

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 (VR) und die Konzernleitung (KL) im Geschäftsjahr 2025. Der Bericht enthält relevante Informationen für Aktionärinnen und Aktionäre als Entscheidungsgrundlage für die Abstimmung über die Vergütungen des VR und der KL an der Generalversammlung (GV) 2026.

Der Bericht wurde gemäss den Anforderungen des Schweizerischen Obligationenrechts, 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. [→ Vergütungen im Überblick](#)
4. [→ Vergütungs-Governance](#)
5. [→ Aufbau Vergütungssystem: Verwaltungsrat](#)
6. [→ Aufbau Vergütungssystem: Konzernleitung](#)
7. [→ Vergütungen an den Verwaltungsrat und Beteiligungen im Jahr 2025](#)
8. [→ Vergütungen an die Konzernleitung und Beteiligungen im Jahr 2025](#)
9. [→ Zusammenfassung der Aktien- und Optionspläne für das Jahr 2025](#)
10. [→ Zusammenfassung der vom Verwaltungsrat, von der Konzernleitung und den Mitarbeitenden gehaltenen Aktien und Optionen per 31. Dezember 2025](#)
11. [→ Funktionen von Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung in anderen Unternehmen](#)
12. [→ Bericht der Revisionsstelle](#)

Weitere Informationen zum Geschäftsjahr 2025 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 2025 vorzulegen.

Ein wiederum anspruchsvolles Geschäftsjahr liegt hinter uns. Trotz herausfordernder Rahmenbedingungen in der Bauindustrie in Europa konnten wir Umsatz und Verkaufsvolumina deutlich steigern. Sehr erfreulich in diesem Zusammenhang war die Entwicklung von neu eingeführten Produkten, das breit in den Märkten abgestützte Wachstum und die hohe Marktakzeptanz. Die operativen Margen lagen nur leicht unter dem Niveau des Vorjahres. Ohne die einmalige Belastung infolge einer Werksschliessung wären die operativen Margen unter anderem dank Effizienzgewinnen gestiegen. Gleichzeitig wurde weiter in die Innovationspipeline investiert und alle wichtigen grösseren Investitionsprojekte wie geplant umgesetzt. Damit gelang es, unsere Marktposition als führender Anbieter von Sanitärprodukten weiter auszubauen und zu stärken.

Der NCC 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 KL zum Jahresbeginn und ihre Leistungsbeurteilung zum Jahresende. Ferner bestimmte er die Vergütung der VR- und KL-Mitglieder, erstellte den Vergütungsbericht und bereitete die «Say on Pay»-Abstimmungen an der GV vor.

Darüber hinaus führte der NCC eine Vergleichsanalyse durch, um die Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung des VR und der KL zu beurteilen. Der Vergleich der Vergütung des VR ergab, dass die Struktur und die Höhe der Vergütungen weitestgehend der marktüblichen Praxis entsprechen. Folglich werden an der Vergütung des VR keine Anpassungen vorgenommen. Dagegen ergab der Vergleich der Vergütung der KL, dass die Gesamtvergütung für die meisten Positionen unterhalb des Marktes liegt. Das Ziel des langfristigen Beteiligungsprogramms (LTP) für den CEO wurde daher – ab dem Geschäftsjahr 2025 – von 125% auf 135% des jährlichen Grundgehalts und für die anderen KL-Mitglieder von 70% auf 80% angehoben, um die langfristige Ausrichtung der Vergütung der KL-Mitglieder stärker zu betonen. Ansonsten werden keine weiteren Anpassungen erfolgen. Zudem beschloss der Nominations- und Vergütungsausschuss, die individuellen Ziele im Rahmen unseres kurzfristigen Beteiligungsprogramms (STP) für die KL-Mitglieder abzuschaffen. Damit wird das STP zu einem umfassenden Beteiligungsprogramm, das mit der Kultur von Geberit im Einklang steht, Leistung zu fördern und gleichzeitig die Teams zu einer engen Zusammenarbeit zu ermutigen.

An unserer GV 2025 wurde eine prospektive bindende Abstimmung über die maximale Gesamtvergütung des VR und der KL 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 VR und die KL mit 98% bzw. 91% der Stimmen. Nach der GV 2024 leitete Geberit einen Dialog mit institutionellen Aktionären und Stimmrechtsberatern ein, um deren Einwände zu verstehen und die Bedenken aufzugreifen. Auf Grundlage der Rückmeldungen beschloss der VR, die Transparenz des Vergütungsberichts zu erhöhen und das Vergütungssystem für die KL nuancierter auszugestalten. Bei der GV 2025 mündete dies in eine Zustimmungsquote für den Vergütungsbericht von 95%.

GEBERIT GESCHÄFTSBERICHT 2025

Berichtsteil → Vergütungsbericht → 2. Vorwort der Vorsitzenden des Nominations- und Vergütungsausschusses

An der GV 2026 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 VR für den Zeitraum bis zur nächsten GV sowie die maximale Gesamtvergütung an die KL für das Geschäftsjahr 2027 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 GV im April 2026.

Freundliche Grüsse



Eunice Zehnder-Lai
Vorsitzende des NCC

3. Vergütungen im Überblick

Verwaltungsrat

Übersicht aktuelles Vergütungssystem

Um die Unabhängigkeit der Aufsichtsfunktion sicherzustellen, erhalten die Verwaltungsräte 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
VR-Mitglied	190 000	gesperrte Aktien
Vorsitz NCC/Revisionsausschuss	45 000	gesperrte Aktien
Mitglied NCC/Revisionsausschuss	30 000	gesperrte Aktien
Spesenpauschale	15 000	bar

Vgl. auch → 5. Aufbau Vergütungssystem: Verwaltungsrat.

Vergütungen im Jahr 2025

Die Vergütung an den VR für die Dauer des Mandats bis zur GV 2026 liegt innerhalb der von den Aktionären an den Generalversammlungen genehmigten Grenzen:

Vergütungsperiode	Genehmigter Betrag (CHF)	Tatsächlicher Betrag (CHF)
GV 2024 bis GV 2025	2 350 000	2 287 217
GV 2025 bis GV 2026	2 350 000	2 287 293 ¹

¹ Da die Vergütungsperiode noch nicht abgeschlossen ist, wird der endgültige Betrag (inklusive Sozialversicherungsabgaben) im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2026 ausgewiesen.

Konzernleitung

Übersicht aktuelles Vergütungssystem

Die Vergütung der KL 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	
Kurzfristige Beteiligung	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	
Langfristige Beteiligung	Langfristiges Beteiligungsprogramm (LTP) (Aktienoptionsplan/MSOP)	Leistungsabhängige Vergütung (langfristig), Ausrichtung auf Aktionärsinteressen, Mitarbeitergewinnung/-bindung	

Vgl. auch → 6. Aufbau Vergütungssystem: Konzernleitung.

GEBERIT GESCHÄFTSBERICHT 2025

Berichtsteil → Vergütungsbericht → 3. Vergütungen im Überblick

Vergütungen im Jahr 2025

Die Gesamtvergütung an die KL für das Geschäftsjahr 2025 liegt innerhalb der von den Aktionären an der GV genehmigten Grenzen:

Vergütungsperiode	Genehmigter Betrag (CHF)	Tatsächlicher Betrag (CHF)
Geschäftsjahr 2025	12 900 000	12 703 194

Performance im Geschäftsjahr 2025

Angesichts der sehr guten Unternehmensleistung im Geschäftsjahr wurden alle vier Gruppen-Finanzziele sowie das ESG-Ziel (CO₂-Emissionen) übertroffen.

Vgl. auch → [8.1 Vergütungen an die Konzernleitung im Jahr 2025](#).

