

# VERGÜTUNGS BERICHT

<b>Einleitung des Vorsitzenden des Vergütungsausschusses</b>	<b>139</b>
<b>Vergütungen im Geschäftsjahr 2024 auf einen Blick</b>	<b>140</b>
<b>Vergütungsphilosophie der Komax Gruppe</b>	<b>141</b>
<b>Aufgaben und Kompetenzen des Vergütungsausschusses</b>	<b>142</b>
<b>Statutenbestimmungen</b>	<b>144</b>
<b>Grundsätze der Vergütungspolitik</b>	<b>145</b>
<b>Aufbau des Vergütungssystems</b>	<b>146</b>
<b>Vergütungen und Aktienbesitz des Verwaltungsrats im Jahr 2024 (geprüft)</b>	<b>152</b>
<b>Vergütungen und Aktienbesitz der Gruppenleitung im Jahr 2024 (geprüft)</b>	<b>153</b>
<b>Mandate ausserhalb der Komax Gruppe (geprüft)</b>	<b>157</b>
<b>Bericht zur Prüfung des Vergütungsberichts</b>	<b>158</b>

Dieser Vergütungsbericht erläutert die Philosophie hinter dem Vergütungskonzept der Komax Gruppe, die Vergütungspolitik, die Vergütungssysteme sowie die angewendeten Bemessungsgrundlagen für die Vergütungen des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung der Komax Holding AG. Es werden die im Jahr 2024 geleisteten Vergütungen im Vergleich zum Vorjahr detailliert offengelegt. Der Vergütungsbericht wurde in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) sowie der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange und den Grundsätzen des «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» von economiesuisse erstellt.

# 1 EINLEITUNG DES VORSITZENDEN DES VERGÜTUNGSAUSSCHUSSES

## Sehr geehrte Aktionärin, sehr geehrter Aktionär

Das Jahr 2024 war sehr herausfordernd für die Komax Gruppe, denn insbesondere in Europa und Asien waren die Kundinnen und Kunden zurückhaltend mit Investitionen. Dies führte zu einer deutlichen Umsatzabnahme und einem markant tieferen betrieblichen Ergebnis als im Vorjahr. Die Komax Gruppe begegnete der Situation mit konsequenten Kostenreduktionen und Strukturoptimierungen und legte so die Basis für künftiges profitables Wachstum. Da die Komax Gruppe einen strikten Pay-for-Performance-Ansatz verfolgt, wirkte sich die herausfordernde geschäftliche Entwicklung im Berichtsjahr auf den variablen Anteil der Vergütungen (Cashbonus) der Gruppenleitungsmitglieder aus. Dieser fiel insgesamt 41% niedriger aus als im Vorjahr.

Das Vergütungssystem blieb 2024 unverändert. Um die Unabhängigkeit bei der Aufsicht über die Gruppenleitung sicherzustellen, erhalten die Verwaltungsratsmitglieder ein fixes Honorar, das regelmässig in einem Peer-Vergleich mit anderen börsenkotierten, international tätigen Schweizer Industrieunternehmen vergleichbarer Grösse und Komplexität auf Marktgerechtigkeit geprüft wird.

Die Mitglieder der Gruppenleitung erhalten ein fixes Grundgehalt und eine variable Vergütung, deren Höhe vom Geschäftserfolg des Unternehmens und von der Erreichung der individuellen Ziele der einzelnen Gruppenleitungsmitglieder abhängt. Seit 2024 haben dabei erstmals ESG-Kriterien einen Einfluss auf die variablen Vergütungen der Mitglieder der Gruppenleitung und auch weiterer Führungskräfte. Dies unterstreicht das Engagement und den Willen der Komax Gruppe, ihre ESG-Performance fortlaufend zu verbessern und zur nachhaltigen Entwicklung beizutragen.

Mit dem vorliegenden Vergütungsbericht haben wir die Transparenz weiter erhöht – unter anderem durch detailliertere Erläuterungen des Leistungsbeurteilungsprozesses für die Mitglieder der Gruppenleitung sowie die Offenlegung eines Zielwerts für die langfristig orientierte variable Vergütung.

Der Vergütungsausschuss beschäftigte sich im Berichtsjahr u. a. mit Nachfolgeregelungen im Verwaltungsrat. Aus Gründen einer guten Corporate Governance besteht im Verwaltungsrat eine Amtszeitbeschränkung von zwölf Jahren. Deshalb trat Kurt Haerri an der Generalversammlung 2024 nicht mehr zur Wahl an und Annette Heimlicher wurde neu in das Gremium gewählt. An der Generalversammlung 2025 werde ich, Roland Siegwart, aus denselben Gründen nicht mehr zur Wahl antreten und damit auch den Vorsitz des Vergütungsausschusses abgeben. Als neues Verwaltungsratsmitglied konnten wir mit Daniel Lippuner eine sehr versierte Persönlichkeit finden, die der Generalversammlung am 16. April 2025 zur Wahl vorgeschlagen wird. Ausserdem hat sich Beat Kälin entschieden, an der kommenden Generalversammlung den Vorsitz des Verwaltungsrats abzugeben. Er wird dem Gremium aber als Mitglied erhalten bleiben. Der Verwaltungsrat schlägt Andreas Häberli als neuen Präsidenten vor. In der Gruppenleitung gab es im Berichtszeitraum keine Veränderungen. Allerdings hat sich Marc Schürmann, Executive Vice President Wire Processing, entschieden, das Unternehmen Ende Januar 2025 zu verlassen, um in einem anderen Schweizer Industrieunternehmen als CEO zu arbeiten.

An der Generalversammlung vom 16. April 2025 werden Sie über den vorliegenden Vergütungsbericht abstimmen und uns zum Vergütungssystem sowie den vorgeschlagenen maximal möglichen Gesamtvergütungen Ihre Meinung mitteilen können. Dies ist uns sehr wichtig. An der Generalversammlung werden sich Andreas Häberli und Beat Kälin zur Wiederwahl und neu Annette Heimlicher zur Wahl in den Vergütungsausschuss stellen.

Freundliche Grüsse



**Prof. Dr. Roland Siegwart**

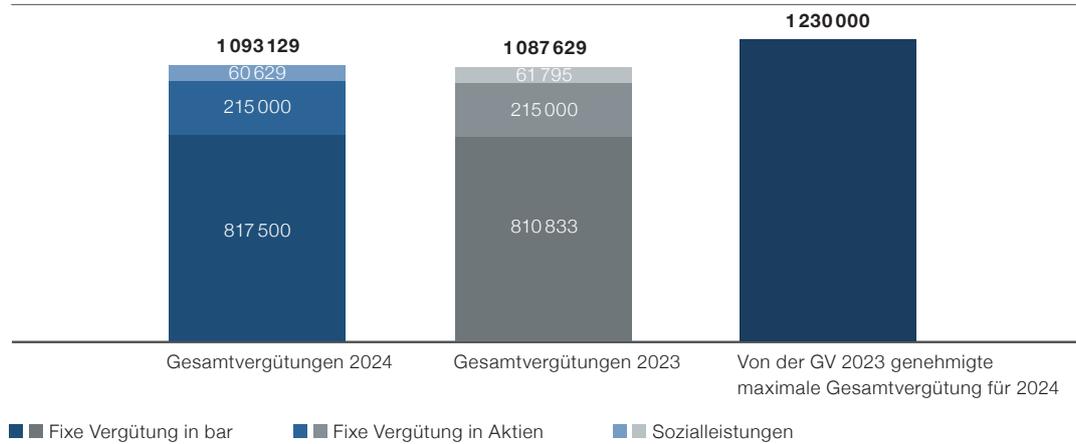
Vorsitzender des Vergütungsausschusses

## 2 VERGÜTUNGEN IM GESCHÄFTSJAHR 2024 AUF EINEN BLICK

### Vergütung des Verwaltungsrats

Um die Unabhängigkeit in ihrer Aufsichtsfunktion sicherzustellen, erhalten Verwaltungsratsmitglieder einen fixen Anteil in bar plus einen fixen Anteil in gesperrten Aktien. 2024 betrug die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats CHF 1.09 Millionen und lag somit im Rahmen des von der Generalversammlung 2023 für das Jahr 2024 genehmigten maximalen Gesamtbetrags von CHF 1.23 Millionen.

in CHF



### Vergütung der Gruppenleitung

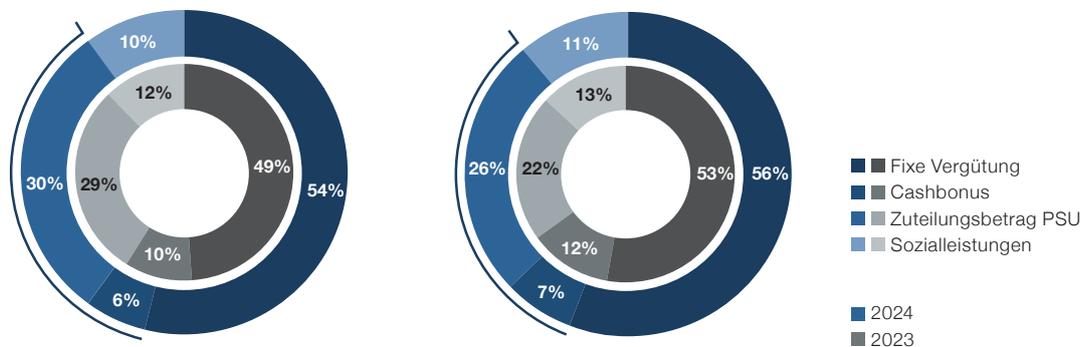
Die Vergütung der Mitglieder der Gruppenleitung setzt sich aus einem fixen Grundgehalt, einem variablen Cashbonus und einem langfristigen Anreizsystem in Form von Performance Share Units (PSU) mit dreijähriger Vesting-Periode zusammen. 2024 betrug die Gesamtvergütung der Gruppenleitung CHF 3.72 Millionen und lag damit deutlich unterhalb des von der Generalversammlung 2023 für das Jahr 2024 genehmigten maximalen Gesamtbetrags von CHF 6.95 Millionen.

