



V-ZUG Holding AG

Information zur Vergütungsstrategie der V-ZUG Gruppe

1 Einleitung zur Vergütungsstrategie und Anpassung des Genehmigungsprozesses

Die neue Vergütungsstrategie verfolgt das Ziel, die Vergütung stärker an die Unternehmensstrategie zu binden, Aktionärsinteressen besser einzubeziehen und sicherzustellen, dass sie den Marktgegebenheiten entspricht. Gleichzeitig ermöglicht sie eine höhere Transparenz bei der Berichterstattung.

Die Umsetzung ist teilweise bereits im Geschäftsjahr 2024 erfolgt. Der Verwaltungsrat hat an der Generalversammlung vom 25. April 2024 darüber informiert. Im Geschäftsjahr 2025 wird die Umsetzung abgeschlossen und auch für die Geschäftsleitung auf die prospektive Genehmigung der gesamten Vergütung gewechselt. Zur Stärkung der Anbindung der Vergütung an die Perspektive des Aktionariats ist die Einführung eines resultatorientierten, langfristigen, aktienbasierten Vergütungselements (Long-Term Incentive) für die Geschäftsleitung sowie die teilweise Auszahlung der Vergütung des Verwaltungsrats in Aktien geplant. Diese Anpassungen entsprechen den Anforderungen der Statuten der V-ZUG Holding AG vom 25. April 2023 («Statuten»), verfügbar unter www.vzug.com/ch/de/corporate-governance.

Nachfolgend informieren wir Sie detailliert über die geplanten Änderungen:

- Abstimmungsmodus (Ziffer 2)
- Teilweise Vergütung des Verwaltungsrats in Aktien (Ziffer 3)
- Einführung des Long-Term-Incentives für die Geschäftsleitung (Ziffer 4)

2 Information zum Genehmigungsprozess für die Vergütungen des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung

In Art. 24 der Statuten wird geregelt, dass die Genehmigung der Vergütungen für den Verwaltungsrat für die auf die Generalversammlung folgende Amtsperiode sowie die fixe Vergütung für die Geschäftsleitung für das auf die Generalversammlung folgende Geschäftsjahr prospektiv genehmigt werden. Die variable Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung kann für das auf die Generalversammlung folgende, vorangegangene oder laufende Geschäftsjahr genehmigt werden.

Der Verwaltungsrat beantragt zudem gemäss den Statuten, im Rahmen einer Konsultativabstimmung jeweils den Vergütungsbericht zustimmend zur Kenntnis zu nehmen. Basierend auf dem im Geschäftsjahr 2024 eingeführten Vergütungskonzept wurde der Vergütungsbericht 2024 angepasst. Er beinhaltet neue Elemente, mit dem Ziel, die Transparenz zu erhöhen.

2.1 Prospektive Genehmigungspraxis ab ordentlicher Generalversammlung 2025

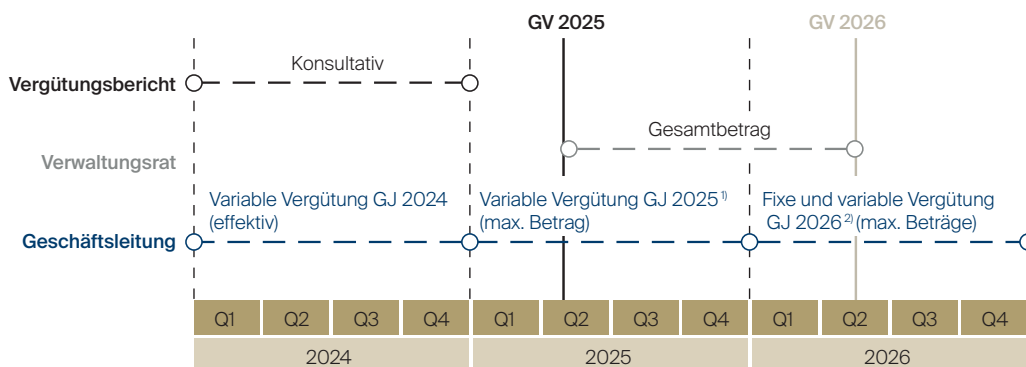
Im Nachgang an die Neuerungen der Vergütungsstrategie legt der Verwaltungsrat ab ordentlicher Generalversammlung 2025 den Aktionärinnen und Aktionären die Vergütung mittels maximalen Gesamtbetrags prospektiv zur Genehmigung vor.

