



**52. Generalversammlung der  
OC Oerlikon Corporation AG, Pfäffikon  
vom 1. April 2025**

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



## **Sehr geehrte Aktionärin, sehr geehrter Aktionär**

Ich freue mich, Ihnen als Vorsitzender des Human Resources Committee (HRC) der Oerlikon Corporation AG, Pfäffikon, 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 2024 und als zusätzliche Information zu den Traktanden der Generalversammlung 2025 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.

Im Laufe des schwierigen Jahres konzentrierte sich das HRC auf die Unterstützung des Verwaltungsrats mit allen strategisch relevanten Aufgaben im Zusammenhang mit HR-Management sowie Talentanwerbung und -bindung. Dazu gehören die Festlegung der Leistungsziele und die Beurteilung der Konzernleitung, die Festsetzung der Vergütungen für Verwaltungsratsmitglieder und die Entschädigung für die Konzernleitung sowie die Weiterentwicklung des Vergütungsberichts und die Bereitstellung aller relevanten Informationen zur Abstimmung über die Vergütungen auf der GV 2025.

Im Jahr 2024 hat der laufende Pure-Play-Prozess von Oerlikon erhebliche Anstrengungen von unserer Konzernleitung, dem Senior Management und allen unseren Mitarbeitenden erfordert – ein Prozess, der in den nächsten zwei bis drei Jahren andauern wird. Um einen effizienten und zeitnahen Abschluss zu gewährleisten und wichtige Mitarbeitende in dieser kritischen Phase an das Unternehmen zu binden, hat der Verwaltungsrat beschlossen, ein Management-Retention-Plan (MRP) einzuführen. Das MRP wird eine enge Ausrichtung auf die Wertschöpfung für unsere Aktionärinnen und Aktionäre gewährleisten und basiert auf anspruchsvollen und ambitionierten Leistungszielen, wobei es zur Hälfte darauf basiert, bis 2026 auf nachhaltige Weise einen Aktienkurs von CHF 8 für mindestens drei Monate zu erreichen. Was bedeutet, dass die potenzielle Zuteilung der Auszeichnung einem winzigen Bruchteil einer potenziellen Steigerung der Marktkapitalisierung von Oerlikon und damit des für unsere Aktionäre gelieferten Werts entspricht. Die andere Hälfte des Plans zielt darauf ab, geschäftskritische Führungskräfte während der Pure-Play-Umsetzung zu halten und sie dazu zu motivieren, zusätzlich zu ihren normalen Aufgaben zwei eigenständige Unternehmen vorzubereiten.

Oerlikon verbesserte seine operative EBITDA-Marge im Jahresvergleich von 16,5% auf 16,6%, trotz geringerer Umsätze aufgrund schwieriger Endmärkte. Somit lag die Marge

im Februar 2024 über dem Ausblick von 15,0 bis 15,5%. Der organische Konzernumsatz sank aufgrund des Filament-Rückgangs bei Polymer Processing Solutions um 10% bei konstanten Wechselkursen. Surface Solutions erzielte bei konstanten Wechselkursen stabile organische Umsätze, trotz der Schwierigkeiten in den Endmärkten im Automobil- und Luxussegment. Die Division übertraf seine Mitbewerber in Bezug auf Umsatz und Rentabilität während des gesamten Jahres. Der Filament-Sektor ist zyklisch, was unser kompetentes Rentabilitätsmanagement während dieses Abschwungs in ein noch besseres Licht rückt. Strategisch trieb das Management die Abspaltung von Manmade Fibers voran, indem es eine Optimierung der Gemeinkosten einleitete und die Man-made-Fibers-Organisation als unabhängige Tochtergesellschaft gründete. Zudem stärkte das Management die Widerstandsfähigkeit von Oerlikon durch die Beschleunigung von Innovationen (z. B. Lancierung von ALCRONA EVO im 1H24) und die Förderung der Nachhaltigkeit (auf Kurs mit den ESG-Zielen für 2030).

