



# Vergütungsbericht

---

→ 1. Governance	148
→ 2. Grundsätze des Vergütungssystems	152
→ 3. Vergütungsstruktur des Verwaltungsrats	153
→ 4. Vergütungsstruktur der Konzernleitung	156
→ 5. Vergütung des Verwaltungsrats für das Jahr 2025 (geprüft)	159
→ 6. Vergütung der Konzernleitung für das Jahr 2025 (geprüft)	162
→ 7. Darlehen und Kredite (geprüft)	164
→ 8. Funktionen der Mitglieder des Verwaltungsrats in anderen Unternehmen mit wirtschaftlichem Zweck (geprüft)	164
→ 9. Funktionen der Mitglieder der Konzernleitung in anderen Unternehmen mit wirtschaftlichem Zweck (geprüft)	165
→ 10. Beteiligungen per 31. Dezember 2025 (geprüft)	166
→ Bericht der Revisionsstelle zum Vergütungsbericht	167

---





# Vergütungsbericht

Dieser Vergütungsbericht legt die Vergütungs-Governance, die Grundsätze des Vergütungssystems sowie die Struktur der Vergütungen des Verwaltungsrats und der Konzern- leitung der Arbonia AG (nachfolgend «Arbonia») dar.

Zudem enthält dieser Bericht Angaben zu 1.) den Vergütungen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung im Geschäftsjahr 2025, 2.) den Funktionen, welche die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung in anderen Unternehmen mit wirtschaftlichem Zweck ausüben, und 3.) den von den Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung gehaltenen Beteiligungsrechten.

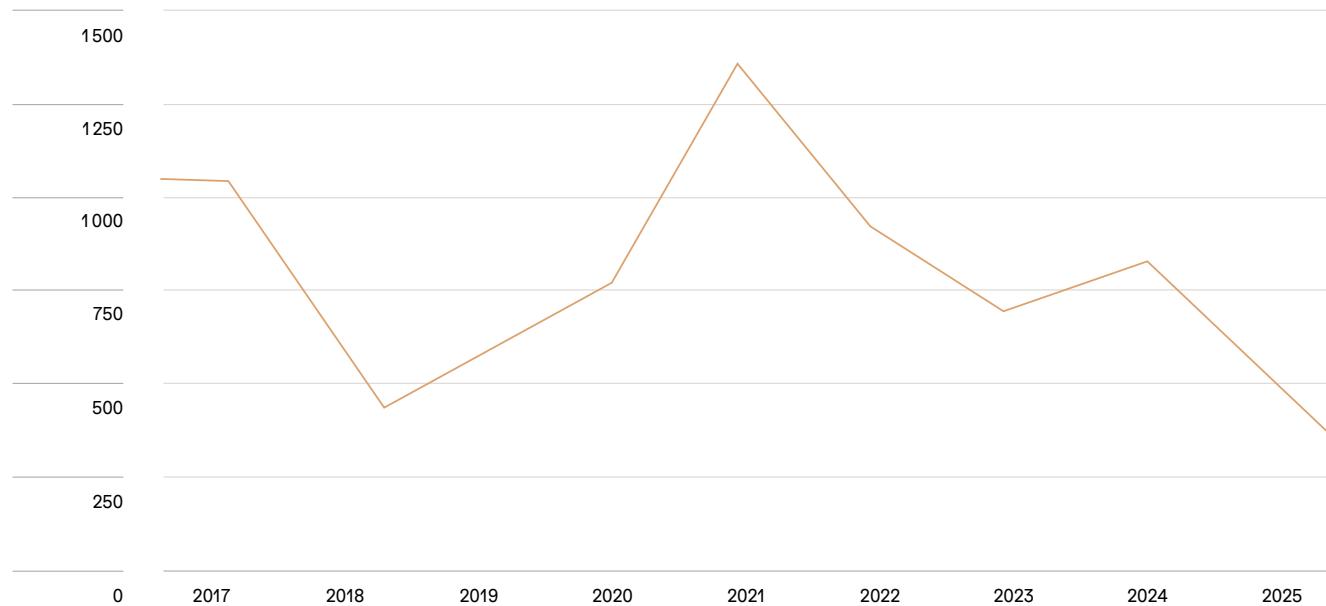
Der Vergütungsbericht ist gemäss den im Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) im vierten Abschnitt zum Aktienrecht enthaltenen Bestimmungen über die Vergütungen bei Gesellschaften, deren Aktien an einer Börse kotiert sind (nachfolgend «Obligationenrecht») und der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance (RLCG) vom 29. Juni 2022 der SIX Exchange Regulation verfasst worden. Die Informationen beziehen sich auf das Berichtsjahr 2025, sofern nichts anderes vermerkt ist.

Die Revisionsstelle prüfte, ob der Vergütungsbericht 2025 den gesetzlichen Vorschriften und den Statuten entspricht. Der Prüfbericht befindet sich auf den Seiten 167 – 169.



### Börsenkapitalisierung

in Mio. CHF per 31. Dezember



### Anträge an die Generalversammlung 2026

in 1000 CHF

Gesamtvergütung Amtsjahr 2025 / 2026  
Verwaltungsrat

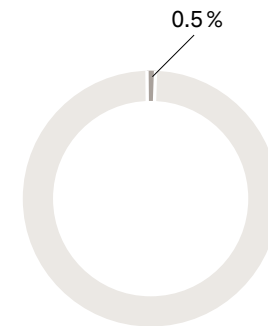
706

Gesamtvergütung Geschäftsjahr 2025  
Konzernleitung

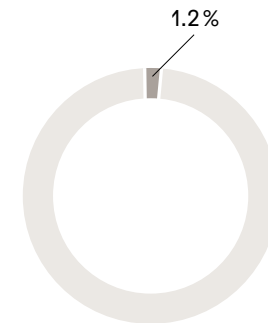
2392

### Gesamtvergütung Geschäftsjahr 2025<sup>1</sup>

Anteil an den Gesamtkosten des Konzerns<sup>2</sup>



Anteil am Personalaufwand des Konzerns



<sup>1</sup> Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung  
Im Verhältnis zu den Kosten aus fortzuführenden und aufgegebenen Geschäftsbereichen

<sup>2</sup> Personalkosten, Materialkosten, übriger Aufwand



# 1. Governance

## 1.1. Zusammensetzung des Nominations- und Vergütungsausschusses

Gemäss Artikel 19 der Statuten der Arbonia ([www.arbonia.com/de/investoren/corporate-governance](http://www.arbonia.com/de/investoren/corporate-governance); nachfolgend «Statuten») und dem Organisationsreglement ([www.arbonia.com/de/investoren/corporate-governance](http://www.arbonia.com/de/investoren/corporate-governance)) setzt sich der Nominations- und Vergütungsausschuss aus zwei oder mehr Mitgliedern zusammen.

Die Mitglieder des Nominations- und Vergütungsausschusses werden von der Generalversammlung jeweils für ein Amtsjahr gewählt. Der Vorsitzende des Nominations- und Vergütungsausschusses wird auf Antrag der Ausschussmitglieder vom Verwaltungsrat ernannt.

Anlässlich der ordentlichen Generalversammlung vom 25. April 2025 wurden Peter Barandun und Alexander von Witzleben als Mitglieder des Nominations- und Vergütungsausschusses wiedergewählt. Neu wurde Markus Oppliger als Mitglied des Nominations- und Vergütungsausschusses gewählt. Anlässlich der gleichentags stattfindenden konstituierenden Sitzung des Verwaltungsrats wurde Peter Barandun wiederum zum Vorsitzenden des Nominations- und Vergütungsausschusses ernannt.

