ORIOR AG
Vergütungsbericht 2024

1.	Vergütungsgrundsätze	46
2.	Vergütungssystem	47
3.	Vergütungsmix	47
4.	Vergütungs- und Beteiligungskomponenten	49
5.	Verantwortlichkeiten, Festsetzungsverfahren und Genehmigungsmechanismus	50
6.	Nomination and Compensation Committee	52
7.	Vergütungen an den Verwaltungsrat	53
8.	Vergütung an die Konzernleitung	58
9.	Aktienbesitz Führungsorgane	66
10.	Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsplan	68

Vergütungsbericht

Der vorliegende Vergütungsbericht beinhaltet alle Angaben über Vergütungen, etwaige Darlehen und Kredite an gegenwärtige und ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sowie über Kapitalbeteiligungen am Unternehmen. Zudem werden das Vergütungssystem, die Vergütungsgrundsätze, die Verantwortlichkeiten, das Festsetzungsverfahren und der Genehmigungsmechanismus dargelegt. Diese Kombination aus quantitativen und qualitativen Elementen dient der transparenten Information der Aktionärinnen und Aktionäre. Von der Revisionsgesellschaft werden ausschliesslich die für das entsprechende Berichtsjahr aufgeführten quantitativen Angaben in den Tabellen auf S. 55, 59 und S. 66 sowie die Angaben zu den zusätzlichen Tätigkeiten auf S. 54 und S. 58 geprüft.

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) 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 Beteiligungspolitik 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, Fertigmenüs, Frischpasta, Plantbased 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 der 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 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

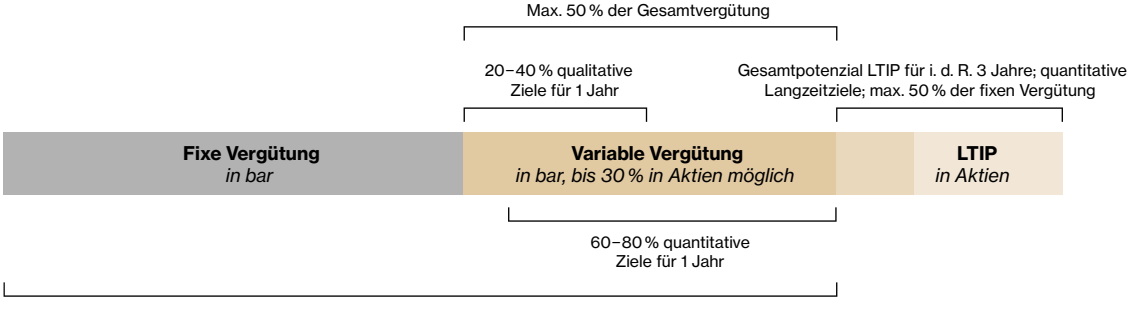
3.1 Vergütungsmix Verwaltungsrat

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

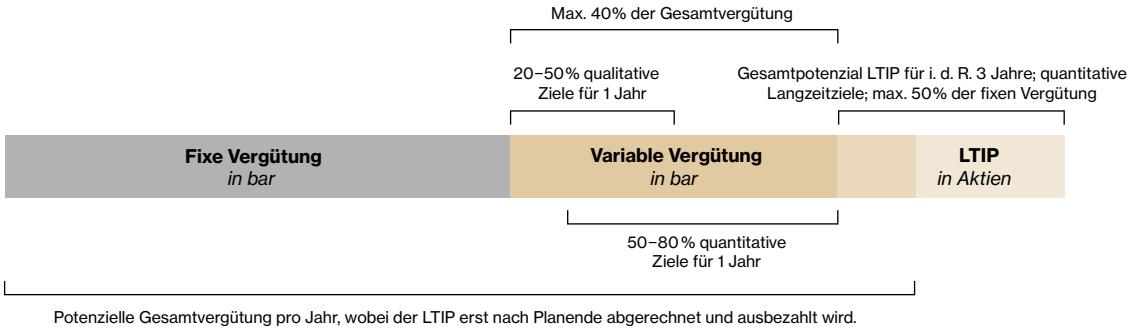
Die Mitglieder der Konzernleitung erhalten für ihre Tätigkeit eine fixe Vergütung, eine kurzfristige variable Vergütung (STI) und in der Regel eine langfristige variable Vergütung (LTIP). Ausserdem können Aktienangebote und/oder Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogramme unterbreitet werden.



Potenzielle Gesamtvergütung pro Jahr, wobei der LTIP erst nach Planende abgerechnet und ausbezahlt wird.

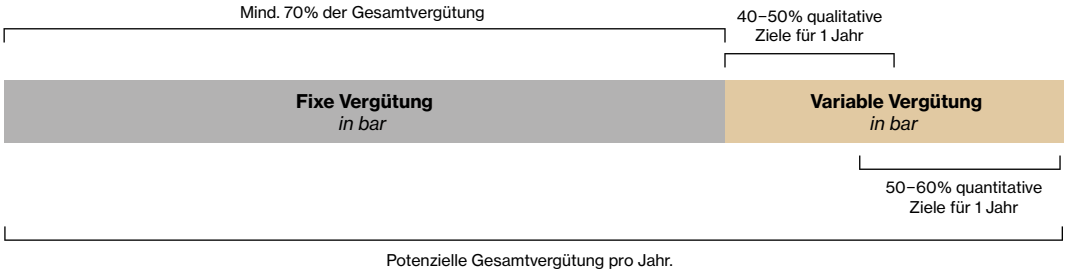
3.3 Vergütungsmix Management Committees und CEOs der Business Units

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



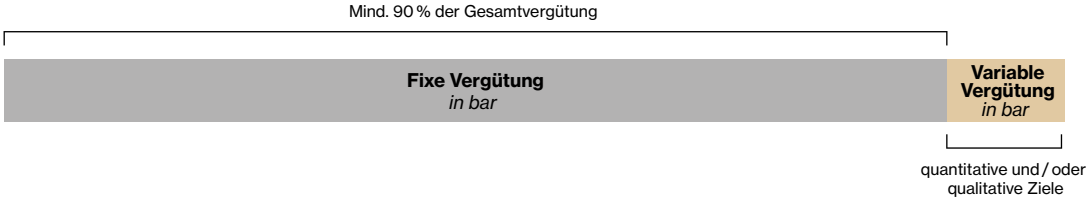
3.4 Vergütungsmix Geschäftsleitungsmitglieder der Business Units, Top50-Kader und Schlüsselmitarbeitende

Die Geschäftsleitungsmitglieder der Business Units, die Top50-Kader der ORIOR Gruppe und Schlüsselmitarbeitende erhalten eine fixe Vergütung und eine kurzfristige variable Vergütung (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. 57).

