

Vergütungsbericht

Dieser Vergütungsbericht beschreibt die wertorientierte Vergütungspolitik und das langfristig ausgerichtete Vergütungssystem für den Verwaltungsrat und die Gruppenleitung der CPH Group und informiert über die ausgerichteten Vergütungen. Der Vergütungsbericht wurde in Übereinstimmung mit dem Schweizerischen Obligationenrecht (OR), der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange (RLCG) sowie den Grundsätzen des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance von Economiesuisse erstellt.

1. Grundsätze der Vergütungspolitik und des Vergütungssystems

Die CPH Group ist eine Arbeitgeberin, die qualifizierte und leistungsfähige Mitarbeitende beschäftigt und marktgerechte, wertorientierte Vergütungen ausrichtet. Durch Überprüfung der Funktionseinstufungen und der Vergütungen mittels Peer-Vergleichen wird in regelmässigen Abständen pro Funktion die Höhe der Gesamtvergütung sowie der einzelnen Komponenten verglichen. Damit wird sichergestellt, dass die Vergütungshöhe marktgerecht ist und in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben, den Ergebnissen und der erbrachten Leistung bzw. zum Erfolg des Empfängers steht. Zur Sicherstellung einer wertorientierten Führung werden je Geschäftsbereich regelmässig geeignete Kennzahlen wie Cashflow-Margen und ROCE berichtet. Diese sind ab Seite 99 des Geschäftsberichts nachvollziehbar definiert und bilden die Grundlage für die kurz- und langfristig orientierte variable Vergütung.

2. Vergütungsprozesse

Die Rolle der Generalversammlung

Die Generalversammlung (GV) wählt die Mitglieder des Ausschusses «Personal und Entschädigung» einzeln für jeweils ein Jahr.

Gemäss den gesetzlichen Bestimmungen zu Vergütungen bei Gesellschaften, deren Aktien an der Börse kotiert sind (Art. 732 ff. OR) und den Statuten der CPH Group stimmt die GV der Aktionäre über die maximale Gesamtsumme der Vergütungen des Verwaltungsrates für die Dauer bis zur jeweils nächsten GV ab. Gemäss denselben Bestimmungen erfolgt eine Abstimmung über die maximale Gesamtsumme der Vergütungen der Gruppenleitung für das auf die jeweilige GV folgende Geschäftsjahr.

Die Anträge über die maximale Vergütung von Verwaltungsrat und Gruppenleitung werden durch den Ausschuss «Personal und Entschädigung» vorbereitet, durch den Verwaltungsrat überprüft und der GV zur Genehmigung unterbreitet. Wird der Antrag abgelehnt, kann der Verwaltungsrat einen neuen Antrag stellen. Tut er dies und wird auch der neue Antrag abgelehnt, kann innert drei Monaten eine ausserordentliche GV einberufen werden oder der Verwaltungsrat kann die Vergütungen an der nächsten GV retrospektiv zur Genehmigung unterbreiten.

Da die Vergütungen des Verwaltungsrates und der Gruppenleitung prospektiv beschlossen werden, befindet die GV jährlich in einer unverbindlichen Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht.

Die Rolle des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat beschliesst im Rahmen der statutarischen Grundlagen eine Vergütungspolitik, welche die strategischen Ziele, die Unternehmenskultur der Gesellschaft und die langfristige Wertorientierung berücksichtigt. Er beschliesst über die grundsätzliche Ausgestaltung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Gruppenleitung.

Der Verwaltungsrat beantragt der Generalversammlung die Wahl von Verwaltungsräten und beschliesst die Ernennung des CEO und der Mitglieder der Gruppenleitung sowie deren Anstellungsbedingungen.

Der Verwaltungsrat beschliesst die jährlich der GV zur Abstimmung vorzulegenden Gesamtbeträge für Verwaltungsrat und Gruppenleitung.

Der Verwaltungsrat hält sich bezüglich der Festlegung individueller Entschädigungen an die Beschlüsse der GV und an die statutarischen bzw. reglementarischen Vorgaben zur Kompetenzaufteilung zwischen ihm und dem Ausschuss «Personal und Entschädigung». Der Verwaltungsrat ist für die Festsetzung der Vergütungen (einschliesslich ihrer Komponenten) des Verwaltungsrates, des CEO und der Mitglieder der Gruppenleitung in diesem Rahmen abschliessend zuständig.

