



**53. Generalversammlung der
OC Oerlikon Corporation AG, Pfäffikon
vom 24. März 2026**

**Traktanden 09, 10, 11, 12 und 13:
Erläuterungen zu Vergütungen**

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Es ist mir eine Freude, Ihnen als Präsident des Human Resources Committee (HRC) der OC Oerlikon Corporation AG dieses Vergütungsbrochure zu präsentieren – als Teil unseres kontinuierlichen Dialogs zur Verbesserung der Transparenz und zum besseren Verständnis des Vergütungsrahmens von Oerlikon sowie der damit verbundenen Entscheidungen.

Diese Brochure ergänzt den Vergütungsbericht 2025 und liefert zusätzliche Informationen für die Traktanden der Generalversammlung 2026. Es soll Sie bei der Beurteilung des Vergütungsabstimmungsrahmens sowie der Vorschläge des Verwaltungsrats zu den Vergütungshöchstbeträgen für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung unterstützen.

Im Verlauf des Jahres 2025 unterstützte das HRC den Verwaltungsrat in strategisch wichtigen personalbezogenen Themen, unter anderem bei der Gewinnung und Bindung von Talenten. Das Arbeitspensum des Ausschusses erhöhte sich aufgrund zusätzlicher Governance – und Führungsanforderungen im Zusammenhang mit der Transformation zu einem Pure-Play-Unternehmen. Zu den wichtigsten Aktivitäten gehörten die Leistungsbeurteilung der Konzernleitung, die Festlegung der Vergütung für Verwaltungsrat und Konzernleitung, die Weiterentwicklung des Vergütungsberichts sowie die Sicherstellung einer transparenten Aktionärskommunikation und die Berücksichtigung von Aktionärsfeedback im Vorfeld der Say-on-Pay-Abstimmungen 2026.

Zur Unterstützung der Pure-Play-Strategie beaufsichtigte das Komitee organisatorische und führungsrelevante Straffungen. Ohne Barmag wurden die Positionen im oberen und höheren Management im Vergleich zu 2024 um rund 20% reduziert. Parallel dazu setzt das Unternehmen umfassende Effizienzmassnahmen um und liegt auf Kurs, bis 2027 globale jährliche Einsparungen von rund CHF 19.9 Millionen zu realisieren – mehr als das ursprüngliche Ziel von CHF 17.0 Millionen. Nahezu 80% der Einsparungen betreffen die Konzernzentrale. Auf Ebene der Konzernleitung reflektiert die für den Zeitraum 2026/2027 vorgeschlagene Fixvergütung, die der Genehmigung der GV 2026 unterliegt, eine Reduktion von etwa 10% im Vergleich zu den von der GV 2025 genehmigten Beträgen. Das Unternehmen bleibt auf Kurs, die Kosten der Konzernleitung im Abstimmungszyklus 2027/2028 zu senken. Zusätzliche Informationen zum Übergangszeitraum und zum Modell des Executive Chair werden im Laufe des Jahres 2026 kommuniziert – spätestens jedoch zur GV 2027 vollständig offengelegt.

Trotz eines herausfordernden Marktumfelds erzielte das Management von Oerlikon im Jahr 2025 solide finanzielle und strategische Ergebnisse. Ein wichtiger Meilenstein war die unterzeichnete Vereinbarung zur Veräusserung der Division Manmade Fibers, Barmag, zu einer durch-den-Zyklus-Bewertung, eine bedeutende Leistung angesichts der anhaltenden Marktschwäche. Die Umsetzung der Pure-Play-Strategie blieb im Einklang mit dem kommunizierten Zeitplan und wurde durch eine disziplinierte Carve-out-Umsetzung unterstützt.

