

## Berichtsteil

# Vergütungsbericht

## 1. Einleitung

Der Vergütungsbericht gibt einen Überblick über die Vergütungsgrundsätze und -programme von Geberit. Ferner beschreibt er das Vorgehen zur Festlegung der Vergütungen und enthält detaillierte Angaben zu den Vergütungen an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung im Geschäftsjahr 2024. Der Bericht enthält relevante Informationen für Aktionärinnen und Aktionäre als Entscheidungsgrundlage für die Abstimmung über die Vergütungen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung an der Generalversammlung 2025.

Der Bericht wurde gemäss den Anforderungen des schweizerischen Gesellschaftsrechts, der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange sowie dem «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» von economiesuisse verfasst.

Der Vergütungsbericht gliedert sich wie folgt:

1. → [Einleitung](#)
2. → [Vorwort der Vorsitzenden des Nominations- und Vergütungsausschusses](#)
3. → [Rückmeldungen der Aktionärinnen und Aktionäre und unsere Antworten](#)
4. → [Vergütungen im Überblick](#)
5. → [Vergütungs-Governance](#)
6. → [Aufbau Vergütungssystem: Verwaltungsrat](#)
7. → [Aufbau Vergütungssystem: Konzernleitung](#)
8. → [Vergütungen an den Verwaltungsrat und Beteiligungen im Jahr 2024](#)
9. → [Vergütungen an die Konzernleitung und Beteiligungen im Jahr 2024](#)
10. → [Ausblick](#)
11. → [Zusammenfassung der Aktien- und Optionspläne für das Jahr 2024](#)
12. → [Zusammenfassung der vom Verwaltungsrat, der Konzernleitung und den Mitarbeitenden gehaltenen Aktien und Optionen per 31. Dezember 2024](#)
13. → [Funktionen von Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung in anderen Unternehmen](#)
14. → [Bericht der Revisionsstelle](#)

Weitere Informationen zum Geschäftsjahr 2024 finden Sie im → [Lagebericht der Konzernleitung](#).

## 2. Vorwort der Vorsitzenden des Nominations- und Vergütungsausschusses

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Ich freue mich, Ihnen im Namen des Nominations- und Vergütungsausschusses (Nomination and Compensation Committee, NCC) den Vergütungsbericht 2024 vorzulegen.

Ein erneut äusserst anspruchsvolles Geschäftsjahr liegt hinter uns. Trotz einer stark rückläufigen Bauindustrie in Europa konnten wir jedoch Umsatz und Verkaufsvolumina steigern. Sehr erfreulich war in diesem Zusammenhang insbesondere der grosse Markterfolg unserer kürzlich neu eingeführten Produkte. Die operativen Margen lagen nur leicht unter dem Niveau des Vorjahres. Dabei konnten die Auswirkungen der nach wie vor hohen Lohninflation sowie des gegenüber den meisten Währungen deutlich erstarkten Schweizer Frankens ebenfalls mehrheitlich absorbiert werden. Auf Basis unserer strategischen Stabilität haben wir alle wichtigen grösseren Investitionsprojekte wie geplant umgesetzt. Insgesamt ist dies ein Hinweis auf unsere strukturelle und finanzielle Stärke sowie die Widerstandsfähigkeit unseres Geschäftsmodells. Damit gelang es, unsere Marktposition als führender Anbieter von Sanitärprodukten weiter auszubauen und zu stärken.

Der Nominations- und Vergütungsausschuss ging im Lauf des Jahres seinen regulären Aufgaben im Bereich der Vergütungsangelegenheiten nach. Dazu zählen die jährliche Überprüfung der Vergütungsprogramme, die Festlegung der Leistungsziele der Konzernleitung zum Jahresbeginn und ihre Leistungsbeurteilung zum Jahresende. Ferner bestimmte er die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung, erstellte den Vergütungsbericht und bereitete die «Say on Pay»-Abstimmungen an der Generalversammlung vor.

An unserer Generalversammlung 2024 wurde eine prospektive bindende Abstimmung über die maximale Gesamtvergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung durchgeführt. Dabei hatten unsere Aktionärinnen und Aktionäre die Möglichkeit, ihre Auffassungen zu unserer Vergütungspolitik durch eine konsultative Abstimmung über den Vergütungsbericht zum Ausdruck zu bringen. Unsere Aktionärinnen und Aktionäre genehmigten das vorgeschlagene Vergütungsniveau für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung mit 97% bzw. 89% der Stimmen. Die konsultative Abstimmung über den Vergütungsbericht erhielt jedoch eine niedrigere Zustimmungquote von 61%. Das Ergebnis veranlasste uns, einen Dialog mit unseren Investoren und ihren Vertretern zu führen, um ihre Bedenken in Bezug auf unsere Vergütungspolitik besser zu verstehen. Der Nominations- und Vergütungsausschuss nutzte die Rückmeldungen im Rahmen dieses Prozesses, um den Ansatz für die Offenlegung zu überprüfen und Massnahmen umzusetzen, welche die Transparenz, die Lesbarkeit und den Fokus dieses Berichts verbessern.

Auf der nächsten Seite sind die von unseren Stakeholdern angesprochenen Themen und die vom Nominations- und Vergütungsausschuss geplanten Änderungen zusammengefasst.

Im Einklang mit unserer Unternehmenskultur ist unser Vergütungssystem eher als Beteiligungssystem denn als individuelles Anreizsystem konzipiert. Daher haben wir die Bezeichnungen unserer Pläne für die variable Vergütung angepasst, um den Zweck dieser Pläne besser zum Ausdruck zu bringen. Konkret wurden die Bezeichnungen «Short-Term Incentive» und «Long-Term Incentive» durch das kurzfristige Beteiligungsprogramm (Short-Term Participation, STP) und das langfristige Beteiligungsprogramm (Long-Term Participation, LTP) ersetzt.

An der Generalversammlung 2025 werden Sie Gelegenheit haben, Ihre Meinung zum vorliegenden Vergütungsbericht in einer konsultativen Abstimmung zum Ausdruck zu bringen. Ferner werden Sie die Gelegenheit haben, die Gesamtvergütung an den Verwaltungsrat für den Zeitraum bis zur nächsten Generalversammlung sowie die maximale Gesamtvergütung an die Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2026 zu genehmigen.

Bei der Weiterentwicklung unserer Vergütungssysteme werden wir auch künftig einen offenen und regelmässigen Dialog mit unseren Aktionärinnen und Aktionären und ihren Vertretern führen. Der Nominations- und Vergütungsausschuss schätzt Ihre Anmerkungen und Rückmeldungen zu unseren Vergütungsprogrammen.

Wir freuen uns auf die Generalversammlung im April 2025.

Freundliche Grüsse



Eunice Zehnder-Lai  
Vorsitzende des Nominations- und Vergütungsausschusses

### 3. Rückmeldungen der Aktionärinnen und Aktionäre und unsere Antworten

An der Generalversammlung 2024 genehmigten die Aktionärinnen und Aktionäre den Vergütungsbericht 2023 mit 61% der Stimmen. Der Verwaltungsrat und der Nominations- und Vergütungsausschuss nahmen dieses Ergebnis ernst und leiteten einen Dialog mit institutionellen Aktionären und Stimmrechtsberatern ein, um deren Einwände zu verstehen und die Bedenken aufzugreifen. Die Bedenken betrafen die Transparenz unserer Berichterstattung zu Vergütungsangelegenheiten und einige Komponenten des Vergütungssystems für unsere Konzernleitung.

In der nachfolgenden Tabelle sind die wichtigsten von den Aktionärinnen und Aktionären und Stimmrechtsberatern vorgebrachten Bedenken und die entsprechenden Massnahmen von Geberit zusammengefasst.

	Einwand	Antwort von Geberit
<b>Offenlegung</b>	Unzureichende nachträgliche Offenlegung der STP-Ziele und Erreichungsgrade	Die Offenlegung der finanziellen und ESG-bezogenen Leistungskennzahlen (KPI) der Gruppe wurde verbessert, indem jede einzelne KPI und ihre Gewichtung festgelegt wurden (→ Abschnitt 7.2). Die Erreichung der einzelnen KPIs und der damit verbundene Auszahlungsbetrag werden neu im → Abschnitt 9.2 offengelegt.
	Unzureichende nachträgliche Offenlegung des LTP-Ziels sowie des Leistungs- und des Vesting-Niveaus	Das Leistungs- und das Vesting-Niveau der im Jahr 2022 gewährten LTP-Zuteilung (Leistungsperiode 2022 bis 2024) wird neu im → Abschnitt 9.2 zur Leistungsbeurteilung offengelegt.
	Die Gewichtung der individuellen Leistung im STP wurde 2023 ohne Begründung von 14% auf 20% erhöht.	Bei den Mitgliedern des Gruppen-Managements, die der Konzernleitung unterstellt sind, sind 20% des STP abhängig von der individuellen Leistung. Ziel der Anpassung war eine Angleichung zwischen Konzernleitung und dem Gruppen-Management.
	20% des STP sind abhängig von individuellen Leistungskriterien, die nicht klar definiert oder offengelegt sind, wodurch dieser STP-Anteil willkürlich erscheint und die Bewertung nicht transparent ist.	Die Offenlegung wurde verbessert. Das Vergütungssystem für die individuelle Leistung wird in → Abschnitt 7.2 und die Bewertung in → Abschnitt 9.2 beschrieben. Darüber hinaus wird die individuelle Komponente ab 2025 eingestellt, wodurch der STP zu einem vollumfänglichen Beteiligungsprogramm wird, das der Kultur von Geberit entspricht (siehe Absatz «Ausblick» in → Abschnitt 7.2).
<b>Vergütungssystem für die Konzernleitung</b>	Der LTP-Leistungskorridor wurde im Jahr 2023 von +/-6 Prozentpunkten auf +/-4 Prozentpunkte verringert.	Die Anpassung des Leistungskorridors unseres LTP von +/-6 Prozentpunkten auf +/-4 Prozentpunkte ist eine Verbesserung, um den Plan stringenter zu machen. Der engere Korridor sorgt zudem für eine anspruchsvollere Auszahlungsstruktur. Die Zielhöhe und die maximale mögliche Auszahlung bleiben unverändert. Dies erschwert die Erreichung der Mindestschwelle und stärkt die Verknüpfung von Leistung und Vergütung.
	Das LTP hat eine absolute Kennzahl (ROIC) und wird auch im Rahmen des STP verwendet.	Der Verwaltungsrat prüft ab 2026 die Aufnahme einer zweiten Kennzahl in das LTP-Programm. Der Verwaltungsrat betrachtet jedoch die Rendite auf dem investierten Betriebskapital (ROIC) als angemessenste Kennzahl zur Steigerung der Wertschöpfung von Geberit. Mit dieser Kennzahl lässt sich die Effizienz der Kapitalallokation sehr gut messen, was Managementanreize mit einer nachhaltigen und strategischen Entscheidungsfindung in Einklang bringt. Die ROIC ist eine operative KPI, die nachweislich mit der langfristigen Wertschöpfung für Aktionärinnen und Aktionäre verzahnt ist. Da wir so schnell wie möglich Renditen erzielen und disziplinierte Kapitalinvestitionen durchsetzen wollen, eignet sie sich aufgrund der objektiven Messbarkeit bestens für die Aufnahme in die STP- und LTP-Programme von Geberit.

## 4. Vergütungen im Überblick

### Verwaltungsrat

#### Übersicht aktuelles Vergütungssystem

Um die Unabhängigkeit der Aufsichtsfunktion sicherzustellen, erhalten die Verwaltungsräte ausschliesslich eine fixe Vergütung in bar und in Form von Aktien mit einer Sperrfrist von vier Jahren.

Jährliche Vergütung	in CHF	Zahlungsform
Präsident	885 000	bar und gesperrte Aktien
Vizepräsidentin	245 000	gesperrte Aktien
Mitglied des Verwaltungsrats	190 000	gesperrte Aktien
Vorsitz NCC/Revisionsausschuss	45 000	gesperrte Aktien
Mitglied NCC/Revisionsausschuss	30 000	gesperrte Aktien
Spesenpauschale	15 000	bar

Vgl. auch → 6. Aufbau Vergütungssystem: Verwaltungsrat.

#### Vergütungen im Jahr 2024

Die Vergütung an den Verwaltungsrat für die Dauer des Mandats bis zur Generalversammlung 2025 liegt innerhalb der von den Aktionären an den Generalversammlungen genehmigten Grenzen:

Vergütungsperiode	Genehmigter Betrag (CHF)	Tatsächlicher Betrag (CHF)
GV 2023 bis GV 2024	2 350 000	2 286 809
GV 2024 bis GV 2025	2 350 000	2 287 217 <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Da die Vergütungsperiode noch nicht abgeschlossen ist, wird der endgültige Betrag (inklusive Sozialversicherungsabgaben) im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 ausgewiesen.