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. 47 f.). 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. 65). Weitere Informationen zum STI für Konzernleitungsmitglieder finden sich unter Pkt. 8 «Vergütung an die Konzernleitung» auf den Seiten 58 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 unter Pkt. 8.2.1 und Pkt. 8.2.2 auf den Seiten 61 f.

4.4 Die aktienbasierten Beteiligungsprogramme und Aktienangebote

Zusätzlich zu den dargelegten Vergütungskomponenten kann der Verwaltungsrat zur Stärkung der Identifikation mit der und der Bindung zur ORIOR Gruppe sowie als Ausdruck der Wertschätzung für ausserordentlichen Einsatz für Mitarbeitende oder für einen ausgewählten Kreis von Mitarbeitenden Aktienprogramme und -angebote ausgeben. Dieser Vergütungskomponente liegt das Ziel zugrunde, ausgewählte Mitarbeitende der ORIOR Gruppe sowie Mitglieder des Verwaltungsrats an der Entwicklung der ORIOR Gruppe teilhaben zu lassen, indem ihnen die Möglichkeit geboten wird, ORIOR Aktien in einem vom Verwaltungsrat zu bestimmenden Umfang zu Sonderkonditionen zu erwerben.

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

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, Fertigmenüs, Frischpasta, 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	**CEO**	**NCC**	**VR**	**GV**
Empfänger der Vergütung	**Mitglieder des Verwaltungsrats**			Beurteilung und Empfehlung	Entscheid und Antrag an GV	bindende Genehmigung
	CEO			Beurteilung und Empfehlung	Entscheid und Antrag an GV	bindende Genehmigung
	Mitglieder der Konzernleitung (exkl. CEO)		Vorschlag an NCC	Beurteilung und Empfehlung	Entscheid und Antrag an GV	
	Management Committees und Direct Reports des CEO		Beurteilung und Empfehlung	Genehmigung		
	Alle anderen Mitarbeitenden	Beurteilung und in Absprache mit Vorgesetztem Genehmigung				

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

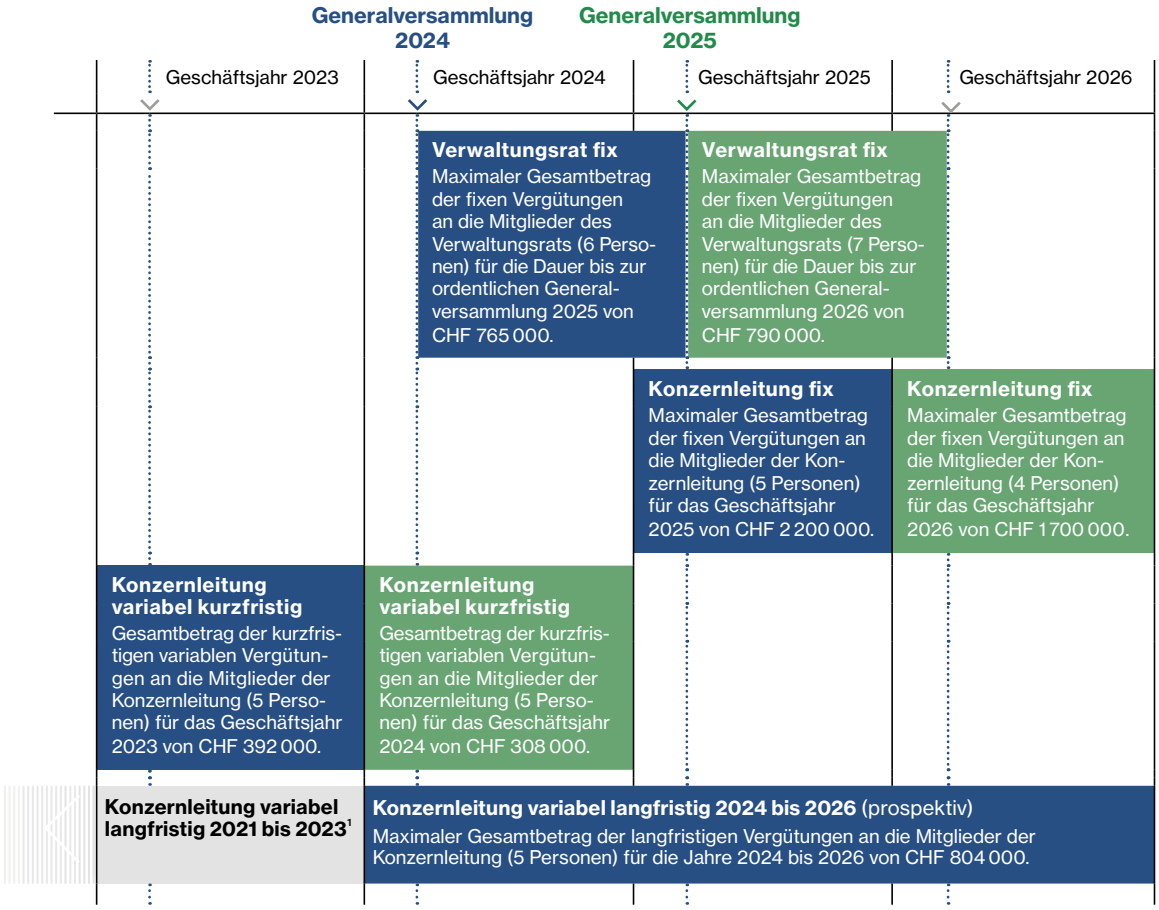
Der Genehmigungsmechanismus für die Vergütungen an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung ist in den Statuten der Gesellschaft festgelegt und sieht folgende Regelung vor:

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 S. 63.

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

Nachfolgend die Übersicht der Vergütungselemente, über welche an der letzten Generalversammlung vom 23. Mai 2024 abgestimmt wurde (blau) und derjenigen, über welche an der kommenden Generalversammlung vom 21. Mai 2025 abgestimmt wird (grün).



