# VERGÜTUNGS-
# BERICHT

# VERGÜTUNGS-BERICHT

## Einleitung

Der Bericht erfüllt den am 1. Januar 2023 in Kraft getretenen SIX-Leitfaden zur Corporate Governance Richtlinie – der die bis anhin geltenden Vorschriften der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) ersetzt – und damit einhergehend die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts.

Die Generalversammlung genehmigt einmal jährlich, gesondert und mit bindender Wirkung, die maximale Summe der Gesamtvergütung an den Verwaltungsrat für das der Generalversammlung folgende Geschäftsjahr. Des Weiteren wird abgestimmt über den zu entrichtenden maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung an die Konzernleitung für das der Generalversammlung folgende Geschäftsjahr, den zu entrichtenden Betrag der kurzfristigen variablen Vergütung (Bonus/Short-Term Incentive) an die Konzernleitung für das der Generalversammlung vorangehende Geschäftsjahr sowie den maximalen Gesamtbetrag der langfristigen Beteiligung (Long-Term Incentive) an die Konzernleitung für das Jahr der jeweiligen Generalversammlung.

Das variable Vergütungsmodell der Konzernleitung mit dem Short-Term Incentive wurde mit Wirkung vom 1. Januar 2017 mit einem langfristigen Beteiligungselement (Long-Term Incentive) ergänzt. Dieser Long-Term Incentive besteht aus einem Performance-Share-Unit-Plan. Er hat zum Ziel, einen bedeutenden Teil der Vergütung der Konzernleitung noch stärker an den langfristigen Unternehmenserfolg zu knüpfen und die Ausrichtung auf die Interessen der Aktionäre zusätzlich zu fördern. Bezüglich Details zum Long-Term Incentive wird auf das Kapitel «Elemente der Vergütung an die Konzernleitung» auf den Seiten 109 bis 111 verwiesen. An der Generalversammlung vom 6. April 2017 wurde eine entsprechende Statutenänderung diesbezüglich mit grosser Mehrheit genehmigt.

Die Aktionäre werden anlässlich der Generalversammlung 2024 einzeln über folgende vier Vergütungen abstimmen:

- Maximale Gesamtvergütung an den Verwaltungsrat für das Jahr 2025
- Maximale fixe Vergütung an die Konzernleitung für das Jahr 2025
- Kurzfristige variable Vergütung an die Konzernleitung für das Jahr 2023 (Bonus/Short-Term Incentive)
- Maximaler Gesamtbetrag der langfristigen Beteiligung an die Konzernleitung für das Jahr 2024 (Long-Term Incentive Plan 2024–2026)

An der Generalversammlung vom 30. März 2023 wurde die Gesamtentschädigung im Rahmen einer Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2022 im Traktandum 5.1 mit grosser Mehrheit genehmigt. Auch an der Generalversammlung 2024 wird die Generalversammlung dazu eingeladen, über den gesamten Vergütungsbericht 2023 konsultativ abzustimmen.

## Inhalt und Methodik zur Festlegung der Vergütung

**Die Funktion des Personal- und Nominationsausschusses (HRNC)**
Der Personal- und Nominationsausschuss (HRNC) berät den Verwaltungsrat bei der Wahrnehmung seiner Verantwortung für den Konzern in Personal- und Nominierungsfragen in Bezug auf sich selbst und das obere Führungspersonal. Der HRNC erarbeitet insbesondere personalpolitische Vorschläge zur Besetzung des Verwaltungsrats, des Präsidenten, des CEO und der übrigen Mitglieder der Konzernleitung zuhanden des Verwaltungsrats und beurteilt und genehmigt die Vorschläge des Verwaltungsratspräsidenten und des CEO betreffend die Besetzung und die Arbeitsverhältnisse der Konzernleitung. Er genehmigt auch die Annahme von Mandaten bei nicht der Forbo-Gruppe angehörenden Gesellschaften durch Mitglieder der Konzernleitung.

Der Personal- und Nominationsausschuss versammelt sich, sooft es die Geschäfte erfordern, mindestens jedoch zweimal jährlich. Im Geschäftsjahr 2023 hielt der HRNC vier Präsenzsitzungen ab, die je rund ein paar Stunden dauerten. Es nahmen keine externen Berater daran teil.

Der Personal- und Nominationsausschuss besteht aus mindestens zwei Mitgliedern des Verwaltungsrats. Die Generalversammlung vom 30. März 2023 hat Dr. Peter Altorfer (Vorsitz), Claudia Coninx-Kaczynski und Michael Pieper für das Geschäftsjahr 2023 in den HRNC gewählt.

Der HRNC vereint Expertise und Kompetenz in den für diesen Ausschuss relevanten Bereichen – durch aktuelle exekutive Aufgaben in anderen Unternehmen, durch aktuelle Verwaltungsratsmandate bei anderen Firmen sowie auch durch frühere Verantwortungen/Mandate. Entsprechende Angaben sind auf den Seiten 85 und 86 in diesem Geschäftsbericht zu finden.

**Die Funktion des Vergütungsausschusses (RC)**
Der Vergütungsausschuss unterstützt den Verwaltungsrat bei der Festlegung der Grundsätze der Vergütungspolitik und bei der Festlegung der Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats sowie der Konzernleitung im Rahmen des von der Generalversammlung genehmigten Gesamtvergütungsbetrags. Er unterstützt den Verwaltungsrat bei der Gestaltung von Beteiligungsprogrammen und bei der Erfüllung aller weiteren Aufgaben im Bereich der Vergütung. Der Vergütungsausschuss erarbeitet entsprechende Empfehlungen zuhanden des Verwaltungsrats. Der Verwaltungsrat kann an den Vergütungsausschuss einzelne weitere Aufgaben und Befugnisse delegieren. Mit beratender Stimme werden regelmässig der Verwaltungsratspräsident und teilweise auch der CEO beigezogen. Traktanden und Angelegenheiten, die die Funktion oder Person des Verwaltungsratspräsidenten oder des CEO direkt betreffen, werden ohne deren Anwesenheit beraten.

Der Vergütungsausschuss versammelt sich, sooft es die Geschäfte erfordern, mindestens jedoch zweimal jährlich. Im Geschäftsjahr 2023 hielt der Vergütungsausschuss drei Präsenzsitzungen ab, die je rund ein paar Stunden dauerten. Es nahmen keine externen Berater daran teil.

Der Vergütungsausschuss besteht aus mindestens zwei Mitgliedern des Verwaltungsrats. Die Generalversammlung vom 30. März 2023 hat Dr. Peter Altorfer (Vorsitz), Claudia Coninx-Kaczynski und Michael Pieper in den Vergütungsausschuss für das Geschäftsjahr 2023 gewählt. Die Mitglieder des Vergütungsausschusses sind unabhängige (nicht exekutive) Verwaltungsratsmitglieder, das heisst, sie haben der Geschäftsführung nie angehört und stehen mit der Gesellschaft in keinen oder nur in verhältnismässig geringfügigen geschäftlichen Beziehungen, können jedoch Aktionäre sein.