Richtlinie für Aktienbeteiligungen

	CEO	Andere KL-Mitglieder
Mindestanforderung an Aktienbeteiligung	3× jährliches Grundgehalt	1,5× jährliches Grundgehalt

Zum Ende des Berichtsjahrs hielt der CEO das 18,8-Fache seines jährlichen Grundgehalts in Geberit Aktien, während die anderen KL-Mitglieder durchschnittlich das 4,5-Fache ihres jährlichen Grundgehalts hielten.

4. 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 VR und KL werden der GV zur bindenden Abstimmung vorgelegt.
- Der Vergütungsbericht für die vorangegangene Periode wird zur konsultativen Abstimmung vorgelegt.

4.1 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 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 KL-Mitglieder sowie vorgängige Festlegung des jährlichen Leistungsziels für das langfristige Beteiligungsprogramm zur Genehmigung durch den VR
- Jährliche Überprüfung der individuellen Vergütungen des CEO und der übrigen KL-Mitglieder
- Jährliche Leistungsbeurteilung des CEO und der übrigen KL-Mitglieder
- Erstellung des Vergütungsberichts
- Personalentwicklung der KL
- Nachfolgeplanung und Nominationen für Positionen in der KL
- Vorauswahl von Kandidierenden zur Wahl oder Wiederwahl in den VR

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 ¹ und LTP ²)		schlägt vor	genehmigt	
Individuelle Vergütungen der übrigen KL-Mitglieder	schlägt vor	prüft	genehmigt	
Zuteilung von LTP ² für andere Anspruchsberechtigte	schlägt vor	prüft	genehmigt	
Vergütungsbericht		schlägt vor	genehmigt	konsultative Abstimmung

¹ Kurzfristiges Beteiligungsprogramm

² Langfristiges Beteiligungsprogramm

Der Nominations- und Vergütungsausschuss tagt mindestens drei Mal jährlich und besteht ausschliesslich aus unabhängigen, nicht exekutiven VR-Mitgliedern, die jährlich von den Aktionärinnen und Aktionären an der GV gewählt werden. Seit der GV 2021 gehören dem Nominations- und Vergütungsausschuss Eunice Zehnder-Lai als Vorsitzende sowie Werner Karlen und Thomas Bachmann als Mitglieder an. Im Jahr 2025 befasste sich der Ausschuss in drei Sitzungen mit den unten aufgeführten Traktanden. Die Teilnahmequote an den Sitzungen lag bei 100%.

GEBERIT GESCHÄFTSBERICHT 2025

Berichtsteil → Vergütungsbericht → 4. Vergütungs-Governance

	Februar	September	Dezember
Vergütungspolitik	• Beteiligungsprogramme (STP und LTP, ständige Überprüfung im Jahresverlauf)		
Angelegenheiten KL	• STP-Auszahlung (Vorjahr) • Vesting von Aktien-/Optionszuteilungen (aus Vorjahren) • Optionsbewertung und Festlegung des Leistungsziels für LTP-Zuteilung	• Nachfolgeplanung für KL-Positionen • Beratung über Talent-Management	• Generelle Entwicklung der Governance • Vergütungsniveau (Folgejahr) • Zielsetzung für STP (Folgejahr)
Angelegenheiten VR		• VR-Beurteilung	• VR-Vergütung (Folgejahr)
Governance	• GV-Vorbereitung (maximale Gesamtvergütungen an VR und KL für «Say on Pay»-Abstimmungen)	• Prüfung der Rückmeldungen der Aktionäre und Stimmrechtsberater zum Vergütungsbericht	• Ausarbeitung des Vergütungsberichts • NCC-Agenda für Folgejahr • Vergütungsniveau Leiter interne Revision (Folgejahr)

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

Nach jeder Sitzung berichtet die Vorsitzende des NCC dem VR über Tätigkeiten und Empfehlungen des NCC. Die Protokolle der Sitzungen des NCC stehen dem gesamten VR zur Verfügung.

Rolle externer Berater

Der NCC kann beschliessen, für bestimmte vergütungsbezogene Angelegenheiten von Zeit zu Zeit auf externe Berater zurückzugreifen. Im Jahr 2025 erbrachte PricewaterhouseCoopers (PwC) Schweiz Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Vergütung der KL. PwC Schweiz war bis 2025 (Prüfung des Geschäftsberichts 2024) die Revisionsstelle von Geberit. PwC erbringt aktuell andere Dienstleistungen für Geberit. Es bestehen klare Regeln, um die Unabhängigkeit von Prüfungsgesellschaften und der Berater von PwC sicherzustellen. Ausserdem standen interne Vergütungsexperten wie der Head Corporate Human Resources mit ihrem Fachwissen unterstützend zur Verfügung.

4.2 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 VR und die KL. 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 zusätzlich den Statuten, die von den Aktionärinnen und Aktionären genehmigt wurden.

4.3 Statuten

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

- Grundsätze der leistungsbezogenen Bezahlung (Artikel 21): Die KL-Mitglieder 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 VR und die KL (Artikel 22): Die Aktionäre stimmen über die prospektiv festzusetzenden maximalen Gesamtvergütungen an den VR für den Zeitraum bis zur nächsten ordentlichen GV sowie an die KL 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 KL-Mitglieder, die erst nach Abstimmung der GV über die Vergütung ernannt wurden (Artikel 23): Für die Vergütung von KL-Mitgliedern, die erst nach Genehmigung der maximalen Gesamtvergütung durch die GV ernannt wurden, steht – sofern die genehmigte maximale Gesamtvergütung nicht ausreicht – ohne weitere Genehmigung der GV ein Betrag von bis zu 40% der für die KL genehmigten maximalen Gesamtvergütung zur Verfügung.
- Darlehen, Kreditfazilitäten und Leistungen nach Beendigung der Tätigkeit an VR- und KL-Mitglieder (Artikel 26): Den VR- und KL-Mitgliedern werden keine Darlehen oder Kredite gewährt.

Die Bestimmungen der Statuten wurden allgemein gehalten, damit dem VR 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 VR-Mitglieder keinen Anspruch auf eine variable Vergütung oder Leistungen bei Pensionierung (siehe hierzu ebenfalls → 5. Aufbau Vergütungssystem: Verwaltungsrat).

4.4 Prozess zur Festlegung der Vergütungen

Benchmarking und Vergleichsgruppen

Geberit überprüft alle zwei bis drei Jahre die Vergütungen des VR und der Führungskräfte, einschliesslich jener der KL-Mitglieder. Dies umfasst auch die regelmässige Teilnahme an Vergleichsstudien zu vergleichbaren Funktionen in anderen Industrieunternehmen. Im Jahr 2025 führte PwC Schweiz die letzten Vergleichsanalysen der Vergütung des VR, des CEO und der anderen KL-Mitglieder durch. Die Vergütungsanalysen stützten sich auf eine Vergleichsgruppe aus den folgenden 15 Industrieunternehmen, die ihren Hauptsitz in der Schweiz haben, deren Grösse – gemessen an Marktkapitalisierung, Umsatz und Nettoergebnis – vergleichbar ist und deren Aktien an der SIX Swiss Exchange gehandelt werden: Barry Callebaut, Dormakaba, Georg Fischer, Givaudan, Holcim, Mettler Toledo, 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. Die Struktur und die Höhe der aktuellen Vergütungen des VR werden beibehalten, da der Vergleich der Vergütungen des VR ergab, dass sie weitestgehend der marktüblichen Praxis entsprechen. Dagegen ergab der Vergleich der Vergütung der KL, dass die Gesamtvergütung für die meisten Positionen unterhalb des Marktes liegt. Das Ziel des langfristigen Beteiligungsprogramms für den CEO wurde – ab dem Geschäftsjahr 2025 – von 125% auf 135% des jährlichen Grundgehalts und für die anderen KL-Mitglieder von 70% auf 80% des jährlichen Grundgehalts angehoben. Ansonsten beschloss der NCC keine weiteren Anpassungen an der Vergütung der KL.

