

# **ORIOR AG**

VERGÜTUNGSBERICHT 2022

## 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 quantitativen für das entsprechende Berichtsjahr aufgeführten Angaben geprüft. Die Angaben zu den Vergütungen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung entsprechen dem Rechnungslegungsstandard Swiss GAAP FER, dem Gesetz (geltende Rechtslage per Bilanzstichtag 31. Dezember 2022), der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV), der SIX-Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance (RLCG) sowie den Statuten der Gesellschaft. Per 1. Januar 2023 tritt die Aktienrechtsrevision in Kraft. Nebst anderen Änderungen wird dabei auch die Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) aufgehoben und deren Bestimmungen mit gewissen Änderungen in das Schweizerische Obligationenrecht überführt.

Im Rahmen der periodischen Überprüfung der Vergütungsgrundsätze und -politik sowie der Erarbeitung der langfristigen strategischen Ausrichtung der ORIOR Gruppe wird die kontinuierliche Verfeinerung der Vergütungs- und Beteiligungspolitik angestrebt. Im Berichtsjahr wurden die Zielformulierungen und Messgrössen der variablen Vergütung noch straffer an die strategischen Eckpfeiler sowie den Fortschritt bei ESG-Themen gebunden.

### Ausblick auf Neuerungen

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

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

## 1. Grundsätze der Vergütung

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

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

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

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

## 2. Vergütungssystem

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

Das Vergütungssystem von ORIOR umfasst vier Vergütungs- und Beteiligungskomponenten (vgl. auch S. 41):

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

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

### 2.1 Vergütungsmix

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

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

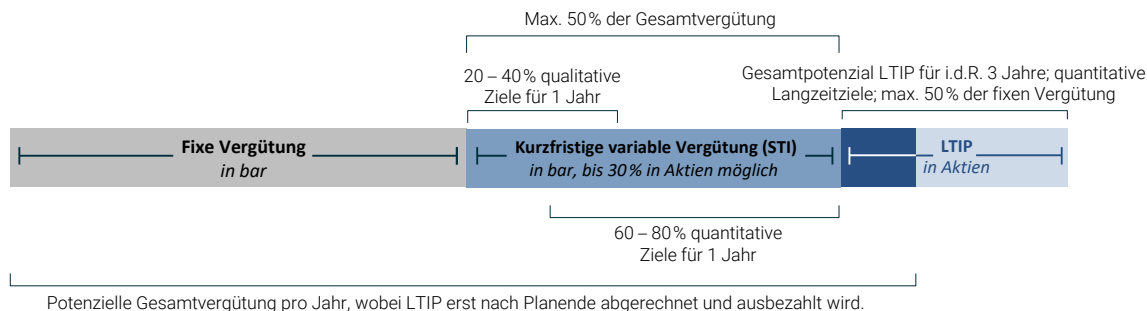
#### Verwaltungsrat

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



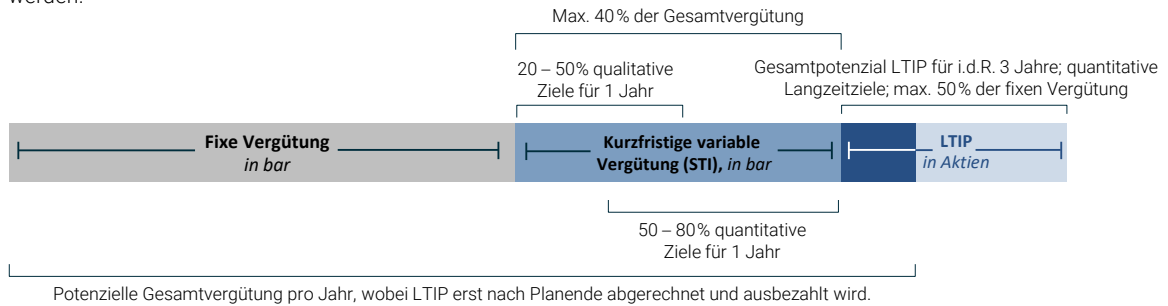
#### Konzernleitung

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



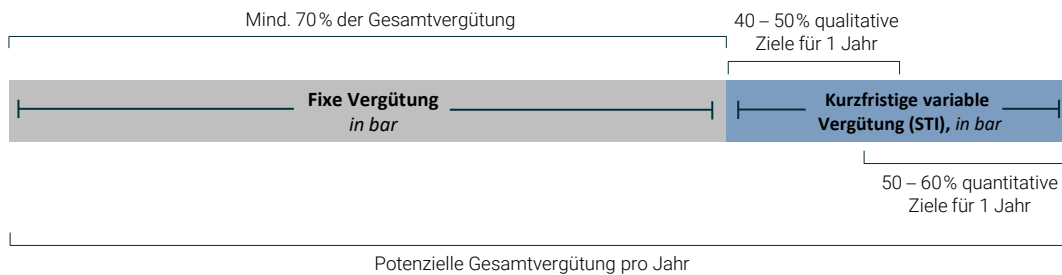
### Management Committees und CEOs der Business Units

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



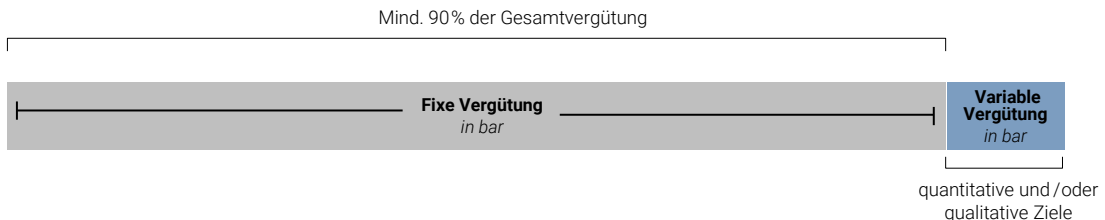
### Geschäftsleitungsmitglieder der Business Units, Top50-Kader und Schlüsselmitarbeitende

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



### Alle anderen Mitarbeitenden

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



## 2.2 Vergütungs- und Beteiligungskomponenten

Das Vergütungssystem von ORIOR umfasst vier Vergütungs- und Beteiligungskomponenten:

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

### Die fixe Vergütung (Basisvergütung)

Alle bei ORIOR fest angestellten Mitarbeitenden erhalten eine fixe Vergütung, auch Basisvergütung genannt. Die fixe Vergütung wird in bar und in der jeweiligen Währung desjenigen Landes entrichtet, wo sich der Sitz der betreffenden Anstellungsgesellschaft befindet. Die entsprechenden Details ergeben sich aus den geltenden Arbeits- respektive Mandatsverträgen sowie dem jeweils anwendbaren geltenden Recht. Einzig den Mitgliedern des Verwaltungsrats kann die fixe Vergütung auf Beschluss des Verwaltungsrats teilweise in Aktien ausbezahlt werden (vgl. S. 48 f. Aktienzuteilung).

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

### Die kurzfristige variable Vergütung (STI)

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

Grundsätze und Eckwerte der kurzfristigen variablen Vergütung:

<b>Gewichtung und Höhe</b>	Verwaltungsrat	Keine variable Vergütung.
	Konzernleitung	Max. 50% der Gesamtvergütung (inkl. des anteiligen LTIP) des jeweiligen Mitglieds. Die Auszahlung kann auf Beschluss des Verwaltungsrats teilweise in Aktien erfolgen (vgl. S. 55 Aktienzuteilung und Aktienangebot an die Mitglieder der Konzernleitung).
	Management Committees, Business Unit CEOs	Max. 40% der Gesamtvergütung. Die Auszahlung erfolgt in bar.
	Geschäftsleitungen der Business Units, Top50-Kader, Schlüsselmitarbeitende	Max. 30% der Gesamtvergütung. Die Auszahlung erfolgt in bar.
	Alle anderen Mitarbeitenden	In der Regel keine variable Vergütung, bis max. 10% in Ausnahmefällen möglich.
<b>Rhythmus</b>	Jährlich	Die Abrechnung und Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung erfolgt jährlich nach Ablauf des entsprechenden Geschäftsjahrs. Gleichzeitig werden für das laufende Geschäftsjahr die neuen Zielwerte festgesetzt.
<b>Ziele</b>	Zusammensetzung Zielpaket	Das Zielpaket umfasst quantitative Konzern- respektive Business Unit-Kennzahlen und qualitative persönliche Ziele. Die Gewichtung zwischen quantitativen und qualitativen Zielen entspricht den Richtwerten des jeweiligen Vergütungsmix (vgl. S. 39 f. Vergütungsmix).
	Quantitative Ziele	Die von quantitativen Zielen abhängige kurzfristige variable Vergütung beträgt bis zu 80% und berechnet sich aufgrund von Unternehmens- und Performancekennzahlen wie Nettoerlös, EBITDA, EBIT, Reingewinn, Investitionen, Nettoumlaufvermögen oder Cashflow. Neben klar definierten und messbaren Zielen werden jeweils zu Beginn des Jahres sogenannte Fokuskennzahlen festgelegt, deren Entwicklung im laufenden Jahr mit einer erhöhten Gewichtung in die Berechnung der variablen Vergütungen einfließt.  Die Festsetzung der Zielwerte erfolgt für die Konzernleitung auf Vorschlag des Nomination and Compensation Committee durch den Verwaltungsrat (vgl. S. 43 Verantwortlichkeiten, Festsetzungsverfahren und Genehmigungsmechanismus).
	Qualitative Ziele	Mindestens 20% der kurzfristigen variablen Vergütung sind abhängig von qualitativen persönlichen Zielen. Diese umfassen in der Regel individuelle Entwicklungen in den Bereichen Führung, Organisation, Persönlichkeit, Strategie oder Innovation.