Der RC vereint Expertise und Kompetenz in den für diesen Ausschuss relevanten Bereichen – durch aktuelle exekutive Aufgaben in anderen Unternehmen, durch aktuelle Verwaltungsratsmandate bei anderen Firmen sowie auch durch frühere Verantwortungen/Mandate. Entsprechende Angaben sind auf den Seiten 85 und 86 in diesem Geschäftsbericht zu finden.

**Entscheidungsprozess des Vergütungsausschusses**
Die maximale Höhe der Gesamtvergütung des Verwaltungsrats und die maximale fixe Vergütung der Konzernleitung werden vom Vergütungsausschuss in der Regel jeweils einmal jährlich im Frühjahr für das folgende Geschäftsjahr ausgearbeitet und an der Februarsitzung dem Verwaltungsrat zur Annahme unterbreitet. Die Höhe der kurzfristigen variablen Vergütung (Bonus/Short-Term Incentive) sowie die Ausgestaltung und die Zielsetzungen der langfristigen Beteiligung (Long-Term Incentive) der Konzernleitung werden vom Vergütungsausschuss einmal jährlich jeweils im November für das Folgejahr ausgearbeitet.

An den Sitzungen des Vergütungsausschusses wird mit beratender Stimme regelmässig der Verwaltungsratspräsident und teilweise auch der CEO beigezogen. Traktanden und Angelegenheiten, die die Funktion oder Person des Verwaltungsratspräsidenten oder des CEO direkt betreffen, werden ohne deren Anwesenheit beraten. Die übrigen Mitglieder der Konzernleitung haben für diese Sitzungen weder ein Teilnahme- noch ein Mitspracherecht.

| | Vorschlag | Annahme | Genehmigung |
|---|---|---|---|
| **Vergütungsbudget** | | | |
| Maximale Gesamtvergütung an den Verwaltungsrat | RC | VR | Generalversammlung für darauffolgendes Geschäftsjahr |
| Maximale fixe Vergütung an die Konzernleitung | RC | VR | Generalversammlung für darauffolgendes Geschäftsjahr |
| Kurzfristige variable Vergütung an die Konzernleitung (Bonus/Short-Term Incentive) | RC | VR | Generalversammlung für vorangehendes Geschäftsjahr |
| Maximaler Gesamtbetrag der langfristigen Beteiligung an die Konzernleitung (Long-Term Incentive) | RC | VR | Generalversammlung für laufendes Geschäftsjahr |
| **Leistungsziele** | | | |
| Leistungsziele der Konzernleitung betreffend kurzfristige variable Vergütung (Bonus/Short-Term Incentive) | RC | VR | |
| Leistungsziele der Konzernleitung betreffend langfristige Beteiligung (Long-Term Incentive) | RC | VR | |
| Leistungsziele des CEO | RC | VR | |

# Wichtige Änderungen im Jahr 2023

Im Geschäftsjahr 2023 gab es für die Konzernleitung keine wichtigen Änderungen im Vergütungssystem. Für den Verwaltungsrat wurde die Vergütungsstruktur des Verwaltungsratspräsidenten angepasst. Um ihn noch stärker in das unternehmerische Risiko einzubinden, wird er ausschliesslich in Aktien der Forbo Holding AG entschädigt, womit der bisherige Baranteil der Basisvergütung vollständig entfällt. Die Zuteilungen erfolgen jeweils zum Marktwert (bisher zum Steuerwert). Die zugeteilten Aktien unterliegen jeweils einer Sperrfrist von 3 Jahren.

# Grundsätze der Vergütung an Verwaltungsrat und Konzernleitung

Forbo verfolgt eine Vergütungsstrategie, die auf eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet ist. Mitarbeitende sollen für ihre Leistungen, ihr Engagement und die erzielten Resultate angemessen entlöhnt und langfristig an das Unternehmen gebunden werden. Mit der Auszahlung eines Teils der Vergütung in Form von Aktien sollen die Interessen der Führungskräfte auch mit den Interessen der Aktionäre verknüpft werden. Derjenige Anteil der Vergütung, der in Aktien entrichtet wird, ist von einem fixen Vergütungsbetrag abgeleitet.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine fixe Vergütung, deren Höhe je nach Amt als Vorsitzender oder Mitglied sowie aufgrund von Mitgliedschaften in den Verwaltungsratsausschüssen abgestuft ist. Die Vergütung wird den Mitgliedern des Verwaltungsrats teilweise in Form von gesperrten Aktien der Forbo Holding AG ausbezahlt.

Die Mitglieder der Konzernleitung erhalten eine fixe und eine variable Vergütung. Die fixe Vergütung wird hauptsächlich in bar ausgerichtet, kann aber auch Aktien der Forbo Holding AG enthalten. Dieser Aktienanteil ist von einem fixen Vergütungsbetrag abgeleitet. Die variable Vergütung besteht aus einer kurzfristigen Vergütung (Bonus/Short-Term Incentive) sowie einer langfristigen Beteiligung (Long-Term Incentive).

Der Bonus/Short-Term Incentive ist eine kurzfristige leistungsorientierte Vergütung, die zu mindestens 50% in gesperrten Aktien der Forbo Holding AG bezogen werden muss (siehe dazu die Beschreibung des Management Investment Plan [MIP] auf den Seiten 109 und 110 dieses Vergütungsberichts). Dieser Aktienanteil ist von einem fixen Vergütungsbetrag abgeleitet. Der Bonus ist an die Erreichung der individuellen (qualitativen) Ziele des jeweiligen Konzernleitungsmitglieds sowie der finanziellen (quantitativen) Ziele des Unternehmens gebunden, wobei sich die finanziellen Zielsetzungen je nach Funktion und Verantwortung des jeweiligen Konzernleitungsmitglieds auf Konzern- und/oder Geschäftsbereichsziele beziehen können. Er kann höchstens 184% der festen Vergütung des jeweiligen Konzernleitungsmitglieds betragen.

Der Long-Term Incentive ist ein langfristiger Beteiligungsplan, der aus einem Performance-Share-Unit-Plan besteht. Zu Beginn der Leistungsperiode erhält jedes Mitglied der Konzernleitung eine bestimmte Anzahl anwartschaftlicher Bezugsrechte in Form von Performance Share Units (PSUs). Eine PSU entspricht einem anwartschaftlichen Bezugsrecht von einer Aktie. Der Umfang der PSU-Zuteilung entspricht einem definierten Prozentsatz der fixen Vergütung. Die PSUs unterliegen einer dreijährigen Leistungsperiode (Vesting-Periode); ihre Wandlung erfolgt in gesperrten Aktien und ist ausschliesslich an das Erreichen von Konzern-Leistungskennzahlen geknüpft. Am Ende der Leistungsperiode wird ermittelt, ob die vom Verwaltungsrat zu Beginn der Leistungsperiode festgelegten Zielvorgaben in Bezug auf die Leistungskennzahlen erreicht wurden. Abhängig von der Zielerreichung wird ein bestimmter Prozentsatz der PSUs nach der dreijährigen Leistungsperiode in Aktien gewandelt, die bis und mit Abschluss des Long-Term Incentive Plans 2022 – 2024 einer Sperrfrist von drei Jahren unterliegen. Ab dem Long-Term Incentive Plan 2023 – 2025 werden die PSUs nach der dreijährigen Leistungsperiode in Aktien gewandelt, die einer Sperrfrist von einem Jahr unterliegen. Dies hat der Vergütungsausschuss im November 2022 festgelegt.