Der Verwaltungsrat erstellt jährlich einen Vergütungsbericht zuhanden der Generalversammlung und sorgt für Transparenz bei den Vergütungen an die Mitglieder von Verwaltungsrat und Gruppenleitung.

Die Rolle des Fachausschusses «Personal und Entschädigung»

Für Details zur Zusammensetzung des Fachausschusses «Personal und Entschädigung» wird auf Seite 49 im Kapitel «Corporate Governance» verwiesen.

Der Ausschuss «Personal und Entschädigung» trifft sich in der Regel dreimal, mindestens aber zweimal pro Jahr. Im Berichtsjahr fanden drei halbtägige Sitzungen statt. Die Teilnahmequote an den Sitzungen betrug 100 %.

Von jeder Sitzung des Ausschusses «Personal und Entschädigung» wird ein Protokoll erstellt, das auch den Mitgliedern des Verwaltungsrates zugestellt wird. Darüber hinaus informiert der Ausschuss die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrates an der nächsten Sitzung über die behandelten Themen und über Hintergründe zu allfälligen Vorschlägen und Empfehlungen.

Anpassungen bei der Vergütung für den Verwaltungsrat, den CEO und die Mitglieder der Gruppenleitung werden dem Verwaltungsrat durch den Fachausschuss «Personal und Entschädigung» auf Basis des durchgeführten Marktvergleichs beantragt.

Vergütungsvergleiche

Struktur und Höhe der Vergütungen ausgewählter Funktionen werden regelmässig alle drei Jahre anhand externer Benchmarks überprüft. Im Berichtsjahr analysierte ein dafür spezialisiertes Unternehmen die Vergütungen der verschiedenen Funktionen im Verwaltungsrat. Die Vergleichsgruppe bestand aus international tätigen Industrieunternehmen ähnlicher Grösse mit Sitz in der Schweiz, analog zur unten dargestellten Vergleichsgruppe für die Gruppenleitung. Die fixe Vergütung wird in der Regel am Median der Vergleichsgruppe ausgerichtet. Diese und weitere Erkenntnisse werden in die Vergütungen ab der Generalversammlung 2026 einfließen.

Im Berichtsjahr erfolgte ebenfalls eine Benchmarkanalyse für die Vergütungen der Gruppenleitung und der Geschäftsleitungen der Bereiche. Auf Stufe der Gruppenleitung bestand die Vergleichsgruppe aus einem breiten Korb international tätiger Industrieunternehmen ähnlicher Grösse und Komplexität mit Sitz in der Schweiz (wie z.B. Arbonia, Bystronic, Comet, Dottikon, Gurit, Komax und Schweiter). Die fixe Vergütung wird in der Regel am Median der Vergleichsgruppe ausgerichtet. Diese und weitere Erkenntnisse der Analyse in Bezug auf Struktur und Höhe der Vergütungen werden in die Vergütungen 2026 einfließen. Die nächste Überprüfung ist im Jahr 2028 für das Geschäftsjahr 2029 geplant.

3. Vergütungssystem

Vergütungssystem Verwaltungsrat

Die Vergütung des Verwaltungsrates besteht aus einer fixen Vergütung, deren Höhe von der Funktion (Präsident, Vizepräsident, Vorsitzender eines Fachausschusses oder Mitglied des Verwaltungsrates) abhängig ist. Für die Arbeit in einem der Fachausschüsse wird zusätzlich ein Sitzungsgeld ausgerichtet. Für Verwaltungsratsstätigkeiten ausserhalb der normalen Sitzungen wird eine Tagespauschale ausbezahlt.

Diese Vergütungen werden grundsätzlich in bar ausbezahlt, wobei seit dem Vorjahr jedes Mitglied des Verwaltungsrates bis zu 20 % der Vergütung in Aktien beziehen kann. Der Zuteilungskurs der Aktien entspricht dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der Aktien der CPH Group an jeweils je 15 aufeinanderfolgenden Kalendertagen un-

mittelbar vor und nach der Veröffentlichung des Jahresabschlusses. Die Aktien sind ab dem Zeitpunkt der Zuteilung stimm- und dividendenberechtigt, unterliegen aber ab Zuteilung einer dreijährigen Sperrfrist. Während dieser Frist ist die Anzahl der zugeteilten Aktien an keine weiteren Leistungs-, Erfolgs- oder Erdienungsbedingungen gebunden. Hingegen ändert sich der Wert in Abhängigkeit zur Entwicklung des Börsenkurses.