**Die langfristige variable Vergütung (LTIP)**

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

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

An der Generalversammlung vom 26. April 2021 wurde die statutarische Grundlage für die Einführung der langfristigen variablen Vergütung für die Konzernleitung geschaffen und darauffolgend der erste Long Term Incentive Plan gutgeheissen. Entsprechend wurde für die Konzernleitung ein LTIP mit rückwirkender Einführung per 1. Januar 2021 ausgegeben. Unter denselben Bedingungen wurde ein erweiterter Kreis von Topmanagement-Mitarbeitenden in einen LTIP eingebunden. Die Eckwerte dieses ersten dreijährigen LTIP 2021 bis 2023 werden im Kapitel «Übersicht der Vergütungen an die Konzernleitung» auf den Seiten 50 ff. dargestellt.

**Die aktienbasierten Beteiligungsprogramme und Aktienangebote**

Zusätzlich zu den dargelegten Vergütungskomponenten kann der Verwaltungsrat zur Stärkung der Identifikation mit 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, zu Sonderkonditionen ORIOR Aktien in einem vom Verwaltungsrat zu bestimmenden Umfang zu erwerben. Gleichzeitig sollen damit die Identifikation und die Bindung mit der ORIOR Gruppe gestärkt werden.

So kann der Verwaltungsrat 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 die Lancierung eines Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogramms für einen grösseren Kreis von Mitarbeitenden.

Eckwerte für Aktienangebote und Aktienbeteiligungsprogramme:

<b>Planadministration und Teilnahmerechtigte</b>	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 des / der Mitarbeitenden gemäss der jährlichen individuellen Zielvereinbarung abstützt.
<b>Aktienkaufpreis</b>	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.
<b>Sperrfrist</b>	Die Sperrfrist für Aktien aus Aktienangeboten und Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogrammen beträgt mindestens 3 Jahre und beginnt mit dem Tag der Aktienübertragung.
<b>Discount</b>	Der Discountsatz entspricht den steuerlich anerkannten Zeitwerten für Aktien mit einer Veräusserungsfrist und beträgt derzeit 16% bei 3 Jahren Sperrfrist und 25% bei 5 Jahren Sperrfrist.

### 2.3 Verantwortlichkeiten, Festsetzungsverfahren und Genehmigungsmechanismus

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

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

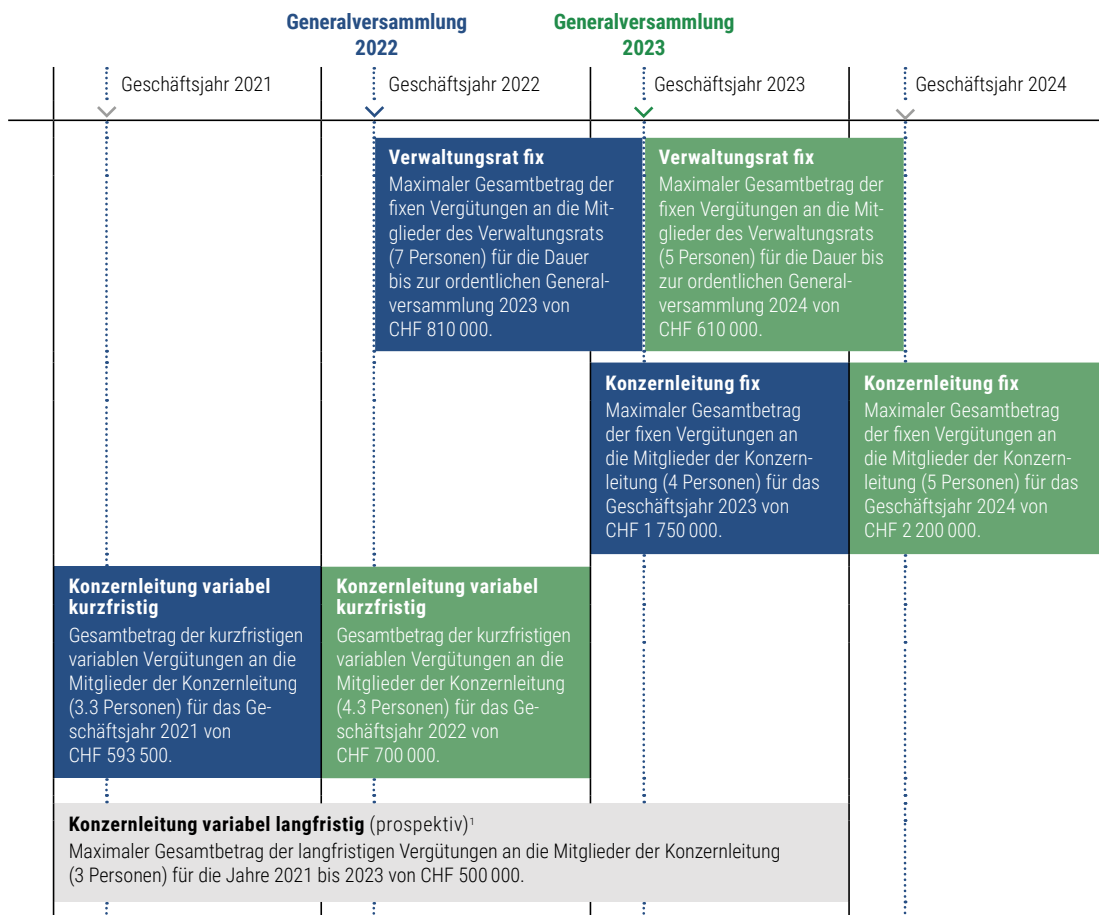
<b>Empfänger der Vergütung</b>	<b>Empfehlung bezüglich der Vergütung, inkl. Beurteilung des Zielerreichungsgrads</b>	<b>Entscheid bezüglich der Vergütung</b>	<b>Bindende Genehmigung durch Generalversammlung</b>
<b>Mitglieder des Verwaltungsrats</b>	Nomination and Compensation Committee	Verwaltungsrat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

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

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

Aufgrund der statutarischen Regelung ist eine Genehmigung des Zusatzbetrags gemäss Art. 19 VegÜV durch die Generalversammlung nicht erforderlich. Nähere Informationen über den Zusatzbetrag finden sich unter «Zusatzbetrag für neue Konzernleitungsmitglieder» auf Seite 53 des Vergütungsberichts.

Die nachfolgende Darstellung verdeutlicht, über welche Vergütungselemente an der letzten Generalversammlung vom 5. April 2022 abgestimmt wurde (blau) und über welche Vergütungselemente an der kommenden Generalversammlung vom 19. April 2023 abgestimmt wird (grün).



<sup>1</sup> Bewilligt an der Generalversammlung vom 26. April 2021. Nachträglich wurden zwei zusätzliche Mitglieder in die Konzernleitung ernannt. Deren Pro-rata-temporis-LTIP ist durch den statutarischen Zusatzbetrag gedeckt (vgl. «Zusatzbetrag für neue Konzernleitungsmitglieder», S. 53).



**Ausblick auf die Generalversammlung 2023**

Der Verwaltungsrat beabsichtigt wie bereits in den Jahren zuvor, der Einladung zur Generalversammlung eine Zusatzbroschüre mit weiteren Informationen beizulegen. An der nächsten Generalversammlung wird nicht über eine langfristige variable Vergütung abge-

stimmt, womit die Pflicht, konsultativ über den Vergütungsbericht abzustimmen, entfällt. Der Verwaltungsrat hat mit dem Anspruch, den Aktionärinnen und Aktionären auch hierbei Ausdrucksmöglichkeiten zu bieten, beschlossen, den Vergütungsbericht trotzdem zur Konsultativabstimmung vorzulegen.