Die relevanten statutarischen Regeln betreffend die Grundsätze über die leistungsorientierten Vergütungen, über die Zuteilung von Beteiligungspapieren sowie über den Zusatzbetrag für die Vergütung von neuen Mitgliedern der Konzernleitung, die erst nach der Generalversammlung ernannt werden, sind in Kapitel IV, Seite 9 und 10, der Statuten der Forbo Holding AG geregelt, die an folgendem Ort zur Verfügung stehen:
www.forbo.com → Investoren → Generalversammlung

# Bestimmung der Vergütung an den Verwaltungsrat

Für die Ausarbeitung der Vergütung werden die Entschädigungen der Verwaltungsratsmitglieder der Forbo Holding AG denjenigen von Verwaltungsratsmitgliedern vergleichbarer Industrieunternehmen periodisch gegenübergestellt, so wie sie aus öffentlich zugänglichen Quellen sowie aus Angaben von renommierten Marktdatenanbietern erhältlich oder den Mitgliedern des Verwaltungsrats aus ihrer Erfahrung aus Mandaten in vergleichbaren Unternehmen bekannt sind. Als vergleichbar gelten einerseits global tätige Industrieunternehmen mit Sitz in der Schweiz, einem Umsatz von CHF 0,5 bis 2,5 Milliarden, einer Marktkapitalisierung von CHF 1 bis 4 Milliarden und einer Mitarbeitendenanzahl von 2 000 bis 10 000 und andererseits global tätige, börsenkotierte Unternehmen, die in gleichen Geschäftsfeldern wie Forbo tätig sind. Beim Verwaltungsratspräsidenten wird berücksichtigt, dass die Vergütung zum überwiegenden Teil (ab dem Berichtsjahr ausschliesslich) in gesperrten Aktien mit einer Sperrfrist von drei Jahren erfolgt, um eine langfristige Ausrichtung des Unternehmens sicherzustellen. Es werden in der Regel keine externen Berater für die Ausgestaltung der Vergütung beigezogen.

Die relevanten statutarischen Regeln betreffend die Grundsätze über die erfolgsabhängigen Vergütungen und über die Zuteilung von Beteiligungspapieren sind in Kapitel IV, Seiten 9 und 10, der Statuten der Forbo Holding AG geregelt, die an folgendem Ort zur Verfügung stehen:
www.forbo.com → Investoren → Generalversammlung

# Elemente der Vergütung an den Verwaltungsrat

**Nicht exekutive Mitglieder des Verwaltungsrats**
Die nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine fixe Vergütung, deren Höhe je nach Amt als Vorsitzender, Vizepräsident oder Mitglied sowie aufgrund der Mitgliedschaft im Audit- und Finanzausschuss (AFC), RC, HRNC sowie im SSC (Strategie- und Nachhaltigkeitsausschuss) entsprechend abgestuft ist. 40% der Vergütung werden dem Verwaltungsrat in Aktien der Forbo Holding AG vergütet. Dieser Aktienanteil ist von einem fixen Vergütungsbetrag abgeleitet. Diese Aktien sind mit einer Sperrfrist von drei Jahren belegt. Bewertungsmassstab für die Festlegung der Anzahl ausgegebener Aktien ist der Durchschnittskurs während zehn Börsentagen nach Dividendenausschüttung oder Nennwertrückzahlung. Wird keine Dividende ausgeschüttet oder keine Nennwertrückzahlung vorgenommen, gilt der Durchschnittskurs während zehn Börsentagen ab dem 1. Juni des entsprechenden Geschäftsjahrs. Die Abrechnung respektive Auszahlung der Aktien findet in der Regel im November statt.

Ausgegebene Aktien sind für den Ausweis der Vergütung zum beizulegenden Zeitwert zum Zeitpunkt der Zuteilung bewertet. Zusätzlich in der Gesamtvergütung an die nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats enthalten sind Pauschalspesen und Arbeitgeberbeiträge an die üblichen Sozialversicherungen.

Die nicht exekutiven Verwaltungsratsmitglieder sind nicht Teilnehmer des Management Investment Plan (MIP).

**Präsident des Verwaltungsrats**
Die Vergütung an den Präsidenten des Verwaltungsrats ist separat offengelegt und in der Gesamtentschädigung des Verwaltungsrats enthalten. Bis zur Generalversammlung vom 30. März 2023 wurde das Amt des Präsidenten des Verwaltungsrats als exekutiver Präsident ausgeführt. Bis Anfang März 2023 hatte er zusätzlich ad interim die Funktion des CEO übernommen. Seit April 2023 nimmt der Präsident des Verwaltungsrats keine exekutive Funktion mehr war. Um ihn noch stärker in das unternehmerische Risiko einzubinden, wird er seit dem Berichtsjahr ausschliesslich in Aktien entschädigt, womit der Baranteil der Basisvergütung vollständig entfällt. Die zugeteilten Aktien unterliegen einer Sperrfrist von jeweils 3 Jahren.

Mit diesem Aktienpaket sind sämtliche Entschädigungen wie kurzfristige und langfristige variable Vergütungselemente abgegolten. Dieses Aktienpaket darf weder verpfändet noch abgesichert werden und kann frühestens nach drei Jahren verkauft werden. Damit ist auch dieses Vergütungsmodell auf eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet und steht im vollen Einklang mit den Interessen des Unternehmens und der Aktionäre.

Der für die Berechnung der Anzahl Aktien zugrunde liegende Preis ist der gewichtete Durchschnittspreis der ersten zehn Börsentage im Kalenderjahr der Aktien der Forbo Holding AG. Im Jahr 2023 betrug dieser Marktwert CHF 1 150,20 (Vorjahr: CHF 1 876,00). Das Aktienpaket entspricht im Berichtsjahr einer jährlichen Entschädigung zum Marktwert von CHF 3 401 141 (2 957 Aktien); Vorjahr: 2 264 336 (1 207 Aktien). Im Berichtsjahr betrug die Barvergütung CHF 0 (Vorjahr: CHF 918 983).

Die Gesamtentschädigung für den Präsidenten des Verwaltungsrats für das Berichtsjahr betrug CHF 3 538 614 (Vorjahr: CHF 3 621 910). Darin enthalten und in der Spalte «Andere Vergütungen» ausgewiesen sind Arbeitgeberbeiträge an die üblichen Sozialversicherungen (im Vorjahr zusätzlich noch Arbeitgeberbeiträge an die Pensionskasse), Privatanteil Geschäftsauto, Beiträge für Unfall- und Krankenversicherung sowie Standortspesen.

