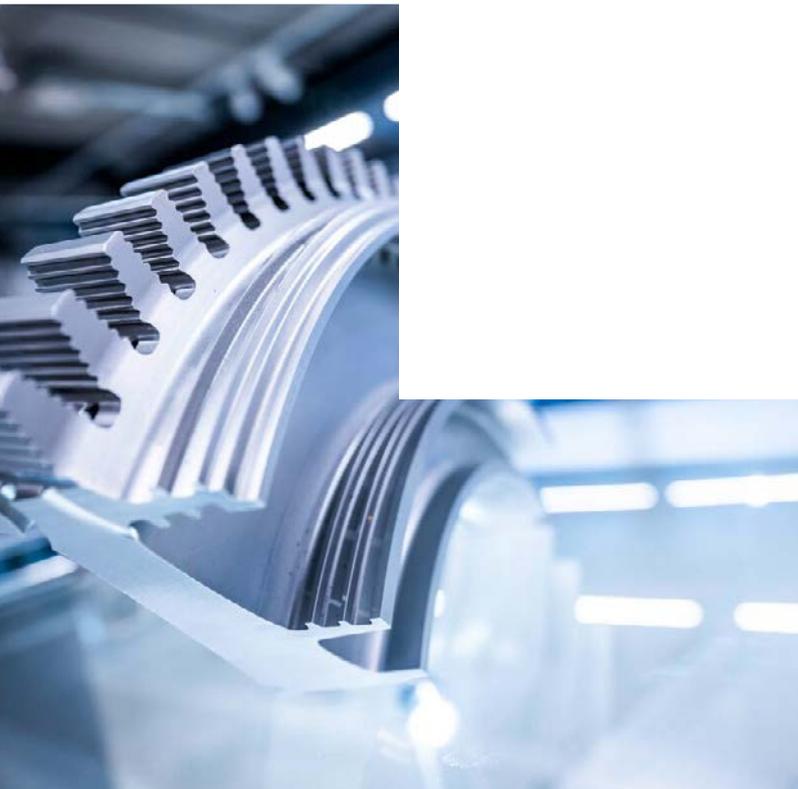


# Vergütungs- bericht

Einführung	165
Vergütung auf einen Blick	166
Inhalt	169
Regelung der Vergütungen (Governance)	170
Struktur der Vergütungen	173
Vergütung für das Geschäftsjahr 2023	182
Ausblick	192
Bericht der Revisionsstelle	193



# Einführung von der Präsidentin des Vergütungsausschusses (Compensation Committee)

## Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Zu Beginn des laufenden Strategiezyklus von 2021 bis 2025 hat GF sein Vergütungssystem angepasst und neu ausgerichtet, um die Umsetzung der Strategie 2025 zu unterstützen. Drei Jahre nach Beginn dieses Zyklus ist das Compensation Committee davon überzeugt, dass das aktuelle Vergütungssystem gut funktioniert, und konzentriert sich nach wie vor darauf, es bei Bedarf weiter zu verbessern.

Das bedeutendste ausserordentliche Ereignis im Jahr 2023 war die Übernahme von Uponor durch GF. Der Vergütungsausschuss wird die Integration von Uponor weiterhin genau beobachten und sicherstellen, dass diese gemäss den Erwartungen der Aktionärinnen und Aktionäre rasch und reibungslos verläuft. Nachfolgend ein Überblick über die wichtigsten akquisitionsbedingten Entwicklungen:

Der CEO von Uponor, Michael Rauterkus, gehört per 1. Januar 2024 der Konzernleitung von GF an. Diese personelle Veränderung wird im Geschäftsbericht 2024 von GF ausführlich behandelt.

Die Übernahme wirkt sich auf den Gewinn je Aktie (EPS) von GF aus, der zu den Leistungskennzahlen des LTI-Plans (Long-Term Incentive-Plan) für die Ausübung von Zuteilungen zählt. Für die Zuteilungen, deren Leistungsperiode in 2023 endet, wurden die direkten Auswirkungen der Akquisitionen auf die EPS-Leistungsmessung ausgeschlossen. Ab 2024 wird der Verwaltungsrat sicherstellen, dass die Leistungsmessung auf einer vergleichbaren Basis durchgeführt wird, da die Uponor Organisation ab 2024 vollständig integriert sein wird. In dieser Hinsicht hat der Verwaltungsrat mit wichtigen Investoren und Stimmrechtsberatern einen Dialog über den am besten geeigneten Ansatz geführt. Einzelheiten hierzu sind in diesem Bericht dargelegt. Weitere Auswirkungen werden in den nächsten Jahren und Berichten behandelt.

Wie im Ausblick des Vergütungsberichts 2022 angekündigt, hat der Verwaltungsrat eine leicht angepasste Vergütungsstruktur für seine Mitglieder genehmigt und umgesetzt. Sie trat mit der Generalversammlung 2023 in Kraft. Wenngleich das Gesamtpaket unverändert bleibt, wurde die Aufteilung zwischen der Barvergütung und Aktien angepasst, um eine bessere Angleichung an die Marktpraxis zu erreichen und den übermässigen Einfluss kurzfristiger Aktienkurschwankungen zu verringern.

Die Gesamtvergütung der Konzernleitung war 2023 niedriger als im Vorjahr. Hauptursache waren die niedrigeren STI-Zielerreichungswerte (Short-Term Incentive) des Konzerns und der Divisionen im Jahr 2023: Zwar blieb die Rentabilität dank der erhöhten Krisenfestigkeit unseres Portfolios hoch, doch begrenzten ein schwieriges geopolitisches und makroökonomisches Umfeld die Erreichung der Ziele für das organische Umsatzwachstum, sodass die STI-Auszahlung insgesamt niedriger ausfiel.

Dieser Vergütungsbericht enthält alle relevanten Informationen über die Vergütungspolitik und -programme, die verantwortungsvolle Unternehmensführung im Zusammenhang mit Vergütungsentscheiden und die im Berichtsjahr gewährten Vergütungen. An der kommenden Generalversammlung werden unsere Aktionärinnen und Aktionäre abermals gebeten, die maximale Höhe der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung und die maximale Höhe der Vergütung der Konzernleitung für das nächste Geschäftsjahr (prospektive verbindliche Abstimmungen) zu genehmigen. In einer rückwirkenden Konsultativabstimmung werden wir auch die geschätzte Meinung der Aktionärinnen und Aktionäre zum Vergütungsbericht einholen.

Im Namen des Verwaltungsrats möchte ich Ihnen für Ihre wertvolle Rückmeldung und Unterstützung danken. Wir freuen uns darauf, unseren konstruktiven Dialog mit unseren Aktionärinnen, Aktionären und Anspruchsgruppen fortzusetzen. Wir sind nach wie vor davon überzeugt, dass das Vergütungssystem von GF Leistung auf ausgewogene und nachhaltige Weise belohnt und daher gut auf die Interessen unserer Aktionärinnen und Aktionäre ausgerichtet ist.

Freundliche Grüsse



**Eveline Saupper**

Präsidentin des Compensation Committee

# Vergütung auf einen Blick

## Vergütung des Verwaltungsrats

### Vergütungsmodell

Um die Unabhängigkeit ihrer Kontrollfunktion zu gewährleisten, erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrats ausschliesslich eine fixe Vergütung. Diese wird in bar und Aktien ausgezahlt, die für die Dauer von fünf Jahren gesperrt sind.

Amt	Honorar	Gesperrte Aktien
<b>Basishonorar</b>		
Mitgliedschaft im Verwaltungsrat	CHF 100'000	2'500 Aktien
<b>Zusätzliche Honorare</b>		
Präsidium des Verwaltungsrats <sup>1</sup>	CHF 260'000	3'500 Aktien
Independent Lead Director	CHF 22'500	
Präsidium des Audit Committee	CHF 80'000	
Mitgliedschaft im Audit Committee	CHF 30'000	
Präsidium des Compensation Committee	CHF 60'000	
Mitgliedschaft im Compensation Committee	CHF 20'000	
Präsidium des Nomination and Sustainability Committee	CHF 60'000	
Mitgliedschaft im Nomination and Sustainability Committee	CHF 20'000	

<sup>1</sup> Dem Präsidenten des Verwaltungsrats stehen keine zusätzlichen Ausschusshonorare zu.

Das Vergütungssystem für den Verwaltungsrat enthält keine leistungsbezogenen Komponenten.

### Vergütung für 2023

Die dem Verwaltungsrat zwischen der Generalversammlung 2022 und der Generalversammlung 2023 gewährte Vergütung liegt innerhalb des von den Aktionärinnen und Aktionären gewährten Bereichs:

Zeitraum der Vergütung	Genehmigter Betrag	Tatsächlicher Betrag
2022–2023	CHF 3'600'000 <sup>1</sup>	CHF 2'846'000 <sup>2</sup>
2023–2024	CHF 3'600'000 <sup>1</sup>	n/a <sup>3</sup>

<sup>1</sup> Auf Basis eines Aktienwerts von CHF 80.00.

<sup>2</sup> Auf Basis eines Aktienwerts von CHF 56.60 für den Zeitraum des Jahres 2022 und von CHF 61.10 für den Zeitraum des Jahres 2023.

<sup>3</sup> Vergütungszeitraum noch nicht abgeschlossen; eine abschliessende Bewertung wird im Vergütungsbericht 2024 vorgelegt.

## Vergütung der Konzernleitung

Vergütungselemente	Zweck	Art	Zeitraumen	Leistungsmessung
<b>Fixe Vergütung</b>				
Fixes Grundsalär	Entgelt für die Funktion	Barzahlung	monatlich	Qualifikation, Erfahrung und individuelle Leistung
Nebenleistungen	Schutz vor Risiken wie Tod, Invalidität und Alter			
<b>Variable Vergütung</b>				
Kurzfristig ausgerichteter Incentive (STI)	Entgelt für jährliche Leistung auf Basis der strategischen Ziele von GF	Barzahlung	jährlich	organisches Umsatzwachstum Return on Sales (EBIT-Marge) ROIC Nachhaltigkeit (ESG) individuelle Ziele
Langfristig ausgerichteter Incentive (LTI)	Entgelt für langfristige Leistung  Abstimmung auf Interessen der Aktionäre und die Strategie von GF  Beteiligung am langfristigen Erfolg des Unternehmens	leistungsabhängige Aktien	dreijährige Leistungsperiode und zusätzlich zweijährige Sperrfrist	EPS rTSR

### Leistung im Jahr 2023

#### Kurzfristig ausgerichteter Incentive (STI)

Trotz eines schwierigen geopolitischen und makroökonomischen Umfelds wuchs GF 2023 organisch. Dank der erhöhten Krisenfestigkeit seines Portfolios blieb die Rentabilität hoch. Die STI-Auszahlung 2023 für die Konzernleitung (einschliesslich des CEO) basiert auf Zielerreichungswerten zwischen 96,4% und 122,1% und war niedriger als im Vorjahr. Hauptursache waren die für das Berichtsjahr erhöhten Zielgrössen.

#### Langfristig ausgerichteter Incentive (LTI)

Die Ausübung des LTI-Plans 2021 (die Leistungsperiode endete mit dem Jahr 2023) belief sich für EPS-gebundene leistungsabhängige Aktien auf 150,0% (Obergrenze) und für rTSR-gebundene leistungsabhängige Aktien auf 111,0%. Daraus resultierte ein Ausübungsniveau von insgesamt 130,5%. Die vorstehenden Angaben schliessen EPS-bezogene Anpassungen in Verbindung mit der Akquisition von Uponsor im Jahr 2023 ein, um eine Messung unter gleichen Voraussetzungen zu gewährleisten. Ausführliche Erläuterungen hierzu sind in den nachfolgenden Abschnitten zu finden.