### Konzernleitung

#### Übersicht aktuelles Vergütungssystem

Die Vergütung der Konzernleitung umfasst fixe und variable Elemente. Die fixe Vergütung besteht aus Grundgehalt und Nebenleistungen und orientiert sich an den Marktverhältnissen. Die variable Vergütung ist ein Gruppenbeteiligungssystem, mit dem erstklassige Leistungen auf Grundlage ambitionierter Zielsetzungen gefördert und belohnt werden und das auf die Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre abgestimmt ist. Sie enthält kurz- und langfristige Elemente:

Grundgehalt	Jährliches Grundgehalt	Entgelt für die Funktion Vergütung in bar	Fixe Vergütung
Vorsorge/ Nebenleistungen	Altersvorsorge Nebenleistungen	Deckung Alters-, Hinterlassenen- und Invaliditätsrisiken, Mitarbeitergewinnung/-bindung	
Kurzfristiges Beteiligungs- programm (STP)	Kurzfristiges Beteiligungsprogramm (STP)	Leistungsabhängige Vergütung (kurzfristig), Mitarbeitergewinnung/-bindung Auszahlung in bar oder in Geberit Aktien	Variable Vergütung
	Aktienbeteiligungsplan (MSPP)	Ausrichtung auf Aktionärsinteressen Zusätzliche Aktienoptionen des STP für den späteren Erwerb von Geberit Aktien	
Langfristiges Beteiligungs- programm (LTP)	Langfristiges Beteiligungsprogramm (LTP) (Aktienoptionsplan/MSOP)	Leistungsabhängige Vergütung (langfristig), Ausrichtung auf Aktionärsinteressen, Mitarbeitergewinnung/-bindung	

Vgl. auch → 7. Aufbau Vergütungssystem: Konzernleitung.

**Vergütungen im Jahr 2024**

Die Gesamtvergütung an die Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2024 liegt innerhalb der von den Aktionären an der Generalversammlung genehmigten Grenzen:

<b>Vergütungsperiode</b>	<b>Genehmigter Betrag (CHF)</b>	<b>Tatsächlicher Betrag (CHF)</b>
Geschäftsjahr 2024	12 900 000	11 566 223

Performance im Geschäftsjahr 2024

Alle vier finanziellen Ziele wurden übertroffen, das ESG-Ziel wurde erreicht und die Mitglieder der Konzernleitung erzielten eine herausragende individuelle Leistung.

Vgl. auch → [9.1 Vergütung im Jahr 2024](#).

**Richtlinie für Aktienbeteiligungen**

	<b>CEO</b>	<b>Andere Mitglieder der Konzernleitung</b>
Erwartete Höhe der Aktienbeteiligung	3× jährliches Grundgehalt	1,5× jährliches Grundgehalt

Zum Ende des Berichtsjahrs hielt der CEO das 12,1-Fache seines jährlichen Grundgehalts in Geberit Aktien, während die anderen Konzernleitungsmitglieder durchschnittlich das 3,7-Fache ihres jährlichen Grundgehalts hielten.

## 5. Vergütungs-Governance

Die Zuständigkeit für vergütungsbezogene Entscheidungen ist in den → Statuten der Geberit AG und im → Organisationsreglement für den Verwaltungsrat der Geberit AG geregelt.

- Die prospektiv festzusetzenden maximalen Gesamtvergütungen an Verwaltungsrat und Konzernleitung werden der Generalversammlung zur bindenden Abstimmung vorgelegt.
- Der Vergütungsbericht für die vorangegangene Periode wird zur konsultativen Abstimmung vorgelegt.

### 5.1 Nominations- und Vergütungsausschuss (NCC)

Wie in den Statuten und im Organisationsreglement der Geberit AG vorgesehen (siehe auch → Statuten der Geberit AG) unterstützt der Nominations- und Vergütungsausschuss den Verwaltungsrat (VR) bei der Erfüllung seiner Aufgaben und Zuständigkeiten im Bereich der Vergütungs- und Personalpolitik. Dazu zählen:

- Erstellung und regelmässige Überprüfung der Vergütungspolitik und -grundsätze der Gruppe
- Vorgängige Festlegung der erwarteten kurzfristigen jährlichen Finanz- und ESG-Ziele für den CEO und die anderen Mitglieder der Konzernleitung (KL) sowie vorgängige Festlegung des jährlichen Leistungsziels für das langfristige Beteiligungsprogramm zur Genehmigung durch den Verwaltungsrat
- Jährliche Überprüfung der individuellen Vergütungen des CEO und der übrigen Mitglieder der Konzernleitung
- Jährliche Leistungsbeurteilung des CEO und der übrigen Konzernleitungsmitglieder
- Erstellung des Vergütungsberichts
- Personalentwicklung der Konzernleitung
- Nachfolgeplanung und Nominationen für Positionen in der Konzernleitung
- Vorauswahl von Kandidierenden zur Wahl oder Wiederwahl in den Verwaltungsrat

#### Genehmigung und Befugnisebenen bei Vergütungsangelegenheiten

Entscheid über	CEO	NCC	VR	GV
Vergütungspolitik und -richtlinien im Einklang mit den Statuten		schlägt vor	genehmigt	
Maximale Gesamtvergütung an VR und KL		schlägt vor	prüft	bindende Abstimmung
Individuelle Vergütungen der VR-Mitglieder		schlägt vor	genehmigt	
Individuelle Vergütung des CEO (einschliesslich des jährlichen Grundgehalts, STP <sup>1</sup> und LTP <sup>2</sup> )		schlägt vor	genehmigt	
Individuelle Vergütungen der übrigen KL-Mitglieder	schlägt vor	prüft	genehmigt	
Zuteilung von LTP <sup>2</sup> für andere Anspruchsberechtigte	schlägt vor	prüft	genehmigt	
Vergütungsbericht		schlägt vor	genehmigt	konsultative Abstimmung

<sup>1</sup> Kurzfristiges Beteiligungsprogramm

<sup>2</sup> Langfristiges Beteiligungsprogramm

Der Nominations- und Vergütungsausschuss tagt mindestens dreimal jährlich und besteht ausschliesslich aus unabhängigen, nicht exekutiven Verwaltungsratsmitgliedern, die jährlich von den Aktionärinnen und Aktionären an der Generalversammlung gewählt werden. Seit der Generalversammlung 2021 gehören dem Nominations- und Vergütungsausschuss Eunice Zehnder-Lai als Vorsitzende sowie Werner Karlen und Thomas Bachmann als Mitglieder an. Im Jahr 2024 befasste sich der Ausschuss in drei Sitzungen mit den unten aufgeführten Traktanden. Die Teilnahmequote an den Sitzungen lag bei 100%.

	Februar	September	Dezember
<b>Vergütungspolitik</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beteiligungsprogramme (STP und LTP, ständige Überprüfung im Jahresverlauf)</li> </ul>		
<b>Angelegenheiten Konzernleitung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuelle Leistungsbeurteilung (Vorjahr)</li> <li>• STP-Auszahlung (Vorjahr)</li> <li>• Vesting von Aktien-/Optionszuteilungen (aus Vorjahren)</li> <li>• Optionsbewertung und Festlegung von Leistungszielen für LTP-Zuteilung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nachfolgeplanung für KL-Positionen</li> <li>• Beratung über Talent-Management</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Generelle Entwicklung der Governance</li> <li>• Vergütungsniveau (Folgejahr)</li> <li>• Zielsetzung für STP (Folgejahr)</li> </ul>
<b>Angelegenheiten Verwaltungsrat</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• VR-Beurteilung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• VR-Vergütung (Folgejahr)</li> </ul>
<b>Governance</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• GV-Vorbereitung (maximale Gesamtvergütungen an VR und KL für «Say on Pay»-Abstimmungen)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prüfung der Rückmeldungen der Aktionäre und Stimmrechtsberater zum Vergütungsbericht</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausarbeitung des Vergütungsberichts</li> <li>• NCC-Agenda für Folgejahr</li> <li>• Vergütungsniveau Leiter interne Revision (Folgejahr)</li> </ul>

Grundsätzlich nehmen der Verwaltungsratspräsident, der CEO und der Head Corporate Human Resources an den Sitzungen des Nominations- und Vergütungsausschusses teil. Die Vorsitzende des Nominations- und Vergütungsausschusses kann bei Bedarf weitere Führungskräfte zu den Sitzungen einladen. Der Verwaltungsratspräsident und die Führungskräfte sind jedoch keinesfalls anwesend, wenn die jeweils eigene Leistung bzw. Vergütung erörtert wird. Am Ende jeder Sitzung beraten sich die Mitglieder des Nominations- und Vergütungsausschusses unter Ausschluss anderer Personen.

Nach jeder Sitzung berichtet die Vorsitzende des Nominations- und Vergütungsausschusses dem Verwaltungsrat über Tätigkeiten und Empfehlungen des Nominations- und Vergütungsausschusses. Die Protokolle der Sitzungen des Nominations- und Vergütungsausschusses stehen dem gesamten Verwaltungsrat zur Verfügung.

#### **Rolle externer Berater**

Der NCC kann beschliessen, für bestimmte vergütungsbezogene Angelegenheiten von Zeit zu Zeit auf externe Berater zurückzugreifen. Im Jahr 2024 erbrachte die Compensation Governance Services AG Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Vergütung der Konzernleitung. Ausserdem standen interne Vergütungsexperten wie der Head Corporate Human Resources mit ihrem Fachwissen unterstützend zur Verfügung.

## **5.2 Beteiligung der Aktionäre**

Die Aktionärinnen und Aktionäre sind eingebunden und verfügen über Entscheidungsbefugnis in verschiedenen Vergütungsfragen. So genehmigen sie jährlich in gesonderten Abstimmungen die maximalen Gesamtvergütungen an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung. Ausserdem werden sie jährlich im Rahmen der konsultativen Abstimmung über den Vergütungsbericht, um ihre Meinung und Rückmeldungen zu unserem Vergütungssystem im Allgemeinen gebeten. Die Vergütungsgrundsätze unterliegen den Statuten, die von den Aktionärinnen und Aktionären genehmigt wurden.

## 5.3 Statuten

Wie gemäss dem schweizerischen Gesellschaftsrecht vorgeschrieben, enthalten die → Statuten von Geberit folgende Bestimmungen zur Vergütung:

- Grundsätze der leistungsbasierten Bezahlung (Artikel 21): Die Mitglieder der Konzernleitung können eine variable Vergütung erhalten, die kurz- und langfristige Elemente enthalten kann und an die Erreichung eines oder mehrerer Leistungskriterien gebunden ist.
- Bindende Abstimmung über die maximalen Gesamtvergütungen an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung (Artikel 22): Die Aktionäre stimmen über die prospektiv festzusetzenden maximalen Gesamtvergütungen an den Verwaltungsrat für den Zeitraum bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung sowie an die Konzernleitung für das kommende Geschäftsjahr ab. Darüber hinaus können die Aktionäre in einer konsultativen Abstimmung über den Vergütungsbericht ihre Meinung zu Vergütungsgrundsätzen und -struktur äussern.
- Zusätzlicher Betrag für Zahlungen an Konzernleitungsmitglieder, die erst nach Abstimmung der Generalversammlung über die Vergütung ernannt wurden (Artikel 23): Für die Vergütung von Konzernleitungsmitgliedern, die erst nach Genehmigung der maximalen Gesamtvergütung durch die Generalversammlung ernannt wurden, steht – sofern die genehmigte maximale Gesamtvergütung nicht ausreicht – ohne weitere Genehmigung der Generalversammlung ein Betrag von bis zu 40% der für die Konzernleitung genehmigten maximalen Gesamtvergütung zur Verfügung.
- Darlehen, Kreditfazilitäten und Leistungen nach Beendigung der Tätigkeit an Mitglieder von Verwaltungsrat und Konzernleitung (Artikel 26): Den Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung werden keine Darlehen oder Kredite gewährt.

Die Bestimmungen der Statuten wurden allgemein gehalten, damit dem Verwaltungsrat ausreichend Flexibilität bleibt, um die Vergütungspläne bei Bedarf anzupassen. Die aktuell geltenden Vergütungsgrundsätze sind restriktiver als die Bestimmungen der Statuten und orientieren sich an Best-Practice-Ansätzen im Bereich Corporate Governance. So haben beispielsweise die unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrats keinen Anspruch auf eine variable Vergütung oder Leistungen bei Pensionierung (siehe hierzu ebenfalls → 6. Aufbau Vergütungssystem: Verwaltungsrat).

## 5.4 Prozess zur Festlegung der Vergütungen

### Benchmarking und Vergleichsgruppen

Geberit überprüft alle zwei bis drei Jahre die Vergütungen der Führungskräfte, einschliesslich jener der Mitglieder der Konzernleitung. Dies umfasst auch die regelmässige Teilnahme an Vergleichsstudien zu vergleichbaren Funktionen in anderen Industrieunternehmen. Im Jahr 2023 führte PricewaterhouseCoopers eine Vergleichsanalyse der Vergütung des CEO und der anderen Mitglieder der Konzernleitung durch. Die Vergütungsanalyse stützte sich auf eine Vergleichsgruppe aus den folgenden 15 Industrieunternehmen, die ihren Hauptsitz in der Schweiz haben und deren Grösse, gemessen an Marktkapitalisierung, Umsatz und Nettoergebnis, vergleichbar ist: Barry Callebaut, Bucher Industries, Dormakaba, Georg Fischer, Givaudan, Holcim, Lonza, OC Oerlikon, Schindler, SFS Group, SGS, Sika, Sonova, Straumann und Sulzer. Während für die Bestimmung des Vergütungsniveaus viele verschiedene Faktoren wie individuelle Funktion, Erfahrung in dieser Funktion und der eigene Beitrag sowie Unternehmenserfolg und finanzielle Tragfähigkeit berücksichtigt werden, ist Geberit grundsätzlich bestrebt, die Zielvergütung im Bereich des Marktmedians zu positionieren. Das Ergebnis der Vergleichsanalyse wurde im Rahmen der Prüfung der Vergütung 2024 und der jährlichen Überprüfung der Vergütungsprogramme berücksichtigt.

