



**V-ZUG Holding AG**

# Information zur Vergütungsstrategie der V-ZUG Gruppe

## Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Im Namen des Verwaltungsrats der V-ZUG Holding AG freue ich mich, Sie im Vorfeld der Generalversammlung über die Aktivitäten des Personal- und Vergütungsausschusses mit Fokus auf Vergütung zu informieren sowie die vorangekündigten Anpassungen in der Vergütungsstruktur zu erläutern.

Nachdem in den ersten Jahren seit dem Börsengang der V-ZUG Holding AG die Vergütungspraxis beibehalten wurde, hat der Personal- und Vergütungsausschuss 2022 und 2023 unter Einbezug von internen und externen Interessengruppen sowie externen Spezialist:Innen die Vergütungsstrategie überarbeitet. Als Grundlage wurden Unternehmens- und Personalstrategie sowie eine externe Marktanalyse (Benchmarking) einbezogen.

Die übergeordneten Ziele der neuen Vergütungsstrategie, die für die gesamte Organisation zur Anwendung kommen sollen, wurden mit dem Gesamtverwaltungsrat abgestimmt und reflektieren im Wesentlichen:

- die Verknüpfung der Vergütungs- mit der Unternehmensstrategie basierend auf der Mittelfristplanung inkl. Einbezug einer langfristigen Sichtweise
- eine Stärkung der Kultur von Verantwortung für Resultate und Feedback auf der Basis einer ambitionierten Zielsetzung
- die Bestätigung der in der DNA des Unternehmens verankerten Nachhaltigkeit in der Vergütung
- eine Orientierung an einer marktgerechten Vergütung zur Sicherstellung der Arbeitgeber-Attraktivität, als ein Aspekt von Verschiedenen
- eine Erhöhung der Transparenz hinsichtlich Prozess und Grundlage für Vergütungsentscheidungen («pay for performance/ results»)

Die im Jahr 2022 durchgeführte Benchmark-Analyse hat in Bezug auf Struktur und Höhe der Vergütung bei den Geschäftsleitungsmitgliedern ergeben, dass bei vergleichbaren Unternehmen im SPI die Struktur (d.h. Split zwischen Grundgehalt und kurzfristiger variabler Vergütung) und die jeweilige Höhe dem Markt grundsätzlich entsprechen. Das Fehlen eines langfristigen, additiven Vergütungselements («long-term incentive») stellt hingegen im Vergleich zum Markt eine Lücke dar. Bei der detaillierten Ausgestaltung wurde darauf geachtet, dass das neue Konzept klar, mit Daten und Fakten unterlegt sowie möglichst einfach verständlich ist. Für die Messbarkeit wurden Schlüsselkennzahlen (KPIs) bestimmt und im Jahr 2023 erstmals über zwei Führungsstufen hinweg angewandt, um Erfahrungen zu sammeln. Die Erweiterung auf drei Führungsebenen ist für das Geschäftsjahr 2025 geplant.

Die wesentlichen Neuerungen ab 2024 sind:

- die abgestufte Aufteilung zwischen der festen und kurzfristigen variablen Vergütung, entsprechend der jeweiligen Führungsstufe (siehe Grafik auf S. 7)
- die Einführung einer einheitlichen Gewichtung der Ziele, entsprechend der Führungsstufe bei der kurzfristigen variablen Vergütung (siehe Grafik auf S. 7), und gleichzeitige Anpassung der minimalen und maximalen Zielerreichung (minimal «Hurdle» bei 75 % und maximal «Cap» bei 150 % Zielerreichung). Bei den Geschäftsleitungsmitgliedern wird die Gewichtung der finanziellen Ziele von 50 auf 60 % erhöht.

Es ist uns ein Anliegen, dass Sie als Aktionärinnen und Aktionäre Transparenz dahingehend haben, auf welcher Grundlage die Anträge über die Vergütung basieren und welche Schlüsselfaktoren beigezogen werden. Damit ist der Grundstein gelegt, um in Zukunft prospektiv über die Genehmigung der Vergütungselemente abzustimmen. Wir planen die Umstellung von einer Mischung aus prospektiver (fixe Vergütung) und retrospektiver (kurzfristige variable Vergütung) Genehmigung (aktuell) auf vollumfänglich prospektiv per ordentliche Generalversammlung 2025. An der Generalversammlung vom 23. April 2024 bleibt die Genehmigungspraxis unverändert (siehe Genehmigung Vergütung 2024 auf S. 3).