**Ausgerichtete Vergütungen**
Für die an den Verwaltungsrat im Berichtsjahr ausgerichteten Vergütungen sowie die Details der Bewertung der Aktien wird auf die Seiten 112 bis 114 dieses Vergütungsberichts verwiesen.

# Bestimmung der Vergütung an die Konzernleitung

**Grundsätzliches**
Für die Festlegung der Vergütung der Konzernleitung wird einerseits auf Kriterien wie Funktion, Verantwortung und Erfahrung abgestellt, und andererseits werden die Vergütungen der Forbo-Konzernleitungsmitglieder denjenigen von Konzernleitungsmitgliedern vergleichbarer Industrieunternehmen gegenübergestellt, so wie sie aus öffentlich zugänglichen Quellen sowie aus Angaben von renommierten Marktdatenanbietern erhältlich sind oder den Mitgliedern des Vergütungsausschusses aus ihrer Erfahrung aus Mandaten in vergleichbaren Unternehmen bekannt sind. Als vergleichbar gelten einerseits global tätige Industrieunternehmen mit Sitz in der Schweiz, einem Umsatz von CHF 0,5 bis 2,5 Milliarden, einer Marktkapitalisierung von CHF 1 bis 4 Milliarden und einer Mitarbeitendenanzahl von 2 000 bis 10 000 und andererseits global tätige, börsenkotierte Unternehmen, die in gleichen Geschäftsfeldern wie Forbo tätig sind. Es werden in der Regel keine externen Berater für die Ausgestaltung der Vergütung beigezogen.

**Ausrichtung der leistungsbasierten Vergütung an der Unternehmensstrategie**
Die Vergütungsstrategie von Forbo ist auf die bestehende Unternehmensstrategie ausgerichtet und mit den relevanten Kennzahlen verbunden. Dies zeigt sich in der Wahl der Leistungskriterien, die sich je nach Funktion des jeweiligen Konzernleitungsmitglieds auf Konzern- und/oder Geschäftsbereichsziele beziehen und unter anderem Nettoumsatz, organisches Wachstum, EBIT, Nettoumlaufvermögen, Return on Net Assets sowie Wachstum der Earnings per Share beinhalten. Dies ermöglicht eine transparente Festlegung der Vergütung der Konzernleitungsmitglieder.

Der Verwaltungsrat ist eng in den Planungszyklus der Gesellschaft eingebunden: In der Regel wird die bestehende Unternehmensstrategie jeweils im ersten Semester durch den Verwaltungsrat einer Überprüfung unterzogen. Die Quantifizierung der bestätigten oder überarbeiteten Strategie erfolgt durch den dreijährigen Mittelfristplan, der vom Verwaltungsrat jeweils Mitte Jahr genehmigt wird. Basierend auf dem Mittelfristplan legt der Verwaltungsrat die Budgetzielsetzung für das kommende Geschäftsjahr fest. Diese Budgetzielsetzung bildet die Grundlage für das detaillierte Budget, das vom Verwaltungsrat jeweils im vierten Quartal geprüft und verabschiedet wird.

Das laufende Geschäftsjahr wird mittels eines ersten Estimates jeweils Ende Mai und mittels eines zweiten jeweils Mitte Oktober beurteilt. Nach Abschluss des Geschäftsjahrs wird die Budgeterreichung kontrolliert und die Abweichungen analysiert. Die effektive Auszahlungshöhe der variablen Vergütung an die Konzernleitung wird auf Basis dieser einzelnen Zielerreichungen ermittelt. Der Verwaltungsrat definiert das Verhältnis zwischen Budgetzielerreichung und Auszahlungsquote.

Die kurzfristige variable Vergütung (Bonus/Short-Term Incentive) wird nach Abschluss des Geschäftsjahrs und nach Genehmigung durch die Aktionäre für das vorausgehende Jahr ausbezahlt. Bei der langfristigen Beteiligung (Long-Term Incentive) werden die Performance Share Units nach Genehmigung durch die Generalversammlung zugeteilt, der Anspruch daraus wird jeweils nach Abschluss der dreijährigen Leistungsperiode im März ermittelt und in gesperrte Aktien umgewandelt.

Einflussfaktoren/Leistungskriterien zur Höhe der Auszahlung/Aktienzuteilung der variablen Vergütungselemente sind direkt an den Unternehmenserfolg gekoppelt.

Die nachstehende Grafik gibt detaillierten Aufschluss über den zeitlichen Ablauf und über den Zusammenhang zwischen den Unternehmenszielen und der Vergütung.

# Planungszyklus

| | 1. Quartal | 2. Quartal | 3. Quartal | 4. Quartal |
|---|---|---|---|---|
| **Generalversammlung** | | | | |
| **Unternehmensstrategie** | | | | |
| Überprüfung/Anpassung Strategie | | | | |
| Erarbeitung Mittelfristplan | | | | |
| Erarbeitung Budget | | | | |
| **Ausarbeitung der Vergütung** | | | | |
| Ausarbeitung maximale Gesamtvergütung Verwaltungsrat | | | | |
| Ausarbeitung maximale Gesamtvergütung Konzernleitung | | | | |
| Genehmigung Generalversammlung Gesamtvergütung Verwaltungsrat und fixe Vergütung Konzernleitung für nachfolgendes Geschäftsjahr | | | | |
| Festlegung/Zielsetzung Konzernleitung | | | | |
| Beurteilung Zielerreichung und Vorschlag variable Vergütungselemente Konzernleitung | | | | |
| Genehmigung kurzfristige variable Vergütung Konzernleitung für vorangehendes Geschäftsjahr (Bonus/Short-Term Incentive) | | | | |
| Genehmigung maximaler Gesamtbetrag der langfristigen Beteiligung Konzernleitung für laufendes Geschäftsjahr (Long-Term Incentive) | | | | |

Entscheidungsperiode

# Elemente der Vergütung an die Konzernleitung

Die Vergütung der Konzernleitungsmitglieder besteht aus einem fixen Grundgehalt sowie zwei variablen Vergütungselementen, dem Bonus/Short-Term Incentive und dem Long-Term Incentive.

**Fixe Vergütung**
Die fixe Basisvergütung an die Konzernleitung im Berichtsjahr beinhaltet die Brutto-Basisvergütung, den Privatanteil Geschäftsauto und die von der Gesellschaft geleisteten Sozialversicherungsabgaben. Der Vergütungsausschuss kann ebenfalls festlegen, dass ein Teil der Vergütung in Form von Aktien der Forbo Holding AG (5 Jahre Sperrfrist) ausbezahlt wird.