#### CEO

Variable Vergütung 2024: 36%

#### Total übrige Mitglieder der Gruppenleitung

Variable Vergütung 2024: 33%



### 3 VERGÜTUNGSPHILOSOPHIE DER KOMAX GRUPPE

Die Komax Gruppe verfolgt eine langfristige Geschäftsstrategie, um dauerhaft Werte zu schaffen, von denen alle Anspruchsgruppen profitieren. Überdurchschnittliche Profitabilität und nachhaltiges Wachstum sind dabei wichtige Ziele. Damit verbunden ist ein umweltbewusstes, soziales und gegenüber allen Anspruchsgruppen verantwortungsvolles Handeln. Die Vergütungsphilosophie soll dieser Unternehmensstrategie sowie der Natur des Geschäftsmodells der Komax Gruppe gerecht werden. Die Vergütungen für die Gruppenleitung sollen attraktiv sein, um herausragende Führungspersönlichkeiten zu gewinnen und zu halten, und dabei Anreize für den langfristigen Erfolg der Komax Gruppe bieten. Sie sollen zudem fair und transparent sein. Dafür hat die Komax Gruppe ein Vergütungssystem geschaffen, das eine Balance aus kurz- und langfristigen sowie aus fixen und variablen Anteilen bietet. Es folgt wirtschaftlichen sowie ethischen Leitlinien gleichermaßen.

#### Leitlinien der Vergütungsphilosophie der Komax Gruppe – was uns wichtig ist

##### WIR ...

- folgen einem klaren Pay-for-Performance-Ansatz mit einem Mix aus fixen und variablen Vergütungen.
- orientieren die Vergütungen am Geschäftserfolg der Komax Gruppe und an den individuellen Leistungen der Gruppenleitungsmitglieder.
- zahlen nur leistungsabhängige Boni, keine garantierten Boni.
- stimmen leistungsorientierte Vergütungen regelmässig mit den Aktionärsinteressen ab.
- fokussieren auf nachhaltigen Erfolg durch ein langfristiges Anreizsystem, um die Interessen des Managements mit den langfristigen Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre in Einklang zu bringen.
- setzen auf faire Vergütungen, die sich an Stellenprofil, Verantwortung, Kompetenz und Erfahrung orientieren.
- bieten Transparenz über Struktur und geleistete Vergütungen.
- stellen durch regelmässige externe Analysen von ähnlichen Positionen in vergleichbaren Unternehmen eine marktgerechte Entlohnung sicher, um starke Führungspersönlichkeiten zu gewinnen und zu halten.
- definieren klar messbare Ziele für jedes Gruppenleitungsmitglied.
- definieren Obergrenzen bei den Vergütungen, um diese massvoll zu halten.
- zahlen keine Abgangsentschädigungen (goldene Fallschirme).
- belohnen keine kurzfristige Gewinnmaximierung oder unangemessen hohe Risiken auf Kosten des langfristigen Unternehmenserfolgs.
- beschränken die Kündigungsfristen für Gruppenleitungsmitglieder auf höchstens zwölf Monate.

Die Komax Gruppe ist ein global tätiges Technologieunternehmen in der Maschinenbauindustrie, das hauptsächlich Investitionsgüter verkauft. Das Geschäftsmodell ist konjunkturellen Schwankungen unterworfen. Diese werden über den variablen Anteil in den Vergütungen reflektiert, um dem strikten Pay-for-Performance-Ansatz der Komax Gruppe zu entsprechen. Die Vergütungen von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung orientieren sich an anderen international tätigen Industrieunternehmen aus der Schweiz und aus Deutschland, die sich als Vergleichsgruppe in Grösse, Komplexität, Anzahl Mitarbeitender und Marktkapitalisierung qualifiziert haben.

Die Vergütungen der Gruppenleitung basieren, wie die der anderen Mitarbeitenden, auf Stellenprofil, Verantwortung, Kompetenz und Erfahrung. Wesentliche Unterschiede gibt es bei den variablen Vergütungen. Der Cashbonus ist bei der Gruppenleitung im Vergleich zu anderen Mitarbeitenden mit variablem Vergütungsanteil höher, um den direkten Bezug zu Geschäftsgang und individueller Leistung zu gewährleisten. Ausserdem besteht ein vom finanziellen Erfolg des Unternehmens abhängiges, langfristiges Anreizsystem in Form von Performance Share Units. Die Komax Gruppe achtet darauf, dass die Vergütungen von Mitarbeitenden und Geschäftsleitungsmitgliedern in einem vernünftigen und marktgerechten Verhältnis zueinander stehen.

Sie strebt ausserdem im Verwaltungsrat Diversität in Bezug auf Alter, Geschlecht und beruflichen Hintergrund an und ist darauf bedacht, dass die Mitglieder einen möglichst breiten Fächer an Kompetenzen abdecken. Mit der Wahl von Annette Heimlicher in den Verwaltungsrat an der Generalversammlung vom 17. April 2024 hat die Komax Gruppe den 2021 in der Schweiz in Kraft getretenen gesetzlichen Richtwert von 30% Frauen im Verwaltungsrat mit 28.6% beinahe erfüllt. Sie wird diesen bei künftigen Vakanzen weiterhin berücksichtigen.

## 4 AUFGABEN UND KOMPETENZEN DES VERGÜTUNGS-AUSSCHUSSES

Die Gesamtverantwortung für die an den Vergütungsausschuss übertragenen Aufgaben und Kompetenzen, wie etwa Beschlüsse über die Vergütungspolitik, die grundsätzliche Ausgestaltung des Vergütungssystems und die Vergütungsanträge an die Generalversammlung, liegen in der Verantwortung des Verwaltungsrats. Gemäss den Statuten, dem Organisationsreglement und dem Reglement über den Vergütungsausschuss der Komax Holding AG fungiert der Vergütungsausschuss als Aufsichtsorgan für die Personal- und Vergütungspolitik innerhalb der Komax Gruppe. In diesem Gremium sind die Aufgaben eines Vergütungs- und Nominierungsausschusses zusammengefasst:

- Entwicklung und regelmässige Überprüfung der Personalpolitik und der Vergütungspolitik, einschliesslich der Grundsätze für variable Vergütungen und der Beteiligungsprogramme.
- Jährliche Überprüfung und Antrag über die maximalen Gesamtvergütungen des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung sowie Vorbereitung der Anträge an die Generalversammlung.
- Antrag über die individuellen Entschädigungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und des CEO innerhalb des von der Generalversammlung genehmigten Rahmens.
- Beschlussfassung über die individuellen Vergütungen der übrigen Mitglieder der Gruppenleitung innerhalb des von der Generalversammlung genehmigten Rahmens.
- Nachfolgeplanung für den Verwaltungsrat, die Gruppenleitung und weitere Schlüsselfunktionen.
- Jährliche Beurteilung der Unabhängigkeit der Mitglieder des Verwaltungsrats.
- Jährliche Beurteilung der Leistungen des CEO und der Mitglieder der Gruppenleitung.
- Erstellung des Vergütungsberichts.

### Abgrenzung Kompetenzen

	CEO	Ausschuss	Verwaltungsrat	Generalversammlung
Vergütungspolitik einschliesslich der Grundsätze für variable Vergütungen und der Beteiligungsprogramme		schlägt vor	genehmigt	
Maximale Gesamtvergütungen für den Verwaltungsrat und die Gruppenleitung		schlägt vor	beantragt	genehmigt (verbindliche Abstimmung)
Individuelle Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats		schlägt vor	genehmigt	
Leistungsbeurteilung des CEO		schlägt vor	genehmigt	
Vergütungen des CEO		schlägt vor	genehmigt	
Leistungsbeurteilung der weiteren Mitglieder der Gruppenleitung	schlägt vor	genehmigt		
Individuelle Vergütungen der weiteren Mitglieder der Gruppenleitung	schlägt vor	genehmigt		
Vergütungsbericht		schlägt vor	genehmigt	bestätigt (Konsultativabstimmung)

Der Ausschuss beobachtet und bespricht laufend Tendenzen und Entwicklungen im Bereich von Vergütungen einschliesslich allfälliger Änderungen gesetzlicher Vorschriften und von Bestimmungen zur Corporate Governance.