Das System und die Höhe der Vergütungen an den Verwaltungsrat werden alle zwei bis drei Jahre durch den Nominations- und Vergütungsausschuss überprüft. Dies umfasst die regelmässige Teilnahme an Vergleichsstudien. Im Jahr 2022 wurde PricewaterhouseCoopers AG mit einer Vergleichsanalyse der Vergütung des Verwaltungsrats beauftragt. Grundlage war eine Vergleichsgruppe aus 14 Schweizer Industrieunternehmen, die an der SIX Swiss Exchange gehandelt werden. Die Vergleichsgruppe umfasst die folgenden Industrieunternehmen, die ihren Hauptsitz in der Schweiz haben und die im Hinblick auf Marktkapitalisierung, Umsatz und Mitarbeiterzahl vergleichbar sind: Barry Callebaut, Bucher Industries, Dormakaba, Georg Fischer, Givaudan, Holcim, Lonza, OC Oerlikon, Schindler, SFS Group, Sika, Sonova, Straumann und Sulzer.

PricewaterhouseCoopers ist die aktuelle Prüfungsgesellschaft von Geberit. Es bestehen klare Regeln, um die Anforderungen an die Unabhängigkeit von Prüfungsgesellschaften zu erfüllen. Diese Regeln wurden im Rahmen dieses Mandats durchweg angewendet.

**Performance-Management**

Die tatsächliche Vergütung, die in einem bestimmten Jahr effektiv an die Konzernleitungsmitglieder ausgezahlt wird, richtet sich nach dem Unternehmenserfolg sowie den individuellen Leistungen. Letztere werden im Rahmen des formalen jährlichen Performance-Management-Prozesses beurteilt. Dabei werden zu Beginn des Geschäftsjahrs Unternehmensziele und individuelle Leistungsziele verabschiedet und nach Abschluss des Jahres die erbrachten Leistungen diesen Zielen gegenübergestellt. Auf Basis der Leistungsbeurteilung wird die tatsächliche Vergütung festgelegt.

<b>Zielsetzung</b> (Dezember/Januar)  <b>Festlegung</b> individueller Ziele	<b>Beurteilung zur Jahresmitte</b> (Juli)  <b>Gespräch zur Jahresmitte über</b> die bisherige Leistung in Bezug auf die festgelegten Ziele	<b>Beurteilung zum Jahresende</b> (Dezember/Januar)  <b>Selbstbeurteilung und</b> Leistungsbewertung	<b>Festlegung der Vergütungen</b> (Februar/März)  <b>Festlegung der tatsächlichen</b> variablen Vergütungen
-----------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

**5.5 Vergütungsgrundsätze**

**Vergütungsgrundsätze für den Verwaltungsrat**

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten ausschliesslich eine fixe Vergütung, um ihre Unabhängigkeit bei der Wahrnehmung ihrer Aufsichtspflichten sicherzustellen. Die Vergütung wird teilweise in bar und teilweise in gesperrten Aktien gezahlt, damit sie eng auf die Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre abgestimmt ist.

**Vergütungsgrundsätze für die Konzernleitung**

Um seinen Erfolg zu sichern und die Position als Marktführer zu festigen, muss ein Unternehmen die richtigen Talente gewinnen, entwickeln und halten. Die Vergütungsprogramme von Geberit sollen dieses grundlegende Ziel unterstützen. Sie beruhen auf folgenden Grundsätzen:

- Die Vergütung ist mit derjenigen von anderen Unternehmen vergleichbar, mit denen Geberit um Talente konkurriert.
- Sowohl der Unternehmenserfolg als auch die individuelle Leistung werden anerkannt und belohnt.
- In den Vergütungsprogrammen werden nicht nur kurzfristige Erfolge, sondern auch die langfristige Wertschöpfung ausgewogen berücksichtigt.
- Beteiligungsprogramme fördern das langfristige Engagement und Mindset der Führungskräfte sowie die Abstimmung ihrer Interessen mit denen der Aktionäre.
- Die Führungskräfte sind durch angemessene Pensions- und Versicherungspläne gegen Risiken abgesichert.

## 6. Aufbau Vergütungssystem: Verwaltungsrat

Die Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder ist in einem vom Verwaltungsrat verabschiedeten Reglement festgelegt und umfasst einen fixen Jahresbetrag sowie eine zusätzliche Vergütung für die Ausschussmitglieder. Die Vergütung wird in Form von Aktien ausbezahlt, die einer vierjährigen Sperrfrist unterliegen. Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrats eine Spesenpauschale, die bar ausbezahlt wird.

Der Verwaltungsratspräsident erhält einen fixen Jahresbetrag, der zu 70% in bar und zu 30% in gesperrten Aktien mit einer vierjährigen Sperrfrist ausbezahlt wird. Der Präsident erhält ebenso die Spesenpauschale, jedoch keine zusätzliche Vergütung für die Teilnahme in Ausschüssen.

Im Jahr 2022 wurde eine Vergleichsanalyse durchgeführt, um die Struktur und die Höhe der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats zu überprüfen. Die Analyse ergab, dass das Vergütungssystem des Verwaltungsrats von Geberit der marktüblichen Praxis entspricht und die Struktur und die Höhe der Vergütungen des Verwaltungsrats keiner Änderungen bedürfen:

Jährliche Vergütung	in CHF	Zahlungsform
Präsident	885 000	bar und gesperrte Aktien
Vizepräsidentin	245 000	gesperrte Aktien
Mitglied des Verwaltungsrats	190 000	gesperrte Aktien
Vorsitz NCC/Revisionsausschuss	45 000	gesperrte Aktien
Mitglied NCC/Revisionsausschuss	30 000	gesperrte Aktien
Spesenpauschale	15 000	bar

Die Vergütung, von der die gesetzlichen Beiträge an die Sozialversicherung abzuziehen sind, wird zum Ende der Mandatszeit ausbezahlt. Die Mitglieder des Verwaltungsrats sind nicht im Vorsorgeplan des Unternehmens versichert.

Im Todesfall unterliegen die Aktien einer beschleunigten Freigabe. In allen anderen Fällen unterliegen sie der regulären Sperrfrist von vier Jahren.

Weitere Informationen zu den Vergütungen für die Periode ab der Generalversammlung 2025 bis zur Generalversammlung 2026 finden Sie in der Einladung zur Generalversammlung 2025.

## 7. Aufbau Vergütungssystem: Konzernleitung

Die Vergütung der Konzernleitung ist in einem vom Verwaltungsrat verabschiedeten Reglement festgelegt. Sie umfasst folgende Komponenten:

- Grundgehalt
- Variable Vergütung
  - Kurzfristiges Beteiligungsprogramm (STP)
  - Langfristiges Beteiligungsprogramm (LTP)
- Zusätzliche Leistungen wie Pensions- und weitere Nebenleistungen

	Programm	Instrument	Zweck	Plan-/Leistungsperiode	Leistungskennzahlen
<b>Grundgehalt</b>	Jährliches Grundgehalt	Monatliche Barvergütung	Vergütung für die Funktion		
<b>Kurzfristige Beteiligung, STP</b>	Kurzfristige Beteiligung, STP	Jährliche variable Barvergütung oder gesperrte Aktien	Leistungsabhängige Vergütung (kurzfristig), Mitarbeitergewinnung/-bindung	1-jährige Leistungsperiode	Umsatzwachstum, EBITDA-Marge, EPS-Wachstum, ROIC, CO <sub>2</sub> -Emissionen, individuelle Ziele
	Aktienbeteiligungsplan (MSPP)	Bei Bezug des STP in Aktien zusätzlich kostenlose Aktienoptionen mit Leistungskriterium	Ausrichtung auf Aktionärsinteressen	Aktien: 3-jährige Sperrfrist	Aktienoptionen: ROIC
				Aktienoptionen: 3-jähriger Vesting-Zeitraum, 10-jährige Planperiode	
<b>Langfristige Beteiligung, LTP</b>	Aktienoptionsplan (MSOP)	Aktienoptionen mit Leistungskriterium	Leistungsabhängige Vergütung (langfristig), Ausrichtung auf Aktionärsinteressen, Mitarbeiterbindung	3-jährige Leistungsperiode, 10-jährige Planperiode	ROIC
<b>Vorsorge/Nebenleistungen</b>	Altersvorsorge	Gemeinschafts-/Sammelstiftung (Zusatzvorsorge nach Art. 1e BVV 2)	Abdeckung von Alters-, Hinterlassenen- und Invaliditätsrisiken		
	Nebenleistungen	Dienstwagenregelungen, Spesenrichtlinien	Mitarbeitergewinnung/-bindung		

### 7.1 Jährliches Grundgehalt

Das jährliche Grundgehalt ist eine fixe Vergütung und wird monatlich in bar ausbezahlt. Es richtet sich nach Umfang und Verantwortungsbereich der Position, dem Marktwert der Funktion sowie der Qualifikation und Erfahrung des Stelleninhabers. Das Grundgehalt wird jährlich überprüft. Dabei werden Daten über marktübliche Gehälter, die finanzielle Tragfähigkeit und Leistung des Unternehmens sowie die Erfahrung des jeweiligen Stelleninhabers berücksichtigt.

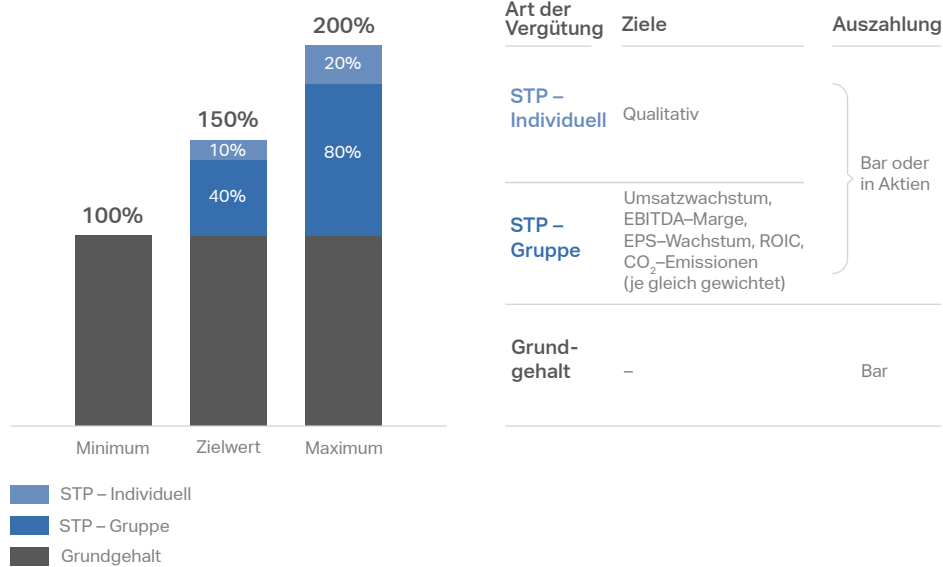
### 7.2 Kurzfristiges Beteiligungsprogramm (STP)

Das STP stellt eine zielorientierte variable Vergütung dar, mit der die jährliche Leistung der Konzernleitung sowie von rund 220 zusätzlichen Mitgliedern des Gruppen-Managements vergütet wird. Konkret werden die Erreichung der jährlichen Finanzziele der Gruppe und des ESG-Ziels sowie der individuellen Ziele vergütet, die im Rahmen des jährlichen Performance-Management-Prozesses vereinbart und beurteilt werden. Die variable Vergütung wird in bar ausbezahlt. Die Mitglieder der Konzernleitung haben dabei die Möglichkeit, ihre Zuteilung über das Management-Share-Participation-Programm (MSPP) ganz oder teilweise in gesperrte Aktien des Unternehmens zu investieren. Für jede über das Programm erworbene Aktie werden ihnen zwei kostenlose Aktienoptionen mit Leistungskriterium zugeteilt (siehe hierzu → [Management Share Participation Programm \(MSPP\)](#)).

### Ziel und maximale mögliche Auszahlung für die Konzernleitung

Die Zielvorgabe des STP beträgt 50% des jährlichen Grundgehalts für den CEO sowie für die anderen Mitglieder der Konzernleitung. Die maximal mögliche Auszahlung des STP ist auf 100% des jährlichen Grundgehalts begrenzt (unverändert gegenüber den Vorjahren).

### Vergütungsstruktur der Konzernleitung



Die Gruppen-Finanzziele und ESG-Ziele machen vier Fünftel des STP aus und die individuellen Leistungsziele ein Fünftel des STP.

