

ORIOR AG

VERGÜTUNGSBERICHT 2020

Vergütungsbericht

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

Der Vergütungsbericht beinhaltet alle Angaben über Vergütungen, etwaige Darlehen und Kredite an gegenwärtige und ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sowie über Kapitalbeteiligungen am Unternehmen. Zudem werden das Vergütungssystem, die Vergütungsgrundsätze, die Verantwortlichkeiten, das Festsetzungsverfahren und der Genehmigungsmechanismus dargelegt. Diese Kombination aus quantitativen und qualitativen Elementen dient der transparenten Information der 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 schweizerischen Gesetz, der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV), der SIX-Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance (RLCG) sowie den Statuten der Gesellschaft.

Ausblick auf Neuerungen

Im Rahmen der periodischen Überprüfung der Vergütungsgrundsätze und -politik sowie der Erarbeitung der langfristigen strategischen Ausrichtung der ORIOR Gruppe wurde die Verfeinerung diverser Elemente der Vergütungs- und Beteiligungspolitik beschlossen. So wurden die Einführung eines Long Term Incentive Plans für die Konzernleitung, der Besitz von Mindestbe-

teiligungen für Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sowie die grundsätzliche Überarbeitung und Lancierung des Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsplans beschlossen. Die entsprechenden Anpassungen sind bereits in der detaillierten Ausgestaltung und werden über die kommenden Jahre eingeführt. **In grau hinterlegten Ausblick-Boxen wird nachfolgend auf die laufenden Neuerungen hingewiesen.**



1. Grundsätze der Vergütungen

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

Vergütungssystem

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

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

Die variable Vergütung ist von der Erreichung quantitativer und qualitativer Ziele abhängig. Die quantitativen Ziele basieren auf Unternehmenskennzahlen. Die qualitativen Ziele basieren auf vorgängig festgelegten individuellen Leistungskomponenten und deren Übereinstimmung mit den gestellten Erwartungen. Mindestens ein Fünftel der variablen Vergütung basiert auf qualitativen Zielen. Für Mitglieder der Konzernleitung kann die variable Vergütung teilweise in Aktien entrichtet werden. Neben der Konzernleitung erhalten die Erweiterte Konzernleitung, die Management Committees, Kadermitarbeitende und weitere Schlüsselmitarbeitende eine variable Vergütung, deren Höhe sich an der Erreichung der jeweiligen Ziele orientiert.

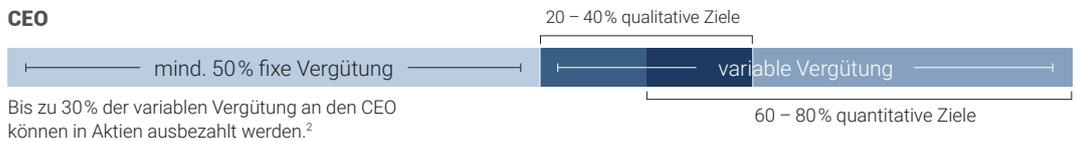
Das dritte Vergütungselement stellen die Beteiligungsprogramme dar. Diese sollen Leistungsanreize für Mitarbeitende mit für ORIOR relevanten fachlichen und persönlichen Fähigkeiten schaffen und sie langfristig an das Unternehmen binden. Der Kreis der Teilnehmenden solcher Programme wird jährlich auf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

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

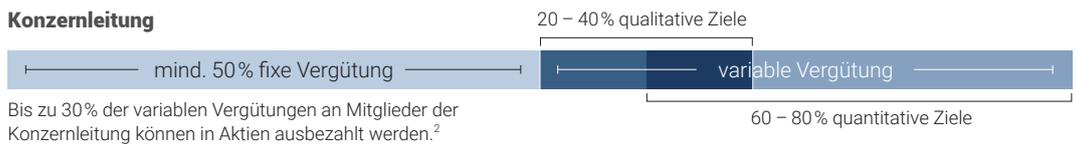
Verwaltungsrat



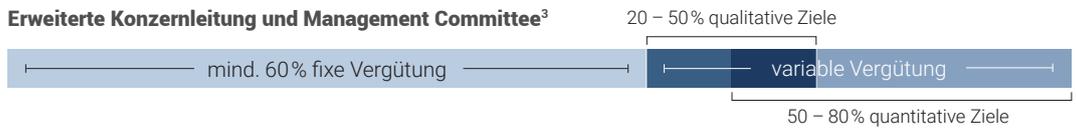
CEO



Konzernleitung



Erweiterte Konzernleitung und Management Committee³



Kader- und Schlüsselmitarbeitende³



¹ Gemäss Zuteilungs- und Aktienkaufvereinbarung der ORIOR AG (siehe auch S. 46).

² Gemäss Zuteilungs- und Aktienkaufvereinbarung der ORIOR AG (siehe auch S. 52).

³ Leitwerte; können vereinzelt auch von diesen Grössen abweichen.

Verfeinerung der Vergütungs- und Beteiligungspolitik

Im Rahmen der periodischen Überprüfung der Corporate Governance sowie der Ausformulierung der langfristigen strategischen Ausrichtung der ORIOR Gruppe wurden die Einführung eines Long Term Incentive Plans und die Ausgabe eines gestaffelten Mitarbeiterbeteiligungsprogramms beschlossen. Gleichzeitig werden die Leistungskriterien für das Top Management geschärft

sowie zusätzliche ESG-Ziele inkludiert. Für die Konzernleitung und den Verwaltungsrat werden zudem Mindestbeteiligungen eingeführt. Die beschlossenen Neuerungen werden mit Gültigkeit ab 2021 implementiert. Es sind keine Anpassungen in den Grundsätzen des Vergütungsmix zwischen fixer und variabler Vergütung für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung vorgesehen.