In einem Umfeld zunehmender makroökonomischer Unsicherheit, geopolitischer Spannungen und Handelsstörungen aktualisierte das Management proaktiv die Prognosen und lieferte anschliessend Jahresergebnisse, die im Rahmen des angepassten Ausblicks lagen. Trotz einer breitflächigen Marktschwäche erreichte Oerlikon organisch ein unverändertes Umsatzniveau gegenüber dem Vorjahr. Die EBITDA-Marge sank aufgrund ungünstiger Mix-Effekte um 120 Basispunkte. Massnahmen zum Schutz der Profitabilität umfassten die Restrukturierung des Luxusgeschäfts sowie die Optimierung der europäischen Standorte. Innovation blieb eine Priorität, unter anderem mit der Einführung von Surface 2, der verbesserten Konnektivität innerhalb des PVD-Beschichtungsnetzwerks und der Einführung einer globalen CRM-Plattform. Zudem wurde ein Führungswechsel erfolgreich bewältigt, einschliesslich zweier Veränderungen in Schlüsselpositionen des CFO und des COO.

Bei der Leistungsbeurteilung des Managements wandte der Verwaltungsrat etablierte Grundsätze an und schloss gemäss unserem Vergütungssystem Effekte wie Währungseinflüsse und Restrukturierungen aus. Unter dem Short-Term-Incentive-Plan – der für mehr als 2500 Mitarbeitende weltweit gilt – erreichte die Konzernleitung eine durchschnittliche Auszahlung von 98.9% des Ziels. Im Jahr 2025 wurde 37.9% des gewährten Long-Term-Incentive (LTI)-Betrags aus dem LTI-Plan 2022 ausgezahlt.

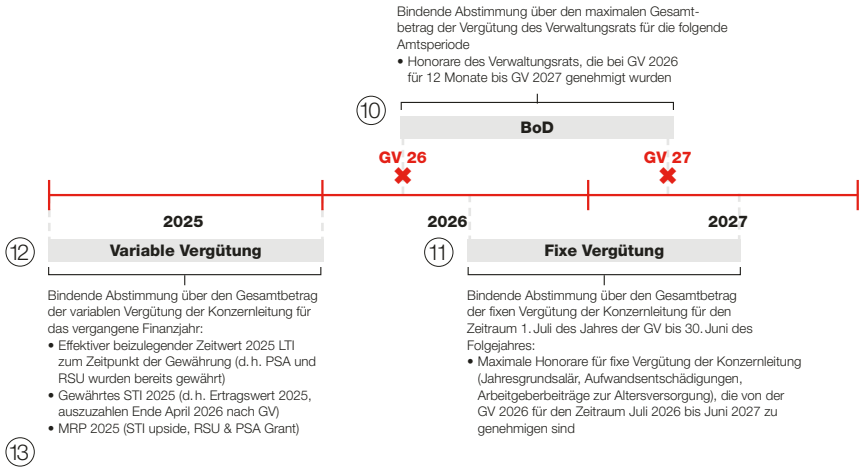
An der Generalversammlung 2026 sind die Aktionäre eingeladen, über folgende Punkte abzustimmen: die verbindlichen Anträge für die maximale Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für die Amtsperiode 2025–2026, die maximale Gesamtvergütung der Konzernleitung, eine unverbindliche Abstimmung über den Vergütungsbericht 2025 sowie eine verbindliche Abstimmung über das Management – Retention – Programm.

Mit Blick nach vorn erwarten wir, dass auch 2026 ein herausforderndes Jahr bleiben wird. Der Verwaltungsrat und das HRC bleiben entschlossen, den Vergütungsrahmen zu verfeinern, um die Transparenz zu erhöhen, die Ausrichtung auf Leistung zu stärken und Nachhaltigkeitsziele noch stärker in die Vergütungsstrukturen zu integrieren. Nach Abschluss der Abspaltung von Barmag werden wir unsere Peer-Group für das Vergütungssystem entsprechend anpassen.

Mit freundlichen Grüssen

Paul Adams

Übersicht über das Abstimmungsschema Vergütungen/Entschädigungen



Erläuterungen zu den auf Vergütung/Entschädigung bezogenen Traktanden

09. Unverbindliche Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2025

Antrag

Der Verwaltungsrat beantragt bei der Generalversammlung, den Vergütungsbericht 2025 in einer Konsultativabstimmung zu billigen.