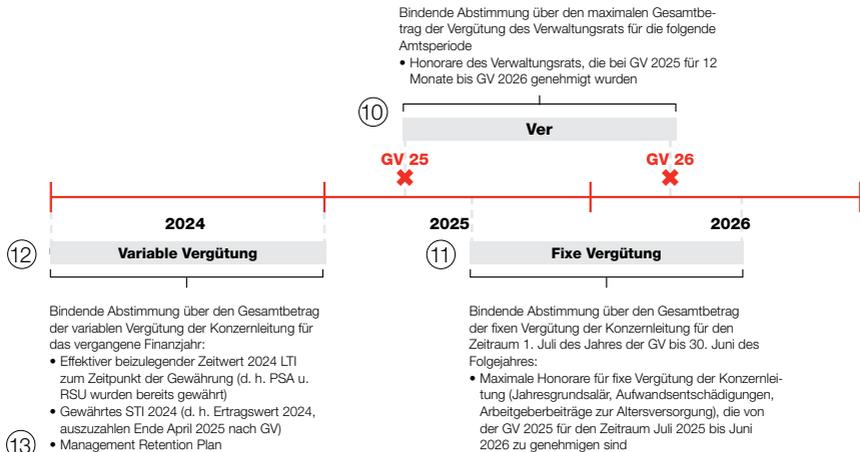
In Übereinstimmung mit der bisherigen Praxis schliesst der Verwaltungsrat Faktoren wie Wechselkurse und Restrukturierungen bei der Bewertung der Managementleistung aus. Gemäss den Regeln des STI-Plans, der für über 2500 Mitarbeitende des Oerlikon-Konzerns weltweit gilt, erhält die Konzernleitung eine Auszahlung in Höhe von durchschnittlich 93,3% des Zielbetrags. Im Jahr 2024 wurden 29,0% des gewährten Long-Term Incentive (LTI)-Betrags aus dem LTI-Plan 2021 ausgezahlt.

Hiermit stellen wir Ihnen die Vorschläge des Verwaltungsrats für die getrennten, bindenden Abstimmungen über die maximale Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für dessen Amtsperiode 2024–2025 sowie für die maximale Gesamtvergütung der Mitglieder der Konzernleitung vor. Auch wird eine unverbindliche Abstimmung über den Vergütungsbericht 2024 sowie eine verbindliche Abstimmung über das Management-Retention-Programm (MRP) stattfinden. Nachfolgend finden Sie eine Übersicht über die Abstimmungsmodelle. 2025 werden wir weiterhin an unserer Offenlegungs- und Vergütungsstruktur arbeiten, die Transparenz weiter verbessern und die Nachhaltigkeitsziele von Oerlikon besser in unser Vergütungssystem integrieren.

Freundliche Grüsse

Gerhard Pegam  
Vorsitzender des Human Resources Committee

## Übersicht über das Abstimmungsschema Vergütungen/Entschädigungen



## Erläuterungen zu den auf Vergütung/Entschädigung bezogenen Traktanden

### 09. Unverbindliche Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2024

#### Antrag

*Der Verwaltungsrat beantragt bei der Generalversammlung, den Vergütungsbericht 2024 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 ausgezahlt werden. Das geänderte Schweizer Aktienrecht schreibt mit Wirkung von 2024 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 Aktionärinnen und 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.

2024 interagierte OC Oerlikon mit ihren Hauptaktionären und prüfte nochmals den Inhalt des Vergütungsberichtes 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 die Konzernleitung und kurzfristige Anreize (STI). Am Vergütungsmodell wurden keine 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 2025 bis zur Generalversammlung 2026 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 2024 - GV 2025	GV 2023 - GV 2024 <sup>4</sup>	Aufwands- entschädi- gung
Mitglied des Verwaltungsrats	82,5	82,5	35
Executive Chairman des Verwaltungsrats <sup>1</sup>	2'000	2'000	
Vice Chairman des Verwaltungsrats	137,5	137,5	
Vorsitzender eines Ausschusses <sup>2</sup>	55	55	
Mitglied eines Ausschusses	33	33	
Restricted Stocks	137,5 <sup>3</sup>	137,5 <sup>3</sup>	

<sup>1</sup> 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 gilt keine Kündigungsfrist.

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

<sup>3</sup> Der Executive Chairman erhält keine Board Restricted Stocks (2024 oder 2023) 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 2025 – GV 2026

in Tausend CHF	Verwaltungsrat	GC	AFC	HRC	Verwaltungsrat	Committee	Restricted Shares	Übrige Leistungen	Gesamtvergütung	Budget 24–25
Prof. Dr. Michael Süss	EC	–	–	–	2 000	0	0	35	<b>2 035</b>	2 035
Inka Koljonen	V	–	C	M	137,5	88,0	137,5	35	<b>398</b>	343
Paul Adams	M	M	M	C	82,5	121,0	137,5	35	<b>376</b>	376
Stefan Brupbacher	M	C	–	–	82,5	55,0	137,5	35	<b>310</b>	–
Alexey Moskov	M	–	–	M	82,5	33,0	137,5	35	<b>288</b>	288
Jürg Fedler	M	–	M	–	82,5	33,0	137,5	35	<b>288</b>	288
Eveline Steinberger	M	M	–	M	82,5	66,0	137,5	35	<b>321</b>	–
Marco Musetti	M	–	M	–	82,5	33,0	137,5	35	<b>288</b>	–
Gerhard Pegam	–	–	–	–	–	–	–	–	–	398
Irina Matveeva	–	–	–	–	–	–	–	–	–	288
Zhenguo Yao	–	–	–	–	–	–	–	–	–	321
<b>Gesamt</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2 633</b>	<b>429</b>	<b>963</b>	<b>280</b>	<b>4 304</b>	<b>4 337</b>