Verantwortlichkeit und Festsetzungsverfahren von Vergütungen

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

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

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

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

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

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

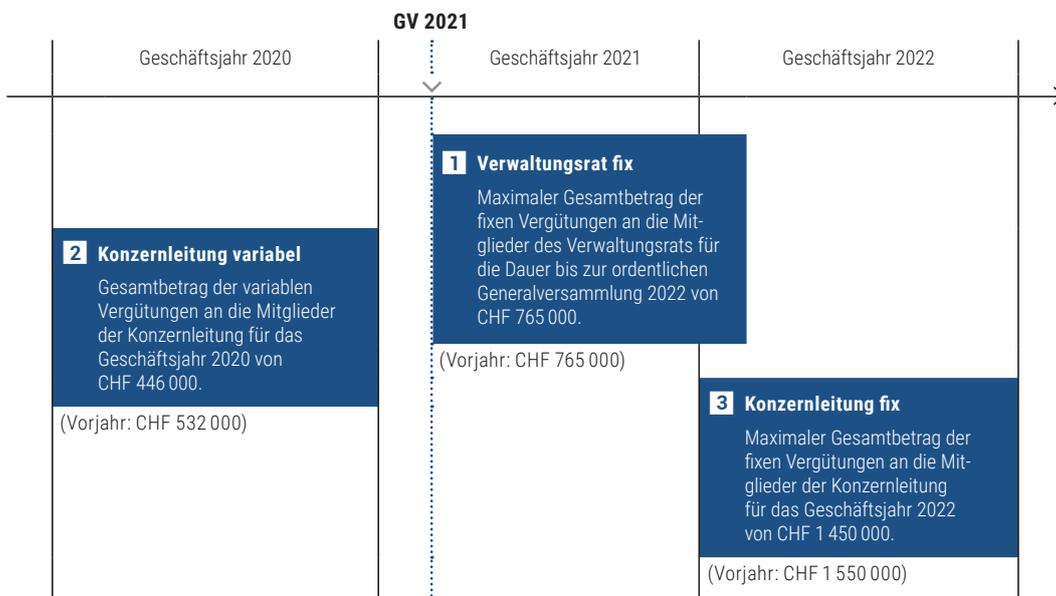
Genehmigungsmechanismus für Vergütungen an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung

Die Generalversammlung genehmigt anlässlich der ordentlichen Generalversammlung folgende Vergütungselemente:

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

Aufgrund der statutarischen Regelung ist eine Genehmigung des Zusatzbetrags gemäss Artikel 19 VegÜV durch die Generalversammlung nicht erforderlich. Nähere Informationen über den Zusatzbetrag finden sich unter «Zusatzbetrag für neue Konzernleitungsmitglieder» auf Seite 50 des Vergütungsberichts.

Nachfolgende Darstellung verdeutlicht, über welche Vergütungselemente und für welchen Zeitraum die Generalversammlung vom 26. April 2021 abstimmen wird.



Einführung Long Term Incentive Plan

Die Einführung eines Long Term Incentive Plans zur stärkeren Verknüpfung der Langzeitziele in der Vergütungspolitik von ORIOR soll mit Beginn der Strategieperiode ab 2021 erfolgen. In der ersten Phase werden die Mitglieder der Konzernleitung in diesen auf Aktien basierenden Plan eingebunden. Die Zielgrössen, welche dem Plan zugrunde liegen, umfassen das organische Wachstum, die Entwicklung des ROCE, Umwelt- respektive ESG-Ziele, sowie die Performance des Aktienkurses. Die hierfür nötige statutarische Grundlage be-

züglich der Grundsätze und des Genehmigungsmechanismus werden der Generalversammlung vom 26. April 2021 zur Genehmigung vorgelegt. Gleichzeitig werden weitere Erläuterungen sowie die Vergütungshöhe, welche dem Plan zugrunde liegen, dargelegt. Die Übersicht und die Grafik der vorgesehenen und bereits ausgestalteten Eckwerte finden sich auf Seite 48 dieses Berichts. Bei Gutheissen des Antrags erfolgt die Implementierung des neuen Plans rückwirkend per 1. Januar 2021.



2. Nomination and Compensation Committee

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

Das Nomination and Compensation Committee besteht aus mindestens drei Mitgliedern des Verwaltungsrats. Diese werden von der Generalversammlung einzeln für die Dauer von einem Jahr bis zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung gewählt. Die Mehrzahl der Mitglieder hat unabhängig und nicht leitend zu sein. Der Verwaltungsrat bestimmt unter den Mitgliedern den Vorsitzenden. Am 31. Dezember 2020 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

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

- die Sicherstellung der langfristigen Planung geeigneter Ernennungen für die Positionen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sowie die grundsätzliche Managemententwicklung und Nachfolgeplanung, damit die Gesellschaft die besten Führungs- und Managementtalente sichern kann;
- die Erarbeitung von Vorschlägen zur Ernennung von Kandidaten für die Besetzung vakanter Positionen im Verwaltungsrat oder der Position des CEO;
- auf Vorschlag des CEO die Ernennung von Kandidaten für die Konzernleitung;
- die Empfehlung an den Verwaltungsrat über die Zusammensetzung des Verwaltungsrats und die entsprechende Suche geeigneter Kandidaten;
- die Feststellung der Unabhängigkeit der Mitglieder des Verwaltungsrats;
- die Empfehlung an den Verwaltungsrat, ob ein Verwaltungsratsmitglied bei Ablauf seiner Amtsdauer erneut bestellt werden soll;
- die Empfehlung der Einstellungsbedingungen des CEO und der Mitglieder der Konzernleitung an den Verwaltungsrat;
- die Erarbeitung von Vorschlägen zuhanden des Verwaltungsrats für die Festlegung von Grundsätzen für die Vergütung an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung im Rahmen der gesetzlichen und statutarischen Vorgaben;
- die regelmässige Überprüfung des Vergütungssystems der Gesellschaft auf die Einhaltung der Grundsätze für die Vergütung gemäss Gesetz, Statuten und Reglement sowie der Beschlüsse der Generalversammlung betreffend die Vergütung;
- die Prüfung von Angelegenheiten im Zusammenhang mit der generellen Vergütungsregelung für Arbeitnehmende und den Praktiken der Personalverwaltung der Gesellschaft;
- die Erarbeitung von Vorschlägen zuhanden des Verwaltungsrats für die Beträge der fixen Vergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrats;
- die Erarbeitung von Vorschlägen zuhanden des Verwaltungsrats über Bemessungskriterien von qualitativen und quantitativen Zielen für die Berechnung der variablen Vergütung an die Mitglieder der Konzernleitung;
- die Erarbeitung von Vorschlägen zuhanden des Verwaltungsrats für die Beträge der fixen und variablen Vergütung an den CEO;
- auf Vorschlag des CEO die Empfehlung zuhanden des Verwaltungsrats für die Beträge der fixen und variablen Vergütung an die Mitglieder der Konzernleitung;