Nach Ablauf der dreijährigen Sperrfrist stehen die Aktien jeder gewährten Tranche den Berechtigten uneingeschränkt zur freien Verfügung. Um die Unabhängigkeit der Mitglieder des Verwaltungsrates bei der Ausübung ihrer Aufsichtspflichten zu gewährleisten, bestehen keine variablen Vergütungen. Die Mitglieder des Verwaltungsrates sind nicht in der Personalvorsorge versichert.

Vergütungssystem Gruppenleitung

Die Vergütung der Gruppenleitung der CPH Group setzt sich aus einer fixen Vergütung, einer variablen Vergütung (STI), einer aktienbasierten Vergütung (LTI) sowie aus Beiträgen an die Personalvorsorge und an Sozialversicherungen sowie aus anderen Vergütungen zusammen. Im Berichtsjahr erfolgten keine Adjustierungen im Vergütungssystem.

Fixe Vergütung:

Die fixe Grundvergütung wird den Mitgliedern der Gruppenleitung vollständig in bar ausbezahlt.

Variable Vergütung (STI):

Die individuelle Leistung hat bei allen Mitarbeitenden, einschliesslich der Führungskräfte, Einfluss auf die Performance des Unternehmens und soll sich entsprechend in der Gesamtvergütung angemessen widerspiegeln. Deshalb ist die variable Vergütung der Gruppenleitung an klar definierte Leistungsziele gekoppelt, die sowohl kurzfristige operative Ergebnisse als auch die langfristige Wertentwicklung des Unternehmens berücksichtigen. Basierend darauf, erhalten die Mitglieder der Gruppenleitung neben der fixen Vergütung eine variable Vergütung in Form eines Short-term Incentive (STI) in bar ausbezahlt, welcher abhängig von der Zielerreichung ist.

60 % der variablen Vergütung basieren auf den finanziellen und messbaren Kenngrössen EBIT, operativer Cashflow sowie operatives Nettoumlaufvermögen (gewichtet zu jeweils gleichen Teilen). 40 % der variablen Vergütung basieren auf klar definierten finanziellen und nicht finanziellen Leistungszielen in den Dimensionen Kunden & Markt, Innovation, Prozesse, Mitarbeiterführung sowie Nachhaltigkeit (mit quantitativen und qualitativen Zielen unterlegt). Dieser Anteil an individuellen Zielen dient dem Zweck der nachhaltigen Unternehmensentwicklung sowie der langfristigen Wertsteigerung der CPH Group und deren Bereichen. Mit der Verknüpfung der variablen Vergütungen mit den Kenngrössen EBIT, operativer Cashflow und operatives Nettoumlaufvermögen ist sichergestellt, dass diejenigen Werthebel berücksichtigt sind, welche den mittels ROCE gemessenen Unternehmenswert

Struktur des Vergütungssystems

	Fixe Vergütung	Variable Vergütung (STI)	Aktienbasierte variable Vergütung (LTI)	Personalvorsorge	Andere
Zweck	Gewinnung und Bindung Entschädigung für Leistung	Belohnung für kurzfristig erzielte Ergebnisse	Bindung Belohnung für langfristig erzielte Unternehmenswertsteigerung Ausrichtung auf Aktionärsinteressen	Absicherung gegen Risiken und Altersvorsorge	Gewinnung und Bindung
Auszahlung	Barauszahlung	Barauszahlung	Aktienzuteilung, gesperrt für 3 Jahre	Vorsorgebeiträge und Versicherungsprämien	Barauszahlung Geschäftsfahrzeug
Treiber	Rolle und Verantwortlichkeit Kompetenzen und Erfahrung Marktwert	Erreichte Ergebnisse gemessen an den jährlichen Zielsetzungen	Erreichte Ergebnisse gemessen an den jährlichen Zielsetzungen Aktienkursentwicklung über 3 Jahre	Marktstandard	Marktstandard Dienstalter
Messgrößen	Peer-Vergleich	EBIT Operativer Cashflow Operatives Netto-umlaufvermögen Erreichung von individuellen Leistungszielen	EBIT Operativer Cashflow Operatives Netto-umlaufvermögen Erreichung von individuellen Leistungszielen	Peer-Vergleich	Peer-Vergleich

am stärksten beeinflussen und welche durch die einzelne Führungskraft am unmittelbarsten beeinflussbar sind.