4.5 Vergütungsgrundsätze

Vergütungsgrundsätze für den Verwaltungsrat

Die VR-Mitglieder 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.
- Der Unternehmenserfolg wird 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.

5. Aufbau Vergütungssystem: Verwaltungsrat

Die Vergütung der VR-Mitglieder ist in einem vom VR 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 VR-Mitglieder eine Spesenpauschale, die in bar ausbezahlt wird.

Der VR-Präsident 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.

Jährliche Vergütung	in CHF	Zahlungsform
Präsident	885 000	bar und gesperrte Aktien
Vizepräsidentin	245 000	gesperrte Aktien
VR-Mitglied	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 VR-Mitglieder 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 GV 2026 bis zur GV 2027 finden Sie in der Einladung zur GV 2026.

6. Aufbau Vergütungssystem: Konzernleitung

Die Vergütung der KL ist in einem vom VR 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
Grundgehalt	Jährliches Grundgehalt	Monatliche Barvergütung	Vergütung für die Funktion		
Kurzfristige Beteiligung, STP	Kurzfristige Beteiligung, STP	Jährliche variable Barvergütung oder gesperrte Aktien	Leistungsabhängige Vergütung (kurzfristig), Mitarbeitergewinnung/-bindung	1-jährige Leistungsperiode	Umsatzwachstum, EBITDA-Marge, EPS-Wachstum, ROIC, CO ₂ -Emissionen
	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	
Langfristige Beteiligung, LTP	Aktienoptionsplan (MSOP)	Aktienoptionen mit Leistungskriterium	Leistungsabhängige Vergütung (langfristig), Ausrichtung auf Aktionärsinteressen, Mitarbeiterbindung	3-jährige Leistungsperiode, 10-jährige Planperiode	ROIC
Nebenleistungen	Altersvorsorge	Gemeinschafts-/Sammelstiftung (Zusatzvorsorge nach Art. 1e BVV 2)	Abdeckung von Alters-, Hinterlassenen- und Invaliditätsrisiken		
	Nebenleistungen	Dienstwagenregelungen, Spesenrichtlinien	Mitarbeitergewinnung/-bindung		

6.1 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.

6.2 Kurzfristiges Beteiligungsprogramm (STP)

Das STP stellt eine zielorientierte variable Vergütung dar, mit der die jährliche Leistung der KL-Mitglieder sowie von rund 220 zusätzlichen Mitgliedern des Gruppen-Managements vergütet wird. Wie im Vergütungsbericht 2024 angekündigt, umfasst das STP der KL-Mitglieder ab dem Geschäftsjahr 2025 keine individuellen Ziele mehr. Folglich basiert das STP für diese Mitglieder vollständig auf den Gruppen-Finanzzielen, bestehend aus Umsatzwachstum, EBITDA-Marge, EPS-Wachstum, ROIC und dem ESG-Ziel (CO₂-Emissionen), die allesamt gleichgewichtet sind. Für Mitarbeitende unterhalb der KL wird das STP weiterhin individuelle Ziele umfassen, die im Rahmen des jährlichen Performance-Management-Prozesses vereinbart und beurteilt werden. Die variable Vergütung wird in bar ausbezahlt. Die KL-Mitglieder 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 \(MSPP\)](#)).

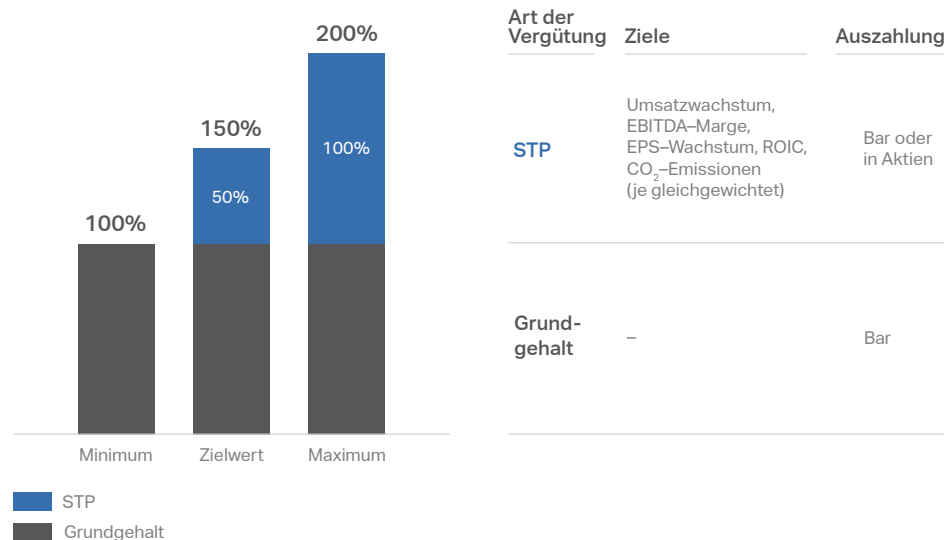
GEBERIT GESCHÄFTSBERICHT 2025

Berichtsteil → Vergütungsbericht → 6. Aufbau Vergütungssystem: Konzernleitung

Ziel und maximale mögliche Auszahlung für die Konzernleitung

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

Vergütungsstruktur der Konzernleitung



Gruppen-Finanzziele und ESG-Ziel

Die Gruppenziele umfassen die identische Gewichtung von vier Finanzzielen und einem ESG-Ziel. Ausgehend von der Empfehlung des NCC legt der VR 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, die Marktposition zu stärken, 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 2025				
Gewichtung (prozentualer Anteil am STP-Ziel)	20%	20%	20%	20%	20%
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 ₂ -Emissionen im Verhältnis zum Nettoumsatz (gegenüber Vorjahr)

Management-Share-Participation-Programm (MSPP)

Die KL-Mitglieder haben die Möglichkeit, ihre STP-Zuteilung über das 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 leistungsbasierten Vesting-Bedingungen, die auch für die im Rahmen des langfristigen Beteiligungsprogramms (MSOP) gewährten Optionen mit Leistungskriterium gelten (siehe hierzu auch → 6.3 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
Good Leaver	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	Sofortige Aufhebung der Verfügungssperre
	Liquidation/Kontrollwechsel ¹			
	Tod	Beschleunigte vollständige Übertragung		
Bad Leaver	Inadäquate Leistung/ inadäquates Verhalten ²	Verfall	Regulärer Ausübungszeitraum	Reguläre Verfügungssperre

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

² Für KL-Mitglieder werden unzureichende Leistungen oder inadäquates Verhalten vom VR nach pflichtgemäßem Ermessen bestimmt.

6.3 Langfristiges Beteiligungsprogramm (LTP)

Das LTP ist ein Programm für Aktienoptionen mit Leistungskriterium (Management-Stock-Option-Programm, MSOP) mit Vesting nach einem dreijährigen Zeitraum, sofern das Leistungskriterium, d. h. der ROIC, erfüllt ist. Ziel dabei ist, die KL-Mitglieder 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.