Erläuterungen

Der Zweck des Vergütungsberichts besteht darin, unsere Aktionärinnen und Aktionäre über unser gesamtes Vergütungssystem sowie über die Vergütungsgrundsätze, -richtlinien und -praktiken des Verwaltungsrats und der Konzernleitung zu informieren. Zudem legt der Bericht die an die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung ausgerichteten Vergütungsbeträge offen. Während das revidierte Schweizer Aktienrecht, das ab 2025 gilt, nun eine rechtliche Verpflichtung für eine konsultative Abstimmung über den Vergütungsbericht einführt, hat OC Oerlikon seinen Vergütungsbericht bereits seit 2012 freiwillig einer solchen Aktionärs-

abstimmung unterzogen. Diese konsultative Abstimmung bietet den Aktionärinnen und Aktionären die Möglichkeit, ihre Ansichten zu den Vergütungssystemen und -beträgen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sowie zur Qualität unserer Offenlegung und zur Verantwortlichkeit der getroffenen Entscheidungen zu äußern.

Im Verlauf des Jahres 2025 stand OC Oerlikon mit seinen wichtigsten Aktionären im Austausch und überprüfte den Inhalt und das Offenlegungsniveau des Vergütungsberichts. Unser Ziel bleibt es, die Qualität der Offenlegung über die gesetzlichen Anforderungen hinaus weiter zu verbessern und das Verständnis unserer Aktionäre für unsere Vergütungsmechanismen zu erhöhen.

Am Vergütungssystem des Verwaltungsrats wurden keine Änderungen vorgenommen. Im Bereich der Führungskräftevergütung hat Oerlikon jedoch den Short-Term-Incentive-(STI-) Rahmen für 2025 angepasst, indem der RONA-Multiplikator aus der finanziellen Komponente entfernt und der Safety-Multiplikator sowohl in die finanzielle als auch in die individuelle Komponente integriert wurde. Diese Anpassung stärkt den erhöhten Fokus des Unternehmens auf Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden, ein weiterhin zentrales Anliegen während der aktuellen Transformationsphase von Oerlikon. Darüber hinaus hat Oerlikon die OSS-divisionalen Ziele stärker mit dem Gruppenrahmen harmonisiert und im Zuge der Transition von Barmag den Auftragseingang als zusätzliche divisionale Leistungskennzahl eingeführt.

Zudem hat OC Oerlikon das Design des Long-Term-Incentive-Programms überarbeitet, wie von Aktionären und Stimmrechtsberatern ausdrücklich empfohlen, wurde der Absolute Total Shareholder Return (aTSR)-Multiplikator durch ein Relative TSR (rTSR)-Messkriterium ersetzt.

A. Vorschlag bezüglich der Vergütung des Verwaltungsrats

10. Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der Gesamtvergütung des Verwaltungsrats

Antrag

Der Verwaltungsrat beantragt bei der Generalversammlung, eine maximale Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für die Amtsperiode von der Generalversammlung 2026 bis zur Generalversammlung 2027 in Höhe von CHF 4,5 Mio. zu genehmigen.

Erläuterungen

Gemäss revidiertem Schweizer Aktienrecht (in Kraft seit dem 1. Januar 2023, geändert durch die Bestimmung der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften vom 20. November 2013) sowie gemäss unseren Statuten haben die Aktionärinnen und Aktionäre das Recht, bindend über die maximale Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für die kommende Amtsperiode abzustimmen. Der vorgeschlagene Betrag basiert auf dem Vergütungsmodell für den Verwaltungsrat, wie in der folgenden Tabelle dargestellt:

in Tausend CHF	GV 2026 – GV 2027	GV 2025 – GV 2026	Aufwands- entschädi- gung
Mitglied des Verwaltungsrats	82,5	82,5	35
Executive Chairman des VR	750	750	
Verwaltungsrats ¹	2 000	2 000	
CEO	1250	1200	
Vice Chairman des Verwaltungsrats	137,5	137,5	
Vorsitzender eines Ausschusses ²	55	55	
Mitglied eines Ausschusses	33	33	
Restricted Stocks	137,5 ³	137,5 ³	

¹ Die Vergütung des Executive Chairman umfasst einen auf den Verwaltungsrat bezogenen Teil (fix) und einen auf die Konzernleitung bezogenen Teil (STI und LTI). Für den fixen verwaltungsratsbezogenen Teil (CHF 750 000) gilt keine Kündigungsfrist.