**3. Nomination and Compensation Committee**

Das Nomination and Compensation Committee ist ein ständiger Ausschuss, der formell vom Verwaltungsrat eingesetzt wird. Seine Hauptaufgabe besteht in der Unterstützung des Verwaltungsrats bei der Vorbereitung der Entscheidungsprozesse und der Beschlussfassung sowie bei der Erfüllung seiner Aufsichtspflicht. In seiner Organisation sowie in seinem Aufgabenbereich erfüllt das Nomination and Compensation Committee sämtliche Anforderungen eines Vergütungsausschusses im Sinne von Art. 7 der VegüV und Art. 23 der Statuten der Gesellschaft.

Im Herbst 2022 bestellte der Verwaltungsrat der ORIOR AG ein ESG Committee (Environmental, Social and Governance Committee) aus seiner Mitte. Das neu eingesetzte ESG Committee ist ein ständiger Ausschuss gemäss Art. 4.3 des Organisationsreglements, das formell vom Verwaltungsrat eingesetzt wird (vgl. Corporate Governance-Bericht, S. 25). Einen kleinen Teil der Aufgaben wurde in das neue ESG Committee verschoben.

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

**Überarbeitung Nomination and Compensation Committee Charter**

Das Nomination and Compensation Committee Charter ist derzeit in Überarbeitung. Im Fokus stehen die Vermeidung von Doppelspurigkeiten gegenüber den anderen Committee Charter sowie Präzisierungen der Abgrenzungen der

Verantwortlichkeiten. Zudem werden die allgemeinen Regelungen und Formulierungen – auch mit Blick auf das neue Aktienrecht – auf den neuesten Stand gebracht. Der Verwaltungsrat sieht vor, die neue Version des Charter im ersten Quartal 2023 zu genehmigen und auf der Website von ORIOR zu publizieren.

**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 2022 gehörten dem Nomination and Compensation Committee Monika Friedli-Walser (Vorsitz), Walter Lüthi und Rolf U. Sutter an.

**Aufgaben und Pflichten des Nomination and Compensation Committee**

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

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

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

Zwischen dem 1. Januar 2022 und dem 31. Dezember 2022 tagte das Nomination and Compensation Committee fünf Mal. Die durchschnittliche Sitzungsdauer betrug drei Stunden. Alle Mitglieder nahmen an allen Sitzungen teil. Zudem nahm der CEO, Daniel Lutz, zeitweise an drei Sitzungen ohne Stimmrecht teil.

NEU eingeführt  
im Jahr 2022

#### 4. Vergütungen an den Verwaltungsrat

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

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

##### Zusammensetzung der Vergütung

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

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

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

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

##### Übersicht der einzelnen Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats

Der Verwaltungsrat zählte per 31. Dezember 2022 sieben Mitglieder. Die bestehenden Mitglieder stellten sich im Jahr 2022 zur Wiederwahl und wurden von der Generalversammlung für eine weitere Amtsperiode in den Verwaltungsrat der ORIOR AG gewählt. Remo Brunschwiler wurde für die Amtsdauer von einem Jahr neu in den Verwaltungsrat gewählt. Weitere Informationen zum Verwaltungsrat sowie zu dessen Kompetenzen, Aufgabenteilung, Wirkungsbereich und Zusammensetzung finden sich im Corporate Governance-Bericht.

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

##### Neuer Präsident zur Wahl vorgeschlagen

Rolf U. Sutter, langjähriger Präsident der Gesellschaft, steht nicht zur Wiederwahl zur Verfügung. Der Verwaltungsrat hat im November 2022 informiert, dass der Generalversammlung vom 19. April 2023 Remo Brunschwiler als Nachfolger für das Präsidium vorgeschlagen

wird. Es ist vorgesehen, dass Remo Brunschwiler – wie bereits Rolf U. Sutter – über die üblichen präsidialen Aufgaben hinaus in die Aufbereitung von spezifischen strategischen Themen eingebunden wird. Dies insbesondere ab dem Geschäftsjahr 2024, bis dann er seine anderweitigen Mandate entsprechend reduzieren wird.



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

in CHF	Vergütungen brutto	Weitere Vergütungen <sup>1</sup>	Total Vergütungen 2022	Vergütungen brutto <sup>2</sup>	Weitere Vergütungen <sup>1</sup>	Total Vergütungen 2021
Rolf U. Sutter Präsident des Verwaltungsrats	322 884	22 569	345 452	291 486	58 418	349 905
Markus R. Neuhaus Vizepräsident des Verwaltungsrats	96 129	7 306	103 434	101 356	7 804	109 160
Remo Brunschwiler <sup>3</sup> Mitglied des Verwaltungsrats	32 043	2 435	34 478	n/a	n/a	n/a
Monika Friedli-Walser Mitglied des Verwaltungsrats	85 120	0	85 120	89 890	0	89 890
Walter Lüthi Mitglied des Verwaltungsrats	67 690	3 310	71 000	72 481	3 678	76 158
Monika Schüpbach Mitglied des Verwaltungsrats	48 064	3 653	51 717	52 637	4 053	56 690
Markus Voegeli Mitglied des Verwaltungsrats	58 520	0	58 520	62 180	0	62 180
<b>Total Verwaltungsrat</b>	<b>710 449</b>	<b>39 273</b>	<b>749 723</b>	<b>670 029</b>	<b>73 952</b>	<b>743 982</b>

<sup>1</sup> Diese Beiträge enthalten ausschliesslich die nach dem geltenden Recht des jeweiligen Landes respektive die nach geltendem Vorsorgereglement geschuldeten Vorsorgebeiträge.

<sup>2</sup> Darin enthalten ist die aufgrund der Stichtagabrechnung entstehende Differenz des geldwerten Vorteils aus dem Aktienangebot und aus dem Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogramm (vgl. S. 48 f. und 57). Die von der Steuerbehörde anerkannten Discounts reflektieren den Zeitwert während der Dauer der Sperrfrist und werden nicht als Vergütung ausgewiesen.

<sup>3</sup> Neuernennung in den Verwaltungsrat per 5. April 2022.

#### Erläuterung zu den Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats

Die Verwaltungsräte erhalten für die Mitgliedschaft im Verwaltungsrat eine feste Vergütung von CHF 45 000. Der Präsident und der Vizepräsident erhalten im Rahmen ihrer zusätzlichen Aufgaben – darin eingeschlossen auch die Einsitze in vom Verwaltungsrat eingesetzten Ausschüssen – eine entsprechend höhere Vergütung. Rolf U. Sutter beschäftigt sich seit seinem Rücktritt als CEO der ORIOR AG im Jahr 2011 und seiner zeitgleichen Wahl zum Präsidenten der Gesellschaft intensiv mit strategischen Fragestellungen sowie Projekten. Neben der Leitung des Verwaltungsrats begleitet er die Gesellschaft bei der strategischen Weiterentwicklung, bei Akquisitionsprojekten, bei der langfristigen Entwicklung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sowie bei der Talentsuche. Zusätzlich unterstützt er unter anderem Innovationsprozesse und die stetige Verbesserung des Geschäftsmodells. Die restlichen Mitglieder erhalten für den Einsitz in einem vom Verwaltungsrat eingesetzten Ausschuss zusätzlich CHF 10 000. Vorsitzende von Ausschüssen werden mit einer zusätzlichen Vergütung in der Höhe von CHF 25 000 entlohnt.

#### Vergütung ESG Committee

Die Mitglieder des im November 2022 neu eingesetzten ESG Committee werden ab der nächsten Amtsperiode in gleichem Umfang

vergütet, wie dies in den anderen beiden Committees der Fall ist. Dasselbe gilt für den Vorsitzenden oder die Vorsitzende des Committee.