- auf Vorschlag des CEO die Bewilligung der fixen und variablen Vergütung an die Mitglieder der Erweiterten Konzernleitung sowie an alle leitenden Angestellten und Schlüsselpersonen, die direkt an den CEO Bericht erstatten;
- die Erarbeitung eines Vorschlags für den Vergütungsbericht zuhanden des Verwaltungsrats;
- die Empfehlung an den Verwaltungsrat betreffend Gewährung von Optionen oder sonstigen Wertpapieren, einschliesslich Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogrammen, für Mitarbeitende aller Organisationsstufen;
- die Prüfung weiterer Angelegenheiten auf Verlangen des Verwaltungsrats;
- die Vornahme aller weiteren Handlungen, welche dem Nomination and Compensation Committee durch Gesetz, Statuten oder Reglement zugewiesen werden;
- die Überprüfung der eigenen Leistung und Wirksamkeit sowie die Abgabe von Empfehlungen an den Verwaltungsrat betreffend erforderliche Änderungen.

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

Zwischen dem 1. Januar 2020 und dem 31. Dezember 2020 tagte das Nomination and Compensation Committee fünfmal. Alle Mitglieder nahmen während ihrer Amtszeit an allen Sitzungen teil.

3. Vergütungen an den Verwaltungsrat

Die Grundsätze, die Vergütungselemente sowie der Genehmigungsmechanismus in Zusammenhang mit der Vergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrats sind in den Statuten der Gesellschaft geregelt.

Zusammensetzung der Vergütung

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten für ihre Tätigkeit eine fixe Vergütung. Für die Mitgliedschaft in Ausschüssen oder die Übernahme von besonderen Aufgaben oder Aufträgen können Zuschläge ausgerichtet werden. Die Vergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrats erfolgt in bar. Sie kann teilweise in Aktien der Gesellschaft ausgerichtet werden (Aktienzuteilung). Für Tätigkeiten in Rechtseinheiten, die durch die Gesellschaft direkt oder indirekt kontrolliert werden, sowie für Tätigkeiten, welche in Ausübung der Funktion als Mitglied des Verwaltungsrats wahrgenommen werden, dürfen die betreffenden Rechtseinheiten an die Mitglieder des Verwaltungsrats Vergütungen ausrichten, sofern diese Vergütungen durch den von der Generalversammlung genehmigten Betrag abgedeckt sind.

Im Rahmen des Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogramms (vgl. Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogramm S. 54f.) können den Mitgliedern des Verwaltungsrats, über die vereinbarte Vergütung hinaus, Aktien zu Vorzugspreisen angeboten werden (Aktienangebot).

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

Den Verwaltungsratsmitgliedern stehen rechtlich geschuldete Sozialversicherungsbeiträge zu. In der Vergütung sind ausschliesslich die nach dem geltenden Recht des jeweiligen Landes 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 2020 sechs Mitglieder. Alle Mitglieder stellten sich zur Wiederwahl und wurden von der Generalversammlung für eine weitere Amtsperiode in den Verwaltungsrat der ORIOR AG gewählt. Weitere Informationen zum Verwaltungsrat sowie zu dessen Kompetenzen, Aufgabenteilung, Wirkungsbereich und Zusammensetzung finden sich im «Corporate Governance Bericht».

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

in CHF	Vergütungen brutto	Weitere Vergütungen ¹	Total Vergütungen 2020	Vergütungen brutto	Weitere Vergütungen ¹	Total Vergütungen 2019
Rolf U. Sutter Präsident des Verwaltungsrats	274 478	73 008	347 486	274 478	75 230	349 708
Markus R. Neuhaus ² Vizepräsident des Verwaltungsrats	94 474	7 768	102 243	56 875	4 609	61 484
Monika Friedli-Walser Mitglied des Verwaltungsrats	85 312	0	85 312	83 535	0	83 535
Walter Lüthi Mitglied des Verwaltungsrats	67 677	3 627	71 303	66 549	3 481	70 030
Monika Schüpbach Mitglied des Verwaltungsrats	48 052	3 951	52 003	31 992	2 593	34 585
Markus Voegeli Mitglied des Verwaltungsrats	58 652	0	58 652	38 290	0	38 290
Edgar Fluri ³ Mitglied des Verwaltungsrats	0	0	0	29 764	1 952	31 716
Dominik Sauter ³ Mitglied des Verwaltungsrats	0	0	0	17 774	0	17 774
Total Verwaltungsrat	628 645	88 353	716 999	599 257	87 865	687 122

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

² Ernennung zum Vizepräsidenten des Verwaltungsrats der ORIOR AG per 25. Februar 2020.

³ Austritt per 11. April 2019.

Erläuterung zu den Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats

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

Genehmigung der Vergütungen an den Verwaltungsrat

Die Generalversammlung genehmigt mit bindender Wirkung jährlich anlässlich der ordentlichen Generalversammlung den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats für die Dauer bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung. Diese Periode, von Generalversammlung bis Generalversammlung, weicht von der vorgängig ausgewiesenen Zeitspanne für das Geschäftsjahr ab. Entsprechend werden nachfolgend die Gesamtbeträge an den Verwaltungsrat für die Zeitdauer der Amtsperioden dargestellt.

Amtsperiode	GV 2021 bis GV 2022	GV 2020 bis GV 2021	GV 2019 bis GV 2020	GV 2018 bis GV 2019	GV 2017 bis GV 2018
Anzahl Verwaltungsratsmitglieder voraussichtlich ¹	6	6	6	6	6
Anzahl Verwaltungsratsmitglieder effektiv ²	n/a	6	6	5.2	6
Maximaler Gesamtbetrag der Vergütungen an den Verwaltungsrat in CHF	765 000	765 000	765 000	765 000	765 000
Effektiv ausbezahlter Gesamtbetrag der Vergütungen an den Verwaltungsrat in CHF	n/a	n/a	709 211	669 900	687 680
Effektive Veränderung der Gesamtvergütung an den Verwaltungsrat				+5.9%	-2.6%
Potenzielle Veränderung der Gesamtvergütung an den Verwaltungsrat				rund +3.9% pro Jahr	
Genehmigungsstatus	Antrag an die GV vom 26. April 2021	Genehmigt durch GV vom 4. Juni 2020	Genehmigt durch GV vom 11. April 2019	Genehmigt durch GV vom 12. April 2018	Genehmigt durch GV vom 28. März 2017

¹ Anzahl an zum Zeitpunkt des Antrags voraussichtlich in der entsprechenden Amtsperiode amtierenden Verwaltungsratsmitgliedern.