² Der Lead Director erhält zu den gezahlten Honoraren für den Vorsitz über das Governance Committee keine zusätzlichen Honorare.

³ Der Executive Chairman erhält keine Board Restricted Stocks als Teil seiner fixen Vergütung.

Die Vergütungsgrundsätze für die Mitglieder des Verwaltungsrats werden in Abschnitt IV. der Statuten von Oerlikon und in unserem Vergütungsbericht beschrieben. Basierend auf den Vorschlägen des HRC legt der Verwaltungsrat die Vergütung seiner Mitglieder unter Berücksichtigung der Position und Verantwortlichkeiten jedes Mitglieds fest. Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats besteht aus einer fixen Vergütung und Restricted Shares.

An der Vergütungsstruktur des Verwaltungsrats wurden keine Veränderungen vorgenommen.

GV 2026–GV 2027

in Tausend CHF	VR	GC	AC	HRC	VR	Committee	Restricted Shares	Übrige Leistungen	Total	Budget 25–26
Prof. Dr. Michael Suess	EC	–	–	–	2'000	0	0	35	2'035	2'035
Inka Kollonen	V	–	C	M	137.5	88.0	137.5	35	398	398
Stefan Brupbacher	M	M	–	–	82.5	33.0	137.5	35	288	288
Alexey Moskov	M	–	–	M	82.5	33.0	137.5	35	288	288
Paul Adams	M	M	M	C	82.5	121.0	137.5	35	376	376
Eveline Steinberger	M	C	–	M	82.5	88.0	137.5	35	343	343
Marco Musetti	M	–	M	–	82.5	33.0	137.5	35	288	288
Juerg Fedler	M	–	M	–	82.5	33.0	137.5	35	288	288
Total	8	3	4	4	2'633	429	963	280	4'304	4'304

VR = Verwaltungsrat

Seit der Einführung des Executive-Chair-Modells wird die fixe Vergütung des Executive Chairman vertraglich als Honorar für nicht exekutive Verwaltungsräte erachtet. Die variablen Vergütungselemente des Executive Chairman wurden als exekutive Vergütung erachtet und angegeben, da sie die Erreichung jährlicher und mehrjähriger operativer Ziele widerspiegeln. Sie sind Teil des Auszahlungsbetrags, um dessen Genehmigung Sie in Traktandum 12 gebeten werden. Beiträge zur Altersversorgung für die exekutive Funktion des Executive Chairman basieren auf dessen fixer Vergütung. Weitere Informationen über die Vergütungs-/Entschädigungsgrundsätze des Executive Chair sind unserem Vergütungsbericht (Seite 46) zu entnehmen.

B. Vorschläge bezüglich der Vergütung der Konzernleitung

Übersicht über die Vergütungselemente der Konzernleitung

Das Vergütungssystem für die Konzernleitung soll Spitzenkräfte rekrutieren, motivieren und binden; es besteht aus fixen und variablen Komponenten. Die allgemeinen Vergütungsgrundsätze für die Mitglieder der Konzernleitung werden in Abschnitt IV. der Statuten beschrieben. Detaillierte Informationen über die Vergütungsmodelle einschliesslich Informationen der zur Ermittlung für das Benchmarking der exekutiven Vergütung herangezogenen Vergleichsgruppen sind unserem Vergütungsbericht (Seite 51–60) zu entnehmen.

11. Bindende Abstimmung über den Gesamtbetrag der fixen Vergütung der Konzernleitung

Antrag

Der Verwaltungsrat beantragt bei der Generalversammlung, eine maximale fixe Gesamtentschädigung der Konzernleitung für den Zeitraum vom 1. Juli 2026 bis zum 30. Juni 2027 in Höhe von CHF 3,6 Mio. zu genehmigen.