**Kurzfristige variable Vergütung (Bonus/Short-Term Incentive)**
Der Bonus/Short-Term Incentive ist an qualitative (individuelle) und quantitative (finanzielle) Zielsetzungen gebunden, deren Ausgestaltung sich nach der Verantwortung des betreffenden Konzernleitungsmitglieds richtet. Der Verwaltungsrat bestimmt und gewichtet die individuellen und die finanziellen Ziele.

Die qualitativen Zielsetzungen sind auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet und betragen 10% des Bonus/Short-Term Incentives; die verbleibenden 90% richten sich nach der Erreichung der finanziellen (quantitativen) Zielsetzungen. Diese Zielsetzungen für Konzernleitungsmitglieder sind im Wesentlichen Nettoumsatz der Gruppe und/oder eines Geschäftsbereichs (30% – 40% der variablen Vergütung) sowie EBIT der Gruppe und/oder eines Geschäftsbereichs (50% – 60% der variablen Vergütung).

Während bei finanziellen (quantitativen) Zielsetzungen (90%) die Zielerreichung jeweils klar messbar ist, sind bei der Bemessung der Zielerfüllung einzelner qualitativer Zielsetzungen (10%) auch teilweise Ermessensentscheide möglich. Die qualitativen Zielsetzungen beinhalten einen Anteil an Nachhaltigkeitsthemen.

Die Zielvorgaben der kurzfristigen variablen Vergütung entsprechen einer Zielerreichung von 100%. Der maximale Zielerreichungsgrad kann 145% betragen. Wird ein bestimmter Schwellenwert einer Zielvorgabe nicht erreicht, so wird kein Bonus für die jeweilige Zielvorgabe ausbezahlt. Je nach Funktion kann bei voller Zielerreichung die variable Vergütung bis zu 127% der fixen Vergütung betragen. Wird der Zielwert überschritten, kann die variable Vergütung bis zu maximal 184% der fixen Vergütung betragen.

Die Höhe der kurzfristigen variablen Vergütung wird jeweils nach Abschluss des Geschäftsjahrs aufgrund der individuellen und gesamtunternehmerischen Zielerreichungen im März festgelegt und den Aktionären in der Generalversammlung zur Genehmigung vorgelegt.

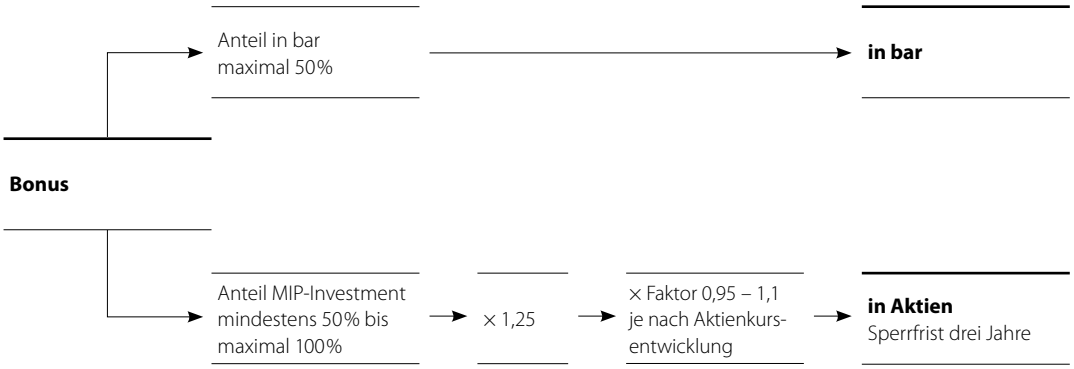
**Entgeltumwandlungen in Aktien im Zuge des Management Investment Plan (MIP)**
Die Bonuszahlung aus dem Bonus/Short-Term Incentive ist mit dem im Jahr 2006 eingeführten und im Jahr 2012 revidierten Management Investment Plan (MIP) verbunden. Demnach fliessen zwingend mindestens 50% der jährlichen kurzfristigen variablen Vergütung der Konzernleitungsmitglieder in den MIP. Dieser Aktienanteil ist von einem fixen Vergütungsbetrag abgeleitet.

Die verbleibenden 50% der jährlichen kurzfristigen variablen Vergütung können die Konzernleitungsmitglieder ganz oder teilweise in bar beziehen oder ebenfalls in den MIP investieren. Die Konzernleitungsmitglieder können jedes Jahr neu über die Aufteilung dieser verbleibenden 50% bestimmen. Dieser Aktienanteil ist von einem fixen Vergütungsbetrag abgeleitet.

Die dem MIP zufliessenden Beträge werden seit der Revision des MIP ab 1. Januar 2013 ausschliesslich in Aktien der Forbo Holding AG investiert. Um unter anderem der Sperrfrist von drei Jahren Rechnung zu tragen, wird der in den MIP investierte Betrag zunächst um 25% erhöht. Zusätzlich wird dieser Betrag mit einem Faktor multipliziert, der sich nach der Entwicklung des Aktienkurses richtet. Dieser Faktor rechnet sich wie folgt:

((BKA – BKV)/BKV) + 1, wobei «BKA» der relevante Börsenkurs für die Zuteilung der Aktien im Jahr der Zuteilung und «BKV» derjenige der Zuteilung im Vorjahr ist. Dieser Faktor wird nach oben mit 1,1 und nach unten mit 0,95 begrenzt.

Der relevante Börsenkurs für die Zuteilung der Aktien errechnet sich jeweils aus dem ungewichteten Durchschnitt der Schlusskurse der Forbo-Aktie während der ersten 14 Handelstage im Januar des jeweiligen Zuteilungsjahrs. Die Aktien unterliegen einer Sperrfrist von drei Jahren. Sie können in dieser Zeit weder veräussert noch verpfändet werden.




Ausländische Mitglieder der Konzernleitung können anstelle von Aktien Aktienzusagen erwerben. Die entsprechenden Aktien werden nach drei Jahren übertragen.

**Langfristiger Beteiligungsplan (Long-Term Incentive)**
Das bisherige variable Vergütungsmodell an die Konzernleitung, mit einer kurzfristigen leistungsabhängigen Vergütung (Bonus/Short-Term Incentive), wurde mit Wirkung vom 1. Januar 2017 um einen langfristigen Beteiligungsplan (Long-Term Incentive) ergänzt und von der Generalversammlung am 6. April 2017 genehmigt.

Der Long-Term Incentive hat zum Ziel, einen Teil der Vergütung der Konzernleitung noch stärker an den langfristigen Unternehmenserfolg zu knüpfen.