### Gruppen-Finanzziele und ESG-Ziel

Die Gruppenziele umfassen die identische Gewichtung von vier Finanzzielen und einem ESG-Ziel. Ausgehend von der Empfehlung des Nominations- und Vergütungsausschusses legt der Verwaltungsrat jährlich das Zielniveau für jedes Finanzziel und das ESG-Ziel für das Folgejahr fest. Geberit will seine Position als Marktführer stärken und stetig überdurchschnittliche Leistungen erzielen. Ziele werden grundsätzlich unter Berücksichtigung des jeweiligen Markumfelds, der aktuellen Geschäftslage und des mittelfristigen Ziels, die Marktentwicklung zu übertreffen, festgelegt. Auf Basis dieser anspruchsvollen Zielsetzung soll Geberit eine Best-in-Class-Performance erzielen und seine marktführende Stellung behaupten. Daneben werden eine Zielerreichungsuntergrenze, unterhalb derer keine variable Vergütung ausbezahlt wird, und eine Zielerreichungsobergrenze festgelegt, ab welcher der kurzfristige variable Vergütungsanteil plafoniert wird. Der Auszahlungsbetrag steigt zwischen diesen Eckpunkten – Untergrenze, Zielvorgabe, Obergrenze – proportional zur Zielerreichung an (lineare Interpolation). Die maximale mögliche Auszahlung ist begrenzt auf das Doppelte des Zielniveaus – sowohl für jedes Ziel als auch für die Gesamtsumme der Ziele.

Die Zielniveaus für jedes Finanzziel werden unter Berücksichtigung des Budgets festgelegt. Das Budget ist ehrgeizig, spiegelt das aktuelle Marktumfeld wider, bildet den Anspruch ab, Marktanteile zu gewinnen, und berücksichtigt die Erreichung der → mittelfristigen Ziele.

Überblick über die Gruppen-Finanzziele und das ESG-Ziel

Gruppen-Leistungskennzahlen	Umsatzwachstum	EPS-Wachstum	EBITDA-Marge	ROIC	ESG
Leistungsperiode	Geschäftsjahr 2024				
Gewichtung (prozentualer Anteil am STP-Ziel)	16%	16%	16%	16%	16%
Zweck	Belohnung für Unternehmenswachstum und den Gewinn von Marktanteilen	Belohnung für die Steigerung der Profitabilität auf Basis je Aktie	Belohnung für die Steigerung der Profitabilität des operativen Geschäfts	Belohnung für die Steigerung der Effizienz der Kapitalverwendung zur Renditegenerierung	Belohnung für den Beitrag zum Klimaschutz
Messung	Währungsbereinigtes organisches Nettoumsatzwachstum gegenüber Vorjahr	Wachstum des Gewinns je Aktie in CHF gegenüber Vorjahr	Gewinn vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA) als prozentualer Anteil am Nettoumsatz	Rendite auf dem investierten Betriebskapital (Netto-Betriebsgewinn nach Steuern/investiertes Kapital)	Senkung der CO <sub>2</sub> -Emissionen im Verhältnis zum Nettoumsatz (gegenüber Vorjahr)

### System zur Vergütung der individuellen Leistung für das Geschäftsjahr 2024

Die individuelle Leistungskomponente macht ein Fünftel des STP-Ziels aus. Sie beruht auf der Erreichung individueller Ziele, die am Jahresanfang im Rahmen des Performance-Management-Prozesses festgelegt werden. Die individuellen Ziele werden zwischen dem CEO und einzelnen Mitgliedern der Konzernleitung sowie für den CEO zwischen dem Verwaltungsrat und dem CEO festgelegt. Die individuellen Ziele sind eher qualitativer und strategischer Natur und werden in zwei Kategorien festgelegt. Funktionsunabhängige Ziele sind Leadership-bezogen und auf alle Mitglieder der Konzernleitung anwendbar. Funktionsbezogene Ziele betreffen die Funktion jedes einzelnen Mitglieds der Konzernleitung.

Kategorie	Kriterien	Beurteilung
<b>Funktionsunabhängig</b>	Mitarbeiterentwicklung: Talent-Pipeline und Nachfolgeplanung Change Management: organisatorische Veränderungen und spezifische Initiativen Verhalten und Kultur: Zusammenarbeit, Engagement und Offenheit	Quantitative und qualitative Beurteilung verschiedener Kriterien
<b>Funktionsbezogen (Beispiele)</b>	Leitung Konzernbereich Operations: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Produktverfügbarkeit: Lieferservicegrad in Werken und Logistik</li> <li>• Produktivität in Werken und Logistik</li> <li>• Unfallhäufigkeit und Unfallschwere</li> </ul> Leitung Konzernbereich Produkte: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Einführung von Neuprodukten: Absatz und Margen von Neuprodukten</li> <li>• Innovationspipeline: Zahl der Projekte, Erreichung von Zwischenzielen</li> <li>• Produktqualität: Schadenquote und Kosten</li> </ul>	Funktionsspezifische Gewichtung Ausgewogene Beurteilung von Leadership, Entscheidungsfindung sowie strategische, operative und Umsetzungskompetenzen

### Ausblick

Ab dem Berichtsjahr 2025 werden die individuellen Ziele bei der Festlegung des STP nicht mehr berücksichtigt, um die Kultur von Geberit besser zu widerspiegeln. Der ausgezahlte STP-Betrag wird ausschliesslich von den Gruppenergebnissen abhängen. Die individuelle Leistungskomponente wird durch fünf Leistungskennzahlen der Gruppe (Umsatzwachstum, EBITDA-Marge, EPS-Wachstum, ROIC und CO<sub>2</sub>-Emissionen) ersetzt, die mit 20% des STP gleichgewichtet sind (siehe hierzu auch → 10. Ausblick).

### Management Share Participation Programm (MSPP)

Die Mitglieder der Konzernleitung haben die Möglichkeit, ihre STP-Zuteilung über den MSPP ganz oder teilweise in Aktien des Unternehmens zu investieren. Sie können eine bestimmte Anzahl Aktien oder einen bestimmten Betrag oder Prozentsatz ihrer STP-Zuteilung zur Investition in Aktien festlegen. Für die Aktien gilt eine Sperrfrist von drei Jahren. Für jede im Rahmen des Programms gekaufte Aktie werden zwei kostenlose Aktienoptionen zugeteilt. Die Aktienoptionen unterliegen den leistungsbezogenen Vesting-Bedingungen, die auch für die im Rahmen des langfristigen Beteiligungsprogramms (MSOP) gewährten Optionen mit Leistungskriterium gelten (siehe hierzu auch → 7.3 Langfristiges Beteiligungsprogramm (LTP)).

Bei Auflösung eines Arbeitsverhältnisses gelten für im Rahmen des MSPP erworbene Aktien und Optionen folgende Bestimmungen:

Grund der Auflösung	Planregeln		
	Nicht gevestete Optionen	Gevestete Optionen	Gesperrte Aktien
<b>Good Leaver</b>	Pensionierung	Vollständige Übertragung auf Basis der effektiven Leistung zum regulären Vesting-Zeitpunkt	Reguläre Verfügungssperre
	Invalidität		
	Andere Gründe	Beschleunigte vollständige Übertragung auf Basis der effektiven Leistung nach Festlegung durch den VR zum Zeitpunkt der Auflösung	Regulärer Ausübungszeitraum
	Liquidation/Kontrollwechsel <sup>1</sup>		
Tod	Beschleunigte vollständige Übertragung	Sofortige Aufhebung der Verfügungssperre	
<b>Bad Leaver</b>	Inadäquate Leistung / inadäquates Verhalten <sup>2</sup>	Verfall	Regulärer Ausübungszeitraum
			Reguläre Verfügungssperre

<sup>1</sup> Diese Regel findet nur Anwendung, wenn der Arbeitsvertrag infolge eines Kontrollwechsels oder einer Liquidation aufgelöst wird (sog. «Double-Trigger»).

<sup>2</sup> Für Konzernleitungsmitglieder werden unzureichende Leistungen oder inadäquates Verhalten vom Verwaltungsrat nach pflichtgemäßem Ermessen bestimmt.

### 7.3 Langfristiges Beteiligungsprogramm (LTP)

Das LTP ist ein Programm für Aktienoptionen mit Leistungskriterium (Management Stock Option Programme, MSOP) mit Vesting nach einem dreijährigen Zeitraum, sofern das Leistungskriterium, d. h. die ROIC, erfüllt ist. Ziel dabei ist, die Mitglieder der Konzernleitung und Teilnehmende des Gruppen-Managements langfristig im Unternehmen zu halten, sie für die langfristige Wertschöpfung zu belohnen und ihre Interessen an diejenigen der Aktionärinnen und Aktionäre anzugleichen.

Das LTP-Ziel wird jährlich überprüft. Im Jahr 2024 genehmigte der Verwaltungsrat eine Anpassung des Zielvergütungsmix für den CEO, einschliesslich einer Erhöhung des Ziel-LTP auf 125% des jährlichen Grundgehalts (2023: 107%) und einer Senkung des jährlichen Grundgehalts um 4%. Mit diesen Änderungen soll die langfristige Ausrichtung der Vergütung des CEO noch stärker betont werden. Für die anderen Mitglieder der Konzernleitung beträgt das Ziel-LTP 70% ihres jeweiligen jährlichen Grundgehalts und bleibt gegenüber dem Vorjahr unverändert. Für rund 180 weitere Teilnehmende des Gruppen-Managements betrug der Marktwert zum Zuteilungszeitpunkt je nach Ebene der Rolle 5%, 10% oder 15% des Grundgehalts.

Zu Beginn des Vesting-Zeitraums wird jedem Teilnehmenden eine bestimmte Anzahl Aktienoptionen mit Leistungskriterium zugeteilt. Der Zielwert für die Rendite auf dem investierten Betriebskapital (ROIC) und der Leistungskorridor werden zu Beginn der Leistungsperiode vom Verwaltungsrat auf Empfehlung des NCC festgelegt. Die Erreichung des Zielwerts wird am Ende der Leistungsperiode als Durchschnitt über die drei Jahre ermittelt. Der Zielwert und die Leistungsobergrenze sind anspruchsvoll und liegen deutlich über den gewichteten durchschnittlichen Kapitalkosten. Die Auszahlungskurve ist anspruchsvoll gestaltet, um sicherzustellen, dass nur eine herausragende Leistung zu einer vollständigen Übertragung der Optionen führt. Wenn die Leistung unterhalb der Mindestschwelle bleibt, werden keine Optionen übertragen. Wird das Zielniveau erreicht, werden 50% der maximalen zugeteilten Optionen übertragen. Eine überdurchschnittliche Leistung wird bis zu einem Höchstwert von 100% Vesting der zugeteilten Optionen (Obergrenze) belohnt, was dem Zweifachen des Ziel-LTP entspricht. Wie viele Optionen zwischen der Mindestschwelle und der Obergrenze vesten, wird durch lineare Interpolation ermittelt.

Die Optionen können zwischen dem Vesting-Zeitpunkt, d. h. drei Jahre nach Zuteilung, und der Fälligkeit, d. h. sieben Jahre nach dem Vesting-Zeitpunkt, ausgeübt werden. Der Ausübungspreis der Optionen entspricht dem Marktwert der zugrunde liegenden Aktie zum Zeitpunkt der Zuteilung.

Die Komponenten des MSOP 2024 sind nachfolgend dargelegt:

	CEO	Mitglieder der Konzernleitung
<b>LTP-Ziel 2024 als prozentualer Anteil am jährlichen Grundgehalt</b>	125%	70%
<b>LTP-Vesting-Möglichkeit als prozentualer Anteil am Ziel-LTP</b>	0%–200%	0%–200%
<b>LTP-Vesting-Möglichkeit als prozentualer Anteil am jährlichen Grundgehalt</b>	0%–250%	0%–140%
<b>Leistungsperiode</b>	2024–2026	
<b>Leistungskennzahl</b>	Rendite auf dem investierten Betriebskapital (ROIC)	
<b>Zweck</b>	Gibt Aufschluss über die Effizienz der Kapitalverwendung zur Renditegenerierung.	
<b>Definition</b>	Durchschnitt über den dreijährigen Vesting-Zeitraum, berechnet am Ende des Jahres 2026. Es gilt dieselbe Definition wie im → Konsolidierter Jahresabschluss Geberit Gruppe, Note 17 dargelegt.	
<b>Leistungs-Vesting</b>		
<b>Vesting- und Halteperioden</b>	Dreijähriger Vesting-Zeitraum Keine zusätzlichen Halteperioden Zehn Jahre Laufzeit insgesamt (dreijähriger Vesting- und siebenjähriger Ausübungszeitraum)	

### Bestimmungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Bei Auflösung eines Arbeitsverhältnisses gelten für die im Rahmen des MSOP erworbenen Optionen folgende Bestimmungen:

Grund der Auflösung	Planregeln	
	Nicht gevestete Optionen	Gevestete Optionen
<b>Good Leaver</b>	Pensionierung	
	Invalidität	Pro-rata-Vesting auf Basis der effektiven Leistung zum regulären Vesting-Zeitpunkt <sup>1</sup>
	Andere Gründe	
	Liquidation/Kontrollwechsel <sup>2</sup>	Beschleunigte vollständige Übertragung auf Basis der effektiven Leistung nach Festlegung durch den VR zum Zeitpunkt der Auflösung
	Tod	Beschleunigte vollständige Übertragung
<b>Bad Leaver</b>	Inadäquate Leistung / inadäquates Verhalten <sup>3</sup>	Verfall

<sup>1</sup> Diese Regel gilt für den Fall, dass der Teilnehmende vor Ende des Geschäftsjahres ausscheidet.