#### Vergütung für 2023

Die der Konzernleitung (einschliesslich des CEO) für das Jahr 2023 gewährte Vergütung liegt innerhalb des von den Aktionärinnen und Aktionären an der Generalversammlung 2022 gewährten Bereichs:

Zeitraum der Vergütung	Genehmigter Betrag	Tatsächlicher Betrag
2023	CHF 11'402'000	CHF 9'067'000

Das Verhältnis zwischen fixer und gewährter variabler Vergütung zeigte sich im Jahr 2023 wie folgt:

## Vergütung des CEO für 2023

in CHF 1'000 <b>3'220</b>	<b>Fixes Grundsalär</b>	<b>Kurzfristig ausgerichteter Incentive</b>	<b>Langfristig ausgerichteter Incentive</b>	<b>Nebenleistungen</b>
	29%	35%	26%	10%

## Vergütung der Konzernleitung (inkl. CEO) für 2023

in CHF 1'000 <b>9'067</b>	<b>Fixes Grundsalär</b>	<b>Kurzfristig ausgerichteter Incentive</b>	<b>Langfristig ausgerichteter Incentive</b>	<b>Nebenleistungen</b>
	35%	30%	24%	11%

## Grundsätze der Vergütungspolitik

Die für die Konzernleitung geltende Vergütungspolitik soll gewährleisten, dass talentierte Führungskräfte rekrutiert, motiviert und an das Unternehmen gebunden werden. Dies soll im Einklang mit den folgenden Grundsätzen geschehen:

- Fairness und Transparenz
- Bezahlung nach Leistung und Implementierung der Geschäfts- und Nachhaltigkeitsstrategie
- Langfristige Orientierung und Ausrichtung auf die Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre
- Wettbewerbsfähigkeit

## Regelung der Vergütungen (Governance)

- Die Befugnis für Entscheidungen im Zusammenhang mit der Vergütung ist in den Statuten von GF geregelt.
- Der Verwaltungsrat wird bei der Vorbereitung aller vergütungsbezogenen Entscheidungen in Bezug auf den Verwaltungsrat und die Konzernleitung vom Compensation Committee unterstützt.
- Die maximalen Gesamtvergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung unterliegen einer verbindlichen prospektiven Aktionärsabstimmung an der Generalversammlung.
- Darüber hinaus unterliegt der Vergütungsbericht einer rückwirkenden Konsultativabstimmung an der Generalversammlung.



# Inhalt

**Der Vergütungsbericht enthält Informationen zur Vergütungspolitik, zu den Vergütungssystemen und zu den Verfahren zur Festlegung der Vergütungen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung von GF. Zudem informiert er eingehend über die Vergütungen für das Geschäftsjahr 2023.**

Der Vergütungsbericht entspricht dem Schweizerischen Obligationenrecht (OR), den Vorgaben für Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange und den Grundsätzen des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance von Economiesuisse.

Der Vergütungsbericht ist wie folgt strukturiert:

## Regelung der Vergütungen (Governance)

- Regelungen betreffend Vergütung in den Statuten
- Compensation Committee
- Entscheidungskompetenzen
- Verfahren zur Festlegung der Vergütung

## Struktur der Vergütungen

### Vergütung des Verwaltungsrats

- Grundsätze der Vergütungspolitik
- Vergütungsmodell
- Richtlinie zum Aktienbesitz

### Vergütung der Konzernleitung

- Grundsätze der Vergütungspolitik
- Vergütungsmodell
- Vergütungsmix und Obergrenzen
- Fixes Grundsalär
- Kurzfristig ausgerichteter Incentive
- Langfristig ausgerichteter Incentive (aktienbasierte Vergütung)
- Rückforderungs- und Verfallsbestimmungen
- Nebenleistungen
- Vertragsbedingungen
- Richtlinie zum Aktienbesitz

## Vergütung für das Geschäftsjahr 2023

### Verwaltungsrat

#### Konzernleitung

- Leistung im Jahr 2023

- Aktienbeteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung

#### Organdarlehen

- Funktionen der Mitglieder des Verwaltungsrats

- Funktionen der Mitglieder der Konzernleitung

- Ausblick

- Bericht der Revisionsstelle



# Regelung der Vergütungen (Governance)

## Regelungen betreffend Vergütung in den Statuten

Die Statuten von GF enthalten Bestimmungen über die für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung geltenden Vergütungsgrundsätze. Diese Bestimmungen sind auf der Website von GF abrufbar und umfassen:

- Grundsätze der Vergütungspolitik des Verwaltungsrats (Artikel 22)
- Grundsätze der Vergütungspolitik der Konzernleitung (Artikel 23c)
- Zusatzbetrag für neue Mitglieder der Konzernleitung (Artikel 23c.9)
- Bestimmungen zu den Arbeitsverträgen von Mitgliedern der Konzernleitung (Artikel 23b)
- Darlehen und Kredite (Artikel 23d.1)
- Bestimmungen zur Frühpensionierung von Mitgliedern der Konzernleitung (Artikel 23d.2)

Gemäss Artikel 22 und 23 der Statuten genehmigt die Generalversammlung jährlich die maximale Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der Generalversammlung bis zur nächsten Generalversammlung sowie die maximale Gesamtvergütung der Konzernleitung für das folgende Kalenderjahr. Darüber hinaus wird der Vergütungsbericht der Generalversammlung jedes Jahr konsultativ zur Abstimmung unterbreitet, damit die Aktionärinnen und Aktionäre ihre Meinung zur Vergütungspolitik und zu den Vergütungssystemen zum Ausdruck bringen können.

## Compensation Committee

Das Compensation Committee setzt sich aus drei nicht exekutiven Mitgliedern des Verwaltungsrats zusammen. Diese werden jährlich und individuell von der Generalversammlung für ein Jahr gewählt, jeweils bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung. Bei der Generalversammlung im Jahr 2023 wurden Eveline Saupper (Präsidentin) und Roger Michaelis als Mitglieder des Compensation Committee bestätigt. Riet Cadonau wurde von Michelle Wen ersetzt, die neu in das Compensation Committee gewählt wurde. Das Compensation Committee unterstützt den Verwaltungsrat bei den folgenden Aufgaben:

- Festlegung der Vergütungspolitik auf oberster Unternehmensebene, einschliesslich der Grundsätze für die variable Vergütung und Beteiligungsprogramme
- Überprüfung der Richtlinien für die Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung
- Vorbereitung der Anträge im Zusammenhang mit der maximalen Gesamtvergütung für die Generalversammlung
- Empfehlungen zur Höhe der Vergütungen an den Verwaltungsrat, den CEO sowie die übrigen Mitglieder der Konzernleitung innerhalb der von der Generalversammlung genehmigten maximalen Gesamtvergütung
- Überprüfung und Entwurf des jährlichen Vergütungsberichts an den Verwaltungsrat

Im Lauf des Jahres 2023 nahm das Compensation Committee folgende Aufgaben wahr:

- Überprüfung der 2022 durchgeführten Benchmark-Analyse für die Vergütung des Verwaltungsrats und, basierend auf deren Ergebnissen, Einreichung eines Anpassungsvorschlags an den Verwaltungsrat
- Durchführung einer Benchmark-Analyse für die Vergütung des CEO und der übrigen Mitglieder der Konzernleitung und



- Einreichung eines Vorschlags zu Saläranpassungen an den Verwaltungsrat
- Beurteilung des wirtschaftlichen Erfolgs im Geschäftsjahr 2022 im Vergleich zu den Zielvorgaben sowie Erarbeitung eines Vorschlags zu Händen des Verwaltungsrats für die kurzfristig ausgerichtete Vergütung (Short-Term Incentive) für den CEO und die übrigen Mitglieder der Konzernleitung
- Festlegung der Geschäftsziele für das Geschäftsjahr 2023 für den CEO, Überprüfung der Geschäftsziele der übrigen Mitglieder der Konzernleitung sowie anschließende Einreichung beim Verwaltungsrat zur Genehmigung
- Bewertung der Auswirkungen der Akquisition von Uponor auf die aktuellen Vergütungsmodelle
- Überprüfung des Vergütungsberichts 2022 und Vorbereitung der Vergütungsanträge, die den Aktionärinnen und Aktionären

- an der Generalversammlung 2023 zur Abstimmung vorgelegt wurden
- Diskussion über die Abstimmungsergebnisse zu den Vergütungsanträgen an der Generalversammlung 2023 sowie Rückmeldungen der Aktionärinnen und Aktionäre und Stimmrechtsberater zu den Vergütungsfragen
- Dialog mit wichtigen Aktionärinnen und Aktionären und Stimmrechtsberatern zu Vergütungsfragen, um deren Meinungen und Kommentare einzuholen
- Vorbereitung des Vergütungsberichts 2023

Das Compensation Committee tritt zusammen, sooft es die Geschäfte erfordern, mindestens jedoch zweimal pro Jahr. Im Jahr 2023 hielt das Compensation Committee vier Sitzungen von jeweils rund zwei Stunden nach folgendem Zeitplan ab:

### Sitzungsübersicht 2023

Januar (27. Januar)	Februar (22. Februar)	Oktober (13. Oktober)	Dezember (8. Dezember)
<p>Endgültige Entscheidung über Änderungen an der Vergütung des Verwaltungsrats und vorgeschlagene Anpassungen beim Verwaltungsrat</p> <p>Geschäftsergebnis 2022; Genehmigung des STI 2022 (Geschäfts- und individuelle Ziele) für den CEO und die Konzernleitung</p> <p>Festsetzung von Zielvorgaben für den STI 2023 (Geschäfts- und individuelle Zielvorgaben) für den CEO und die Konzernleitung</p> <p>Überprüfung des Entwurfs des Vergütungsberichts 2022</p>	<p>Genehmigung der LTI 2019 Ausübung und der LTI 2023 Zuteilung</p> <p>Genehmigung des Vergütungsberichts 2022</p> <p>Bestimmung der maximalen Höhe der Vergütung des Verwaltungsrats bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung</p> <p>Bestimmung der maximalen Höhe der Vergütung für die Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2024</p>	<p>Analyse der Abstimmungsergebnisse zu den Vergütungsanträgen an der ordentlichen Generalversammlung</p> <p>Überprüfung der Rückmeldungen von Aktionären und Stimmrechtsberatern zur Vergütung</p> <p>Bewertung der Auswirkungen einer möglichen Akquisition von Uponor auf die Vergütungsmodelle</p>	<p>Überprüfung der Vergütung des Verwaltungsrats für den nächsten Vergütungszeitraum</p> <p>Benchmarking zur Vergütung des CEO und der Mitglieder der Konzernleitung</p> <p>Überprüfung der Zielvergütung des CEO und der Mitglieder der Konzernleitung für das kommende Geschäftsjahr</p> <p>Überprüfung der Rückmeldungen von Aktionären und Stimmrechtsberatern zur Vergütung, insbesondere infolge der Akquisition von Uponor</p> <p>Entscheidung über Anpassungen des LTI-Plans infolge der Akquisition von Uponor</p> <p>Überprüfung des Entwurfs des Vergütungsberichts 2023</p>

Mit Ausnahme einer Sitzung, bei der ein Mitglied des Verwaltungsrats entschuldigt abwesend war, nahmen im Jahr 2023 alle Mitglieder des Compensation Committee an allen Sitzungen teil. Der Präsident des Verwaltungsrats, der CEO, der Leiter Human Resources des Konzerns und der Leiter Compensation and Benefits des Konzerns sind zu den Sitzungen in beratender Funktion eingeladen. Der Präsident des Verwaltungsrats und der CEO nehmen nicht an der Sitzung teil, wenn ihre eigene Vergütung und Leistung besprochen werden.

Die Präsidentin des Compensation Committee erstattet dem Verwaltungsrat bei jeder privaten Sitzung Bericht über die Aktivitäten des Compensation Committee. Die Protokolle der Sitzungen des Compensation Committee stehen allen Mitgliedern des Verwaltungsrats zur Verfügung.