Erläuterungen

Die fixe Komponente umfasst ein Grundsalar, das sich an der Funktion und am Gehaltsniveau des lokalen Marktes orientiert. Sie beinhaltet je nach lokaler Praxis Pensionskassenbeiträge, Aufwandsentschädigungen und Nebenleistungen. Der Betrag für die fixe Vergütung der Konzernleitung wird für den Zeitraum 2026/2027 um 10% gegenüber dem Zeitraum 2025/2026 (CHF 4,0 Millionen) reduziert. Zudem wurde ein Puffer für aufgeschobene Leistungsanpassungen sowie ausserordentliche Anpassungen berücksichtigt, abhängig von wirtschaftlichen Entwicklungen und Unwägbarkeiten im Zusammenhang mit krankheitsbedingten Absenzen.

Die fixe Vergütung des Executive Chairman wird vertraglich als Vergütung für ein nichtexekutives Verwaltungsratsmitglied behandelt und ist folglich im Vergütungsrahmen für den Verwaltungsrat enthalten, der im Traktandum 10 zur Genehmigung vorgeschlagen wird.

12. Bindende Abstimmung über den Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Konzernleitung für das Finanzjahr 2025

Antrag

Der Verwaltungsrat beantragt bei der Generalversammlung, eine variable Gesamtentschädigung der Konzernleitung für den Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 in Höhe von CHF 5,1 Mio. zu genehmigen.

Erläuterungen

Die variable Komponente umfasst einen ambitionierten leistungsabhängigen jährlichen Cashbonus (Short-Term Incentive, STI) und ein dreijähriges leistungsabhängiges Aktienprogramm (Long-Term Incentive, LTI) mit Retentionskomponente. Die Leistungsziele für diese Vergütungskomponenten leiten sich aus

den strategischen Prioritäten und den damit verbundenen operativen Zielen von Oerlikon ab und stehen im Einklang mit der Unternehmenskultur und dem Streben nach Höchstleistungen des Unternehmens. Wie diese variablen Vergütungskomponenten gewichtet werden, hängt vom Profil, der strategischen Bedeutung und dem Vergütungsniveau der jeweiligen Funktion ab, wie im Folgenden beschrieben.

Auf Ebene der Führungskräftevergütung hat Oerlikon den STI-Rahmen für 2025 angepasst, indem der RONA-Multiplikator aus der finanziellen Komponente entfernt und der Safety-Multiplikator sowohl in die finanzielle als auch in die individuelle Komponente integriert wurde. Diese Anpassung stärkt den erhöhten Fokus des Unternehmens auf die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeitenden, ein weiterhin zentrales Anliegen während der aktuellen Transformationsphase von Oerlikon. Darüber hinaus hat Oerlikon die OSS-divisionalen Ziele stärker an den Gruppenrahmen angepasst und im Zuge der Transition von Barmag den Auftragseingang als zusätzliche divisionale Leistungskennzahl eingeführt.

Zudem hat OC Oerlikon das Design des LTI-Programms überarbeitet, indem der Absolute Total Shareholder Return (aTSR)-Multiplikator durch eine Relative TSR (rTSR)-Kennzahl ersetzt wurde. Diese Änderung wurde auch von Aktionären und Stimmrechtsberatern ausdrücklich empfohlen.

Vergütungselement STI

Das STI für die Mitglieder der Konzernleitung liegt zwischen 50% und 120% der fixen Vergütung und besteht aus zwei Teilen:

1. Finanz- und Geschäftsziele (70% des Gesamt-STI):
 - Gemessen anhand der KPIs Umsatz, OEBIT und Operating Free Cash Flow (OFCF) sowie dem Auftragseingang (ausschliesslich für Barmag).
 - Die Wettbewerbsziele sind an den Wachstumsambitionen des Unternehmens ausgerichtet.
2. Individuelle und funktionsbezogene Ziele (30% des Gesamt-STI):
 - Mischung aus funktionsbezogenen Zielen (qualitativen Personalzielen und gegebenenfalls ESG-Zielen) sowie geschäftsbezogenen quantitativen Zielen.