<sup>2</sup> Diese Regel findet nur Anwendung, wenn der Arbeitsvertrag infolge eines Kontrollwechsels oder einer Liquidation aufgelöst wird (sog. «Double-Trigger»).

<sup>3</sup> Für Konzernleitungsmitglieder werden unzureichende Leistungen oder inadäquates Verhalten vom Verwaltungsrat nach pflichtgemäßem Ermessen bestimmt.

## 7.4 Offenlegung von Zielen

Geberit hat keine börsenkotierten Wettbewerber, die in allen Geschäftsbereichen tätig sind. Die Wettbewerber in den einzelnen Bereichen sind meist in Privatbesitz und legen nur sehr begrenzt Informationen über Finanz- und Leistungskennzahlen offen. Die Offenlegung geschäftskritischer zukunftsgerichteter Ziele hätte für Geberit einen Wettbewerbsnachteil zur Folge und wäre letztlich nicht im besten Interesse der Aktionärinnen und Aktionäre. Daher wurde entschieden, zum Zeitpunkt der Zielsetzung keine Einzelheiten über diese Ziele offenzulegen, jedoch am Ende des Zeitraums relevante Leistungen und die daraus resultierenden Auszahlungsfaktoren zu kommunizieren. Die Zielsetzung stimmt überein mit dem Anspruch, die → mittelfristigen Ziele zu erreichen, die das Unternehmen seinen Aktionärinnen und Aktionären regelmässig kommuniziert.

Siehe hierzu auch → 9. Vergütungen an die Konzernleitung und Beteiligungen im Jahr 2024.

## 7.5 Rückforderungs- und Malusklauseln

Im Sinne einer guten Corporate Governance hat Geberit eine Rückforderungsklauseln für Zahlungen in Kraft gesetzt, die im Rahmen des STP sowie des LTP geleistet worden sind. Diese Klauseln sehen vor, dass bei einer Ergebnisberichtigung aufgrund von Verstössen gegen Rechnungslegungsstandards, Betrug und/oder einem Gesetzes- oder internen Regelverstoss durch einen Teilnehmenden der Verwaltungsrat folgende Massnahmen ergreifen kann: Noch nicht ausbezahlte Zuteilungen für das STP oder noch nicht gevestete langfristige Aktienoptionen aus dem LTP können ganz oder teilweise entzogen werden (Malusklausel) oder bereits ausbezahlte Vergütungen im Rahmen des STP oder gevestete langfristige Aktienoptionen aus dem LTP können ganz oder teilweise zurückgefordert werden (Rückforderungsklausel). Die Rückforderungs- und Malusklauseln haben eine Gültigkeit von drei Jahren ab dem Jahr der Ergebnisberichtigung und/oder dem Jahr des betrügerischen Verhaltens.

## 7.6 Richtlinie für Aktienbeteiligungen

Um die Interessen der Mitglieder der Konzernleitung mit denen der Aktionärinnen und Aktionäre in Einklang zu bringen und die Bindung zum Unternehmen zu stärken, müssen der CEO und jedes Konzernleitungsmitglied die Mindestanforderungen hinsichtlich des Besitzes von Geberit Aktien erfüllen. Die Mitglieder der Konzernleitung müssen innert fünf Jahren nach ihrer Berufung in die Konzernleitung oder der Einführung dieser Richtlinie mindestens für ein bestimmtes Mehrfaches ihres jährlichen Grundgehalts Geberit Aktien erwerben und halten. Um die Bedeutung, die der Verwaltungsrat der Ausrichtung auf die Aktionärsinteressen beimisst, stärker hervorzuheben, wurden die Mindestanforderungen an den Aktienbesitz für die Mitglieder der Konzernleitung folgendermassen festgelegt:

CEO	300% des jährlichen Grundgehalts
Mitglieder der Konzernleitung	150% des jährlichen Grundgehalts

Bei dieser Berechnung werden alle gevesteten Aktien – ob gesperrt oder nicht – berücksichtigt. Nicht gevestete Zuteilungen sind ausgeschlossen. Der Nominations- und Vergütungsausschuss prüft die Einhaltung der Richtlinie für Aktienbeteiligungen auf jährlicher Basis.

Zum Ende des Jahres 2024 erfüllten die Mitglieder der Konzernleitung die jeweilige Vorgabe für Aktienbeteiligungen. Der CEO hält das 12,1-Fache seines jährlichen Grundgehalts in Geberit Aktien, während die anderen Konzernleitungsmitglieder durchschnittlich das 3,7-Fache ihres jährlichen Grundgehalts in Geberit Aktien halten.

Die Beteiligungen der Konzernleitung sind in → 12. Zusammenfassung der vom Verwaltungsrat, der Konzernleitung und den Mitarbeitenden gehaltenen Aktien und Optionen dargelegt.

## 7.7 Vorsorge und Nebenleistungen

Die Mitglieder der Konzernleitung sind wie alle Mitarbeitenden in der Schweiz in der regulären Vorsorgeeinrichtung versichert. Der Pensionsplan besteht zum einen aus einem Basisplan, der Jahreseinkünfte bis zu TCHF 154 mit altersabhängigen Beitragssätzen abdeckt, die zu gleichen Teilen vom Unternehmen und dem Mitarbeitenden gezahlt werden; und zum anderen aus einem ergänzenden Plan (Sammelstiftung nach Art. 1e BVV 2 [Verordnung über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge]), in dem Einkünfte über TCHF 154 (einschliesslich der tatsächlichen variablen Vergütung) bis zum gesetzlich zulässigen Höchstbetrag versichert sind.

Darüber hinaus hat jedes Mitglied der Konzernleitung Anspruch auf einen Dienstwagen und eine Repräsentationspauschale im Einklang mit den Spesenrichtlinien, die für alle Mitglieder des Managements in der Schweiz gelten und von den Steuerbehörden genehmigt worden sind.

## 7.8 Anstellungsbedingungen

Alle Mitglieder der Konzernleitung besitzen unbefristete Arbeitsverträge mit einer Kündigungsfrist von höchstens einem Jahr. Mitglieder der Konzernleitung haben keinen Anspruch auf eine Abgangentschädigung.

Die Arbeitsverträge der Konzernleitungsmitglieder können Wettbewerbsverbotsklauseln enthalten, die nach Beendigung der Tätigkeit in Kraft treten und für eine Dauer von 18 Monaten gültig sind. Beschliesst das Unternehmen, das Wettbewerbsverbot nach Beendigung der Tätigkeit in Kraft zu setzen, darf die gezahlte Entschädigung 50% der letzten jährlichen Barvergütung (jährlicher Grundgehalt und STP) nicht überschreiten.

## 8. Vergütungen an den Verwaltungsrat und Beteiligungen im Jahr 2024

Dieser Abschnitt wurde von der externen Revisionsstelle geprüft.

Die Vergütung des Verwaltungsrats besteht ausschliesslich aus einer fixen Komponente, die in bar und in gesperrten Aktien ohne Rabatt ausbezahlt wird. Im Jahr 2024 erhielten die Mitglieder des Verwaltungsrats Gesamtvergütungen von TCHF 2 287 (Vorjahr TCHF 2 287). Die Vergütung für die ordentliche Verwaltungsrats-tätigkeit und Ausschussmandate betrug TCHF 2 100 (Vorjahr TCHF 2 100). Die Struktur der Vergütung an den Verwaltungsrat hat sich gegenüber dem Vorjahr nicht verändert.

Angaben zu den Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats entnehmen Sie bitte folgenden Tabellen:

	A. Baehny Präsident CHF	E. Zehnder-Lai Vizepräsidentin CHF	F. Ehrat CHF	B. Koch CHF	W. Karlen CHF	T. Bachmann CHF	Total CHF
<b>2024</b>							
<b>Vergütung an den Verwaltungsrat</b>							
Aufwandsabgrenzungen Honorar <sup>1</sup>	270 000	290 000	235 000	220 000	250 000	220 000	1 485 000
Honorar (bar)	615 000						615 000
Spesen	15 000	15 000	15 000	15 000	15 000	15 000	90 000
Arbeitgeberbeiträge AHV und ALV	43 054	13 818	8 996	10 882	12 131	8 360	97 241
<b>Total</b>	<b>943 054</b>	<b>318 818</b>	<b>258 996</b>	<b>245 882</b>	<b>277 131</b>	<b>243 360</b>	<b>2 287 241</b>

<sup>1</sup> Per 31. Dezember verbuchte, aber noch nicht ausbezahlte Honorare. Die Auszahlung erfolgt im ersten Quartal 2025 in Form von gesperrten Aktien der Gesellschaft à CHF 0.10 Nennwert, mit vierjähriger Verfügungssperre, bewertet zum Marktwert zum Zuteilungszeitpunkt. Der nicht in Aktien bezogene Anteil wird für die Bezahlung von Sozialleistungen und bei den ausländischen VR-Mitgliedern zusätzlich für die Zahlung der Schweizer Quellensteuer verwendet.

	CHF						
<b>Vergütung an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats (keine)</b>							
Aufwandsabgrenzungen Honorar							
Honorar (bar)							
Spesen							
Arbeitgeberbeiträge AHV und ALV							
<b>Total</b>							

	A. Baehny Präsident CHF	E. Zehnder-Lai Vizepräsidentin CHF	F. Ehrat CHF	B. Koch CHF	W. Karlen CHF	T. Bachmann CHF	Total CHF
<b>2023</b>							
<b>Vergütung an den Verwaltungsrat</b>							
Aufwandsabgrenzungen Honorar <sup>1</sup>	270 000	290 000	235 000	220 000	250 000	220 000	1 485 000
Honorar (bar)	615 000						615 000
Spesen	15 000	15 000	15 000	15 000	15 000	15 000	90 000
Arbeitgeberbeiträge AHV und ALV	43 042	13 818	8 967	10 866	12 118	8 572	97 383
<b>Total</b>	<b>943 042</b>	<b>318 818</b>	<b>258 967</b>	<b>245 866</b>	<b>277 118</b>	<b>243 572</b>	<b>2 287 383</b>

<sup>1</sup> Per 31. Dezember verbuchte, aber noch nicht ausbezahlte Honorare. Die Auszahlung erfolgte im ersten Quartal 2024 in Form von gesperrten Aktien der Gesellschaft à CHF 0.10 Nennwert, mit vierjähriger Verfügungssperre, bewertet zum Marktwert zum Zuteilungszeitpunkt. Der nicht in Aktien bezogene Anteil wird für die Bezahlung von Sozialleistungen und bei den ausländischen VR-Mitgliedern zusätzlich für die Zahlung der Schweizer Quellensteuer verwendet.

	CHF						
<b>Vergütung an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats (keine)</b>							
Aufwandsabgrenzungen Honorar							
Honorar (bar)							
Spesen							
Arbeitgeberbeiträge AHV und ALV							
<b>Total</b>							

Für die Periode ab der Generalversammlung 2024 bis zur Generalversammlung 2025 wird dem Verwaltungsrat voraussichtlich eine Vergütung in Höhe von CHF 2 287 217 ausbezahlt. Diese liegt unterhalb der von der Generalversammlung 2024 genehmigten Grenze von CHF 2 350 000.