Die finanziellen Zielgrößen werden bei den Bereichsleitern zu zwei Dritteln aufgrund der Ergebnisse ihres Geschäftsbereichs und zu einem Drittel aufgrund der Resultate der CPH Group beurteilt.

Mit jedem Mitglied der Gruppenleitung wird ein Zielwert der variablen Vergütung (STI) bei 100 % Zielerreichung vereinbart. Die tatsächliche Höhe der variablen Vergütung (STI) berechnet sich aus diesem Zielwert und dem Zielerreichungsgrad. Dabei ist die maximal erreichbare variable Vergütung (STI) bei einer 150 %-Zielerreichung limitiert. Zwischen 0 % und 100 % bzw. 100 % und 150 % erfolgt eine lineare oder stufenweise Bewertung jedes Einzelziels; Details werden im jährlichen Zielsetzungsprozess festgelegt, welcher der Beurteilung der Zielerreichung und damit der Festlegung der variablen Vergütung dient.

Die maximale variable Vergütung (STI) beträgt für den CEO 100 % der fixen Grundvergütung; für die anderen Mitglieder der Gruppenleitung liegt die Grenze bei maximal 50 % der fixen Grundvergütung.

Über die Zielvorgaben in allen Elementen entscheidet für alle Mitglieder der Gruppenleitung der Verwaltungsrat; bei den finanziellen

Kenngößen handelt es sich dabei um die vereinbarten Budgetvorgaben. Der CEO und die Mitglieder der Gruppenleitung haben für die Zielsetzung ein Vorschlagsrecht. Der CEO hat ein Vorschlagsrecht bezüglich der Vergütung der Mitglieder der Gruppenleitung. Die Beurteilung der jährlichen Zielerreichung wird für die Mitglieder der Gruppenleitung durch den CEO vorgenommen und dem Verwaltungsratsausschuss «Personal und Entschädigung» vorgeschlagen. Der Verwaltungsratspräsident beurteilt die Leistungen des CEO. Der Verwaltungsratsausschuss «Personal und Entschädigung» diskutiert diese Beurteilungen und stellt dem Verwaltungsrat Antrag über die Leistungserreichung und die auszuzahlenden variablen Vergütungen für die einzelnen Mitglieder der Gruppenleitung.

Bei unterjährigem Ein- oder Austritt passt sich die Höhe der variablen Vergütung (STI) pro rata temporis an.

Aktienbasierte variable Vergütung (LTI):

Mit dem Ziel einer langfristig ausgerichteten wertorientierten Unternehmensführung erhalten die Mitglieder der Gruppenleitung eine aktienbasierte variable Vergütung (LTI) unter einem Restricted Stock Plan in Form eines Long-term Incentive (Beteiligungsprogramm). Die Anzahl der effektiv zugeteilten Aktien ist an Leistungs- und Erfolgsbedingungen geknüpft und bemisst sich basierend auf dem vereinbarten

Zielbetrag der LTI-Komponente unter Anwendung des Zielerreichungsgrads des STI. Der Zuteilungskurs der Aktien entspricht dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der Aktien der CPH Group an jeweils je 15 aufeinanderfolgenden Kalendertagen unmittelbar vor und nach der Veröffentlichung des Jahresabschlusses.

Die Aktien werden den Berechtigten zum Zeitpunkt der Gewährung unmittelbar nach Ermittlung des Zuteilungskurses verbindlich zugeteilt. Die Aktien sind ab dem Zeitpunkt der Zuteilung stimm- und dividendenberechtigt, unterliegen aber ab Zuteilung einer dreijährigen Sperrfrist. Während dieser Frist ist die Anzahl der zugeteilten Aktien an keine weiteren Leistungs-, Erfolgs- oder Erdienungsbedingungen gebunden. Hingegen ändert sich der Wert in Abhängigkeit zur Entwicklung des Börsenkurses.

Nach Ablauf der dreijährigen Sperrfrist stehen die Aktien jeder gewährten Tranche den Berechtigten uneingeschränkt zur freien Verfügung. Mit der dreijährigen Sperrfrist wird sichergestellt, dass die langfristige Unternehmenswertentwicklung in die Vergütung einfließt sowie dass alle Mitglieder der Gruppenleitung eine entsprechende minimale Aktienbeteiligung am Unternehmen halten.