Zusätzlich und zu einem späteren Zeitpunkt ist für die Geschäftsleitung und ausgewählte Schlüsselpositionen zur Stärkung der langfristigen Ausrichtung der Vergütung nach wie vor die Einführung eines weiteren variablen, langfristigen und aktienbasierten Elements («long-term incentive») geplant. Über die Details informieren wir Sie im Vorfeld der Einführung. In den nachfolgenden Ausführungen finden Sie einerseits Informationen zu den geplanten Änderungen und andererseits Erläuterungen zu den an der Generalversammlung traktandierten Abstimmungen.

Prisca Hafner  
Vorsitzende des Personal- und Vergütungsausschusses

## 1 Information zum Genehmigungsprozess für die Vergütungen des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung

### 1.1 Compensation Governance

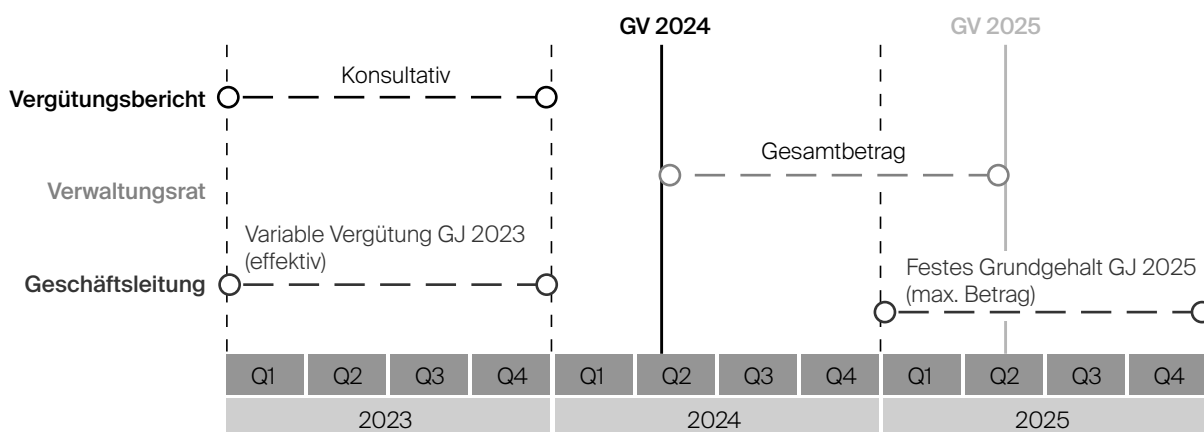
- Die Grundlagen für die Entscheidungen in Bezug auf die Vergütungen sind in Art. 24 der Statuten der V-ZUG Holding AG («Statuten») geregelt.
- Der Verwaltungsrat wird vom Personal- und Vergütungsausschuss durch die Ausarbeitung aller vergütungsrelevanten Entscheidungen in Bezug auf Verwaltungsrat und Geschäftsleitung unterstützt.
- Der maximale Gesamtbetrag für die Vergütung des Verwaltungsrats sowie die Gesamtbeträge der fixen und variablen Vergütung der Geschäftsleitungsmitglieder werden von der Generalversammlung genehmigt (ab 2025 ausschliesslich prospektiv).

### 1.2 Aktuelle Genehmigungspraxis – Generalversammlung 2024

An der Generalversammlung vom 23. April 2024 wird gemäss Statuten analog den vergangenen Jahren über folgende Anträge abgestimmt (Anträge 1.3 und 5.1–5.3 Einladung zur ordentlichen Generalversammlung):

- Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2023
- verbindliche Abstimmung über den vom Verwaltungsrat beantragten Gesamtbetrag für die Vergütung des Verwaltungsrats für die Amtsperiode bis zur nächsten Generalversammlung (2024 bis 2025)
- verbindliche Abstimmung über den vom Verwaltungsrat beantragten Gesamtbetrag, der für die fixe Vergütung an die Mitglieder der Geschäftsleitung im Jahr 2025 zur Verfügung stehen wird
- verbindliche Abstimmung über den vom Verwaltungsrat beantragten Gesamtbetrag für die kurzfristige variable Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2023