[1] Der maximale Gesamtbetrag der langfristigen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung (3 Personen) für die Jahre 2021 bis 2023 von CHF 500 000 wurde an der Generalversammlung vom 26. April 2021 genehmigt. Nachträglich wurden zwei Mitglieder in die Konzernleitung ernannt. Deren Pro-rata-temporis-LTIP war durch den statutarischen Zusatzbetrag gedeckt (vgl. Pkt. 8.3 «Zusatzbetrag für neue Konzernleitungsmitglieder», S. 63). Die langfristige Vergütung für die Jahre 2021 bis 2023 wurde Anfang 2024 abgerechnet und ausbezahlt (vgl. Geschäftsbericht 2023, «Vergütungen aus LTIP 2021 bis 2023», S. 53).

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 unabhängig und nicht exekutiv zu sein. Der Verwaltungsrat bestimmt unter den Mitgliedern die Vorsitzende oder den Vorsitzenden. Am 31. Dezember 2024 gehörten dem Nomination and Compensation Committee Monika Friedli-Walser (Vorsitz), Remo Brunschwiler und Patrick M. Müller an.

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 2024 und dem 31. Dezember 2024 fanden vier physische ordentliche Nomination and Compensation Committee Sitzungen statt. Zusätzlich tagte das Committee siebenmal an ausserordentlichen Sitzungen, drei davon fanden physisch statt; vier per Videokonferenz. Die durchschnittliche Sitzungsdauer der ordentlichen Sitzungen betrug zwei Stunden, die durchschnittliche Sitzungsdauer der ausserordentlichen Sitzungen eine Stunde. Alle Mitglieder nahmen an allen Sitzungen teil. Zudem nahm der CEO, Daniel Lutz, zwischen dem 1. Januar 2024 und dem 30. Oktober 2024 zeitweise an Sitzungen ohne Stimmrecht teil. Die Vorsitzende des Nomination and Compensation Committee informiert jeweils an der nächsten auf die entsprechende Sitzung folgende 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 2024.

Von PwC Schweiz geprüft.

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).
Remo Brunschwiler Präsident des Verwaltungsrats Mitglied NCC, Mitglied ESGC	– Mitglied des Verwaltungsrats der OTP Holding AG, Basel, sowie der damit verbundenen OTP Organisation & Traning Partners AG, Basel. – Mitglied des Verwaltungsrats der Vanderlande Industries B.V. in Veghel, Niederlande.[1]
Markus Voegeli Vizepräsident des Verwaltungsrats Vorsitz 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 Mitglied AC	– CFO der Galenica AG, Bern (bis 31.12.2024). – Präsident des Stiftungsrats und der Anlagekommission der Galenica Pensionskasse.
Monika Friedli-Walser Mitglied des Verwaltungsrats Vorsitz NCC, Mitglied ESGC	– Als Partnerin der WAEGA-Group im Mandat als Geschäftsführerin sowie Mitglied und Delegierte des Verwaltungsrats der de Sede AG, Klingnau, und der Schwestergesellschaft de Ligno AG, Zollbrück, welche unter dem Dach der Volare Group AG, Suhr, verbunden sind. – Mitglied des Verwaltungsrats der Sanitas Beteiligungen AG und der Sanitas Stiftung, Zürich. – Mitglied des Verwaltungsrats der Zoo Zürich AG, Zürich.[2]
Patrick M. Müller Mitglied des Verwaltungsrats Mitglied NCC	– Vorsitzender des Gesellschafterausschusses und Mitglied des Aufsichtsrats der Vaillant Group, Remscheid (DE). – Ehrenamtlicher Direktor von The Royal Opera House, London (UK).
Monika Schüpbach Mitglied des Verwaltungsrats Vorsitz ESGC, Mitglied AC	– Inhaberin und Geschäftsführerin der T2 Think twice Consulting by Monika Schüpbach, Hirzel.[3]

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

[1] Neu seit Juni 2024.
[2] Bis August 2024 zusätzlich Mitglied des Verwaltungsrats der zur Volare Group AG gehörenden Oel-Pool AG, Suhr, und bis März 2024 zusätzlich Mitglied Mitglied des Verwaltungsrats der Chromos Group AG, Dielsdorf.
[3] Bis Oktober 2024 zusätzlich Präsidentin des Verwaltungsrats der Steigenberger Hotels AG, Zürich.

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 Verfah-

ren, 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 2024 sechs Mitglieder. Walter Lüthi stellte sich nicht zur Wiederwahl zur Verfügung. Die restlichen Mitglieder wurden von der Generalversammlung vom 23. Mai 2024 für eine weitere Amtsperiode wiedergewählt. Felix Burkhard und Patrick M. Müller wurden an derselben Generalversammlung neu in den Verwaltungsrat gewählt. Die Vergütungen an den Verwaltungsrat werden nach dem Accrual-Prinzip (Grundsatz der periodengerechten Abgrenzung des jeweiligen Geschäftsjahrs) ausgewiesen.

Von PwC Schweiz geprüft.

in CHF	Vergütungen brutto	Weitere Vergütungen[1]	Total Vergütungen 2024	Vergütungen brutto	Weitere Vergütungen[1]	Total Vergütungen 2023
Remo Brunschwiler[2] Präsident des Verwaltungsrats Mitglied ESGC, Mitglied NCC	252 720	16 357	269 077	171 654	11 828	183 482
Markus Voegeli Vizepräsident des Verwaltungsrats Vorsitz AC	95 760	0	95 760	83 347	0	83 347
Felix Burkhard[3] Mitglied des Verwaltungsrats Mitglied AC	39 013	2 957	41 970	0	0	0
Monika Friedli-Walser Mitglied des Verwaltungsrats Vorsitz NCC, Mitglied ESGC	95 760	0	95 760	92 213	0	92 213
Patrick M. Müller[3] Mitglied des Verwaltungsrats Mitglied NCC	39 013	2 957	41 970	0	0	0
Monika Schüpbach Mitglied des Verwaltungsrats Vorsitz ESGC, Mitglied AC	86 893	6 586	93 479	62 760	5 242	68 001
Walter Lüthi[4] *ehemaliges Mitglied des Verwaltungsrats*	*22 815*	*1 477*	*24 292*	*68 628*	*4 430*	*73 058*
Rolf U. Sutter[5] *ehemaliger Präsident*	*0*	*0*	*0*	*107 366*	*6 301*	*113 668*
Markus R. Neuhaus[5] *ehemaliger Vizepräsident*	*0*	*0*	*0*	*30 000*	*0*	*30 000*
Total Verwaltungsrat	**631 975**	**30 333**	**662 308**	**615 968**	**27 801**	**643 768**

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] Neuwahl in den Verwaltungsrat per 5. April 2022; Wahl zum Präsidenten des Verwaltungsrats per 19. April 2023.
[3] Neuwahl in den Verwaltungsrat per 23. Mai 2024.
[4] Austritt aus dem Verwaltungsrat per 23. Mai 2024.
[5] Austritt aus dem Verwaltungsrat per 19. April 2023.

