



**INFORMATION**  
FÜR AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE

**VERFEINERUNG DER  
VERGÜTUNGS- UND BETEILIGUNGSPOLITIK**

**Inklusive detaillierter Erläuterungen zu den Vergütungsanträgen  
und zur neuen langfristigen Vergütungskomponente (LTIP)**

## Liebe Aktionärin, lieber Aktionär

Gesamtheitliche Unternehmensführung ist für unsere Zukunftsfähigkeit erfolgsentscheidend. Dabei ist neben der finanziellen Entwicklung auch unser nachhaltiger und langfristiger Fortschritt in nichtfinanziellen Belangen, zum Beispiel in Nachhaltigkeitsthemen, massgebend. Auf der Basis dieses Anspruchs haben wir die Verfeinerung diverser Elemente der Vergütungs- und Beteiligungspolitik beschlossen. So möchten wir einen Long Term Incentive Plan (LTIP) einführen, um auch unsere Langfristziele und deren Erreichungsgrade in der Vergütung des Top Managements zu reflektieren. Gleichzeitig haben wir beschlossen, für die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung Mindestbeteiligungen an ORIOR einzuführen, und wir arbeiten an der grundsätzlichen Überarbeitung unseres Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsplans sowie der geltenden Aktienkauf- und Aktienzuteilungsvereinbarungen für die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung.

In vorliegender Broschüre erhalten Sie einen Überblick zu den wichtigsten Neuerungen sowie darin eingeschlossen auch detaillierte Ausführungen zur neuen langfristigen Vergütungskomponente (LTIP), über welche Sie an der nächsten Generalversammlung abstimmen werden.

**Geschätzte Aktionärinnen und Aktionäre, mit diesem Schritt verfeinern wir unsere Vergütungsgrundsätze und unsere Vergütungspolitik, ergänzen die Vergütung um eine auf die langfristige Entwicklung der ORIOR Gruppe ausgerichtete Vergütungskomponente und stärken durch Einführung von Mindestbeteiligungen für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung die Bindung an ORIOR. Das wird unsere operative und finanzielle Performance, unseren Fortschritt in Nachhaltigkeitsthemen sowie die Entwicklung des Aktienkurses noch stärker in Korrelation zu den Vergütungen setzen. Danke für Ihr Vertrauen.**

Zürich, 30. März 2021

Im Namen des Verwaltungsrats



**Rolf U. Sutter**

Präsident des Verwaltungsrats

## Einführung Mindestbeteiligungen

Zur noch stärkeren Bindung an das Unternehmen hat der Verwaltungsrat die Einführung von Mindestaktienbesitzen für die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung per 1. Januar 2021 beschlossen. Die Details zu den festgelegten Mindestbeteiligungen sind nachfolgend aufgeführt:

| <b>Eckwert</b>             | <b>Ausführungen / Bestimmungen</b>   |
|----------------------------|--|
| Mindestbeteiligung         | Präsident des Verwaltungsrats mind. 1.5x Fixvergütung<br>Mitglieder des Verwaltungsrats mind. 1.0x Fixvergütung<br>CEO der ORIOR Gruppe mind. 1.5x Fixvergütung<br>Mitglieder der Konzernleitung mind. 1.0x Fixvergütung |
| Erwerb der Aktien          | Aktienzuteilungen (Teilauszahlung der Vergütung in Aktien), Aktienangebote (z. B. Aktienbeteiligungsprogramm) oder Erwerb am freien Markt.   |
| Aufbauzeit                 | 3 Jahre, wobei nach 2 Jahren mindestens die Hälfte aufgebaut sein muss.  |
| Veräusserungseinschränkung | Veräusserungen von frei verfügbaren Aktienbeständen von Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung über den freien Markt müssen kursschonend erfolgen, auch nach Austritt.                                   |

## Überarbeitung Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogramm

Das Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogramm wurde in den Grundsätzen überarbeitet. Die wichtigsten Eckwerte sind unten stehend zusammengefasst. Das neue Aktienbeteiligungsprogramm wird mit der angelaufenen ORIOR Strategie 2025 gestaffelt eingeführt.