#### Aktuell 2024



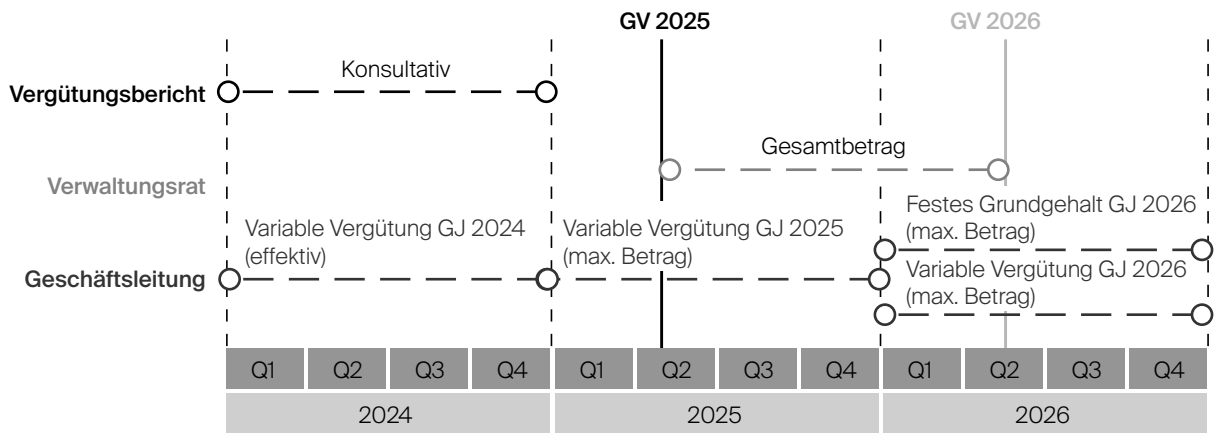
### 1.3 Prospektive Genehmigungspraxis ab ordentlicher Generalversammlung 2025

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.

Im Nachgang an die Neuerungen der Vergütungsstrategie wird der Verwaltungsrat ab ordentlicher Generalversammlung 2025 den Aktionärinnen und Aktionären die Vergütungselemente mittels maximalen Gesamtbetrags prospektiv zur Genehmigung vorlegen.

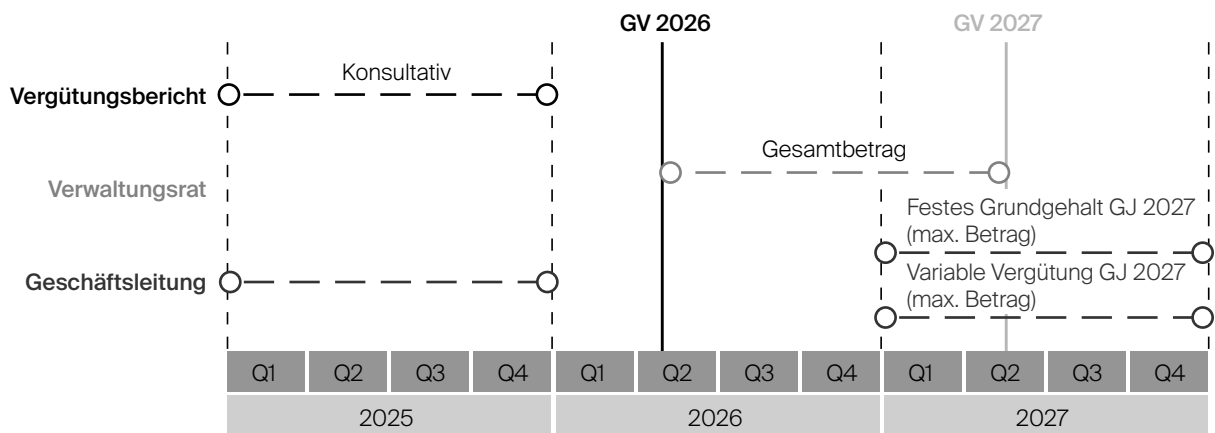
Dies wird im Übergangsjahr 2025 bedeuten, dass nebst der Konsultativabstimmung des Vergütungsberichts 2024 und der letztmals retrospektiven Genehmigung der kurzfristigen variablen Vergütung für die Geschäftsleitung erstmals die maximale Gesamtvergütung für die Geschäftsjahre 2025 und 2026 jeweils einzeln zur Abstimmung kommt. Da es sich neu um einen Maximalbetrag handeln wird, könnte der zur Abstimmung gebrachte Betrag für die variable Vergütung 2025 höher ausfallen als in der Vergangenheit. Die Abstimmung zur Genehmigung der Vergütung des Verwaltungsrats bleibt unverändert.