Dies bedeutet im Übergangsjahr 2025, dass nebst der Konsultativabstimmung des Vergütungsberichts 2024 die Genehmigung der kurzfristigen variablen Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2024 letztmals retrospektiv erfolgt. Für die Geschäftsjahre 2025 und 2026 wird erstmals vollumfänglich das prospektive Modell angewendet. Da es sich neu um Maximalbeträge handelt, welche bei höchstmöglicher Zielerreichung im entsprechenden Kalenderjahr anfallen können, werden die beantragten maximalen Beträge für die variable Vergütung höher ausfallen als bisher. Die Höhe der genehmigten Beträge für die fixe Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung blieb seit der Kotierung der Gesellschaft am 25. Juni 2020 unverändert und entspricht bei Betrachtung vergleichbarer Unternehmen einer marktüblichen Vergütung. Der Verwaltungsrat ist entschlossen, die Höhe der variablen Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung weiterhin in Abhängigkeit des Geschäftsergebnisses und im Interesse des Aktionariats zu bemessen. Die Abstimmung zur Genehmigung der Vergütung des Verwaltungsrats bleibt unverändert.

Ein ausschliesslich prospektives Abstimmungsmodell gibt einerseits Planungssicherheit und setzt den bindenden Rahmen für die Umsetzung der Vergütungsstrategie. Auf der anderen Seite bewilligt die Generalversammlung die maximale Vergütung bereits im Vorfeld der Ergebnisse der Gesellschaft – jedoch in Kenntnis der Vergütungsstrategie.

Der Generalversammlung steht mit der Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht wiederum ein Instrument zur nachträglichen Kontrolle zur Verfügung. Der Verwaltungsrat will die massvolle Vergütungspolitik wie in den vergangenen Jahren fortsetzen.

Übergangsjahr 2025



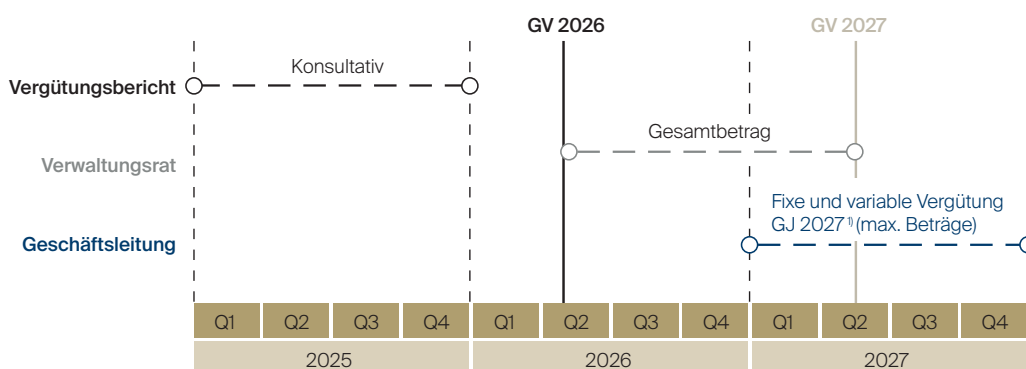
GJ = Geschäftsjahr

¹⁾ Über die fixe Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 wurde bereits an der Generalversammlung vom 25. April 2024 abgestimmt.

²⁾ Gesonderte Abstimmungen.

Ab der Generalversammlung 2026 erfolgt die Genehmigung für die Vergütung der Geschäftsleitung ausschliesslich prospektiv für das jeweils auf die Generalversammlung folgende Geschäftsjahr. Die Abstimmung zur Genehmigung der Vergütung des Verwaltungsrats bleibt unverändert.

Ab Generalversammlung 2026



GJ = Geschäftsjahr

¹⁾ Gesonderte Abstimmungen.