Der Long-Term Incentive besteht aus einem Performance-Share-Unit-Plan. Zu Beginn der Leistungsperiode erhält jedes Mitglied der Konzernleitung eine bestimmte Anzahl anwartschaftlicher Bezugsrechte in Form von Performance Share Units (PSUs). Eine PSU entspricht einem anwartschaftlichen Bezugsrecht von einer Aktie. Der Umfang der PSU-Zuteilung entspricht einem definierten Prozentsatz der fixen Vergütung, der zwischen 46% und 92% betragen kann. Die PSUs unterliegen einer dreijährigen Leistungsperiode (Vesting-Periode); ihre Wandlung erfolgt in gesperrten Aktien und ist ausschliesslich an das Erreichen von Konzern-Leistungskennzahlen geknüpft. Am Ende der Leistungsperiode wird ermittelt, ob die vom Verwaltungsrat zu Beginn der Leistungsperiode festgelegten Zielvorgaben in Bezug auf die Leistungskennzahlen erreicht wurden. Abhängig von der Zielerreichung wird ein bestimmter Prozentsatz der PSUs nach der dreijährigen Leistungsperiode in Aktien gewandelt. Gewandelte Aktien unterliegen bis und mit Abschluss des Long-Term Incentive Plans 2022 – 2024 einer Sperrfrist von drei Jahren. Ab dem Long-Term Incentive Plan 2023 – 2025 unterliegen sie einer Sperrfrist von einem Jahr. Sie können in dieser Zeit weder veräussert noch verpfändet werden. Sobald ein Planteilnehmer in gekündigtem Verhältnis steht, unabhängig davon, ob ein Planteilnehmer den Arbeitsvertrag oder die Gesellschaft den Arbeitsvertrag mit dem Planteilnehmer gekündigt hat, verfallen alle PSUs.

Der relevante Börsenkurs für die Zuteilung der PSUs zu Beginn der Leistungsperiode errechnet sich jeweils aus dem ungewichteten Durchschnitt der Schlusskurse der Forbo-Aktie während der ersten 14 Handelstage im Januar des jeweiligen Jahrs der Zuteilung der PSUs.

Die Leistungskennzahlen des Long-Term Incentives sind auf die langfristige und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet und bestehen aus drei gleich gewichteten Zielen. Sie betreffen das organische Wachstum, den Return on Net Assets (RONA) sowie das um Aktienrückkäufe bereinigte Wachstum der Earnings per Share (EPS). Die Zielerreichung ist jeweils klar messbar. Es gibt keine diskretionäre Entscheidungskomponente.

Die Zielvorgaben des Long-Term Incentives entsprechen einer Zielerreichung von 100%. Der maximale Zielerreichungsgrad kann 100% nicht übersteigen. Wird ein bestimmter Schwellenwert einer Zielvorgabe nicht erreicht, so erfolgt für diesen Teil keine Wandlung der PSUs in Aktien.

Ausländische Mitglieder der Konzernleitung können bei der Wandlung der PSUs, anstelle von Aktien, auch Aktienzusagen beziehen. Die entsprechenden Aktien werden bis und mit Abschluss des Long-Term Incentive Plans 2022 – 2024 nach drei Jahren übertragen. Ab dem Long-Term Incentive Plan 2023 – 2025 werden die entsprechenden Aktien nach einem Jahr übertragen.

Der Umfang der Zielerreichung wird jeweils nach Abschluss der dreijährigen Leistungsperiode im März ermittelt.

**Effektive Bonusauszahlungen**
Für die Vergütungshöhe der effektiven kurzfristigen variablen Vergütung (Bonus/Short-Term Incentive) für die Konzernleitung im Berichtsjahr sowie die Details zur Bewertung und Zuteilung der Aktien wird auf die Seiten 112 bis 114 dieses Vergütungsberichts verwiesen. Ebenso finden Sie auf diesen Seiten die Anzahl zugesprochener anwartschaftlicher Bezugsrechte in Form von Performance Share Units an die Konzernleitung im Rahmen des Long-Term Incentives.

Es gibt keine Optionspläne.

# Arbeitsverträge der Konzernleitungsmitglieder

Die Arbeitsverträge der Mitglieder der Konzernleitung sehen eine unbefristete Vertragsdauer mit einer Kündigungsfrist von maximal zwölf Monaten vor.

Der Verwaltungsrat kann für Verträge der Konzernleitung vorsehen, dass Haltefristen im Rahmen des MIP oder des Long-Term Incentives beim Eintritt bestimmter Ereignisse (wie Kontrollwechsel, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Pensionierung oder Todesfall) gänzlich oder teilweise wegfallen.

Sollte es Änderungen in Bezug auf die Unternehmenskontrolle geben, werden keine zusätzlichen Vergütungen oder Leistungen ausgezahlt.

Es wurden keine Abgangsentschädigungen für Konzernleitungsmitglieder vereinbart.

# Offenlegung der Vergütung an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung

**Vergütung an den Verwaltungsrat**
Die Gesamtvergütung an die nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats betrug im Berichtsjahr CHF 918 325 (Vorjahr: CHF 918 633). Diese besteht aus der Basisvergütung in bar (60% vom Honorar) von CHF 494 195 (Vorjahr: CHF 465 327) sowie der Basisvergütung in Aktien (40% vom Honorar) von CHF 355 287 (Vorjahr: CHF 380 746), was 272 Aktien (Vorjahr: 261 Aktien) zum Marktwert von je CHF 1 306,20 (Vorjahr: CHF 1 458,80) entspricht. Dieser Aktienanteil ist von einem fixen Vergütungsbetrag abgeleitet. Enthalten in dieser Gesamtvergütung sind auch Pauschalspesen sowie die Arbeitgeberbeiträge an die üblichen Sozialversicherungen, die separat in der Spalte «Andere Vergütungen» ausgewiesen sind.

Die Entschädigung des Verwaltungsratspräsidenten ist im Detail auf Seite 106 dieses Vergütungsberichts erläutert.

**Vergütung an die Konzernleitung**
Die Gesamtentschädigung an die Mitglieder der Konzernleitung betrug im Berichtsjahr CHF 3 991 264 (Vorjahr: CHF 2 964 710), unter Vorbehalt der Genehmigung des variablen Teils durch die Generalversammlung 2024. Diese enthält eine fixe Basisvergütung von CHF 2 116 614 (Vorjahr: CHF 1 526 623), eine kurzfristige variable Bonusvergütung (Short-Term Incentive) von CHF 364 636 (Vorjahr: CHF 657 970), eine langfristige Beteiligung (Long-Term Incentive) von CHF 911 153 (Vorjahr: 360 460) sowie den Privatanteil Geschäftsauto, die Arbeitgeberbeiträge für die Pensionskasse sowie andere übliche Sozialversicherungen, die separat in der Spalte «Andere Vergütungen» ausgewiesen sind.

Der in Aktien ausgerichtete fixe Anteil der Basisvergütung (fünf Jahre Sperrfrist) betrug CHF 85 914 (Vorjahr: CHF 80 762). Dieser Aktienanteil ist von einem fixen Vergütungsbetrag abgeleitet. Der in Aktien ausgerichtete Anteil der variablen Vergütung (Short-Term Incentive) im Rahmen des MIP (drei Jahre Sperrfrist) betrug CHF 100 614 (Vorjahr: CHF 498 714), unter Vorbehalt der Genehmigung durch die Generalversammlung 2024. Dieser Aktienanteil ist von einem fixen Vergütungsbetrag abgeleitet.