**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 2023 bis GV 2024	GV 2022 bis GV 2023	GV 2021 bis GV 2022	GV 2020 bis GV 2021	GV 2019 bis GV 2020
Anzahl Verwaltungsratsmitglieder voraussichtlich <sup>1</sup>	5	7	6	6	6
Anzahl Verwaltungsratsmitglieder effektiv <sup>2</sup>	n/a	7	6	6	6
Maximaler Gesamtbetrag der Vergütungen an den Verwaltungsrat in CHF	<b>610 000</b>	810 000	765 000	765 000	765 000
Effektiv ausbezahlter Gesamtbetrag der Vergütungen an den Verwaltungsrat in CHF	n/a	n/a	<b>754 014</b>	<b>711 595</b>	<b>709 211</b>
Effektive Veränderung der Gesamtvergütung an den Verwaltungsrat				← 2 +6.0%	← 1 +0.3%
Potenzielle Veränderung der Gesamtvergütung an den Verwaltungsrat			← 3 -19.1%		
Genehmigungsstatus	Antrag an die GV vom 19. April 2023	Genehmigt durch GV vom 5. April 2022	Genehmigt durch GV vom 26. April 2021	Genehmigt durch GV vom 4. Juni 2020	Genehmigt durch GV vom 11. April 2019

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

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

- 1 Die Differenz von +0.3% zwischen dem effektiv ausbezahlten Gesamtbetrag der Vergütungen an den Verwaltungsrat für die Amtsperiode von der Generalversammlung 2019 bis zur Generalversammlung 2020 von CHF 709 211 gegenüber CHF 711 595 für die darauffolgende Amtsperiode von der Generalversammlung 2020 bis zur Generalversammlung 2021 ist auf die neue Berechnungsgrundlage aufgrund des Erreichens des Pensionsalters eines Verwaltungsratsmitglieds zurückzuführen.
- 2 Die Differenz von +6.0% zwischen dem effektiv ausbezahlten Gesamtbetrag der Vergütungen an den Verwaltungsrat für die Amtsperiode von der Generalversammlung 2021 bis zur Generalversammlung 2022 gegenüber der vorausgegangenen Amtsperiode ist auf die im Rahmen des Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogramms durch die Mitglieder des Verwaltungsrats gekauften ORIOR Aktien zurückzuführen.
- 3 Für die Amtsperiode von der Generalversammlung 2023 bis zur Generalversammlung 2024 beantragt der Verwaltungsrat der Generalversammlung vom 19. April 2023 die Genehmigung eines maximalen Gesamtbetrags der Vergütungen für voraussichtlich 5 Mitglieder des Verwaltungsrats von CHF 610 000. Gegenüber dem letztbekannten effektiv ausbezahlten Gesamtbetrag der Vergütungen für die Amtsperiode von der Generalversammlung 2021 bis zur Generalversammlung 2022 in Höhe von CHF 754 014 entspricht dies einem Minus von -19.1%. Hauptgründe dafür sind die geringere Anzahl Mitglieder sowie der bis Ende 2023 vorgesehene noch reduzierte Umfang der zusätzlichen, über die präsidialen Aufgaben hinausgehenden, Spezialaufgaben des zur Wahl vorgeschlagenen Präsidenten (vgl. auch graue Box auf S. 46). Eine kleine Reserve wurde zudem für allfällige zusätzliche Vergütungen entlang der statutarisch festgelegten Bedingungen für Zusatzleistungen (siehe auch Vergütungsbericht, S. 46), für Veränderungen in der Konstituierung des Verwaltungsrats sowie für Aktienzuteilungen und/oder Aktienangebote im Rahmen von Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogrammen eingerechnet.

**Aktienzuteilung und Aktienangebot an die Mitglieder des Verwaltungsrats**

Im Rahmen der Zuteilungs- und Aktienkaufvereinbarung sowie der Beteiligungs- und Vergütungsgrundsätze der ORIOR Gruppe können den Mitgliedern des Verwaltungsrats bis zu 10% des fixen Verwaltungsrats honorars in gesperrten Aktien ausbezahlt werden (Zuteilung). Der Aktienpreis entspricht dem volumengewichteten Durchschnitts-

kurs der letzten maximal sechs Monate einer an der SIX gehandelten ORIOR Aktie abzüglich eines Discounts von 16%. Die Aktien unterliegen ab dem Zeitpunkt der Zuteilung einer Sperrfrist von drei Jahren. Die von der Steuerbehörde anerkannten Discounts reflektieren den Zeitwert der Sperrfristen und werden nicht als Teil der Vergütung berücksichtigt. Zwischen dem 1. Januar 2022 und dem 31. Dezember 2022 wurden den Mitgliedern des Verwaltungsrats keine Aktien als Teil der fixen Vergütung zugeteilt. Die Entlohnung erfolgte vollumfänglich in bar.

Im Rahmen der Zuteilungs- und Aktienkaufvereinbarung sowie der Beteiligungs- und Vergütungsgrundsätze der ORIOR Gruppe können den Mitgliedern des Verwaltungsrats einzeln oder im Rahmen von Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogrammen (vgl. Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsplan S. 57) Aktien zu Sonderkonditionen angeboten werden (Angebot).

Zwischen dem 1. Januar 2022 und dem 31. Dezember 2022 wurden den Mitgliedern des Verwaltungsrats keine Aktien zu Sonderkonditionen zum Kauf angeboten.

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

#### **Optionsplan**

Es besteht kein Optionsplan.

#### **Zusätzliche Honorare und Vergütungen**

Im Geschäftsjahr 2022 wurden keine zusätzlichen Honorare und Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrats ausbezahlt.

#### **Darlehen und Kredite**

Gemäss Artikel 20 der Statuten der Gesellschaft dürfen Darlehen und Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrats nur in begründeten Ausnahmefällen gewährt werden. Zudem darf die Gesamtsumme solcher Darlehen und Kredite CHF 200 000 pro Mitglied nicht überschreiten. Die etwaige Vergabe von Darlehen an Mitglieder des Verwaltungsrats erfolgt zu üblichen Marktkonditionen. Die ORIOR Gruppe hat den Mitgliedern des Verwaltungsrats oder diesen nahestehenden Personen in den Jahren 2021 und 2022 keine Darlehen, Kredite, Vorschüsse oder Sicherheiten gewährt.

#### **Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats**

Im Jahr 2022 wurden keine Vergütungen, Honorare oder sonstigen zusätzlichen Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats ausbezahlt. Keinem der ehemaligen Mitglieder wurden in den Jahren 2021 und 2022 Darlehen, Kredite, Vorschüsse oder Sicherheiten gewährt und es sind auch keine solchen aus früheren Zeiten offen.

## **5. Vergütung an die Konzernleitung**

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

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

#### **Zusammensetzung der Vergütung**

Die Mitglieder der Konzernleitung erhalten für ihre Tätigkeit eine fixe und eine kurzfristige variable Vergütung (STI). In der Regel sind die Mitglieder der Konzernleitung zusätzlich in eine langfristige variable Vergütung (LTIP) eingebunden. Die Grundsätze und Eckwerte der Vergütungselemente sind auf den Seiten 41 ff. detailliert ausgeführt.

Die fixe Vergütung an die Mitglieder der Konzernleitung erfolgt in bar. Die kurzfristige variable Vergütung kann bis zu 30% in gesperrten Aktien ausbezahlt werden (Zuteilung). Die Auszahlung der langfristigen variablen Vergütung erfolgt vollumfänglich in gesperrten Aktien der Gesellschaft.

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

Für die Konzernleitung und weitere Kadermitglieder besteht eine Kaderpensionskassenregelung. Zusätzlich steht den Mitgliedern der Konzernleitung und weiteren Kadermitgliedern ein Geschäftsauto mit Auflagen für den Privatgebrauch zur Verfügung. Darüber hinaus werden keine weiteren Sachleistungen vergütet.

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.

### Übersicht der Vergütungen an die Konzernleitung

Die Konzernleitung zählte per 31. Dezember 2022 fünf Mitglieder. Es sind dies Daniel Lutz, CEO der ORIOR Gruppe, Andreas Lindner, CFO der ORIOR Gruppe, Filip De Spiegeleire, CEO ORIOR Europe, Max Dreussi, CEO ORIOR Segment Convenience und seit 1. September 2022 Milena Mathiuet, Chief Corporate Affairs Officer der ORIOR Gruppe. Die Vergütungen an gegenwärtige und ehemalige Mitglieder der Konzernleitung werden nach dem Accrual-Prinzip (Grundsatz der periodengerechten Abgrenzung des jeweiligen Geschäftsjahrs) ausgewiesen.