2.2 Erläuterungen zur Abstimmung über den Gesamtbetrag für die Vergütung des Verwaltungsrats für die Amtsperiode GV 2025 bis GV 2026

Der Verwaltungsrat beantragt den Betrag von maximal CHF 850 000 für die Vergütung des Verwaltungsrats. Dieser Betrag berücksichtigt die Vergütung von sieben Mitgliedern des Verwaltungsrats, einschliesslich eines zusätzlichen Mitglieds mit Einsitz in einem Ausschuss (Antrag 5.1 Einladung zur ordentlichen Generalversammlung). Vor diesem Hintergrund erhöht sich der beantragte Gesamtbetrag vorübergehend gegenüber dem Vorjahr, in welchem dieser für sechs Verwaltungsratsmitglieder CHF 750 000 betrug.

Seit der (ersten) Generalversammlung der V-ZUG Holding AG im Jahr 2021 sind keine Erhöhungen der den Generalversammlungen beantragten maximalen Gesamtbeträge für die Vergütung an den Verwaltungsrat erfolgt. Der Gesamtbetrag beinhaltet eine fixe Vergütung, eine Spesenpauschale und einen fixen Betrag bei Zusatzverantwortung für die Leitung oder den Beitrag in einem Ausschuss (inkl. gesetzlicher Sozialversicherungsbeiträge). Mitglieder des Verwaltungsrats, die besondere Aufgaben wahrnehmen (z.B. Verwaltungsratsstätigkeiten bei Tochtergesellschaften, Vorsitz von Gremien) erhalten für solche Sonderfunktionen bzw. -aufgaben ein zusätzliches Honorar (vgl. betreffend Honorarstaffelung den Vergütungsbericht auf den Seite 68 im Jahresbericht 2024 der V-ZUG Gruppe, unter www.vzug.com/ch/de/financial-reports).

Wie unter Ziffer 3 erläutert, wird die Vergütung neu aufgeteilt in Barauszahlung (75%) und gesperrte Aktienzuteilung (25%).

2.3 Erläuterungen zur Vergütung der Geschäftsleitung mit neuem langfristigen Vergütungselement

2.3.1 Allgemeine Ausführungen

Mit der Umsetzung der Vergütungsstrategie, der Anpassung an die Marktsituation und der Änderung auf die vollumfänglich prospektive Genehmigung der Vergütung der Geschäftsleitung fallen die beantragten maximalen Gesamtbeträge der variablen Vergütungen ab 2024 im Vergleich zu den Vorjahren höher aus. Diese werden durch folgende Faktoren beeinflusst:

- Beim Short-Term Incentive («STI») bezieht sich der prospektiv beantragte maximale Betrag auf den höchstmöglichen Zielerreichungsgrad (seit Geschäftsjahr 2024 150%), während in der Vergangenheit die Summe gemäss effektivem Zielerreichungsgrad retrospektiv beantragt wurde.
- Mit dem Long-Term Incentive («LTI») wird ab 2025 ein zusätzliches Vergütungselement berücksichtigt, welches eine Anwartschaft auf Aktien beinhaltet, sofern die gesetzten Mittelfristziele erreicht werden.
- Nach einer herausfordernden Marktsituation in den vergangenen Jahren ist heute eine positive Unternehmensentwicklung ersichtlich.

Seit der (ersten) Generalversammlung der V-ZUG Holding AG im Jahr 2021 bis und mit Geschäftsjahr 2024 sind keine Erhöhungen der den Generalversammlungen beantragten Betragsbudgets/maximalen Gesamtbeträge für die fixe Vergütung der Geschäftsleitung erfolgt.

2.3.2 Erläuterungen zum Antrag des Verwaltungsrats über die variable, kurzfristige Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2024 (retrospektiv)

Der Verwaltungsrat beantragt den Betrag von CHF 1400 000 (inkl. Sozialversicherungsbeiträge), welcher für die variable Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung im Jahr 2024 maximal zur Verfügung steht. Der Gesamtbetrag wird für die Vergütung von acht Geschäftsleitungsmitgliedern verwendet, wobei zwei Mitglieder, welche die bisher vakanten Positionen in der Geschäftsleitung besetzten, während des Jahres neu ernannt wurden. Die Ansprüche der neu ernannten Mitglieder auf die variable Vergütung bestehen pro rata für die entsprechende Dauer der Übernahme der Funktion. Der maximale Betrag, der gemäss Reglement zur Auszahlung kommen könnte, beträgt CHF 2 250 000 bei einer ganzjährigen Vollbesetzung der Geschäftsleitung. Dies entspricht einem Zielerreichungsgrad von 150%.