² Anzahl an effektiv amtierenden Verwaltungsratsmitgliedern in der entsprechenden Amtsperiode.

Die Differenz zwischen dem effektiv ausbezahlten Gesamtbetrag der Vergütungen an den Verwaltungsrat für die Amtsperiode von der Generalversammlung 2018 bis zur Generalversammlung 2019 von CHF 669 900 gegenüber CHF 709 211 für die darauf folgende Amtsperiode von der Generalversammlung 2019 bis zur Generalversammlung 2020 ist auf die effektive Anzahl an Verwaltungsratsmitgliedern zurückzuführen.

Für die Amtsperiode von der Generalversammlung 2021 bis zur Generalversammlung 2022 beantragt der Verwaltungsrat der Generalversammlung vom 26. April 2021 die Genehmigung eines gleichbleibenden, maximalen Gesamtbetrags der Vergütungen für voraussichtlich sechs Mitglieder des Verwaltungsrats von CHF 765 000. Gegenüber dem letztbekannten effektiv ausbezahlten Gesamtbetrag der Vergütungen für die Amtsperiode von der Generalversammlung 2019 bis zur Generalversammlung 2020 in Höhe von CHF 709 211 entspricht dies einer theoretisch potenziellen Erhöhung von rund 3.9% pro Jahr. Es ist nicht vorgesehen, das Honorar der Verwaltungsräte zu erhöhen. Die Differenz steht zur Verfügung für allfällige zusätzliche Vergütungen entlang der statutarisch festgelegten Bedingungen für Zusatzleistungen (siehe auch Vergütungsbericht, S. 43), für Veränderungen in der Konstituierung des Verwaltungsrats sowie für Aktienangebote im Rahmen von Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogrammen.

Aktienzuteilung und Aktienangebot an die Mitglieder des Verwaltungsrats

Im Rahmen der Zuteilungs- und Aktienkaufvereinbarung können den Mitgliedern des Verwaltungsrats 10% des fixen Verwaltungsrats honorars in Aktien ausbezahlt werden (Aktienzuteilung). Der Aktienpreis entspricht dem volumengewichteten Durchschnittskurs der letzten sechs Monate einer an der SIX gehandelten ORIOR Aktie abzüglich eines Discounts von 25%. Der Verwaltungsrat ist ermächtigt, den vorgenannten Discount im Falle ausserordentlicher Leistungen zu erhöhen. Die Aktien unterliegen ab dem Zeitpunkt der Zuteilung einer Sperrfrist von drei Jahren. Zwischen dem 1. Januar 2020 und dem 31. Dezember 2020 wurden den Mitgliedern des Verwaltungsrats keine Aktien zugeteilt. Die Entlohnung erfolgte vollumfänglich in bar.

Den Mitgliedern des Verwaltungsrats können im Rahmen des Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogramms (vgl. Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogramm S. 54 f.) über die vereinbarte Vergütung hinaus zusätzlich Aktien zu Vorzugspreisen angeboten werden (Angebot). Zwischen dem 1. Januar 2020 und dem 31. Dezember 2020 wurden den Mitgliedern des Verwaltungsrats im Rahmen des Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogramms keine Aktien zum Kauf angeboten.

Anpassung Discount-Satz

Der Discount-Satz für zugeteilte Aktien wurde bei gleichbleibender Sperrfrist von 3 Jahren auf 16% angepasst (vorher: 25%). Dieselben Parameter gelten neu auch für Aktienangebote. Damit ent-

spricht der Discount-Satz dem derzeit steuerlich anerkannten Zeitwert für Aktien mit einer Veräusserungssperrfrist von 3 Jahren. Diese neue Regelung gilt ab 1. Januar 2021.

**Optionsplan**

Es besteht kein Optionsplan.

Zusätzliche Honorare und Vergütungen

Es wurden im Geschäftsjahr 2020 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 2019 und 2020 keine Darlehen, Kredite, Vorschüsse oder Sicherheiten gewährt.

Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats

Im Jahr 2020 wurden keine Vergütungen, Honorare oder sonstigen zusätzlichen Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats ausbezahlt. Keinem der ehemaligen Mitglieder wurden in den Jahren 2019 und 2020 Darlehen, Kredite, Vorschüsse oder Sicherheiten gewährt, und es sind auch keine solchen aus früheren Zeiten offen.

4. Vergütung an die Konzernleitung

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

Zusammensetzung der Vergütung

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

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

Die variable Vergütung basiert auf qualitativen und quantitativen Zielen und beträgt maximal 50% der Gesamtvergütung an das jeweilige Mitglied. Die von quantitativen Zielen abhängige Entlohnung beträgt 60 bis 80% der variablen Vergütung und berechnet sich aufgrund von Unternehmens- und Performancekennzahlen wie Nettoerlös, EBITDA, EBIT, Reingewinn, Investitionen, Nettoumlaufvermögen oder Cash Flow. 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.

Für das Geschäftsjahr 2020 waren dies das organische Wachstum, die Bruttomarge, der EBITDA sowie die Verschuldung. Die von qualitativen Zielen abhängige Entlohnung beträgt 20 bis 40% der variablen Vergütung und basiert auf der Zielerreichung von vorgängig festgelegten individuellen Zielen in den Bereichen Strategie, Führung, Innovationsentwicklung oder Effizienz- und Prozessoptimierung. Fokusthemen bei den qualitativen Zielen der Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2020 waren die Ausarbeitung und Lancierung der neuen ORIOR Strategie 2025, die weitere Stärkung der Resilienz durch optimale Aufstellung der Gruppe sowie generell die Organisationsentwicklung. Aufgrund der ausserordentlichen Situation rund um das Coronavirus und entsprechender Dringlichkeit wurden die bestehenden Ziele um absolut prioritär zu behandelnde Themen ergänzt. Es sind dies einerseits bestmöglicher Schutz der Mitarbeitenden und damit verbunden die Sicherstellung der Lieferbereitschaft und andererseits Resultatsicherung sowie Flexibilisierung der Kosten und der Prozesse. Die variable Vergütung kann teilweise in Aktien der Gesellschaft ausgerichtet werden. Der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das abgelaufene Geschäftsjahr wird der Generalversammlung zur verbindlichen Genehmigung vorgelegt.