Im Amtsjahr 2025 / 2026 setzt sich der Nominations- und Vergütungsausschuss wie folgt zusammen:

Mitglieder	Funktionen
Peter Barandun	– Vorsitzender des Nominations- und Vergütungsausschusses – Vizepräsident des Verwaltungsrats
Alexander von Witzleben	– Mitglied des Nominations- und Vergütungsausschusses – Mitglied des Prüfungsausschusses – Präsident des Verwaltungsrats
Markus Oppliger	– Mitglied des Nominations- und Vergütungsausschusses – Vorsitzender des Prüfungsausschusses – Mitglied des Verwaltungsrats

Alle Mitglieder des Nominations- und Vergütungsausschusses sind nicht-exekutive Verwaltungsratsmitglieder. Der Vorsitzende sowie ein weiteres Mitglied des Nominations- und Vergütungsausschusses sind unabhängige Verwaltungsratsmitglieder. Alexander von Witzleben war bis zum 22. April 2022 Delegierter des Verwaltungsrats und CEO a.i. Ab dem 22. April 2022 bis am 31. Dezember 2024 bekleidete Alexander von Witzleben das Amt des exekutiven Verwaltungsratspräsidenten. Seit dem 01. Januar 2025 ist Alexander von Witzleben Verwaltungsratspräsident.



## 1.2. Zuständigkeiten

Der Nominations- und Vergütungsausschuss ist zuständig für die Vergütungspolitik des Konzerns, insbesondere auf oberster Unternehmensebene. Zudem unterstützt der Ausschuss den Verwaltungsrat bei der Identifikation und Auswahl von Kandidatinnen und Kandidaten für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung. Die Aufgaben und Kompetenzen des Nominations- und Vergütungsausschusses sind in den Statuten ([www.arbonia.com/de/investoren/corporate-governance](http://www.arbonia.com/de/investoren/corporate-governance)), im Organisationsreglement ([www.arbonia.com/de/investoren/corporate-governance](http://www.arbonia.com/de/investoren/corporate-governance)) sowie im Kompetenzreglement festgelegt. Der Ausschuss stellt Anträge zum Entscheid an den Verwaltungsrat und gibt Vorschläge und Empfehlungen ab.

Zu den Aufgaben des Nominations- und Vergütungsausschusses gehören u. a.:

- Periodische Überprüfung der Gehaltspolitik und des Vergütungssystems
- Jährliche Überprüfung der Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung
- Leistungsbeurteilung der Konzernleitungsmitglieder
- Identifizierung von Kandidatinnen und Kandidaten für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung
- Festlegung der Grundsätze für die Führung und Entwicklung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung
- Genehmigung der Bonusprogramme und Mitarbeiterbeteiligungspläne sowie Pensionskassenlösungen und Vorsorgepläne im Grundsatz
- Festlegung der Massnahmen zur Einhaltung der gesetzlichen Geschlechtermwerte

Die Zuständigkeiten für die wichtigsten Vergütungsthemen auf der Ebene Generalversammlung, Verwaltungsrat und Nominations- und Vergütungsausschuss ergeben sich aus der folgenden Tabelle:

Thema	Generalversammlung	Verwaltungsrat	Nominations- und Vergütungsausschuss
Entwicklung und periodische Überprüfung der Gehaltspolitik und des Vergütungssystems		Entscheid	Antrag
Festlegung eines Bonus- und Aktienbeteiligungsprogramms		Entscheid	Antrag
Festlegung der Vergütung des Verwaltungsrats (Präsident, Vizepräsident, Verwaltungsratsmitglieder, Ausschussvorsitzende, Ausschussmitglieder)		Entscheid	Antrag
Individuelle Festlegung der Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten und der Konzernleitungsmitglieder		Entscheid	Antrag
Festlegung der Bonusziele für das laufende Geschäftsjahr		Entscheid	Antrag
Individuelle Beurteilung der Leistung der Konzernleitungsmitglieder sowie Festlegung der variablen Vergütung aufgrund des jeweiligen Zielerreichungsgrads		Entscheid	Antrag
Retrospektive Genehmigung der Gesamtvergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung	Entscheid	Antrag an die Generalversammlung	Antrag
Vergütungsbericht	Konsultativ-abstimmung	Antrag an die Generalversammlung	Antrag



### 1.3. Sitzungen, Informationspolitik und Ausstanzregelungen

Der Nominations- und Vergütungsausschuss tagt so oft wie erforderlich, mindestens jedoch zweimal jährlich. Im Berichtsjahr trafen sich die Mitglieder des Nominations- und Vergütungsausschusses zu zwei ordentlichen und einer ausserordentlichen Sitzung. Letztere wurde als Videokonferenz durchgeführt. Die beiden ordentlichen Sitzungen dauerten je 60 Minuten, die ausserordentliche Sitzung dauerte 40 Minuten. Die Teilnahmequote lag bei allen drei Sitzungen bei 100 %.

Im Berichtsjahr beschäftigte sich der Nominations- und Vergütungsausschuss mit den alljährlich wiederkehrenden Themen im Zusammenhang mit den Vergütungen. Zudem stand wie bereits im Vorjahr die Erreichung der gesetzlichen Geschlechterraumwerte als ständiges Traktandum auf der Agenda des Nominations- und Vergütungsausschusses.

Die dem Ausschuss nicht angehörenden Mitglieder des Verwaltungsrats werden vom Vorsitzenden des Nominations- und Vergütungsausschusses in der jeweils nächstfolgenden Sitzung des Gesamtverwaltungsrats über die aktuellen Themen sowie wesentlichen Beschlüsse und Massnahmen informiert. Die Protokolle der Sitzungen des Nominations- und Vergütungsausschusses sind für den gesamten Verwaltungsrat einsehbar.

Die Mitglieder der Konzernleitung werden in der Regel zu den Sitzungen des Nominations- und Vergütungsausschusses eingeladen, wobei sie eine beratende Funktion einnehmen. Im Berichtsjahr nahmen die Mitglieder der Konzernleitung an den beiden ordentlichen Sitzungen teil. Der Vorsitzende des Nominations- und Vergütungsausschusses kann bei

Bedarf weitere Führungskräfte zu den Sitzungen einladen.

In jedem Fall verlassen die Führungskräfte sowie allenfalls anwesende weitere Personen den Sitzungsraum, wenn deren Leistungen bzw. Vergütungen erörtert werden.

### 1.4. Einbezug der Aktionärinnen und Aktionäre

Die Arbonia kommt den gesetzlichen Offenlegungspflichten vollumfänglich nach und legt im Vergütungsbericht unter anderem ihre Governance in Vergütungsthemen, die Vergütungsgrundsätze, das Vergütungssystem sowie die konkrete Umsetzung im jeweiligen Berichtsjahr transparent offen. Der Verwaltungsrat legt den Aktionärinnen und Aktionären den Vergütungsbericht gemäss Artikel 23 Abs. 7 der Statuten ([www.arbonia.com/de/investoren/corporate-governance](http://www.arbonia.com/de/investoren/corporate-governance)) alljährlich an der ordentlichen Generalversammlung zur konsultativen (nicht bindenden) Zustimmung vor.

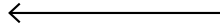
Zusätzlich zum Vergütungsbericht legt der Verwaltungsrat, wie dies in Artikel 735 des Obligationenrechts und in Artikel 23 der Statuten ([www.arbonia.com/de/investoren/corporate-governance](http://www.arbonia.com/de/investoren/corporate-governance)) vorgesehen ist, der Generalversammlung die Gesamtvergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung zur Genehmigung vor. Die beiden Vergütungsabstimmungen erfolgen retrospektiv, das heisst, die Aktionärinnen und Aktionäre genehmigen einerseits den Gesamtbetrag der Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats für das an der betreffenden Generalversammlung zu Ende gehende Amtsjahr und andererseits den Gesamtbetrag der Vergütungen der Mitglieder der Konzernleitung für das der betreffenden Generalversammlung vorangehende Geschäftsjahr.