in CHF	Konzern- leitung exkl. CEO	Daniel Lutz (CEO)	Total Ver- gütungen 2022	Konzern- leitung exkl. CEO	Daniel Lutz (CEO)	Total Ver- gütungen 2021 <sup>1</sup>
Durchschnittliche Anzahl gegenwärtige Mitglieder	3.3	1.0	4.3	2.3	1.0	3.3
Vergütungen brutto fix	983 391	408 382	1 391 773	804 810	429 042	1 233 852
Vorsorge	173 339	145 100	318 439	97 193	136 643	233 836
Weitere Sozialabgaben	54 369	32 547	86 916	37 116	34 517	71 633
<b>1 Zwischentotal effektive Vergütungen fix an gegenwärtige Mitglieder</b>	<b>1 211 099</b>	<b>586 029</b>	<b>1 797 128</b>	<b>939 119</b>	<b>600 202</b>	<b>1 539 321</b>
Durchschnittliche Anzahl ehemalige Mitglieder	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
Vergütungen an ehemalige Mitglieder	0	0	0	0	0	0
<b>Gesamttotal effektive Vergütungen fix an gegenwärtige und ehemalige Mitglieder</b>	<b>1 211 099</b>	<b>586 029</b>	<b>1 797 128</b>	<b>939 119</b>	<b>600 202</b>	<b>1 539 321</b>
Anzahl Mitglieder zum Zeitpunkt des Antrags <sup>2</sup>	2.0	1.0	3.0	2.0	1.0	3.0
Genehmigter maximaler Gesamtbetrag fix			1 450 000			1 550 000
Zur Verfügung stehender Zusatzbetrag <sup>3</sup>			909 838			223 252
Effektiv verwendeter Anteil Zusatzbetrag			347 128			0
Vergütungen brutto variabel (STI) in bar	207 504	226 800	434 304	213 187	345 000	558 187
Vergütungen in Form von Aktienzuteilungen als Teil der variablen Vergütung (STI) <sup>4</sup>	88 930	97 200	186 130			
Weitere Sozialabgaben	14 431	22 551	36 982	9 198	26 083	35 281
<b>2 Total Vergütungen variabel (STI)</b>	<b>310 865</b>	<b>346 551</b>	<b>657 416<sup>5</sup></b>	<b>222 385</b>	<b>371 083</b>	<b>593 468</b>
<b>Total Gesamtvergütung fix und variabel (STI) an gegenwärtige und ehemalige Mitglieder<sup>6</sup></b>	<b>1 521 964</b>	<b>932 580</b>	<b>2 464 544</b>	<b>1 161 504</b>	<b>971 285</b>	<b>2 132 789</b>

<sup>1</sup> Darin enthalten ist die aufgrund der Stichtagabrechnung entstehende Differenz des geldwerten Vorteils aus dem Aktienangebot und aus dem Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogramm (vgl. S. 55 und 57). Die von der Steuerbehörde anerkannten Discounts reflektieren den Zeitwert während der Dauer der Sperrfrist und werden nicht als Vergütung ausgewiesen.

<sup>2</sup> Anzahl gegenwärtige Mitglieder zum Zeitpunkt des Antrags, inkl. Berücksichtigung von zu diesem Zeitpunkt bekannter und kommunizierter Veränderungen.

<sup>3</sup> Die Ernennungen von Max Dreussi und Milena Mathiuet in die Konzernleitung erfolgten nach den Genehmigungen der maximalen Gesamtbeträge der fixen Vergütung für die Geschäftsjahre 2021 und 2022. Entsprechend stand für ihre fixe Vergütung ein statutarisch geregelter Zusatzbetrag zur Verfügung.

<sup>4</sup> 30% der variablen Vergütung an die Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2022 wird in Form einer Aktienzuteilung ausbezahlt, der Rest in bar. Der von der Steuerbehörde anerkannte Discount von 16% reflektiert den Zeitwert während der Dauer der Sperrfrist und wird nicht als Vergütung ausgewiesen. Die aufgrund der Stichtagabrechnung entstehende Differenz des geldwerten Vorteils aus der Aktienzuteilung ist in der Vergütung enthalten.

<sup>5</sup> Vorbehaltlich der Genehmigung des Gesamtbetrags der kurzfristigen variablen Vergütungen durch die Generalversammlung vom 19. April 2023.

<sup>6</sup> Beinhaltet die in Euro ausbezahlte Vergütung an Filip De Spiegeleire. Für die dargelegte Ausweisung in Schweizer Franken wurde für das Jahr 2022 mit einem Jahresdurchschnittskurs von CHF 1.0053 gerechnet (2021: CHF 1.0812).

Zusätzlich zur fixen und kurzfristigen variablen Vergütung sind die Mitglieder der Konzernleitung in einen Long Term Incentive Plan eingebunden. Dieser wird nach Abschluss der dreijährigen Plandauer (1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2023) im ersten Quartal 2024 abgerechnet und ausbezahlt. Die nachfolgende Aufstellung zeigt die projizierte maximal mögliche Vergütung aus dem LTIP für die gesamte Plandauer sowie durchschnittlich pro Planjahr.

in CHF	Konzernleitung exkl. CEO	Daniel Lutz (CEO)	Total
Total maximal mögliches LTIP-Potenzial über gesamte Plandauer von 3 Jahren <sup>1</sup>	443 181	200 525	643 706
Total durchschnittliches maximal mögliches LTIP-Potenzial pro Planjahr <sup>2</sup>	147 727	66 842	214 569

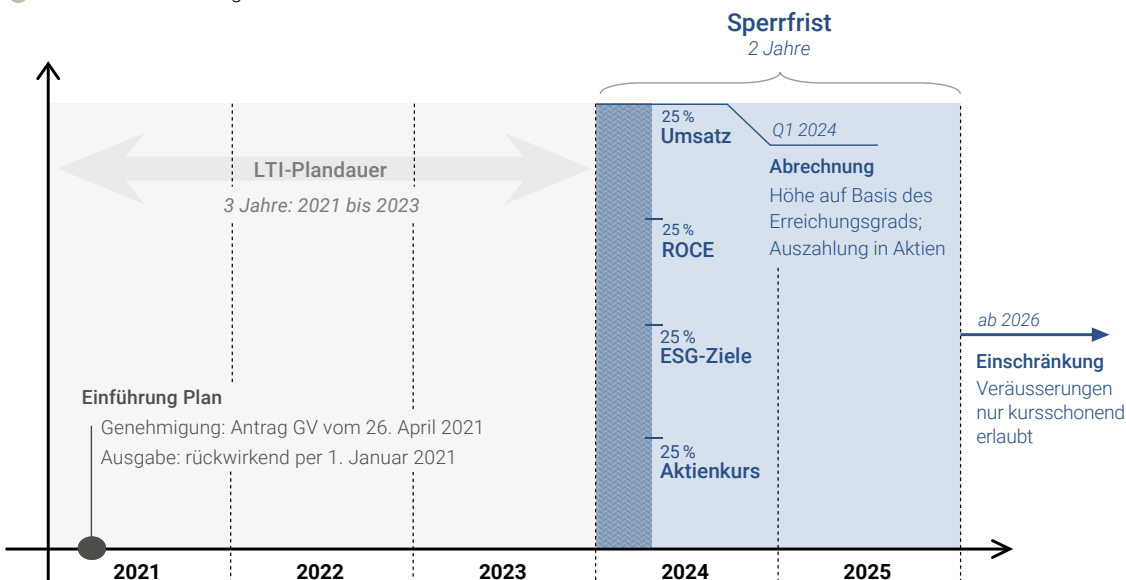
<sup>1</sup> Zuzüglich Sozialleistungen, die bei einer Erreichung des gesamten dargelegten Maximalpotenzials für alle Mitglieder der Konzernleitung und für die gesamte Plandauer von drei Jahren auf der Basis der Sozialleistungssätze 2022 bei CHF 45 740 resultieren würden.

<sup>2</sup> Aufgrund der Neuernennung von Max Dreussi in die Konzernleitung per 1. September 2021 sowie der Neuernennung von Milena Mathiuet in die Konzernleitung per 1. September 2022 und entsprechender Pro-rata-temporis-Berücksichtigung ihrer LTIP-Potenziale variiert das maximal mögliche LTIP-Potenzial über die Planjahre hinweg betrachtet. Im Sinne der Transparenz wird hier entsprechend das über alle drei Jahre gerechnete durchschnittliche maximal mögliche LTIP-Potenzial ausgewiesen.

Der bewilligte maximale Gesamtbetrag an fixen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das Jahr 2022 liegt bei CHF 1.45 Mio. Zudem stand für die fixe Vergütung von Max Dreussi (seit September 2021 Mitglied der Konzernleitung) und pro rata temporis für die Vergütung von Milena Mathiuet (seit September 2022 Mitglied der Konzernleitung) für das Geschäftsjahr 2022 ein statutarisch geregelter Zusatzbetrag in der Höhe von CHF 909 838 zur Verfügung (vgl. «Zusatzbetrag für neue Konzernleitungsmitglieder» S. 53). Der Gesamtbetrag der effektiv ausbezahlten fixen Vergütungen für das Geschäftsjahr 2022 an die gegenwärtigen Mitglieder der Konzernleitung beträgt CHF 1 797 128. Die Differenz des Gesamtbetrags der fixen Vergütungen 2022 gegenüber dem Vorjahr beträgt CHF 257 807 und reflektiert die Vergütung an die zusätzlichen Mitglieder. Der Gesamtbetrag für das Geschäftsjahr 2021 beinhaltet zudem die aufgrund der Stichtagabrechnung entstehende Differenz des geldwerten Vorteils aus den Aktienangeboten (vgl. S. 55) und dem Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogramm (vgl. S. 57).