Gemäss Statuten besteht der Vergütungsausschuss aus maximal drei nicht exekutiven Mitgliedern des Verwaltungsrats. Sie werden von der Generalversammlung gewählt. Die Amtsdauer endet mit dem Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung. Eine Wiederwahl ist möglich. Die Generalversammlung 2024 wählte Roland Siegwart (Vorsitzender), Andreas Häberli und Beat Kälin in den Ausschuss. Der Vergütungsausschuss tagt, sooft es die Geschäfte erfordern, mindestens jedoch zweimal jährlich, im Allgemeinen im März und im Dezember.

### Übersicht über die Sitzungen des Vergütungsausschusses im Berichtsjahr 2024

	Ordentliche Sitzungen		Ausserordentliche Sitzungen <sup>1</sup>
	1 Februar	1 Dezember	2 August
<b>Total</b>			
<b>Behandelte Themen</b>			
Individuelle Leistungsbeurteilung des CEO und der übrigen Mitglieder der Gruppenleitung und Festlegung der variablen Vergütungen	•		
Festlegung der Vergütungen für die einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrats	•		
Antrag an die Generalversammlung zum Gesamtbetrag der Vergütungen für Verwaltungsrat und Gruppenleitung für das Jahr 2024	•		
Festlegung der individuellen Leistungsziele für den CEO und die übrigen Mitglieder der Gruppenleitung	•		
Verabschiedung des Vergütungsberichts	•		
Personelle Themen (u. a. Nachfolgeplanung)		•	
Corporate Governance		•	
Überprüfung Vergütungs- und Organisationsreglement		•	
Rekrutierung eines neuen Mitglieds des Verwaltungsrats			•

<sup>1</sup> Die zwei ausserordentlichen Sitzungen dienten der Evaluation der Nachfolge von Roland Siegwart als Mitglied des Verwaltungsrats.

Im Berichtsjahr hielt der Ausschuss zwei ordentliche und zwei ausserordentliche Sitzungen ab, an denen jeweils sämtliche Mitglieder anwesend waren. Die Sitzungen dauerten im Schnitt viereinhalb Stunden. Die vorsitzende Person des Ausschusses kann den CEO und weitere Mitglieder der Gruppenleitung mit beratender Funktion (ohne Stimmrecht) zu den Sitzungen einladen. Bei der Besprechung ihrer eigenen Leistungen und Vergütungen nehmen die Gruppenleitungsmitglieder nicht teil. Die vorsitzende Person des Ausschusses erstattet dem gesamten Verwaltungsrat nach jeder Ausschusssitzung Bericht über die Tätigkeit des Ausschusses und schlägt gegebenenfalls Änderungen des Vergütungssystems vor. Die Protokolle der Ausschusssitzungen werden allen Mitgliedern des Verwaltungsrats zur Verfügung gestellt.

Im Weiteren kann der Ausschuss externe Beratungspersonen beiziehen und sich von ihnen in der Erfüllung seiner Pflichten unterstützen lassen. Im Berichtsjahr wurde keine externe Beratung beigezogen.

## 5 STATUTENBESTIMMUNGEN

Zur Einhaltung der Anforderungen der Bestimmungen gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften gemäss OR umfassen die Statuten Vergütungsbestimmungen, die nachstehend in gekürzter Form (Auszug) wiedergegeben und in den Ziffern 13 und 25 der Statuten detailliert aufgeführt sind.

### Grundsätze für die Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats

- Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine fixe Vergütung in bar sowie in Aktien im Rahmen des Mitarbeiterbeteiligungsprogramms der Gesellschaft.
- Der Anrechnungswert der Aktien (bewertet zu Marktwerten) kann zum Zeitpunkt der Zuteilung den in bar vergüteten Betrag nicht übersteigen.
- Der Verwaltungsrat legt die für Aktien geltenden Bedingungen fest.
- Die Haltefristen betragen mindestens drei Jahre.

### Grundsätze für die Vergütungen der Mitglieder der Gruppenleitung

- Die Mitglieder der Gruppenleitung erhalten ein fixes Grundgehalt, eine variable erfolgs- und leistungsabhängige Vergütung sowie Aktien im Rahmen des unternehmenseigenen Mitarbeiterbeteiligungsprogramms.
- Der Verwaltungsrat legt jährlich die Bedingungen für den erfolgs- und leistungsabhängigen Teil der Vergütungen fest. Sie knüpfen an die Erreichung von einem oder mehreren Leistungskriterien an, wobei diese Kriterien unternehmensbezogen und/oder individuell ausgestaltet sind.
- Der Zielbetrag kann maximal 50% der jährlichen fixen Vergütung betragen. Bei Nichterreichen der Ziele kann die erfolgs- und leistungsabhängige Vergütung bis auf null sinken. Bei deutlichem Übertreffen aller Ziele kann sie maximal 100% der jährlichen fixen Vergütung erreichen.
- Der Verwaltungsrat legt die für Aktien bzw. Performance Share Units geltenden Bedingungen fest. Der Anrechnungswert der Aktien (bewertet zu Marktwerten) kann zum Zeitpunkt der Zuteilung maximal 100% der jährlichen fixen Vergütung betragen.
- Das Vesting findet einmalig nach Ablauf der dreijährigen Performance-Periode statt.

### Bindende Stimmabgabe zur Vergütung des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung

- Die Generalversammlung stimmt jährlich gesondert über die Gesamtbeträge der Vergütungen des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung ab.
- Die Abstimmung hat bindende Wirkung und erfolgt für das kommende Geschäftsjahr über die jeweiligen Gesamthöchstbeträge für Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung.

### Zusätzlicher Betrag für Zahlungen an Mitglieder der Gruppenleitung, die nach der Stimmabgabe der GV ernannt werden

- Der Zusatzbetrag für die Vergütungen von Personen, die nach der Abstimmung der Generalversammlung über die Vergütungen neu als Mitglieder der Gruppenleitung ernannt werden, darf maximal 30% des genehmigten Gesamtbetrags der Vergütungen der Gruppenleitung betragen.

### Vorsorgeleistungen

- Vorsorgeleistungen an Mitglieder der Geschäftsleitung werden nur im Rahmen von in- und ausländischen Vorsorgeplänen und vergleichbaren Plänen der Gesellschaft bzw. ihrer Gruppengesellschaften ausbezahlt.
- Die Leistungen an die Versicherten und die Arbeitgeberbeiträge ergeben sich aus den oben genannten Plänen bzw. den entsprechenden Reglementen.
- Altersvorsorgeleistungen werden ausschliesslich im Rahmen der regulären Vorsorgepläne des Unternehmens erbracht.

Die Statuten der Komax Holding AG sind unter [www.komaxgroup.com/organization](http://www.komaxgroup.com/organization) zu finden. Darin ist auch die Anzahl der zulässigen Tätigkeiten, welche die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Gruppenleitung in vergleichbaren Funktionen bei anderen Unternehmen mit wirtschaftlichem Zweck wahrnehmen dürfen, beschrieben. Diese Tätigkeiten sind in den Lebensläufen im Corporate-Governance-Bericht zu finden (▶ Seiten 125–127 und 132–133).

## 6 GRUNDSÄTZE DER VERGÜTUNGSPOLITIK

### 6.1 VERWALTUNGSRAT

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten ausschliesslich eine fixe Vergütung. Damit ist ihre Unabhängigkeit in der Aufsicht über die Gruppenleitung sichergestellt. Diese Vergütung wird in bar sowie in gesperrten Aktien ausgerichtet, um die langfristigen Aktionärsinteressen zu gewährleisten. Die Höhe der Vergütung reflektiert die Wichtigkeit des Mandats und orientiert sich an den üblichen Bezügen für Mitglieder von Verwaltungsräten anderer börsenkotierter, international tätiger Schweizer Industrieunternehmen von vergleichbarer Grösse und Komplexität. Hierzu wird im Auftrag des Vergütungsausschusses in regelmässigen Abständen eine Marktanalyse durchgeführt. Die letzte Analyse im Jahr 2019 zeigte, dass die Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats der Marktüblichkeit entsprechen. 2024 wurden die Vergütungen nicht angepasst.

