



**51. Generalversammlung der
OC Oerlikon Corporation AG, Pfäffikon
vom 21. März 2024**

**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 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 2023 und als zusätzliche Information zu den Traktanden der Generalversammlung 2024 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.

Das HRC hat das Feedback von Aktionären zum Vergütungsbericht 2022 und zu den Vergütungs-/Entschädigungsbeträgen zur Kenntnis genommen, die bei unserer GV 2023 im Rahmen einer breiteren Engagementkampagne im Herbst 2023 vorgestellt wurden. Dabei wurden Verbesserungen unserer allgemeinen Offenlegungs-, Transparenz- und Vergütungsgestaltung erläutert und erörtert.

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.

Das Management-Team von Oerlikon erbrachte in einem äusserst schwierigen makroökonomischen Umfeld eine solide Leistung. Die unerwarteten und extremen Wechselkursschwankungen (insbesondere die erhebliche Stärkung des Schweizer Frankens) und der erwartete deutliche Rückgang des kritischen Filament-Endmarktes waren einzigartige Herausforderungen. Trotz des Rückgangs des weltweiten Filament-Marktes um über 21% gelang es der Konzernleitung von Oerlikon, den Umsatzrückgang in diesem Sektor auf 19% zu begrenzen. Das spiegelt sich auch in der STI-Performance im Vergleich zum Ziel wider. Das Management ergriff zudem notwendige Massnahmen, um die Rentabilität und den Liquiditätszufluss zu sichern und die Widerstandsfähigkeit des Unternehmens weiter zu stärken. In Übereinstimmung mit der bisherigen Praxis schliesst der Verwaltungsrat bei der Beurteilung der Leistung des Managements Faktoren wie Wechselkurse und Umstrukturierungen von der Bewertung aus. Die Regeln des STI-Plans sind auf über 2 500 Mitarbeitende des Oerlikon-Konzerns weltweit anwendbar. Darauf basierend wird die Konzernleitung eine Auszahlung erhalten, die durchschnittlich 95,9% des Zielwerts entspricht. 2023 wurde der im Jahr 2020 gewährte LTI-Plan zu 55,3% des gewährten LTI Betrag übertragen.

Hiermit stellen wir Ihnen die Vorschläge des Verwaltungsrats für die getrennten, bindenden Abstimmungen über die maximale Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für dessen Amtsperiode 2023 – 2024 sowie für die maximale Gesamtvergütung der Mitglieder der Konzernleitung vor. Auch wird eine unverbindliche Abstimmung über den Vergütungsbericht 2023 stattfinden. Nachfolgend finden Sie eine Übersicht über die Abstimmungsmodelle. 2024 werden wir weiterhin an unserer Vergütungsstruktur arbeiten, die Transparenz weiter verbessern und die Nachhaltigkeitsziele von Oerlikon besser in unser Vergütungssystem integrieren.

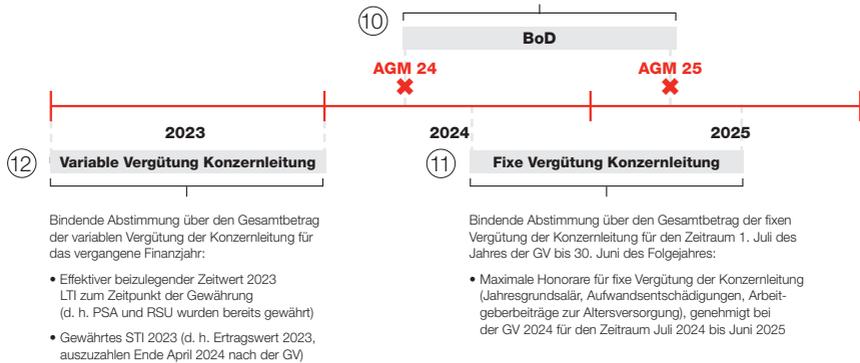
Freundliche Grüsse

Gerhard Pegam
Vorsitzender des Human Resources Ausschusses

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 2024 für 12 Monate bis GV 2025 genehmigt wurden



Erläuterungen zu den auf Vergütung/Entschädigung bezogenen Traktanden

09. Unverbindliche Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2023

Antrag

Der Verwaltungsrat beantragt bei der Generalversammlung, den Vergütungsbericht 2023 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.