Die maximale aktienbasierte variable Vergütung (LTI) beträgt für den CEO 50 % der fixen Grundvergütung; für die anderen Mitglieder der Gruppenleitung liegt die Grenze bei maximal 25 % der fixen Grundvergütung.

Für jedes Gruppenleitungsmitglied wird, abhängig vom individuellen LTI-Zielbetrag sowie der effektiven Zielerreichung, die Anzahl zuzuteilender Aktien ermittelt. Die für die Vergütung der Gruppenleitungsmitglieder erforderlichen Aktien werden durch die CPH Group am Markt erworben. Die Zuteilung erfolgt in jährlichen Tranchen jeweils unmittelbar nach Ermittlung des Zuteilungskurses 15 Kalendertage nach der Veröffentlichung des Jahresabschlusses.

Bei unterjährigem Ein- oder Austritt erfolgt die Höhe der Zuteilung pro rata temporis.

Personalvorsorge:

Für das Unternehmen besteht eine Personalvorsorgeeinrichtung, bei welcher neben allen Mitarbeitenden in der Schweiz auch die Mitglieder der Gruppenleitung im gleichen Personalvorsorgeplan versichert sind. Es gibt keine zusätzliche Personalvorsorge für Mitglieder der Gruppenleitung.

Andere Vergütungen:

Die anderen Vergütungen umfassen Privatanteile für die Nutzung von Geschäftsfahrzeugen und allfällige Dienstaltersgeschenke.

Werden neue Mitglieder der Gruppenleitung ernannt und treten diese ihre Stelle bei der Gesellschaft an, nachdem die GV die maximale Gesamtvergütung für die Mitglieder der Gruppenleitung für das betreffende Geschäftsjahr genehmigt hat, besteht für diese neuen

Vergütungen an den Verwaltungsrat (geprüft)

	Funktion	Fachausschuss Finanzen und Revision	Fachausschuss Personal und Entschädigung	Fixe Vergütung	Vizepräsident	Vorsitz Fachausschüsse
in CHF 1 000						
2025						
Peter Schaub	Präsident	Mitglied	nur Personal	266	-	-
Tim Talaat	Vizepräsident		Vorsitz	87	15	15
Kaspar W. Kelterborn	Mitglied	Vorsitz		87	-	15
Claudine Mollenkopf	Mitglied		Mitglied	87	-	-
Manuel Werder	Mitglied	Mitglied		87	-	-
Christian Wipf	Mitglied		Mitglied	87	-	-
Total Verwaltungsrat				701	15	30
2024						
Peter Schaub	Präsident	Mitglied	nur Personal	312	-	-
Tim Talaat	Vizepräsident		Vorsitz	93	16	16
Kaspar W. Kelterborn	Mitglied	Vorsitz		93	-	16
Claudine Mollenkopf	Mitglied		Mitglied	93	-	-
Manuel Werder	Mitglied	Mitglied		93	-	-
Christian Wipf	Mitglied		Mitglied	93	-	-
Total Verwaltungsrat				775	16	32

Mitglieder gemäss Artikel 23 der Statuten der CPH Group ein Zusatzbetrag im Umfang von 40 % der durch die GV genehmigten Gesamtvergütung für die Mitglieder der Gruppenleitung.

Für den CEO und für die übrigen Mitglieder der Gruppenleitung beträgt die Kündigungsfrist sechs Monate. Es gibt keine vertraglichen Vereinbarungen über Abgangsentschädigungen.

Vergütungssystem der Geschäftsleitungen der Bereiche

Die Vergütungssysteme der Geschäftsleitungen der Bereiche der CPH Group sind analog zu dem der Gruppenleitung ausgestaltet.

4. Ausgerichtete Vergütungen an Mitglieder von Verwaltungsrat und Gruppenleitung

Die im Berichtsjahr dargestellten Beträge entsprechen den Vergütungen, die für das jeweilige Jahr ausbezahlt wurden. Die variable und aktienbasierte Vergütung wird unabhängig vom (allenfalls späteren) Auszahlungszeitpunkt ausgewiesen (Accrual Basis). Die Vergütungen werden netto gezeigt, das heisst, sowohl Arbeitnehmer- als auch Arbeitgeberbeiträge an die Personalvorsorge und an Sozialversicherungen werden separat aufgeführt. Die an die Mitglieder der Gruppenleitung zugeteilten Aktien werden zu den effektiven Marktwerten ausgewiesen.