## Übergangsjahr 2025



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

## Ab Generalversammlung 2026



## 2 Erläuterungen zur Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2023 – Generalversammlung 2024

Der Verwaltungsrat beantragt gemäss den Statuten, den Vergütungsbericht 2023 im Rahmen einer Konsultativabstimmung zustimmend zur Kenntnis zu nehmen (Antrag 1.3 Einladung zur ordentlichen Generalversammlung).

Wie einführend erläutert, wurde die Vergütungspraxis in den ersten Jahren nach der Verselbstständigung der V-ZUG beibehalten. Die Berichterstattung für das Geschäftsjahr 2023 erfolgte damit einhergehend konsistent.

Mit den Neuerungen und der Entwicklung eines für die V-ZUG Gruppe einheitlichen Vergütungssystems wird der Vergütungsbericht auf das Geschäftsjahr 2024 neugestaltet, mit dem Ziel, die Aktionärinnen und Aktionäre auf die Generalversammlung 2025 noch vertiefter zu informieren.

### 3 Erläuterungen zur Abstimmung über den Gesamtbetrag für die Vergütung des Verwaltungsrats – Generalversammlung 2024

Der Verwaltungsrat beantragt den Betrag von maximal CHF 750 000 für die Vergütung der sechs Mitglieder des Verwaltungsrats (Antrag 5.1 Einladung zur ordentlichen Generalversammlung). Der Gesamtbetrag wird für die Vergütung von sechs Verwaltungsratsmitgliedern verwendet. Die Höhe des Betrags ist gegenüber den Vorjahren unverändert.

Dieser Betrag 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.

#### Funktionsbasierte Vergütung

Funktion/Verantwortung	Fixum (brutto), in CHF	Spesenpauschale, in CHF	Total, in CHF
Grundbetrag (Mitglied)	63 000	12 000	75 000
Zusatzbetrag VR-Präsidium	92 000	3 000	95 000
Zusatzbetrag Vorsitz VR-Ausschuss / Vorsitz Digital-Beirat	20 000	-	20 000
Zusatzbetrag Mitgliedschaft VR-Ausschuss	10 000	-	10 000

### 4 Erläuterungen zum Vergütungsmodell der Geschäftsleitung – Generalversammlung 2024

Vergütungsprinzipien der V-ZUG Gruppe

- Als Schweizer Unternehmen mit hochwertigen Produkten und Services legen wir Wert auf Kontinuität und Nachhaltigkeit.
- Unsere Vergütungsstrategie reflektiert eine ambitionierte Resultatorientierung, welche die Zusammenarbeit an gemeinsamen auf die Strategie ausgerichteten Zielen fördert und die daraus resultierenden Erfolge anerkennt.
- Die Vergütungsstrategie unterstützt eine inspirierende, zeitgemässe und kollaborative Zusammenarbeit, berücksichtigt die Unternehmensleistung und beachtet die individuelle Leistung sowie das Verhalten, basierend auf unseren Werten und Führungsprinzipien.
- Sie bildet die Grundlage für Transparenz in Bezug auf Erwartungen sowie wiederkehrende Leistungs-Feedbacks. Für die Vergütungsentscheidungen ziehen wir regelmässig interne und externe Vergleiche bei und orientieren uns hierbei am Median des Marktes.

#### «Pay for performance» / Zielsetzung und Leistungsbeurteilung

Die Zielsetzung und -erreicherung sowie die individuelle Leistungsbeurteilung der Geschäftsleitungsmitglieder wird auf Vorschlag des CEO vom Personal- und Vergütungsausschuss beurteilt und dem Verwaltungsrat unterbreitet. Diejenigen des CEO werden vom Verwaltungsratspräsidenten in Zusammenarbeit mit dem Personal- und Vergütungsausschuss erarbeitet und dem Verwaltungsrat unterbreitet.

Die Grundlage für die Zielsetzungen und die Zielerreichung bilden die Kriterien und Messgrössen gemäss Punkt 4.1.