Da einige Aktionäre und Stimmrechtsberater anmerkten, dass im LTP nur der ROIC als Kennzahl verwendet werde und eine Kennzahl zur relativen Performance fehle, führte der VR 2025 eine umfassende Überprüfung durch, um zu beurteilen, ob der ROIC durch einen Indikator zur relativen Performance ersetzt oder ergänzt werden sollte. Nach eingehender Überlegung gelangte der VR zu der Auffassung, dass der ROIC als Leistungskennzahl im LTP beibehalten werden sollte. Der VR betrachtet den ROIC als wesentlichen Faktor für die Wertschöpfung von Geberit, zumal sich mit ihm die Effizienz der Kapitalallokation sehr gut messen lässt. Folglich ist er eng auf das Interesse des Managements an einer nachhaltigen und langfristig ausgerichteten Entscheidungsfindung abgestimmt. Obwohl der relative Total Shareholder Return (TSR) als potenzieller zusätzlicher Leistungsindikator in Betracht gezogen wurde, wurde dieser Ansatz wieder verworfen, da die Aktienoptionen mit Leistungskriterium bereits eng auf die Aktienkursentwicklung und die Interessen der Aktionäre abgestimmt sind. Schliesslich prüfte der VR ebenfalls, den ROIC aus dem STP herauszunehmen, um eine Überschneidung der Leistungsmessung zwischen beiden Anreizplänen zu verhindern. Aufgrund der strategischen Bedeutung des ROIC wurde jedoch beschlossen, ihn weiterhin im STP und im LTP zu belassen, da er in operativer Hinsicht für die Erreichung der jährlichen Ziele relevant bleibt und ebenso als wichtige Kennzahl für Entscheidungen zur langfristigen Kapitalallokation fungiert. Das LTP-Ziel wird jährlich überprüft. Im Jahr 2025 genehmigte der VR eine Anpassung des Zielvergütungsmix für den CEO, einschliesslich einer Erhöhung des Ziel-LTP auf 135% des jährlichen Grundgehalts (2024: 125%). Für die anderen KL-Mitglieder wurde das Ziel-LTP auf 80% ihres jeweiligen jährlichen Grundgehalts erhöht (2024: 70%). Mit diesen Änderungen soll die langfristige Ausrichtung der Vergütung der KL-Mitglieder noch stärker betont werden. Für rund 190 weitere Teilnehmende des Gruppen-Managements betrug der Marktwert zum Zuteilungszeitpunkt je nach Ebene der Funktion 5%, 10% oder 15% des Grundgehalts und bleibt damit unverändert.

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 VR 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

GEBERIT GESCHÄFTSBERICHT 2025

Berichtsteil → Vergütungsbericht → 6. Aufbau Vergütungssystem: Konzernleitung

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 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 2025 sind nachfolgend dargelegt:

	CEO	KL-Mitglieder
LTP-Ziel 2025 als prozentualer Anteil am jährlichen Grundgehalt	135%	80%
LTP-Vesting-Möglichkeit als prozentualer Anteil am Ziel-LTP	0%–200%	0%–200%
LTP-Vesting-Möglichkeit als prozentualer Anteil am jährlichen Grundgehalt	0%–270%	0%–160%
Leistungsperiode	2025–2027	
Leistungskennzahl	Rendite auf dem investierten Betriebskapital (ROIC)	
Zweck	Gibt Aufschluss über die Effizienz der Kapitalverwendung zur Renditegenerierung.	
Definition	Durchschnitt über den dreijährigen Vesting-Zeitraum, berechnet am Ende des Jahres 2027. Es gilt dieselbe Definition wie im → Konsolidierter Jahresabschluss Geberit Gruppe, Note 17 dargelegt.	
Leistungs-Vesting	Obergrenze Zielwert 0 Leistungsuntergrenze Zielwert minus 4 Prozentpunkte Zielwert ROIC Leistungsobergrenze Zielwert plus 4 Prozentpunkte	
Vesting- und Halteperioden	Dreijähriger Vesting-Zeitraum Keine zusätzlichen Halteperioden Zehn Jahre Laufzeit insgesamt (dreijähriger Vesting- und siebenjähriger Ausübungszeitraum)	

GEBERIT GESCHÄFTSBERICHT 2025

Berichtsteil → Vergütungsbericht → 6. Aufbau Vergütungssystem: Konzernleitung

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
Good Leaver	Pensionierung		
	Invalidität	Pro-rata-Vesting auf Basis der effektiven Leistung zum regulären Vesting-Zeitpunkt ¹	
	Andere Gründe		Regulärer Ausübungszeitraum
	Liquidation/Kontrollwechsel ²	Beschleunigte vollständige Übertragung auf Basis der effektiven Leistung nach Festlegung durch den VR zum Zeitpunkt der Auflösung	
	Tod	Beschleunigte vollständige Übertragung	
Bad Leaver	Inadäquate Leistung/ inadäquates Verhalten ³	Verfall	Regulärer Ausübungszeitraum

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

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

³ Für KL-Mitglieder werden unzureichende Leistungen oder inadäquates Verhalten vom VR nach pflichtgemäßem Ermessen bestimmt.

6.4 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 → 8. Vergütungen an die Konzernleitung und Beteiligungen im Jahr 2025.

6.5 Rückforderungs- und Malusklauseln

Im Sinne einer guten Corporate Governance hat Geberit 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 Verstoss gegen Gesetze oder interne Regeln durch einen Teilnehmenden der VR 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.

6.6 Richtlinie für Aktienbeteiligungen

Um die Interessen der KL-Mitglieder mit denen der Aktionärinnen und Aktionäre in Einklang zu bringen und die Bindung zum Unternehmen zu stärken, müssen der CEO und jedes KL-Mitglied die Mindestanforderungen hinsichtlich des Besitzes von Geberit Aktien erfüllen. Die KL-Mitglieder müssen innert fünf Jahren nach ihrer Berufung in die KL oder der Einführung dieser Richtlinie mindestens für ein bestimmtes Mehrfaches ihres jährlichen Grundgehalts Geberit Aktien erwerben und halten.

Die Mindestanforderungen an den Aktienbesitz für die KL-Mitglieder bleiben unverändert:

CEO	300% des jährlichen Grundgehalts
KL-Mitglieder	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 2025 erfüllten die KL-Mitglieder die jeweilige Vorgabe für Aktienbeteiligungen. Der CEO hält das 18,8-Fache seines jährlichen Grundgehalts in Geberit Aktien, während die anderen KL-Mitglieder durchschnittlich das 4,5-Fache ihres jährlichen Grundgehalts in Geberit Aktien halten.

Die Beteiligungen der KL sind in [→ 10. Zusammenfassung der vom Verwaltungsrat, der Konzernleitung und den Mitarbeitenden gehaltenen Aktien und Optionen](#) dargelegt.

6.7 Vorsorge und Nebenleistungen

Die KL-Mitglieder 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 159 mit altersabhängigen Beitragssätzen abdeckt, die vom Unternehmen und vom 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 159 (einschliesslich der tatsächlichen variablen Vergütung) bis zum gesetzlich zulässigen Höchstbetrag versichert sind.

Darüber hinaus hat jedes KL-Mitglied 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.

6.8 Anstellungsbedingungen

Alle KL-Mitglieder besitzen unbefristete Arbeitsverträge mit einer Kündigungsfrist von höchstens einem Jahr. KL-Mitglieder haben keinen Anspruch auf eine Abgangsentschädigung.

Die Arbeitsverträge der KL-Mitglieder 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.

GEBERIT GESCHÄFTSBERICHT 2025

Berichtsteil → Vergütungsbericht → 7. Vergütungen an den Verwaltungsrat und Beteiligungen im Jahr 2025

7. Vergütungen an den Verwaltungsrat und Beteiligungen im Jahr 2025

Dieser Abschnitt wurde von der externen Revisionsstelle geprüft.