Für die drei aktuellen Long-Term Incentive Pläne wurden insgesamt 1 213 anwartschaftliche Bezugsrechte in Form von Performance Share Units zugesprochen.

| Plan | Zuteilung Bezugsrechte | Leistungs-periode | Vesting-Datum (PSUs) | Entsperrung Aktien | Anzahl zugeteilte PSUs | Wert PSUs in CHF (Zuteilung) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2021 – 2023 | April 2021 | 2021 – 2023 | April 2024 | April 2027 | 222 | 343 921 |
| 2022 – 2024 | April 2022 | 2022 – 2024 | April 2025 | April 2028 | 198 | 360 460 |
| 2023 – 2025 | April 2023 | 2023 – 2025 | April 2026 | April 2029 | 793 | 911 153 |

## Offenlegung der Vergütung an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung

| **Vergütungen**<br>Für das Geschäftsjahr 2023[1]<br>(geprüft) | Basisvergütung | | | Variable Vergütungen | | | | | Andere Vergütungen[4] | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Bonus/Short-Term Incentive[2] | | | Long-Term Incentive[3] | | | |
| | Bar | | Aktien | Bar | | Aktien | Zuteilung Performance Share Units | | | |
| Name und Funktion | CHF | Anzahl | CHF | CHF | Anzahl | CHF | Anzahl | CHF | CHF | CHF |
| This E. Schneider, Präsident[5] | 0 | 2 957 | 3 401 141 | | | | | | 137 473 | 3 538 614 |
| Michael Pieper, Vizepräsident | 86 874 | 53 | 69 229 | | | | | | 12 927 | 169 030 |
| Dr. Peter Altorfer, Vizepräsident | 130 424 | 68 | 88 822 | | | | | | 17 106 | 236 352 |
| Claudia Coninx-Kaczynski, Mitglied | 74 551 | 46 | 60 085 | | | | | | 14 096 | 148 732 |
| Jens Fankhänel, Mitglied[6] | 31 250 | 0 | 0 | | | | | | 3 524 | 34 774 |
| Dr. Eveline Saupper Mitglied | 81 415 | 50 | 65 310 | | | | | | 12 318 | 159 043 |
| Vincent Studer, Mitglied | 89 681 | 55 | 71 841 | | | | | | 8 872 | 170 394 |
| **Verwaltungsrat total[7]** | **494 195** | **3 229** | **3 756 428** | | | | | | **206 316** | **4 456 939** |
| **Konzernleitung[8][9][10] total** | **2 030 700** | **82** | **85 914** | **264 022** | **100** | **100 614** | **793** | **911 153** | **598 861** | **3 991 264** |
| Davon höchstbezahltes Konzernleitungsmitglied (Jens Fankhänel)[11] | 541 667 | 0 | 0 | 0 | 54 | 54 332 | 433 | 500 000 | 199 333 | 1 295 332 |

1) Die Vergütung an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung ist brutto vor Abzug der Arbeitnehmer-Sozialversicherungsbeiträge ausgewiesen. Die in der Tabelle enthaltenen Beträge basieren grundsätzlich auf den im Konzernabschluss angewandten und offengelegten Bewertungsmodellen.

2) Die variable kurzfristige Vergütung an die Konzernleitung (Bonus/Short-Term Incentive) entspricht dem tatsächlichen Zielerreichungsgrad für das Geschäftsjahr 2023, die der Generalversammlung vom April 2024 zur Genehmigung vorgelegt wird. Bewertungsmassstab für die Festlegung der Anzahl ausgegebener Aktien für die variable Vergütung ist der ungewichtete Durchschnitt der Schlusskurse der Forbo-Aktien während der ersten 14 Handelstage im Januar des jeweiligen Zuteilungsjahrs im Rahmen des MIP. Die Zuteilung erfolgt jeweils im April (unter Vorbehalt der Zustimmung durch die Generalversammlung) für die Periode Januar bis Dezember des Vorjahrs. Der entsprechende Zuteilungswert war CHF 1 006,14. Die Aktien unterliegen einer Sperrfrist von drei Jahren.

3) Der Long-Term Incentive an die Konzernleitung entspricht der langfristigen Beteiligung für das Jahr 2023 (Long-Term Incentive Plan 2023 – 2025) und der dafür zugesprochenen Anzahl anwartschaftlicher Bezugsrechte in Form von Performance Share Units (PSUs). Eine PSU entspricht einem anwartschaftlichen Bezugsrecht von einer Aktie und unterliegt einer dreijährigen Leistungsperiode (Vesting-Periode).

4) Unter «Andere Vergütungen» werden insbesondere Arbeitgeberbeiträge an die üblichen Sozialversicherungen, Privatanteil Geschäftsauto sowie Pauschal- oder Standortspesen ausgewiesen.

5) Für Details zur Vergütungsstruktur des Verwaltungsratspräsidenten wird auf Seite 106 dieses Vergütungsberichts verwiesen. In diesen Ausführungen enthalten ist auch der Bewertungsmassstab für die Festlegung der Anzahl ausgegebener Aktien sowie deren Sperrfristen.

6) Das Verwaltungsratshonorar für 2023 ist für Jens Fankhänel pro rata temporis abgerechnet worden (3 Monate).

7) Bewertungsmassstab für die Festlegung der Anzahl ausgegebener Aktien für die nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats ist der Durchschnittskurs während zehn Börsentagen nach Dividendenauszahlung oder Nennwertrückzahlung: CHF 1 306,20. Die Zuteilung erfolgte zum diskontierten Steuerwert von CHF 1 096,71. Die Aktien unterliegen einer Sperrfrist von drei Jahren und sind in obiger Tabelle zum Marktwert ausgewiesen.

8) Bewertungsmassstab für die Festlegung der Anzahl ausgegebener Aktien für die Basisvergütung ist der ungewichtete Durchschnitt der Schlusskurse der Forbo-Aktie während der ersten 14 Handelstage im Januar des jeweiligen Zuteilungsjahrs. Die Zuteilung erfolgt jeweils im April für die Periode Mai des Vorjahrs bis April des Zuteilungsjahrs. Die Aktien unterliegen jeweils einer Sperrfrist von fünf Jahren. Die entsprechenden Zuteilungswerte waren anteilig für 2023: CHF 1 154,34 und für 2024: CHF 1 006,14.

9) Bewertungsmassstab für die Festlegung der Anzahl ausgegebener Aktien für die variable Vergütung ist der ungewichtete Durchschnitt der Schlusskurse der Forbo-Aktie während der ersten 14 Handelstage im Januar des jeweiligen Zuteilungsjahrs. Die Zuteilung für den Bonus für das Geschäftsjahr 2023 erfolgt im April 2024, unter Vorbehalt der Genehmigung durch die Generalversammlung 2024. Die Aktien unterliegen jeweils einer Sperrfrist von drei Jahren. Der entsprechende Zuteilungswert war CHF 1 006,14. Ausländische Mitglieder der Konzernleitung können, anstelle von Aktien, Aktienzusagen erwerben. Die entsprechenden Aktien werden nach drei Jahren übertragen.