## Entscheidungsprozess

Nov./Dez.	Jan./Feb.	Feb./März	März	Mai
Festlegung festes Grundgehalt und STI-Zielbetrag für das Folgejahr (im Rahmen des durch die GV genehmigten Betrags)	Festlegung finanzielle und strategische/individuelle Ziele für das Geschäftsjahr	Genehmigung der persönlichen Bonuspläne für das Geschäftsjahr	Beurteilung der Zielerreichung des STI anhand der Resultate des Vorjahrs  Festlegung der Höhe der STI-Auszahlung	Auszahlung STI (nach Genehmigung durch GV und im Rahmen des maximalen genehmigten Betrags)

Die Vergütung der Geschäftsleitung umfasst die folgenden Elemente:

- festes Grundgehalt in bar;
- Leistungen wie Pensions- und Sozialversicherungsbeiträge;
- leistungsbezogene kurzfristige variable Vergütung (STI) in bar.

### 4.1 Überblick über die Vergütungselemente der Geschäftsleitung (ab 2024)

	Fixe Vergütungselemente		Variable Vergütungselemente
	Festes Grundgehalt	Benefits	Kurzfristige variable Vergütung (STI)
Zweck	Sicherstellung der fixen Grundvergütung	Deckung für Existenzbedarf im Alter oder im Todes-/Invaliditätsfall	Anerkennung, basierend auf der Erreichung der klar messbaren Leistungskriterien mit einem einjährigen Leistungszeitraum
Kriterien	Umfang und Komplexität der Funktion, Profil der Person, Marktpraxis	Lokale Gesetzgebung und Marktpraxis	Finanzielle und strategische Jahresziele der Gruppe  GL: 50 % / CEO: 80 % des Grundgehalts bei Zielerreichung 100 % (minimal «Hurdle»: 75 % / maximale Zielerreichung: 150 %)
Messbarkeit (Gewichtung)	Fähigkeiten, Erfahrungen sowie Leistung und Verhalten des Individuums		<b>Finanzielle Ziele</b> - Umsatzziel (1/3) - Umsatzrendite/EBIT-Marge (1/3) - Operativer Cashflow (1/3) (Gewichtung: 60 %) mit den KPIs <sup>1)</sup>  <b>Strategische Ziele</b> Quantifizierbare, relevante Jahresziele inkl. Nachhaltigkeitsziel (Gewichtung: 20 %)
Ausrichtung	Monatlich	Beteiligung an Sozialversicherungen, Pensionskasse und Versicherungen (Kranken-/Unfalltaggeld)	Einmalige Barauszahlung im Mai, folgend auf das vorangegangene Geschäftsjahr

<sup>1)</sup> KPI = Key Performance Indicator (Schlüsselkennzahl).

Die Vergütung der Geschäftsleitung wird wiederkehrend auf Basis von Vergütungsumfragen festgelegt, die von unabhängigen, spezialisierten Beratungsunternehmen durchgeführt und anhand von öffentlich zugänglichen Vergütungsinformationen vergleichbarer Industrieunternehmen überprüft werden.

**Festes Grundgehalt**

Das feste Grundgehalt wird in erster Linie auf Basis der folgenden Faktoren festgelegt:

- Umfang und Komplexität der Funktion sowie die für die Ausübung der Funktion erforderlichen Fähigkeiten;
- zusätzliche relevante Fähigkeiten und Erfahrungen;
- Leistung und Verhalten des Einzelnen in der Funktion;
- externer Marktwert der Funktion / interner Vergleich («internal equity»).

Die festen Grundgehälter der Mitglieder der Geschäftsleitung werden periodisch auf der Grundlage dieser Faktoren überprüft und Anpassungen werden entsprechend der Marktentwicklung vorgenommen.