### 6.2 GRUPPENLEITUNG

Die Vergütungspolitik für die Mitglieder der Gruppenleitung wird durch den Verwaltungsrat festgelegt. Sie orientiert sich an zentralen Grundsätzen, die eine auf profitables Wachstum ausgerichtete Geschäftsstrategie und allgemeine Werte des Unternehmens in Bezug auf Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung berücksichtigen. Das Vergütungssystem ist als Anreiz zur Wertschöpfung und Werterhaltung für die Aktionärinnen und Aktionäre ausgelegt.

Die Vergütungen der Gruppenleitung werden auf Basis folgender Schlüsselfaktoren festgelegt:

#### Prozess der Salärfestlegung

Der Verwaltungsrat ist bestrebt, eine marktgerechte und leistungsorientierte Vergütung der Gruppenleitung sicherzustellen. Diese soll die Unternehmensstrategie unterstützen und im Einklang mit den Interessen des Aktionariats stehen. Die Höhe und Struktur der Vergütungen werden periodisch mit ähnlichen Funktionen in anderen international tätigen Unternehmen verglichen. Diese Überprüfung wurde im Berichtsjahr in Zusammenarbeit mit Fachpersonen von PricewaterhouseCoopers (PwC) und Willis Towers Watson durchgeführt. Dabei wurde im Vorfeld sichergestellt, dass kein Interessenkonflikt in der Zusammenarbeit mit PwC bestand. Die Vergleichsgruppe umfasste insgesamt 35 Unternehmen, u. a. aus den Branchen Anlagen- und Maschinenbau, Automatisierung, Elektrotechnik, und aus der chemischen Industrie. Aufgrund der Resultate werden die Vergütungen der Gruppenleitungsmitglieder individuell und in mehreren Schritten angepasst.

Basis ist die finanzielle Entwicklung des Unternehmens und der relevanten Geschäftsbereiche sowie die Erreichung der individuellen, im Rahmen des jährlichen Leistungssteuerungsprozesses vereinbarten Ziele, die sowohl finanzieller als auch nicht finanzieller Natur sind.

Budgetbezogene Überlegungen, Inflation und Lohnrends in lokalen Märkten fliessen in die Bewertung mit ein.

## 7 AUFBAU DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

### 7.1 VERWALTUNGSRAT

Den Mitgliedern des Verwaltungsrats wird ausschliesslich eine fixe Vergütung entrichtet. Diese erfolgt teilweise in bar und teilweise in gesperrten Aktien, um die Interessen der Mitglieder des Verwaltungsrats verstärkt auf die langfristigen Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre auszurichten. Die Höhe der Gesamtvergütung richtet sich nach Verantwortung, Zeitaufwand sowie zusätzlichen Funktionen in den Verwaltungsratsausschüssen und beruht auf der nachstehenden Struktur.

#### Fixe Vergütung für den Verwaltungsrat

in CHF	Fixes Honorar (bar)	Jährliche Zuteilung von gesperrten Aktien <sup>1</sup>
Präsident/-in des Verwaltungsrats	217 500	60 000
Vizepräsident/-in des Verwaltungsrats	90 000	30 000
Mitglied des Verwaltungsrats	90 000	25 000
Präsident/-in eines Ausschusses	10 000	0
Mitglied eines Ausschusses	5 000	0

<sup>1</sup> Fixbetrag in CHF: Wird per Zuteilungsdatum durch den Aktienkurs (Durchschnitt Schlusskurse der letzten 40 Handelstage vor Zuteilung) geteilt und auf die nächsthöhere Anzahl ganzer Aktien gerundet.

Die Vergütung berechnet sich nach der Amtszeit. Diese beginnt mit der Wahl der einzelnen Mitglieder in den Verwaltungsrat anlässlich der ordentlichen Generalversammlung; sie dauert jeweils bis zur nächstfolgenden ordentlichen Generalversammlung. Im Falle eines Beitritts oder Rücktritts von Mitgliedern des Verwaltungsrats zwischen den ordentlichen Generalversammlungen basiert die Höhe der Vergütung auf der effektiven Amtszeit.

Die Höhe des definierten fixen Honorars basiert auf der Annahme, dass jährlich sechs Verwaltungsratssitzungen bzw. pro Ausschuss zwei Sitzungen stattfinden. Es umfasst sämtliche ordentlichen und ausserordentlichen Sitzungen des Verwaltungsrats bzw. der Ausschüsse.

Das jährliche fixe Honorar in bar wird im April und im Dezember des laufenden Kalenderjahrs ausbezahlt. Gesperrte Aktien werden am Ende der Amtszeit kurz vor der Generalversammlung zugeteilt. Die Haltefrist beträgt drei Jahre. Bei Amtsniederlegungen infolge Pensionierung, Todesfall oder Invalidität berechnet sich der Anspruch auf Zuteilung von gesperrten Aktien pro rata temporis. Haltefristen können in diesen Fällen nach Ermessen des Verwaltungsrats weitergeführt oder aufgehoben werden. Bei Änderung der Kontrollverhältnisse wird die Haltefrist automatisch aufgehoben.

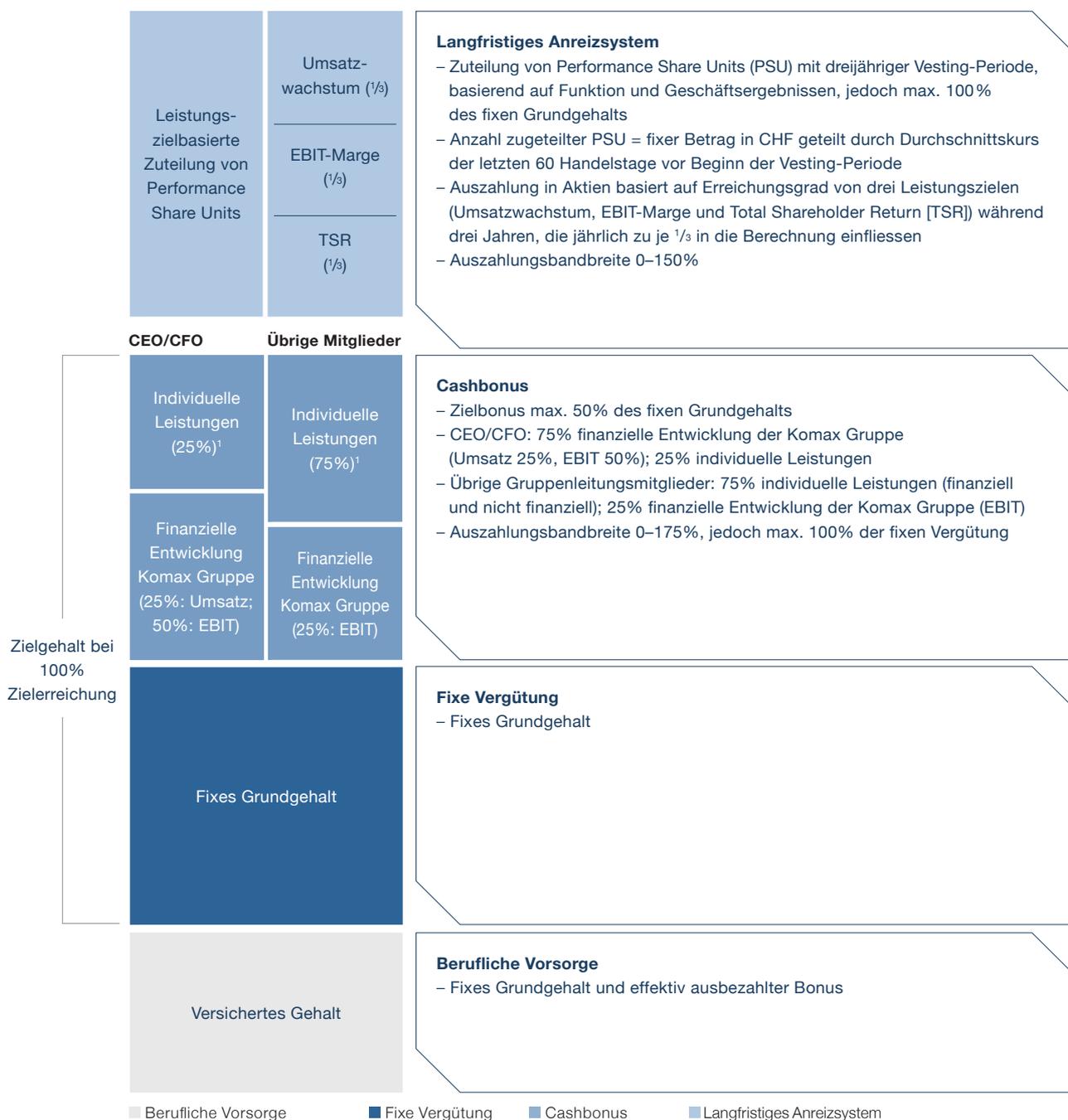
Ausserordentliche Bemühungen, die nicht der ordentlichen Verwaltungsratsstätigkeit zugerechnet werden, können gegebenenfalls zusätzlich entschädigt werden. Im Jahr 2024 wurden keine derartigen zusätzlichen Vergütungen gewährt.