Die Verwaltungsräte erhalten für die Mitgliedschaft im Verwaltungsrat eine feste Vergütung von CHF 45 000. Der Präsident und der Vizepräsident erhalten im Rahmen ihrer zusätzlichen Aufgaben – darin eingeschlossen auch die Einsitze in vom Verwaltungsrat eingesetzten Ausschüssen – eine entsprechend höhere Vergütung. Neben der Leitung des Verwaltungsrats begleitete der Präsident, Remo Brunschwiler, die Gesellschaft bei der strategischen Weiterentwicklung, bei Akquisitionsprojekten sowie bei der langfristigen Entwicklung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung.

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 entlöhnt.

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 2025 bis GV 2026**	**GV 2024 bis GV 2025**	**GV 2023 bis GV 2024**	**GV 2022 bis GV 2023**	**GV 2021 bis GV 2022**
Anzahl Verwaltungsratsmitglieder voraussichtlich[1]	7	6	5	7	6
Anzahl Verwaltungsratsmitglieder effektiv[2]	n/a	n/a	5	7	6
Maximaler Gesamtbetrag der Vergütungen an den Verwaltungsrat in CHF	**790 000**	**765 000**	610 000	810 000	765 000
Effektiv ausbezahlter Gesamtbetrag der Vergütungen an den Verwaltungsrat in CHF	n/a	n/a	**585 451**	**763 907**	**754 014**
Effektive Veränderung der Gesamtvergütung an den Verwaltungsrat				2 –23.4% (–2 Pers.)	1 +1.3% (+1 Pers.)
Potenzielle Veränderung der Gesamtvergütung an den Verwaltungsrat		3 durchschnittlich +17.5% pro Jahr (+1 Pers.)			
Genehmigungsstatus	Antrag an die 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	Genehmigt durch GV vom 26. April 2021

[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 +1.3% zwischen dem effektiv ausbezahlten Gesamtbetrag der Vergütungen an den Verwaltungsrat für die Amtsperiode von der Generalversammlung 2022 bis zur Generalversammlung 2023 gegenüber der vorausgegangenen Amtsperiode erklärt sich einerseits durch die neue Zusammenstellung des Verwaltungsrats mit einem zusätzlichen Mitglied sowie durch die im Rahmen von Aktienangeboten und -programmen im Jahr 2021 durch die Mitglieder des Verwaltungsrats gekauften ORIOR Aktien mit einem Discount von 16%. Der gewährte Discount reflektiert den steuerlich anerkannten Zeitwert bei einer Sperrfrist von drei Jahren und wird entsprechend nicht als Vergütung ausgewiesen. Die aufgrund der Stichtagsabrechnung entstehende Differenz des geldwerten Vorteils aus Aktienangeboten und -programmen wird zur Vergütung hinzugerechnet.

2 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.

3 Für die nächste Amtsperiode beantragt der Verwaltungsrat der Generalversammlung vom 21. Mai 2025 die Genehmigung eines maximalen Gesamtbetrags der Vergütungen von CHF 790 000. Gegenüber dem letztbekannten effektiv ausbezahlten Gesamtbetrag der Vergütungen für die Amtsperiode von der Generalversammlung 2023 bis zur Generalversammlung 2024 entspricht dies einem Plus von durchschnittlich +17.5% pro Amtsperiode. Diese Differenz erklärt sich durch die veränderte Zusammenstellung des Verwaltungsrats mit zwei zusätzlichen Mitgliedern.

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 Verwaltungsratshonorars 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 Entlöhnung 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. 68) Aktien zu Sonderkonditionen angeboten werden (Angebot). Zwischen dem 1. Januar 2024 und dem 31. Dezember 2024 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

Im Geschäftsjahr 2024 wurden keine zusätzlichen Honorare und Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrats ausbezahlt. Die Gesellschaft hat im Geschäftsjahr 2024 auch keine direkten oder indirekten Honorare oder Vergütungen an nahestehende Personen des Verwaltungsrats ausbezahlt. Es wurden in den Jahren 2023 und 2024 keine Sonderentschädigungen an neue Mitglieder des Verwaltungsrats ausbezahlt.

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 nahestehenden Personen in den Jahren 2023 und 2024 keine Darlehen, Kredite, Vorschüsse oder Sicherheiten gewährt und es sind per 31. Dezember 2024 auch keine solchen aus früheren Jahren offen.

7.8 Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats

Im Jahr 2024 wurden keine Vergütungen, Honorare oder sonstige zusätzliche Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats ausbezahlt. Keinem der ehemaligen Mitglieder wurden in den Jahren 2023 und 2024 Darlehen, Kredite, Vorschüsse oder Sicherheiten gewährt und es sind per 31. Dezember 2024 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

Detailierte 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 2024 offen:

Von PwC Schweiz geprüft.

Name und Funktion	Zusätzliche Tätigkeiten Wo nicht anders vermerkt, gelten die gleichen Angaben auch für das Vorjahr (ausgenommen bei Sacha D. Gerber, welcher erst seit 1. November 2024 für ORIOR tätig ist).
Filip De Spiegeleire CEO a.i. ORIOR Gruppe	– 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.
Sacha D. Gerber CFO ORIOR Gruppe	– Keine.
Andreas Lindner abtretender CFO ORIOR Gruppe	– Genossenschafter der Patria Genossenschaft.
Max Dreussi CEO ORIOR Segment Convenience	– Keine.
Milena Mathiuet Chief Corporate Affairs Officer ORIOR Gruppe	– Keine.