Die Entscheidungskompetenz bezüglich Vergütungsanträgen und -entscheiden verteilt sich wie folgt:

## Entscheidungskompetenzen

### Genehmigungssystematik

Thema	Empfehlung durch	Definitive Genehmigung durch
Vergütungspolitik und -grundsätze	Compensation Committee	Verwaltungsrat
Gesamtvergütung des Verwaltungsrats	Verwaltungsrat, auf Basis der Empfehlung des Compensation Committee	Ordentliche Generalversammlung (verbindliche Abstimmung)
Individuelle Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats	Compensation Committee	Verwaltungsrat
Gesamtvergütung der Konzernleitung	Verwaltungsrat, auf Basis der Empfehlung des Compensation Committee	Ordentliche Generalversammlung (verbindliche Abstimmung)
Individuelle Vergütung des CEO	Compensation Committee, auf Basis der Empfehlung des Präsidenten des Verwaltungsrats	Verwaltungsrat
Individuelle Vergütungen der Mitglieder der Konzernleitung	Compensation Committee, auf Basis der Empfehlung des CEO	Verwaltungsrat
Vergütungsbericht	Verwaltungsrat, auf Basis der Empfehlung des Compensation Committee	Ordentliche Generalversammlung (Konsultativabstimmung)

## Verfahren zur Festlegung der Vergütung

### Benchmarking

Die Struktur und Höhe der Vergütungen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung werden alle zwei bis drei Jahre überprüft und orientieren sich am Branchen- und Arbeitsmarktumfeld, in dem GF Talente anwirbt. Das Compensation Committee stützt sich dabei zu Vergleichszwecken auf Vergütungsumfragen von unabhängigen Beratungsfirmen und auf öffentlich verfügbare Informationen wie die Offenlegung von Vergütungen durch vergleichbare Unternehmen.

Als vergleichbare Unternehmen gelten multinationale Unternehmen mit ähnlichem Geschäftsmodell und ähnlicher Grösse in Bezug auf Marktkapitalisierung, Umsatz, Anzahl Mitarbeitender, Komplexität und geografische Reichweite, die an der Schweizer Börse (SIX) kotiert sind. Die Vergleichsgruppe für das Benchmarking zur Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung umfasst die folgenden Schweizer Unternehmen: Bucher Industries, DKSH, Dormakaba, Geberit, OC Oerlikon, SIG Combibloc, Sonova, Straumann und Sulzer. Das Benchmarking zur Vergütung wurde zuletzt 2023 durchgeführt.

### Leistungsmanagement

Für die Höhe der Vergütung des CEO und der übrigen Mitglieder der Konzernleitung fliessen ferner die effektive wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens sowie die individuelle Leistung in die Entscheidung des Compensation Committee mit ein. Die individuelle Leistung wird im Rahmen des jährlichen "Management By Objectives"-Prozesses (MBO) bewertet. Hierbei werden zum Jahresbeginn individuelle Zielvorgaben festgelegt und zum Jahresende mit der effektiven Leistung verglichen. Die Zielvorgaben und die Leistungsbewertung der Mitglieder der Konzernleitung erfolgen durch den CEO und durch den Präsidenten des Verwaltungsrats für den CEO. Die Leistungsbewertung des CEO und der übrigen Mitglieder der Konzernleitung wird vom Compensation Committee überprüft.

# Struktur der Vergütungen

## Vergütung des Verwaltungsrats

### Grundsätze der Vergütungspolitik

Um die Unabhängigkeit der Mitglieder des Verwaltungsrats bei der Ausübung ihrer Kontrollfunktion zu gewährleisten, erhalten diese ausschliesslich eine feste Vergütung. Die Vergütung wird teilweise in bar und teilweise in Aktien entrichtet, die für die Dauer von fünf Jahren gesperrt sind, um die Ausrichtung der Vergütung auf die Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre sicherzustellen.

### Vergütungsmodell

Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats wird alle zwei bis drei Jahre mit der Praxis der Mitbewerber verglichen. Die Grundstruktur der Vergütung wird so weit wie möglich beibehalten.

Um die Unabhängigkeit der Verwaltungsratsmitglieder bei der Wahrnehmung ihrer Kontrollpflichten zu gewährleisten, erhalten sie eine feste Vergütung ohne leistungsbezogene Komponente. Die jährliche Gesamtvergütung für jedes Mitglied des Verwaltungsrats hängt von den jeweils wahrgenommenen Funktionen und Aufgaben im Berichtsjahr ab und besteht aus einem jährlichen Basishonorar, das in bar und in gesperrten Aktien entrichtet wird, sowie aus zusätzlichen Ausschusshonoraren, die in bar entrichtet werden.

Das Compensation Committee führte 2022 eine Benchmark-Analyse für die Vergütung des Verwaltungsrats durch und legte dabei den Ansatz der Vorjahre zugrunde. Dabei wurden auch Rückmeldungen aus dem Austausch mit Aktionärinnen und Aktionären und Stimmrechtsberatern berücksichtigt. Die Ergebnisse zeigten, dass die Höhe der Gesamtvergütung auf Marktniveau liegt. Das in bar ausgerichtete Basishonorar für eine Mitgliedschaft im Verwaltungsrat erwies sich jedoch als niedriger, während die aktienbasierte Vergütung höher lag als in der Vergleichsgruppe. Dies führt zu einer Volatilität der Gesamtvergütung, wenn der Aktienkurs schwankt. Um ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen Barvergütung und aktienbasierter Vergütung herzustellen und die Schwankungen der Gesamtvergütung zu verringern, hat der Verwaltungsrat gemäss dem Vorschlag des Compensation Committee die folgende neue Vergütungsstruktur für die Mitglieder des Verwaltungsrats gebilligt, die mit der Generalversammlung 2023 in Kraft getreten ist:

### Vergütungsmodell

Amt	Honorar	Gesperrte Aktien
<b>Basishonorar</b>		
Mitgliedschaft im Verwaltungsrat	CHF 100'000	2'500 Aktien
<b>Zusätzliche Honorare</b>		
Präsidium des Verwaltungsrats <sup>1</sup>	CHF 260'000	3'500 Aktien
Independent Lead Director	CHF 22'500	
Präsidium des Audit Committee	CHF 80'000	
Mitgliedschaft im Audit Committee	CHF 30'000	
Präsidium des Compensation Committee	CHF 60'000	
Mitgliedschaft im Compensation Committee	CHF 20'000	
Präsidium des Nomination and Sustainability Committee	CHF 60'000	
Mitgliedschaft im Nomination and Sustainability Committee	CHF 20'000	

1 Dem Präsidenten des Verwaltungsrats stehen keine zusätzlichen Ausschusshonorare zu.

Auf der Grundlage eines geschätzten Aktienkurses von CHF 60.00 entspricht die Reduzierung des Basishonorars für eine Mitgliedschaft im Verwaltungsrat um 500 Aktien einem ungefähren Wert von CHF 30'000. Die Barkomponente wurde dementsprechend um diesen Betrag erhöht. Somit wird die Höhe der Gesamtvergütung in Zukunft stabiler ausfallen. In Bezug auf das Honorar für das Präsidium des Verwaltungsrats ergab die Benchmark-Analyse, dass die Höhe der Gesamtvergütung angemessen ist. Das Honorar für das Präsidium des Verwaltungsrats wurde daher im Einklang mit der Veränderung des Basishonorars für eine Mitgliedschaft im Verwaltungsrat angepasst, um die Gesamtvergütung für das Präsidium des Verwaltungsrats unverändert zu belassen.

Mit Ausnahme dieser Anpassungen blieb die Struktur der Vergütungen des Verwaltungsrats 2023 unverändert.

Die Barvergütung wird im Januar für das vorangegangene Kalenderjahr bezahlt, während die Aktien im Dezember des jeweiligen Kalenderjahres zugeteilt werden. Die Aktien sind für die Dauer von fünf Jahren gesperrt. Die Sperrfrist wird im Todes- oder Invaliditätsfall aufgehoben und bleibt in allen anderen Fällen der Kündigung bestehen. Die Aktien werden zu ihrem Marktwert auf Basis des Schlusskurses am letzten Handelstag des Berichtsjahres ausgewiesen.

Auf die an die Mitglieder des Verwaltungsrats gezahlten Vergütungen sind die üblichen Sozialabgaben zu entrichten; sie begründen keinen Rentenanspruch.

## Richtlinie zum Aktienbesitz

Die Mitglieder des Verwaltungsrats sind verpflichtet, 200% des jährlichen in bar ausgerichteten Basishonorars in Namenaktien von GF zu halten. Neu gewählte Mitglieder müssen die erforderliche Aktienbeteiligung innert fünf Jahren nach ihrer Wahl in den Verwaltungsrat aufbauen. Sollte der Aktienkurs deutlich fallen oder steigen, kann der Verwaltungsrat diese Periode nach eigenem Ermessen entsprechend anpassen.

Zur Feststellung des Mindestaktienbesitzes werden alle gehaltenen Aktien berücksichtigt, unabhängig davon, ob sie gesperrt sind oder nicht. Das Compensation Committee prüft die Übereinstimmung mit der Richtlinie zum Aktienbesitz jährlich.

Die Mindestbeteiligungen sind in der nachfolgenden Tabelle aufgeführt:

	Anforderungen zum Aktienbesitz	Zeitraumen für den Aufbau
Verwaltungsrat	200% des jährlichen Basishonorars (in bar)	5 Jahre

## Vergütung der Konzernleitung (einschliesslich CEO)

### Grundsätze der Vergütungspolitik

Die für die Konzernleitung geltende Vergütungspolitik soll gewährleisten, dass talentierte Führungskräfte rekrutiert, motiviert und an das Unternehmen gebunden werden. Dies soll im Einklang mit den folgenden Grundsätzen geschehen:

- Fairness und Transparenz
- Bezahlung nach Leistung und Implementierung der Geschäfts- und Nachhaltigkeitsstrategie
- Langfristige Orientierung und Ausrichtung auf die Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre
- Wettbewerbsfähigkeit

Fairness und Transparenz (interne Gleichbehandlung)	Bezahlung nach Leistung und Strategieimplementierung	Langfristige Orientierung und Ausrichtung auf die Aktionärsinteressen	Wettbewerbsfähigkeit
Die Vergütungsmodelle sind einfach, klar strukturiert und transparent gestaltet. Sie gewährleisten eine faire Vergütung auf Basis der mit den einzelnen Positionen verbundenen Verantwortlichkeiten und Kompetenzen.	Ein Teil der Vergütung ist direkt an den Erfolg des Unternehmens, die Umsetzung der Geschäftsstrategie und die individuelle Leistung geknüpft.	Ein erheblicher Teil der Vergütung wird in Form von leistungsabhängigen Aktien zugeteilt, um eine Beteiligung am langfristigen Erfolg des Unternehmens und eine konsequente Ausrichtung auf die Interessen der Aktionäre sicherzustellen.	Die Höhe der Vergütungen ist konkurrenzfähig und orientiert sich am Marktumfeld.



