



**50. Generalversammlung der
OC Oerlikon Corporation AG, Pfäffikon
vom 21. März 2023**

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

Sehr geehrte Aktionärin, sehr geehrter Aktionär

Ich freue mich, Ihnen als Vorsitzender des Human Resources Committee (HRC) der OC Oerlikon Corporation AG, Pfäffikon erstmals diese Broschüre über Vergütung vorzustellen. Sie ist Teil einer breiteren Kontaktaufnahme zu unseren Aktionären, um die Transparenz und das Verständnis rund um unser Vergütungs-/Entschädigungssystem und die damit verbundenen Entscheidungen zu erhöhen. Ergänzend zu unserem Vergütungsbericht 2022 und als zusätzliche Information zu den Traktanden der Generalversammlung 2023 liefert Ihnen diese Broschüre hilfreiche Informationen zu unserem Abstimmungsschema über Vergütungen/Entschädigungen und zu den Vorschlägen für den Vergütungs-/Entschädigungsrahmen für die Mitglieder unseres Verwaltungsrats und der Konzernleitung.

2022 haben wir das Executive-Chair Modell eingeführt, wobei die Unterstützung durch das HRC massgeblich dazu beigetragen hat, dass dieser neue Ansatz mit angemessener Kontrolle und Beratung implementiert wurde. Darüber hinaus hat das HRC das Feedback von Aktionären zum Vergütungsbericht 2021 und zu den Vergütungs-/Entschädigungsbeträgen zur Kenntnis genommen, die bei unserer GV 2022 im Rahmen einer breiteren Engagementkampagne im Herbst 2022 vorgestellt wurden. Dabei wurden Verbesserungen unserer allgemeinen Offenlegungs-, Transparenz- und Vergütungsgestaltung erläutert und erörtert.

Nach der regelmässigen Überprüfung der Vergütung des Verwaltungsrats schlugen das HRC und der Verwaltungsrat vor, über zehn Jahre nach der letzten Anpassung die Honorare des Verwaltungsrats zu erhöhen, um eine Angleichung an vergleichbare Unternehmen vorzunehmen. Aufgrund des schwierigen globalen Umfelds und der hohen Inflation in verschiedenen Ländern, in denen wir tätig sind, hat das HRC auch regelmässig Anpassungen der Vergütungssysteme unserer Mitarbeitenden weltweit erörtert und geprüft.

Trotz ungünstiger makroökonomischer Rahmenbedingungen wie etwa hoher Energiepreisen, volatiler Inflation und Lieferkettenstörungen war 2022 ein erfolgreiches Jahr für Oerlikon. Basierend auf den Regeln des STI-Plans wird die Konzernleitung eine Auszahlung erhalten, die durchschnittlich 91,6% des Zielwerts entspricht. 2022 betrug der gewichtete Durchschnitt zur Erdienung des LTI (RSU und PSA) 76,6%, was die Leistung des Unternehmens in den vergangenen drei Jahren widerspiegelt.

Hiermit stellen wir Ihnen die Vorschläge des Verwaltungsrats für die getrennten, bindenden Abstimmungen über die maximale Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für dessen Amtsperiode 2022–2023 sowie für die maximale Gesamtvergütung der Mitglieder der Konzernleitung vor. Auch wird eine unverbindliche Abstimmung über den Vergütungsbericht 2022 stattfinden. Nachfolgend finden Sie eine Übersicht über die Abstimmungsmodelle. 2023 werden wir weiterhin an unserer Vergütungsstruktur arbeiten, die Transparenz weiter verbessern und die Nachhaltigkeitsziele von Oerlikon besser in unser Vergütungssystem integrieren.

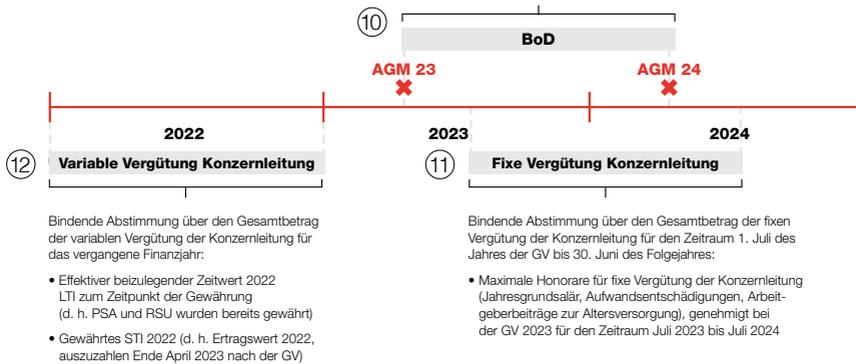
Freundliche Grüsse

Gerhard Pegam
Vorsitzender des Human Resources Ausschuss

Übersicht über das Abstimmungsschema Vergütungen/Entschädigungen

Bindende Abstimmung über den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrats für die folgende Amtsperiode