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

Im Rahmen des Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogramms (vgl. S. 54f.) können den Mitgliedern der Konzernleitung, über die vereinbarte Vergütung hinaus, Aktien zu Vorzugspreisen angeboten werden (Angebot). Ausserdem werden den Mitgliedern der Konzernleitung Auslagen und Spesen ersetzt. Der Ersatz von Auslagen und Spesen gilt nicht als Vergütung. Zudem kann die Gesellschaft im gesetzlich zulässigen Rahmen Mitglieder der Konzernleitung für entstandene Nachteile im Zusammenhang mit Verfahren, Prozessen oder Vergleichen, die mit ihrer Tätigkeit für die Gesellschaft in Verbindung stehen, entschädigen sowie entsprechende Beträge bevorschussen und Versicherungen abschliessen. Solche Entschädigungen, Vorschüsse und Versicherungen gelten nicht als Vergütung.

Einführung Long Term Incentive Plan (LTIP)

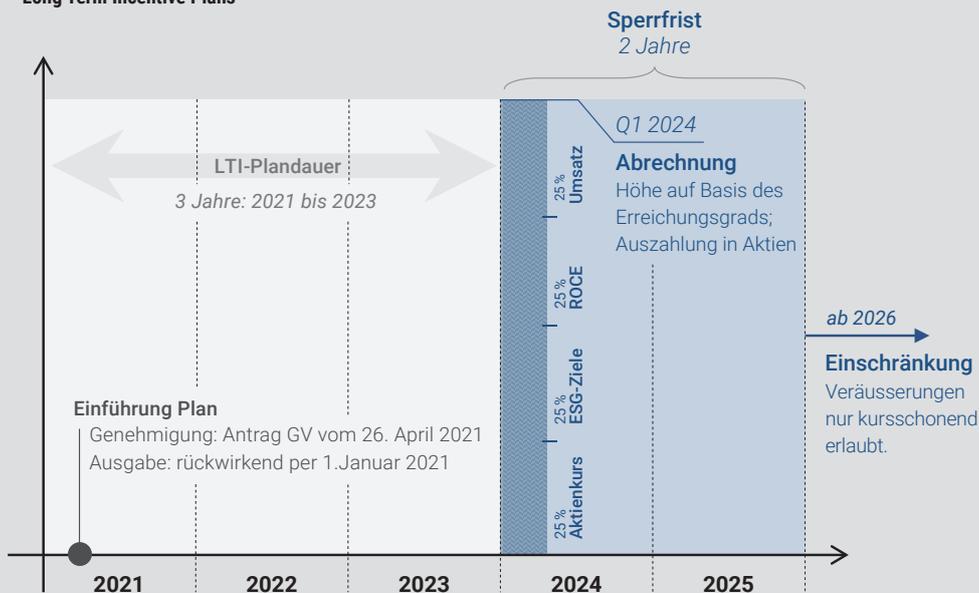
Für die Mitglieder der Konzernleitung wurde die Einführung eines auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gruppe ausgerichteten, aktienbasierten Long Term Incentive Plans beschlossen. Für die Einführung dieses Plans bedarf es zur Schaffung der Grundlage und entsprechend der Verordnung gegen übermässige Vergütungen in börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) der Zustimmung der Generalversammlung. Der entsprechende Antrag erfolgt an der nächsten Generalversammlung, die am 26. April 2021 stattfindet. Zusammen mit dem Antrag werden alle wichtigen Details hinsichtlich Höhe und Bemessungskriterien der Zielgrössen des Plans dargelegt. Bei Gutheissen

des Antrags erfolgt die Implementierung des neuen Long Term Incentive Plans rückwirkend per 1. Januar 2021.

Vorgesehene Eckwerte

Einführung (vorbehältlich Zustimmung GV)	rückwirkend per 1. Januar 2021
Plan-Mitglieder	Konzernleitung
Vergütungsart	Aktien
Zeithorizont	3 Jahre, plus zusätzlich 2 Jahre Veräusserungssperrfrist auf erhaltene Aktien
Langzeitziele je 1/4 gewichtet	<ul style="list-style-type: none"> – Organisches Wachstum – Entwicklung ROCE – Fortschritt ESG-Ziele – Aktienkursperformance

Darstellung des vorgesehenen Long Term Incentive Plans



Übersicht der Vergütungen an die Konzernleitung

Die Konzernleitung zählte per 31. Dezember 2020 drei Mitglieder. Es sind dies Daniel Lutz, CEO der ORIOR Gruppe, Andreas Lindner, CFO der ORIOR Gruppe, und Filip De Spiegeleire, Leiter ORIOR Europe und Culinor Food Group. Bernhard Pfulg fungierte bis 28. Oktober 2019 als interimistischer Group CFO und nahm in dieser Funktion Einsitz in der Erweiterten Konzernleitung. Im Sinne des funktionalen Verständnisses wird Bernhard Pfulg für die Zeit als interimistischer CFO der ORIOR Gruppe in nachfolgenden Vergütungen mitberücksichtigt, obschon er aus formeller Sicht nicht Mitglied der Konzernleitung war. Andreas Lindner ist seit 1. Oktober 2019 bei ORIOR; er hat die Funktion des CFO der ORIOR Gruppe am 28. Oktober 2019 übernommen.

Bei neuen Mitgliedern der Konzernleitung kann die fixe Vergütung – sofern der von der Generalversammlung genehmigte maximale Gesamtbetrag nicht ausreicht – über den statutarisch festgelegten Zusatzbetrag (vgl. Art. 29 Abs. 4 Statuten der Gesellschaft) erfolgen und bedarf keiner zusätzlichen Genehmigung durch die Generalversammlung. Nähere Informationen über den Zusatzbetrag finden sich unter «Zusatzbetrag für neue Konzernleitungsmitglieder» auf Seite 50 des «Vergütungsberichts».