Die finanziellen Ziele wurden insgesamt leicht und die strategischen Ziele deutlich übertroffen. Die effektiv beantragte Vergütungssumme bezieht sich für die Geschäftsleitungsmitglieder trotz höherem Zielerreichungsgrad auf 100%. Dies erfolgt in Übereinstimmung mit den reglementarischen Grundlagen, da der Schwellenwert auf Basis EBIT nicht erreicht wurde und somit keine variable Vergütung über 100% vorgesehen ist. (Antrag 5.2 Einladung zur ordentlichen Generalversammlung).

2.3.3 Erläuterungen zum Antrag des Verwaltungsrats über die variable Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2025

Der Verwaltungsrat beantragt den Betrag von maximal CHF 3 700 000 für die variable Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2025. Der Gesamtbetrag wird für die Vergütung von acht Geschäftsleitungsmitgliedern verwendet. (Antrag 5.3 Einladung zur ordentlichen Generalversammlung).

Dieser Betrag beinhaltet die variablen Vergütungselemente STI in der Höhe von CHF 2 750 000 (Basis maximale Zielerreichung 150%), LTI in der Höhe von CHF 950 000 (Basis Zuteilung), jeweils inklusiv anfallende Abgaben für Sozialversicherungsleistungen. Der beantragte Betrag für das variable Vergütungselement STI ist aufgrund einer Überlappung bei der Besetzung einer Geschäftsleitungsposition vorübergehend höher als im Folgejahr.

Der Gesamtbetrag der fixen Vergütung an die Mitglieder der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2025 in der Höhe von maximal CHF 3 950 000, vorbehaltlich eines allfälligen Zusatzbetrags für neu ernannte Mitglieder der Geschäftsleitung gemäss Art. 24 der Statuten, wurde bereits an der Generalversammlung vom 25. April 2024 genehmigt und wird entsprechend eingesetzt.

2.3.4 Erläuterungen zum Antrag des Verwaltungsrats über die fixe Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2026

Der Verwaltungsrat beantragt den Betrag von maximal CHF 3 950 000 als Gesamtbetrag für die fixe Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2026 (Antrag 5.4 Einladung zur ordentlichen Generalversammlung). Der Gesamtbetrag wird für die fixe Vergütung von acht Geschäftsleitungsmitgliedern verwendet. Die Höhe des Betrages ist gegenüber den Vorjahren unverändert. Dieser Betrag beinhaltet die fixe Vergütung sowie anfallende Abgaben für Sozialversicherungsleistungen.

2.3.5 Erläuterungen zum Antrag des Verwaltungsrats über die variable Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2026

Der Verwaltungsrat beantragt den Betrag von maximal CHF 3 200 000 als Gesamtbetrag für die variable Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2026 (Antrag 5.5 Einladung zur ordentlichen Generalversammlung). Der Gesamtbetrag wird für die Vergütung von acht Geschäftsleitungsmitgliedern verwendet. Dieser Betrag beinhaltet die variablen Vergütungselemente STI in der Höhe von CHF 2 250 000 (Basis maximale Zielerreichung 150 %), LTI in der Höhe von CHF 950 000 (Basis Zuteilung), jeweils inklusiv anfallende Abgaben für Sozialversicherungsleistungen.

Detaillierte Informationen zum neuen langfristigen, variablen Vergütungselement (LTI) sind unter Ziffer 4 erläutert.

3 Vergütung Verwaltungsrat

Den Verwaltungsratsmitgliedern wird ab der Amtsperiode 2025/2026 neu ein Teil der Vergütung in Form von gesperrten Aktien ausgerichtet. Damit soll die Vergütung des Verwaltungsrates an die Aktionärsinteressen angebunden werden.