Die Vergütung des VR besteht ausschliesslich aus einer fixen Komponente, die in bar und in gesperrten Aktien ohne Rabatt ausbezahlt wird. Im Jahr 2025 erhielten die VR-Mitglieder Gesamtvergütungen von TCHF 2 287 (Vorjahr TCHF 2 287). Die Vergütung für die ordentliche Tätigkeit des VR und Ausschussmandate betrug TCHF 2 100 (Vorjahr TCHF 2 100). Die Struktur der Vergütung an den VR hat sich gegenüber dem Vorjahr nicht verändert.

Angaben zu den Vergütungen (brutto) an die VR-Mitglieder 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
2025							
Vergütung an den VR							
Aufwandsabgrenzungen Honorar ¹	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	43 045	13 808	8 994	10 888	12 135	8 370	97 240
Total	943 045	318 808	258 994	245 888	277 135	243 370	2 287 240

¹ Per 31. Dezember verbuchte, aber noch nicht ausbezahlte Honorare. Die Auszahlung erfolgt im ersten Quartal 2026 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.

Im Jahr 2025 fanden keine Vergütungen an ehemalige VR-Mitglieder statt.

	A. Baehny Präsident CHF	E. Zehnder-Lai Vizepräsidentin CHF	F. Ehrat CHF	B. Koch CHF	W. Karlen CHF	T. Bachmann CHF	Total CHF
2024							
Vergütung an den VR							
Aufwandsabgrenzungen Honorar ¹	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
Total	943 054	318 818	258 996	245 882	277 131	243 360	2 287 241

¹ Per 31. Dezember verbuchte, aber noch nicht ausbezahlte Honorare. Die Auszahlung erfolgte 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.

Im Jahr 2024 fanden keine Vergütungen an ehemalige VR-Mitglieder statt.

Für die Periode ab der GV 2025 bis zur GV 2026 wird dem VR voraussichtlich eine Vergütung in Höhe von CHF 2 287 293 ausbezahlt. Diese liegt unterhalb der von der GV 2025 genehmigten Grenze von CHF 2 350 000.

GEBERIT GESCHÄFTSBERICHT 2025

Berichtsteil → Vergütungsbericht → 7. Vergütungen an den Verwaltungsrat und Beteiligungen im Jahr 2025

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

(in CHF)	1 ¹	2 ²	3 ³	4 ⁴	5 ⁵	6 ⁶
GV 2025 bis GV 2026	2025	1. Jan. 2025 bis GV 2025	1. Jan. 2026 bis GV 2026	GV 2025 bis GV 2026	GV 2025	GV 2025
VR (Total)	2 287 240	-571 811	571 864	2 287 293	2 350 000	97%
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
VR (Total)	2 287 241	-571 835	571 811	2 287 217	2 350 000	97%

¹ Ausgewiesene Vergütung für das Geschäftsjahr (A)² Abzüglich Vergütung von Januar bis zur GV des Geschäftsjahrs (B)³ Zuzüglich Vergütung von Januar bis zur GV des folgenden Geschäftsjahrs (C)/Budgetwert für 2026⁴ Gesamtvergütung für den Zeitraum von GV zu GV (A – B + C)⁵ Von Aktionären an jeweiliger GV genehmigter Betrag⁶ Verhältnis der Vergütung für den Zeitraum von GV zu GV gegenüber dem von den Aktionären genehmigten Betrag

Aktienbeteiligungen

Per Ende 2025 und 2024 hielten die VR-Mitglieder folgende Beteiligungen an der Gesellschaft:

	A. Baehny Präsident	E. Zehnder-Lai Vizepräsidentin	F. Ehrat	B. Koch	W. Karlen	T. Bachmann	Total
2025							
Beteiligungen VR							
Aktien	116 306	3 806	6 280	2 390	2 099	1 764	132 645
Stimmrechtsanteil	0,34%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	0,39%

	A. Baehny Präsident	E. Zehnder-Lai Vizepräsidentin	F. Ehrat	B. Koch	W. Karlen	T. Bachmann	Total
2024							
Beteiligungen VR							
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%

Per 31. Dezember 2025 bestanden im Einklang mit den → Statuten der Geberit AG keine Darlehens- oder Kreditverträge zwischen dem Unternehmen und VR-Mitgliedern, ihnen nahestehenden Personen oder ehemaligen VR-Mitgliedern.

8. Vergütungen an die Konzernleitung und Beteiligungen im Jahr 2025

8.1 Vergütung im Jahr 2025

Dieser Abschnitt wurde von der externen Revisionsstelle geprüft.

Die Vergütung der KL betrug im Jahr 2025 TCHF 12 703 (Vorjahr TCHF 11 566). Der höchstbezahlte Angestellte im Jahr 2025 war 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 2025 und 2024:

	2025		2024	
	C. Buhl CEO CHF	Total CHF	C. Buhl CEO CHF	Total CHF
Gehalt				
- Fixe Vergütung (ohne Repräsentationsspesen)	1 001 806	3 647 661	986 804	3 597 642
- Variable Vergütung ¹	987 595	3 604 965	924 000	3 349 240
davon 2025 in Aktien bezogen ²			923 493	2 639 590
Aktien/Optionen				
- Call-Optionen MSOP 2025 ³	1 370 235	3 522 131	1 249 976	3 111 886
- Call-Optionen MSPP 2025 ⁴	100 191	286 371	94 237	236 934
Sachleistungen				
- Privatanteil Geschäftsfahrzeug ⁵	7 932	42 144	7 932	42 144
Aufwendungen für Vorsorge				
- Berufliche Vorsorge	130 350	840 503	124 645	762 997
- Beiträge AHV, ALV	384 359	749 591	191 812	454 377
- Beiträge Kranken-/Unfallversicherung	1 344	9 828	1 512	11 003
Total ⁶	3 983 812	12 703 194	3 580 918	11 566 223

¹ Ausgewiesen sind die auszahlenden Beträge für das laufende Jahr und die effektiv ausbezahlten Beträge für das Vorjahr. Die Auszahlung der variablen Vergütung erfolgt im Folgejahr. Bei der Auszahlung der variablen Vergütung kann das KL-Mitglied zwischen einem Bezug in Form von Aktien und einem Bezug in bar frei wählen.

² Namenaktien der Gesellschaft à CHF 0.10 Nennwert; dreijährige Sperrfrist, bewertet zum Marktwert zum Zuteilungszeitpunkt von CHF 519.40 (Vorjahr CHF 513.20).

³ 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 557.90 (Vorjahr CHF 527.65); 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 56.35 (Vorjahr CHF 67.12).

⁴ 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 557.90 (Vorjahr CHF 527.65); 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 56.35 (Vorjahr CHF 67.12).

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

⁶ Unwesentliche Leistungen (unter CHF 500) sind nicht im Total enthalten. Insgesamt betragen diese Leistungen pro KL-Mitglied nicht mehr als CHF 2 000.