Die Vergütungen an gegenwärtige und ehemalige Mitglieder der Konzernleitung werden nach dem Accrual-Prinzip (Grundsatz der periodengerechten Abgrenzung des jeweiligen Geschäftsjahrs) ausgewiesen.

in CHF	Konzern- leitung exkl. CEO	Daniel Lutz (CEO)	Total Ver- gütungen 2020	Konzern- leitung exkl. CEO	Daniel Lutz (CEO)	Total Ver- gütungen 2019
Durchschnittliche Anzahl gegenwärtige Mitglieder ¹	2.0	1.0	3.0	2.1	1.0	3.1
Vergütungen brutto fix	656 111	407 083	1 063 194	642 830	407 083	1 049 913
Vorsorge	81 590	115 756	197 346	61 471	125 214	186 685
Weitere Sozialabgaben	28 582	35 292	63 874	26 428	34 649	61 077
Zwischentotal effektive Vergütungen fix an gegenwärtige Mitglieder	766 283	558 131	1 324 414	730 729	566 946	1 297 675
Durchschnittliche Anzahl ehemalige Mitglieder	0.0	0.0	0.0	0.4	0	0.4
Vergütungen an ehemalige Mitglieder	0	0	0	141 257	0	141 257
Gesamttotal effektive Vergütungen fix an gegenwärtige und ehemalige Mitglieder	766 283	558 131	1 324 414	871 986	566 946	1 438 932
Anzahl Mitglieder zum Zeitpunkt des Antrags ²	2.0	1.0	3.0	2.0	1.0	3.0
Genehmigter maximaler Gesamtbetrag			1 600 000			1 500 000
Zur Verfügung stehender Zusatzbetrag			0.0			147 539 ³
Effektiv verwendeter Anteil Zusatzbetrag			0			0
Vergütungen brutto variabel	142 800	280 000	422 800	189 860	310 000	499 860
Weitere Sozialabgaben	6 402	22 981	29 383	7 049	24 972	32 021
Total Vergütungen variabel	149 202	302 981	452 183⁴	196 909	334 972	531 881
Total Gesamtvergütung fix und variabel an gegenwärtige und ehemalige Mitglieder	915 485⁵	861 112	1 776 597⁵	1 068 895⁵	901 918	1 970 813⁵

¹ Entsprechend vorgängigen Ausführungen im Jahr 2019 inkl. des interimistischen CFO Bernhard Pfulg.

² Anzahl gegenwärtige Mitglieder zum Zeitpunkt des Antrags, inkl. Berücksichtigung bereits bekannter und kommunizierter Veränderungen.

³ Die Ernennung von Andreas Lindner in die Konzernleitung erfolgte nach der Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der fixen Vergütung für das Geschäftsjahr 2019. Entsprechend stand für seine fixe Vergütung ein statutarisch geregelter Zusatzbetrag zur Verfügung.

⁴ Vorbehältlich der Genehmigung des Gesamtbetrags der variablen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung durch die Generalversammlung vom 26. April 2021.

⁵ Beinhaltet die in Euro ausbezahlte Vergütung an Filip De Spiegeleire. Für die dargelegte Ausweisung in Schweizer Franken wurde für das Jahr 2020 mit einem Jahresdurchschnittskurs von CHF 1.0703 gerechnet (2019: CHF 1.1126).

Der bewilligte maximale Gesamtbetrag an fixen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das Jahr 2020 liegt bei CHF 1.6 Mio. Der Gesamtbetrag der effektiv ausbezahlten fixen Vergütungen für das Geschäftsjahr 2020 an die gegenwärtigen Mitglieder der Konzernleitung beträgt CHF 1 324 414. Die Erhöhung des Gesamtbetrags der fixen Vergütungen gegenüber dem Vorjahr von CHF 26 739 ist auf die neue Zusammensetzung der Konzernleitung zurückzuführen. Darüber hinaus wurden keine Lohnerhöhungen in der fixen Vergütung an die Konzernleitung gewährt. Für das Geschäftsjahr 2020 war zusammen mit der Kommunikation der ORIOR Strategie 2025 ein umfassendes Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogramm für die Konzernleitungsmitglieder vorgesehen. Aufgrund der ausserordentlichen Situation rund um das Coronavirus und der damit verbundenen Herausforderungen wurde dieses Programm verschoben, was den Betrag der fixen Vergütungen tiefer ausfallen liess, als ursprünglich vorgesehen. Ein weiterer Grund ist der in diesem Kontext positiv wirkende Wechselkurseffekt von in Euro ausbezahlten Vergütungen.

Der Gesamtbetrag der variablen Vergütungen für das Geschäftsjahr 2020 resultiert bei einem ausserordentlich tiefen Betrag von CHF 452 183 (Vorjahr: CHF 531 881). Geprägt wird die variable Vergütung von coronabedingt nicht erreichten quantitativen Zielen, welche vor Ausbruch der Pandemie gesetzt wurden. Die unterjährig aufgrund der Dringlichkeit eingesetzten prioritär angegangenen Themen (siehe S. 47) wurden mit tieferen Gewichtungen ebenfalls in die Bewertung einbezogen. Weitere Effekte sind die Veränderung in der Zusammensetzung der Konzernleitung sowie der Wechselkurseffekt für in Euro auszubezahlende Vergütungen.

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

Zusatzbetrag für neue Konzernleitungsmitglieder

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

Die Ernennung von Andreas Lindner erfolgte nach der Genehmigung des Gesamtbetrags der fixen Vergütungen an die Konzernleitung für das Jahr 2019 (Genehmigung erfolgte an der Generalversammlung vom 12. April 2018). Folglich stand für seine fixe Vergütung für das Geschäftsjahr 2019 ein Zusatzbetrag gemäss statutarischer Regelung in der Höhe von CHF 147 539 zur Verfügung. Im Gesamtbetrag der Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2020 wurde Andreas Lindner – wie im Rahmen der Generalversammlungsunterlagen 2019 dargelegt – bereits mitberücksichtigt. Für das Geschäftsjahr 2020 wurden nach Bewilligung des Gesamtbetrags fix keine neuen Ernennungen in die Konzernleitung ausgesprochen; folglich steht für die fixe Vergütung an die Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2020 kein Zusatzbetrag zur Verfügung.