Die finanziellen, geschäftsbezogenen und individuellen Ziele werden anschliessend mit der ESG-Kennzahl der jeweiligen Division (Surface Solutions, Polymer Processing Solutions, Group) multipliziert. Diese basiert auf der Gesamt-Unfallhäufigkeitsquote, welche die Häufigkeit meldepflichtiger arbeitsbedingter Verletzungen unserer Mitarbeitenden misst. Dieser Safety-Modifikator wurde gewählt, um den Fokus des Managements noch stärker auf das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden auszurichten. Oerlikon setzt ambitionierte und anspruchsvolle Zielwerte in seinen Anreizsystemen, gemessen an den Budgetvorgaben, die darauf ausgerichtet sind, Kundinnen und Kunden, Aktionärinnen und Aktionären sowie Mitarbeitenden einen nachhaltigen Mehrwert zu bieten:

- Im Jahr 2025 erzielte Oerlikon trotz eines herausfordernden Endmarktumfelds eine robuste finanzielle und strategische Leistung. Obwohl mehrere Endmärkte deutliche Schwäche zeigten, konnte das Unternehmen den organischen Umsatz im Vergleich zum Vorjahr stabil halten. Die EBITDA-Marge verringerte sich um 120 Basispunkte, was in erster Linie ungünstigen Produkt- und Markt-Mix-Effekten zuzuschreiben ist.
- Ausgerichtet an diesen Ergebnissen beträgt die vorgeschlagene STI-Auszahlung der Mitglieder der Konzernleitung für 2025 durchschnittlich 98,9% gegenüber dem Ziel (verglichen mit 93,3% im Jahr 2024).

Weitere Informationen über das STI und die entsprechend gewährten Beträge sind unserem Vergütungsbericht (Seite 52–53 und 60) zu entnehmen.

LTI Komponente

Zur Unterstützung der ambitionierten langfristigen Strategie ist die Vergütungspolitik von Oerlikon darauf ausgelegt, einen wesentlichen Teil der Vergütung der Konzernleitung an den langfristigen Unternehmensergebnissen auszurichten und die Ausrichtung der Konzernleitung auf die Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre zu stärken.

Die LTI-Zuteilung ist ebenfalls in zwei Komponenten aufgeteilt: Die eine Hälfte der Zuteilung wird in Form von Restricted Stock Units (RSU), die andere Hälfte in Performance Share Awards (PSA) gewährt, die beide jeweils einer dreijährigen Leistungs-/Erdienungsperiode unterliegen. Mit dieser Struktur soll ein ausgewogenes Verhältnis von Leistungs- und Retentionselementen erzielt werden. Der gesamte Gewährungsbetrag (Zielbetrag)

für den Executive Chairman beträgt 120% seines fixen CEO-Verwaltungsratseinkommens und 50–100% des Jahresgrundsalärs der anderen Mitglieder der Konzernleitung. Da der beizulegende Zeitwert bei LTI-Gewährung basierend auf dem Börsenkurs zum Zeitpunkt der Gewährung in Einheiten umgewandelt wird, ist die Vergütung der Führungskräfte sowohl mithilfe von RSU als auch mit PSA mit dem Erfolg des Unternehmens verbunden.

Weitere Informationen über das LTI und die entsprechenden gewährten Beträge sind unserem Vergütungsbericht (Seite 54–55 und 57) zu entnehmen.

Der vorgeschlagene Betrag spiegelt das Ergebnis unserer variablen Vergütungspolitik wider, die ambitionierte Leistungsziele festlegt und damit die Unternehmenskultur sowie Oerlikons Streben nach Spitzenleistungen widerspiegelt. Die gewünschte Pay-for-Performance-Beziehung dieser Vergütungspolitik wird in der untenstehenden Tabelle veranschaulicht, welche die Ziel- und effektiven Auszahlungsniveaus der variablen Vergütungselemente der Konzernleitung für die letzten beiden Geschäftsjahre zeigt.