Die Höhe beträgt jeweils 25 % der Gesamtvergütung (exkl. Spesen). Der Anteil in Aktien wird im Grundsatz in Anrechnung an die Gesamtvergütung, also nicht zusätzlich vergütet. Die Höhe der Gesamtvergütung bleibt somit, mit Ausnahme des Präsidiums, für die Mitglieder des Verwaltungsrates unverändert. Die Analyse der Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten mit vergleichbaren, börsenkotierten Unternehmen zeigt eine massgebliche Lücke zum Markt auf. Dies hat den Gesamtverwaltungsrat (mit Ausstand des Präsidenten) zur Erhöhung der Vergütung für das Präsidium um den Anteil in Aktien (25 %) bewogen. Die Gesamtsumme bleibt auch mit der Anpassung unverändert.

Die Zuteilung der Anzahl Aktien erfolgt basierend auf dem volumengewichteten durchschnittlichen Aktienkurs der letzten drei Monate vor dem Zuteilungsdatum («Allocation Date») (in der Regel am 1. Juni).

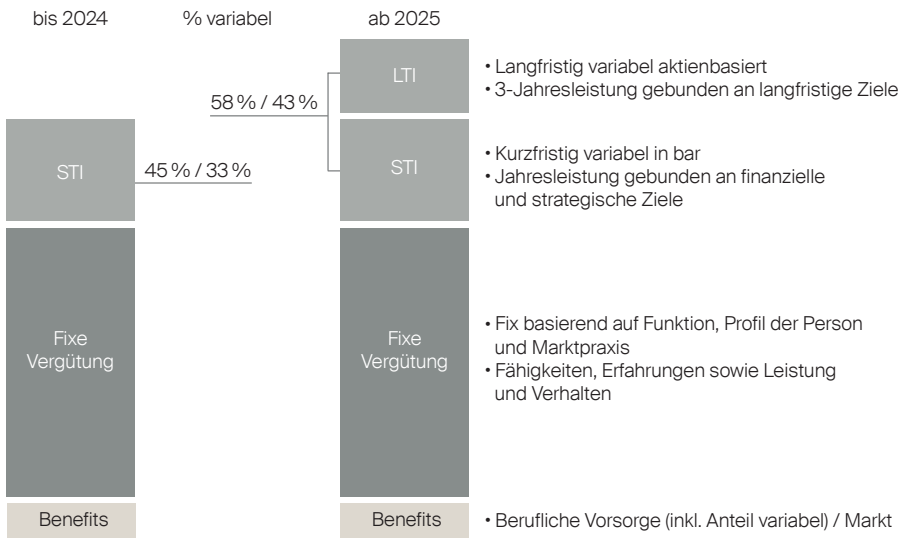
Die Aktien sind ab dem Datum der Zuteilung für drei Jahren gesperrt («Haltefrist»). Die gesperrten Aktien gewähren während der Haltefrist alle Aktionärsrechte, insb. Stimm- und Vermögensrechte. Die Verwaltungsratsmitglieder können jedoch erst nach deren Ablauf der Haltefrist über die Aktientitel verfügen.

4 Resultatorientierter Long-Term-Incentive (LTI) mit Perspektive der Aktionärsinteressen

Die im Jahr 2022 durchgeführte und im Jahr 2024 bestätigte Analyse mit vergleichbaren Industrieunternehmen hat ergeben, dass sowohl in Bezug auf Höhe wie auch Struktur der Vergütung, die Lücke eines langfristigen, aktienorientierten Elementes bei der Vergütung der Geschäftsleitung besteht. Zusammen mit dem Ziel, die Perspektive des Aktionariats einzubringen beantragt der Verwaltungsrat der Generalversammlung die Erhöhung der variablen Vergütungssumme zwecks Ergänzung der Vergütung durch einen Long-Term-Incentive. Beim Long-Term-Incentive handelt es sich um eine Anwartschaft auf Aktien, welche am Ende der mehrjährigen Leistungsperiode zugesprochen wird, sofern die im Voraus definierten Resultate erreicht werden. Die Details der marktgängigen Umsetzung sind nachfolgend beschrieben und illustriert.