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 55) 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 56) 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 2025 bis zum 30. Juni 2026 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. Der Betrag blieb von 2024 bis 2025 unverändert (CHF 4,0 Mio.). Darüber hinaus wurde ein Puffer für verzögerte Merit- und Off-Cycle-Anpassungen abhängig von den wirtschaftlichen Entwicklungen aufrechterhalten. Es ist bemerkenswert, dass Oerlikon den Wechsel zwischen Markus Tacke und Dirk Linzmeier, einschliesslich der Überschneidung ihrer Mandate, ohne eine Erhöhung des fixen Vergütungsbudgets für den Zeitraum bewältigen konnte.

## 12. Bindende Abstimmung über den Gesamtbetrag der variablen Vergütung der Konzernleitung für das Finanzjahr 2024

### Antrag

*Der Verwaltungsrat beantragt bei der Generalversammlung, eine variable Gesamtentschädigung der Konzernleitung für den Zeitraum vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 in Höhe von CHF 5,4 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 100% der fixen Vergütung und besteht aus zwei Teilen:

1. Finanz- und Geschäftsziele (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 und funktionsbezogene 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, Polymer Processing Solutions, 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, Kundinnen und Kunden, Aktionärinnen und Aktionären sowie Mitarbeitenden Mehrwert zu bieten, wie aus einem Vergleich von 2024 und 2023 ersichtlich wird:

- Wie oben erwähnt verbesserte Oerlikon seine operative EBITDA-Marge im Jahresvergleich von 16,5% auf 16,6%, trotz geringerer Umsätze aufgrund schwieriger Endmärkte. Somit lag die Marge im Februar 2024 über dem Ausblick von 15,0 bis 15,5%. Der organische Konzernumsatz sank aufgrund des Filament-Rückgangs bei Polymer Processing Solutions um 10% bei konstanten Wechselkursen. Surface Solutions erzielte bei konstanten Wechselkursen stabile organische Umsätze, trotz der Schwierigkeiten in den Endmärkten im Automobil- und Luxussegment.
- Ausgerichtet an diesen Ergebnissen beträgt die vorgeschlagene STI-Auszahlung der Mitglieder der Konzernleitung für 2024 durchschnittlich 93,3% gegenüber dem Ziel (verglichen mit 95,9% im Jahr 2023).

Weitere Informationen über das STI und die entsprechend gewährten Beträge sind unserem Vergütungsbericht (Seite 62–63 und 68) 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 75% seines fixen 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 63–65 und 68) 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. Die angestrebte leistungsbezogene Vergütung wird in der nachstehenden Tabelle veranschaulicht, in der die Ziele und die effektiven Auszahlungsstufen der variablen Vergütungselemente der Konzernleitung für die vergangenen fünf Finanzjahre aufgeführt werden.

2024 verliess Philipp Müller (CFO) das Unternehmen und unser neuer CFO Markus Richter übernahm die Leitung. Aufgrund dieser Änderung verfiel das LTI 2024 (CHF 500 000) von Philipp Müller mit seinem Austritt und wurde nicht hier aufgenommen. Die LTI-Zuteilung für Markus Richter für 2024 (3 Monate) wird im Mai 2025 gewährt und ist daher nicht im Vorschlag für 2024 enthalten.

Die vorgesehene Vergütung der übrigen Mitglieder wurde nicht geändert. Die variable Vergütung der Konzernleitungsmitglieder lag für das Ziel-STI zwischen 51% und 93% des Grundsälärs und für das Ziel-LTI zwischen 54% und 75% 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 2024 (ohne Executive Chairman)	1,5	1,0	2,5
Executive Chairman 2024	1,4	1,5	2,9
Gesamt 2024*	2,9	2,5	5,4
Gesamt 2023	3,1	3,0	6,1

\* Unterschiede beim Gesamtwert sind auf Rundungsabweichungen zurückzuführen

### **13. Genehmigung der Höhe des Management Retention Plan der Konzernleitung für das Finanzjahr 2024**

#### **Antrag**

*Der Verwaltungsrat beantragt bei der jährlichen Generalversammlung der Aktionäre, für den Management Retention Plan (MRP) der Konzernleitung für das abgelaufene Geschäftsjahr, d. h. für den Zeitraum vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024, einen Betrag von CHF 4,5 Mio. 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 MRP gewährleistet eine enge Ausrichtung an der Wertschöpfung für unsere Aktionäre und basiert auf anspruchsvollen und ehrgeizigen Leistungszielen.