Die Fokus Kennzahlen für die Bemessung der quantitativen kurzfristigen variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 waren das organische Wachstum, die Bruttomarge, das EBITDA sowie die Verschuldung. Die Themen für die Bemessung der qualitativen kurzfristigen variablen Vergütung waren neben der Umsetzung der Strategie 2025 das ORIOR New Normal Modell und innerhalb dieses insbesondere die weitere Stärkung der Kostenstrukturen, die erfolgreiche Weiterführung der Werksentwicklungsprojekte, Innovationen und ganzheitliches ESG. Zusätzlich erforderte die Situation rund um die Ukraine-Krise sowie die drohende Energiemangellage im Berichtsjahr besondere Aufmerksamkeit und floss entsprechend in die Bewertung ein. Der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen für das Geschäftsjahr 2022 resultiert, vorbehaltlich der Genehmigung durch die Generalversammlung, bei CHF 657 416 (Vorjahr: CHF 593 468), wovon 30% in gesperrten Aktien der Gesellschaft ausbezahlt werden. Die Veränderung zum Vorjahr reflektiert das im Kontext des anspruchsvollen Umfelds gute Geschäftsergebnis (vgl. organisches Wachstum, Bruttomarge, EBITDA und Verschuldung) sowie die veränderte Zusammensetzung der Konzernleitung.

Grafische Darstellung des LTIP 2021 bis 2023:





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

<b>Plandauer (Beurteilungszeitraum)</b>	Die Plandauer (Vesting-Periode) beträgt 3 Jahre. Sie beginnt am 1. Januar 2021 und endet am 31. Dezember 2023.
<b>Teilnehmende</b>	Konzernleitung der ORIOR AG; ein Mitglied wurde per 1. September 2021 neu in die Konzernleitung gewählt, ein weiteres Mitglied wurde per 1. September 2022 neu in die Konzernleitung gewählt. Beide wurden pro rata temporis in den LTIP der Konzernleitung eingebunden.
<b>Umfang / Höhe</b>	Der von der Generalversammlung genehmigte maximal zur Verfügung stehende Gesamtbetrag der langfristigen Vergütung für die Konzernleitung über die gesamte Plandauer von 3 Jahren beträgt CHF 500 000. Zusätzlich steht bezüglich dem LTIP von Max Dreussi sowie von Milena Mathiuet pro rata temporis für die verbleibende Plandauer ein statutarisch geregelter Zusatzbetrag in der Höhe von 50% der vereinbarten fixen Vergütung zur Verfügung.
<b>Vergütungsart</b>	Aktien der Gesellschaft
<b>Einschränkung Veräusserung</b>	Die Veräusserungssperrfrist beträgt 2 Jahre. Veräusserungen von frei verfügbaren Aktienbeständen von Mitgliedern der Konzernleitung müssen kursschonend erfolgen. Dieselbe Einschränkung gilt auch für Aktien aus dem LTIP nach Ablauf der zweijährigen Veräusserungssperrfrist.
<b>Approvisionnement</b>	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.
<b>Ziele</b>	Die Ziele des LTIP 2021 bis 2023 sind organisches Wachstum, ROCE, ESG und Aktienkurs. Sie sind je zu 1/4 gewichtet, d. h. je 25% des LTIP-Potenzials, und sie können nicht miteinander verrechnet werden.
<b>Ziel 1: Organisches Wachstum von Ø 2–4% pro Jahr</b>	Basis: Umsatz 2020 ≥ Ø 3% organisches Wachstum = 100% 2.0–2.9% Ø organisches Wachstum = 50% < 1.9% Ø organisches Wachstum = 0  Status quo hinsichtlich Erreichungsgrad LTIP-Ziel 1 bis 31. Dezember 2022: Das organische Wachstum betrug im Geschäftsjahr 2021 2.0% und im Geschäftsjahr 2022 6.0%. Damit wären per Stichtag 31. Dezember 2022 die Voraussetzungen für die Erreichung von 100% dieses Ziels erfüllt. Bei weiterhin anhaltend positiver Performance dürfte das Ziel eines durchschnittlichen Wachstums von über 3% per Ende der Plandauer erreicht werden können.
<b>Ziel 2: Stetige Verbesserung des ROCE</b>	Basis: ROCE per 31.12.2020 von 10.0% ROCE > 15.5% = 100% ROCE 14.5–15.5% = 50% ROCE < 14.5% = 0  Status quo hinsichtlich Erreichungsgrad LTIP-Ziel 2 bis 31. Dezember 2022: Der ROCE verbesserte sich von 10.0% per 31. Dezember 2020 auf 15.5% per 31. Dezember 2022. Massgebend für die Beurteilung der Zielerreichung zu einem Zeitpunkt während der Plandauer ist der lineare Fortschritt gegen das Ziel per Ende 2023. Mit 15.48% wäre das Ziel per dato zu 100% erreicht. Mit einer weiteren leichten Verbesserung dürfte das Ziel auch per 31. Dezember 2023 erreicht werden können.
<b>Ziel 3: 80% Verbesserungsindex auf den ESG-Zielen</b>	Linearer Fortschritt pro rata temporis gegen die in der Nachhaltigkeitsstrategie (vgl. Nachhaltigkeitsbericht von ORIOR) festgesetzten Nachhaltigkeitsziele bezüglich Wasserverbrauch (–15%), Treibhausgase (–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 3 KPI = 0  Status quo hinsichtlich Erreichungsgrad LTIP-Ziel 3 bis 31. Dezember 2022: Die KPIs Treibhausgase, Wasserverbrauch und Food Waste lagen per Ende 2022 auf Zielkurs des Linearfortschritts, womit dieses Ziel per dato zu 50% erreicht würde. Damit das Ziel eines 80%-Verbesserungsindex per Ende der Plandauer erreicht wird, müssen die Fortschritte wesentlich verbessert werden. Die genauen Werte sowie weitere Details zu den ESG-Zielen finden sich im Nachhaltigkeitsbericht 2022.
<b>Ziel 4: Relative Aktienkursperformance</b>	Relative Entwicklung des Aktienkurses, Vergleichsindex: SPI Extra Price Basis-/Anfangswert: Eröffnungskurs 1. Januar 2021, Ziel-/Schlusswert: Schlusskurs 31. Dezember 2023 ORON ≥ 5% gegenüber SPI Extra Price = 100% ORON 0–5% gegenüber SPI Extra Price = 50% ORON < SPI Extra Price = 0  Status quo hinsichtlich Erreichungsgrad LTIP-Ziel 4 bis 31. Dezember 2022: Der ORIOR Aktienkurs veränderte sich von CHF 75.40 per 1. Januar 2021 auf CHF 73.30 per 31. Dezember 2022, entsprechend –2.8%. Im gleichen Zeitraum veränderte sich der SPI Extra Price von CHF 326.5 auf CHF 290.90, entsprechend –10.9%. Das Ziel einer relativ besseren Entwicklung von > 5% wäre somit per dato erreicht. In den beiden abgelaufenen Planjahren wurde das relative Aktienkurs-Ziel einmal verfehlt und einmal übertroffen. Mit Blick auf die Unsicherheiten am Kapitalmarkt dürfte eine relativ bessere Entwicklung gegenüber dem SPI Extra Price von 0–5% für die gesamte Plandauer erreicht werden können.



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

#### Zusatzbetrag für neue Konzernleitungsmitglieder

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

Die Ernennungen von Max Dreussi, CEO ORIOR Segment Convenience und CEO Fredag, sowie Milena Mathiuet, Chief Corporate Affairs Officer ORIOR Gruppe, in die Konzernleitung erfolgten nach der Genehmigung des Gesamtbetrags der fixen Vergütungen an die Konzernleitung für das Jahr 2022 und der Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der langfristigen Vergütung an die Konzernleitung (Genehmigung erfolgte an der Generalversammlung vom 26. April 2021). Für ihre fixe Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 stand ein statutarisch geregelter Zusatzbetrag von CHF 909 838 zur Verfügung: CHF 669 757 für die fixe Vergütung an Max Dreussi für das Geschäftsjahr 2022 und CHF 240 081 für die fixe Vergütung an Milena Mathiuet für die Monate September bis Dezember. Gleichzeitig steht für die neuernannten Mitglieder ein statutarisch geregelter Zusatzbetrag von max. 50% der jeweiligen vereinbarten fixen Vergütung, pro rata temporis für die verbleibende Plandauer, für den LTIP zur Verfügung.