Die Gesamtvergütung setzt sich somit neu zusammen aus der fixen Vergütung, dem Short-Term-Incentive 'STI', sowie dem Long-Term-Incentive 'LTI' und den Benefits (Sozialversicherungen/Nebenleistungen). Die in der Grafik aufgeführten %-Zahlen beschreiben den Umfang der variablen Anteile bis 2024 und wie geplant ab 2025 bei 100 % Zielerreichung. Die variable Vergütung erhöht sich beim CEO somit von bisher 45 % auf 58 % und bei den Geschäftsleitungsmitgliedern von 33 % auf 43 % der Gesamtvergütung.

Gesamtvergütung Struktur (Basis 100%-Zielerreichung) illustrative Zusammensetzung, keine exakten Verhältnisse

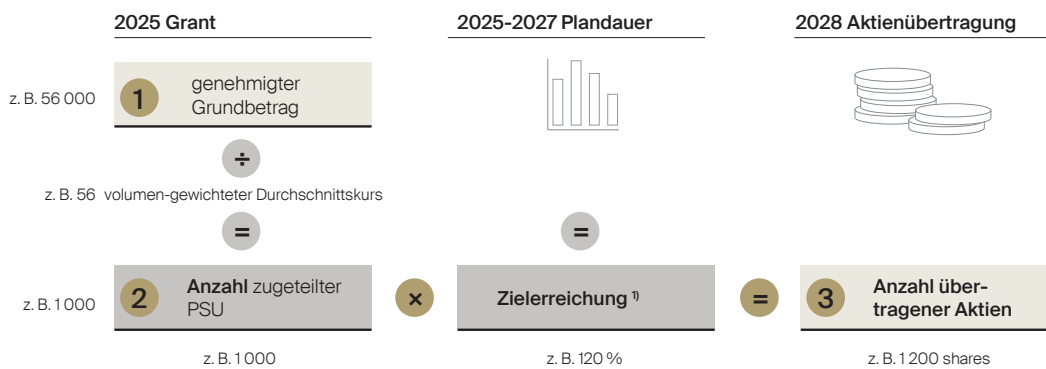


4.1 Performance Share Units als marktkonforme, langfristige und leistungsabhängige Vergütungsform

4.1.1 Grundkonzept

Nach der Genehmigung des Grundbetrages für den LTI wird basierend auf einem volumen-gewichteten durchschnittlichen Aktienkurs die Anzahl der Performance Share Units («PSUs») im Sinne einer Anwartschaft zugeteilt, welche über die gesamte Plandauer von drei Jahren unverändert bleiben. Die Zuteilung der Anzahl PSUs (Grant) erfolgt auf Basis des volumen-gewichteten durchschnittlichen Aktienkurses der letzten drei Monate vor dem Datum der Gewährung (Grant Date), in der Regel am 1. Juni. Am Ende der Plandauer werden die PSUs entsprechend der dem Grad der erreichten Ziele (in %) abgerechnet, in die entsprechende Anzahl Aktien umgewandelt und an die Planteilnehmer übertragen («Share Delivery Date»).

Überblick über den generellen 3-jährigen Mechanismus



¹⁾ Resultierend aus der jährlichen Beurteilung der Zielerreichung.

4.1.2 LTI-Höhe basierend auf Verantwortung und Funktion

Die Anwartschaft setzt die Funktion und Verantwortung als CEO bzw. Geschäftsleitungsmitglied voraus.

Die 'Bandbreite' wird in % der fixen Vergütung (Basis 100 % Zielerreichung) und funktionsbasiert fest-gesetzt:

- CEO: 55-65 %
- Geschäftsleitungsmitglied: 25-35 %

Die Zuteilung liegt im Ermessen des Verwaltungsrats. Er kann in ausserordentlichen Situationen die Zuteilung aussetzen oder von zusätzlichen Bedingungen abhängig machen.