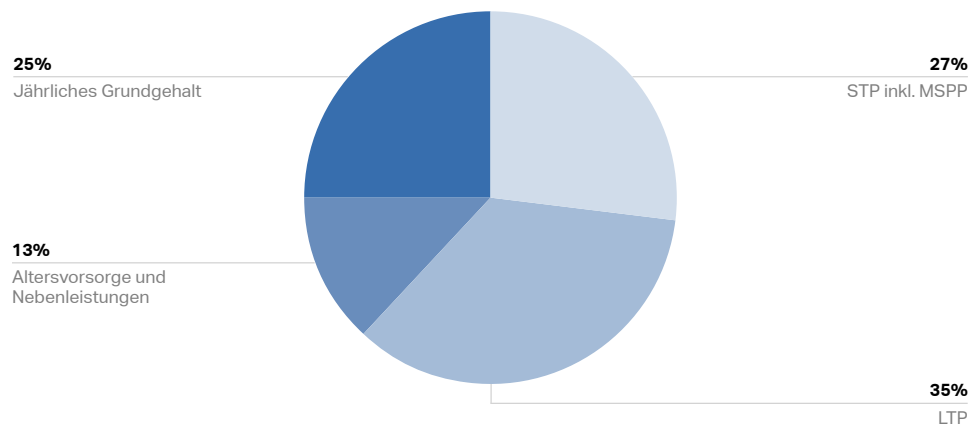
GEBERIT GESCHÄFTSBERICHT 2025

Berichtsteil → Vergütungsbericht → 8. Vergütungen an die Konzernleitung und Beteiligungen im Jahr 2025

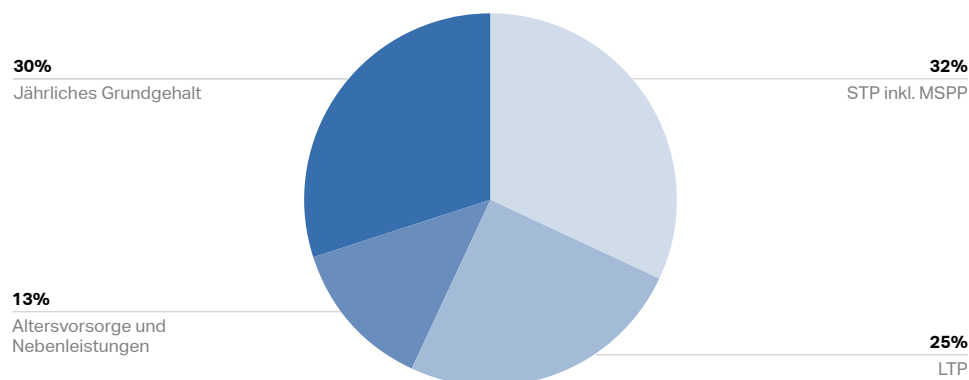
Kommentare zur Tabelle

- Im Jahr 2025 gab es sieben Mitglieder in der KL (gleiche Anzahl wie 2024), die eine Vergütung für das gesamte Jahr erhielten.
- Die an die KL gezahlte fixe Vergütung entspricht in etwa dem Vorjahresniveau. Die fixe Vergütung des CEO wurde um 1,5% erhöht, während die anderen KL-Mitglieder eine durchschnittliche Erhöhung von rund 1,1% erhielten.
- Die variable Vergütung (STP-Auszahlung) an den CEO stieg im Vergleich zum Auszahlungsbetrag für das Leistungsjahr 2024 um insgesamt 8%, für die übrigen KL-Mitglieder um 9%, insgesamt um 9%. Dies spiegelt die sehr gute Unternehmensleistung wider, wobei alle vier finanziellen Gruppenziele und das ESG-Ziel der Gruppe (CO₂-Emissionen) fast oder maximal erreicht wurden. Die Erreichung der einzelnen Ziele wird im nachstehenden Abschnitt über die STP-Leistung beschrieben.
- Der Wert der LTP-Zuteilung im Jahr 2025 stieg um insgesamt 13% im Vergleich zum Wert der LTP-Zuteilung im Jahr 2024. Dies spiegelt die Erhöhung des LTP-Zielniveaus für den CEO auf 135% und für die anderen KL-Mitglieder auf 80% des jährlichen Grundgehalts wider.
- Die Sozialversicherungsbeiträge stiegen aufgrund der Beiträge im Rahmen von Optionsausübungen.

Vergütungsmix für den CEO im Jahr 2025



Vergütungsmix für andere Mitglieder der Konzernleitung (exkl. CEO) im Jahr 2025



Im Vergütungsmix für den CEO und andere KL-Mitglieder spiegelt sich der Fokus von Geberit auf eine leistungsorientierte Vergütung wider, die auf die Interessen der Aktionäre abgestimmt ist. Beim CEO entfallen 38% der gesamten Zielvergütung auf die fixen Komponenten (jährliches Grundgehalt sowie Altersvorsorge/ Nebenleistungen) und 62% auf die variablen Komponenten (STP und LTP). Bei den anderen KL-Mitgliedern (mit Ausnahme des CEO) machen die fixen Komponenten im Jahr 2025 durchschnittlich 43% und die variablen Komponenten 57% der gesamten Zielvergütung aus.

8.2 Performance im Jahr 2025

Dieser Abschnitt wurde nicht von der externen Revisionsstelle geprüft.

Der Nettoumsatz der Geberit Gruppe nahm im Jahr 2025 um 2,5% auf CHF 3 163 Mio. zu. Bereinigt um negative Währungseffekte in Höhe von CHF 72 Mio. betrug der Anstieg 4,8%. Die Zunahme war durch ein starkes Volumenwachstum begründet; dies aufgrund der weiterhin sehr erfreulichen Entwicklung von neu eingeführten Produkten und des Wachstums in den meisten europäischen Ländern/Regionen. Die Länder ausserhalb Europas trugen trotz des Markteinbruchs in China mit einem Anteil von 25% überproportional zum erfreulichen Umsatzwachstum der Gruppe bei.

Die operativen Margen erreichten vor dem Hintergrund eines anhaltend schwierigen Marktumfelds ein Niveau leicht unter demjenigen des Vorjahres – dies inklusive der Einmalbelastungen durch die im Januar 2025 angekündigte Schliessung eines Keramikwerks in Deutschland in Höhe von EUR 18 Mio. (60 Basispunkte) auf Stufe EBITDA und EUR 24 Mio. auf Stufe EBIT. Bereinigt um diese Einmalbelastung hätte ein Anstieg der EBITDA-Marge um 40 Basispunkte resultiert. Positiv auf die Margen wirkten sich das erfreuliche Volumenwachstum, Effizienzsteigerungen sowie die im Vorjahresvergleich leicht tieferen direkten Materialkosten aus. Die Lohninflation, höhere Energiepreise, Investitionen in Wachstumsinitiativen in ausgewählten Entwicklungsmärkten, diverse Digitalisierungs- und IT-Projekte sowie negative Währungsentwicklungen hatten einen reduzierenden Einfluss.

Insgesamt erwirtschaftete die Geberit Gruppe einen operativen Cashflow (EBITDA) von CHF 931 Mio., ein Anstieg von 2,0%; währungsbereinigt konnte ein Anstieg von 5,3% erzielt werden. Als Folge der vorerwähnten Einmalbelastung lag die EBITDA-Marge mit 29,4% leicht unter dem Vorjahresniveau von 29,6%. Das Nettoergebnis erreichte mit CHF 598 Mio. das Vorjahresniveau (+0,1%), was einer Nettoumsatzrendite von 18,9% (Vorjahr 19,4%) entspricht. Unter Ausschluss der Einmalkosten hätte das Nettoergebnis CHF 617 Mio. bei einer Nettoumsatzrendite von 19,5% betragen. Beim Gewinn je Aktie führten die positiven Effekte des Aktienrückkauf-Programms zu einer im Vergleich zur Entwicklung beim Nettoergebnis positiveren Entwicklung von +0,5% auf CHF 18.15 (Vorjahr CHF 18.06); bereinigt um die Einmalkosten und in lokalen Währungen würde der Gewinn je Aktie bei CHF 19.59 stehen, was einem deutlichen Anstieg von 8,5% entspräche. Erfreulich entwickelte sich der Free Cashflow mit einer Zunahme von 7,4% auf CHF 659 Mio. (Vorjahr CHF 613 Mio.). Hauptgründe für den Anstieg waren der höhere operative Cashflow und das im Vorjahresvergleich tiefere Investitionsvolumen. Die Free-Cashflow-Marge betrug 20,8% (Vorjahr 19,9%).