Erläuterungen zu den Vergütungen an den Verwaltungsrat

An der Generalversammlung vom 20. März 2024 wurde für die Periode der ordentlichen Generalversammlung 2024 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2025 eine fixe Vergütung von maximal CHF 1.1 Mio. genehmigt. Dieser Betrag wurde mit CHF 1.0 Mio. eingehalten.

Die für das Berichtsjahr ausgewiesenen Vergütungen liegen unter dem Niveau des Vorjahres, da im Vorjahr Entschädigungen von insgesamt CHF 0.1 Mio. für die Mehraufwendungen und die Projektleitung für die Ausgliederung des Papierbereichs entrichtet wurden. Nach dieser Ausgliederung wurden zudem im Berichtsjahr die Vergütungen überprüft und im Durchschnitt um 10 % nach unten angepasst. Die Zusammensetzung des Verwaltungsrates und damit auch die Anzahl der Verwaltungsratsmitglieder hat sich im Berichtszeitraum nicht geändert. Sowohl im Berichtsjahr als auch im Vorjahr wurden die Vergütungen ausschliesslich in bar ausbezahlt.

Es wurden keine Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrates ausgerichtet.

Erläuterungen zu den Vergütungen an die Gruppenleitung

An der ausserordentlichen Generalversammlung vom 20. Juni 2024 wurde für das Geschäftsjahr 2025 ein maximaler Gesamtbetrag für die Vergütung der Gruppenleitung von CHF 4.7 Mio. genehmigt. Dieser Betrag wurde um CHF 0.5 Mio. unterschritten.

Sitzungsgelder VR-Ausschüsse	Sitzungsgelder Projekt Ausgliederung Papier	Total Vergütung, netto	Sozialversicherungsbeiträge, Arbeitnehmeranteil	Total Vergütung, brutto	Sozialversicherungsbeiträge, Arbeitgeberanteil	Beratungskosten Projekt Ausgliederung Papier	Total Vergütung
-	-	266	17	283	17	-	300
8	-	125	8	133	8	-	141
8	-	110	7	117	7	-	124
8	-	95	6	101	-	-	101
8	-	95	6	101	6	-	107
8	-	95	5	100	5	-	105
40	-	786	49	835	43	-	878
-	8	320	20	340	20	-	360
8	8	141	10	151	10	-	161
8	8	125	8	133	8	46	187
8	8	109	8	117	-	-	117
8	8	109	7	116	7	-	123
8	8	109	5	114	5	-	119
40	48	911	58	969	50	46	1065

Die für das Berichtsjahr ausgewiesenen Vergütungen liegen insgesamt über dem Vorjahr. Dazu beigetragen hat der Wechsel in der CEO-Position per 1. April 2025, da die Vergütungen an den bisherigen CEO für die Übergangs- und Freistellungsphase noch für das gesamte Geschäftsjahr 2025 angefallen sind. Zudem wurde den Mitgliedern der Gruppenleitung im Berichtsjahr eine einmalige zusätzliche Vergütung ausbezahlt, um damit den erheblichen zusätzlichen Arbeitsaufwand im Zusammenhang mit der Ausgliederung des Papierbereichs zu entschädigen und auch als Treueprämie, um die reibungslose und erfolgreiche Umsetzung dieser Ausgliederung sicherzustellen. Die Anzahl der Mitglieder der Gruppenleitung hat sich per Ausgliederung Mitte des Vorjahrs um den Bereichsleiter Papier reduziert. Aufgrund der unter den Zielen liegenden Ergebnissen und damit einer tieferen für die variable Vergütung massgeblichen durchschnittlichen Zielerreichung von 89 % (Vorjahr: 106 %) ergaben sich im Berichtsjahr tiefere variable Vergütungen. Der Ausweis der Vergütungen erfolgt netto nach Abzug des für die Erbringung von Managementleistungen als CEO und CFO der Perlen Industrieholding AG weiterverrechneten Betrags von CHF 0.5 Mio.

Nach dem Wegfall der einmaligen Zusatzvergütungen liegt der durch die Generalversammlung vom 18. März 2025 für das Geschäftsjahr 2026 genehmigte maximale Gesamtbetrag bei CHF 2.75 Mio.