Auf die an die Mitglieder des Verwaltungsrats bezahlten Entschädigungen werden die üblichen Sozialabgaben entrichtet. Die Mitglieder des Verwaltungsrats nehmen nicht am Mitarbeitervorsorgeplan der Komax Gruppe teil.

## 7.2 GRUPPENLEITUNG

Im Rahmen der Grundsätze der Leistungsorientierung und der Ausrichtung auf die langfristigen Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre beziehen der CEO und die übrigen Mitglieder der Gruppenleitung eine fixe Vergütung, einen variablen leistungsabhängigen Cashbonus für die Erfüllung finanzieller und nicht finanzieller Ziele, eine Komponente mit langfristiger Anreizwirkung in Form von Performance Share Units sowie berufliche Vorsorgeleistungen. Der Vergütungsausschuss überprüft das variable Vergütungssystem regelmässig, um die Vergütungen so eng wie möglich an die Umsetzung der Unternehmensstrategie zu koppeln.

### Übersicht über das Vergütungssystem der Gruppenleitung



<sup>1</sup> Die Erreichung individueller quantitativer Zielvorgaben der Gruppenleitung bewegt sich in einer Spanne von 0 bis 200%.

	Zweck	Treiber	Leistungsindikator	Periode	Instrument
<b>Fixe Vergütung</b>	Gewinnung, Bindung und Motivation	Funktion, Marktüblichkeit	–	Laufend	Monatliche Barauszahlungen
<b>Cashbonus</b>	Leistungsorientierung	Finanzielle und individuelle Leistung	Umsatz, EBIT, individuelle Ziele	1 Jahr	Jährliche Barauszahlung
<b>Langfristiges Anreizsystem</b>	Ausrichtung auf Aktionärsinteressen, Leistungsorientierung	Funktion	Umsatzwachstum, EBIT-Marge, Total Shareholder Return (TSR)	3 Jahre	Performance Share Units (PSU)
<b>Berufliche Vorsorge</b>	Schutz vor Risiken	Marktüblichkeit	–	Laufend	Altersvorsorge-/Versicherungsplan

### Leistungsbeurteilungsprozess

Die Leistungsbeurteilung der Gruppenleitung folgt einem ähnlichen Prinzip wie bei anderen Mitarbeitenden mit variablen Vergütungen. Nachdem die Bestimmung des Grundgehalts im Dezember des Vorjahrs erfolgte, startet sie mit einem Zielvereinbarungsgespräch im Januar. Die Fortschritte werden dann während des Geschäftsjahrs mehrfach jeweils an den Gruppenleitungssitzungen besprochen. Die Festlegung der variablen Vergütungen erfolgt im Februar des Folgejahrs.

Dezember des Vorjahrs	Januar	Jahresverlauf	März des Folgejahrs	April des Folgejahrs
Bestimmung von Grundgehalt und Zielbonus für das Folgejahr	Zielvereinbarungsgespräch zur Festlegung der individuellen Ziele	Besprechung der Fortschritte an den Gruppenleitungssitzungen	Festlegung der variablen Vergütungszahlungen (Cashbonus und PSU)	Auszahlung des Cashbonus

#### a) Fixe Vergütung

Die fixe Vergütung besteht für alle Mitglieder der Gruppenleitung aus dem fixen Grundgehalt und einem fixen Firmenwagenzuschuss gemäss den geltenden Spesenregelungen. Pauschalspesen sind nicht enthalten, da sie keinen Vergütungscharakter aufweisen. Das fixe Grundgehalt bildet zusammen mit dem Cashbonus bei 100% Zielerreichung das sogenannte Zielgehalt. Die Höhe des Zielgehalts wird anhand folgender Faktoren festgelegt:

- Aufgaben und Verantwortlichkeiten der einzelnen Funktionen
- Marktübliche Entschädigung der betreffenden Funktion (externer Benchmark)
- Interner Vergleich unter Berücksichtigung der Verhältnismässigkeit interner Lohnstrukturen
- Individuelles Profil der Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers wie Fähigkeiten, Erfahrung und Leistung
- Finanzielle Möglichkeiten des Unternehmens

#### b) Cashbonus

Der Cashbonus bemisst sich an der finanziellen Entwicklung des Unternehmens sowie an der Erreichung der individuell vereinbarten Ziele im Bemessungsjahr. Der Zielbetrag (Zielbonus) kann beim CEO und bei allen weiteren Mitgliedern der Gruppenleitung maximal 50% des fixen jährlichen Grundgehalts betragen. Die Auszahlung des Cashbonus findet jeweils im April des Folgejahrs statt.

#### CEO und CFO

Für den CEO und den CFO berechnet sich der Cashbonus zu 75% auf Basis der finanziellen Entwicklung der Komax Gruppe (Gruppenumsatz 25% und Gruppen-EBIT 50%) und zu 25% auf Basis der individuellen Leistungen. Der Verwaltungsrat bestimmt jährlich auf Empfehlung des Vergütungsausschusses den Zielerreichungsgrad und die Höhe des Cashbonus des CEO. Davon abgeleitet definiert der Vergütungsausschuss den Zielerreichungsgrad und den Cashbonus des CFO. Bei Nichterreichen der Ziele kann der Cashbonus bis auf null sinken. Bei deutlichem Übertreffen aller Ziele kann er maximal 175% des Zielbonus, maximal aber 100% der jährlichen fixen Vergütung erreichen.

### Übrige Mitglieder der Gruppenleitung

Für die übrigen Mitglieder der Gruppenleitung berechnet sich der Cashbonus zu 25% auf Basis der finanziellen Entwicklung der Komax Gruppe (Gruppen-EBIT) und zu 75% auf Basis der individuellen finanziellen und nicht finanziellen Leistungen. Der Zielerreichungsgrad und die entsprechenden Boni werden vom Vergütungsausschuss auf Empfehlung des CEO festgelegt. Bei Nichterreichen der Ziele kann der Cashbonus bis auf null sinken. Bei deutlichem Übertreffen aller Ziele kann er maximal 175% des Zielbonus, aber maximal 100% der jährlichen fixen Vergütung erreichen.

### Finanzielle und individuelle Zielerreichung

Die Erreichung der finanziellen Zielvorgaben für die Komax Gruppe wird nach Ablauf des Geschäftsjahrs beurteilt. Sie kann sich in einer Spanne von 0 bis 200% bewegen.

Die individuelle Leistungskomponente der einzelnen Gruppenleitungsmitglieder basiert auf der Erreichung persönlicher Ziele, die vorgängig im Rahmen des jährlichen Performance-Management-Verfahrens vereinbart wurden. Diese Vorgaben können sowohl quantitativer (finanzieller) als auch qualitativer (v. a. strategischer) Art sein. Strategische Ziele können beispielsweise die Erschließung neuer Märkte, die Entwicklung neuer Produkte, die Weiterentwicklung einer Business Unit, die Verbesserung der Reputation der Komax Gruppe oder die Leitung massgeblicher Projekte und Managementziele umfassen. 2024 kamen ausserdem ESG-Ziele hinzu, die an die 13 ESG-Ziele im Rahmen der aktuellen Strategie geknüpft sind (► Seiten 75/76, ESG-Bericht). Diese Ziele sind Teil der individuellen Leistungskomponente. Sie werden jährlich anhand von quantitativen Kennzahlen und qualitativen Kriterien gemessen. Im Berichtsjahr wurde der Fokus auf Ziele im Bereich Governance gelegt. Die Erreichung der persönlichen Zielvorgaben wird nach Ablauf des Geschäftsjahrs beurteilt – sie kann sich in einer Spanne von 0 bis 100% bewegen.

Um Wettbewerbsnachteile für die Komax Gruppe zu vermeiden, hat sich der Verwaltungsrat entschieden, die finanziellen und individuellen Ziele nicht weiter im Detail offenzulegen. Mit der detaillierten Kommunikation der Ziele würde die Komax Gruppe einen vertieften Einblick in ihre Strategie gewähren und könnte dadurch deren Umsetzung gefährden. Die jährlich definierten Ziele sind grundsätzlich sehr ehrgeizig und darauf ausgerichtet, die finanziellen Mittelfristziele der Komax Gruppe zu erreichen.

### c) Langfristiges Anreizsystem

Damit die Interessen der Gruppenleitung auf die langfristigen Aktionärsinteressen ausgerichtet sind, verfügt die Komax Gruppe über ein vom finanziellen Erfolg des Unternehmens abhängiges, langfristiges Anreizsystem. Dieser Plan umfasst Performance Share Units (PSU) mit einer dreijährigen Vesting-Periode, abhängig vom Erreichen von Leistungszielen während drei Jahren. Die Leistungsziele sind seit dem Geschäftsjahr 2022 mit drei gleichwertigen Leistungsindikatoren breit abgestützt: Umsatzwachstum, EBIT-Marge und TSR (Total Shareholder Return).