### Abstimmung über die Gesamtvergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats

Amts-jahr  
25.04.2025 –  
24.04.2026

Retrospektive  
Abstimmung  
über die Gesamtvergü-  
tung der Mitglieder  
des Verwaltungsrats für  
das Amtsjahr 2025 / 2026



Vergütungs-  
abstimmung an der  
General-  
versammlung 2026

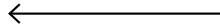
Die Aktionärinnen und Aktionäre haben die beiden Vergütungsabstimmungen sowie den oben erwähnten Vergütungsbericht in der Vergangenheit stets genehmigt und damit ihrer positiven Einstellung zu der von Arbonia praktizierten Vergütungspolitik Ausdruck verliehen.

Die ordentliche Generalversammlung vom 25. April 2025 nahm den Vergütungsbericht 2024 mit 71.95 % der Stimmen, die Gesamtvergütung der Mitglieder der Verwaltungsrats für das Amtsjahr 2024 / 2025 mit 87.76 % der Stimmen und die Gesamtvergütung der Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2024 mit 72.99 % der Stimmen an.

### Abstimmung über die Gesamtvergütung der Mitglieder der Konzernleitung

Geschäfts-jahr  
01.01.2025 –  
31.12.2025

Retrospektive  
Abstimmung  
über die Gesamtvergü-  
tung der Mitglieder  
der Konzernleitung für  
das Geschäftsjahr 2025



Vergütungs-  
abstimmung an  
der ordentlichen  
General-  
versammlung 2026



## 2. Grundsätze des Vergütungssystems

### 2.1. Grundsätze und statutarische Verankerung

Das Vergütungssystem und die Ausgestaltung der beruflichen Vorsorge (vgl. Ziffer 4.6) basieren auf der Überzeugung, dass der Erfolg eines Unternehmens wesentlich von der Arbeitsqualität und dem Engagement der Mitarbeitenden abhängt. Die Arbonia möchte mit ihrem Vergütungssystem und mit den darauf basierenden Gesamtvergütungen Mitarbeitende mit den nötigen Fähigkeiten und Eigenschaften gewinnen, behalten und sie motivieren, Leistungen auf konstant hohem Niveau zu erbringen. Das Vergütungssystem ist so ausgestaltet, dass die Interessen der Spitzenkräfte mit den Interessen des Konzerns und denen der Aktionärinnen und Aktionäre übereinstimmen.

Entsprechend den Vorschriften des Obligationenrechts enthalten die Statuten ([www.arbonia.com/de/investoren/corporate-governance](http://www.arbonia.com/de/investoren/corporate-governance)) die wesentlichen Grundsätze des Vergütungssystems sowohl in Bezug auf die Vergütung des Verwaltungsrats als auch jener der Konzernleitung:

Statuten	Grundsatz
Artikel 22 Abs. 1	<b>Vergütung des Verwaltungsrats</b> Verwaltungsratsmitglieder erhalten eine feste Vergütung. Nehmen Verwaltungsratsmitglieder Geschäftsführungsaufgaben entsprechend einem Konzernleitungsmitglied wahr, wie etwa der Präsident bei der Leitung der Geschäftsführung, erhalten sie in der Regel zusätzlich eine variable Vergütung. Die feste Vergütung und die variable Vergütung können einen Baranteil und einen Anteil in vorübergehend gesperrten Aktien gemäss Aktienbeteiligungsprogramm enthalten.
Artikel 22 Abs. 2	<b>Vergütung der Konzernleitung</b> Konzernleitungsmitglieder erhalten in der Regel sowohl eine feste als auch eine variable Vergütung. Die feste und die variable Vergütung können einen Baranteil und einen Anteil in vorübergehend gesperrten Aktien gemäss Aktienbeteiligungsprogramm enthalten.
Artikel 24 Abs. 1	<b>Variable Vergütung</b> Die variable Vergütung orientiert sich am Unternehmensergebnis. Die Erfolgskriterien enthalten unternehmerische und / oder persönliche Ziele.  <b>Ziffer 1:</b> Der Verwaltungsrat legt zu Beginn jedes Geschäftsjahres die unternehmerischen und / oder persönlichen Ziele fest. Die Zielerreichung wird vom Vergütungsausschuss nach Ablauf des Geschäftsjahres beurteilt und auf dessen Antrag vom Verwaltungsrat festgelegt.  <b>Ziffer 2:</b> Einzelvertraglich wird ein Bonusbetrag festgelegt. Bei vollständiger Zielerreichung wird 100 % des einzelvertraglich vereinbarten Bonusbetrags ausgerichtet. Werden die Ziele übertroffen, kann die variable Vergütung den einzelvertraglich festgelegten Bonusbetrag bis zu einem Maximalbetrag übersteigen. Liegt die Zielerreichung unter einem bestimmten Schwellenwert, entfällt die variable Vergütung vollständig.  <b>Ziffer 3:</b> Die variable Vergütung beträgt maximal 150 % der festen Vergütung.
Artikel 23 und Artikel 24 Abs. 2	Der Verwaltungsrat ist gemäss Artikel 23 und Artikel 24 Abs. 2 der Statuten ermächtigt, in Sondersituationen eine zusätzliche Vergütung zuzusprechen.

([www.arbonia.com/de/investoren/corporate-governance](http://www.arbonia.com/de/investoren/corporate-governance))



## 2.2. Benchmarking und externe Berater

Die Arbonia überprüft regelmässig die Vergütungen ihrer Führungskräfte, einschliesslich jener der Mitglieder der Konzernleitung.

Ende 2020 beauftragte die Arbonia HCM International AG mit zwei Analysen. Die eine Analyse betraf die Vergütungen der Konzernleitungsmitglieder mit Ausnahme der Vergütung des CEOs und die andere Analyse betraf die Vergütung des CEOs. Die beiden Analysen wurden je auf Basis einer Vergleichsgruppe mit in der Schweiz domizilierten Industrieunternehmen mit ähnlicher Börsenkapitalisierung und einer Vergleichsgruppe mit in der Schweiz domizilierten Industrieunternehmen mit ähnlichem Umsatz durchgeführt. Der Vergleichsgruppe mit ähnlicher Börsenkapitalisierung gehörten folgende Industrieunternehmen an: Interroll, Schweiter, Kardex, Bobst, Komax, Burckhardt, Implenia, Rieter, Phoenix, Burkhalter, Zehnder, Von Roll und Feintool. Der Vergleichsgruppe mit ähnlichem Umsatz gehörten folgende Industrieunternehmen an: Stadler Rail, Bucher, Geberit, Dormakaba, OC Oerlikon, SFS Group, Bobst, Conzzeta, Schweiter, Daetwyler, Rieter, Phoenix, Zehnder, Belimo und Feintool. Diese Analysen dienten zusammen mit anderen öffentlich zugänglichen Daten als Grundlage für die Festlegung der Vergütungen, wobei zusätzlich die individuelle Funktion, die Qualifikation für und die Erfahrung in dieser Funktion sowie der Beitrag am Unternehmenserfolg des jeweiligen Stelleninhabers mitberücksichtigt werden. Die Arbonia ist dabei stets bestrebt, die Vergütungen im Bereich des Marktmedians festzusetzen. Mit Ausnahme dieser beiden Mandate erhielt HCM International AG kein weiteres Mandat von Arbonia.

2018 beauftragte die Arbonia Korn Ferry mit der Durchführung einer Funktionsbewertung für Management- und Konzernschlüsselfunktionen mittels des HAY-Funktionsbewertungssystems. Basierend auf den Job Grades wurden die einbezogenen Funktionen landesspezifisch mit vergleichbaren Funktionen international tätiger Firmen in den Hay-Datenbanken verglichen. Mit Ausnahme dieses Mandats erhielt Korn Ferry kein weiteres Mandat von Arbonia.