| <b>Eckwert</b>    | <b>Regelung</b>              | <b>Ausführungen</b>   |
|-------------------|------------------------------|---|
| Sperrfrist        | 3 Jahre                      | Die Sperrfrist von 3 Jahren bleibt unverändert.   |
| Discount          | 16%                          | Der Discountsatz wurde von vorher 25% auf 16% gesenkt und entspricht nun dem steuerlich anerkannten Zeitwert für Aktien mit einer Sperrfrist von 3 Jahren. Dieser neue Discountsatz von 16% gilt neu auch für Aktienangebote und Aktienzuteilungen. |
| Austrittsregelung | Good Leavers und Bad Leavers | Wie üblich bestehen für Good Leavers und Bad Leavers unterschiedliche Regelungen bezüglich im Rahmen von Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogrammen gekaufter Aktien. So ist es z. B. grundsätzlich nicht möglich, die Sperrfrist zu verkürzen.       |

## **Zusatzinformationen zu den Vergütungsanträgen**

### **Antrag 2. Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2020**

Der Verwaltungsrat beantragt die Gutheissung des Vergütungsberichts 2020 (Konsultativabstimmung).



*Der Verwaltungsrat beantragt unter Traktandum 7.4 die prospektive Gutheissung einer variablen Vergütung; folglich legt er der Generalversammlung auch den Vergütungsbericht zur Konsultativabstimmung vor.*

### **Antrag 6. Statutenanpassung zur Schaffung der Grundlage für eine auf die langfristige Entwicklung der ORIOR Gruppe ausgerichtete Vergütungskomponente**

Der Verwaltungsrat beantragt, für die Einführung einer auf die langfristige Entwicklung des Unternehmens ausgerichteten Vergütung die Artikel 28 und 29 der Statuten der ORIOR AG gemäss GV-Einladung zu ändern.



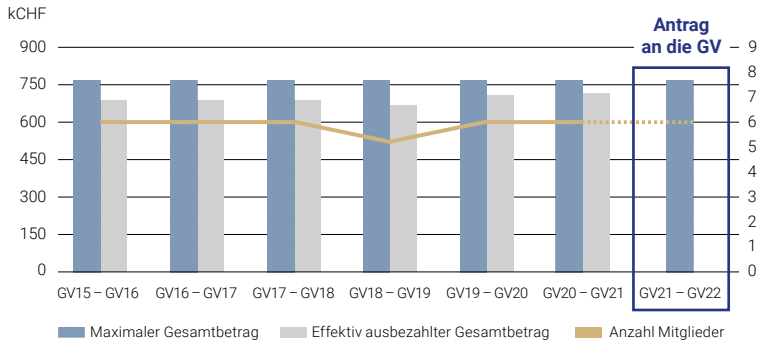
*Die aktuell geltenden Statuten sehen für die Konzernleitung eine fixe und eine variable Vergütung vor. Eine sich über mehrere Jahre berechnende Vergütungskomponente ist darin nicht adäquat abgebildet. Entsprechend bedarf es einer Anpassung der Statuten. Die Gutheissung der Statutenänderung ist direkt verbunden mit dem Antrag 7.4, welcher nur zur Abstimmung kommt, sofern die Statutenänderung gutgeheissen wird.*

### **Antrag 7.1 Bindende Abstimmung über den maximalen Gesamtbetrag der Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats für die Zeitdauer bis zur ordentlichen Generalversammlung 2022**

Der Verwaltungsrat beantragt, den maximalen Gesamtbetrag der Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats von CHF 765 000 für die Zeitdauer bis zur ordentlichen Generalversammlung 2022 zu genehmigen.



*Der beantragte maximale Gesamtbetrag von CHF 765 000 ist seit 2014 gleichbleibend (siehe blaue Balken). Die grauen Balken zeigen den Anteil des davon effektiv ausbezahlten Gesamtbetrags an die Mitglieder des Verwaltungsrats. Es ist nicht vorgesehen, das Honorar der Verwaltungsräte zu erhöhen. Die Differenz steht zur Verfügung für allfällige zusätzliche Vergütungen entlang der statutarisch festgelegten Bedingungen für Zusatzleistungen, für Veränderungen in der Konstituierung des Verwaltungsrats sowie für aktienbasierte Beteiligungsprogramme.*

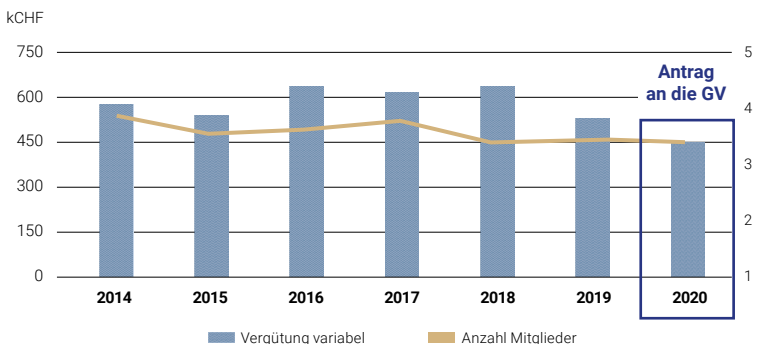


### Antrag 7.2 Bindende Abstimmung über den Gesamtbetrag der variablen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2020

Der Verwaltungsrat beantragt, den Gesamtbetrag der variablen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung von CHF 446 000 für das Geschäftsjahr 2020 zu genehmigen.