### Berechnung der Zielerreichung auf Basis der Leistungsindikatoren

Es gibt einen Zielwert für Umsatzwachstum und EBIT-Marge, der bei vollständiger Erreichung aller Ziele zu 100% ausgezahlt wird. Er kann bei Übertreffen der Zielvorgaben maximal 200% pro Einzeljahr erreichen, jedoch über drei Jahre hinweg maximal 150% betragen (Obergrenze). Bei Nichterreichen der Zielvorgaben kann der Zielbonus bis auf 0% fallen.

Für die Berechnung des TSR-Performance-Faktors ist die Abweichung des TSR der Komax Gruppe zum durchschnittlichen TSR einer Peer Group massgebend. Hierbei wird das Modell der Gauss'schen Verteilung angewandt. Zudem werden der höchste und der tiefste TSR-Wert der Peer Group nicht berücksichtigt. Basierend darauf werden sowohl der Mittelwert als auch die Standardabweichung berechnet.

Zielvorgabe	Untergrenze (0%)	Zielwert (100%)	Obergrenze (150%) <sup>1</sup>
Durchschnittlicher TSR <sup>2</sup>	$-2\sigma$	0	$+1\sigma$

<sup>1</sup> 200% pro Einzeljahr, Kappung auf 150% am Ende der Performance-Periode von drei Jahren.

<sup>2</sup> Standardabweichung ( $\sigma$ )

Die Peer Group setzt sich aus zwölf an der SIX Swiss Exchange kotierten international tätigen Schweizer Industrieunternehmen zusammen, die im Swiss Performance Index enthalten sind. Es handelt sich um Maschinenbauunternehmen und/oder Zulieferer der Automobilindustrie, die eine relevante Grösse, Komplexität, Anzahl Mitarbeitender und Marktkapitalisierung aufweisen. Diese Peer Group wird jährlich überprüft, jedoch nur bei triftigem Grund angepasst, zum Beispiel bei einer Dekotierung. Im Berichtsjahr gab es bei drei Unternehmen der Peer Group Veränderungen: Die Schaffner Holding AG wurde dekotiert und die Starrag Group Holding AG schloss sich mit der Tornos Holding AG zu StarragTornos Group AG zusammen. Deshalb wurde die Peer Group durch die Adval Tech Holding AG und die SFS Group AG ergänzt.

### Peer Group für die Berechnung des TSR-Performance-Faktors

Adval Tech Holding AG	Ems-Chemie Holding AG	Mikron Holding AG
Autoneum Holding AG	Feintool International Holding AG	Rieter Holding AG
Burckhardt Compression Holding AG	Huber+Suhner AG	SFS Group AG
Bystronic AG	Klingelberg AG	StarragTornos Group AG

Leistungsziele und Aktienkursentwicklung sind wesentlich für die Berechnung des Auszahlungsfaktors der zugeteilten Performance Share Units (PSU) und berücksichtigen die Volatilität des Geschäfts der Komax Gruppe in der jeweiligen Berichtsperiode. So wird die Pay-for-Performance-Philosophie durchgängig umgesetzt. Der Verwaltungsrat bestimmt die Zuteilungsbeträge in CHF unter Berücksichtigung der Wichtigkeit der Funktion und ihrer Auswirkungen auf die Unternehmensergebnisse. Für die Performance-Periode 2024–2026 wurden die PSUs am 1. Januar 2024 zugeteilt.

### Berechnung der PSU-Zuteilung

Die Anzahl der zugeteilten PSU berechnet sich durch Teilung eines fixen CHF-Betrags durch den durchschnittlichen Schlusskurs während der letzten 60 Handelstage vor Beginn der Vesting-Periode. Die Zuteilungshöhe kann maximal 100% des fixen Grundgehalts betragen. Die effektive Auszahlung am Ende der Vesting-Periode erfolgt in Aktien und ist abhängig vom Performance-Faktor, der auf dem Erreichen der Vorgaben des Verwaltungsrats für Umsatzwachstum, EBIT-Marge und Total Shareholder Return basiert. Diese Werte werden je zu  $\frac{1}{3}$  gewichtet. Der gesamte Performance-Faktor errechnet sich aus der Summe der Performance-Faktoren der drei Einzeljahre, wobei jedes Jahr zu  $\frac{1}{3}$  gewichtet wird. Der Auszahlungsfaktor kann zwischen 0 und 150% betragen. Der effektive Wert der Zuteilung am Ende der Vesting-Periode ist damit abhängig vom Auszahlungsfaktor.

Die definitive Aktienzuteilung erfolgt nach folgenden Vesting-Regeln:

- Performance-Faktor unter dem Grenzwert: 0% der PSU werden in Aktien umgewandelt (Verwirkung zu 100%).
  - Performance-Faktor erreicht Zielvorgabe: 100% der PSU werden in Aktien umgewandelt.
  - Performance-Faktor auf Höchstleistungsniveau: 150% der PSU werden in Aktien umgewandelt (Cap).
- Der Auszahlungsfaktor zwischen dem Grenzwert, der Zielvorgabe und dem Cap errechnet sich durch lineare Interpolation.

$$\text{Anzahl der zum Vesting-Zeitpunkt zugeteilten Aktien} = \text{Anzahl der ursprünglich an die betreffende Person zugeteilten PSU} \times \text{Auszahlungsfaktor (0–150\%)}$$

**Plandauer**

Planperiode (2024–2026)

Planjahr 2024	Planjahr 2025	Planjahr 2026
Summe der Performance-Faktoren (Umsatzwachstum, EBIT-Marge, TSR) der drei Einzeljahre		

1. Januar 2024

31. Dezember 2026

**Zuteilung der PSU**

**Ende der Vesting-Periode**

(Auszahlungsfaktor zwischen 0 und 150%)

Bei der allfälligen Auflösung des Arbeitsverhältnisses erfolgt ein Pro-rata-Vesting zum ordentlichen Vesting-Datum. Als Berechnungsbasis gilt die Anzahl ganzer Monate der bis zum Austrittsdatum verstrichenen Vesting-Periode. Bei einem Kontrollwechsel erfolgt ein beschleunigtes Pro-rata-Vesting. Als Berechnungsbasis gilt die Anzahl ganzer Monate der bis zum Datum des Kontrollwechsels verstrichenen Vesting-Periode.

**d) Berufliche Vorsorge**

Mitglieder der Gruppenleitung haben die jährliche fixe Vergütung sowie ihren Zielbonus versichert. Die Beiträge sind nach Alter gestaffelt und werden zu gleichen Teilen durch die versicherte Person und die Arbeitgeberin getragen. Die Planleistungen gehen über die gesetzlichen Vorgaben des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge hinaus und decken sich mit der Marktpraxis anderer Industrieunternehmen in der Schweiz.

**e) Weitere Bestimmungen in Arbeitsverträgen**

Die Arbeitsverträge der Mitglieder der Gruppenleitung sind auf unbestimmte Zeit abgeschlossen und sehen eine Kündigungsfrist von höchstens zwölf Monaten vor. Sie enthalten keinerlei Vereinbarung zu Abfindungszahlungen oder Regelungen bei Kontrollwechseln.

## 8 VERGÜTUNGEN UND AKTIENBESITZ DES VERWALTUNGSRATS IM JAHR 2024

Die Ziffer 8.1 des Vergütungsberichts wurde von der externen Revisionsstelle geprüft.

### 8.1 VERGÜTUNGEN

Im Berichtsjahr 2024 bezogen acht Mitglieder des Verwaltungsrats Gesamtvergütungen von CHF 1 093 129 (2023: CHF 1 087 629) mit Barauszahlungen von CHF 817 500 (2023: CHF 810 833), Vergütungen in Form von gesperrten Aktien in Höhe von CHF 215 000 (2023: CHF 215 000) und CHF 60 629 an Sozialleistungen (2023: CHF 61 795). Beiträge an die berufliche Vorsorge wurden wie im Vorjahr keine geleistet. Die Gesamtvergütung liegt im Rahmen des von der Generalversammlung 2023 für das Jahr 2024 genehmigten maximalen Gesamtbetrags von CHF 1.23 Millionen.

in CHF		Fixes Honorar <sup>1</sup>	Zuteilungsbetrag gesperrte Aktien <sup>2</sup>	Sozialleistungen <sup>3</sup>	Total Vergütungen 2024	Total Vergütungen 2023
Beat Kälin	Präsident	222 500	60 000	11 390	<b>293 890</b>	291 598
David Dean	Mitglied	100 000	30 000	7 934	<b>137 934</b>	139 617
Andreas Häberli	Mitglied	105 000	25 000	9 507	<b>139 507</b>	136 022
Kurt Haerri <sup>4</sup>	Mitglied	31 667	7 292	4 020	<b>42 979</b>	128 832
Annette Heimlicher <sup>5</sup>	Mitglied	60 000	17 708	4 347	<b>82 055</b>	k. A.
Mariel Hoch	Mitglied	95 000	25 000	8 717	<b>128 717</b>	128 832
Roland Siegwart	Mitglied	105 000	25 000	8 126	<b>138 126</b>	137 819
Jürg Werner	Mitglied	98 333	25 000	6 588	<b>129 921</b>	124 909
<b>Total Verwaltungsrat</b>		<b>817 500</b>	<b>215 000</b>	<b>60 629</b>	<b>1 093 129</b>	<b>1 087 629</b>

<sup>1</sup> Jährliches fixes Honorar in bar (inklusive Pauschalspesen).