## 3. Vergütungsstruktur des Verwaltungsrats

### 3.1. Honorar des Verwaltungsrats

#### 3.1.1. Fixe Vergütung und Pauschalespesen

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten für ihre Verwaltungsrats-tätigkeit ein Honorar in Form einer fixen Vergütung. Die Mitglieder des Nominations- und Vergütungsausschusses und des Prüfungsausschusses erhalten für ihre Ausschusstätigkeit ein zusätzliches Honorar, welches ebenfalls in Form einer fixen Vergütung ausgerichtet wird.

Das Honorar – sowohl für die Mitglieder des Verwaltungsrats als auch für die Mitglieder der Ausschüsse – setzt sich aus einem Baranteil und einem Anteil in Form von auf vier Jahre gesperrten Aktien (nachfolgend «gesperrte Aktien») zusammen. Der Aktienanteil beträgt mindestens 50 % des Honorars. Die restlichen 50 % des Honorars können von den Mitgliedern des Verwaltungsrats und den Mitgliedern der Ausschüsse, welche ihren Steuersitz in der Schweiz haben, entweder gänzlich in bar oder maximal bis zu weiteren 30 % in Aktien und der Rest in bar bezogen werden.

#### Vorgegebener Honorarbezug

mind. 50 % des Honorars in gesperrten Aktien

max. 50 % des Honorars bar

#### Wahlweise Erhöhung des Aktienanteils bis maximal 80 %

max. 80 % des Honorars in gesperrten Aktien

mind. 20 % des Honorars bar

Für Mitglieder des Verwaltungsrats, welche ihren Steuersitz ausserhalb der Schweiz – aber innerhalb der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) – haben, beträgt der Aktienanteil ebenfalls mindestens 50 % des Honorars. Bezüglich der restlichen 50 % des Honorars ist der Prozentsatz, der in Aktien statt in bar ausbezahlt werden kann, auf maximal 15 % limitiert. Somit können höchstens 65 % des Honorars in Form von Aktien bezogen werden, wobei in diesem Fall 35 % des Honorars in bar ausbezahlt wird.

Mitglieder des Verwaltungsrats, welche ihren Steuersitz ausserhalb der Schweiz, der Europäischen Union oder des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) haben, erhalten das gesamte Honorar in bar ausbezahlt. Im Berichtsjahr erhält aus diesem Grund ein Mitglied des Verwaltungsrats das gesamte Honorar in bar ausbezahlt.

Vom Baranteil des Honorars werden die gesetzlichen Beiträge an die Sozialversicherung abgeführt.



Alexander von Witzleben verzichtet für seine Tätigkeit als Mitglied des Nominations- und Vergütungsausschusses sowie des Prüfungsausschusses auf ein Honorar.

Zusätzlich zur fixen Vergütung (Honorar) erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrats Pauschalspesen. Diese Spesen decken Kleinausgaben und Reisekosten innerhalb der Schweiz ab und sind in den ausgewiesenen «anderen Vergütungen» in der Tabelle unter Ziffer 5.2 enthalten. Kosten für Auslandsreisen und Übernachtungen werden von der Gesellschaft getragen.

Im Geschäftsjahr 2025 sah die Struktur und Höhe des Honorars des Verwaltungsrats sowie die Höhe der Pauschalspesen wie folgt aus:

Funktion	Vergütung in CHF	Zahlungsform
Präsident	240 000	bar und gesperrte Aktien
Vizepräsident	80 000	bar und gesperrte Aktien
Mitglied des Verwaltungsrats	60 000	bar und gesperrte Aktien
Vorsitzender des NVA <sup>1</sup> / PA <sup>2</sup>	20 000	bar und gesperrte Aktien
Mitglied des NVA / PA	10 000	bar und gesperrte Aktien
Pauschalspesen Präsident	15 000	bar
Pauschalspesen Mitglieder mit Wohnsitz in der Schweiz	6 000	bar
Pauschalspesen Mitglieder mit Wohnsitz ausserhalb der Schweiz	12 000	bar

<sup>1</sup> NVA = Nominations- und Vergütungsausschuss

<sup>2</sup> PA = Prüfungsausschuss



Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten keine Sitzungsgelder. Für die Vorbereitung und die Teilnahme an den ordentlichen und den ausserordentlichen Sitzungen des Verwaltungsrats, des Nominations- und Vergütungsausschusses sowie des Prüfungsausschusses werden keine weiteren Vergütungen entrichtet. Dem Verwaltungsrat werden weder Antrittsprämien noch Abgangsentschädigungen gewährt.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats sind nicht im Vorsorgeplan der Arbonia versichert.

### 3.1.2. Variable Vergütung

Die Mitglieder des Verwaltungsrats, einschliesslich der Mitglieder des Nominations- und Vergütungsausschusses sowie des Prüfungsausschusses, erhalten keine variable Vergütung.

### 3.1.3. Dienst- und Sachleistungen sowie Vergünstigungen

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten keine Dienst- und Sachleistungen. Sie können jedoch, ebenso wie die Mitarbeitenden, von Rabatten beim Bezug von Arbonia Produkten profitieren.

### 3.1.4. Board Member Share Plan

Durch die teilweise Ausrichtung des Verwaltungsrats honorars in Form von gesperrten Aktien soll das Anreizsystem auf das langfristige Wohlergehen des Unternehmens, eine risikogerechte Unternehmensführung und eine Gleichschaltung mit den Aktionärsinteressen ausgerichtet werden.

Der Verwaltungsrat legt gemäss Artikel 25 der Statuten ([www.arbonia.com/de/investoren/corporate-governance](http://www.arbonia.com/de/investoren/corporate-governance)) die Einzelheiten der Zuteilung der Aktien an die Mitglieder des Verwaltungsrats in einem Aktienbeteiligungsprogramm fest.

Gemäss dem vom Verwaltungsrat genehmigten Board Member Share Plan wird zur Bestimmung der Anzahl Aktien deren Fair Market Value ermittelt. Die Ermittlung des Fair Market Value beginnt zwei Handelstage nach dem «Ex-Dividend»-Tag, falls die Generalversammlung eine ordentliche Dividende oder andere Ausschüttung beschliesst, oder zwei Handelstage nach Durchführung der Generalversammlung. Während 20 Handelstagen wird basierend auf dem volumengewichteten durchschnittlichen Aktienkurs täglich der VWAP ermittelt. Der Fair Market Value ergibt sich aus dem Durchschnitt der VWAPs dieser 20 Handelstage. Vom Fair Market Value wird sodann ein Abschlag von 20 % für die vierjährige Sperrfrist der Aktien abgezogen.

Die Zuteilung der Aktien erfolgt nach dem Record Date für die Dividendenzahlung, hat jedoch bis spätestens 40 Tage nach der Generalversammlung stattzufinden. Die so zugeteilten Aktien beinhalten sämtliche damit verbundenen Rechte. Sie unterliegen jedoch einer Sperrfrist von vier Jahren, während derer nicht über sie verfügt werden kann.

Im Falle des Ausscheidens eines Mitglieds aus dem Verwaltungsrat bleibt die Sperrfrist weiterhin bestehen, wobei es im Ermessen des Verwaltungsrats liegt, die Sperrfrist aufzuheben. Im Falle des Ausscheidens eines Mitglieds aus dem Verwaltungsrat infolge Invaliderität oder Tod entfällt die Sperrfrist automatisch.

Im Falle eines Kontrollwechsels liegt es im Ermessen des Verwaltungsrats zu entscheiden, ob die Sperrfrist weiter aufrechterhalten oder aufgehoben wird.