Die Rendite auf dem investierten Betriebskapital (ROIC) stieg leicht auf 23,2% (Vorjahr 23,0%).

GEBERIT GESCHÄFTSBERICHT 2025

Berichtsteil → Vergütungsbericht → 8. Vergütungen an die Konzernleitung und Beteiligungen im Jahr 2025

STP-Performance

Die Erreichung der einzelnen Finanzziele der Gruppe und des ESG-Ziels im Rahmen des STP sowie die Auszahlungsspanne sind nachfolgend dargelegt. Wie in → Abschnitt 6.4 Offenlegung von Zielen erläutert, handelt es sich um geschäftskritische Informationen, weswegen keine weiteren Einzelheiten zu den erforderlichen Leistungsniveaus offengelegt werden.

2025 erreichte Gruppen-Finanzziele und ESG-Ziel

Leistung			Vergütung			
	Gewichtung (in % des Grund- gehalts ¹)	Effektive Leistung	Auszahlung (in % des Grund- gehalts ¹)	Min. (0%)	Ziel (50%)	Max. (100%)
Leistungsziel der Gruppe						
Umsatzwachstum (währungsbereinigt)	20%	+4,8%	17,3%			
EPS-Wachstum	20%	+0,5%	20%			
EBITDA-Marge	20%	29,4%	20%			
ROIC	20%	23,2%	20%			
CO ₂ -Emissionen	20%	-6,9%	20%			
Total Gewichtung	100%					
Gewichtete durchschnittliche Gesamtvergütung (des Grundgehalts ¹)			97,3%			

¹ Jährliches Grundgehalt

Die gesamte STP-Auszahlungsspanne (Gruppen-Finanzziele und ESG-Ziel) des jährlichen Grundgehalts für die KL-Mitglieder einschliesslich des CEO beläuft sich auf 97,3%. Im Jahr 2024 reichte die gesamte STP-Auszahlungsspanne auf Basis des früheren STP-Plans einschliesslich der individuellen Leistungskomponente von 87,4% bis 92,4% des jährlichen Grundgehalts der KL-Mitglieder.

LTP-Performance (MSOP)

Die Leistungsperiode für die Aktienoptionen mit Leistungskriterium, die 2023 im Rahmen des MSOP gewährt wurden, lief von 2023 bis 2025. Der erzielte durchschnittliche ROIC betrug in den drei Jahren 23,3%, was zu einem Vesting von 53% führte.

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

Leistung			Vesting (der zugeteilten Optionen)			
	Leistungs- periode	Erzielter durchschnitt- licher ROIC ¹	Vesting	Min. (0%)	Ziel (50%)	Max. (100%)
Zuteilung						
2023	2023–2025	23,3%	53%			

¹ Über die dreijährige Leistungsperiode

GEBERIT GESCHÄFTSBERICHT 2025

Berichtsteil → Vergütungsbericht → 8. Vergütungen an die Konzernleitung und Beteiligungen im Jahr 2025

8.3 Beteiligungen Konzernleitung

Dieser Abschnitt wurde von der externen Revisionsstelle geprüft.

Per Ende 2025 und 2024 hielten die KL-Mitglieder folgende 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
2025										
Beteiligungen KL										
Aktien			30 765	2 244	2 090	3 915	6 590	3 153	1 736	50 493
Stimmrechtsanteil Aktien			< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	0,15%
Call-Optionen ¹										
Vesting-Jahr:										
Gevestet	2025–2032	482.42	196 288	4 411	57 258	49 539	67 597	45 539	8 068	428 700
	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
	2028	557.90	52 189	17 176	12 635	10 079	15 972	15 159	11 963	135 173
Total Optionen			325 527	46 442	88 296	74 213	107 457	81 601	36 572	760 108
Potenzieller Stimmrechtsanteil Optionen			0,96%	0,14%	0,26%	0,22%	0,32%	0,24%	0,11%	2,25%

¹ 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
2024										
Beteiligungen KL										
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%
Call-Optionen ¹										
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
Total Optionen			326 763	39 766	88 916	74 896	100 720	75 056	26 194	732 311
Potenzieller Stimmrechtsanteil Optionen			0,93%	0,11%	0,25%	0,21%	0,29%	0,21%	0,07%	2,07%

¹ 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 2025 bestanden im Einklang mit den → Statuten der Geberit AG keine Darlehens- oder Kreditverträge zwischen dem Unternehmen und den KL-Mitgliedern, ihnen nahestehenden Personen oder ehemaligen KL-Mitgliedern.

8.4 Vergütungsverhältnisse

Dieser Abschnitt wurde von der externen Revisionsstelle geprüft.

Im Jahr 2025 betrug die durchschnittliche fixe Jahresvergütung für alle Mitarbeitenden der Gruppe CHF 49 097 (ohne CEO). Das Verhältnis der an den CEO gezahlten fixen jährlichen Vergütung zur durchschnittlichen jährlichen fixen Vergütung aller Mitarbeitenden (ohne CEO) betrug 20.

Für weitere Details siehe → Nachhaltigkeitsbericht.

9. Zusammenfassung der Aktien- und Optionspläne für das Jahr 2025

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

Im Jahr 2025 nahmen Mitarbeitende, das Management und der VR an drei verschiedenen Aktienbeteiligungsprogrammen teil. Die Beteiligungsprogramme für den VR 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)	2027	3 182	20 368	285.65
Management-Programm (MSPP)	2028	108	14 946	519.40
Vergütung VR	2029	6	2 733	519.40
Total			38 047	

Die für diese Beteiligungsprogramme benötigten 38 047 Aktien wurden dem Bestand an eigenen Aktien entnommen.

Im Jahr 2025 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 ¹	Ausübungspreis CHF
Management-Programm (MSPP)	2025–2028	2035	108	29 892	557.90
Options-Programm (MSOP)	2025–2028	2035	191	222 787	557.90
Total				252 679	

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

Der Fair Value der 2025 zugeteilten Optionen per März 2025 betrug am jeweiligen Zuteilungsstichtag im Durchschnitt CHF 56.35 für MSPP (Vorjahr CHF 67.12) und CHF 56.35 für MSOP (Vorjahr CHF 67.12). Der Wert wurde anhand des Binomialmodells für «American Style Call Options» ermittelt.

Das Berechnungsmodell berücksichtigte die folgenden Parameter:

	Ausübungspreis ² CHF	Erwartete Volatilität (Ø) %	Erwartete Dividendenrendite (Ø) %	Laufzeit Jahre	Risikoloser Zinssatz (Ø) %
Management-Programm (MSPP)	557.90	22,57	2,60	10	0,35
Options-Programm (MSOP)	557.90	22,57	2,60	10	0,35

² Der Ausübungspreis entspricht dem Durchschnittskurs der Geberit Aktie während der Periode vom 21.02. bis zum 20.03.2025.

Die Kosten aus den Aktienbeteiligungsprogrammen beliefen sich 2025 auf CHF 5,0 Mio. (Vorjahr CHF 3,5 Mio.), diejenigen für die Optionsprogramme auf CHF 11,7 Mio. (Vorjahr CHF 8,8 Mio.).

GEBERIT GESCHÄFTSBERICHT 2025

Berichtsteil → Vergütungsbericht → 10. Zusammenfassung der vom Verwaltungsrat, von der Konzernleitung und den Mitarbeitenden gehaltenen Aktien und Optionen per 31. Dezember 2025

10. Zusammenfassung der vom Verwaltungsrat, von der Konzernleitung und den Mitarbeitenden gehaltenen Aktien und Optionen per 31. Dezember 2025

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 2025 hielten VR, KL und Mitarbeitende insgesamt 414 164 Aktien (Vorjahr 417 854) der Geberit AG, d. h. 1,2% (Vorjahr 1,2%) des Aktienkapitals.