<sup>2</sup> Fixbetrag in CHF: Wird per Zuteilungsdatum durch den Aktienkurs (Durchschnitt Schlusskurse der letzten 40 Handelstage vor Zuteilung) geteilt und auf die nächsthöhere Anzahl ganzer Aktien gerundet. Der 2024 angewandte Aktienkurs betrug CHF 165.49.

<sup>3</sup> Beinhaltet obligatorische Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen.

<sup>4</sup> Bis 17. April 2024 Mitglied des Verwaltungsrats.

<sup>5</sup> Seit 17. April 2024 Mitglied des Verwaltungsrats.

An ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats wurden keine Vergütungen für die Geschäftsjahre 2023 und 2024 geleistet. Die Gesellschaften der Komax Gruppe haben per 31. Dezember 2024 keine Sicherheiten, Darlehen, Vorschüsse oder Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrats sowie diesen nahestehende Personen gewährt. Die Mitglieder des Verwaltungsrats sowie diesen nahestehende Personen sind oder waren ausserhalb ihrer normalen Tätigkeit nicht an Geschäften der Komax Gruppe beteiligt.

## 8.2 BESTÄNDE AN AKTIEN PER 31. DEZEMBER 2024

Per Ende 2023 und 2024 hielten die Mitglieder des Verwaltungsrats folgende Bestände an Aktien an der Gesellschaft:

Bestände in Stück		31.12.2024	31.12.2023
		Aktien	Aktien
Beat Kälin	Präsident	11 375	11 012
David Dean	Mitglied	1 829	1 648
Andreas Häberli	Mitglied	779	622
Kurt Haerri <sup>1</sup>	Mitglied	k. A.	3 421
Annette Heimlicher <sup>2</sup>	Mitglied	230	k. A.
Mariel Hoch	Mitglied	585	434
Roland Siegwart	Mitglied	2 713	2 562
Jürg Werner	Mitglied	206	55
<b>Total Verwaltungsrat</b>		<b>17 717</b>	<b>19 754</b>

<sup>1</sup> Bis 17. April 2024 Mitglied des Verwaltungsrats.

<sup>2</sup> Seit 17. April 2024 Mitglied des Verwaltungsrats.

## 9 VERGÜTUNGEN UND AKTIENBESITZ DER GRUPPENLEITUNG IM JAHR 2024

Die Ziffern 9.1 und 9.3 des Vergütungsberichts wurden von der externen Revisionsstelle geprüft.

### 9.1 VERGÜTUNGEN ZUM ZUTEILUNGSWERT

Im Berichtsjahr 2024 bezogen die sechs Mitglieder der Gruppenleitung Gesamtvergütungen von CHF 3 720 461 (2023: CHF 3 831 285). Hiervon zählten CHF 2 074 800 zu den fixen Vergütungen (2023: CHF 2 002 543), CHF 261 875 zu den Cashboni (2023: CHF 440 391), CHF 990 000 zur Zuteilung von Performance Share Units (2023: CHF 910 000) und CHF 393 785 zu Sozialversicherungs- und Pensionskassenbeiträgen (2023: CHF 478 350). Die Gesamtvergütung der Gruppenleitung lag deutlich unter dem von der Generalversammlung 2023 für das Jahr 2024 genehmigten maximalen Gesamtbetrag von CHF 6.95 Millionen.

in CHF		Fixe Vergütung <sup>1</sup>	Cashbonus <sup>2</sup>	Zuteilungs- betrag PSU (Planperiode 2024–2026) <sup>3</sup>	Sozial- leistungen <sup>4</sup>	Total Vergütungen 2024	Total Vergütungen 2023
Matijas Meyer <sup>5</sup>	CEO	544 959	61 875	300 000	95 178	<b>1 002 012</b>	1 043 290
Total übrige Mitglieder der Gruppenleitung		1 529 841	200 000	690 000	298 607	<b>2 718 449</b>	2 787 995
<b>Total Gruppenleitung</b>		<b>2 074 800</b>	<b>261 875</b>	<b>990 000</b>	<b>393 785</b>	<b>3 720 461</b>	<b>3 831 285</b>

<sup>1</sup> Pauschalspesen sind im fixen Grundgehalt nicht enthalten, da sie keinen Vergütungscharakter aufweisen.

<sup>2</sup> Bonus für das Jahr 2024, Auszahlung im April 2025.

<sup>3</sup> Fixbetrag in CHF: Wird per Zuteilungsdatum durch den Aktienkurs (Durchschnitt Schlusskurse der letzten 60 Handelstage vor Zuteilung) geteilt und auf die nächsthöhere Anzahl ganzer Aktien gerundet. Der 2024 angewandte Aktienkurs betrug CHF 190.85.

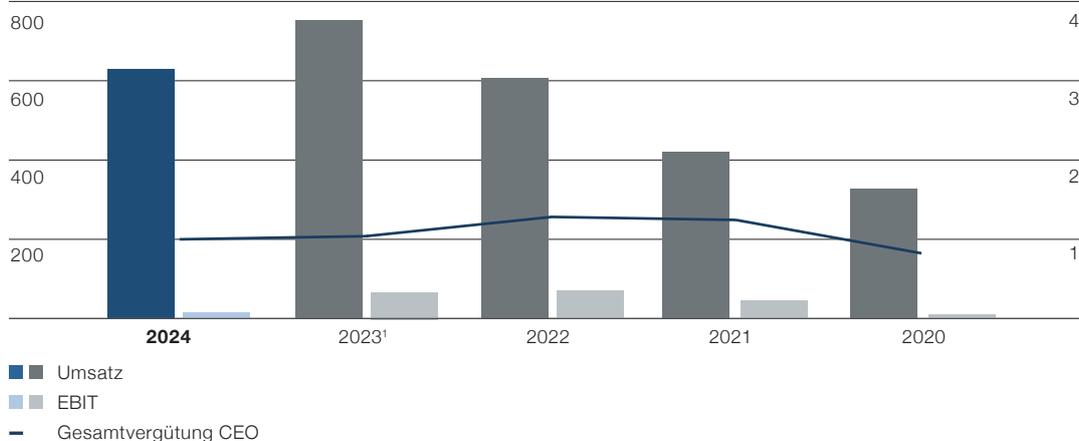
<sup>4</sup> Beinhaltet obligatorische Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen von CHF 88 140 sowie Beiträge für die berufliche Vorsorge (BVG).

<sup>5</sup> Mitglied der Gruppenleitung mit der höchsten Entschädigung im Jahr 2024.

**Pay-for-Performance-Ansatz am Beispiel des CEO im Fünfjahresvergleich**

Umsatz/EBIT in CHF Mio.

Gesamtvergütung CEO in CHF Mio.

<sup>1</sup> Ohne Einmaleffekte (Umsatz: CHF +10.9 Mio.; EBIT: CHF +5.0 Mio.).**9.2 ERLÄUTERUNGEN ZU DEN VERGÜTUNGEN**

Die Komax Gruppe hat ein äusserst herausforderndes Jahr hinter sich. Aufgrund von Überkapazitäten sowie geopolitischen Unsicherheiten investierte die Kundschaft weniger, was zu einer deutlichen Abnahme beim Bestellungseingang, Umsatz und betrieblichen Ergebnis führte. Das Unternehmen reagierte frühzeitig mit konsequenten Kostenreduktionen und Strukturoptimierungen, die bereits im zweiten Halbjahr wirkten. Die Gruppenleitung arbeitete zudem intensiv an zahlreichen weiteren Massnahmen zur Umsetzung der Strategie. Dazu gehörte die Stärkung der Marktposition in China, beispielsweise mit der Übernahme der Mehrheit an Hosver und der Beteiligung an E-Plus. Die individuellen Leistungen in den unterschiedlichen Projekten sowie die finanzielle Entwicklung der Komax Gruppe beeinflussten die variablen Vergütungen der Mitglieder der Gruppenleitung.