## Gegenüberstellung der ausgewiesenen Vergütung an den Verwaltungsrat und des von den Aktionären an der Generalversammlung genehmigten Betrags

(in CHF)	1 <sup>1</sup>	2 <sup>2</sup>	3 <sup>3</sup>	4 <sup>4</sup>	5 <sup>5</sup>	6 <sup>6</sup>
GV 2024 bis GV 2025	2024	1. Jan. 2024 bis GV 2024	1. Jan. 2025 bis GV 2025	GV 2024 bis GV 2025	GV 2024	GV 2024
<b>Verwaltungsrat (Total)</b>	<b>2 287 241</b>	<b>-571 835</b>	<b>571 811</b>	<b>2 287 217</b>	<b>2 350 000</b>	<b>97%</b>
GV 2023 bis GV 2024	2023	1. Jan. 2023 bis GV 2023	1. Jan. 2024 bis GV 2024	GV 2023 bis GV 2024	GV 2023	GV 2023
<b>Verwaltungsrat (Total)</b>	<b>2 287 383</b>	<b>-572 409</b>	<b>571 835</b>	<b>2 286 809</b>	<b>2 350 000</b>	<b>97%</b>

<sup>1</sup> Ausgewiesene Vergütung für das Geschäftsjahr (A)

<sup>2</sup> Abzüglich Vergütung von Januar bis zur Generalversammlung des Geschäftsjahrs (B)

<sup>3</sup> Zuzüglich Vergütung von Januar bis zur Generalversammlung des folgenden Geschäftsjahrs (C)/Budgetwert für 2025

<sup>4</sup> Gesamtvergütung für den Zeitraum von Generalversammlung zu Generalversammlung (A - B + C)

<sup>5</sup> Von Aktionären an jeweiliger Generalversammlung genehmigter Betrag

<sup>6</sup> Verhältnis der Vergütung für den Zeitraum von Generalversammlung zu Generalversammlung gegenüber dem von den Aktionären genehmigten Betrag

## Richtlinie für Aktienbeteiligungen

Per Ende 2024 und 2023 hielten die Verwaltungsratsmitglieder folgende Beteiligungen an der Gesellschaft:

	A. Baehny Präsident	E. Zehnder-Lai Vizepräsidentin	F. Ehrat	B. Koch	W. Karlen	T. Bachmann	Total
<b>2024</b>							
<b>Beteiligungen Verwaltungsrat</b>							
Aktien	115 808	3 274	5 845	1 987	1 641	1 357	129 912
Stimmrechtsanteil	0,33%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	0,37%
	A. Baehny Präsident	E. Zehnder-Lai Vizepräsidentin	F. Ehrat	B. Koch	W. Karlen	T. Bachmann	Total
<b>2023</b>							
<b>Beteiligungen Verwaltungsrat</b>							
Aktien	115 304	2 735	5 405	1 580	1 177	945	127 146
Stimmrechtsanteil	0,33%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	0,36%

Per 31. Dezember 2024 bestanden im Einklang mit den → Statuten der Geberit AG keine Darlehens- oder Kreditverträge zwischen dem Unternehmen und Verwaltungsratsmitgliedern, ihnen nahestehenden Personen oder ehemaligen Verwaltungsratsmitgliedern.

## 9. Vergütungen an die Konzernleitung und Beteiligungen im Jahr 2024

Dieser Abschnitt wurde von der externen Revisionsstelle geprüft.

### 9.1 Vergütung im Jahr 2024

Die Vergütung der Konzernleitung betrug im Jahr 2024 TCHF 11 566 (Vorjahr TCHF 10 179). Der höchstbezahlte Angestellte im Jahr 2024 war der CEO Christian Buhl. Die Faktoren, die sich auf die ausbezahlte Vergütung auswirken, sind in den erläuternden Kommentaren der Vergütungstabelle zusammengefasst.

Folgende Tabelle zeigt die Vergütungen (brutto) für die Jahre 2024 und 2023:

	2024		2023	
	C. Buhl CEO CHF	Total CHF	C. Buhl CEO CHF	Total CHF
Gehalt				
- Fixe Vergütung (ohne Repräsentationsspesen)	986 804	3 597 642	1 026 805	3 577 638
- Variable Vergütung <sup>1</sup>	924 000	3 349 240	720 720	2 468 090
<i>davon 2024 in Aktien bezogen<sup>2</sup></i>			720 553	1 811 597
Aktien/Optionen				
- Call-Optionen MSOP 2024/2023 <sup>3</sup>	1 249 976	3 111 886	1 112 774	2 925 715
- Call-Optionen MSPP 2024/2023 <sup>4</sup>	94 237	236 934	94 221	220 937
Sachleistungen				
- Privatanteil Geschäftsfahrzeug <sup>5</sup>	7 932	42 144	7 932	42 144
Aufwendungen für Vorsorge				
- Berufliche Vorsorge	124 645	762 997	101 421	609 911
- Beiträge AHV, ALV	191 812	454 377	96 024	323 516
- Beiträge Kranken-/ Unfallversicherung	1 512	11 003	1 531	11 137
<b>Total<sup>6</sup></b>	<b>3 580 918</b>	<b>11 566 223</b>	<b>3 161 428</b>	<b>10 179 088</b>

<sup>1</sup> Ausgewiesen sind die auszuzahlenden Beträge (laufendes Jahr) und die effektiv ausbezahlten Beträge (Vorjahr). Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt im Folgejahr. Bei der Auszahlung der variablen Vergütung kann das Konzernleitungsmitglied zwischen einem Bezug in Form von Aktien und einem Bezug in bar frei wählen.

<sup>2</sup> Namenaktien der Gesellschaft à CHF 0.10 Nennwert; dreijährige Sperrfrist, bewertet zum Marktwert zum Zuteilungszeitpunkt von CHF 513.20 (Vorjahr CHF 489.40).

<sup>3</sup> Call-Optionen auf Namenaktien der Gesellschaft à CHF 0.10 Nennwert, ausgegeben im Rahmen des Management-Stock-Option-Programms (MSOP); 1 Option berechtigt zum Bezug von 1 Namenaktie zu einem Ausübungspreis von CHF 527.65 (Vorjahr CHF 504.45); Zuteilung entspricht der Vergütung bei Erreichung des ROIC-Zielwerts; definitiver Erwerb der Option (Vesting) ist abhängig von effektiver Zielerreichung, dreijährige Vesting-Periode (1 Tranche: 100%); der Gesamtwert für die Call-Optionen wird per Zuteilungsdatum bewertet. Die Bewertung erfolgte gemäss dem mittels Binomialmethode bestimmten Marktwert von CHF 67.12 (Vorjahr CHF 65.25).

<sup>4</sup> Call-Optionen auf Namenaktien der Gesellschaft à CHF 0.10 Nennwert, ausgegeben im Rahmen des Management-Share-Participation-Programms (MSPP); 1 Option berechtigt zum Bezug von 1 Namenaktie zu einem Ausübungspreis von CHF 527.65 (Vorjahr CHF 504.45); Zuteilung entspricht der Vergütung bei Erreichung des ROIC-Zielwerts; definitiver Erwerb der Option (Vesting) ist abhängig von effektiver Zielerreichung, dreijährige Vesting-Periode (1 Tranche: 100%); der Gesamtwert für die Call-Optionen wird per Zuteilungsdatum bewertet. Die Bewertung erfolgte gemäss dem mittels Binomialmethode bestimmten Marktwert von CHF 67.12 (Vorjahr CHF 65.25).

<sup>5</sup> Bewertung gemäss Richtlinien der Eidgenössischen Steuerverwaltung (ESTV) (0,9% des Anschaffungswerts pro Monat).

<sup>6</sup> Unwesentliche Leistungen (unter CHF 500) sind nicht im Total enthalten. Insgesamt betragen diese Leistungen pro Konzernleitungsmitglied nicht mehr als CHF 2 000.

#### Kommentare zur Tabelle

- Im Jahr 2024 gab es sieben Mitglieder in der Konzernleitung, die eine Vergütung für das gesamte Jahr erhielten. 2023 erhielten ebenfalls sieben Mitglieder eine Vergütung für das gesamte Jahr.
- Die an die Konzernleitung gezahlte fixe Vergütung liegt auf dem Vorjahresniveau. Die fixe Vergütung des CEO wurde aufgrund der Veränderung des Vergütungsmix um 4% gesenkt, während die anderen Mitglieder der Konzernleitung eine durchschnittliche Erhöhung von rund 2% erhielten.
- Die variable Vergütung (STP-Auszahlung) des CEO stieg im Vergleich zum Auszahlungsbetrag für das Leistungsjahr 2023 um insgesamt 28%, für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung um 39%, insgesamt um 35%. Dies spiegelt die sehr gute Unternehmensleistung in einem stark rückläufigen Markt wider, wobei alle vier finanziellen Gruppenziele maximal erreicht wurden und das ESG-Ziel der Gruppe auf Zielniveau liegt. Die Erreichung der einzelnen Ziele wird im nachstehenden Abschnitt über die STP-Leistung beschrieben.
- Der Wert der LTP-Zuteilung stieg um insgesamt 6% im Vergleich zum Wert der LTP-Zuteilung im Jahr 2023. Dies spiegelt die Erhöhung des LTP-Zielniveaus des CEO auf 125% seines jährlichen Grundgehalts wider.
- Die Renten- und Sozialversicherungsbeiträge stiegen aufgrund der Beiträge im Rahmen von Optionsausübungen.

## 9.2 Performance im Jahr 2024

Dieser Abschnitt wurde nicht von der externen Revisionsstelle geprüft.

Der Nettoumsatz der Geberit Gruppe erreichte im Jahr 2024 mit CHF 3 085 Mio. das Vorjahresniveau. Bereinigt um negative Währungseffekte in Höhe von CHF 76 Mio. betrug die Zunahme trotz der stark rückläufigen Bauindustrie +2,5%. Das Wachstum war vollständig durch höhere Volumina getrieben. Nebst einem Wiederaufbau von Lagerbeständen beim Grosshandel im ersten Halbjahr, war diese Erhöhung vor allem dem Ausbau der Marktposition und der starken Entwicklung von verschiedenen neuen Produkten zu verdanken.

Die Ergebnisse im Jahr 2024 waren durch die ungünstige Währungssituation beeinflusst. Währungsbereinigt entwickelten sich jedoch die operativen Ergebnisse und der Gewinn je Aktie positiv. Das Nettoergebnis war durch die höhere Steuerquote aufgrund der OECD-Minimumbesteuerung negativ belastet, erreichte in lokalen Währungen dennoch das Vorjahresniveau. Die operativen Margen lagen trotz des äusserst anspruchsvollen Marktumfelds nur leicht unter dem Niveau des Vorjahres. Positiv wirkten sich die höheren Verkaufsvolumina und die im Vorjahresvergleich tieferen direkten Materialkosten aus. Belastend schlug sich hingegen die hohe Lohninflation in vielen Ländern nieder. Zudem wurde in verschiedene Projekte zur Stärkung der Marktposition investiert. Dazu gehörten Wachstumsinitiativen in ausgewählten Entwicklungsmärkten, Marketingausgaben zur Lancierung neuer Produkte und zur Feier des 150-Jahr-Jubiläums der Geberit Gruppe sowie diverse Digitalisierungs- und IT-Projekte.

Insgesamt sank der operative Cashflow (EBITDA) um 0,9% auf CHF 913 Mio., währungsbereinigt resultierte dagegen eine Zunahme von 2,7%. Die EBITDA-Marge reduzierte sich um 30 Basispunkte auf 29,6%; währungsbereinigt erreichte sie das Vorjahresniveau. Das Betriebsergebnis (EBIT) nahm um 0,9% auf CHF 762 Mio. (währungsbereinigt +3,2%) ab, entsprechend einer EBIT-Marge von 24,7% (Vorjahr 24,9%). Das Nettoergebnis sank um 3,2% auf CHF 597 Mio. (währungsbereinigt -0,2%), was einer Nettoumsatzrendite von 19,4% (Vorjahr 20,0%) entspricht. Der Grund für den Rückgang des Nettoergebnisses, der im Vergleich mit den operativen Ergebnissen stärker ausfiel, war die deutlich höhere Steuerrate, die hauptsächlich durch die seit 2024 gültige OECD-Mindestbesteuerung getrieben war. Beim Gewinn je Aktie führten die positiven Effekte der Aktienrückkaufprogramme dazu, dass die Abnahme im Vergleich zur Entwicklung beim Nettoergebnis geringer war. Der Gewinn je Aktie sank entsprechend leicht um 1,8% auf CHF 18.06 (Vorjahr CHF 18.39); in lokalen Währungen nahm er um 1,3% zu. Der Free Cashflow sank um 2,0% auf CHF 613 Mio. Der tiefere operative Cashflow und eine im Vorjahresvergleich negative Entwicklung im Nettoumlaufvermögen wurden durch das tiefere Investitionsvolumen nur teilweise kompensiert. Die Free-Cashflow-Marge erreichte 19,9% (Vorjahr 20,3%).

Die Rendite auf dem investierten Betriebskapital (ROIC) reduzierte sich hauptsächlich aufgrund der durch die seit 2024 gültige OECD-Mindestbesteuerung getriebene, höhere Steuerrate und betrug 23,0% (Vorjahr 23,6%).

### STP-Performance

Die Erreichung der einzelnen finanziellen Unternehmensziele, des ESG-Ziels und der individuellen Ziele im Rahmen des STP sowie die Auszahlungsspanne sind nachfolgend dargelegt. Wie in [Abschnitt 7.4 Offenlegung von Zielen](#) erläutert, handelt es sich um geschäftskritische Informationen, weswegen keine weiteren Einzelheiten zu den erforderlichen Leistungsniveaus offengelegt werden.