## Vergütungsmodell

Die Vergütung der Konzernleitung umfasst folgende Elemente:

- Fixes Grundsalar in bar
- Leistungen wie Vorsorge- und Sozialversicherungsbeiträge
- Leistungsbezogener, kurzfristig ausgerichteter Incentive (Short-Term Incentive, STI) in bar
- Aktienbasierter, langfristig ausgerichteter Incentive (Long-Term Incentive, LTI)

	Fixe Vergütungselemente		Variable Vergütungselemente	
	Fixes Grundsalar	Nebenleistungen	STI Leistungsjahr 2023	LTI Leistungsjahr 2023
<b>Zweck</b>	Sicherstellung der fixen Vergütung	Schutz vor Risiken wie Tod, Invalidität und Alter	Vergütung für jährliche Leistung	Vergütung für langfristige Leistung Ausrichtung auf die Interessen der Aktionäre Beteiligung am langfristigen Erfolg und Abstimmung auf Strategie 2025
<b>Treiber</b>	Umfang und Komplexität der Funktion Profil des Funktionsinhabers Marktpraxis	lokale Gesetzgebung und Marktpraxis	Leistung gemessen an Geschäfts- und individuellen Zielvorgaben	langfristige Wertschöpfung
<b>Leistungsperiode</b>	–	–	Jahr 2023	3 Jahre Zuteilungstag: 1. Januar 2023 Leistungsperiode: 2023-2025
<b>Sperrfrist</b>	–	–	–	zusätzliche 2 Jahre: 2026–2027
<b>Leistungsmessung</b>	Qualifikation, Erfahrung und Leistung des Funktionsinhabers	–	organisches Umsatzwachstum Return on Sales (EBIT-Marge) ROIC Nachhaltigkeit (ESG) Individuelle Ziele (MBO)	alle LTI-relevanten Zuteilungen sind leistungsabhängig: 50% EPS, 50% rTSR  Ermittlung EPS-Zielerreichung: Ø (EPS-Wert 2023, 2024, 2025) dividiert durch Ø (EPS-Wert 2020, 2021, 2022)  Ermittlung rTSR-Zielerreichung: Ø (Rang in den Jahren 2023, 2024, 2025 von GF innerhalb des SMI-MID)
<b>Übergabe</b>	monatliche Barzahlung	Beiträge an die Sozialversicherung, Altersvorsorge und Versicherungen	Barzahlung im März 2024	Aktien nach der Leistungsperiode: 50% abhängig von der EPS Leistung 50% abhängig von der rTSR Leistung

EBIT = Earnings before interest and taxes (Gewinn vor Zinsen und Steuern)  
 EPS = Earnings per share (Gewinn je Aktie)  
 ESG = Environment, social, governance (Umwelt, Soziales und Governance)  
 PS = Performance shares (leistungsabhängige Aktien)  
 PS(EPS) = EPS-abhängige Aktien  
 PS(rTSR) = rTSR-abhängige Aktien  
 ROIC = Return on invested capital (Kapitalrendite)

Ø = Durchschnitt

Zu Vergleichszwecken wird die Vergütung der Konzernleitung regelmäßig mit Vergütungsumfragen von unabhängigen Beratungsfirmen und mit öffentlich zugänglichen Vergütungsinformationen vergleichbarer multinationaler Industrieunternehmen verglichen (Einzelheiten zur Vergleichsgruppe finden Sie im Abschnitt [Verfahren zur Festlegung der Vergütung/Benchmarking](#)).

Das Vergütungsmodell der Konzernleitung blieb 2023 gegenüber dem Vorjahr unverändert.

## Vergütungsmix und Obergrenzen

### CEO

Auszahlung bei Zielerreichung	Fixes Grundsalär 100%	STI 100%	LTI 90%
Maximale Auszahlung	Fixes Grundsalär 100%	STI 150%	LTI 135%

### Übrige Mitglieder der Konzernleitung

Auszahlung bei Zielerreichung	Fixes Grundsalär 100%	STI 60%	LTI 60%
Maximale Auszahlung	Fixes Grundsalär 100%	STI 90%	LTI 90%

Maximale Auszahlung:

- STI: auf 150% des Zielniveaus begrenzt, d. h., die tatsächliche Auszahlung darf 150% des Betrags des jährlichen fixen Grundsalärs nicht überschreiten
- LTI: auf 150% der Zielanzahl an Aktien begrenzt. Im Zuteilungsjahr wird das LTI-Zielniveau in eine Anzahl an leistungsabhängigen Aktienzuteilungen umgewandelt (Einzelheiten siehe unten). Dabei darf jede leistungsabhängige Aktienzuteilung bei Ausübung zu höchstens 150% der Zielanzahl an Aktien führen und hängt vom Erreichen der einschlägigen Leistungsvorgaben ab.
- Gesamtobergrenze: Die variable Gesamtvergütung (Wert der STI-Auszahlung und Wert des LTI bei Zuteilung) ist gemäss Statuten auf 250% der fixen Vergütung begrenzt.

Erfüllung der im MBO-Prozess definierten individuellen Leistungsziele über einen Zeithorizont von einem Jahr anerkannt werden.

Der STI wird als Ziel in Prozent des jährlichen fixen Grundsalärs ausgedrückt. Das Ziel für den STI beläuft sich für den CEO auf 100% und für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung auf 60% des jährlichen fixen Grundsalärs. Die Auszahlung des STI ist auf 150% des Zielniveaus begrenzt.

	Ziel <sup>1</sup>	Minimum <sup>1</sup>	Maximum <sup>1</sup>
CEO	100%	0%	150%
Übrige Mitglieder der Konzernleitung	60%	0%	90%

<sup>1</sup> In Prozent des jährlichen fixen Grundsalärs.

### Fixes Grundsalär

Die fixen Grundsaläre werden hauptsächlich anhand folgender Faktoren festgelegt:

- Umfang und Aufgaben einer gegebenen Funktion sowie die zu ihrer Ausübung erforderlichen Qualifikationen
- Qualifikation, Erfahrung und Leistung der funktionsinhabenden Person
- Externer Marktwert der Funktion

Die fixen Grundsaläre der Konzernleitungsmitglieder werden jährlich auf Basis der genannten Faktoren überprüft und der Marktentwicklung angepasst.

### Kurzfristig ausgerichteter Incentive

Der kurzfristig ausgerichtete Incentive (STI) ist eine variable Vergütung, mit der sowohl die Erreichung der Geschäfts- und Nachhaltigkeitssziele des GF Konzerns und seiner Divisionen als auch die

### Geschäftsziele für den STI

Die Geschäftsziele umfassen das organische Umsatzwachstum (ohne Akquisitionen und Devestitionen), Return on Sales (EBIT-Marge) und die Rendite auf dem investierten Kapital (Return on Invested Capital, ROIC). Die jährlichen Zielwerte für diese Geschäftsziele werden von den strategischen Fünfjahreszielen abgeleitet, wobei die tatsächlichen Ergebnisse des Vorjahres sowie das Budget und die Prognose für das Jahr, für das die Zielwerte gelten, berücksichtigt werden. Diese jährlichen Ziele werden vom Verwaltungsrat diskutiert und genehmigt.

Für jedes Geschäftsziel legt der Verwaltungsrat eine Zielgrösse und eine Untergrenze (Hürde) fest, unter der keine Auszahlung erfolgt. Ein besonderer Fokus liegt auf dem Umsatzziel, da Wachstum eine starke Säule der Strategie 2025 darstellt. Um die Wertschöpfung zu maximieren, wird die Zielgrösse für den ROIC auf einem Niveau festgelegt, das eindeutig über den durchschnittlichen Kapitalkosten (WACC) des GF Konzerns liegt. Das jeweilige Leistungsniveau der einzelnen Geschäftsziele wird jährlich gemessen und bestimmt einen Auszahlungsfaktor für dieses Geschäftsziel.



### Nachhaltigkeitsziele für den STI

Die Nachhaltigkeitsziele basieren auf für den Konzern und dessen Anspruchsgruppen wichtigen Kriterien in Bezug auf Umwelt, Soziales und Governance (ESG). Die Nachhaltigkeitsziele des Konzerns spiegeln sich insbesondere in den Nachhaltigkeits-Roadmaps der Divisionen wider und kommen bei der Zielfestlegung für die Konzernleitung zum Tragen.

Die jährlichen Zielvorgaben im Bereich Nachhaltigkeit werden auf die Ziele des Nachhaltigkeitsrahmens 2025 abgestimmt, darunter:

- Produktportfolio: 70% des Umsatzes mit sozialem oder ökologischem Nutzen
- Reduktion der absoluten CO<sub>2</sub>e-Emissionen um 30% für Scope-1- und Scope-2-Emissionen, um die Erderwärmung auf 1,5°C zu begrenzen
- Reduktion der Unfallrate um 30% durch die Weiterführung der Kampagne "Be Aware – Be Safe / Null Risiko"
- Umsetzung von Massnahmen zur Förderung von Diversität und Inklusion
- Förderung von Aktivitäten mit Bezug zu langfristigen Klimazielen wie Scope 3 und Produktinnovationen, um hoch-effiziente neue Produkte einzuführen

### Individuelle Ziele für den STI

Die individuellen Leistungsvorgaben werden im Rahmen des MBO-Prozesses zu Beginn des Jahres festgelegt. Diese Ziele sind klar messbar, überschneiden sich nicht mit den finanziellen Zielen und sind in drei Kategorien aufgeteilt:

- Nicht finanzielle strategische Ziele: beispielsweise Akquisitionen oder die Anpassung des Portfolios
- Operative Ziele: beispielsweise die Umsetzung von Digitalisierungsprojekten, die erfolgreiche Einführung neuer Produkte, die Durchführung konzernweiter Schulungen, die Akquisition und Integration neuer Technologien und Dienstleistungen, die Entwicklung neuer Geschäftssegmente und die Expansion der Produktion in neue Regionen
- Ziele zur Förderung der Umsetzung der Werte und Kultur gemäss der Strategie des Konzerns
- Persönliche Ziele: beispielsweise die persönliche Entwicklung und/oder Schulungen und die Nachfolgeplanung

Am Jahresende wird die Erreichung jedes individuellen Ziels beurteilt. Der Auszahlungsfaktor für den Teil des STI, der sich auf die individuellen Ziele bezieht, richtet sich nach dieser Beurteilung.

### Gewichtung der Geschäfts-, Nachhaltigkeits- und individuellen Ziele

Die Nachhaltigkeitsziele stellen eine separate Komponente der Leistungsbewertung dar und machen 10% des STI aus. Sie sind nicht Teil der individuellen Ziele. Die individuellen Ziele machen 25% des STI aus.

Die Gewichtung der Geschäftsziele und der individuellen Ziele für den CEO und die übrigen Mitglieder der Konzernleitung hängt von der Funktion ab (am stärksten fällt die Organisation ins Gewicht, für welche die funktionsinhabende Person verantwortlich ist) und ist in der Tabelle auf der nächsten Seite dargestellt.

	CEO	Präsident der Division	CFO
<b>Geschäftsziele</b>			
<b>Konzernebene</b>	<b>65%</b>	<b>25%</b>	<b>65%</b>
Organisches Umsatzwachstum (30%)	19,5%	7,5%	19,5%
Return on Sales (EBIT-Marge) (40%)	26,0%	10,0%	26,0%
ROIC (30%)	19,5%	7,5%	19,5%
<b>Divisionsebene</b>		<b>40%</b>	
Organisches Umsatzwachstum (30%)		12,0%	
Return on Sales (EBIT-Marge) (40%)		16,0%	
ROIC (30%)		12,0%	
<b>Nachhaltigkeit</b>	<b>10%</b>	<b>10%</b>	<b>10%</b>
ESG	10,0%	10,0%	10,0%
<b>Individuelle Ziele</b>	<b>25%</b>	<b>25%</b>	<b>25%</b>
MBO	25,0%	25,0%	25,0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

## Langfristig ausgerichteter Incentive (aktienbasierte Vergütung)

Der Zweck des LTI-Plans, der für das Berichtsjahr unverändert blieb, besteht darin:

- die Interessen der Mitglieder der Konzernleitung auf diejenigen der Aktionärinnen und Aktionäre von GF abzustimmen;
- die Beteiligung der Mitglieder der Konzernleitung am langfristigen Erfolg von GF zu ermöglichen;
- eine Hochleistungskultur zu fördern und zu unterstützen.

Der LTI-Plan beinhaltet leistungsabhängige Aktien (Performance Shares, PS). Jedes Jahr wird dem CEO und den übrigen Mitgliedern der Konzernleitung eine bestimmte Anzahl an PS zugeteilt, die auf einem prozentualen Anteil ihres jährlichen fixen Grundsalärs beruht. Das Ziel für den LTI beläuft sich für den CEO auf 90% und für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung auf 60% des jährlichen fixen Grundsalärs. Die Anzahl der zugeteilten PS ergibt sich aus dem Zielbetrag für den LTI dividiert durch den durchschnittlichen Schlusskurs der Aktien von Georg Fischer der letzten 60 Handelstage des Vorjahres. Für das Geschäftsjahr 2023 wurden die PS am 1. Januar 2023 zugeteilt. Die PS unterliegen einer dreijährigen Leistungsperiode. Danach folgt für die ausgeübten Aktien eine weitere Sperrfrist von zwei Jahren.