**Relation variabler zu fixen Vergütungen**

Im Jahr 2024 betrug der Cashbonus des CEO 11% der fixen Vergütung (2023: 21%). Die Höhe der Ausschüttung basiert auf der Entwicklung des Umsatzes und des EBIT sowie der Erreichung individueller Ziele. Bei den weiteren Mitgliedern der Gruppenleitung betrug der Cashbonus 13% der fixen Vergütungen (2023: 22%). Die PSU-Zuteilung an den CEO im Berichtsjahr entsprach 55% der jährlichen fixen Vergütung (2023: 59%) und diejenige an die weiteren Mitglieder der Gruppenleitung 45% (2023: 41%). Der Cashbonus und die PSU-Zuteilung entsprechen den Bestimmungen in den Statuten.

Die gesamte variable Vergütung des CEO im Jahr 2024 belief sich auf 66% der jährlichen fixen Vergütung (2023: 80%) und diejenige der weiteren Mitglieder der Gruppenleitung auf 58% (2023: 63%). Weitere Detailangaben zu den Beteiligungsplänen finden sich im Anhang zur Jahresrechnung auf den Seiten 193–195 der finanziellen Berichterstattung 2024.

**Ehemalige Mitglieder der Gruppenleitung**

Für das Geschäftsjahr 2024 wurden keine Entschädigungen an Mitglieder der Gruppenleitung geleistet, die das Unternehmen verlassen haben. Die Gesellschaften der Komax Gruppe haben per 31. Dezember 2024 keine Sicherheiten, Darlehen, Vorschüsse oder Kredite an die Mitglieder der Gruppenleitung sowie diesen nahestehende Personen gewährt. Die Mitglieder der Gruppenleitung sowie diesen nahestehende Personen sind oder waren ausserhalb ihrer normalen Tätigkeit nicht an Geschäften der Komax Gruppe beteiligt.

### 9.3 REALISIERTE VERGÜTUNGEN

#### Performance Share Units

Die jährlich zugeteilten PSU werden den Mitgliedern der Gruppenleitung nach Ablauf einer dreijährigen Vesting-Periode in Aktien ausbezahlt. Im Jahr 2024 fand diese Auszahlung für die Planperiode 2021–2023 statt. Die Mitglieder der Gruppenleitung erhielten dabei Aktien im Gesamtwert von CHF 517 256 (Zuteilungsbetrag am 1. Januar 2021: CHF 470 000, angewandter Aktienkurs: CHF 171.21). 2023 wurden Aktien im Gesamtwert von CHF 864 736 vergütet.

In der Planperiode 2021–2023 wurde ein Performance-Faktor von 114.9% erreicht, basierend auf Umsatzwachstum, EBIT-Marge und Total Shareholder Return der drei Einzeljahre. Während der Laufzeit des Plans von 2021 bis 2023 ist der Aktienkurs von CHF 171.21 auf CHF 164.00 gesunken. Die Anzahl übertragener Aktien am Ende der Plandauer, errechnet durch den Performance-Faktor, lag bei 10.1% im Verhältnis zur ursprünglichen Zuteilung am 1. Januar 2021.

#### Performance Share Units im Dreijahresvergleich

	Kurs bei Zuteilung in CHF	Kurs bei Umwandlung in CHF	Performance-Faktor	Wertentwicklung zugeteilte Aktien- pakete
2019–2021	265.51	241.00	40.1%	–63.6%
2020–2022	219.65	244.00	150.0%	66.7%
2021–2023	171.21	164.00	114.9%	10.1%

#### Performance-Faktoren

Die Leistungsindikatoren haben sich in der Planperiode 2022–2024 unterschiedlich entwickelt, so dass für die gesamte Planperiode ein Performance-Faktor von 59.0% resultiert. Die Auszahlung dieser Aktien erfolgt im Jahr 2025.

	Finanzielle Performance (Umsatzwachstum und EBIT-Marge) <sup>1</sup>	Total Shareholder Return (TSR)	Gesamt-Performance- Faktor
2022	150.0%	150.0%	150.0%
2023	40.3%	0.0%	26.9%
2024	0.0%	0.0%	0.0%
Durchschnitt 2022–2024	63.4%	50.0%	59.0%

<sup>1</sup> Umsatzwachstum und EBIT-Marge sind gleich gewichtet.

### Gesamtvergütungen

Die Gesamtvergütung 2024 von CHF 3 247 716 (2023: CHF 3 786 021) liegt deutlich unterhalb dem von der Generalversammlung 2023 genehmigten Maximalbetrag von CHF 6 950 000 (2023: CHF 6 000 000).

in CHF	Fixe Vergütung <sup>1</sup>	Cashbonus <sup>2</sup>	Vergütungs- betrag PSU (Planperiode 2021–2023)	Sozial- leistungen <sup>3</sup>	Total Vergütungen 2024	Total Vergütungen 2023
Matijas Meyer <sup>4</sup> CEO	544 959	61 875	242 064	95 178	<b>944 076</b>	1 110 022
Total übrige Mitglieder der Gruppenleitung	1 529 841	200 000	275 192	298 607	<b>2 303 640</b>	2 675 999
<b>Total Gruppenleitung</b>	<b>2 074 800</b>	<b>261 875</b>	<b>517 256</b>	<b>393 785</b>	<b>3 247 716</b>	<b>3 786 021</b>

<sup>1</sup> Pauschalspesen sind im fixen Grundgehalt nicht enthalten, da sie keinen Vergütungscharakter aufweisen.

<sup>2</sup> Bonus für das Jahr 2024, Auszahlung im April 2025.

<sup>3</sup> Beinhaltet obligatorische Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen von CHF 88 140 sowie Beiträge für die berufliche Vorsorge (BVG). Dieser Betrag berechtigt die Mitglieder der Gruppenleitung zum künftigen Bezug der maximalen staatlich versicherten Vorsorgeleistungen.

<sup>4</sup> Mitglied der Gruppenleitung mit der höchsten Entschädigung im Jahr 2024.

### 9.4 BESTÄNDE AN AKTIEN PER 31. DEZEMBER 2024

Per Ende 2023 und 2024 hielten die Mitglieder der Gruppenleitung folgende Bestände an Aktien an der Gesellschaft:

Bestände in Stück		31.12.2024 Aktien	31.12.2023 Aktien
Matijas Meyer CEO		7 970	6 494
Christian Mäder CFO		250	250
Oliver Blauenstein Executive Vice President		0	0
Jürgen Hohnhaus Executive Vice President		0	0
Tobias Rölz Executive Vice President		984	514
Marc Schürmann Executive Vice President		1 754	1 083
<b>Total Gruppenleitung</b>		<b>10 958</b>	<b>8 341</b>

## 10 MANDATE AUSSERHALB DER KOMAX GRUPPE

Gemäss Art. 734e des Schweizerischen Obligationenrechts sind im Folgenden vergleichbare Funktionen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung aufgeführt, die einem wirtschaftlichen Zweck dienen. Detaillierte Informationen zu den Lebensläufen sind im Corporate-Governance-Bericht zu finden (► Seiten 125–127 und Seiten 132–133).

### Übersicht über die Mandate von Verwaltungsrat und Gruppenleitung 2024 (geprüft)

	Mandate
<b>Verwaltungsrat</b>	
Beat Kälin	CabTec Holding AG und Huber+Suhner AG (Mitglied des Verwaltungsrats)
David Dean	Bossard Holding AG, Burckhardt Compression Holding AG, Brugg Group AG und Metall Zug AG (Mitglied des Verwaltungsrats)
Andreas Häberli	PhenoSign AG (Präsident des Verwaltungsrats) und Kardex Holding AG (Mitglied des Verwaltungsrats)
Annette Heimlicher	Contrinex Holding AG, Integra Holding AG (Mitglied des Verwaltungsrats)
Mariel Hoch	Comet Holding AG, MEXAB AG und SIG Group AG (Mitglied des Verwaltungsrats)
Roland Siegwart	Evatec Holding AG, NZZ-Mediengruppe, Tethys Robotics AG und Voliro AG (Mitglied des Verwaltungsrats)
Jürg Werner	V-ZUG AG (Mitglied des Verwaltungsrats)
<b>Gruppenleitung</b>	
Matijas Meyer	keine
Christian Mäder	O. Kleiner AG (Mitglied des Verwaltungsrats)
Oliver Blauenstein	keine
Jürgen Hohnhaus	keine
Tobias Rölz	keine
Marc Schürmann	Abnox AG (Mitglied des Verwaltungsrats)



Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung der Komax Holding AG, Dierikon.

## BERICHT ZUR PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

### Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Komax Holding AG (die Gesellschaft) für das am 31. Dezember 2024 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben nach Art. 734a-734f OR in den als «geprüft» gekennzeichneten Tabellen auf den Seiten 152 bis 157 des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben nach Art. 734a-734f OR im Vergütungsbericht (Seiten 152 bis 157) 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» 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 Verwaltungsrats 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.

### 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 Prüfungs-

urteil 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 bedeutende 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



**Korbinian Petzi**  
Zugelassener Revisionsexperte  
Leitender Revisor



**Luan Vaidi**  
Zugelassener Revisionsexperte

Basel, 10. März 2025