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

#### Genehmigung der Vergütungen an die Konzernleitung

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

Kurzfristige variable Vergütung (STI) an die Konzernleitung:

Geschäftsjahr	2022	2021	2020	2019
Durchschnittliche Anzahl Konzernleitungsmitglieder <sup>1</sup>	4.3	3.3	3.0	3.1
Gesamtbetrag der variablen Vergütungen an die Konzernleitung in CHF	700 000	593 500	446 000	532 000
Prozentuale Veränderung der variablen Vergütungen an die Konzernleitung		+17.9%	+33.1%	-16.2%
Genehmigungsstatus	Antrag an die GV vom 19. April 2023	Genehmigt durch GV vom 5. April 2022	Genehmigt durch GV vom 26. April 2021	Genehmigt durch GV vom 4. Juni 2020

<sup>1</sup> Ernennung Max Dreussi per 1. September 2021 sowie Ernennung Milena Mathiuet per 1. September 2022 in die Konzernleitung.

- <sup>1</sup> Der Verwaltungsrat beantragt der Generalversammlung vom 19. April 2023 die Genehmigung des Gesamtbetrags der kurzfristigen variablen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2022 von CHF 700 000. Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einer Zunahme um CHF 106 500, entsprechend +17.9%. Diese Differenz reflektiert das trotz anspruchsvollen Rahmenbedingungen gute Geschäftsergebnis der Gruppe (vgl. organisches Wachstum, Bruttomarge, EBITDA und Nettoergebnis) sowie insbesondere die veränderte Zusammensetzung der Konzernleitung mit einem zusätzlichen Mitglied seit September 2021 sowie einem zusätzlichen Mitglied seit September 2022.

Fixe Vergütung an die Konzernleitung:

Geschäftsjahr	2024	2023	2022	2021
Durchschnittliche Anzahl Konzernleitungsmitglieder voraussichtlich <sup>1</sup>	5.0	4.0	3.0	3.0
Durchschnittliche Anzahl Konzernleitungsmitglieder effektiv <sup>2</sup>	n/a	n/a	4.3	3.3
<b>Maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an die Konzernleitung in CHF</b>	<b>2 200 000</b>	1 750 000	<b>1 450 000</b>	1 550 000
Maximal zur Verfügung stehender Zusatzbetrag (statutarisch geregelt)	n/a	720 242	909 838	223 252
Maximal zur Verfügung stehender Gesamtbetrag für die Auszahlung der fixen Vergütungen an gegenwärtige und ehemalige Mitglieder der Konzernleitung in CHF	n/a	<b>2 470 242</b>	2 359 838	1 773 252
<b>Effektiv ausbezahlter Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an gegenwärtige und ehemalige Mitglieder der Konzernleitung in CHF</b>	n/a	n/a	<b>1 797 128</b>	<b>1 539 321</b>
Effektive Veränderung der Gesamtvergütung an die Konzernleitung				① +16.7%
Potenzielle Veränderung der Gesamtvergütung an die Konzernleitung				-10.9%      +37.5% ② durchschnittlich +11.2% pro Jahr
Genehmigungsstatus	Antrag an GV vom 19. April 2023	Genehmigt durch GV vom 5. April 2022	Genehmigt durch GV vom 26. April 2021	Genehmigt durch GV vom 4. Juni 2020

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

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

- ① Der effektiv ausbezahlte Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2022 betrug CHF 1 797 128 und ist damit CHF 257 807 oder 16.7 % höher als in der Vorjahresvergleichsperiode. Diese Erhöhung erklärt sich durch die Veränderung der Zusammensetzung der Konzernleitung mit einem zusätzlichen Mitglied seit September 2021 sowie einem zusätzlichen Mitglied seit September 2022 und entsprechender Pro-rata-temporis-Berücksichtigung der Vergütungen an diese Mitglieder in den Jahren der Neuernennung. Zusätzlich beinhaltet der Gesamtbetrag für das Jahr 2021 die aufgrund der Stichtagabrechnung entstehende Differenz des geldwerten Vorteils aus den Aktienangeboten (vgl. S. 55) und dem Aktienbeteiligungsprogramm (vgl. S. 57).
- ② Der Verwaltungsrat beantragt der Generalversammlung vom 19. April 2023 die Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der fixen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2024 von CHF 2 200 000. Gegenüber dem bewilligten maximalen Gesamtbetrag für die fixe Vergütung an die Mitglieder der Konzernleitung für die Geschäftsjahre 2022 und 2023 wird dieser Gesamtbetrag für fünf Personen, und damit einer respektive zwei zusätzlichen Personen, beantragt. Gegenüber dem effektiv ausbezahlten Gesamtbetrag der fixen Vergütung an die Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2022 entspricht dies einem theoretischen Erhöhungspotenzial von annualisiert 11.2 %, wobei der Antrag für 2024 gegenüber dem Antrag von 2022 zwei zusätzliche Mitglieder beinhaltet. Ebenfalls in den Antrag eingerechnet ist eine Reserve für allfällige weitere Vergütungen und/oder für im Rahmen von Aktienzuteilungen oder Aktienangeboten entstehende geldwerte Vorteile, die aufgrund der Stichtagabrechnung anfallen können.

Langfristige variable Vergütung (LTIP) an die Konzernleitung:

Die Generalversammlung vom 26. April 2021 hat einen dreijährigen LTIP (1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2023) für die Konzernleitung in der Höhe von CHF 500 000 genehmigt; für nachträgliche Ernennungen in die Konzernleitung besteht eine statutarische Regelung eines Zusatzbetrags. Gemäss den Beteiligungs- und Vergütungsgrundsätzen der ORIOR Gruppe können Mitarbeitende in maximal einen LTIP eingebunden sein. Entsprechend wird der Generalversammlung frühestens an der Generalversammlung 2024 ein neuer LTIP zur Bewilligung vorgelegt.

### **Aktienzuteilung und Aktienangebot an die Mitglieder der Konzernleitung**

Im Rahmen der Zuteilungs- und Aktienkaufvereinbarung sowie der Beteiligungs- und Vergütungsgrundsätze der ORIOR Gruppe können den Mitgliedern der Konzernleitung 30% der kurzfristigen variablen Vergütung in gesperrten Aktien ausbezahlt werden (Aktienzuteilung). Der Aktienpreis entspricht dem volumengewichteten Durchschnittskurs der letzten maximal sechs Monate einer an der SIX gehandelten ORIOR Aktie abzüglich eines Discounts von 16%. Die Aktien unterliegen ab dem Zeitpunkt der Zuteilung einer Sperrfrist von drei Jahren. Die von der Steuerbehörde anerkannten Discounts reflektieren den Zeitwert der Sperrfristen und werden nicht als Teil der Vergütung berücksichtigt. Für das Geschäftsjahr 2022 werden 30% der variablen Vergütung an die Konzernleitung in Form einer Aktienzuteilung ausbezahlt. Die restliche variable Vergütung erfolgt 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. S. 57 Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsplan) Aktien zu Sonderkonditionen zum Kauf angeboten werden (Angebot).

Zwischen dem 1. Januar 2022 und dem 31. Dezember 2022 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.

### **Optionsplan**

Es besteht kein Optionsplan.

### **Zusätzliche Honorare und Vergütungen**

Im Geschäftsjahr 2022 wurden keine zusätzlichen Honorare und Vergütungen an Mitglieder der Konzernleitung ausbezahlt.

### **Darlehen und Kredite**

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

Die ORIOR Gruppe hat den Mitgliedern der Konzernleitung oder diesen nahestehenden Personen in den Geschäftsjahren 2021 und 2022 keine Darlehen, Kredite, Vorschüsse oder Sicherheiten gewährt. Die in Anmerkung 35 des Finanzberichts aufgeführten Forderungen sind aus der Geschäftstätigkeit mit einer nahestehenden Gesellschaft zu marktüblichen Konditionen entstanden.

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

### **Vertragsverhältnisse von Konzernleitungsmitgliedern**

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

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

### **Vergütungen an ehemalige Mitglieder der Konzernleitung**

In den Jahren 2022 und 2021 wurden keine Vergütungen oder sonstigen Honorare, Darlehen, Kredite, Vorschüsse oder Sicherheiten an ehemalige Mitglieder ausbezahlt oder gewährt und es sind auch keine solchen aus früheren Zeiten offen.