Eine umfassende Übersicht über beide Beträge findet sich im Entschädigungsbericht unter „Gewährte Entschädigung“.

Die Höhe der MRP-Zuteilung wird in Übereinstimmung mit der üblichen Marktpraxis als kurzfristigen Gesamtzielbetrag definiert, der das Jahresgrundsalar, die Zulagen und das Ziel-STI umfasst. Der MRP wurde durch Hinzufügen der folgenden Komponenten abgeleitet:

1. Transformations-Incentive (basierend auf 50% des kurzfristigen Gesamtzielbetrags 2024) – kurzfristiger Short-Term Incentive (STI) mit spezifischen Pure-Play-Transformationszielen für 2024 und 2025. Der Transformations-Incentive unterliegt einer STI-Gesamtauszahlung (bestehend aus kurzfristiger Anreiz plus Transformations-Incentive) von 200% des Ziel-STI. Der Transformations-Incentive 2024 basiert auf dem Erreichen anspruchsvoller Vorbereitungs-schritte im Hinblick auf die geplante Aufspaltung mit OMF, einschliesslich der Vorbereitung zweier betriebsbereiter, eigenständiger Unternehmen. Die Leistungsziele für den Transformations-Incentive 2024 wurden erreicht (Erreichungsgrad von 100%), was zu einer Auszahlung von CHF 2,1 Mio. führte
2. Retention-Incentive (basierend auf 25% des kurzfristigen Gesamtzielbetrags 2024) – Ein einmaliges klassisches Retention-Element mit zeitlich beschränkten Restricted Stock Units (RSUs). Diese Zuteilung fördert die bestehende RSU und richtet die Aktionärs- und Managementenerfahrung in Bezug auf die Aktienkursentwicklung weiter aus. Die RSUs wurden im Jahr 2024 gewährt und werden am 1. Januar 2026 wirksam, vorbehaltlich der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und der üblichen Bestimmungen für „Good Leaver“. Der Wert des Retention Incentive zum Zuteilungsdatum beträgt CHF 1,5 Mio.
3. Value Incentive (basierend auf 75% des kurzfristigen Gesamtzielbetrags 2024) – Eine einmalige Zuteilung der Performance Share Awards (PSAs) mit dem Ziel, einen Anreiz für eine signifikante Wertschöpfung für die Aktionäre zu schaffen, wobei die Unverfallbarkeit von der Fortsetzung des Beschäftigungsverhältnisses und den üblichen Bestimmungen für „Good Leaver“ abhängig ist. Eine Zuteilung des Value Incentive setzt voraus, dass der 3-Monats-VWAP der Oerlikon Aktie während eines beliebigen 3-Monats-Zeitraums im Laufe des Jahres 2026 CHF 8 erreicht. Die Zuteilung erfolgt also nur im Falle einer erheblichen Wertschöpfung für unsere Aktionäre. Jede geringere Stufe als diese Schwelle führt zu keiner Auszahlung. Der Wert zum Zuteilungsdatum des Value Incentives beträgt CHF 4,6 Mio basierend auf einem Aktienkurs von CHF 4,87. Aufgrund der anspruchsvollen Unverfallbarkeitshürde von CHF 8 für die PSAs beträgt der IFRS-Fair Wert der

PSAs zum Zuteilungsdatum (der die Grundlage für die Abstimmungen zur variablen Vergütung bei der Generalversammlung für Oerlikons aktienbasierte Vergütung bildet) 18% des Aktienkurses zum Zuteilungsdatum, was CHF 0,9 Mio. ergibt.

Die tatsächliche Anzahl zugeteilter Aktien (Punkt 2 und 3 oben) wird gegebenenfalls im Vergütungsbericht 2027 offengelegt.

Aufgrund des Ausscheidens von Philipp Müller verfiel sein aktienbasiertes Incentive (RSUs und PSAs) in Höhe von CHF 0,6 Millionen und ist oben nicht enthalten. Der Betrag beinhaltet nicht die gesetzlich vorgeschriebenen Abgaben des Arbeitgebers an die Sozialversicherungen, die vom Unternehmen bezahlt wurden oder zu bezahlen sind.

Weitere Informationen über den Management Retention Plan und die entsprechenden gewährten Beträge sind unserem Vergütungsbericht (Seite 65 und 68–69) zu entnehmen.