Für die Mitglieder des Verwaltungsrats besteht kein Optionsprogramm.

## 3.2. Karenzentschädigung

Kein Mitglied des Verwaltungsrats hat im Berichtsjahr eine Karenzentschädigung in Abgeltung eines Konkurrenzverbots erhalten.



## 4. Vergütungsstruktur der Konzernleitung

### 4.1. Überblick

Die Vergütung der Konzernleitungsmitglieder setzt sich aus den folgenden Bestandteilen zusammen:

Statuten	Form der Vergütung
Artikel 22 Abs. 2	Fixe Vergütung
Artikel 24 Abs. 1	Variable Vergütung basierend auf dem einzelvertraglich vereinbarten Nominalbonus
Gegebenenfalls Vergütung gemäss Artikel 23 und Artikel 24 Abs. 2 der Statuten	in Sondersituationen

[www.arbonia.com/de/investoren/corporate-governance](http://www.arbonia.com/de/investoren/corporate-governance)

### 4.2. Fixe Vergütung

Die Konzernleitungsmitglieder erhalten eine fixe Vergütung.

Die fixe Vergütung der Konzernleitungsmitglieder wird ausschliesslich in bar ausgerichtet.

Die Höhe der variablen Vergütung ist von der Erreichung finanzieller Ziele sowie eines Nachhaltigkeitszieles abhängig.

### 4.3. Variable Vergütung

Die Konzernleitungsmitglieder erhalten basierend auf dem einzelvertraglich vereinbarten Nominalbonus eine variable Vergütung. Diese setzt sich zu 50 % aus einem Baranteil und zu 50 % aus einem Anteil aus auf vier Jahre gesperrten Aktien zusammen.

Der einzelvertraglich vereinbarte Nominalbonus, welcher bei einer 100% Zielerreichung zur Auszahlung gelangt, beträgt maximal 70 % der fixen Vergütung.



Im Rahmen der Neuorganisation der Arbonia Gruppe wurden im Berichtsjahr die Ziele auf Konzernstufe überarbeitet. Neu werden die folgenden Leistungskennzahlen (KPI) mit folgender Gewichtung in Prozenten des Nominalbonus zugrunde gelegt:

Zielvorgaben	Gewichtung in Prozenten des Nominalbonus	
		Konzern
EBITDA-Marge		25%
Free Cash Flow		20%
Konzernergebnis		15%
Reduktion Kosten Holding / Corp. Services		15%
Organisches Wachstum		15%
ESG (Nachhaltigkeitsziel) <sup>1</sup>		10%

<sup>1</sup> Das Nachhaltigkeitsziel beinhaltet eine Zielvorgabe hinsichtlich der Reduktion der Treibhausgasemissionen in kgCO<sub>2e</sub>.

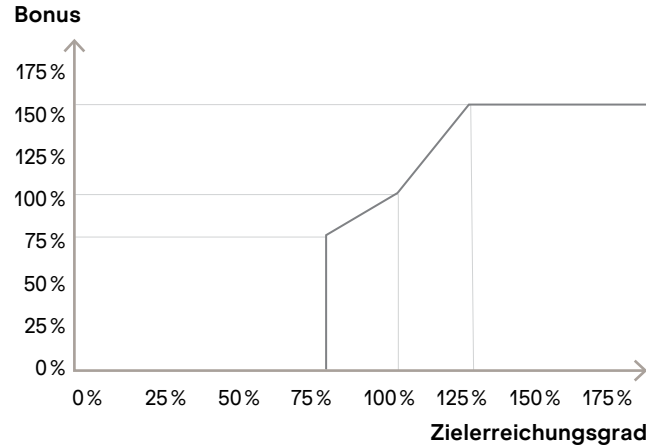


Jedem finanziellen Ziel sowie dem Nachhaltigkeitsziel ist ein bestimmter Prozentsatz des Nominalbonus (100 %) zugeordnet. Die Gewichtung der einzelnen Ziele in Prozent des Nominalbonus ist unterschiedlich und ergibt sich aus der vorstehend aufgeführten Tabelle.

Auf Antrag des Nominations- und Vergütungsausschusses bestimmt der Verwaltungsrat jeweils zu Beginn des Geschäftsjahres für jedes finanzielle Ziel sowie für das Nachhaltigkeitsziel einen erwarteten Zielwert. Letzterer basiert bezüglich der finanziellen Ziele auf dem vom Verwaltungsrat für das betreffende Geschäftsjahr genehmigten Budget.

Nach Abschluss des Geschäftsjahres bzw. nach Vorliegen der geprüften Jahresergebnisse werden die finanziellen Ziele gemäss ihrem effektiven Zielerreichungsgrad bewertet. Zudem wird der Zielerreichungsgrad des Nachhaltigkeitsziels ermittelt. Bei 100%iger Erreichung aller Ziele erhält ein Mitglied der Konzernleitung den einzelvertraglich vereinbarten Nominalbonus. Im besten Fall können 125% des erwarteten Zielwertes eines Ziels erreicht werden. Bei einer 125%igen Zielerreichung wird für den betreffenden Zielwert – entsprechend seinem Prozentanteil am Nominalbonus und seiner Gewichtung – anteilmässig 150% des Nominalbonus ausbezahlt. Generell gilt, dass, wenn ein Ziel nicht zu mindestens 75% erreicht wird, der Zielerreichungsgrad des betreffenden Ziels mit 0% gewertet wird.

Die höchste variable Vergütung, welche im Berichtsjahr erzielt worden ist, steht in einem Verhältnis von 60% zur fixen Vergütung des betreffenden Konzernleitungsmitglieds.



100% entspricht dem einzelvertraglich vereinbarten Nominalbonus

#### 4.4. Sondervergütungen

Der Verwaltungsrat ist gemäss Artikel 23 und Artikel 24 Abs. 2 der Statuten ([www.arbonia.com/de/investoren/corporate-governance](http://www.arbonia.com/de/investoren/corporate-governance)) ermächtigt, in Sondersituationen einem Konzernleitungsmitglied eine zusätzliche Vergütung, welche in bar und / oder in Form von auf vier Jahre gesperrten Aktien ausgerichtet werden kann, zuzusprechen. Im Berichtsjahr wurde dem per Ende Februar 2025 ausgetretenen Konzernleitungsmitglied im Zusammenhang mit einem Projekt, im Rahmen dessen das betreffende Konzernleitungsmitglied Aufgaben übernommen hat, welche nicht zu seinem Verantwortungsbereich gehörten und welche zudem mit ausserordentlicher Mehrarbeit verbunden waren, ein Sonderbonus zugewiesen.

#### 4.5. Pauschalspesen, Dienst- und Sachleistungen sowie Vergünstigungen

Einige Mitglieder der Konzernleitung erhalten Pauschalspesen im Betrag von CHF 21 600 jährlich.

Den Mitgliedern der Konzernleitung werden ein Geschäftsfahrzeug und ein Mobiltelefon zur Verfügung gestellt. Der Privatanteil des Geschäftsfahrzeugs wird den Mitgliedern der Konzernleitung gemäss den für das jeweilige Land gültigen steuerrechtlichen Vorschriften angerechnet.

Die Mitglieder der Konzernleitung können, genau wie alle anderen Mitarbeitenden, von verschiedenen Mitarbeitendenvergünstigungen profitieren, z. B. von um 20% vergünstigten REKA-Checks bis maximal CHF 600 (nur Mitglieder mit Schweizer Arbeitsverträgen) oder von Rabatten beim Bezug von Arbonia Produkten.