> 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 den Seiten 49 f. ausgeführt. Die fixe Vergütung an die Mitglieder der Konzernleitung erfolgt in bar. Die kurzfristige variable Vergütung kann bis zu 30% in gesperrten Aktien ausbezahlt werden (Zuteilung). Die Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung (LTIP) erfolgt vollumfänglich in gesperrten Aktien der Gesellschaft. Für Tätigkeiten in Rechtseinheiten, die durch die Gesellschaft direkt oder indirekt kontrolliert werden, sowie für Tätigkeiten, die in Ausübung der Funktion als Mitglied der Konzernleitung wahrgenommen werden, dürfen die betreffenden Rechtseinheiten an die Mitglieder der Konzernleitung Vergütungen ausrichten, sofern diese Vergütungen durch die von der Generalversammlung genehmigten Beträge abgedeckt sind. Für die Konzernleitung und weitere Kadermitglieder besteht eine Kaderpensionskassenregelung. Zusätzlich steht den Mitgliedern der Konzernleitung und weiteren

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 2024 fünf 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	Konzernleitung exkl. CEO	Daniel Lutz (CEO bis 11.11.24)	Total Vergütungen 2024	Konzernleitung exkl. CEO	Daniel Lutz (CEO)	Total Vergütungen 2023
	Durchschnittliche Anzahl gegenwärtige Mitglieder	4.2	0.9	5.0	4.0	1.0	5.0
	Vergütungen brutto fix	1 200 945	359 595	1 560 541	1 105 935	419 176	1 525 112
	Vorsorge	185 134	103 425	288 560	180 128	147 377	327 506
	Weitere Sozialabgaben	90 556	35 868	126 425	68 557	38 080	106 638
	Sachleistungen (inkl. Fringe Benefits)[1]	12 434	6 491	18 925			
1	**Zwischentotal effektive Vergütungen fix an gegenwärtige Mitglieder**	**1 489 069**	**505 380**	**1 994 451**	**1 354 620**	**604 634**	**1 959 256**
	Durchschnittliche Anzahl ehemalige Mitglieder	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
	Vergütungen an ehemalige Mitglieder	0	90 963[2]	90 963	0	0	0
	Total effektive Vergütungen fix an gegenwärtige und ehemalige Mitglieder	**1 489 069**	**596 343**	**2 085 414**	**1 354 620**	**604 634**	**1 959 256**
	Anzahl Mitglieder zum Zeitpunkt des Antrags[3]	4.0	1.0	5.0	4.0	1.0	5.0
	Genehmigter maximaler Gesamtbetrag fix			2 200 000			1 750 000
	Zur Verfügung stehender Zusatzbetrag[4]			120 927			720 242
	Effektiv verwendeter Anteil Zusatzbetrag			0			209 256
	Vergütungen brutto variabel (STI) in bar	216 913	74 375	291 288	225 687	145 000	370 687
	Vergütungen in Form von Aktienzuteilungen als Teil der variablen Vergütung (STI)	0	0	0	0	0	0
	Weitere Sozialabgaben	10 881	4 984	15 865	10 849	10 020	20 869
2	**Total Vergütungen variabel (STI)**	**227 794**	**79 359**	**307 153**[5]	**236 536**	**155 020**	**391 556**
	Total Gesamtvergütung fix und variabel an gegenwärtige und ehemalige Mitglieder[6]	**1 716 863**	**675 702**	**2 392 565**	**1 591 156**	**759 654**	**2 350 810**
3	Total maximal mögliches LTIP-Potenzial für die Jahre 2024 bis 2026[7]	507 986	24 375	532 361			
	Projizierte Sozialleistungen für den LTIP 2024 bis 2026	30 184	2 256	32 440			

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

[2] 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.

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

[4] 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. 63).

[5] Vorbehältlich der Genehmigung des Gesamtbetrags der kurzfristigen variablen Vergütungen durch die Generalversammlung vom 21. Mai 2025.

[6] Beinhaltet die in Euro ausbezahlte Vergütung an Filip De Spiegeleire. Für die dargelegte Ausweisung in Schweizer Franken wurde für das Jahr 2024 mit einem Jahresdurchschnittskurs von CHF 0.9525 gerechnet (2023: CHF 0.9716).

[7] Beinhaltet den Pro-rata-temporis-Anspruch von Daniel Lutz, CEO der ORIOR Gruppe bis 11. November 2024 (Freistellungsdatum) sowie den Pro-rata-temporis-Anspruch von Sacha D. Gerber, der seit 1. November 2024 Mitglied der Konzernleitung ist und für dessen LTIP ein Zusatzbetrag gemäss statutarischer Regelung zur Verfügung steht, sofern der von der Generalversammlung bewilligte Gesamtbetrag nicht ausreichen sollte. Weitere Details zum LTIP finden sich auf den S. 61 ff. des vorliegenden Vergütungsberichts.

1 Der bewilligte maximale Gesamtbetrag an fixen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das Jahr 2024 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 120 927 zur Verfügung (vgl. Pkt. 8.3 «Zusatzbetrag für neue Konzernleitungsmitglieder», S. 63), 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 2024 betrug CHF 1 994 451 und liegt damit CHF 35 195 oder +1.8% höher als im Vorjahr. Im Verhältnis zur potenziellen Gesamtvergütung (beinhaltend fixe Vergütung, STI und theoretisch maximal möglicher anteiliger LTIP) beträgt der Anteil fix 80.1%. Der Zusatzbetrag wurde für die Auszahlung nicht verwendet.

