen Vergütung für das Geschäftsjahr 2019. Entsprechend stand für seine fixe Vergütung ein statutarisch geregelter Zusatzbetrag zur Verfügung.  
<sup>4</sup> Vorbehältlich der Genehmigung des Gesamtbetrags der variablen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung durch die Generalversammlung vom 31. März 2020.  
<sup>5</sup> Beinhaltet die in Euro ausbezahlte Vergütung an Filip De Spiegeleire. Für die dargelegte Ausweisung in Schweizer Franken wurde mit einem Jahresdurchschnittskurs von CHF 1.1126 (2018: 1.1548) gerechnet.

Der bewilligte maximale Gesamtbetrag an fixen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das Jahr 2019 liegt bei CHF 1.5 Mio. Der Gesamtbetrag der effektiv ausbezahlten fixen Vergütungen für das Geschäftsjahr 2019 an die Mitglieder der Konzernleitung beträgt CHF 1 438 932. Den Mitgliedern der Konzernleitung wurden keine Aktien im Rahmen eines Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogramms zum Kauf angeboten. Die Steigerung der effektiv ausbezahlten fixen Vergütungen für die Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2019 gegenüber dem Geschäftsjahr 2018 von CHF 170 191 ist auf die rechtlich geschuldeten Leistungen an ein ehemaliges Mitglied der Konzernleitung sowie auf die Veränderung der Zusammensetzung in der Konzernleitung zurückzuführen.

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen für das Geschäftsjahr 2019 erreichte CHF 531 881. Die Differenz gegenüber dem Vorjahr reflektiert einerseits die Erreichungsgrade der vorgegebenen Ziele und Fokusthemen, welche unter anderem von der anspruchsvollen Situation bei den Rohstoffen und dem Markt getrieben waren, und durch die Veränderung in der Zusammensetzung der Konzernleitung. Diese beiden Effekte führten in Summe zu einem leicht tieferen variablen Gesamtbetrag der variablen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung.

Für die Konzernleitung und weitere Kadermitglieder besteht eine Kader-Pensionskassenregelung. 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.

#### Zusatzbetrag für neue Konzernleitungsmitglieder

Für die Ernennung von neuen Konzernleitungsmitgliedern, welche nach der Genehmigung durch die Generalversammlung erfolgt, beträgt der Zusatzbetrag gemäss Artikel 29 Absatz 4 der Statuten der Gesellschaft pro neues Mitglied pro rata 120% der höchsten fixen Vergütung, welche im Geschäftsjahr, das der letzten ordentlichen Generalversammlung vorangegangen ist, an ein Mitglied der Konzernleitung ausgerichtet wurde. Aufgrund der statutarischen Regelung ist eine Genehmigung dieser zusätzlichen Vergütung durch die Generalversammlung nicht erforderlich.

Die Ernennung von Andreas Lindner erfolgte nach der Genehmigung des Gesamtbetrags der fixen Vergütungen an die Konzernleitung für das Jahr 2019 (Genehmigung erfolgte an der Generalversammlung vom 12. April 2018). Folglich steht für seine fixe Vergütung für das Geschäftsjahr 2019 ein Zusatzbetrag gemäss statutarischer Regelung in der Höhe von CHF 147 539 zur Verfügung. Im Gesamtbetrag der Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2020 wurde Andreas Lindner – wie im Rahmen der Generalversammlungs-Unterlagen 2019 dargelegt – bereits mitberücksichtigt.

#### 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.

Variable Vergütung an die Konzernleitung:

	Geschäftsjahr 2019	Geschäftsjahr 2018	Geschäftsjahr 2017
Durchschnittliche Anzahl Konzernleitungsmitglieder <sup>1</sup>	3.1	3.0	3.5
Gesamtbetrag der variablen Vergütungen an die Konzernleitung in CHF	532 000	613 000	619 000
Genehmigungsstatus	Antrag an die GV vom 31. März 2020	Genehmigt durch GV vom 11. April 2019	Genehmigt durch GV vom 12. April 2018

<sup>1</sup> Entsprechend vorgängigen Ausführungen im Jahr 2019 inkl. des interimistischen CFO Bernhard Pfulg.

Der Verwaltungsrat beantragt der Generalversammlung vom 31. März 2020 die Genehmigung des Gesamtbetrags der variablen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2019 von CHF 532 000. Die Ausführungen zur Höhe des Antrags finden sich im Unterkapitel «Übersicht der Vergütungen an die Konzernleitung» auf Seite 42 ff. des vorliegenden Vergütungsberichts.