## 4.6. Vorsorge

Die Mitglieder der Konzernleitung mit Schweizer Arbeitsverträgen sind im Vorsorgeplan Basis und im Vorsorgeplan Kader der Arbonia Vorsorge versichert. In der Arbonia Kadervorsorge werden der in der Basisvorsorge nicht versicherte Fixlohn sowie 80 % des vertraglichen Nominalbonus gegen die Risiken Alter, Tod und Invalidität versichert. Der maximal zu berücksichtigende Lohn inkl. Bonus wird gemäss BVG auf CHF 907 200 (Stand 1. Januar 2025, entspricht dem 10-fachen oberen BVG-Grenzbetrag) begrenzt, der versicherte Lohn inkl. Anteil Bonus auf CHF 635 760 (Stand 1. Januar 2025). Der Arbeitgeberanteil ist in allen drei zur Wahl stehenden Plänen konstant und beträgt 25 % (gemäss Reglement, in Kraft ab 1. April 2025) des versicherten Lohnes. Das Mitglied der Konzernleitung mit deutschem Arbeitsvertrag hat eine Vorsorgelösung mit einer deutschen Versicherungsgesellschaft.

## 4.7. Arbonia Group Share Plan

Der Verwaltungsrat legt gemäss Artikel 25 der Statuten ([www.arbonia.com/de/investoren/corporate-governance](http://www.arbonia.com/de/investoren/corporate-governance)) die Einzelheiten der Zuteilung der Aktien an die Mitglieder der Konzernleitung in einem Aktienbeteiligungsprogramm fest.

Gemäss dem vom Verwaltungsrat genehmigten Arbonia Group Share Plan wird zur Bestimmung der Anzahl Aktien deren Fair Market Value ermittelt. Die Ermittlung des Fair Market Value beginnt zwei Handelstage nach dem «Ex-Dividend»-Tag, falls die Generalversammlung eine ordentliche Dividende oder andere Ausschüttung beschliesst, oder zwei Handelstage nach Durchführung der Generalversammlung. Während 20 Handelstagen wird basierend auf dem volumengewichteten durchschnittlichen Aktienkurs täglich der

VWAP ermittelt. Der Fair Market Value ergibt sich aus dem Durchschnitt der VWAPs dieser 20 Handelstage. Vom Fair Market Value wird sodann ein Abschlag von 20 % für die vierjährige Sperrfrist der Aktien abgezogen.

Die Zuteilung der Aktien erfolgt nach dem Record Date für die Dividendenzahlung, hat jedoch bis spätestens 40 Tage nach der Generalversammlung stattzufinden. Die so zugeteilten Aktien beinhalten sämtliche damit verbundenen Rechte. Sie unterliegen jedoch einer Sperrfrist von vier Jahren, während derer nicht über sie verfügt werden kann.

Im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses bleibt die Sperrfrist weiterhin bestehen, wobei es im Ermessen des Verwaltungsrats liegt, die Sperrfrist gegebenenfalls aufzuheben. Wird das Arbeitsverhältnis aufgrund des Erreichens des Pensionsalters beendet, entfällt die Sperrfrist automatisch. Ebenfalls automatisch entfällt die Sperrfrist im Falle der Auflösung des Arbeitsverhältnisses infolge Invalidität oder Tod. Im Falle eines Kontrollwechsels liegt es im Ermessen des Verwaltungsrats zu entscheiden, ob die Sperrfrist weiter aufrechterhalten oder aufgehoben wird.

Für die Mitglieder der Konzernleitung besteht kein Optionsprogramm.

## 4.8. Anstellungsbedingungen

Die Arbeitsverträge der Mitglieder der Konzernleitung sind auf unbefristete Dauer und mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten abgeschlossen. Alle Arbeitsverträge enthalten eine Rückforderungsklausel, wonach die Konzernleitungsmitglieder Vergütungen, welche ihnen ganz oder teilweise ausbezahlt wurden, denen jedoch die Genehmigung durch die Generalversammlung versagt bleibt, zurückzahlen müssen.

Kein Mitglied der Konzernleitung hat Anspruch auf eine Antrittsprämie, eine Abgangsentschädigung oder eine Vergütung infolge eines Kontrollwechsels («goldener Fallschirm»).

## 4.9. Karenzentschädigung

Kein Mitglied der Konzernleitung hat im Berichtsjahr eine Karenzentschädigung in Abgeltung eines Konkurrenzverbots erhalten.

# 5. Vergütung des Verwaltungsrats für das Jahr 2025 (geprüft)

## 5.1. Veränderungen im Verwaltungsrat

Nach dem Verkauf der Division Climate haben sich anlässlich der Generalversammlung vom 25. April 2025 drei Verwaltungsräte nicht mehr zur Wiederwahl gestellt. Demgemäss wurde im Laufe des Berichtsjahr 2025 der Verwaltungsrat auf fünf Mitglieder reduziert. Die Funktion als Präsident des Verwaltungsrates hat wie bisher Alexander von Witzleben ausgeübt und Peter Barandun war wie bisher Vizepräsident des Verwaltungsrats.

Die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats hat sich gegenüber dem Vorjahr durch die Reduktion der Anzahl Mitglieder verändert.



## 5.2. Tabellarische Darstellung

in 1000 CHF									2025
	2025 ausgeübte Funktionen	Honorar - Baranteil	Honorar - Aktien	Basisver- gütung - Baranteil	Variable Vergütung - Baranteil <sup>1</sup>	Variable Vergütung - Aktien	Aufwen- dungen für Vorsorge <sup>1</sup>	Andere Vergütun- gen <sup>2</sup>	Total
Alexander von Witzleben	VRP Mitglied PA <sup>3</sup> Mitglied NVA <sup>4</sup>	120	150				29	15	314
Peter Barandun <sup>5</sup>	Vizepräsident Vorsitz NVA	20	100				0	6	126
Markus Oppliger	Mitglied Vorsitz PA Mitglied NVA ab 26.04.2025	43	54				5	6	108
Michael Pieper	Mitglied	12	60				4	6	82
Thomas Lozser	Mitglied Mitglied PA ab 26.04.2025	67	0				5	12	83
Peter E. Bodmer <sup>6</sup>	Mitglied bis 25.04.2025 Mitglied PA bis 25.04.2025	5	23				0	2	30
Heinz Haller	Mitglied bis 25.04.2025 Mitglied NVA bis 25.04.2025	5	23				1	2	31
Carsten Voigtländer	Mitglied bis 25.04.2025	7	16				0	4	27
<b>Total Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrats</b>		<b>278</b>	<b>427</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>43</b>	<b>53</b>	<b>801</b>

<sup>1</sup> Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen, berufliche Vorsorge, Unfall- und Krankenversicherung

<sup>2</sup> Beinhaltet Pauschalspesen

<sup>3</sup> PA = Prüfungsausschuss

<sup>4</sup> NVA = Nominations- und Vergütungsausschuss

<sup>5</sup> Die Vergütungen an Peter Barandun für die Amtsperiode 2025 / 2026 werden an die Peter Barandun AG ausgerichtet, welche für die Abrechnung und Abführung der Sozialabgaben zuständig ist.