## 6. Aktienbesitz Führungsorgane

Per 31. Dezember 2022 hielten die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung folgende Anzahl Aktien:

Name und Funktion	Anzahl frei verfügbare Aktien per 31.12.2022	Anzahl gesperrte Aktien per 31.12.2022 <sup>1</sup>	Total Anzahl Aktien per 31.12.2022	in %	Total Anzahl Aktien per 31.12.2021
Rolf U. Sutter, Präsident des Verwaltungsrats	109 783	933	110 716	1.69%	110 716
Markus R. Neuhaus, Vizepräsident des Verwaltungsrats	1 280	649	1 929	0.03%	1 929
Remo Brunschwiler, Mitglied des Verwaltungsrats <sup>2</sup>	780	0	780	0.01%	n/a
Monika Friedli-Walser, Mitglied des Verwaltungsrats	4 105 <sup>3</sup>	634	4 739	0.07%	4 739 <sup>3</sup>
Walter Lüthi, Mitglied des Verwaltungsrats	894	606	1 500	0.02%	1 106
Monika Schüpbach, Mitglied des Verwaltungsrats	257	575	832	0.01%	832
Markus Voegeli, Mitglied des Verwaltungsrats	600	500	1 100	0.02%	1 100
Daniel Lutz, CEO ORIOR Gruppe	3 300	2 826	6 126	0.09%	6 026
Andreas Lindner, CFO ORIOR Gruppe	855	1 869	2 724	0.04%	2 624
Filip De Spiegeleire, CEO ORIOR Europe und CEO Culinor Food Group	7 900	1 500	9 400	0.14%	9 400
Max Dreussi, CEO ORIOR Segment Convenience and CEO Fredag <sup>4</sup>	600	1 000	1 600	0.02%	1 600
Milena Mathiuet, Chief Corporate Affairs Officer ORIOR Gruppe <sup>5</sup>	1 468	1 000	2 468	0.04%	n/a
<b>Total</b>	<b>131 822</b>	<b>12 092</b>	<b>143 914</b>	<b>2.20%</b>	<b>140 072</b>
Total ORIOR Aktien			6 542 399	100.00%	6 542 399

<sup>1</sup> Aktien aus Aktienangebot 2021 mit einer Sperrfrist bis 30. April 2024 sowie aus Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsprogramm 2021 mit einer Sperrfrist bis 31. Juli 2024 (vgl. Aktienzuteilung und Aktienangebot S. 48 f. und 55 sowie Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsplan S. 57).

<sup>2</sup> Neuwahl in den Verwaltungsrat per 5. April 2022.

<sup>3</sup> Einschliesslich Beteiligung einer ihr nahestehenden Person.

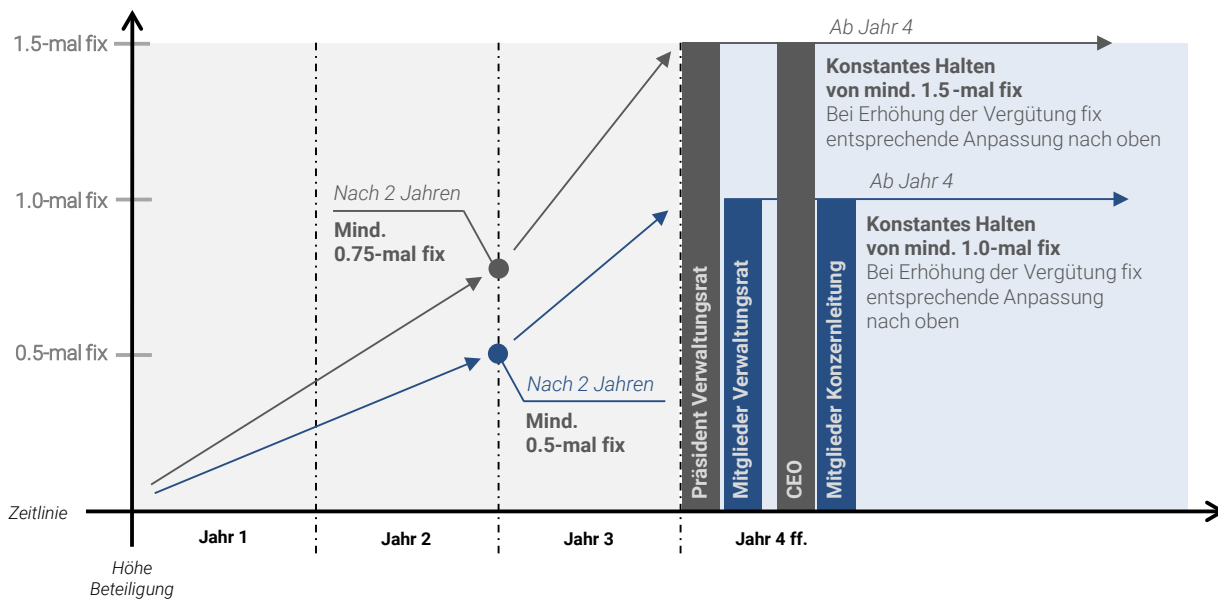
<sup>4</sup> Neuernennung in die Konzernleitung per 1. September 2021.

<sup>5</sup> Neuernennung in die Konzernleitung per 1. September 2022.

Keines der ehemaligen Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung hält ORIOR Aktien, die gesperrt sind. Den Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung stehen beim Kauf von Aktien ausserhalb des Aktienkaufangebots keine Sonderrechte zu.

### 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 2022 CHF 80.87.

Per 31. Dezember 2022 hielten alle Mitglieder des Verwaltungsrats sowie zwei Mitglieder der Konzernleitung die vorgeschriebene Mindestbeteiligung an ORIOR Aktien. Die Aufbaufrist für die übrigen Konzernleitungsmitglieder endet am 31. Dezember 2023 respektive für die neu ernannten Mitglieder nach Ablauf der dreijährigen Aufbaufrist. Den Zwischenstand von mindestens der Hälfte haben alle bereits erreicht.

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

#### Geschäftsvorfälle mit nahestehenden Unternehmen und Personen

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

## 7. Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsplan

Der überarbeitete 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
2022	–	–	–	–	–
2021	104	24 997	1. August 2021	16 %	31. Juli 2024
2020	–	–	–	–	–
2019	–	–	–	–	–
2018	78	19 445	1. August 2018	25 %	31. Juli 2021

Für die Ausgabe des Mitarbeitenden-Aktienbeteiligungsplans 2021 wurden 24 900 ORIOR Aktien aus dem statutarisch zur Verfügung stehenden bedingten Aktienkapital geschaffen. Die entsprechende Kapitalerhöhung aus bedingtem Kapital erfolgte per 27. Oktober 2021.



Ernst & Young AG  
Aeschengraben 27  
Postfach  
CH-4002 Basel

Telefon: +41 58 286 86 86  
Fax: +41 58 286 30 04  
www.ey.com/ch

An die Generalversammlung der  
Orior AG, Zürich

Basel, 7. März 2023

## Bericht der Revisionsstelle zur Prüfung des Vergütungsberichts



### Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Orior AG (die Gesellschaft) für das am 31. Dezember 2022 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten nach Art. 14-16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegÜV) in den Tabellen auf der Seite 47 und den Seiten 50 bis 51 des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten im Vergütungsbericht dem schweizerischen Gesetz und den Art. 14-16 VegÜV.



### Grundlage für das Prüfungsurteil

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

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



### Sonstige Informationen

Der Verwaltungsrat ist für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen die im Geschäftsbericht enthaltenen Informationen, aber nicht die geprüften Tabellen auf der Seite 47 und den Seiten 50 bis 51 im Vergütungsbericht, die Konzernrechnung, die Jahresrechnung und unsere dazugehörigen Berichte.

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

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

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



### Verantwortlichkeiten des Verwaltungsrates für den Vergütungsbericht

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



### Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts

Unsere Ziele sind, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14-16 VegüV frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern sind, und einen Bericht abzugeben, der unser Prüfungsurteil beinhaltet. Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Mass an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH durchgeführte Prüfung eine wesentliche falsche Darstellung, falls eine solche vorliegt, stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich gewürdigt, wenn von ihnen einzeln oder insgesamt vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie die auf der Grundlage dieses Vergütungsberichts getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Nutzern beeinflussen.

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

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

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

Wir geben dem Verwaltungsrat bzw. dessen zuständigem Ausschuss auch eine Erklärung ab, dass wir die relevanten beruflichen Verhaltensanforderungen zur Unabhängigkeit eingehalten haben, und kommunizieren mit ihnen über alle Beziehungen und sonstigen Sachverhalte, von denen vernünftigerweise angenommen werden kann, dass sie sich auf unsere Unabhängigkeit auswirken, und – sofern zutreffend – über Massnahmen zur Beseitigung von Gefährdungen oder getroffene Schutzmassnahmen.

Ernst & Young AG

**Kaspar Streiff**  
Zugelassener Revisionsexperte  
(Leitender Revisor)

**Marc Ledermann**  
Zugelassener Revisionsexperte