- Honorare des Verwaltungsrats, die bei der GV 2023 für 12 Monate bis GV 2024 genehmigt wurden



Erläuterungen zu den auf Vergütung/Entschädigung bezogenen Traktanden

09. Unverbindliche Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2022

Antrag

Der Verwaltungsrat beantragt bei der Generalversammlung, den Vergütungsbericht 2022 in einer Konsultativabstimmung zu billigen.

Erläuterungen

Zweck des Vergütungsberichts ist es, unsere Aktionäre über die Vergütungs-/Entschädigungssysteme, -strategien und -verfahren unseres Verwaltungsrats und der Konzernleitung sowie über die Vergütungs-/Entschädigungsbeträge zu informieren, die an die Mitglieder des Verwaltungsrats und die Konzernleitung ausbezahlt werden. Das geänderte Schweizer Aktienrecht schreibt mit Wirkung von 2023 jetzt eine solche Konsultativabstimmung im Vergütungsbericht gesetzlich vor. OC Oerlikon legt ihren Vergütungsbericht jedoch bereits seit 2012 zu einer freiwilligen Aktionärsabstimmung vor. Eine solche Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht gibt den Aktionären die Möglichkeit, ihre Ansichten über die Vergütungs-/Entschädigungssysteme und -beträge für den Verwaltungsrat und die

Konzernleitung sowie über die Qualität unserer Offenlegungen und die Verantwortlichkeit für getroffene Entscheidungen zu äussern.

2022 interagierte OC Oerlikon mit ihren Hauptaktionären und prüfte nochmals den Inhalt des Vergütungsberichts und das Mass an Offenheit. Unser Ziel war es, die Offenlegungsqualität über die gesetzlichen Vorgaben hinaus wesentlich zu verbessern und die Verständlichkeit unserer Vergütungsmodelle weiter zu erhöhen, mit besonderem Fokus auf dem neu eingeführten Executive-Chair-Modell und der Anpassung der Honorare unseres Verwaltungsrats an vergleichbare Unternehmen. Am Vergütungsmodell wurden keine weiteren Änderungen vorgenommen.

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 2023 bis zur Generalversammlung 2024 in Höhe von CHF 4,5 Mio. zu genehmigen.

Erläuterungen

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

| in Tausend CHF | GV 2022 - GV 2023 ⁶ | GV 2021 - GV 2022 | Aufwands- entschädi- gung |
|--|-----------------------------------|----------------------|---------------------------------|
| Mitglied des Verwaltungsrats | 82,5 | 75 | 35 |
| Executive Chairman des Verwaltungsrats ^{1,2} | 2 000 | | |
| Vice Chairman des Verwaltungsrats | 137,5 | 125 | |
| Vorsitzender eines Ausschusses ³ | 55 | 50 | |
| Mitglied eines Ausschusses | 33 | 30 | |
| Restricted Stock Units (RSUs) | 137,5 ⁴ | 125 ⁵ | |

¹ Die Vergütung/Entschädigung des Executive Chairmans umfasst einen auf den Verwaltungsrat bezogenen Teil (fix) und einen auf die Konzernleitung bezogenen Teil (STI und LTI). Für den fixen verwaltungsbezogenen Teil gilt keine Mitteilungsfrist.

² Der Präsident des Verwaltungsrats erhielt 2021 als Vergütung CHF 375 000.

³ Der Lead Director erhält zu den gezahlten Honoraren für den Vorsitz über das Governance Committee keine zusätzlichen Honorare.

⁴ Der Executive Chairman erhält keine RSU als Teil seiner fixen Vergütung.

⁵ Der Präsident des Verwaltungsrats erhielt CHF 280 000 an RSU.