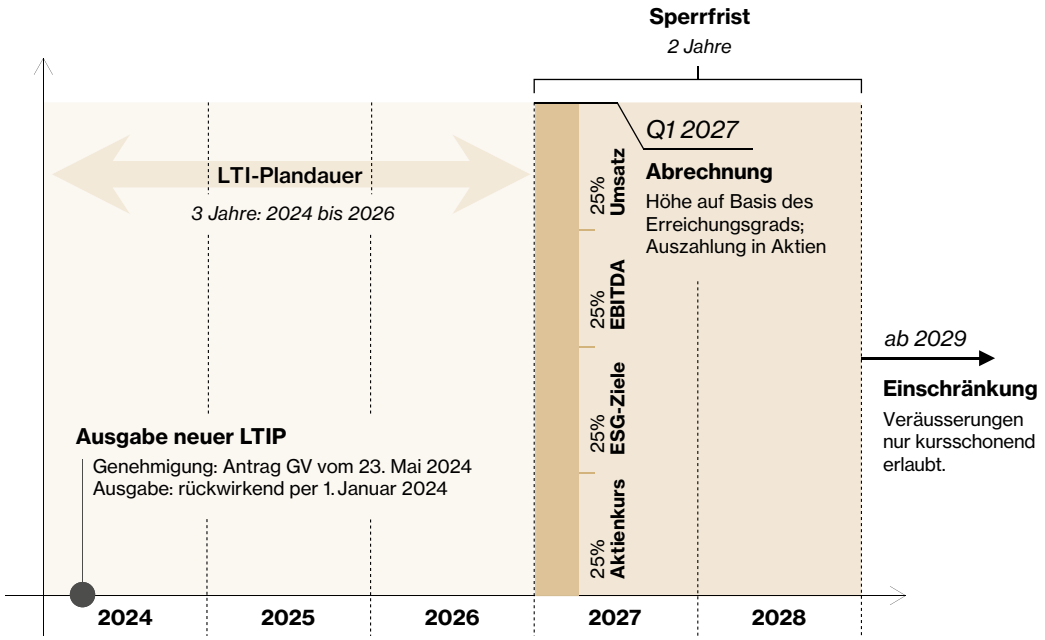
Den Mitgliedern der Konzernleitung werden Auslagen und Spesen ersetzt. Der Ersatz von Auslagen und Spesen gilt nicht als Vergütung. Zudem kann die Gesellschaft im gesetzlich zulässigen Rahmen Mitglieder der Konzernleitung für entstandene Nachteile in Zusammenhang mit Verfahren, Prozessen oder Vergleichen, 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 Die Fokuskennzahlen für die Bemessung der quantitativen kurzfristigen variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 waren das organische Wachstum, die operative Rentabilität (EBITDA) und die Verschuldungsquote. Die Themen für die Bemessung der qualitativen kurzfristigen variablen Vergütung waren neben der Umsetzung der Strategie 2025, Werksentwicklung, Effizienzsteigerungsmassnahmen, Innovation und Kunden. Zusätzlich erforderte die aktuell anspruchsvolle Situation, in welcher ORIOR sich befindet, ausserordentlichen Einsatz und Aufmerksamkeit, was ebenfalls in die Bewertung einfloss, so zum Beispiel bei Filip De Spiegeleire, der die Gruppe seit Mitte November interimistisch führt. Die exakte Gewichtung der einzelnen Messgrössen erfolgte unter Berücksichtigung der in den Statuten der Gesellschaft und der Vergütungs- und Beteiligungsgrundsätzen der ORIOR AG festgelegten Eckwerte im freien Ermessen des Verwaltungsrats. Der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen für das Geschäftsjahr 2024 liegt, vorbehältlich der Genehmigung durch die Generalversammlung bei CHF 307 153 (Vorjahr: CHF 391 556) entsprechend 12.3% der potenziellen Gesamtvergütung (beinhaltend fixe Vergütung, STI und anteiliger LTIP) für das Jahr 2024. Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einem um –21.6% tieferen Gesamtbetrag und reflektiert die Entwicklung der Fokuskennzahlen (organisches Wachstum, EBITDA, EBIT, Verschuldung), welche die Erwartungen für das Geschäftsjahr 2024 nicht erreichen konnten.

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 neuen 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. 63). Daniel Lutz, ehemaliger CEO von ORIOR, hat Anspruch auf Partizipation im LTIP bis zum Ablauf seiner Kündigungsfrist Ende Mai 2025, wobei ab dem Freistellungsdatum sämtliche Ansprüche als Vergütungen an Ehemalige ausgewiesen werden, da keine aktive Teilnahme an der Geschäftsführung mehr gegeben ist. 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; ein Mitglied wurde per 1. November 2024 neu in die Konzernleitung gewählt und entsprechend pro rata temporis in den laufenden LTIP der Konzernleitung 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	Dia 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 2024:

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%, womit das Ziel per Ende 2024 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. Per Ende 2024 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 bezüglich Wasserverbrauch (–15%), Treibhausgasen (–10%), Food Waste (–25%), Krankheitsquote (–10%) und Unfallquote (–20%). Fortschritt ≥ Zielwert bei 4 KPI (80%) = 100% Fortschritt ≥ Zielwert bei 3 KPI = 50% Fortschritt ≥ Zielwert bei weniger als 3 KPI = 0 Die KPIs Wasserverbrauch, Treibhausgase, Food Waste und Unfallquote lagen per Ende 2024 auf Zielkurs des Linearfortschritts; der KPI Krankheitsquote wurde verfehlt. Damit konnte bei 4 KPIs ein Fortschritt im Rahmen der Zielvorgabe erreicht werden. Der Erreichungsgrad beträgt 100%.
Ziel 4: Relative Aktienkursperformance	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 2024 projiezierter Schlusswert (1. Oktober 2024 bis 31. Dezember 2024) liegt bei CHF 43.09, was einem Rückgang von –36% entspricht. Im gleichen Zeitraum veränderte sich der dreimonatige Durchschnittskurs des SPI Extra Price von CHF 304.67 auf CHF 310.50, entsprechend +1.9%. Damit entwickelte sich die ORIOR Aktie gegenüber dem Vergleichsindex schlechter. Der Erreichungsgrad per Ende 2024 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 Ernennungen von Sacha D. Gerber, CFO der ORIOR Gruppe, erfolgte nach der Genehmigung des Gesamtbetrags der fixen Vergütungen an die Konzernleitung für das Jahr 2024 (Genehmigung erfolgte an der Generalversammlung vom 19. April 2023) 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», S. 59.

> 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	2024	2023	2022	2021
Durchschnittliche Anzahl Konzernleitungsmitglieder[1]	5.0	5.0	4.3	3.3
Gesamtbetrag der variablen Vergütungen an die Konzernleitung in CHF	308 000	392 000	700 000	593 500
Prozentuale Veränderung der variablen Vergütungen an die Konzernleitung		1 –21.4%	–44.0% (+0.7 Pers.)	+17.9% (+1 Pers.)
Genehmigungsstatus	Antrag an die 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] Daniel Lutz trat per 11. November 2024 aus der Konzernleitung aus; Sacha D. Gerber wude per 1. November 2024 neu in die Konzernleitung ernannt.

1 Der Verwaltungsrat beantragt der Generalversammlung vom 21. Mai 2025 die Genehmigung des Gesamtbetrags der kurzfristigen variablen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2024 von CHF 308 000. Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einem Minus von CHF 84 000 respektive –21.4%. Dieser erneute Rückgang bei der variablen Vergütung an die Konzernleitung reflektiert die Entwicklung der Fokuskennzahlen (organisches Wachstum, EBITDA, EBIT, Verschuldung), welche die Erwartungen für das Geschäftsjahr 2024 nicht erreichen konnten (vgl. S. 2 «Aktionärsbrief» sowie ab S. 71 «Finanzbericht 2024»).