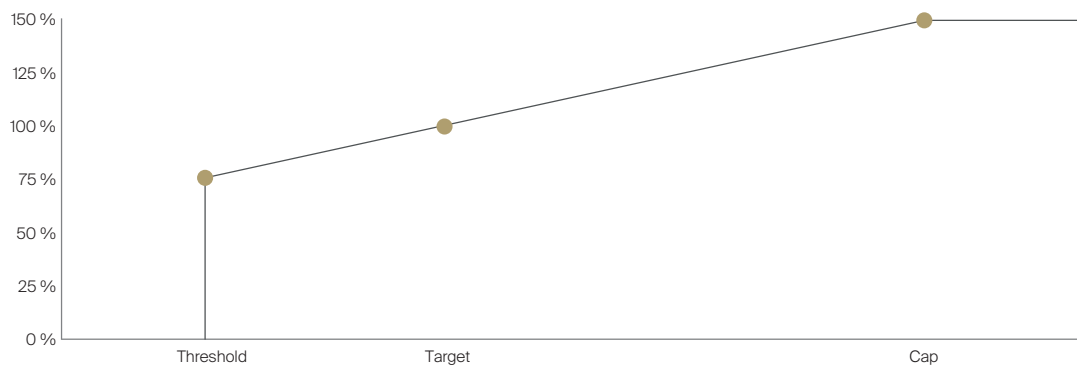
4.1.3 Leistungsindikatoren – Konzept und Beurteilung der Resultate

Als Leistungsindikatoren werden die Schlüsselkennzahlen 'Return on Capital Employed' (ROCE) in Prozent sowie 'Earnings per Share' (EPS) absolut bei gleicher Gewichtung (d.h. zu je 50 %) festgelegt.

Mit diesen Leistungsindikatoren wurden bewusst Kennzahlen gewählt, die aktionärsorientiert sind und die Leistung im Kontext des Kapitalmarkts aufzeigen. Die festgelegten Ziele basieren auf einer finanziellen Entwicklung des Unternehmenswertes, wobei die Einstiegshürde bspw. beim ROCE so angesetzt wird, dass sie die Kapitalkosten deckt und entsprechend Wert kreiert. Die Leistungsbeurteilung erfolgt durch die Ermittlung der jährlichen Zielerreichung (in %) und ergibt am Ende der Plandauer die abschliessende Gesamtzielerreichung (in %).

Die Bandbreite der Zielerreichung liegt zwischen 0 % bis 150 %, wobei die Einstiegshürde bei 75 % angesetzt wird. Bei der Festlegung der KPIs werden der Zielwert 'Target' (100 % Zielerreichung), der Minimum-Wert 'Threshold' (75 %) sowie der Maximum-Wert 'Cap' (150 %) bestimmt.

Verlauf der Zielerreichung



4.1.4 Bedingungen

Im Zusammenhang mit der Zuteilung von PSUs, deren Umwandlung in Aktien und Übertragung gelten folgende wesentliche Bedingungen:

- PSUs gewähren bis zur Übertragung der Aktien am Share Delivery Date *keine Aktionärsrechte* (z. B. Stimmrechte, Dividenden).
- Die *Plandauer* beträgt *drei vollständige Geschäftsjahre*, beginnend mit dem Geschäftsjahr, in dem das Grant Date liegt.
- Bei *Kündigung des Arbeitsverhältnisses* durch den Arbeitgeber aus berechtigten Gründen, verfallen die PSUs ohne Entschädigung. Auch im Falle einer Kündigung durch ein Geschäftsleitungsmitglied oder bei Abschluss einer Aufhebungsvereinbarung vor Planende verfallen die PSUs grundsätzlich ohne Entschädigung. Der Verwaltungsrat kann jedoch in eigenem Ermessen eine vorteilhaftere Behandlung/Handhabung (Umwandlung und Übertragung) beschliessen, soweit dies nach geltendem Recht zulässig ist.
- Macht eine *Verletzung gesetzlicher oder interner Vorschriften* durch ein Geschäftsleitungsmitglied eine Korrektur publizierter Finanzkennzahlen («Restatement») erforderlich, ist der Verwaltungsrat berechtigt, die noch nicht unverfallbaren PSUs dieses Mitglieds als verfallen zu betrachten (Malus) oder innerhalb von drei Jahren nach dem Jahr des Restatements oder der rechtswidrigen Handlung die Rückerstattung übertragener Aktien aus dem LTI zu verlangen (Rückforderung / Clawback).