Die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 wird entsprechend der statutarischen Regelung retrospektiv zur Bewilligung vorgelegt. Gegenüber dem Vorjahr werden 16.2% weniger beantragt, was ausserordentlich tief ist. Der variablen Vergütung liegen quantitative Ziele (60 – 80%) und qualitative Ziele (20 – 40%) zugrunde. Die quantitativen Ziele umfassten für das Jahr 2020 u.a. das organische Wachstum, den EBITDA und die Verschuldung. Die qualitativen Ziele umfassten die ORIOR Strategie 2025, die Stärkung der Resilienz und die Organisationsentwicklung. Aufgrund der ausserordentlichen Corona-situation und entsprechender Dringlichkeit wurden die bestehenden Ziele um absolut prioritär zu behandelnde Themen ergänzt. Es sind dies bestmöglicher Schutz der Mitarbeitenden, Sicherstellung der Lieferbereitschaft sowie Resultatsicherung und Flexibilisierung der Kosten und Prozesse.

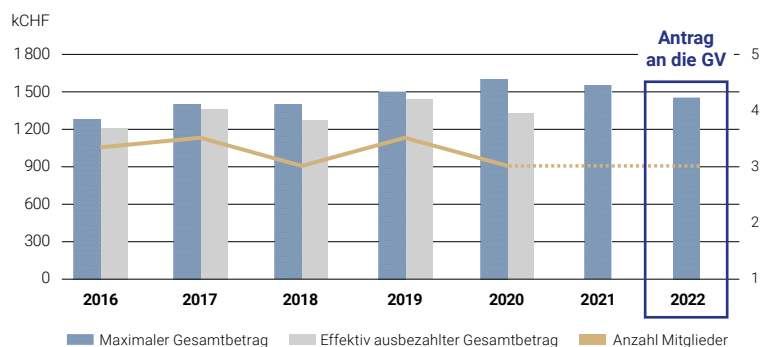


### Antrag 7.3 Bindende Abstimmung über den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2022

Der Verwaltungsrat beantragt, den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung von CHF 1 450 000 für das Geschäftsjahr 2022 zu genehmigen.



Der beantragte maximale Gesamtbetrag ist 6.5% tiefer als derjenige, der für das Jahr 2021 von der Generalversammlung bewilligt wurde. Grund dafür ist der Entscheid, dass in den kommenden zwei Jahren bei der fixen Vergütung keine wesentlichen Lohnerhöhungen gesprochen werden sollen. Dies auch, da im Rahmen der Verfeinerung der Vergütungs- und Beteiligungspolitik beabsichtigt wird, einen Long Term Incentive Plan einzuführen und damit ein ergänzendes, auf langfristige Ziele ausgerichtetes Vergütungspotenzial entsteht.



### Antrag 7.4 Bindende Abstimmung über den maximalen Gesamtbetrag der langfristigen variablen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für die Jahre 2021 bis 2023

Der Verwaltungsrat beantragt, den maximalen Gesamtbetrag der langfristigen variablen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für die Jahre 2021 bis 2023 von insgesamt CHF 500 000 zu genehmigen.



Für die Mitglieder der Konzernleitung möchten wir einen auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gruppe ausgerichteten, aktienbasierten Long Term Incentive Plan (LTIP) einführen. Hierfür bedarf es zur Schaffung der Grundlage (siehe Traktandum 6 Statutenanpassungen) vorgängig der Zustimmung der Generalversammlung. Dem vorgesehenen LTIP für die Jahre 2021 bis 2023 liegen klar definierte Messgrössen und Eckwerte zugrunde.