Der Ausweis der variablen Vergütung für das Vorjahr wurde angepasst und zeigt die effektiv ausbezahlten Beträge. Dabei handelt es sich nicht um neue Vergütungen, sondern um die gleichen, die bereits im vorjährigen Bericht gezeigt wurden. Damals konnten die Vergütungen jedoch erst basierend auf den getätigten Rückstellungen (Accrual

Basis) gezeigt werden; hier werden nun die finalen, tatsächlich ausbezahlten Beträge für das Vorjahr ausgewiesen. Zudem wurde der für die Erbringung von Managementleistungen als CEO und CFO der Perlen Industrieholding AG weiterverrechnete Anteil von CHF 0.3 Mio. abgezogen, um einen konsistenten Ausweis der effektiven Kosten zu gewährleisten.

Es wurden keine Vergütungen an ehemalige Mitglieder der Gruppenleitung ausgerichtet.

5. Transaktionen mit Verwaltungsrat, Gruppenleitung und nahestehende Personen (geprüft)

Es wurden keine Darlehen oder Kredite an aktuelle oder ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrates oder der Gruppenleitung oder ihnen nahestehende Personen vergeben. Es sind keine solchen Darlehen oder Kredite ausstehend.

An Personen, die den Mitgliedern des Verwaltungsrates oder der Gruppenleitung nahestehen, wurden keine Vergütungen ausgerichtet (vorbehältlich der im Anhang der Konzernrechnung, Erläuterung 30, Transaktionen mit nahestehenden Personen, aufgeführten). Es erfolgten keine Transaktionen zu marktunüblichen Konditionen mit natürlichen oder juristischen Personen, die den Verwaltungsrats- oder Gruppenleitungsmitgliedern nahestehen.

Vergütungen an die Gruppenleitung (geprüft)

	Fixe Vergütung	Variable Vergütung (STI)	Aktienbasierte Vergütung (LTI)	Zusatzvergütung (Ausgliederung Papier)	Andere Vergütungen	Total Vergütung, netto	Sozialversicherungsbeiträge, Arbeitnehmeranteil	Total Vergütung, brutto	Sozialversicherungsbeiträge, Arbeitgeberanteil	Total Vergütung
in CHF 1 000										
2025										
Peter Schildknecht, CEO (bis 31.03.2025)	402	254	84	657	5	1 402	165	1 567	194	1 761
Andere Mitglieder der Gruppenleitung	844	282	119	518	40	1 803	300	2 103	326	2 429
Total Gruppenleitung	1 246	536	203	1 175	45	3 205	465	3 670	520	4 190
2024										
Peter Schildknecht, CEO	383	241	80	-	3	707	106	813	124	937
Andere Mitglieder der Gruppenleitung	877	323	148	-	39	1 387	266	1 653	290	1 943
Total Gruppenleitung	1 260	564	228	-	42	2 094	372	2 466	414	2 880

6. Beteiligungsrechte (geprüft)

Verwaltungsrat

Anzahl Aktien ¹	31.12.2025	31.12.2024
Peter Schaub, Präsident	892 012	892 012
Tim Talaat, Vizepräsident	136 806	145 542
Kaspar W. Kelterborn	800	800
Claudine Mollenkopf	600	300
Manuel Werder	128 347	128 347
Christian Wipf	400	400
Total Verwaltungsrat	1 158 965	1 167 401

¹ inklusive nahestehende Personen, soweit unter bedeutendem Einfluss

Gruppenleitung

Anzahl Aktien ¹	31.12.2025					31.12.2024				
	frei verfügbar	gesperrt bis 07.03.26	gesperrt bis 07.03.27	gesperrt bis 10.03.28	Total	frei verfügbar	gesperrt bis 14.03.25	gesperrt bis 07.03.26	gesperrt bis 07.03.27	Total
Peter Schildknecht, CEO (bis 31.03.2025)	2 853	677	1 643	1 446	6 619	1 887	955	677	1 643	5 162
Alois Waldburg-Zeil, CEO (ab 01.04.2025) und Leiter Bereich Zeochem	1 722	339	625	742	3 428	1 244	478	339	625	2 686
Gerold Brütsch, CFO	478	339	691	675	2 183	-	478	339	691	1 508
Marc Haller, Leiter Bereich Perlen Packaging	478	339	653	581	2 051	-	478	339	653	1 470
Total Geschäftsleitung	5 531	1 694	3 612	3 444	14 281	3 131	2 389	1 694	3 612	10 826

¹ inklusive nahestehende Personen, soweit unter bedeutendem Einfluss

7. Tätigkeiten bei anderen Unternehmen (geprüft)

Die Tabelle auf der nachfolgenden Seite zeigt alle externen Tätigkeiten, welche die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Gruppenleitung per Ende der Berichtsperiode in vergleichbaren Funktionen bei anderen Unternehmen mit wirtschaftlichem Zweck ausüben. Die Lebensläufe aller Mitglieder des Verwaltungsrates und der Gruppenleitung finden sich im Kapitel «Corporate Governance» ab Seite 45 dieses Berichts.