Im Jahr 2025 schied Markus Tacke, ehemaliger CEO von OSS, aus dem Unternehmen aus, und gemäss den geltenden Bestimmungen wurden sämtliche seiner unverfallenen LTI-Pläne im beschleunigten Verfahren "vested". Eine neue Zuteilung im Jahr 2025 erfolgte nicht. Zudem übernahm Marco Freidl im November 2025 die Funktion des CFO und folgte damit Markus Richter nach. Im Rahmen des Trennungsprozesses wurde Markus Richters LTI-Zuteilung 2025 verwirkt und ist daher in den dargestellten Zahlen nicht enthalten. Marco Freidls LTI-Zuteilung als Mitglied der Konzernleitung für 2025 (pro rata für zwei Monate) wird im Mai 2026 gewährt und ist folglich ebenfalls nicht im Vorschlag für 2025 berücksichtigt.

Die Zielvergütung der übrigen Mitglieder wurde nicht angepasst. Der Anteil der variablen Vergütung an die Mitglieder der Konzernleitung lag beim STI-Zielwert zwischen 50% und 117% des Grundgehalts und beim LTI-Zielwert (100% Erdienung) zwischen 50% und 120% des Grundgehalts. Aufgrund der oben genannten Sondereffekte ist die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 erheblich reduziert, was zu folgenden Beträgen führt:

in Mio. CHF	STI	LTI (Zielwert am Zuteilungsdatum)	Gesamtbetrag variable Vergütung
Konzernleitung 2025 (ohne Executive Chairman)	1.4	0.7	2.1
Executive Chairman 2025	1.5	1.5	3.0
Gesamt 2025	2.9	2.2	5.1
Gesamt 2024	2.9	2.5	5.4

Vorgeschlagene variable Vergütung der Konzernleitung

13. Genehmigung der Höhe des Management Retention Plan der Konzernleitung für das Finanzjahr 2025

Antrag

Der Verwaltungsrat beantragt der Generalversammlung, einen Restbetrag von CHF 0,5 Millionen für den Management-Retention-Plan (MRP) der Konzernleitung für das vergangene Geschäftsjahr – d. h. für den Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 – zu genehmigen.

Erläuterungen

Dabei handelt es sich um eine verbindliche Abstimmung, die durch den CO und die Statuten der Gesellschaft vorgeschrieben ist und die es den Aktionären ermöglicht, direkt über die Vergütung der Konzernleitung für das vergangene Geschäftsjahr im Zusammenhang mit dem Management Retention Plan abzustimmen, der nicht durch die unter Punkt 12 vorgeschlagenen Beträge abgedeckt ist. Unser Transformationsprozess umfasst die Veräusserung eines grossen Teils des Unternehmens sowie eine vollständige Umgestaltung des Hauptsitzes über einen Zeitraum von zwei bis drei Jahren. Um eine effiziente und termingerechte Transformation sowie einen angemessenen Umgang mit der damit verbundenen Komplexität zu gewährleisten, hat der Vorstand beschlossen, geschäftskritischen Akteuren einen Management Retention Plan anzubieten, um das Risiko zu verringern, sie vor Abschluss der Transformation zu verlieren.

Der Management-Retention-Plan ist eng mit der Schaffung von Aktionärswert verknüpft und basiert auf anspruchsvollen Leistungszielen. Dieser Antrag umfasst den verbleibenden Anteil der MRP-Zuteilungen für das Geschäftsjahr 2025.

Eine umfassende Übersicht über beide Beträge findet sich im Vergütungsbericht unter „Granted Compensation“.