2023 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 Short-Term Incentive der Konzernleitung. 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 2024 bis zur Generalversammlung 2025 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 2023 - GV 2024	GV 2022 - GV 2023 ¹	Aufwands- entschädi- gung
Mitglied des Verwaltungsrats	82,5	82,5	35
Executive Chairman des Verwaltungsrats ¹	2000	2000	
Vice Chairman des Verwaltungsrats	137,5	137,5	
Vorsitzender eines Ausschusses ²	55	55	
Mitglied eines Ausschusses	33	33	
Restricted Stocks	137,5 ³	-	
Restricted Stock Units (RSUs)	-	137,5 ³	

¹ Die Vergütung des Executive Chairman umfasst einen auf den Verwaltungsrats bezogenen Teil (fix) und einen auf die Konzernleitung bezogenen Teil (STI und LTI). Für den fixen verwaltungsratsbezogenen Teil gilt keine Mittellangfrist.

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

³ Der Executive Chairman erhält weder Restricted Stocks (2023) noch RSU (2022) als Teil seiner fixen Vergütung.

⁴ Die Vergütung des Verwaltungsrats wurde geprüft und für die Amtsdauer 2022–2023 des Verwaltungsrats angepasst (erstmals 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.

An der Vergütungsstruktur des Verwaltungsrats wurden keine Veränderungen vorgenommen.

GV 2024 – GV 2025

in Tausend CHF	Verwal- tungsrat	GC	AFC	HRC	Verwal- tungsrat	Committee	Restricted Shares	Übrige Leistungen	Gesamt- vergütung	Budget 23-24
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	398
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 Kollonen	M	–	C	M	82,5	88,0	137,5	35	343	343
Gesamt	8	3	4	5	2 633	462	963	280	4 337	4 337

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 56) 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 57) 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 2024 bis zum 30. Juni 2025 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 2023 auf 2024 stabil CHF 4,0 Mio. 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 2023

Antrag

Der Verwaltungsrat beantragt bei der Generalversammlung, eine variable Gesamtentschädigung der Konzernleitung für den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 in Höhe von CHF 6,1 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. Der Anstieg um 15% ist hauptsächlich auf das erste volle Jahr des Executive Chairman zurückzuführen.

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. 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 & 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, Kunden, Aktionären und Mitarbeitenden Mehrwert zu bieten, wie aus einem Vergleich von 2023 und 2022 ersichtlich wird:

- Das Unternehmen hat entsprechend der Prognose eine gesunde EBITDA-Marge von 16,5% erwirtschaftet.
- 2023 verringerte sich der Umsatz von Oerlikon um 7,4% von CHF 2909 Mio. auf CHF 2693 Mio. Das operative EBIT für das Jahr betrug CHF 235 Mio. (ein Rückgang von 21,9% im Vergleich zu CHF 301 Mio. im Jahr 2022)
- Ausgerichtet an diesen Ergebnissen beträgt die vorgeschlagene STI-Auszahlung der Mitglieder der Konzernleitung für 2023 durchschnittlich 95,9% gegenüber dem Ziel (verglichen mit 91,6% im Jahr 2022).

Weitere Informationen über das STI und die entsprechend gewährten Beträge sind unserem Vergütungsbericht (Seite 62–63 und 67) 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 63–65) 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 dieser Richtlinie wird in der nachstehenden Tabelle veranschaulicht, die die Ziel- und effektiven Auszahlungsniveaus der variablen Vergütungselemente der Konzernleitung für die letzten fünf Geschäftsjahre aufzeigt.

2023 wurde die vorgesehene Vergütung der Mitglieder nicht geändert. Der Anteil der variablen Vergütung, der an die Mitglieder der Konzernleitung gezahlt wurde, lag für das Ziel-STI zwischen 54% und 81% des Grundsalärs und für das Ziel-LTI zwischen 54% und 80% des Grundsalärs (100% Erdienung), was folgende Beträge ergab:

Vorgeschlagene variable Vergütung der Konzernleitung

In Mio. CHF	STI	LTI (Zielwert am Zuteilungsdatum)	Gesamtbetrag variable Vergütung
Konzernleitung 2023 (ohne Executive Chairman)	1,6	1,5	3,1
Executive Chairman 2023	1,5	1,5	3,0
Gesamt 2023*	3,1	3,0	6,1
Gesamt 2022	3,0	2,3	5,3

* Unterschiede beim Gesamtwert sind auf Rundungsabweichungen zurückzuführen