<sup>6</sup> Die Vergütungen an Peter E. Bodmer für die Amtsperiode 2024 / 2025 wurden an die Beka-Küsnacht AG ausgerichtet, welche für die Abrechnung und Abführung der Sozialabgaben zuständig ist.



in 1000 CHF									2024
	2024 ausgeübte Funktionen	Honorar - Baranteil	Honorar - Aktien	Basisver- gütung - Baranteil	Variable Vergütung - Baranteil <sup>1</sup>	Variable Vergütung - Aktien <sup>1</sup>	Aufwen- dungen für Vorsorge <sup>2</sup>	Andere Vergütun- gen <sup>3</sup>	Total
Alexander von Witzleben <sup>4</sup>	Exek.VRP <sup>5</sup> Mitglied PA <sup>6</sup> Mitglied NVA <sup>7</sup>	120	150	900	370	213	364	35	2 152
Peter Barandun <sup>8</sup>	Vizepräsident Vorsitz NVA	20	100				0	6	126
Peter E. Bodmer <sup>9</sup>	Mitglied Mitglied PA	14	70				0	6	90
Markus Oppliger	Mitglied Vorsitz PA	40	50				6	6	102
Heinz Haller	Mitglied Mitglied NVA	14	70				4	6	94
Michael Pieper	Mitglied	12	60				3	6	81
Thomas Lozser	Mitglied	60	0				5	12	77
Carsten Voigtländer	Mitglied	21	49				0	12	82
<b>Total Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrats</b>		<b>301</b>	<b>549</b>	<b>900</b>	<b>370</b>	<b>213</b>	<b>382</b>	<b>89</b>	<b>2 803</b>

<sup>1</sup> Die Höhe der variablen Vergütung – sowohl in Bezug auf den Baranteil als auch den Aktienanteil – hängt vom Erreichungsgrad der für das Geschäftsjahr 2024 gesetzten, finanziellen Ziele ab.

<sup>2</sup> Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen, berufliche Vorsorge, Unfall- und Krankenversicherung

<sup>3</sup> Beinhaltet Pauschalspesen, Privatanteil Geschäftsfahrzeug bzw. Fahrzeugpauschale sowie weitere Dienst- und Sachleistungen

<sup>4</sup> Die Vergütungen an Alexander von Witzleben in 2024 als exekutiver Verwaltungsratspräsident sind in dieser Tabelle enthalten. Weiter verweisen wir auf die Ziffer 3.2.5. und 5.1.

<sup>5</sup> Exek. VRP = Exekutiver Verwaltungsratspräsident

<sup>6</sup> PA = Prüfungsausschuss

<sup>7</sup> NVA = Nominations- und Vergütungsausschuss

<sup>8</sup> Die Vergütungen an Peter Barandun für die Amtsperiode 2024 / 2025 wurden an die Peter Barandun AG ausgerichtet, welche für die Abrechnung und Abführung der Sozialabgaben zuständig ist.

<sup>9</sup> Die Vergütungen an Peter E. Bodmer für die Amtsperiode 2024 / 2025 wurden an die Beka-Küsnacht AG ausgerichtet, welche für die Abrechnung und Abführung der Sozialabgaben zuständig ist.



#### **Vergütungen an frühere Mitglieder des Verwaltungsrats**

Sowohl 2025 als auch 2024 wurden an frühere Mitglieder des Verwaltungsrats weder direkt noch indirekt Vergütungen, welche im Zusammenhang mit deren früherer Tätigkeit als Organ der Gesellschaft stehen, ausgerichtet.

#### **Vergütungen an nahestehende Personen der Mitglieder des Verwaltungsrats**

Sowohl 2025 als auch 2024 wurden an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern des Verwaltungsrats weder direkt noch indirekt Vergütungen ausgerichtet.

## 6. Vergütung der Konzernleitung für das Jahr 2025 (geprüft)

### 6.1. Veränderungen in der Konzernleitung

Die personelle Zusammensetzung der Konzernleitung änderte sich im Berichtsjahr im Vergleich zum Vorjahr. Per 28. Februar 2025 verliess Alexander Kaiss, CEO Climate, die Arbonia Gruppe und schied demzufolge aus der Konzernleitung aus. Markus Hütt (COO) ist seit dem 1. März 2025 Mitglied der Konzernleitung.

Die Gesamtvergütung der Konzernleitung hat sich gegenüber dem Vorjahr leicht erhöht. Diese Erhöhung ist auf die in Ziffer 4.4. offengelegte Sondervergütung zurückzuführen.



## 6.2. Tabellarische Darstellung

in 1000 CHF	2025		2024	
	Konzern- leitung <sup>1</sup>	davon an Claudius Moor, CEO	Konzern- leitung <sup>1</sup>	davon an Alexander Kaiss, CEO Climate
Basisvergütung (Baranteil)	1078	450	1007	332
Basisvergütung (Aktien)				
Variable Vergütung (Baranteil) <sup>2</sup>	644	102	719	495
Variable Vergütung (Aktien)	276	127	121	0
Aufwendungen für Vorsorge <sup>3</sup>	322	175	307	34
Andere Vergütungen <sup>4</sup>	72	32	73	12
<b>Total</b>	<b>2392</b>	<b>885</b>	<b>2227</b>	<b>874</b>
Anzahl Mitglieder	3 <sup>5</sup>		3 <sup>5</sup>	

### Vergütungen an frühere Mitglieder der Konzernleitung

Sowohl 2025 als auch 2024 wurden an frühere Mitglieder der Konzernleitung weder direkt noch indirekt Vergütungen, welche im Zusammenhang mit deren früherer Tätigkeit als Organ der Gesellschaft stehen, ausgerichtet.

### Vergütungen an nahestehende Personen der Mitglieder der Konzernleitung

Sowohl 2025 als auch 2024 wurden an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern der Konzernleitung weder direkt noch indirekt Vergütungen ausgerichtet.

<sup>1</sup> Die Vergütungen von Markus Hütt und Alexander Kaiss wird in Euro ausgerichtet. Der zugrunde gelegte Umrechnungskurs ist 0.94 für 2025 und 0.95 für 2024.

<sup>2</sup> Beinhaltet 2025 und 2024 auch Sondervergütungen (vgl. Ziffer 4.4)

<sup>3</sup> Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen, berufliche Vorsorge, Unfall- und Krankenversicherung

<sup>4</sup> Beinhaltet Pauschalspesen, Privatanteil Geschäftsfahrzeug bzw. Fahrzeugpauschle sowie weitere Dienst- und Sachleistungen

<sup>5</sup> Beinhaltet für 2025 den früheren CEO Climate bis 28. Februar 2025 und Markus Hütt ab 1. März 2025 und für 2024 den früheren Group CFO bis 30. September 2024 und den neuen CFO (Uwe Schiller) ab 1. Oktober 2024



## 7. Darlehen und Kredite (geprüft)

Gemäss Artikel 26 der Statuten ([www.arbonia.com/de/investoren/corporate-governance](http://www.arbonia.com/de/investoren/corporate-governance)) werden keine Darlehen und Kredite, Vorsorgeleistungen ausserhalb der beruflichen Vorsorge oder Sicherheiten an die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung gewährt. Davon ausgenommen sind Bevorschussungen von sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Abgaben bei quellensteuerpflichtigen Personen. Von dieser Ausnahmeregelung hat im Berichtsjahr kein Mitglied des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung Gebrauch gemacht.

Sowohl per 31. Dezember 2025 als auch per 31. Dezember 2024 bestanden keine Darlehen oder Kredite an gegenwärtige oder frühere Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung oder an nahestehende Personen von gegenwärtigen oder früheren Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung.

## 8. Funktionen der Mitglieder des Verwaltungsrats in anderen Unternehmen mit wirtschaftlichem Zweck (geprüft)

Gemäss Artikel 29 der Statuten ([www.arbonia.com/de/investoren/corporate-governance](http://www.arbonia.com/de/investoren/corporate-governance)) dürfen Mitglieder des Verwaltungsrats maximal 16 Mandate ausserhalb des Konzerns, davon maximal 5 bei börsenkotierten Gesellschaften und maximal 8 bei Gesellschaften mit ordentlicher Revision (einschliesslich der 5 börsenkotierten Gesellschaften) ausüben. Für die Berechnung der Höchstzahl der Mandate gilt das Mandat als Präsident des Verwaltungsrats bei einer Gesellschaft mit ordentlicher Revision als zwei Mandate.<sup>1</sup> Mandate bei verschiedenen Gesellschaften, die der gleichen Unternehmensgruppe angehören, zählen als ein Mandat.