Fixe Vergütung an die Konzernleitung:

Geschäftsjahr	2021	2020	2019	2018
Durchschnittliche Anzahl Konzernleitungsmitglieder voraussichtlich <sup>1</sup>	3.0	3.0	3.0	3.0
Durchschnittliche Anzahl Konzernleitungsmitglieder effektiv <sup>2</sup>	n/a	n/a	3.1	3.0
Maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an die Konzernleitung in CHF	1 550 000	1 600 000	1 500 000	1 400 000
Maximal zur Verfügung stehender Zusatzbetrag (statutarisch geregelt)	n/a	n/a	147 539	0
Effektiv ausbezahlter Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an gegenwärtige und ehemalige Mitglieder der Konzernleitung in CHF	n/a	n/a	1 438 932	1 268 741
Genehmigungsstatus	Antrag an die GV vom 31. März 2020	Genehmigt durch GV vom 11. April 2019	Genehmigt durch GV vom 12. April 2018	Genehmigt durch GV vom 28. März 2017

<sup>1</sup> Durchschnittliche Anzahl an zum Zeitpunkt des Antrags voraussichtlich im entsprechenden Geschäftsjahr amtierenden Konzernleitungsmitgliedern.

<sup>2</sup> Durchschnittliche Anzahl an effektiv amtierenden Konzernleitungsmitgliedern im entsprechenden Geschäftsjahr.

Der Verwaltungsrat beantragt der Generalversammlung vom 31. März 2020 die Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der fixen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2021 von CHF 1 550 000. Gegenüber dem bewilligten maximalen Gesamtbetrag für die fixe Vergütung an die Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2019 entspricht dies einer Reduktion von CHF 50 000 respektive 3.1%. Begründet wird diese Reduktion mit dem Entscheid, im Jahr 2020 zusammen mit der Lancierung der Strategie ORIOR 2025 ein umfassendes Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogramm zu lancieren, an dem sich die Mitglieder der Konzernleitung beteiligen können. Für 2021 ist derzeit kein solches Programm vorgesehen. Gegenüber dem effektiv ausbezahlten Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das Jahr 2019 entspricht der beantragte maximale Gesamtbetrag einer Differenz von CHF 111 068. Das effektive Erhöhungspotenzial zwischen 2019 und 2021 liegt folglich bei unter 4% pro Jahr. Dabei sind für die Beurteilung im Geschäftsjahr 2019 die Veränderungen in der Zusammenstellung der Konzernleitung mitzuberücksichtigen.

#### Aktienzuteilung an die Mitglieder der Konzernleitung

Im Rahmen der Zuteilungs- und Aktienkaufvereinbarung können den Mitgliedern der Konzernleitung bis zu 30% der individuellen variablen Vergütung in Aktien ausbezahlt werden (Aktienzuteilung). Der Aktienpreis entspricht dem volumengewichteten Durchschnittskurs der letzten sechs Monate einer an der SIX gehandelten ORIOR Aktie abzüglich eines Discounts von 25%. Der Verwaltungsrat ist ermächtigt, den vorgenannten Discount im Falle ausserordentlicher Leistungen zu erhöhen. Die Aktien unterliegen ab dem Zeitpunkt der Zuteilung einer Sperrfrist von drei Jahren. Zwischen dem 1. Januar 2019 und dem 31. Dezember 2019 wurden den Mitgliedern der Konzernleitung keine Aktien zugeteilt. Die Entlohnung erfolgte vollumfänglich in bar.

#### Aktienangebot an die Mitglieder der Konzernleitung

Im Rahmen des Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogramms (vgl. Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogramm S. 46) können den Mitgliedern der Konzernleitung, über die vereinbarte Vergütung hinaus, Aktien zu Vorzugspreisen angeboten werden (Angebot). Zwischen dem 1. Januar 2019 und dem 31. Dezember 2019 wurden den Mitgliedern der Konzernleitung im Rahmen des Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogramms keine Aktien zum Kauf angeboten.

#### Optionsplan

Es besteht kein Optionsplan.

#### Zusätzliche Honorare und Vergütungen

Es wurden im Geschäftsjahr 2019 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 2018 und 2019 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.