Die Ausübung der PS hängt von der Erfüllung von zwei bestimmten Leistungsvorgaben über einen Zeitraum von drei Jahren ab: dem Gewinn je Aktie (Earnings per Share, EPS) als interner Leistungskennzahl und der relativen Aktienrendite (relative Total Shareholder Return, rTSR) als externer Leistungskennzahl.

Die zugeteilten PS teilen sich wie folgt auf:

- 50% der zugeteilten PS hängen vom EPS (PS(EPS)) ab
- 50% der zugeteilten PS hängen vom rTSR (PS(rTSR)) ab

### Leistungsabhängige Aktien

	PS(EPS)	PS(rTSR)	Total Aktien
CEO	Zuteilung: 45% des ABS <sup>1</sup> Ausübung: 0%–150%	Zuteilung: 45% des ABS <sup>1</sup> Ausübung: 0%–150%	Zuteilung: 90% des ABS <sup>1</sup> Ausübung: 0%–150%
Übrige Mitglieder der Konzernleitung	Zuteilung: 30% des ABS <sup>1</sup> Ausübung: 0%–150%	Zuteilung: 30% des ABS <sup>1</sup> Ausübung: 0%–150%	Zuteilung: 60% des ABS <sup>1</sup> Ausübung: 0%–150%

1 ABS = Annual Fixed Base Salary (jährliches fixes Grundsalär)

Das vom Verwaltungsrat festgelegte EPS-Ziel steht im Einklang mit den hoch gesteckten Zielen der Strategie 2025 von GF und wird am Ende der Leistungsperiode gemessen. Aktienrückkäufe, grosse Akquisitionen/Devestitionen und Kapitalerhöhungen werden neutralisiert und haben keinen Einfluss auf die Berechnung des EPS-Werts.

Der rTSR wird als ein Prozentrang im Verhältnis zu einer Vergleichsgruppe gemessen. Die Vergleichsgruppe besteht aus den Unternehmen des SMI-MID-Index, da diese Unternehmen in Bezug auf Organisationsgrösse, Komplexität und Marktkapitalisierung mit GF vergleichbar sind. Ferner stellt dieser Aktienindex das Wirtschaftsumfeld der in der Schweiz kotierten Unternehmen am besten dar. Der Prozentrang wird jährlich ermittelt: Am Ende der Leistungsperiode ist der endgültige Rang von GF in der Vergleichsgruppe der durchschnittliche jährliche Rang über die dreijährige Leistungsperiode.

Für beide Leistungskennzahlen wird eine Leistungsuntergrenze (Hürde) definiert, unter der keine Ausübung der PS stattfindet. Ebenso werden das Zielniveau, das einer Ausübung von 100% entspricht, und das maximale Leistungsniveau, für das die Ausübung auf 150% begrenzt ist, definiert.

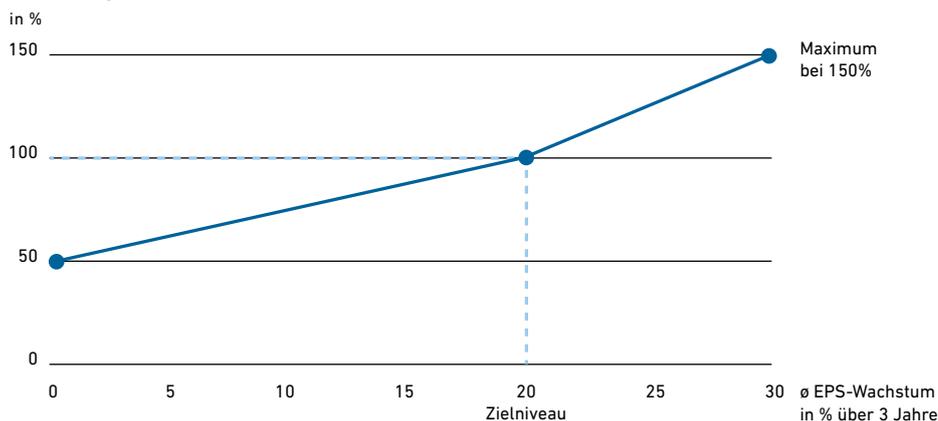
Sowohl die Leistungskennzahl für EPS-gebundene leistungsabhängige Aktien als auch für rTSR-gebundene leistungsabhängige Aktien wird separat ermittelt. Daher kann die Ausübung der PS(EPS) nicht durch die Ausübung der PS(rTSR) und umgekehrt kompensiert werden.

Die Ausübungsregeln des LTI-Plans sind in der nachfolgenden Grafik zusammengefasst:

Leistungsmessung	Gewinn je Aktie (EPS)	Relative Aktienrendite (rTSR)
Beschreibung	EPS: (durchschnittlicher EPS-Wert Jahre x, x+1, x+2) dividiert durch (durchschnittlicher EPS-Wert Jahre x-1, x-2, x-3)	Die Aktienrendite (TSR) errechnet sich aus dem Anfangswert des volumengewichteten durchschnittlichen Aktienpreises (VWAP) in den ersten 30 Börsentagen des Jahres und dem Endwert des VWAP in den letzten 30 Börsentagen des Jahres. Die Relativität wird als durchschnittlicher jährlicher Rang innerhalb der Vergleichsgruppe (Unternehmen des SMI-MID) über drei Jahre gemessen.
Begründung	interne Kennzahl Reflektiert die Rentabilität von GF sowie die Wirksamkeit der Strategieimplementierung	externe Kennzahl Reflektiert den Wert von GF verglichen mit dem SMI-MID
Gewichtung	50% der PS-Zuteilung	50% der PS-Zuteilung
Zielniveau	20% EPS-Wachstum über 3 Jahre: 100% Ausübung	relative Aktienrendite (rTSR) zum Medianwert der Vergleichsgruppe: 100% Ausübung
Maximales Leistungsniveau	150%	150%
Leistungsperiode	3 Jahre Danach folgt für die ausgeübten Aktien eine Sperrfrist von 2 Jahren	3 Jahre Danach folgt für die ausgeübten Aktien eine Sperrfrist von 2 Jahren
Ausübungsregeln	Untergrenze: 0% EPS-Wachstum über 3 Jahre = Ausübung von 50% Ziel: 20% EPS-Wachstum über 3 Jahre = Ausübung von 100% Maximum: 30% EPS-Wachstum über 3 Jahre = Ausübung von 150% lineare Interpolation zwischen den Punkten EPS-Rückgang über 3 Jahre: 0% Ausübung	Untergrenze: 25. Perzentil = Ausübung von 50% Ziel: 50. Perzentil = Ausübung von 100% Maximum: 75. Perzentil = Ausübung von 150% lineare Interpolation zwischen den Punkten

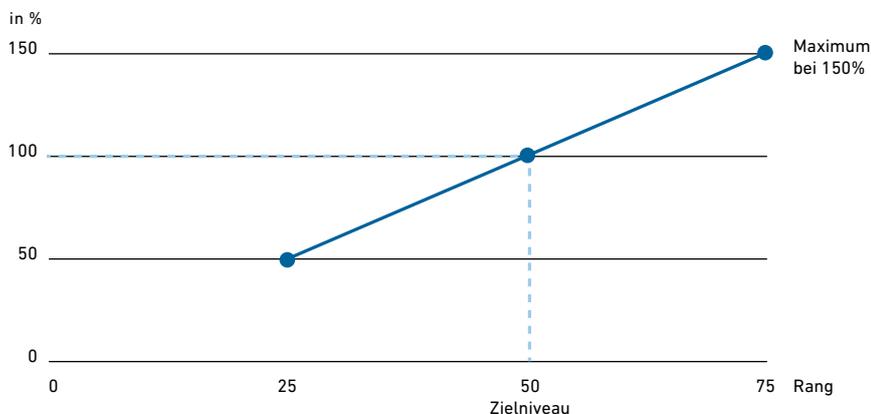
## Ausübungskurve Gewinn je Aktie (EPS)

### Ausübung



## Ausübungskurve relative Aktienrendite (rTSR)

### Ausübung



Das Compensation Committee ist dafür verantwortlich, jedes Jahr zu evaluieren, ob einmalige Ereignisse die Leistungsziele EPS oder rTSR massgeblich beeinflusst haben. Gegebenenfalls empfiehlt es dem Verwaltungsrat Anpassungen. Die Erläuterungen zu solchen Anpassungen sind jeweils im Vergütungsbericht des entsprechenden Jahres zu finden.

Im November 2023 übernahm GF das Unternehmen Uponor. Das Compensation Committee hat die damit verbundenen Auswirkungen auf den langfristig ausgerichteten Incentive untersucht. Dabei gelangte es zu der Schlussfolgerung, dass sich die Akquisition zwar nicht direkt auf die Leistungskennzahl rTSR, wohl aber auf den Gewinn je Aktie (EPS) von GF auswirken wird, der zu den Leistungskennzahlen des LTI-Plans für die Ausübung von Zuteilungen zählt. Die Mechanismen für die Ausübung bleiben unverändert. Doch da die LTI-Leistungsvorgaben einen Vergleich des EPS vor und am Ende der jeweiligen Leistungsperiode erfordern, stellt der Verwaltungsrat sicher, dass EPS-Ziele auf Grundlage vergleichbarer Finanzzahlen unter gleichen Voraussetzungen gemessen werden.

Was die Zuteilungen mit einer 2023 endenden Leistungsperiode angeht, so werden die unmittelbaren Auswirkungen der Akquisition von Uponor, die im November 2023 erfolgte, aus der Messung der EPS-Leistung herausgenommen. Das Ergebnis des übernommenen Unternehmens sowie die Sondereffekte der Akquisition, darunter hauptsächlich akquisitionsbedingte Finanzierungsausgaben und akquisitionsbedingte Auswirkungen der Kaufpreisallokation, werden herausgenommen.

Ab 2024 wird GF die EPS-Ziele und die EPS-Messung anpassen, um aussergewöhnliche Effekte von Akquisitionen zu berücksichtigen. Einzelheiten werden in den Vergütungsberichten der Jahre dargestellt, in denen die Anpassungen erfolgen. Das Compensation Committee stellt sicher, dass Anpassungen im Einklang mit den Erwartungen der Aktionärinnen und Aktionäre, der Marktpraxis und den Grundsätzen der Vergütungspolitik von GF erfolgen.

## Rückforderungs- und Verfallsbestimmungen

Für den Fall, dass für den LTI aufgrund falscher Angaben zu den Finanzergebnissen oder aufgrund von betrügerischem oder vorsätzlichem erheblichem Fehlverhalten eines Mitglieds der Konzern-

leitung ein niedrigerer Betrag zugeteilt oder ausgezahlt worden wäre, wird der Verwaltungsrat die spezifischen Fakten und Umstände prüfen und Massnahmen ergreifen. In Bezug auf die im Rahmen des LTI gewährten Zuteilungen für die Jahre, für die eine Anpassung vorgenommen werden muss und/oder in denen das Fehlverhalten stattgefunden hat, kann der Verwaltungsrat jederzeit vor oder nach der Entrichtung der Aktien beschliessen, dass die Ausübung einer LTI-Zuteilung ganz oder teilweise verfällt oder ausgesetzt wird (Malus), oder er kann die Übertragung eines Teils oder der gesamten im Rahmen des LTI-Plans entrichteten Aktien ohne Gegenleistung verlangen (Rückforderung) und/oder eine Rückerstattung in Form einer Barzahlung für einige oder alle im Rahmen des LTI-Plans entrichteten Aktien verlangen (Rückforderung).