Diese werden in der Folge detailliert ausgeführt.

| <b>Vorgesehene Eckwerte</b> |  | <b>Erläuterungen/ Zusatzinformationen</b>   |
|-----------------------------|--|---|
| Einführung                  | per 1. Januar 2021                             | Bei Gutheissen der Anträge durch die Generalversammlung wird der LTIP rückwirkend ab 1. Januar eingeführt.  |
| Plan-Mitglieder             | Konzernleitung                                 | Neben der Konzernleitung werden auch die Erweiterte Konzernleitung, die Management Committees, Mitglieder der Geschäftsleitungen der Kompetenzzentren und weitere Schlüsselpersonen in einen LTIP eingebunden. Ziel ist die Verstärkung der Identifikation und das Mittragen des gesamten Top Managements mit der langfristigen Entwicklung der ORIOR Gruppe. Die Grundsätze für diesen erweiterten Kreis sind die gleichen wie diejenigen der Konzernleitung. Die Generalversammlung befindet gestützt auf die VegüV ausschliesslich über den LTIP für die Konzernleitung. |
| Vergütungsart               | Aktien   | Aktien der Gesellschaft.  |
| Vesting-Periode             | 3 Jahre  | Der Zeithorizont respektive der Beurteilungszeitraum für den beantragten LTIP beträgt 3 Jahre.  |
| Veräusserungssperrfrist     | 2 Jahre  | Alle erhaltenen Aktien aus dem LTIP unterliegen nach Erhalt einer Sperrfrist von 2 Jahren.  |
| Einschränkung Veräusserung  | kursschonend                                   | Veräusserungen von frei verfügbaren Aktienbeständen von Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung über den freien Markt müssen kursschonend erfolgen, auch nach Austritt.  |
| Approvisionnement           | 30 – 40% der kurzfristigen variablen Vergütung | Der Zielwert der kurzfristigen variablen Vergütung wird bei Annahme der Anträge zur Einführung eines LTIP für die Mitglieder der Konzernleitung über die Plandauer von 3 Jahren um 30 – 40% approvisioniert. Die weitere Differenz entspricht einem Überpotenzial bei Erreichung sämtlicher Zielwerte.  |
| Höhe des LTIP               | max. 50% der fixen Vergütung                   | Das Gesamtpotenzial eines auf 3 Jahre ausgerichteten LTIP beträgt maximal 50% der letztmals ausbezahlten fixen Vergütung.   |
| Langzeitziele               | 4 Ziele  | Ziele sind je zu 1/4 gewichtet, d. h. je 25% des LTIP-Potenzials. Beurteilungszeitraum: 2021 – 2023.<br>Ziele Plan 2021 – 2023:<br>– Organisches Wachstum<br>– Entwicklung ROCE<br>– Fortschritt ESG-Ziele<br>– Aktienkursperformance   |

| Ziele des LTIP 2021 bis 2023      |                                 | Vorgesehene Berechnung des Erreichungsgrads  |
|-----------------------------------|---------------------------------|--|
| Ziel 1:<br>Organisches Wachstum   | Ø 2 – 4% pro Jahr               | Basis: Umsatz 2020<br>≥ Ø 3% organisches Wachstum = 100%<br>2.0 – 2.9 Ø organisches Wachstum = 50%<br>< 1.9% Ø organisches Wachstum = 0  |
| Ziel 2:<br>Entwicklung ROCE       | stetige Verbesserung            | Basis: ROCE per 31.12.2020 von 10.0%<br>ROCE > 15.5% = 100%<br>ROCE 14.5 – 15.5% = 50%<br>ROCE < 14.5% = 0   |
| Ziel 3:<br>Fortschritt ESG-Ziele  | 80% Verbesserungsindex          | Linear-Fortschritt pro rata temporis gegen die in der Nachhaltigkeitsstrategie festgesetzten Nachhaltigkeitsziele bezüglich Wasserverbrauch, Treibhausgase (Energie), Food Waste, Absenzquote und Unfallquote<br>Fortschritt ≥ Zielwert bei 4 KPI (80%) = 100%<br>Fortschritt ≥ Zielwert bei 3 KPI = 50%<br>Fortschritt ≥ Zielwert bei weniger 3 KPI = 0 |
| Ziel 4:<br>Aktienkurs-performance | relative Aktienkurs-performance | Relative Entwicklung des Aktienkurses<br>Vergleichsindex: SPI Extra Price<br>Basis-/Anfangswert: Eröffnungskurs 01.01.21<br>Ziel-/Schlusswert: Schlusskurs 31.12.23<br>ORON ≥ 5% gegenüber SPI Extra Price = 100%<br>ORON 0 – 5% gegenüber SPI Extra Price = 50%<br>ORON < SPI Extra Price = 0   |

**Grafische Darstellung des beantragten LTIP für die Konzernleitung**