2024 erreichte Gruppen-Finanzziele und ESG-Ziele

Leistung			Vergütung			
Leistungsziel der Gruppe	Gewichtung (in % des Grundgehalts <sup>1</sup> )	Effektive Leistung	Auszahlung (in % des Grundgehalts <sup>1</sup> )	Min. (0%)	Ziel (50%)	Max. (100%)
Umsatzwachstum (währungsbereinigt)	16%	+2,5%	16%			■
EPS-Wachstum	16%	-1,8%	16%			■
EBITDA-Marge	16%	29,6%	16%			■
ROIC	16%	23,0%	16%			■
CO <sub>2</sub> -Emissionen	16%	-0,1%	8,4%		■	
Total Gewichtung	80%					
<b>Gewichtete durchschnittliche Gesamtvergütung (des Grundgehalts<sup>1</sup>)</b>			<b>72,4%</b>			■

<sup>1</sup> Jährliches Grundgehalt

Vergütung für individuelle Leistung im Jahr 2024

Die Mitglieder der Konzernleitung haben im Jahr 2024 ihre individuellen Ziele überwiegend übertroffen. Zu den wichtigsten individuellen Leistungen gehören:

Beispiele funktionsunabhängiger Leistungen	Beispiele funktionsbezogener Leistungen	
<b>Mitarbeitende</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sicherstellung der Nachfolge durch die Besetzung von verschiedenen Senior-Management-Positionen</li> <li>Entwicklung von 105 Nachwuchsführungskräften</li> <li>Etablierung von Auslandsentsendungen für junge Talente</li> </ul> <b>Organisation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aufbau eines KI-Kompetenzzentrums</li> <li>Umsetzung einer neuen Struktur im Konzernbereich Produkte</li> </ul> <b>Kultur</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Weiterentwicklung der Einarbeitung neuer Mitarbeitender in die Unternehmenskultur</li> <li>Zielwert mit Fluktuationsrate von 6,0% erreicht</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gewinn von Marktanteilen pro Region</li> <li>Erreichen von Kundenaktivitäten und -zielen gemäss CRM</li> <li>Stärkung der Kundenbeziehungen durch 468 000 Kundenkontakte und 93 000 Teilnehmende an Trainingsveranstaltungen</li> <li>Gewinn von grossen Schlüsselbauprojekten</li> <li>Plangemässe Umsetzung der Pricing- und Bonus-/Rabattverhandlungen</li> <li>Erfolgreiche Produkteinführungen, z. B. AquaClean Alba Dusch-WC, Mapress Therm Versorgungssystem</li> <li>Überproportionales Umsatzwachstum bei kürzlich eingeführten Innovationen, z. B. SuperTube Entwässerungssystem</li> <li>Umsetzung von verschiedenen Projekten im Bereich Digital, z. B. B2C Lead Management, welches 39 000 Leads generierte</li> <li>Reduktion der direkten Materialkosten um 5%</li> <li>Steigerung der Produktivität in den produzierenden Werken um 3,0%</li> <li>Verringerung der Ausschussrate in den Keramikwerken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Steigerung der Produktivität in der Logistik</li> <li>Zielerreichung beim Lieferservicegrad</li> <li>Reduktion der Unfallhäufigkeit (AFR) um 17,8%</li> <li>Zielerreichung bei Projekten im Bereich Kapazitätserweiterung, z. B. Produktionswerk Lichtenstein (DE), Pfullendorf (DE) und Indien</li> <li>Sicherung des neuen Logistikstandorts in Deutschland</li> <li>Reduktion der Qualitätskosten gegenüber Vorjahr</li> <li>Gestärkte Innovationspipeline mit einem ausgewogenen Verhältnis zwischen schrittweisen Verbesserungen und grösseren Innovationsprojekten</li> <li>Zielerreichung bei Schlüsselprojekten im Bereich Technologie</li> <li>Weitere Qualitätsverbesserung von Produktdaten</li> <li>Erfolgreiche Migration von IT-Systemen in das ERP-System der Gruppe</li> <li>Stärkung der IT-Sicherheit</li> <li>Weiterer Ausbau der Schulungen zu Kartellrecht und Datenschutz</li> </ul>

Die Auszahlung für die individuellen Leistungen der Mitglieder der Konzernleitung reicht von 15% bis 20% des jährlichen Grundgehalts und beläuft sich auf 20% des jährlichen Grundgehalts für den CEO.

Demgemäss reicht die gesamte STP-Auszahlungsspanne (Finanzziele, ESG-Ziel, individuelle Leistung) von 87,4% bis 92,4% des jährlichen Grundgehalts für die Mitglieder der Konzernleitung (ohne CEO) und beläuft sich auf 92,4% des jährlichen Grundgehalts für den CEO. Im Jahr 2023 reichte die Auszahlungsspanne (in % des jährlichen Grundgehalts) für die Konzernleitung von 64,3% bis 69,3%, während die Auszahlung für den CEO 69,3% betrug.

**LTP-Performance (MSOP)**

Die Leistungsperiode für die Aktienoptionen mit Leistungskriterium, die 2022 im Rahmen des MSOP gewährt wurden, lief von 2022 bis 2024. Der durchschnittliche ROIC betrug in den drei Jahren 24,4%, was zu einem Vesting von 43% führte.

Die ROIC-Performance und das Auszahlungsniveau beim Vesting sind nachfolgend dargestellt:

Zuteilung	Leistung		Vesting (der zugeteilten Optionen)			
	Leistungsperiode	Erzielter durchschnittlicher ROIC <sup>1</sup>	Vesting	Min. (0%)	Ziel (50%)	Max. (100%)
2022	2022–2024	24,4%	43%			

<sup>1</sup> Über die dreijährige Leistungsperiode

## 9.3 Beteiligungen Konzernleitung

Per Ende 2024 und 2023 hielten die Mitglieder der Konzernleitung die folgenden Beteiligungen an der Gesellschaft:

	Verfall	Ø Ausübungs- preis in CHF	C. Buhl CEO	T. Knechtle CFO	R. van Triest	M. Baumüller	M. Ziegler	C. Rapp	A. Lange	Total
<b>2024</b>										
<b>Beteiligungen Konzernleitung</b>										
Aktien			23 609	1 462	2 090	4 965	6 602	2 787	1 078	42 593
Stimmrechtsanteil Aktien			< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	0,12%
<b>Call-Optionen<sup>1</sup></b>										
Vesting-Jahr:										
Gevestet	2024–2030	442.97	200 925	0	58 118	49 823	60 629	40 466	7 851	417 812
	2025	584.10	48 788	14 911	12 395	10 478	16 203	13 687	1 802	118 264
	2026	504.45	36 996	12 501	9 226	7 295	12 111	10 272	8 048	96 449
	2027	527.65	40 054	12 354	9 177	7 300	11 777	10 631	8 493	99 786
<b>Total Optionen</b>			<b>326 763</b>	<b>39 766</b>	<b>88 916</b>	<b>74 896</b>	<b>100 720</b>	<b>75 056</b>	<b>26 194</b>	<b>732 311</b>
Potenzieller Stimmrechtsanteil Optionen			0,93%	0,11%	0,25%	0,21%	0,29%	0,21%	0,07%	2,07%

<sup>1</sup> Bezugsverhältnis: 1 Aktie für 1 Option. Die Anzahl Optionen entspricht der Zuteilung bei maximaler Zielerreichung, d. h. die nicht gevesteten Optionen unterliegen einer leistungs-basierten Vesting-Bedingung.

	Verfall	Ø Ausübungs- preis in CHF	C. Buhl CEO	T. Knechtle CFO	R. van Triest	M. Baumüller	M. Ziegler	C. Rapp	A. Lange	Total
<b>2023</b>										
<b>Beteiligungen Konzernleitung</b>										
Aktien			20 024	887	2 090	4 965	5 928	2 373	690	36 957
Stimmrechtsanteil Aktien			< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	0,11%
<b>Call-Optionen<sup>1</sup></b>										
Vesting-Jahr:										
Gevestet	2023–2029	417.63	174 483	0	50 408	40 930	46 002	27 756	6 281	345 860
	2024	569.65	36 784	0	11 870	10 063	14 907	12 710	1 570	87 904
	2025	584.10	48 788	14 911	12 395	10 478	16 203	13 687	1 802	118 264
	2026	504.45	36 996	12 501	9 226	7 295	12 111	10 272	8 048	96 449
<b>Total Optionen</b>			<b>297 051</b>	<b>27 412</b>	<b>83 899</b>	<b>68 766</b>	<b>89 223</b>	<b>64 425</b>	<b>17 701</b>	<b>648 477</b>
Potenzieller Stimmrechtsanteil Optionen			0,84%	0,08%	0,24%	0,20%	0,25%	0,18%	0,05%	1,84%

<sup>1</sup> Bezugsverhältnis: 1 Aktie für 1 Option. Die Anzahl Optionen entspricht der Zuteilung bei maximaler Zielerreichung, d. h. die nicht gevesteten Optionen unterliegen einer leistungs-basierten Vesting-Bedingung.

Per 31. Dezember 2024 bestanden im Einklang mit den → Statuten der Geberit AG keine Darlehens- oder Kreditverträge zwischen dem Unternehmen und Mitgliedern der Konzernleitung, ihnen nahestehenden Personen oder ehemaligen Mitgliedern der Konzernleitung.

## 9.4 Vergütungsverhältnisse

Im Jahr 2024 betrug die durchschnittliche fixe Jahresvergütung für alle Mitarbeitenden der Gruppe CHF 46 907 (ohne CEO). Das Verhältnis der an den CEO gezahlten fixen jährlichen Vergütung zur durchschnittlichen jährlichen fixen Vergütung aller Mitarbeitenden (ohne CEO) betrug 21.

Für weitere Details siehe → Nachhaltigkeitsbericht.

## 10. Ausblick

### Vergütung Konzernleitung

Im Rahmen seiner jährlichen Verantwortlichkeiten hat der NCC die Vergütungsprogramme für die Konzernleitung im Berichtsjahr sorgfältig überprüft, um sicherzustellen, dass sie weiterhin auf die Unternehmensstrategie, die Unternehmensziele, die bewährten Praktiken bei der Ausgestaltung der Vergütung und die Erwartungen unserer Aktionärinnen und Aktionäre abgestimmt sind. Der Verwaltungsrat hat auf Empfehlung des NCC die folgenden Änderungen beschlossen, die mit dem Geschäftsjahr 2025 in Kraft treten:

- Um das kurzfristige Beteiligungsprogramm (STP) zu einem vollumfänglichen Beteiligungsprogramm zu machen, welches die Geberit-Kultur widerspiegelt, wird die individuelle Leistungskomponente durch die fünf Leistungskennzahlen der Gruppe (Umsatzwachstum, EBITDA-Marge, EPS-Wachstum, ROIC und CO<sub>2</sub>-Emissionen) ersetzt. Die Leistungskennzahlen der Gruppe sind neu mit 20% des STP gleichgewichtet (2024: 16% des STP).
- Basierend auf den Ergebnissen der jüngsten Vergleichsanalyse zu Vergütungsniveaus und Vergütungsmix, wurde der gesamte Zielvergütungsmix angepasst, um dem langfristigen Beteiligungsprogramm (LTP) mehr Gewicht zu verleihen. Das LTP-Ziel (in % des jährlichen Grundgehalts) wird um 10 Prozentpunkte angehoben: für den CEO auf 135% und für die anderen Mitglieder der Konzernleitung auf 80% (2024: 125% für den CEO und 70% für die anderen Mitglieder der Konzernleitung). Hierdurch steigt die Gewichtung des LTP und die Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre und die langfristigen Interessen der Konzernleitung werden stärker aufeinander abgestimmt. Im Zuge dieser Anpassung wird das LTP am Gesamtpaket des CEO und der anderen Konzernleitungsmitglieder einen Anteil von 47% (2024: 45%) bzw. 35% (2024: 32%) aufweisen. Gleichzeitig sinkt der Anteil des jährlichen Grundgehalts auf 35% des Gesamtpakets für den CEO (2024: 36%) und auf 43% für die anderen Mitglieder der Konzernleitung (2024: 45%).

Ziel dieser Änderungen ist, die Interessen der Konzernleitung noch besser auf die Interessen unserer Aktionärinnen und Aktionäre abzustimmen, den Grundsatz der Gruppenbeteiligung auf Basis gemeinsamer Leistungserbringung zu stärken und die Transparenz zu erhöhen, während der Vergütungsmix der Konzernleitungsmitglieder näher an die Marktpraxis herangeführt wird.

Zudem prüft der Verwaltungsrat ab 2026 die Aufnahme einer zweiten Kennzahl in das langfristige Beteiligungsprogramm.

# 11. Zusammenfassung der Aktien- und Optionspläne für das Jahr 2024

Dieser Abschnitt wurde als Teil des Anhangs zum konsolidierten Jahresabschluss der Geberit Gruppe von der externen Revisionsstelle geprüft.

Im Jahr 2024 nahmen Mitarbeitende, das Management und der Verwaltungsrat an drei verschiedenen Aktienbeteiligungsprogrammen teil. Die Beteiligungsprogramme für den Verwaltungsrat und das Management sind in diesem Vergütungsbericht beschrieben, die Beteiligungsprogramme für die Mitarbeitenden unter [→ Konsolidierter Jahresabschluss Geberit Gruppe, Note 17](#). Im Rahmen der drei verschiedenen Aktienbeteiligungsprogramme wurde insgesamt die nachstehende Anzahl Aktien zugeteilt:

	Ende Sperrfrist	Anzahl Teilnehmende	Gesamtzahl ausgegebener Aktien	Ausgabepreis CHF
Mitarbeitenden-Programm (ESPP)	2026	2 800	18 155	333.60
Management-Programm (MSPP)	2027	100	11 014	513.20
Vergütung Verwaltungsrat	2028	6	2 766	513.20
<b>Total</b>			<b>31 935</b>	

Die für diese Beteiligungsprogramme benötigten 31 935 Aktien wurden dem Bestand an eigenen Aktien entnommen.