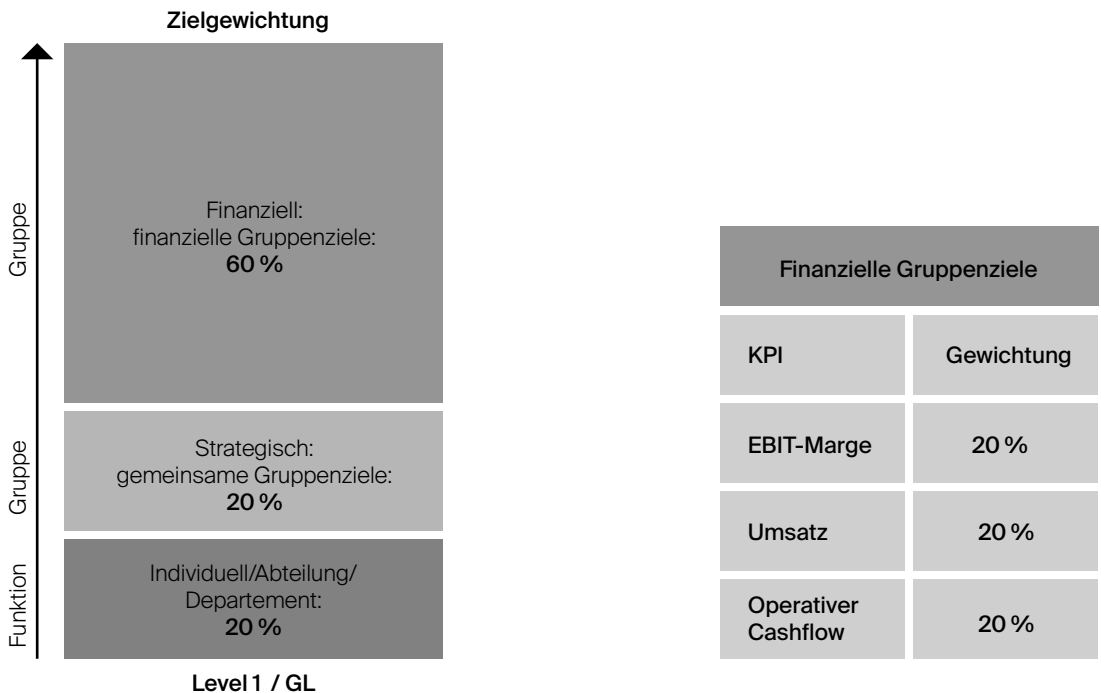
**Kurzfristige variable Vergütung (STI)**

Der STI («short-term incentive») ist ein variabler Vergütungsanteil, der die Erreichung der definierten Geschäftsziele der V-ZUG Gruppe sowie die Erfüllung individueller Leistungsziele über einen Zeitraum von einem Jahr im Rahmen des Zielvereinbarungsprozesses fördert und honoriert.

Der STI wird als Zielwert in % des jährlichen fixen Grundgehalts ausgedrückt. Der Ziel-STI beträgt bei den Geschäftsleitungsmitgliedern 50 % und beim CEO 80 % des jährlichen Grundgehalts und ist auf 150 % des Zielwerts begrenzt. Der maximale Zielwert wurde anhand der Erkenntnisse aus der Vergütungsumfrage im Marktvergleich für alle dem STI angeschlossenen Mitarbeitenden von bisher maximal 125 % neu auf 150 % erhöht. Die Einstiegshürde von mindestens 75 % Zielerreichung wird neu für alle Ziele festgelegt und widerspiegelt die hohen Ambitionen und Erwartungen.

Die Ziele zur Erreichung des STI sind folgendermassen unterteilt und definiert, wobei ab 2024 bei den Geschäftsleitungsmitgliedern die Gewichtung der finanziellen Ziele von bisher 50 auf 60 % erhöht wurde:

**STI-Kriterien und Gewichtung Geschäftsleitung**



- **Finanzielle Ziele**  
Dazu gehören Umsatzziele (ohne Akquisitionen und Veräusserungen), Umsatzrendite (EBIT-Marge) und der operative Geldfluss (operativer Cashflow). Die jährlichen Zielvorgaben für diese Geschäftsziele ergeben sich aus der Mittelfristplanung, wobei die tatsächlichen Ergebnisse des Vorjahrs sowie das Budget und die Prognose des folgenden Jahres bei der Zielfestlegung mitberücksichtigt werden.
- **Set aus strategisch relevanten Unternehmenszielen**  
Dies sind gemeinsame Unternehmensziele und daraus abgeleitete Abteilungs-, Team- oder individuelle Ziele. Sie sind datenbasiert, messbar und überschneiden sich nicht mit den finanziellen Zielen. Sie werden in verschiedenen Kategorien festgelegt, die auf den strategischen Schwerpunkten basieren. Ein strategisches Ziel wird spezifisch aus den Nachhaltigkeitszielen ausgewählt. Die Jahresziele für den STI werden vom Personal- und Vergütungsausschuss und vom Verwaltungsrat erörtert und unterliegen dessen Genehmigung.