⁶ Die Vergütung des Verwaltungsrats wurde geprüft und für die Amtsdauer 2022–2023 des Verwaltungsrats angepasst (erstmalig in über zehn Jahren).

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.

Erstmals in über zehn Jahren wurden für die Amtsdauer 2022–2023 des Verwaltungsrats die Honorare des Verwaltungsrats entsprechend der Marktvergleichsgruppe gemäss Angabe im Vergütungsbericht erhöht. Um die Bindungsfrist der Verwaltungsratsmitglieder auf zwei Jahre zu verlängern und um der Best Governance Practice gerecht zu werden, beschloss der Verwaltungsrat, den aktuellen einjährigen Restricted-Stock-Unit-Plan durch eine vierteljährliche Restricted-Share-Zuteilung mit einjähriger Sperrfrist zu ersetzen. Dies wird erstmals für die Amtsdauer 2023–2024 des Verwaltungsrats gelten. An der Vergütungsstruktur des Verwaltungsrats wurden keine weiteren Veränderungen vorgenommen.

GV 2023 – GV 2024

| in CHF 000 | Verwal- tungsrat | GC | AFC | HRC | Verwal- tungsrat | Committee | Restricted Shares | Übrige Leistungen | Gesamt- vergütung | Budget 22–23 |
|------------------------|---------------------|----------|----------|----------|---------------------|------------|----------------------|----------------------|----------------------|--------------|
| Prof. Dr. Michael Süss | EC | – | – | – | 2 000 | 0 | 0 | 35 | 2 035 | 2 035 |
| Gerhard Pegam | V | M | – | C | 137,5 | 88,0 | 137,5 | 35 | 398 | 453 |
| Alexey Moskov | M | – | – | M | 82,5 | 33,0 | 137,5 | 35 | 288 | 288 |
| Paul Adams | M | C | M | M | 82,5 | 121,0 | 137,5 | 35 | 376 | 376 |
| Zhenguo Yao | M | M | – | M | 82,5 | 66,0 | 137,5 | 35 | 321 | 321 |
| Irina Matveeva | M | – | M | – | 82,5 | 33,0 | 137,5 | 35 | 288 | 321 |
| Jürg Fedler | M | – | M | – | 82,5 | 33,0 | 137,5 | 35 | 288 | 288 |
| Inka Koljonen | M | – | C | M | 82,5 | 88,0 | 137,5 | 35 | 343 | 0 |
| Gesamt | 8 | 3 | 4 | 5 | 2 633 | 462 | 963 | 280 | 4 337 | 4 082 |

Seit der Einführung des Executive-Chair-Modells wird die fixe Vergütung des Executive Chairman vertraglich als Honorar für nicht exekutive Verwaltungsräte erachtet. Für die fixe Vergütung des Executive Chairman gilt keine Mitteilungsfrist, sodass sie nicht gezahlt wird, falls der Executive Chairman nicht in den Verwaltungsrat wiedergewählt wird. 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 54) 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 55) 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 2023 bis zum 30. Juni 2024 in Höhe von CHF 4,0 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.

Die fixe Vergütung des Executive Chairman wird vertraglich als Honorar für nicht exekutive Verwaltungsräte erachtet und ist im Vergütungsrahmen für den Verwaltungsrat enthalten, der in Traktandum 10 vorgeschlagen wird. Die Verringerung des Betrags von CHF 4,6 Mio. 2022 auf CHF 4,0 Mio. 2023 ist in erster Linie im Ausscheiden von Roland Fischer 2022 begründet. Darüber hinaus wurde ein Puffer für verzögerte Merit- und Off-Cycle-Anpassungen abhängig von den wirtschaftlichen Entwicklungen aufrechterhalten.

12. Bindende Abstimmung über den Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Konzernleitung für das Finanzjahr 2022

Antrag

Der Verwaltungsrat beantragt bei der Generalversammlung, eine variable Gesamtentschädigung der Konzernleitung für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 in Höhe von CHF 5,3 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.

Am Vergütungsmodell der Konzernleitung wurden keine Änderungen vorgenommen.