#### 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.

#### Vergütungen an ehemalige Mitglieder der Konzernleitung

Im Jahr 2019 wurden Vergütungen in der Höhe von CHF 141 257 an ein ehemaliges Mitglied der Konzernleitung ausbezahlt. Keinem der ehemaligen Mitglieder wurden in den Jahren 2018 und 2019 Darlehen, Kredite, Vorschüsse oder Sicherheiten gewährt, und es sind auch keine solchen aus früheren Zeiten offen.

## 5. Aktienbesitz Führungsorgane

Per 31. Dezember 2019 hielten die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung folgende Anzahl Aktien:

Name und Funktion	Anzahl frei verfügbare Aktien per 31.12.2019	Anzahl gesperrte Aktien per 31.12.2019 <sup>1</sup>	Total Anzahl Aktien per 31.12.2019	in %	Total Anzahl Aktien per 31.12.2018
Rolf U. Sutter, Präsident des Verwaltungsrats	107 633	350	107 983 <sup>2</sup>	1.66%	200 150 <sup>3</sup>
Walter Lüthi, Mitglied des Verwaltungsrats	150	350	500	0.01%	500
Markus R. Neuhaus, Mitglied des Verwaltungsrats <sup>4,5</sup>	580	0	580	0.01%	n/a
Monika Schüpbach, Mitglied des Verwaltungsrats <sup>4</sup>	0	0	0	0.00%	n/a
Markus Voegeli, Mitglied des Verwaltungsrats <sup>4</sup>	0	0	0	0.00%	n/a
Monika Walser, Mitglied des Verwaltungsrats	700	350	1 050	0.02%	1 050
Edgar Fluri, ehemaliger Vizepräsident des Verwaltungsrats <sup>6</sup>	n/a	n/a	n/a	n/a	5 350
Dominik Sauter, ehemaliges Mitglied des Verwaltungsrats <sup>6</sup>	n/a	n/a	n/a	n/a	550
Daniel Lutz, CEO ORIOR Gruppe	2 000	1 200	3 200	0.05%	3 200
Andreas Lindner, CFO ORIOR Gruppe <sup>7</sup>	0	0	0	0.00%	n/a
Filip De Spiegeleire, Leiter ORIOR Europe	7 100	800	7 900	0.12%	7 900
<b>Total</b>	<b>118 163</b>	<b>3 050</b>	<b>121 213</b>	<b>1.86%</b>	<b>218 700</b>
Total ORIOR Aktien			6 517 499	100.00%	6 517 499

<sup>1</sup> Aktienbestände aus Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogramm (vgl. Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogramm S. 46).

<sup>2</sup> Weitere Informationen zur Veränderung des Aktienbesitzes von Rolf U. Sutter finden sich im «Corporate Governance-Bericht 2019» auf S. 15.

<sup>3</sup> Alleine und in Gruppe gehalten (vgl. «Corporate Governance-Bericht 2018» S. 12).

<sup>4</sup> Neuwahl in den Verwaltungsrat per 11. April 2019.

<sup>5</sup> Ernennung zum Vizepräsidenten des Verwaltungsrats der ORIOR AG per 25. Februar 2020.

<sup>6</sup> Austritt per 11. April 2019.

<sup>7</sup> Eintritt per 1. Oktober 2019; Übernahme CFO-Funktion per 28. Oktober 2019.

Edgar Fluri, ehemaliger Vizepräsident, hält 350 ORIOR Aktien aus dem Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogramm 2018, welche bis zum 31. Juli 2021 gesperrt sind. Aus demselben Programm hält Ricarda Demarmels, ehemalige CFO und Mitglied der Konzernleitung, 1 100 ORIOR Aktien mit einer Sperrfrist bis zum 31. Juli 2021.

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

## 6. Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogramm

Am 3. Januar 2012 trat der vom Verwaltungsrat der ORIOR AG verabschiedete Aktienplan für Mitglieder der Geschäftsleitungen der Kompetenzzentren sowie für vom Verwaltungsrat bestimmte Mitarbeitende der ORIOR Gruppe in Kraft. Die Verantwortung und die Definition des Mitarbeiter-Aktienplans 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. Den teilnahmeberechtigten Mitarbeitenden können unter Anrechnung oder zusätzlich zu den gemäss Arbeitsvertrag geschuldeten Leistungen bzw. dem Verwaltungsrat jährlich Aktien zu Sonderkonditionen angeboten werden. Der Verwaltungsrat legt die zweimonatige Bezugsfrist sowie die Bezugsrechte der einzelnen Teilnehmenden jährlich im Rahmen des vorliegenden Plans fest. Die Anzahl der jeder oder jedem Teilnehmenden angebotenen Aktien liegt im Ermessen des Verwaltungsrats.