Mitglieder des Verwaltungsrates	Unternehmen	Funktion
Peter Schaub	Weber Schaub & Partner AG	Konsulent
	LBK Capital Group AG	Präsident des Verwaltungsrates
	Mobimo AG	Präsident des Verwaltungsrates
	Perlen Industrieholding AG	Präsident des Verwaltungsrates sowie Präsident des Verwaltungsrates verschiedener Tochtergesellschaften
	Scobag Privatbank AG	Präsident des Verwaltungsrates
	Swiss Industrial Finance AG	Präsident des Verwaltungsrates
	Zindel Immo Holding AG	Präsident des Verwaltungsrates
	UBV Holding AG	Vizepräsident des Verwaltungsrates
	ECOVIS ws&p AG	Mitglied des Verwaltungsrates
	Oakbridge AG	Mitglied des Verwaltungsrates
	Rüegg Cheminée Holding AG	Mitglied des Verwaltungsrates
Tim Talaat	SIHAG Swiss Industrial Holding AG	Mehrheitsaktionär und Präsident des Verwaltungsrates
	Perlen Industrieholding AG	Vizepräsident des Verwaltungsrates
	Single Group GmbH	Vorsitzender des Beirates
Kaspar W. Kelterborn	Kelterborn Advisory AG	Inhaber
	Burckhardt Compression Holding AG	Mitglied des Verwaltungsrates sowie Mitglied des Verwaltungsrates einer Tochtergesellschaft
	EMS-CHEMIE AG	Mitglied des Verwaltungsrates
	Karl Bubenhofer AG	Mitglied des Verwaltungsrates
	Perlen Industrieholding AG	Mitglied des Verwaltungsrates
	Wipf Holding AG	Mitglied des Verwaltungsrates
Claudine Mollenkopf	Evonik Industries AG	Chief Operating Officer Advanced Technologies und Mitglied des Vorstandes
	Evonik Operations GmbH	Mitglied des Vorstandes sowie Mitglied des Verwaltungsrates verschiedener Tochtergesellschaften
Manuel Werder	Niederer Kraft Frey AG	Partner
	Calibrium AG	Präsident des Verwaltungsrates
	KAEFER International AG	Mitglied des Verwaltungsrates
	Omniva Technologies (CH) GmbH	Geschäftsführer
	Perlen Industrieholding AG	Mitglied des Verwaltungsrates
	UBV Holding AG	Mitglied des Verwaltungsrates
Christian Wipf	Wipf Familienholding AG	Mitglied des Verwaltungsrates sowie Präsident des Verwaltungsrates verschiedener Tochtergesellschaften
Mitglieder der Gruppenleitung	Unternehmen	Funktion
Alois Waldburg-Zeil	Canexis Pharma AG	Mitglied des Verwaltungsrates

Bericht zur Prüfung des Vergütungsberichts

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der CPH Group 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 als «geprüft» gekennzeichneten Tabellen auf den Seiten 60 bis 64 des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben nach Art. 734a–734f OR im Vergütungsbericht (Seiten 57 bis 64) 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 Prüfungsurteil beinhaltet. Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Mass an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH durchgeführte Prüfung eine wesentliche falsche Darstellung, falls eine solche vorliegt, stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich gewürdigt, wenn von ihnen einzeln oder insgesamt vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie die auf der Grundlage dieses Vergütungsberichts getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Nutzern beeinflussen.

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

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

- beurteilen wir die Angemessenheit der angewandten Rechnungslegungsmethoden sowie die Vertretbarkeit der dargestellten geschätzten Werte in der Rechnungslegung und damit zusammenhängenden Angaben.

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

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

PricewaterhouseCoopers AG



Norbert Kühnis
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor



Josef Stadelmann
Zugelassener Revisionsexperte

Zürich, 9. Februar 2026

PricewaterhouseCoopers AG, Birchstrasse 160, 8050 Zürich,
Telefon: +41 58 792 44 00, www.pwc.ch