Die Rückforderungs- und Malus-Bestimmungen gelten für die Mitglieder der Konzernleitung für die gesamte Dauer ihrer Mitgliedschaft und bis zu drei Jahre nach deren Kündigung.

## Nebenleistungen

Nebenleistungen sind in erster Linie Sozial- und Vorsorgepläne, die ein angemessenes Einkommen nach der Pensionierung sowie eine angemessene Absicherung gegen Risiken wie Tod und Invalidität gewährleisten. Alle Mitglieder der Konzernleitung haben einen Schweizer Arbeitsvertrag und sind wie alle in der Schweiz ansässigen Mitarbeitenden in der Pensionskasse von GF versichert. Die Pensionskassenleistungen gehen über die gesetzlichen Mindestanforderungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) hinaus und decken sich mit der üblichen Marktpraxis. Für Topmanagement-Positionen, einschliesslich der Mitglieder der Konzernleitung, besteht ein Vorruhestandsplan. Der Plan wird vollständig vom Unternehmen finanziert und von einer schweizerischen Stiftung verwaltet. Die Begünstigten können sich ab einem Alter von 60 Jahren für den Vorruhestand entscheiden. Das übliche Rentenalter beträgt 65 Jahre.

Die Mitglieder der Konzernleitung erhalten keine speziellen Nebenleistungen. Sie haben Anspruch auf eine Pauschalentschädigung für Geschäftsspesen gemäss dem Spesenreglement, das für alle Mitarbeitenden auf Managementstufe in der Schweiz gültig ist. Das Spesenreglement wurde von den entsprechenden kantonalen Steuerbehörden genehmigt.

## Vertragsbedingungen

Die Arbeitsverträge mit dem CEO und den übrigen Mitgliedern der Konzernleitung sehen eine Kündigungsfrist von höchstens zwölf Monaten vor. Es bestehen keine Ansprüche auf Abgangsentschädigungen und keine Kontrollwechselbestimmungen, mit Ausnahme der vorzeitigen Ausübung und vorzeitigen Freigabe von Aktienzuweisungen wie im Abschnitt [Langfristig ausgerichteter Incentive \(aktienbasierte Vergütung\)](#) dargelegt. Die Verträge können Wettbewerbsverbote vorsehen, die auf maximal zwei Jahre begrenzt sind und eine Vergütung bis maximal zur Höhe der letzten ausbezahlten Jahresgesamtvergütung zulassen.

## Richtlinie zum Aktienbesitz

Der CEO und die übrigen Mitglieder der Konzernleitung sind verpflichtet, einen Mindestprozentsatz des fixen jährlichen Grundsälärs in Namenaktien von GF zu halten.

Neu ernannte Mitglieder müssen die erforderliche Beteiligung in- nert fünf Jahren ab ihrer Ernennung aufbauen. Sollte der Aktienkurs deutlich fallen oder steigen, kann der Verwaltungsrat diese Periode nach eigenem Ermessen entsprechend anpassen.

Die Mindestbeteiligungen sind in der nachfolgenden Tabelle aufgeführt:

	Anforderungen zum Aktienbesitz	Zeitraumen für den Aufbau
CEO	200% des fixen jährlichen Grundsälärs	5 Jahre
Übrige Mitglieder der Konzernleitung	100% des fixen jährlichen Grundsälärs	5 Jahre

Zur Feststellung des Mindestaktienbesitzes werden alle ausgeübten Aktien berücksichtigt, unabhängig davon, ob sie gesperrt sind oder nicht. Nicht ausgeübte leistungsabhängige Aktien sind ausgeschlossen. Das Compensation Committee prüft die Übereinstimmung mit der Richtlinie zum Aktienbesitz jährlich.



---

# Vergütung für das Geschäftsjahr 2023

Geprüft von PwC Schweiz

## Verwaltungsrat

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhielten im Berichtsjahr eine Barvergütung in der Höhe von CHF 1,299 Mio. (Vorjahr: CHF 1,131 Mio.). Daneben wurden insgesamt 24'566 Namenaktien von GF mit einem Verkehrswert von insgesamt CHF 1,501 Mio. bezogen (Vorjahr: 26'084 Namenaktien von GF mit einem Marktwert von CHF 1,477 Mio.). Zusammen mit den übrigen Leistungen belief sich die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats im Jahr 2023 auf CHF 2,914 Mio. (Vorjahr: CHF 2,736 Mio.).

---



## Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats 2023

	Barvergütung		Aktienbasierte Vergütung			Gesamtvergütung 2023 <sup>5</sup>	Gesamtvergütung 2022 <sup>5</sup>
	Basis-honorar	Committee-Honorare	Anzahl Aktien	Aktienbasierte Vergütung <sup>3</sup>	Übrige Leistungen <sup>4</sup>		
<b>Yves Serra</b>	91	269	6'000	367	32	759	731
Präsident des Verwaltungsrats							
Präsident des Nomination and Sustainability Committee							
<b>Hubert Achermann</b>	91	122	2'652	162	17	392	384
Vizepräsident des Verwaltungsrats							
Independent Lead Director							
Präsident des Audit Committee							
Mitglied des Nomination and Sustainability Committee							
<b>Riet Cadonau</b>	21	6	909	56	4	87	274
Mitglied des Compensation Committee <sup>1</sup>							
<b>Peter Hackel</b>	91	30	2'652	162	14	297	284
Mitglied des Audit Committee							
<b>Roger Michaelis</b>	91	20	2'652	162	14	287	274
Mitglied des Compensation Committee							
<b>Eveline Saupper</b>	91	60	2'652	162	14	327	315
Präsidentin des Compensation Committee							
<b>Jasmin Staiblin</b>	21	9	909	56	4	90	284
Mitglied des Audit Committee <sup>1</sup>							
<b>Ayano Senaha</b>	91	20	2'652	162	14	287	190
Mitglied des Nomination and Sustainability Committee							
<b>Monica de Virgiliis</b>	70	21	1'744	106	0	197	
Mitglied des Audit Committee <sup>2</sup>							
<b>Michelle Wen</b>	70	14	1'744	106	0	190	
Mitglied des Compensation Committee <sup>2</sup>							
<b>Total</b>	<b>728</b>	<b>571</b>	<b>24'566</b>	<b>1'501</b>	<b>114</b>	<b>2'914</b>	<b>2'736</b>

Alle Beträge in CHF 1'000 und als Brutto-Beträge ausgewiesen, mit Ausnahme der Spalte "Anzahl Aktien".

1 Bis zum 19. April 2023.

2 Ab 20. April 2023.

3 Die aktienbasierte Vergütung besteht aus der Zuteilung einer fixen Anzahl von Aktien. Der Betrag der aktienbasierten Vergütung ist zum vollen Wert der Aktien mit dem Jahresendkurs vom 31. Dezember 2023 in Höhe von CHF 61.10 berechnet.

4 Übrige Leistungen reflektieren Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen.

5 Die Gesamtvergütung umfasst die Barvergütung (Basis- und Committee-Honorare), die aktienbasierte Vergütung sowie die Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen.



Die 2023 an den Verwaltungsrat gezahlte Gesamtvergütung war höher als im Vorjahr, da der Verwaltungsrat während des gesamten Berichtsjahrs acht Mitglieder umfasste, während er 2022 bis zur Generalversammlung im April sieben Mitglieder zählte. Ein weiterer Grund für den Anstieg war der höhere Wert der Aktien (CHF 61.10 am 29. Dezember 2023 gegenüber CHF 56.60 am 30. Dezember 2022). Die 2023 erfolgten Änderungen an der Struktur der Vergütung des Verwaltungsrats verringerten die Schwankungen der Gesamtvergütung und damit eine weitere Erhöhung, da der Anteil der aktienbasierten Vergütung gesenkt wurde.

An der Generalversammlung 2022 genehmigten die Aktionärinnen und Aktionäre eine maximale Gesamtvergütung von CHF 3,600 Mio. (basierend auf einem Aktienwert von CHF 80.00) für den Verwaltungsrat für den Vergütungszeitraum von der Generalversammlung 2022 bis zur Generalversammlung 2023. Für diesen Zeitraum betrug die effektive Vergütung CHF 2,846 Mio. (basierend auf einem Aktienwert von CHF 56.60 für den Zeitraum im Jahr 2022 und CHF 61.10 für den Zeitraum im Jahr 2023) und liegt damit innerhalb des gewährten Bereichs.

An der Generalversammlung 2023 genehmigten die Aktionärinnen und Aktionäre eine maximale Gesamtvergütung von CHF 3,600 Mio. (identisch mit dem Vorjahreszeitraum) für den Verwaltungsrat für den Vergütungszeitraum von der Generalversammlung 2023 bis zur Generalversammlung 2024. Da dieser Vergütungszeitraum noch nicht abgeschlossen ist, wird eine abschliessende Bewertung im Vergütungsbericht 2024 vorgelegt.

Im Berichtsjahr wurden keine weiteren Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats und keine Vergütungen an Parteien ausgerichtet, die Mitgliedern des Verwaltungsrats nahestehen.

## Konzernleitung

Die Mitglieder der Konzernleitung erhielten für das Berichtsjahr eine Barvergütung, eine aktienbasierte Vergütung und Vorsorgebeiträge in Höhe von CHF 9,067 Mio. (Vorjahr: CHF 9,418 Mio.). Diese Summe steht im Vergleich zum Maximalbetrag von CHF 11,402 Mio., der an der Generalversammlung 2022 von den Aktionärinnen und Aktionären genehmigt worden ist.

Im Rahmen des LTI-Plans wurden den Mitgliedern der Konzernleitung für das Berichtsjahr 39'190 leistungsabhängige Aktien mit einem Gesamtwert zum Zeitpunkt der Gewährung von CHF 2,200 Mio. zugeteilt (Vorjahr: 31'040 leistungsabhängige Aktien im Gesamtwert von CHF 2,160 Mio.).

## Vergütungen der Mitglieder der Konzernleitung 2023

	Fixes Grundsalar in bar	Kurzfristig aus- gerichtetes Incentive (STI) in bar <sup>1</sup>	EPS/ Leistungs- abhängige Aktien PS(EPS) <sup>2</sup>	rTSR/ Leistungs- abhängige Aktien PS(rTSR) <sup>2</sup>	Aktien- basierte Vergütung (LTI) <sup>2</sup>	Sozial- aufwand <sup>3</sup>	Vorsorge- aufwand <sup>4</sup>	Übrige Vergütung <sup>5</sup>	Gesamt- vergütung 2023 <sup>6</sup>	Gesamt- vergütung 2022
Konzern- leitung	3'196	2'665	19'595	19'595	2'200	452	552	2	9'067	9'418
Davon Andreas Müller, CEO <sup>7</sup>	939	1'131	7'526	7'526	845	157	148	0	3'220	3'340

Alle Beträge in CHF 1'000 und als Bruttobeträge ausgewiesen; mit Ausnahme der Spalten "EPS-abhängige Aktien" und "rTSR-abhängige Aktien", die als Anzahl Aktien angegeben sind.

- Der STI basiert auf dem STI-Plan. Der STI für das Geschäftsjahr 2023 wurde am 22. Februar 2024 vom Verwaltungsrat genehmigt. Die Auszahlung erfolgt im März 2024.
- Die aktienbasierten Vergütungen basieren auf dem LTI-Plan. Die Anzahl an zugeteilten PS entspricht dem Zielbetrag für den LTI (90% des jährlichen fixen Grundsalar für den CEO und 60% des jährlichen fixen Grundsalar für die Mitglieder der Konzernleitung) dividiert durch den durchschnittlichen Schlusskurs der Aktien von GF der letzten 60 Handelstage des Vorjahres vor dem Zuteilungsdatum am 1. Januar 2023, d. h. CHF 56.13.
- Der Sozialaufwand umfasst die Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen. Die angegebenen Beträge basieren auf den in der Tabelle aufgeführten Vergütungsbeträgen (einschliesslich des Werts der aktienbasierten Vergütung zum Zeitpunkt der Zuteilung).
- Der Vorsorgeaufwand umfasst die Arbeitgeberbeiträge an die Vorsorgeeinrichtungen.
- Auf der Grundlage des Unternehmensreglements für alle Mitarbeitenden erhielt ein Mitglied der Konzernleitung ein Jubiläumsgeschenk, das in der Tabelle zu seinem Verkehrswert aufgeführt ist.
- Die Gesamtvergütung umfasst das fixe Grundsalar, den STI, die aktienbasierte Vergütung, den Sozial- und Vorsorgeaufwand sowie sonstige Vergütungen.
- Höchste individuelle Vergütung.