Vergütungselement STI

Das STI für die Mitglieder der Konzernleitung liegt zwischen 50% und 80% der fixen Vergütung und besteht aus zwei Teilen:

1. Finanzziele (70% des Gesamt-STI):
 - Gemessen an den Kennzahlen EBIT, operativer freier Cashflow (OFCF), dessen gewichteter Durchschnitt mit der Nettokapitalrendite (RONA) des Konzerns im Berichtsjahr multipliziert wird (EBIT over Net Operating Assets).
 - Die Wettbewerbsziele sind an den Wachstumsambitionen des Unternehmens ausgerichtet.
2. Individuelle/funktions- und geschäftsbezogene Ziele (30% des Gesamt-STI):
 - Mischung aus funktionsbezogenen Zielen (qualitativen Personalzielen und gegebenenfalls ESG-Zielen) sowie geschäftsbezogenen quantitativen Zielen.

Die individuellen Ziele werden dann multipliziert mit der Divisions-ESG-Kennzahl (Surface Solutions, Manmade Fibers, Konzern), der Gesamt-Unfallhäufigkeitsquote zur Überwachung der Quote der erfassbaren arbeitsbedingten Verletzungen unserer Mitarbeitenden. Dieser Sicherheitsmodifikator wurde eingeführt, um den Fokus des Managements auf das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden zu steigern.

Oerlikon verfolgt gemessen am Budget anspruchsvolle, ambitionierte Ziele bei den Incentive-Zielvorgaben, die darauf abzielen, Kunden, Aktionären und Mitarbeitenden Mehrwert zu bieten, wie aus einem Vergleich von 2022 und 2021 ersichtlich wird:

- 2022 erhöhte sich der Umsatz von Oerlikon um 10% von CHF 2 649 Mio. auf CHF 2 909 Mio. Das operative EBIT für das Jahr betrug CHF 277 Mio. (Steigerung von 16% im Vergleich zu CHF 240 Mio. 2021)
- Ausgerichtet an diesen Ergebnissen und den anspruchsvollen Leistungszielen beträgt die vorgeschlagene STI-Auszahlung der Mitglieder der Konzernleitung für 2022 durchschnittlich 91,6% gegenüber dem Ziel (verglichen mit 105,8% 2021).

- Trotz dieser Verbesserung verdiente unser im betreffenden Geschäftsjahr am höchsten entlohntes Konzernleitungsmitglied, unser ehemaliger CEO Roland Fischer, einen effektiven Bonus in Höhe von CHF 0,928 Mio. 2022 gegenüber CHF 1,065 Mio. im Jahr 2021.
- Dies zeigt den Anspruch, der in unsere Ziele für die Konzernleitung gesetzt wird, die basierend auf intern abgestimmten Budgets festgelegt werden.

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

LTI-Komponente

Um die ambitionierte Langzeitstrategie von Oerlikon zu unterstützen, ist die Vergütungspolitik des Unternehmens darauf ausgerichtet, einen wesentlichen Teil der Vergütung der Konzernleitung an den langfristigen Unternehmensergebnissen auszurichten und die Ausrichtung der Konzernleitung auf die Interessen der 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 75% seines fixen Verwaltungsratseinkommens und 50–80% 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 60–62) zu entnehmen.

Der vorgeschlagene Betrag ist das Ergebnis unserer variablen Vergütungspolitik, die Leistungsziele mit hohem Anspruch setzt und im Einklang mit der Unternehmenskultur und dem Streben nach Höchstleistungen von Oerlikon steht. 2022 wurde die vorgesehene Vergütung eines Mitglieds aufgrund der Erweiterung seiner Funktion geändert. Bei den anderen Mitgliedern wurde die vorgesehene Vergütung 2022 nicht geändert. Die variable Vergütung der Konzernleitungsmitglieder lag nach wie vor für das Ziel-STI zwischen 48% und 93% des Grundsälärs und für das Ziel-LTI zwischen 54% und 76% des Grundsälärs (100% Erdienung), was folgende Beträge ergab:

Vorgeschlagene variable Vergütung der Konzernleitung

| In Mio. CHF | STI | LTI (Zielwert am Zuteilungsdatum) | Gesamtbetrag variable Vergütung |
|--|-----|---|---------------------------------------|
| Konzernleitung 2022 (ohne Executive Chairman) | 2,3 | 1,5 | 3,8 |
| Executive Chairman 2022 | 0,7 | 0,8 | 1,5 |
| Gesamt 2022* | 3,0 | 2,3 | 5,3 |
| Gesamt 2021 | 2,8 | 3,0 | 6,0 |

* Unterschiede beim Gesamtwert sind auf Rundungsabweichungen zurückzuführen