Genehmigung der Vergütungen an die Konzernleitung

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

Variable Vergütung an die Konzernleitung:

Geschäftsjahr	2020	2019	2018	2017
Durchschnittliche Anzahl Konzernleitungsmitglieder ¹	3.0	3.1	3.0	3.5
Gesamtbetrag der variablen Vergütungen an die Konzernleitung in CHF	446 000	532 000	613 000	619 000
Prozentuale Veränderung der variablen Vergütungen an die Konzernleitung		-16.2%	-13.2%	-1.0%
Genehmigungsstatus	Antrag an die GV vom 26. April 2021	Genehmigt durch GV vom 4. Juni 2020	Genehmigt durch GV vom 11. April 2019	Genehmigt durch GV vom 12. April 2018

¹ Entsprechend vorgängigen Ausführungen im Jahr 2019 inkl. des interimistischen CFO Bernhard Pfulg.

Der Verwaltungsrat beantragt der Generalversammlung vom 26. April 2021 die Genehmigung des Gesamtbetrags der variablen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2020 von CHF 446 000. Gegenüber dem Vorjahr ist dies ein ausserordentlich hohes Minus von 16.2 %, begründet durch die vorgängig ausgeführte Zielsetzung und -bemessung sowie weitere Effekte aus der Zusammensetzung der Konzernleitung und dem Wechselkurs.

Aktienzuteilung und Aktienangebot an die Mitglieder der Konzernleitung

Im Rahmen der Zuteilungs- und Aktienkaufvereinbarung können den Mitgliedern der Konzernleitung bis zu 30% der individuellen variablen Vergütung in Aktien ausbezahlt werden (Aktienzuteilung). Der Aktienpreis entspricht dem volumengewichteten Durchschnittskurs der letzten sechs Monate einer an der SIX gehandelten ORIOR Aktie abzüglich eines Discounts von 25%. Der Verwaltungsrat ist ermächtigt, den vorgenannten Discount im Falle ausserordentlicher Leistungen zu erhöhen. Die Aktien unterliegen ab dem Zeitpunkt der Zuteilung einer Sperrfrist von drei Jahren. Zwischen dem 1. Januar 2020 und dem 31. Dezember 2020 wurden den Mitgliedern der Konzernleitung keine Aktien zugeteilt. Die Entlohnung erfolgte vollumfänglich in bar.

Den Mitgliedern der Konzernleitung können im Rahmen des Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogramms (vgl. Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogramm S. 54 f.) über die vereinbarte Vergütung hinaus zusätzlich Aktien zu Vorzugspreisen angeboten werden (Angebot). Zwischen dem 1. Januar 2020 und dem 31. Dezember 2020 wurden den Mitgliedern der Konzernleitung in diesem Rahmen keine Aktien zum Kauf angeboten.

Anpassung Discount-Satz

Der Discount-Satz für zugeteilte Aktien wurde bei gleichbleibender Sperrfrist von 3 Jahren auf 16% angepasst (vorher: 25%). Dieselben Parameter gelten neu auch für Aktienangebote. Damit ent-

spricht der Discount-Satz dem derzeit steuerlich anerkannten Zeitwert für Aktien mit einer Veräusserungssperrfrist von 3 Jahren. Die neue Regelung gilt ab 1. Januar 2021.



Optionsplan

Es besteht kein Optionsplan.

Zusätzliche Honorare und Vergütungen

Es wurden im Geschäftsjahr 2020 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 2019 und 2020 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.

Vertragsverhältnisse von Konzernleitungsmitgliedern

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

Vergütungen an ehemalige Mitglieder der Konzernleitung

Im Jahr 2020 wurden keine Vergütungen oder sonstigen Honorare, Darlehen, Kredite, Vorschüsse oder Sicherheiten an ehemalige Mitglieder ausbezahlt oder gewährt. Im Jahr 2019 wurden Vergütungen in der Höhe von CHF 141 257 an ein ehemaliges Mitglied der Konzernleitung ausbezahlt; sonstige Vergütungen, Darlehen, Kredite, Vorschüsse oder Sicherheiten wurden keine ausbezahlt oder gewährt, und es sind auch keine solchen aus früheren Zeiten offen.

5. Aktienbesitz Führungsorgane

Per 31. Dezember 2020 hielten die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung folgende Anzahl Aktien:

Name und Funktion	Anzahl frei verfügbare Aktien per 31.12.2020	Anzahl gesperrte Aktien per 31.12.2020 ¹	Total Anzahl Aktien per 31.12.2020	in %	Total Anzahl Aktien per 31.12.2019
Rolf U. Sutter, Präsident des Verwaltungsrats	107 633	350	107 983	1.66 %	107 983
Markus R. Neuhaus, Vizepräsident des Verwaltungsrats ²	580	0	580	0.01 %	580
Monika Friedli-Walser, Mitglied des Verwaltungsrats	3 755 ³	350	4 105	0.06 %	1 050
Walter Lüthi, Mitglied des Verwaltungsrats	150	350	500	0.01 %	500
Monika Schüpbach, Mitglied des Verwaltungsrats	257	0	257	0.00 %	0
Markus Voegeli, Mitglied des Verwaltungsrats	200	0	200	0.00 %	0
Daniel Lutz, CEO ORIOR Gruppe	2 000	1 200	3 200	0.05 %	3 200
Andreas Lindner, CFO ORIOR Gruppe	755	0	755	0.01 %	0
Filip De Spiegeleire, Leiter ORIOR Europe und Culinor	7 100	800	7 900	0.12 %	7 900
Total	122 430³	3 050	125 480	1.93 %	121 213
Total ORIOR Aktien			6 517 499	100.00 %	6 517 499

¹ Aktien aus Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogramm 2018 mit Sperrfrist bis 31. Juli 2021 (vgl. Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogramm S. 54f.).

² Ernennung zum Vizepräsidenten des Verwaltungsrats der ORIOR AG per 25. Februar 2020.

³ Einschliesslich Beteiligung einer ihr nahestehenden Person.

Ein ehemaliges Mitglied des Verwaltungsrats hält 350 ORIOR Aktien aus dem Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogramm 2018, welche bis zum 31. Juli 2021 gesperrt sind. Aus demselben Programm hält ein ehemaliges Mitglied der Konzernleitung 1 100 ORIOR Aktien mit einer Sperrfrist bis zum 31. Juli 2021.