Die Gesamtvergütung des CEO und der übrigen Mitglieder der Konzernleitung fiel im Jahr 2023 niedriger aus als im Jahr 2022. Die Veränderungen bei der Vergütung ergeben sich durch folgende Faktoren:

- Fixes Grundsalar: Die fixen Grundsalar des CEO und der übrigen Mitglieder der Konzernleitung wurden im Einklang mit der Marktpraxis und dem Ergebnis der Benchmark-Analyse, die im Jahr 2023 durchgeführt wurde, entsprechend erhöht. Unter Berücksichtigung der Erhöhung für das Berichtsjahr liegt das fixe Grundsalar auf mittlerem Benchmark-Niveau, während die direkte Gesamtvergütung (einschliesslich der variablen Vergütungselemente STI und LTI auf Zielniveau) etwas darunter liegt.
- STI: 2023 waren die STI-Zielerreichungswerte des Konzerns und der Divisionen niedriger als 2022. Zwar begrenzten geopolitische und makroökonomische Herausforderungen die Erreichung der Ziele für das organische Umsatzwachstum, doch blieb die Rentabilität dank der erhöhten Krisenfestigkeit des Portfolios hoch. Die Rentabilitätsziele für 2023 wurden im Vergleich zum Vorjahr erhöht und einmal mehr in vielen Bereichen übertroffen (Einzelheiten entnehmen Sie dem Kapitel [Leistung im Jahr 2023](#)). Für das Berichtsjahr belief sich der STI-Auszahlungsbetrag für den CEO auf CHF 1'131'000 (der STI für den CEO betrug 2022: CHF 1'266'000) und CHF 2'665'000 für

die Konzernleitung (inkl. CEO; der STI für die Konzernleitung inkl. CEO betrug 2022: CHF 3'060'000). Der Gesamtauszahlungsbetrag für die Konzernleitung basiert auf Zielerreichungswerten zwischen 96,4% und 122,1% (130,2% bis 139,1% im Jahr 2022).

- LTI: Der Gesamtwert der aktienbasierten Vergütung stieg gegenüber dem Vorjahr im Einklang mit der Erhöhung des fixen Grundsalar, da der Betrag der Zuteilung mit dem fixen Grundsalar verknüpft ist.
- Ein wesentlicher Teil der Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers an die schweizerische Sozialversicherung stellt eine Solidaritätszahlung dar, da die einzelnen Begünstigten aufgrund dieser Zahlungen nie Rentenerhöhungen oder Vorteile erhalten werden.

An Parteien, die Mitgliedern der Konzernleitung nahestehen, wurden keine Vergütungen gezahlt.

Das Verhältnis zwischen fixer und gewährter variabler Vergütung zeigte sich im Jahr 2023 wie folgt:

## Vergütung des CEO für 2023

in CHF 1'000 <b>3'220</b>	<b>Fixes Grundsalär</b> 29%	<b>Kurzfristig ausgerichteter Incentive</b> 35%	<b>Langfristig ausgerichteter Incentive</b> 26%	<b>Nebenleistungen</b> 10%
------------------------------	--------------------------------	--	--	-------------------------------

## Vergütung der Konzernleitung (inkl. CEO) für 2023

in CHF 1'000 <b>9'067</b>	<b>Fixes Grundsalär</b> 35%	<b>Kurzfristig ausgerichteter Incentive</b> 30%	<b>Langfristig ausgerichteter Incentive</b> 24%	<b>Nebenleistungen</b> 11%
------------------------------	--------------------------------	--	--	-------------------------------





der Konzernleitung übertroffen. Zu den wichtigsten individuellen Leistungen zählen:

**Strategische Ziele**

- Erfolgreicher Abschluss von Akquisitionen
- Erfolgreiche Integration und Weiterentwicklung kürzlich übernommener Unternehmen
- Ausbau des Geschäfts in widerstandsfähigen Endmärkten, zum Beispiel Anteil der Aufträge im Bereich E-Mobilität und Non-Revenue-Water-Anwendungen
- Entwicklung neuer Geschäftssegmente

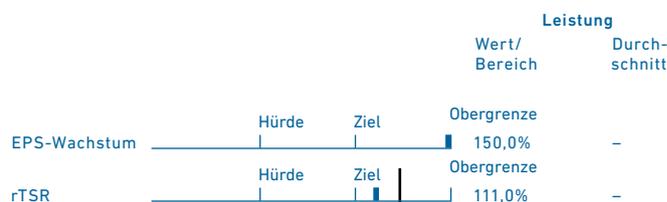
**Operative Ziele**

- Fristgerechte Produkteinführungen und rechtzeitiges Erreichen gesetzter Umsatzziele
- Umsetzung der Lean-Management-Initiative mit klarem operativen Nutzen
- Erfolgreiche Inbetriebnahme neuer Anlagen innerhalb des vorgegebenen Kosten- und Zeitrahmens
- Erhebliche Verbesserungen in anspruchsvollen Betriebs- und Produktionsstätten
- Weitere Verbesserung der ERP- und IT-Systeme

**Werte- und Kulturwandel-Initiative**

- Weiterentwicklung der Unternehmenskultur zum Ausbau der Leistungs- und Lernfähigkeit von GF
- Erreichen von Zielvorgaben bei Aktivitäten zur Förderung von Diversität und Inklusion

- Mit Blick auf die rTSR-Performance lag GF im Jahr 2021 auf Rang 77,7, im Jahr 2022 auf Rang 40,7 und im Jahr 2023 auf Rang 48,1 des SMI-MID. Der durchschnittliche Prozentrang des rTSR von GF im SMI-MID in den Jahren 2021, 2022 und 2023 (Leistungsperiode) lag bei 55,5% (GF übertraf 55,5% der Vergleichsgruppe) und hatte ein Ausübungsniveau von 111,0% der Zielvorgabe zur Folge.
- Daraus resultierte ein Ausübungsniveau von insgesamt 130,50%.



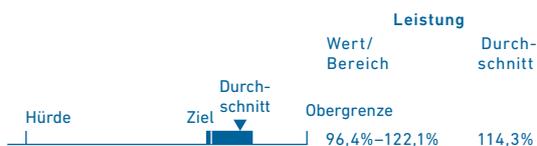
**LTI 2020**

Zum Vergleich: Der LTI 2020 mündete in ein allgemeines Ausübungsniveau von 134,18%.



**Kurzfristig ausgerichteter Incentive – Gesamtauszahlung**

Die Gesamtauszahlung für die Geschäfts-, Nachhaltigkeits- und individuellen Ziele beträgt 96,4% bis 122,1% der Zielvorgabe für die Mitglieder der Konzernleitung (inkl. CEO). Diskretionäre Anpassungen wurden keine vorgenommen.



**Ausübungsübersicht langfristig ausgerichteter Incentive**

**LTI 2021**

Die Leistungsperiode des LTI 2021 endete mit dem Jahr 2023 mit den folgenden Ausübungsniveaus der Leistungskennzahlen:

- Der auf Basis des durchschnittlichen EPS in den Jahren 2021, 2022 und 2023 (Leistungsperiode) berechnete Leistungsfaktor und der durchschnittliche EPS der Jahre 2018, 2019 und 2020 ergaben einen Wert von 31,18%, was einem Ausübungsniveau von 150,00% (Obergrenze) entspricht. Wie vorstehend dargelegt, wurde die EPS-Messung um akquisitionsbedingte Effekte bereinigt. Das Ergebnis des übernommenen Unternehmens und die damit verbundenen Auswirkungen der Kaufpreisallokation sowie die entsprechenden Kosten für die Akquisitionsfinanzierung von CHF 7,312 Mio. (nach Steuern) wurden nicht berücksichtigt. Der bereinigte EPS 2023 beträgt CHF 3.14 (statt CHF 2.87 vor der Bereinigung).

Geprüft von PwC Schweiz

## Aktienbeteiligungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung

Der Gesamtbestand der von Verwaltungsrat und Konzernleitung gehaltenen Aktien betrug per 31. Dezember 2023 insgesamt 375'576 Aktien (Vorjahr: 392'684 Aktien). Dies entsprach einem Anteil von 0,5% der ausgegebenen Aktien (Vorjahr: 0,5%).

Mitglied	Funktion	31.12.2023	31.12.2022
Yves Serra	Präsident Verwaltungsrat	192'700	186'700
Hubert Achermann	Vizepräsident Verwaltungsrat Independent Lead Director	23'432	20'780
Riet Cadonau	Mitglied		20'100
Peter Hackel	Mitglied	10'792	8'140
Roger Michaelis	Mitglied	34'772	32'120
Eveline Saupper	Mitglied	35'992	33'340
Ayano Senaha	Mitglied	4'736	2'084
Jasmin Staiblin	Mitglied		35'080
Monica de Virgiliis <sup>1</sup>	Mitglied	1'744	0
Michelle Wen <sup>1</sup>	Mitglied	1'744	0
<b>Total Verwaltungsrat</b>		<b>305'912</b>	<b>338'344</b>

<sup>1</sup> Am 19. April 2023 in den Verwaltungsrat gewählt.

Mitglied	Funktion	31.12.2023	31.12.2022
Andreas Müller	CEO	21'925	15'440
Mads Joergensen	CFO	11'101	8'800
Joost Geginat	Präsident GF Piping Systems	15'689	12'420
Carlos Vasto	Präsident GF Casting Solutions	6'549	3'280
Ivan Filisetti	Präsident GF Machining Solutions	14'400	14'400
<b>Total Konzernleitung</b>		<b>69'664</b>	<b>54'340</b>

Die Aktien des aktienbasierten Vergütungssystems stammen entweder aus eigenen Beständen oder wurden am Markt zurückgekauft. Folglich war keine Kapitalerhöhung notwendig, und die bestehenden Aktionärinnen und Aktionäre unterlagen keiner Verwässerung. Georg Fischer beabsichtigt derzeit, weiterhin eigene Aktien (oder am Markt erworbene Aktien) zu verwenden, um künftige LTI-Ausübungen zu decken.

Es sind keine Wandelanleihen ausstehend, und von GF wurden keine Optionen begeben.

## Organdarlehen

Die Georg Fischer AG und ihre GF Konzerngesellschaften haben im Berichtszeitraum keine Sicherheiten, Darlehen, Vorschüsse oder Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sowie an diesen nahestehende Personen gewährt. Per 31. Dezember 2023 waren keine Darlehen an die Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung oder an diesen nahestehende Parteien ausstehend.