8.4.2 Genehmingung der fixen Vergütung an die Konzernleitung:

Geschäftsjahr	2026	2025	2024	2023
Durchschnittliche Anzahl Konzernleitungsmitglieder voraussichtlich[1]	4.0	5.0	5.0	4.0
Durchschnittliche Anzahl Konzernleitungsmitglieder effektiv[2]	n/a	n/a	5.0	5.0
Maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an die Konzernleitung in CHF	**1700 000**	2 200 000	2 200 000	1750 000
Maximal zur Verfügung stehender Zusatzbetrag (statutarisch geregelt)	n/a	725 561	120 927	720 242
Maximal zur Verfügung stehender Gesamtbetrag für die Auszahlung der fixen Vergütungen an gegenwärtige und ehemalige Mitglieder der Konzernleitung in CHF	n/a	**2 925 561**	2 320 927	2 470 242
Effektiv ausbezahlter Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an gegenwärtige und ehemalige Mitglieder der Konzernleitung in CHF	n/a	n/a	**2 085 414**	**1 959 256**
Effektive Veränderung der Gesamtvergütung an die Konzernleitung			① +6.4% (+1 Pers.)	
Potenzielle Veränderung der Gesamtvergütung an die Konzernleitung		–41.9% (–1 Pers.)	+40.3%	
		② durchschnittlich –9.2% pro Jahr (–0.5 Pers.)		
Genehmigungsstatus	Antrag an 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] Durchschnittliche Anzahl an zum Zeitpunkt des Antrags voraussichtlich im entsprechenden Geschäftsjahr amtierenden Mitgliedern.
[2] Durchschnittliche Anzahl an effektiv amtierenden Konzernleitungsmitgliedern im entsprechenden Geschäftsjahr.

① Der effektiv ausbezahlte Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an gegenwärtige und ehemalige Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2024 betrug CHF 2 085 414 und ist damit CHF 126 158 oder 6.4% höher als in der Vorjahresvergleichsperiode. Diese Erhöhung erklärt sich durch die Veränderung der Zusammensetzung der Konzernleitung, insbesondere der interimistischen Übernahme der CEO-Funktion durch Filip De Spiegeleire und entsprechender Zusatzvergütung.

② Der Verwaltungsrat beantragt der Generalversammlung vom 21. Mai 2025 die Genehmigung eines maximalen Gesamtbetrags der fixen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2026 von CHF 1 700 000. Dieser Gesamtbetrag wird für die zum Zeitpunkt der Generalversammlung voraussichtlich amtierenden Konzernleitungsmitglieder beantragt. Für künftige Veränderungen in der Zusammenstellung steht der statutarisch geregelte Zusatzbetrag zur Verfügung (vgl. Pkt. 8.3 «Zusatzbetrag für neue Konzernleitungsmitglieder», S. 63).

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 «Grafische Darstellung, Grundsätze und Parameter des LTIP» auf den Seiten 61 f.

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 2023 erfolgte die Auszahlung vollumfänglich in bar. Für das Geschäftsjahr 2024 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. 68) Aktien zu Sonderkonditionen zum Kauf angeboten werden (Angebot). Im Geschäftsjahr 2024 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 2024 wurden keine zusätzlichen Honorare und Vergütungen an Mitglieder der Konzernleitung ausbezahlt. Die Gesellschaft hat im Geschäftsjahr 2024 auch keine direkten oder indirekten Honorare oder Vergütungen an nahestehende Personen der Konzernleitung ausbezahlt. Es wurden in den Jahren 2023 und 2024 keine Sonderentschädigungen an neue Mitglieder der Konzernleitung ausbezahlt.

8.8 Darlehen und Kredite

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 2024 und 2023 keine Darlehen, Kredite, Vorschüsse oder Sicherheiten gewährt und es sind per 31. Dezember 2024 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 an ehemalige Mitglieder der Konzernleitung

Im Jahr 2024 wurde eine arbeitsrechtlich geschuldeten Bruttovergütung in Höhe von CHF 67 280, Vorsorgebeiträgen 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 2024 und 2023 keine weiteren Vergütungen oder sonstigen Honorare, Darlehen, Kredite, Vorschüsse oder Sicherheiten an ehemalige Mitglieder ausbezahlt und es sind auch keine solchen aus früheren Zeiten offen.

9. Aktienbesitz Führungsorgane

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

Von PwC Schweiz geprüft.

Name und Funktion	Anzahl frei verfügbare Aktien per 31.12.24	Anzahl gesperrte Aktien per 31.12.24[1]	Anwartschaften per 31.12.24[2]	Total Anzahl Aktien per 31.12.24	in%	Anwartschaften per 31.12.23[3]	Total Anzahl Aktien per 31.12.23
Remo Brunschwiler Präsident des Verwaltungsrats	1680	0	0	1680	0.03%	0	780
Markus Voegeli Vizepräsident des Verwaltungsrats	1100	0	0	1100	0.02%	0	1100
Felix Burkhard Mitglied des Verwaltungsrats[4]	750	0	0	750	0.01%	n/a	n/a
Monika Friedli-Walser Mitglied des Verwaltungsrats	4739[5]	0	0	4739	0.07%	0	4739
Patrick M. Müller Mitglied des Verwaltungsrats[4]	0	0	0	0	0.00%	*n/a*	n/a
Monika Schüpbach Mitglied des Verwaltungsrats	1001	0	0	1001	0.02%	0	1001
Filip De Spiegeleire CEO ORIOR Gruppe a.i.	9400	1633	2789	11033	0.17%	1287	9826
Sacha D. Gerber CFO ORIOR Gruppe[6]	0	0	2492	0	0.00%	n/a	n/a
Andreas Lindner abtretender CFO ORIOR Gruppe	2724	1865	0	4589	0.07%	1386	3203
Max Dreussi CEO ORIOR Segment Convenience	1600	1480	2653	3080	0.05%	816	2031
Milena Mathiuet Chief Corporate Affairs Officer ORIOR Gruppe	2468	872	2082	3340	0.05%	789	2551
Walter Lüthi ehemaliges Mitglied des Verwaltungsrats[7]	*n/a*	*0*	*0*	*n/a*	*n/a*	*0*	*1500*
Daniel Lutz ehemaliger CEO ORIOR Gruppe[8]	*n/a*	*3290*	*0*	*n/a*	*n/a*	1738	*7678*
Total	**25462**	**9140**	**10016**	**31312**	**0.48%**	**6016**	**34409**
Total ORIOR Aktien				6542399	100.00%		6542399

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

[2] 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.