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

Einführung Mindestaktienbesitz für Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung

Im Rahmen der weiteren Verfeinerung der Beteiligungs- und Vergütungspolitik wurde zur noch stärkeren Bindung an das Unternehmen die Einführung von Mindestaktienbesitzen für die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung per 1. Januar 2021 beschlossen. Die Höhe der Mindestbeteiligungen nach Funktionen ist nebenstehend aufgeführt. Die Mindestbeteiligung kann über Aktienzuteilungen (Teilauszahlung der variablen Vergütung in Aktien), über Aktienangebote (z. B. Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogramm) und über Käufe am freien Markt erfolgen. Die Aufbauzeit beträgt für alle Betroffenen

drei Jahre, wobei nach zwei Jahren mindestens die Hälfte aufgebaut sein soll. Die Neuerungen inklusive der für die Öffentlichkeit von Interesse stehenden Details werden im Verlaufe des ersten Halbjahrs 2021 in das Organisationsreglement der ORIOR Gruppe überführt und publiziert.

Funktion	Mindestbeteiligung
Präsident des Verwaltungsrats	1.5x Fixvergütung
Mitglieder des Verwaltungsrats	1.0x Fixvergütung
CEO der ORIOR Gruppe	1.5x Fixvergütung
Mitglieder der Konzernleitung	1.0x Fixvergütung

6. Aktienkaufvereinbarung Verwaltungsrat und Konzernleitung

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

Zwischen dem 1. Januar 2020 und dem 31. Dezember 2020 wurden den Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung über das vorhergehend erläuterte Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogramm keine Aktien zum Kauf angeboten.

Anpassung Discount-Satz

Der Discount-Satz für Aktienangebote wurde bei gleichbleibender Sperrfrist von 3 Jahren auf 16% angepasst (vorher: 25%). Damit entspricht der

Discount-Satz dem derzeit steuerlich anerkannten Zeitwert für Aktien mit einer Veräusserungssperrfrist von 3 Jahren. Die neue Regelung gilt ab 1. Januar 2021.



Transaktionen mit Mitgliedern des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung

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

Geschäftsvorfälle mit nahestehenden Unternehmen und Personen

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

7. Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogramm

Am 3. Januar 2012 trat der vom Verwaltungsrat der ORIOR AG verabschiedete Aktienplan für Mitglieder der Geschäftsleitungen der Kompetenzzentren sowie für vom Verwaltungsrat bestimmte Mitarbeitende der ORIOR Gruppe in Kraft. Die Verantwortung und die Definition des Mitarbeiter-Aktienplans sowie die Festlegung der Angebotsfristen, der Aktienangebote und der Sperrfristen obliegen dem Verwaltungsrat. Er kann die Verwaltung des Plans an ein von ihm bestimmtes Plankomitee von zwei oder mehr Personen delegieren. Den teilnahmeberechtigten Mitarbeitenden können unter Anrechnung oder zusätzlich zu den gemäss Arbeitsvertrag geschuldeten Leistungen bzw. dem Verwaltungsrat jährlich Aktien zu Sonderkonditionen angeboten werden. Der Verwaltungsrat legt die zweimonatige Bezugsfrist sowie die Bezugsrechte der einzelnen Teilnehmenden jährlich im Rahmen des vorliegenden Plans fest. Die Anzahl der jeder oder jedem Teilnehmenden angebotenen Aktien liegt im Ermessen des Verwaltungsrats.

Die Aktien, die im Rahmen dieses Plans ausgegeben werden, können von ORIOR an der Börse erworben oder mittels genehmigter, bedingter oder ordentlicher Kapitalerhöhungen geschaffen werden. Die Höchstzahl der im Rahmen dieses oder eines ähnlichen Plans auszugebenden Aktien darf 3% des Aktienkapitals von ORIOR nicht übersteigen. Der Verwaltungsrat ist ermächtigt, die Höchstzahl der im Rahmen des Plans auszugebenden Aktien nach seinem Ermessen anzupassen. Der Aktienpreis entspricht dem volumengewichteten Durchschnittskurs der letzten sechs Monate vor Beginn der zweimonatigen Angebotsfrist einer an der SIX gehandelten ORIOR Aktie abzüglich eines Discounts von 25%. Der Verwaltungsrat ist ermächtigt, den vorgenannten Discount im Falle ausserordentlicher Leistungen zu erhöhen.

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

Jahr	Anzahl Mitarbeitende	Anzahl Aktien	Ausgabedatum/ Übertragung	Gewährter Discount	Ablauf der Sperrfrist
2020	-	-	-	-	-
2019	-	-	-	-	-
2018	78	19 445	1. August 2018	25%	31. Juli 2021

Überarbeitung und Lancierung neues Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogramm

Das Mitarbeiter-Aktienbeteiligungsprogramm wurde einer umfassenden Prüfung unterzogen und in den Grundsätzen wesentlich überarbeitet. Die wichtigsten Eckpunkte für das Beteiligungsprogramm wurden festgelegt und sind nebenstehend aufgeführt. Zusammen mit der angelaufenen ORIOR Strategie 2025 wird dieses Aktienbeteiligungsprogramm eingeführt. Die bis anhin geltenden Grundsätze für Aktienbeteiligungsprogramme werden damit aufgehoben.

In einer ersten Phase ist vorgesehen, den Hauptverantwortlichen der Strategie ein Programm anzubieten; ab 2022 sollen weitere Mitarbeitende im Programm berücksichtigt werden.

Eckwerte	alt	neu
Sperrfrist	3 Jahre	3 Jahre
Discount	25%	16%
Austrittsregelung	Im Ermessen des Verwaltungsrats	Regelung für Good leavers / Bad leavers





Ernst & Young AG
Aeschengraben 9
Postfach
CH-4002 Basel

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

An die Generalversammlung der
Orior AG, Zürich

Basel, 9. März 2020

Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den Vergütungsbericht der Orior AG für das am 31. Dezember 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14–16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) auf den Seiten 44 bis 51 des Vergütungsberichts.



Verantwortung des Verwaltungsrates

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



Verantwortung des Prüfers

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

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

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



Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Orior AG für das am 31. Dezember 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV.

Ernst & Young AG



Martin Gröli
(Qualified
Signature)

Martin Gröli
Zugelassener Revisionsexperte
(Leitender Revisor)



Hortense
Pfammatter-Imhoff
(Qualified Signature)

Hortense Pfammatter
Zugelassene Revisionsexpertin