## Funktionen der Mitglieder des Verwaltungsrats

**Yves Serra**  
Präsident des Verwaltungsrats

**Aktuelle berufliche Aktivitäten und weitere Tätigkeiten in Leitungsorganen von börsenkotierten Unternehmen**

—

**Weitere Tätigkeiten und eventuelle Interessenbindungen**

Präsident des Verwaltungsrats der Stäubli Holding AG; Verwaltungsrat der BNP Paribas Schweiz; Vorstandsmitglied der SMG Schweizerische Management Gesellschaft bis Ende Februar 2024 (alle Schweiz); Advisor Sustainability Committee der Recruit Holdings und der Asset Management One, Tokyo (beide Japan)

**Hubert Achermann**  
Vizepräsident und Independent Lead Director

**Aktuelle berufliche Aktivitäten und weitere Tätigkeiten in Leitungsorganen von börsenkotierten Unternehmen**

—

**Weitere Tätigkeiten und eventuelle Interessenbindungen**

—

**Peter Hackel**  
Mitglied des Verwaltungsrats

**Aktuelle berufliche Aktivitäten und weitere Tätigkeiten in Leitungsorganen von börsenkotierten Unternehmen**

CFO von Syntegon (seit 2023)

**Weitere Tätigkeiten und eventuelle Interessenbindungen**

Vorstandsmitglied der Vereinigung Schweizerischer Finanzchefs (Schweiz)

**Roger Michaelis**  
Mitglied des Verwaltungsrats

**Aktuelle berufliche Aktivitäten und weitere Tätigkeiten in Leitungsorganen von börsenkotierten Unternehmen**

Partner und Geschäftsführer der Verocap Consulting, São Paulo (Brasilien) (seit 2012)

**Weitere Tätigkeiten und eventuelle Interessenbindungen**

Geschäftsführer und Inhaber der Verocap Consulting; Corporate CFO und Head of Corporate HR der Bentonit União Gruppe Ltd. São Paulo; Chairman des Beirats der Mast Group Ltd. São Paulo; Chairman des Aufsichtsrats des Instituts des Deutschen Hospitals Oswaldo Cruz São Paulo; Präsident des Beirats der Mast Group Ltd. (alle Brasilien)

**Eveline Saupper**  
Mitglied des Verwaltungsrats

**Aktuelle berufliche Aktivitäten und weitere Tätigkeiten in Leitungsorganen von börsenkotierten Unternehmen**

Verwaltungsrätin der Flughafen Zürich AG (bis April 2023), der Clariant AG und der Forbo Holding AG (alle Schweiz)

**Weitere Tätigkeiten und eventuelle Interessenbindungen**

Mitglied des Verwaltungsrats der Stäubli Holding AG; Mitglied des Stiftungsrats der UZH-Stiftung; Mitglied des Verwaltungsrats der Tourismus Savognin Bivio Albula AG; Präsidentin der Mentex Holding AG; Mitglied des Stiftungsrats der Stiftung Piz Mittel Val Surses (alle Schweiz)

**Ayano Senaha**

**Mitglied des Verwaltungsrats**

**Aktuelle berufliche Aktivitäten und weitere Tätigkeiten in Leitungsorganen von börsenkotierten Unternehmen**

Corporate Executive Officer bei Recruit Holdings (seit 2018); COO, Executive Vice President der Konzernleitung und Mitglied des Verwaltungsrats von Recruit Holdings; Mitglied des Verwaltungsrats der Indeed Inc., (Austin US); Direktorin von Glaasdoor Inc.; Mitglied des Vorstands der RGF Staffing B.V. Almere (Niederlande)

**Weitere Tätigkeiten und eventuelle Interessenbindungen**

—

**Monica de Virgiliis**  
Mitglied des Verwaltungsrats

**Aktuelle berufliche Aktivitäten und weitere Tätigkeiten in Leitungsorganen von börsenkotierten Unternehmen**

Vorsitzende des Verwaltungsrats von SNAM (Italien); Mitglied des Verwaltungsrats der Air Liquide (Frankreich) und Mitglied des Verwaltungsrats von ASM International (Niederlande) (bis Mai 2024)

**Weitere Tätigkeiten und eventuelle Interessenbindungen**

Mitbegründerin und Vorstandsvorsitzende von Chapter Zero France, dem französischen Zweig der Climate Governance Initiative, die auf den Grundsätzen für eine wirksame Klimagovernance des Weltwirtschaftsforums aufbaut

**Michelle Wen**  
Mitglied des Verwaltungsrats

**Aktuelle berufliche Aktivitäten und weitere Tätigkeiten in Leitungsorganen von börsenkotierten Unternehmen**

—

**Weitere Tätigkeiten und eventuelle Interessenbindungen**

—



## Funktionen der Mitglieder der Konzernleitung

**Andreas Müller**  
Präsident der Konzernleitung, CEO

### Aktuelle berufliche Aktivitäten und weitere Tätigkeiten in Leitungsorganen von börsenkotierten Unternehmen

CEO der Georg Fischer AG (seit 2019); Präsident des Verwaltungsrats der Uponor Corporation (Finnland)

### Weitere Tätigkeiten und eventuelle Interessenbindungen

Mitglied des Vorstands von Swissmem und des Chapter Boards "Doing Business in USA" der Schweizerisch-Amerikanischen Handelskammer; Mitglied des Vorstands der Schweizerisch-Chinesischen Handelskammer (alle Schweiz)

**Mads Joergensen**  
Chief Financial Officer, CFO

### Aktuelle berufliche Aktivitäten und weitere Tätigkeiten in Leitungsorganen von börsenkotierten Unternehmen

CFO der Georg Fischer AG (seit 2019); Mitglied des Verwaltungsrats der Uponor Corporation (Finnland)

### Weitere Tätigkeiten und eventuelle Interessenbindungen

Mitglied des Stiftungsrats Swiss GAAP FER und Mitglied des Vorstands von IVS Industrie- und Wirtschafts-Vereinigung Region Schaffhausen; regionaler Beirat der Commerzbank AG

**Joost Geginat**  
Präsident GF Piping Systems

### Aktuelle berufliche Aktivitäten und weitere Tätigkeiten in Leitungsorganen von börsenkotierten Unternehmen

Präsident GF Piping Systems (seit 2016); Mitglied des Verwaltungsrats der Uponor Corporation (Finnland)

### Weitere Tätigkeiten und eventuelle Interessenbindungen

—

**Carlos Vasto**  
Präsident GF Casting Solutions

### Aktuelle berufliche Aktivitäten und weitere Tätigkeiten in Leitungsorganen von börsenkotierten Unternehmen

Präsident GF Casting Solutions (seit 2018)

### Weitere Tätigkeiten und eventuelle Interessenbindungen

—

**Ivan Filisetti**  
Präsident GF Machining Solutions

### Aktuelle berufliche Aktivitäten und weitere Tätigkeiten in Leitungsorganen von börsenkotierten Unternehmen

Präsident GF Machining Solutions (seit 2020)

### Weitere Tätigkeiten und eventuelle Interessenbindungen

—

# Ausblick

Wie in diesem Bericht dargelegt, wirken sich die Unternehmenstransaktionen von 2023 auf die EPS-Messung über einen Zeitraum von drei Jahren im Rahmen des LTI aus. Ab 2024 wird GF die EPS-Ziele und die EPS-Messung anpassen, um aussergewöhnliche Effekte von Akquisitionen zu berücksichtigen. Einzelheiten werden in den Vergütungsberichten der Jahre dargestellt, in denen Anpassungen erfolgen. Das Compensation Committee stellt sicher, dass Anpassungen im Einklang mit den Erwartungen der Aktionärinnen und Aktionäre, der Marktpraxis und den Grundsätzen der Vergütungspolitik von GF erfolgen.

# Bericht der Revisionsstelle

an die Generalversammlung der Georg Fischer AG

Schaffhausen

## Bericht zur Prüfung des Vergütungsberichts

### Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Georg Fischer AG (die Gesellschaft) für das am 31. Dezember 2023 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben nach Art. 734a-734f OR in den als «Geprüft von PwC Schweiz» gekennzeichneten Tabellen auf den Seiten 182 bis 185 und Seiten 189 bis 191 des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben nach Art. 734a-734f OR im Vergütungsbericht dem schweizerischen Gesetz und den Statuten.

### Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den Schweizer Standards zur Abschlussprüfung (SA-CH) durchgeführt. Unsere Verantwortlichkeiten nach diesen Vorschriften und Standards sind im Abschnitt «Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts» unseres Berichts weitergehend beschrieben. Wir sind von der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den schweizerischen gesetzlichen Vorschriften und den Anforderungen des Berufsstands, und wir haben unsere sonstigen beruflichen Verhaltenspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als eine Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

### Sonstige Informationen

Der Verwaltungsrat ist für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen die im Geschäftsbericht enthaltenen Informationen, aber nicht die mit «Geprüft von PwC Schweiz» gekennzeichneten Tabellen im Vergütungsbericht, die Konzernrechnung, die Jahresrechnung und unsere dazugehörigen Berichte.

Unser Prüfungsurteil zum Vergütungsbericht erstreckt sich nicht auf die sonstigen Informationen, und wir bringen keinerlei Form von Prüfungsschlussfolgerung hierzu zum Ausdruck.

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortlichkeit, die sonstigen Informationen zu lesen und dabei zu würdigen, ob die sonstigen Informationen wesentliche Unstimmigkeiten zu den geprüften Finanzinformationen im Vergütungsbericht oder unseren bei der Prüfung erlangten Kenntnissen aufweisen oder anderweitig wesentlich falsch dargestellt erscheinen.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten den Schluss ziehen, dass eine wesentliche falsche Darstellung dieser sonstigen Informationen vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

### Verantwortlichkeiten des Verwaltungsrates für den Vergütungsbericht

Der Verwaltungsrat ist verantwortlich für die Aufstellung eines Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und den Statuten und für die internen Kontrollen, die der Verwaltungsrat als notwendig feststellt, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist. Zudem obliegt ihm die Verantwortung über die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

PricewaterhouseCoopers AG, Birchstrasse 160, Postfach, 8050 Zürich  
Telefon: +41 58 792 44 00, [www.pwc.ch](http://www.pwc.ch)

PricewaterhouseCoopers AG ist Mitglied eines globalen Netzwerks von rechtlich selbständigen und voneinander unabhängigen Gesellschaften.



### Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts

Unsere Ziele sind, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben gemäss Art. 734a-734f OR frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern sind, und einen Bericht abzugeben, der unser Prüfungsurteil beinhaltet. Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Mass an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH durchgeführte Prüfung eine wesentliche falsche Darstellung, falls eine solche vorliegt, stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich gewürdigt, wenn von ihnen einzeln oder insgesamt vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie die auf der Grundlage dieses Vergütungsberichts getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Nutzern beeinflussen.

Als Teil einer Prüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH üben wir während der gesamten Prüfung pflichtgemässes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus:

- identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher falscher Darstellungen im Vergütungsbericht aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen. Das Risiko, dass aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellungen nicht aufgedeckt werden, ist höher als ein aus Irrtümern resultierendes, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen oder das Ausserkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.
- gewinnen wir ein Verständnis von dem für die Prüfung relevanten Internen Kontrollsystem, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems der Gesellschaft abzugeben.
- beurteilen wir die Angemessenheit der angewandten Rechnungslegungsmethoden sowie die Vertretbarkeit der dargestellten geschätzten Werte in der Rechnungslegung und damit zusammenhängenden Angaben.

Wir kommunizieren mit dem Verwaltungsrat bzw. dessen zuständigem Ausschuss unter anderem über den geplanten Umfang und die geplante zeitliche Einteilung der Prüfung sowie über bedeutsame Prüfungsfeststellungen, einschliesslich etwaiger bedeutsamer Mängel im Internen Kontrollsystem, die wir während unserer Prüfung identifizieren.

Wir geben dem Verwaltungsrat bzw. dessen zuständigem Ausschuss auch eine Erklärung ab, dass wir die relevanten beruflichen Verhaltensanforderungen zur Unabhängigkeit eingehalten haben, und kommunizieren mit ihnen über alle Beziehungen und sonstigen Sachverhalte, von denen vernünftigerweise angenommen werden kann, dass sie sich auf unsere Unabhängigkeit auswirken, und – sofern zutreffend – über Massnahmen zur Beseitigung von Gefährdungen oder getroffene Schutzmassnahmen.

PricewaterhouseCoopers AG

Beat Inauen  
Zugelassener Revisionsexperte  
Leitender Revisor

Tobias Handschin  
Zugelassener Revisionsexperte

Zürich, 18. März 2024