Der Betrag der MRP-Zuteilungswerte wird gemäss marktüblicher Praxis definiert und orientiert sich am Total Target Cash (TTC), der das Jahresgrundgehalt (ABS), Zulagen und den STI-Zielbonus umfasst. Der MRP besteht aus folgenden Elementen:

1. Transformations-Incentive – Ein barbasierter kurzfristiger Incentive (STI) mit zusätzlichem Auszahlungspotenzial, der an spezifische Pure-Play-Transformationsziele für 2024 und 2025 geknüpft ist. Das Transformations-Incentive unterliegt einer Deckelung des gesamten STI-Auszahlungsniveaus (bestehender Short-Term-Incentive plus Transformations-Incentive) von 200% des STI-Zielbetrags. Das Transformations-Incentive 2025 basiert auf der Erreichung anspruchsvoller Vorbereitungs-schritte im Zusammenhang mit der geplanten Abspaltung von OMF, einschliesslich der Vorbereitung zweier eigenständiger, vollständig betriebsbereiter Unternehmen. Der Zielerreichungsgrad für das Transformations-Incentive 2025 betrug 30%, was zu einer Auszahlung von CHF 0.26 Millionen führte.
2. Retention-Incentive – Ein einmaliges Retention-Element in Form von zeitbasierten Restricted Stock Units (RSUs). Diese Zuteilung ergänzt die bestehenden RSUs und stärkt die Ausrichtung der Interessen von Aktionären und Management in Bezug auf die Aktienkursentwicklung. Die RSUs im Rahmen des Retention-Incentives wurden im Jahr 2025 gewährt und vesten am 1. Mai 2027, vorbehaltlich der fortgesetzten Anstellung bzw. der üblichen Good-Leaver-Regelungen.

Der Fair Value des Retention-Incentives zum Zuteilungszeitpunkt betrug CHF 0.17 Millionen.

3. Value -Incentive – Eine einmalige Zuteilung von Performance Share Awards (PSAs), die darauf abzielt, eine signifikante Wertschöpfung für die Aktionäre zu fördern. Das Vesting ist an die fortgesetzte Anstellung bzw. an die üblichen Good-Leaver-Regelungen gebunden. Ein Vesting des Value-Incentives setzt voraus, dass

während eines beliebigen Dreimonatszeitraums im Verlauf des Jahres 2026 der 3-Monats-VWAP der Oerlikon-Aktie CHF 8 erreicht. Vesting erfolgt somit nur bei substantieller Wertsteigerung für unsere Aktionäre. Jede Zielerreichung unterhalb dieser Schwelle führt zu keiner Auszahlung.

Der Marktwert der im Rahmen des MRP gewährten PSAs zum Zuteilungszeitpunkt betrug CHF 0.17 Millionen, basierend auf einem Aktienkurs von CHF 3.49.

Aufgrund der anspruchsvollen Vesting-Hürde von CHF 8 beträgt der IFRS-Fair-Value der PSAs zum Zuteilungszeitpunkt (welcher die Grundlage für die variable Vergütungsabstimmung an der GV für Oerlikons aktienbasierte Vergütung bildet) CHF 0.87 pro gewährte Aktie, was insgesamt CHF 0.04 Millionen ergibt.

Weiterführende Erläuterungen

Sonderzuteilungen unter dem MRP im Jahr 2025

Dirk Linzmeier wurden RSUs und PSAs im Rahmen des MRP als Ersatz für entgangene Vergütung aus seiner vorherigen Anstellung gewährt. Diese Ersatzleistung wurde bewusst über das MRP abgewickelt, um eine enge Verknüpfung mit anspruchsvollen Zielen zur Wertschöpfung im Team sicherzustellen. Die tatsächliche Anzahl der zugeteilten Aktien (vgl. Punkte 2 und 3 oben), sofern eine Zuteilung erfolgt, wird im Vergütungsbericht 2027 beziehungsweise für Dirk Linzmeiers RSUs im Jahr 2028 offengelegt.

Verfall während 2025

Die aktienbasierten Incentives (RSUs und PSAs) von Markus Richter im Rahmen des MRP verfielen aufgrund seines Austritts im Jahr 2025.

Der zur Genehmigung vorgelegte Betrag umfasst nicht die gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, die von der Gesellschaft bezahlt wurden oder noch zu zahlen sind.

Weitere Informationen über den Management Retention Plan und die entsprechenden gewährten Beträge sind unserem Vergütungsbericht (Seite 55–56 und 59) zu entnehmen.