Die nachfolgende Tabelle fasst alle per 31. Dezember 2025 laufenden Optionspläne zusammen¹:

Vesting-Jahr	Verfall	Anzahl ausstehender Optionen	Ø Ausübungspreis CHF	Anzahl Optionen «in the money»	Ø Ausübungspreis CHF
Gevestet	2026–2032	806 881	483.28	806 881	483.28
2026	2033	187 987	504.45	187 987	504.45
2027	2034	189 001	527.65	189 001	527.65
2028	2035	250 146	557.90	250 146	557.90
Total		1 434 015	504.92	1 434 015	504.92

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

Diese Tabelle enthält auch Optionen aus Beteiligungsprogrammen aus früheren Jahren, die andere Laufzeiten und Vesting-Bedingungen haben.

Folgende Bewegungen haben 2025 und 2024 stattgefunden¹:

	MSOP		MSPP		Total 2025		Total 2024	
	Anzahl Optionen	Ø Ausübungspreis CHF	Anzahl Optionen	Ø Ausübungspreis CHF	Anzahl Optionen	Ø Ausübungspreis CHF	Anzahl Optionen	Ø Ausübungspreis CHF
Ausstehend per 1. Januar	1 328 138	494.27	129 071	520.70	1 457 209	496.61	1 314 234	489.06
Gewährte Optionen	222 787	557.90	29 892	557.90	252 679	557.90	190 668	527.65
Verwirkte Optionen	0	0	0	0	0	0	154	435.95
Verfallene Optionen	114 631	583.32	18 511	583.57	133 142	583.35	1 718	530.29
Ausgeübte Optionen	133 964	439.46	8 767	459.23	142 731	440.68	45 821	408.27
Ausstehend per 31. Dezember	1 302 330	502.95	131 685	524.40	1 434 015	504.92	1 457 209	496.61
Ausübbar per 31. Dezember	749 916	480.98	56 965	513.54	806 881	483.28	667 059	435.48

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

Diese Tabelle enthält auch Optionen aus Beteiligungsprogrammen aus früheren Jahren, die andere Laufzeiten und Vesting-Bedingungen haben.

Die per 31. Dezember 2025 ausstehenden Optionen hatten einen Ausübungspreis zwischen CHF 361.75 und CHF 584.10 und eine durchschnittliche Restlaufzeit von 5,6 Jahren.

GEBERIT GESCHÄFTSBERICHT 2025

Berichtsteil → Vergütungsbericht → 11. Funktionen von Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung in anderen Unternehmen

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

Dieser Abschnitt wurde von der externen Revisionsstelle geprüft.

Im Einklang mit Art. 734e des Schweizerischen Obligationenrechts sind in den nachfolgenden Tabellen Funktionen aufgeführt, die von VR- und KL-Mitgliedern bei anderen gewinnorientierten Unternehmen wahrgenommen werden, insoweit diese Funktionen mit ihrer Funktion bei Geberit vergleichbar sind.

Mitglieder des Verwaltungsrats per 31. Dezember 2025

Externe Interessen und Mandate

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

¹ Börsennotierte Unternehmen

GEBERIT GESCHÄFTSBERICHT 2025

Berichtsteil → Vergütungsbericht → 11. 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) ¹	VR-Mitglied
Eunice Zehnder-Lai	DKSH Holding AG, Zürich (CH) ¹	VR-Mitglied
	Julius Bär Group AG/Julius Bär & Co. AG, Zürich (CH) ¹	VR-Mitglied
Thomas Bachmann	CTC Analytics AG, Zwingen (CH)	VR-Mitglied
	Cytosurge AG, Glattbrugg (CH)	VR-Mitglied
	Endress+Hauser AG, Reinach (CH)	VR-Mitglied
Felix R. Ehrat	Globalance Bank AG, Zürich (CH)	VR-Präsident
	Swiss Fintech AG (Loanbox), Zürich (CH)	VR-Präsident
	Hyos Invest Holding AG, Zürich (CH)	VR-Mitglied
Werner Karlen	Fr. Sauter AG, Basel (CH)	CEO
	Frutiger Unternehmungen AG, Thun (CH)	VR-Mitglied
Bernadette Koch	Mobimo Holding AG, Luzern (CH) ¹	VR-Mitglied
	Swiss Post AG, Bern (CH)	VR-Mitglied
	PostFinance AG, Bern (CH)	VR-Mitglied
	Energie Oberkirch AG, Oberkirch (CH)	VR-Mitglied

¹ Börsennotierte Unternehmen

Mitglieder der Konzernleitung per 31. Dezember 2025

Externe Interessen und Mandate

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

¹ Börsennotierte Unternehmen

GEBERIT GESCHÄFTSBERICHT 2025

Berichtsteil → Vergütungsbericht → 11. 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) ¹	VR-Mitglied und Vorsitzender des Revisionsausschusses
	Adastra Investment & Consulting AG, Arlesheim (CH)	VR-Mitglied
Martin Baumüller	–	–
Andreas Lange	–	–
Clemens Rapp	–	–
Ronald van Triest	–	–
Martin Ziegler	Piancabo SA, Cugnasco-Gerra (CH)	VR-Mitglied
	Golfplatz Schönenberg AG, Schönenberg (CH)	VR-Mitglied

¹ Börsennotierte Unternehmen

12. Bericht der Revisionsstelle



Shape the future
with confidence

Ernst & Young AG
Maagplatz 1
Postfach
CH-8010 Zürich
Telefon: +41 58 286 31 11
→ www.ey.com/de_ch

Zürich, 11. März 2026

An die Generalversammlung der
Geberit AG, Rapperswil-Jona



Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Geberit 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 Abschnitten auf den Seiten 105 bis 116 des Vergütungsberichts.

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



Grundlage für das Prüfungsurteil

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

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



Sonstiger Sachverhalt

Der Vergütungsbericht für das am 31. Dezember 2024 endende Jahr wurde von einer anderen Revisionsstelle geprüft, die am 5. März 2025 ein nicht modifiziertes Prüfungsurteil zu diesem Vergütungsbericht abgegeben hat.



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 Abschnitten im Vergütungsbericht, die Konzernrechnung, die Jahresrechnung und unsere dazugehörigen Berichte.

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

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

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



Verantwortlichkeiten des Verwaltungsrates für den Vergütungsbericht

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



Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts

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

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

identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher falscher Darstellungen im Vergütungsbericht aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen. Das Risiko, dass aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellungen nicht aufgedeckt werden, ist höher als ein aus Irrtümern resultierendes, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen oder das Ausserkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.

gewinnen wir ein Verständnis von für die Prüfung relevanten internen Kontrollen, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit der internen Kontrollen der Gesellschaft abzugeben.

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

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

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

Ernst & Young AG

Christoph Michel
Zugelassener Revisionsexperte
(Leitender Revisor)

Dominique Frutiger
Zugelassener Revisionsexperte

Abkürzungsverzeichnis

VR	Verwaltungsrat
KL	Konzernleitung
GV	Generalversammlung
NCC	Nominations- und Vergütungsausschuss
STP	Kurzfristiges Beteiligungsprogramm
LTP	Langfristiges Beteiligungsprogramm
MSPP	Aktienbeteiligungsplan
MSOP	Aktienoptionsplan
ESPP	Mitarbeitenden-Programm
ROIC	Rendite auf dem investierten Betriebskapital (Netto-Betriebsgewinn nach Steuern/investiertes Kapital)
EBITDA	Gewinn vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen
EPS	Wachstum des Gewinns je Aktie