Per 31. Dezember 2025 übten die Mitglieder des Verwaltungsrats folgende Funktionen in anderen Unternehmen mit wirtschaftlichem Zweck aus:

### Alexander von Witzleben

Mitglied des Verwaltungsrats der KAEFER SE & Co. KG; Vorsitzender des Aufsichtsrats der VERBIO SE; Mitglied des Aufsichtsrats der Siegwirk Druckfarben AG & Co. KGaA; Präsident des Verwaltungsrats, Mitglied des Beirats der C. Illies & Co. GmbH & Co. KG, Mitglied des Verwaltungsrats der Innoviz Technologies Ltd.

### Peter Barandun

Präsident des Verwaltungsrats der Electrolux AG; Vizepräsident der FEA (Fachverband Elektroapparate für Haushalt und Gewerbe Schweiz); Mitglied des Verwaltungsrats der Peter Barandun AG; Geschäftsführer der Sulegl Immobiglias Scrl; Präsident des Vorstands des Swiss-Ski Schweizerischer Skiverbands.

### Markus Oppliger

Präsident des Verwaltungsrats der Tochtergesellschaft Pizol Gastro und Sport AG der Pizolbahnen AG, bei welcher er auch Präsident des Verwaltungsrats ist<sup>2</sup>; Mitglied des Verwaltungsrats und Vorsitzender des Finanz- und Prüfungsausschusses der St. Gallisch-Appenzellische Kraftwerke AG; Mitglied des Verwaltungsrats der Heidiland Tourismus AG; Inhaber der Oppliger Management Consulting.

### Michael Pieper

Präsident des Verwaltungsrats der Tochtergesellschaft Centinox B AG sowie CEO der Tochtergesellschaft Artemis Holding AG sowie Mitglied in den Verwaltungsräten der Tochtergesellschaften Franke Holding AG, Artemis Real Estate Holding AG, Artemis Beteiligungen I AG, Artemis Beteiligungen III AG, Artemis Beteiligungen V AG und Franke Technology and Trademark Ltd. der Centinox Holding AG, bei welcher er auch Präsident des Verwaltungsrats ist<sup>2</sup>; Vizepräsident des Verwaltungsrats und Mitglied des Vergütungsausschusses der Forbo Holding AG; Mitglied des

<sup>1</sup> Das Mandat als Vorsitzender des Aufsichtsrats zählt hingegen nur als ein Mandat.

<sup>2</sup> Zählen gemäss Art. 29 Abs. 5 der Statuten jeweils als ein Mandat (gleiche Unternehmensgruppe).



Verwaltungsrats der Autoneum AG; Mitglied des Verwaltungsrats der BERGOS AG; Mitglied des Verwaltungsrats der Reppisch-Werke AG; Mitglied des Aufsichtsrats der Duravit AG; stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats der Ettlín Aktiengesellschaft; Mitglied des Beirats Süd der Deutschen Bank AG.<sup>3</sup>

**Thomas Lozser**

Board Observer der Helvetica Capital AG; Mitglied des Verwaltungsrats der Palatine Hill Wealth Management; Mitglied des Verwaltungsrats der Aventine Hill Risk Management; Mitglied des Verwaltungsrats der I&W Engineering AG.

## 9. Funktionen der Mitglieder der Konzernleitung in anderen Unternehmen mit wirtschaftlichem Zweck (geprüft)

Gemäss Artikel 29 der Statuten ([www.arbonia.com/de/investoren/corporate-governance](http://www.arbonia.com/de/investoren/corporate-governance)) dürfen Mitglieder der Konzernleitung maximal 5 Mandate ausserhalb des Konzerns, davon maximal 1 bei einer börsenkotierten Gesellschaft und maximal 2 bei Gesellschaften mit ordentlicher Revision (einschliesslich der einen börsenkotierten Gesellschaft) ausüben. Für die Berechnung der Höchstzahl der Mandate gilt das Mandat als Präsident des Verwaltungsrats bei einer Gesellschaft mit ordentlicher Revision als zwei Mandate. Mandate bei verschiedenen Gesellschaften, die der gleichen Unternehmensgruppe angehören, zählen als ein Mandat.

Per 31. Dezember 2025 übten die Mitglieder der Konzernleitung folgende Funktionen in anderen Unternehmen mit wirtschaftlichem Zweck aus:

**Claudius Moor<sup>4</sup>**

Vorsitzender des Beirats der KIWI.KI GmbH;  
Mitglied des Beirats der Griffwerk GmbH.

**Uwe Schiller<sup>4</sup>**

Mitglied des Stiftungsrats der Quellenhof-Stiftung.

**Markus Hütt**

–

<sup>3</sup> Die Anzahl Mandate gemäss Artikel 29 der Statuten ist überschritten.

<sup>4</sup> Es handelt sich um die gleichen Mandate wie im Vorjahr.



## 10. Beteiligungen per 31. Dezember 2025 (geprüft)

Die aktuellen Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung (inklusive ihnen nahestehende Personen) hielten per 31. Dezember 2025 die folgende Anzahl an Aktien:

	<b>31.12.2025</b>	<b>31.12.2024</b>
	<b>Anzahl Namenaktien</b>	<b>Anzahl Namenaktien</b>
Alexander von Witzleben (VR-Präsident) <sup>1</sup>	1 575 293	1 205 712
Peter Barandun (VR-Mitglied)	107 094	87 899
Markus Oppliger (VR-Mitglied)	56 289	46 692
Michael Pieper (VR-Mitglied)	15 690 401	15 678 884
Thomas Lozser (VR-Mitglied)	566 074	526 074
Claudius Moor (Konzernleitung)	99 750	33 107
Uwe Schiller (Konzernleitung)	20 799	3 000
Markus Hütt (Konzernleitung) ab 01.03.2025	11 610	6 556
<b>Total</b>	<b>18 127 310</b>	<b>17 587 924</b>

<sup>1</sup> Der ausgewiesene Aktienbestand beinhaltet 300 000 Put-Optionen, die vom betreffenden Mitglied des Verwaltungsrates gezeichnet wurden. Aufgrund ihrer wirtschaftlichen Wirkung werden diese Positionen im Sinne der massgebenden Offenlegungsvorschriften als Aktienbestand ausgewiesen.



## Bericht der Revisionsstelle

An die Generalversammlung der Arbonia AG, Arbon

### Bericht zur Prüfung des Vergütungsberichts

#### Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Arbonia AG (die Gesellschaft) für das am 31. Dezember 2025 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben nach Art. 734a-734f OR in den Abschnitten 5 bis 10 auf den Seiten 159 bis 166 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. Wir haben auch 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» 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, die 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.

#### **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 für die Prüfung relevanten internen Kontrollen, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit der internen Kontrollen 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 in internen Kontrollen, 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.



**Berichterstattung aufgrund weiterer gesetzlicher Vorschriften**

Wir weisen darauf hin, dass ein Mitglied des Verwaltungsrates Art. 29 der Statuten zur Maximalanzahl von Mandaten ausserhalb des Konzernes per Bilanzstichtag nicht eingehalten hat. In diesem Zusammenhang verweisen wir auf die Offenlegung in der Fussnote 3 auf Seite 165 im Vergütungsbericht.

KPMG AG

David Grass  
Zugelassener Revisionsexperte  
Leitender Revisor

Nicolas Wuffli  
Zugelassener Revisionsexperte

St. Gallen, 2. März 2026

KPMG AG, Bogenstrasse 7, CH-9001 St. Gallen

© 2026 KPMG AG, eine Schweizer Aktiengesellschaft, ist eine Gruppengesellschaft der KPMG Holding LLP, die Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Firmen ist, die mit KPMG International Limited, einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung englischen Rechts, verbunden sind. Alle Rechte vorbehalten.