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 sechs Monate vor Beginn der zweimonatigen Angebotsfrist einer an der SIX gehandelten ORIOR Aktie abzüglich eines Discounts von 25%. Der Verwaltungsrat ist ermächtigt, den vorgenannten Discount im Falle ausserordentlicher Leistungen zu erhöhen.

Im Berichtsjahr wurden im Rahmen des Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogramms keine Aktien an Mitarbeitende verkauft. Nachfolgende Übersicht zeigt die Anzahl der im Rahmen des Programms ausgegebenen Aktien, deren Ausgabedatum, den gewährten Discount sowie die zugehörige Sperrfrist seit Inkrafttreten des Plans:

Jahr	Anzahl Mitarbeitende	Anzahl Aktien	Ausgabedatum/Übertragung	Gewährter Discount	Ablauf der Sperrfrist
2012	9	4 150	3. Januar 2012	25%	2. Januar 2015
2013	44	12 480	2. April 2013	25%	1. April 2016
2014	-	-	-	-	-
2015	41	20 240	1. November 2015	25%	31. Oktober 2018
2016	-	-	-	-	-
2017	-	-	-	-	-
2018	78	19 445	1. August 2018	25%	31. Juli 2021
2019	-	-	-	-	-

### Aktienkaufvereinbarung Verwaltungsrat und Konzernleitung

Die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung können im Rahmen der Aktienkaufvereinbarung die Möglichkeit erhalten, zusätzlich zu den restlichen Vergütungen eine durch den Verwaltungsrat bestimmte Anzahl ORIOR Aktien zum Vorzugspreis zu kaufen (Aktienangebot). Der Aktienkaufpreis entspricht dem volumengewichteten Durchschnittskurs der letzten sechs Monate einer an der SIX gehandelten ORIOR Aktie abzüglich eines Discounts von 25%. Der Verwaltungsrat ist ermächtigt, den vorgenannten Discount im Falle ausserordentlicher Leistungen zu erhöhen. Bei der Aktienkaufvereinbarung beginnt ab dem Datum des Aktienangebots eine zweimonatige Angebotsfrist. Die Aktien unterliegen ab dem Zeitpunkt der Zuteilung einer Sperrfrist von drei Jahren. Tritt die oder der Teilnehmende innerhalb der dreijährigen Sperrfrist aus dem Unternehmen aus, entscheidet der Verwaltungsrat über die Fortführung oder Auflösung der Sperrfrist. Es besteht zudem eine Call-Option; die Aktien können von ORIOR zum Ausgabepreis zurückgekauft werden. Zwischen dem 1. Januar 2019 und dem 31. Dezember 2019 wurden den Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung über das vorhergehend erläuterte Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogramm keine Aktien zum Kauf angeboten.

### Transaktionen mit Mitgliedern des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung

Etwaige weitere Transaktionen mit Mitgliedern des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung erfolgen zu üblichen Marktbedingungen.

### Geschäftsvorfälle mit nahestehenden Unternehmen und Personen

Die Mitglieder des Verwaltungsrats der ORIOR AG, die Mitglieder der Konzernleitung der ORIOR AG, 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.



Ernst & Young AG  
Aeschengraben 9  
Postfach  
CH-4002 Basel

Telefon +41 58 286 86 86  
Fax +41 58 286 86 00  
www.ey.com/ch

An die Generalversammlung der  
Orior AG, Zürich

Basel, 25. Februar 2020

## Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den Vergütungsbericht der Orior AG für das am 31. Dezember 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14–16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) auf den Seiten 39 bis 44 des Vergütungsberichts.



### Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der VegüV verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.



### Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV entspricht.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14–16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht ein. Diese Prüfung umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Bewertungsmethoden von Vergütungselementen sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts.

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



**Prüfungsurteil**

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Orior AG für das am 31. Dezember 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV.

Ernst & Young AG



Martin Gröli  
(Qualified  
Signature)

Zugelassener Revisionsexperte  
(Leitender Revisor)



Hortense  
Pfammatter-Imhoff  
(Qualified Signature)

Zugelassene Revisionsexpertin