Die V-ZUG Holding AG kann die für eine Geschäftsperiode bereits ausbezahlte variable Vergütung während 30 Monaten nach Auszahlung ganz oder teilweise zurückfordern oder bei der variablen Vergütung für eine folgende Periode einen entsprechenden Abzug vornehmen, wenn sich nach Auszahlung der variablen Vergütung herausstellt, dass das Geschäftsleitungsmitglied in der berücksichtigten Periode in schwerwiegender Weise gegen anwendbare gesetzliche Vorschriften, vertragliche Bestimmungen oder interne Reglemente verstossen hat oder die Zielerreichung in der berücksichtigten Bonusperiode durch Handlungen beeinflusst hat, die dem Interesse der V-ZUG Gruppe an einer nachhaltigen Geschäftsentwicklung zuwiderlaufen (Clawback).

### **Benefits**

Die Nebenleistungen oder sogenannte Benefits bestehen in erster Linie aus Renten- und Versicherungsplänen, die ein angemessenes Einkommen im Falle der Pensionierung sowie einen angemessenen Schutz gegen Risiken wie Tod und Invalidität bieten. Alle Mitglieder der Gruppenleitung haben einen Schweizer Arbeitsvertrag und sind in der Pensionskasse der V-ZUG AG versichert. Die Pensionskasse übertrifft die gesetzlichen Mindestanforderungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) und entspricht der marktüblichen Praxis. Für die obersten zwei Führungsebenen besteht ein ergänzender Pensionskassenplan. Die Pensionierung erfolgt in der Regel bei Erreichen des ordentlichen Rentenalters.

Die Mitglieder der Geschäftsleitung haben Anspruch auf eine pauschale Repräsentationsentschädigung und auf die Erstattung von Geschäftskosten gemäss den reglementarischen Bestimmungen, die für alle in der Schweiz beschäftigten Mitarbeitenden gelten. Sie erhalten zudem eine pauschale Kilometerspesenentschädigung. Diese Entschädigungen sind für die V-ZUG AG im geltenden Spesenreglement festgelegt und wurden von den zuständigen kantonalen Steuerbehörden genehmigt.

### **4.2 Erläuterungen zum Antrag des Verwaltungsrats über die fixe Vergütung der Geschäftsleitung**

Der Verwaltungsrat beantragt den Betrag von CHF 3 950 000, welcher für die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung im Jahr 2025 maximal zur Verfügung steht, vorbehaltlich eines allfälligen Zusatzbetrags für neu ernannte Mitglieder der Geschäftsleitung gemäss Art. 24 der Statuten. Der Gesamtbetrag ist gegenüber dem Vorjahr unverändert und wird wie bisher für die Vergütung von acht Geschäftsleitungsmitgliedern verwendet (Antrag 5.2 Einladung zur ordentlichen Generalversammlung).

### **4.3 Erläuterungen zum Antrag des Verwaltungsrats über die variable Vergütung der Geschäftsleitung 2023**

Der Verwaltungsrat beantragt den Betrag von CHF 860 000 (inkl. Sozialversicherungsbeiträge), welcher für die variable Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung im Jahr 2023 maximal zur Verfügung steht. Der Gesamtbetrag wird für die Vergütung von acht Geschäftsleitungsmitgliedern verwendet, wobei zwei Mitglieder per Ende August 2023 aus der Geschäftsleitung ausgeschieden sind. Die Ansprüche der ausgeschiedenen Mitglieder auf die variable Vergütung bestehen pro rata. Der maximale Betrag, der gemäss Reglement zu Auszahlung kommen könnte, beträgt CHF 1 702 000.

Im Vergleich zum Vorjahr fällt der Gesamtbetrag aufgrund einer besseren Zielerreichung höher aus. Bei der Zielerreichung 2023 wird unterschieden zwischen finanziellen und strategischen Unternehmenszielen, mit einer Gewichtung von je 50%. Während die finanzielle Zielerreichung im Geschäftsjahr 2023 bei einem Erfüllungsgrad von 18.5% lag, wurden die strategischen Ziele in der Summe zu knapp 90% erreicht (gewichtet: 50%). Dies führt zu einem gesamten Zielerreichungsgrad von rund 62.5% (Antrag 5.3 Einladung zur ordentlichen Generalversammlung).