Im Jahr 2024 nahm das Geberit Management an zwei verschiedenen Optionsprogrammen (MSPP und MSOP) teil. Die Programme sind in diesem Vergütungsbericht beschrieben.

	Vesting-Zeitraum	Verfall	Anzahl Teilnehmende	Anzahl gewährte Optionen <sup>1</sup>	Ausübungspreis CHF
Management-Programm (MSPP)	2024–2027	2034	100	22 028	527.65
Options-Programm (MSOP)	2024–2027	2034	179	168 640	527.65
<b>Total</b>				<b>190 668</b>	

<sup>1</sup> Die Anzahl der Optionen, die am Ende des Vesting-Zeitraums endgültig zugeteilt werden, hängt von der Zielerreichung (durchschnittliche ROIC) ab.

Der Fair Value der 2024 zugeteilten Optionen per Februar 2024 betrug am jeweiligen Zuteilungsstichtag im Durchschnitt CHF 67.12 (für MSPP) und CHF 67.12 (für MSOP). Der Wert wurde anhand des Binomialmodells für «American Style Call Options» ermittelt.

Das Berechnungsmodell berücksichtigte die folgenden Parameter:

	Ausübungspreis <sup>2</sup> CHF	Erwartete Volatilität (Ø) %	Erwartete Dividendenrendite (Ø) %	Laufzeit Jahre	Risikoloser Zinssatz (Ø) %
Management-Programm (MSPP)	527.65	23,14	2,44	10	1,11
Options-Programm (MSOP)	527.65	23,14	2,44	10	1,11

<sup>2</sup> Der Ausübungspreis entspricht dem Durchschnittskurs der Geberit Aktie während der Periode vom 29.02. bis zum 27.03.2024.

Die Kosten aus den Aktienbeteiligungsprogrammen beliefen sich 2024 auf CHF 3,5 Mio. (Vorjahr CHF 3,5 Mio.), diejenigen für die Optionsprogramme auf CHF 8,8 Mio. (Vorjahr CHF 8,2 Mio.).

Berichtsteil → Vergütungsbericht → 12. Zusammenfassung der vom Verwaltungsrat, der Konzernleitung und den Mitarbeitenden gehaltenen Aktien und Optionen per 31. Dezember 2024

## 12. Zusammenfassung der vom Verwaltungsrat, der Konzernleitung und den Mitarbeitenden gehaltenen Aktien und Optionen per 31. Dezember 2024

Dieser Abschnitt wurde als Teil des Anhangs zum konsolidierten Jahresabschluss der Geberit Gruppe von der externen Revisionsstelle geprüft.

Geberit ist bestrebt, die Verwässerung des Aktienkapitals zu kontrollieren. Per 31. Dezember 2024 hielten Verwaltungsrat, Konzernleitung und Mitarbeitende insgesamt 417 854 Aktien (Vorjahr 421 171) der Geberit AG, d. h. 1,2% (Vorjahr 1,2%) des Aktienkapitals.

Die nachfolgende Tabelle fasst alle per 31. Dezember 2024 laufenden Optionspläne zusammen:<sup>1</sup>

Vesting-Jahr	Verfall	Anzahl ausstehender Optionen	Ø Ausübungspreis CHF	Anzahl Optionen «in the money»	Ø Ausübungspreis CHF
Gevestet	2025–2030	851 025	464.48	667 059	435.48
2025	2032	228 379	584.10	0	0
2026	2033	188 387	504.45	188 387	504.45
2027	2034	189 418	527.65	0	0
<b>Total</b>		<b>1 457 209</b>	<b>496.61</b>	<b>855 446</b>	<b>450.67</b>

<sup>1</sup> Die Anzahl der Optionen, die am Ende des Vesting-Zeitraums endgültig zugeteilt werden, hängt von der Zielerreichung (durchschnittliche ROIC) ab. Diese Tabelle enthält auch Optionen aus Beteiligungsprogrammen aus früheren Jahren, die andere Laufzeiten und Vesting-Bedingungen haben.

Folgende Bewegungen haben 2024 und 2023 stattgefunden<sup>1</sup>:

	MSOP		MSPP		Total 2024		Total 2023	
	Anzahl Optionen	Ø Ausübungspreis CHF	Anzahl Optionen	Ø Ausübungspreis CHF	Anzahl Optionen	Ø Ausübungspreis CHF	Anzahl Optionen	Ø Ausübungspreis CHF
<b>Ausstehend per 1. Januar</b>	<b>1 199 332</b>	<b>486.71</b>	<b>114 902</b>	<b>513.59</b>	<b>1 314 234</b>	<b>489.06</b>	<b>1 154 876</b>	<b>485.09</b>
Gewährte Optionen	168 640	527.65	22 028	527.65	190 668	527.65	188 985	504.45
Verwirkte Optionen	0	0	154	435.95	154	435.95	2 175	520.68
Verfallene Optionen	1 718	530.29	0	0	1 718	530.29	0	0
Ausgeübte Optionen	38 116	402.62	7 705	436.20	45 821	408.27	27 452	425.57
<b>Ausstehend per 31. Dezember</b>	<b>1 328 138</b>	<b>494.27</b>	<b>129 071</b>	<b>520.70</b>	<b>1 457 209</b>	<b>496.61</b>	<b>1 314 234</b>	<b>489.06</b>
Ausübbar per 31. Dezember	635 132	435.62	31 927	432.61	667 059	435.48	713 034	433.73

<sup>1</sup> Die Anzahl der Optionen, die am Ende des Vesting-Zeitraums endgültig zugeteilt werden, hängt von der Zielerreichung (durchschnittliche ROIC) ab. Diese Tabelle enthält auch Optionen aus Beteiligungsprogrammen aus früheren Jahren, die andere Laufzeiten und Vesting-Bedingungen haben.

Die per 31. Dezember 2024 ausstehenden Optionen hatten einen Ausübungspreis zwischen CHF 361.75 und CHF 584.10 und eine durchschnittliche Restlaufzeit von 5,7 Jahren.

## 13. Funktionen von Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung in anderen Unternehmen

Dieser Abschnitt wurde von der externen Revisionsstelle geprüft.

Im Einklang mit Artikel 734e des schweizerischen Gesellschaftsrechts sind in den nachfolgenden Tabellen Funktionen aufgeführt, die von Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung bei anderen gewinnorientierten Unternehmen wahrgenommen werden, insoweit diese Funktionen mit ihrer Funktion bei Geberit vergleichbar sind.

Berichtsteil → Vergütungsbericht → 13. Funktionen von Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung in anderen Unternehmen

## Mitglieder des Verwaltungsrats per 31. Dezember 2024

### Externe Interessen und Mandate

	Unternehmen	Mandat
Albert M. Baehny	Investis Holding SA, Zürich (CH) <sup>1</sup>	Mitglied des Verwaltungsrats
Eunice Zehnder-Lai	DKSH Holding AG, Zürich (CH) <sup>1</sup>	Mitglied des Verwaltungsrats
	Julius Bär Group AG./Julius Bär & Co. AG, Zürich (CH) <sup>1</sup>	Mitglied des Verwaltungsrats
Thomas Bachman	CTC Analytics AG, Zwingen (CH)	Mitglied des Verwaltungsrats
	Cytosurge AG, Glattbrugg (CH)	Mitglied des Verwaltungsrats
	Endress & Hauser AG, Reinach (CH)	Mitglied des Verwaltungsrats
Felix R. Ehrat	Globalance Bank AG, Zürich (CH)	Verwaltungsratspräsident
	Swiss Fintech AG (Loanbox), Zürich (CH)	Verwaltungsratspräsident
	Hyos Invest Holding AG, Zürich (CH)	Mitglied des Verwaltungsrats
Werner Karlen	Fr. Sauter AG, Basel (CH)	CEO
	Frutiger Unternehmungen AG, Thun (CH)	Mitglied des Verwaltungsrats
Bernadette Koch	Mobimo Holding AG, Luzern (CH) <sup>1</sup>	Mitglied des Verwaltungsrats
	Swiss Post AG, Bern (CH)	Mitglied des Verwaltungsrats
	PostFinance AG, Bern (CH)	Mitglied des Verwaltungsrats
	Energie Oberkirch AG, Oberkirch (CH)	Mitglied des Verwaltungsrats

<sup>1</sup> Börsenkotierte Unternehmen

## Mitglieder des Verwaltungsrats per 31. Dezember 2023

### Externe Interessen und Mandate

	Unternehmen	Mandat
Albert M. Baehny	Lonza Group AG, Basel (CH) <sup>1</sup>	CEO (ad interim) und Präsident des Verwaltungsrats
	Investis Holding SA, Zürich (CH) <sup>1</sup>	Mitglied des Verwaltungsrats
Eunice Zehnder-Lai	DKSH Holding AG, Zürich (CH) <sup>1</sup>	Mitglied des Verwaltungsrats
	Julius Bär Group AG./Julius Bär & Co. AG, Zürich (CH) <sup>1</sup>	Mitglied des Verwaltungsrats
Thomas Bachman	CTC Analytics AG, Zwingen (CH)	Mitglied des Verwaltungsrats
	Cytosurge AG, Glattbrugg (CH)	Mitglied des Verwaltungsrats
	Endress & Hauser AG, Reinach (CH)	Mitglied des Verwaltungsrats
Felix R. Ehrat	Globalance Bank AG, Zürich (CH)	Verwaltungsratspräsident
	Idorsia AG, Allschwil (CH) <sup>1</sup>	Mitglied des Verwaltungsrats
	Swiss Fintech AG (Loanbox), Zürich (CH)	Verwaltungsratspräsident
	Hyos Invest Holding AG, Zürich (CH)	Mitglied des Verwaltungsrats
Werner Karlen	Fr. Sauter AG, Basel (CH)	CEO
	Frutiger Unternehmungen AG, Thun (CH)	Mitglied des Verwaltungsrats
Bernadette Koch	Mobimo Holding AG, Luzern (CH) <sup>1</sup>	Mitglied des Verwaltungsrats
	Swiss Post AG, Bern (CH)	Mitglied des Verwaltungsrats
	PostFinance AG, Bern (CH)	Mitglied des Verwaltungsrats
	Energie Oberkirch AG, Oberkirch (CH)	Mitglied des Verwaltungsrats

<sup>1</sup> Börsenkotierte Unternehmen

Berichtsteil → Vergütungsbericht → 13. Funktionen von Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung in anderen Unternehmen

## Mitglieder der Konzernleitung per 31. Dezember 2024

### Externe Interessen und Mandate

	Unternehmen	Mandat
Christian Buhl	–	–
Tobias Knechtle	V-Zug AG, Zug (CH) <sup>1</sup>	Mitglied des Verwaltungsrats und Vorsitzender des Revisionsausschusses
	Adastra Investment & Consulting AG, Arlesheim (CH)	Mitglied des Verwaltungsrats
Martin Baumüller	–	–
Andreas Lange	–	–
Clemens Rapp	–	–
Ronald van Triest	–	–
Martin Ziegler	Piancabo SA, Cugnasco-Gerra (CH)	Mitglied des Verwaltungsrats
	Golfplatz Schönenberg AG, Schönenberg (CH)	Mitglied des Verwaltungsrats

<sup>1</sup> Börsenkotierte Unternehmen

## Mitglieder der Konzernleitung per 31. Dezember 2023

### Externe Interessen und Mandate

	Unternehmen	Mandat
Christian Buhl	–	–
Tobias Knechtle	V-Zug AG, Zug (CH) <sup>1</sup>	Mitglied des Verwaltungsrats und Vorsitzender des Revisionsausschusses
	Adastra Investment & Consulting AG, Arlesheim (CH)	Mitglied des Verwaltungsrats
Martin Baumüller	–	–
Andreas Lange	–	–
Clemens Rapp	–	–
Ronald van Triest	–	–
Martin Ziegler	Piancabo SA, Cugnasco-Gerra (CH)	Mitglied des Verwaltungsrats

<sup>1</sup> Börsenkotierte Unternehmen

## 14. Bericht der Revisionsstelle



PricewaterhouseCoopers AG  
 Birchstrasse 160  
 CH-8050 Zürich  
 Telefon +41 58 792 44 00  
 Fax +41 58 792 44 10  
 → [www.pwc.ch](http://www.pwc.ch)

Bericht der Revisionsstelle  
 an die Generalversammlung der Geberit AG,  
 Rapperswil-Jona

### Bericht zur Prüfung des Vergütungsberichts

#### Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Geberit 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 Abschnitten 8 bis 13 des Vergütungsberichts.

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

#### Grundlage für das Prüfungsurteil

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

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

#### Sonstige Informationen

Der Verwaltungsrat ist für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen die im Geschäftsbericht enthaltenen Informationen, aber nicht die mit «geprüft» 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



Thomas Illi  
Zugelassener Revisionsexperte  
Leitender Revisor



Martin Knöpfel  
Zugelassener Revisionsexperte

Zürich, 5. März 2025