[3] Per Ende 2023 ausstehende Anwartschaften aus dem LTIP 2021 bis 2023, berechnet mit dem effektiven Erreichungsgrad von 62.5% und zum Aktienkurs (Schlusskurs) des letzten Tages der LTIP Vesting Periode (31.12.2023), abgerundet auf ganze Aktien. Diese Anzahl entspricht auch der effektiv aus dem LTIP 2021 bis 2023 an die Konzernleitungsmitglieder ausgegebenen Aktien.

[4] Neuwahl in den Verwaltungsrat per 23. Mai 2024.

[5] Einschliesslich Beteiligung einer ihr nahestehenden Person.

[6] Neuernennung in die Konzernleitung per 1. November 2024.

[7] Austritt aus dem Verwaltungsrat per 23. Mai 2024.

[8] Austritt aus der Konzernleitung per 11. November 2024.

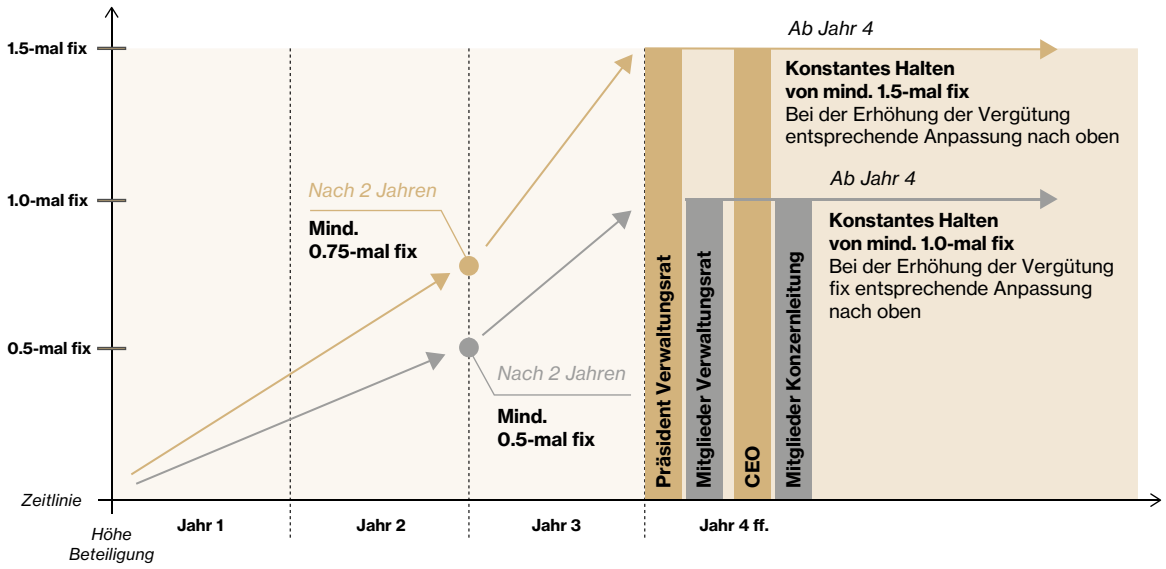
Daniel Lutz, ehemaliger CEO, hält 3 290 ORIOR Aktien mit einer Sperrfrist bis zum 31. Dezember 2025. Darüber hinaus hält kein anderes ehemaliges Mitglied des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung ORIOR Aktien, die gesperrt sind.

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 und den CEO der ORIOR Gruppe 1.5-mal die fixe Vergütung und für die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung 1.0-mal die fixe Vergütung. Die Mindestbeteiligung kann über Aktienzuteilungen (Teilauszahlung der variablen Vergütung in Aktien), über Aktienangebote (z. B. Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogramme) und über Käufe am freien Markt erfolgen. Die Aufbauzeit beträgt drei Jahre; nach zwei Jahren muss mindestens die Hälfte aufgebaut sein. Die Eckwerte sind im Organisationsreglement der ORIOR AG festgehalten. Für die Feststellung des Erreichungsgrads wird der gewichtete durchschnittliche Aktienkurs (VWAP) der entsprechenden Berichtsperiode beigezogen. Dieser betrug im Jahr 2024 CHF 56.79.

9.1.1 Grafische Darstellung der Regelung bezüglich Mindestaktienbesitz:



Am 31. Dezember 2024 hielten fünf Mitglieder des Verwaltungsrats sowie vier Mitglieder der Konzernleitung die geregelte Mindestbeteiligung an ORIOR Aktien. Je ein Mitglied des Verwaltungsrats und der Konzernleitung erreichen die Mindestbeteiligung nicht. Grund dafür ist die Aktienkursperformance mit einem wesentlichen Einbruch. Gemäss Vergütungs- und Beteiligungsgrundsätze der ORIOR AG entscheidet in einer solchen Situation der Verwaltungsrat über allfällige Massnahmen. Im November 2024 hat der Verwaltungsrat der ORIOR AG beschlossen, die Aufbaufristen um ein Jahr zu verlängern. Die entsprechenden Aufbaufristen für Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung verlängern sich entsprechend um ein Jahr.

> 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
2024	–	–	–	–	–
2023	–	–	–	–	–
2022	–	–	–	–	–
2021	104	24 997	1. August 2021	16 %	31. Juli 2024
2020	–	–	–	–	–
2019	–	–	–	–	–

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 2024 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben nach Art. 734a-734f OR in den als «von PwC Schweiz geprüft.» gekennzeichneten Tabellen auf den Seiten 54, 55, 58, 59 und 66 des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben nach Art. 734a-734f OR im Vergütungsbericht (Seiten 46 bis 68) 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 «von PwC Schweiz 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.

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

PricewaterhouseCoopers AG, Birchstrasse 160, 8050 Zürich
Telefon: +41 58 792 44 00, www.pwc.ch

PricewaterhouseCoopers AG ist Mitglied des globalen PwC-Netzwerks, einem Netzwerk von rechtlich selbständigen und voneinander unabhängigen Gesellschaften.

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

Fabian Stalder
Zugelassener Revisionsexperte

Zürich, 1. April 2025