10) Die Vergütung an die Konzernleitung für 2023 beinhaltet die Pro-rata-Vergütungen in Zusammenhang mit dem CEO-Wechsel.

11) Die Vergütung ist pro rata temporis abgerechnet worden (10 Monate).

| **Vergütungen**<br>Für das Geschäftsjahr 2022[1)]<br>(geprüft) | Basisvergütung | | | Variable Vergütungen | | | | | Andere Vergütungen[4)] | Total |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | Bonus/Short-Term Incentive[2)] | | | Long-Term Incentive[3)] | | | |
| | Bar | | Aktien | Bar | | Aktien | Zuteilung Performance Share Units | | | |
| Name und Funktion | CHF | Anzahl | CHF | CHF | Anzahl | CHF | Anzahl | CHF | CHF | CHF |
| This E. Schneider, exekutiver Präsident[5)] | 918 983 | 1 207 | 2 264 336 | | | | | | 438 591 | 3 621 910 |
| Michael Pieper, Vizepräsident | 79 884 | 45 | 65 646 | | | | | | 12 231 | 157 761 |
| Dr. Peter Altorfer, Vizepräsident und Lead Independent Director | 103 962 | 58 | 84 610 | | | | | | 15 016 | 203 588 |
| Claudia Coninx-Kaczynski, Mitglied | 71 008 | 40 | 58 352 | | | | | | 13 676 | 143 036 |
| Jens Fankhänel, Mitglied[6)] | 53 256 | 30 | 43 764 | | | | | | 10 257 | 107 277 |
| Dr. Reto Müller, Mitglied[6)] | 17 752 | 10 | 14 588 | | | | | | 2 797 | 35 137 |
| Dr. Eveline Saupper, Mitglied[6)] | 53 256 | 30 | 43 764 | | | | | | 9 842 | 106 862 |
| Vincent Studer, Mitglied | 86 209 | 48 | 70 022 | | | | | | 8 741 | 164 972 |
| **Verwaltungsrat total[7)]** | **1 384 310** | **1 468** | **2 645 082** | | | | | | **511 151** | **4 540 543** |
| **Konzernleitung[8)9)] total** | **1 445 861** | **62** | **80 762** | **159 256** | **432** | **498 714** | **198** | **360 460** | **419 657** | **2 964 710** |
| Davon höchstbezahltes Konzernleitungsmitglied (Michael Schumacher) | 600 000 | 0 | 0 | 71 250 | 220 | 253 975 | 0 | 0 | 173 739 | 1 098 964 |

1) Die Vergütung an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung ist brutto vor Abzug der Arbeitnehmer-Sozialversicherungsbeiträge ausgewiesen. Die in der Tabelle enthaltenen Beträge basieren grundsätzlich auf den im Konzernabschluss angewandten und offengelegten Bewertungsmodellen.

2) Die variable kurzfristige Vergütung an die Konzernleitung (Bonus/Short-Term Incentive) entspricht dem tatsächlichen Zielerreichungsgrad für das Geschäftsjahr 2022, die der Generalversammlung vom April 2023 zur Genehmigung vorgelegt wird. Bewertungsmassstab für die Festlegung der Anzahl ausgegebener Aktien für die variable Vergütung ist der ungewichtete Durchschnitt der Schlusskurse der Forbo-Aktien während der ersten 14 Handelstage im Januar des jeweiligen Zuteilungsjahrs im Rahmen des MIP. Die Zuteilung erfolgt jeweils im April (unter Vorbehalt der Zustimmung durch die Generalversammlung) für die Periode Januar bis Dezember des Vorjahrs. Der entsprechende Zuteilungswert war CHF 1 154,34. Die Aktien unterliegen einer Sperrfrist von drei Jahren.

3) Der Long-Term Incentive an die Konzernleitung entspricht der langfristigen Beteiligung für das Jahr 2022 (Long-Term Incentive Plan 2022 – 2024) und der dafür zugesprochenen Anzahl anwartschaftlicher Bezugsrechte in Form von Performance Share Units (PSUs). Eine PSU entspricht einem anwartschaftlichen Bezugsrecht von einer Aktie und unterliegt einer dreijährigen Leistungsperiode (Vesting-Periode).

4) Unter «Andere Vergütungen» werden insbesondere Arbeitgeberbeiträge an die üblichen Sozialversicherungen, Privatanteil Geschäftsauto sowie Pauschal- oder Standortspesen ausgewiesen.

5) Für Details zur Vergütungsstruktur des exekutiven Verwaltungsratspräsidenten wird auf Seite 106 dieses Vergütungsberichts verwiesen. In diesen Ausführungen enthalten ist auch der Bewertungsmassstab für die Festlegung der Anzahl ausgegebener Aktien sowie deren Sperrfristen.

6) Das Verwaltungsratshonorar für 2022 ist für diese Personen pro rata temporis abgerechnet worden: Dr. Reto Müller bis zur Generalversammlung 2022 (3 Monate), Jens Fankhänel und Dr. Eveline Saupper ab Generalversammlung 2022 (9 Monate).

7) Bewertungsmassstab für die Festlegung der Anzahl ausgegebener Aktien für die nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats ist der Durchschnittskurs während zehn Börsentagen nach Dividendenauszahlung oder Nennwertrückzahlung: CHF 1 458,80. Die Zuteilung erfolgte zum diskontierten Steuerwert von CHF 1 224,80. Die Aktien unterliegen einer Sperrfrist von drei Jahren und sind in obiger Tabelle zum Marktwert ausgewiesen.

8) Bewertungsmassstab für die Festlegung der Anzahl ausgegebener Aktien für die Basisvergütung ist der ungewichtete Durchschnitt der Schlusskurse der Forbo-Aktie während der ersten 14 Handelstage im Januar des jeweiligen Zuteilungsjahrs. Die Zuteilung erfolgt jeweils im April für die Periode Mai des Vorjahrs bis April des Zuteilungsjahrs. Die Aktien unterliegen jeweils einer Sperrfrist von fünf Jahren. Die entsprechenden Zuteilungswerte waren anteilig für 2022: CHF 1 861,14 und für 2023: CHF 1 154,34.

9) Bewertungsmassstab für die Festlegung der Anzahl ausgegebener Aktien für die variable Vergütung ist der ungewichtete Durchschnitt der Schlusskurse der Forbo-Aktie während der ersten 14 Handelstage im Januar des jeweiligen Zuteilungsjahrs. Die Zuteilung für den Bonus für das Geschäftsjahr 2022 erfolgt im April 2023, unter Vorbehalt der Genehmigung durch die Generalversammlung 2023. Die Aktien unterliegen jeweils einer Sperrfrist von drei Jahren. Der entsprechende Zuteilungswert war CHF 1 154,34. Ausländische Mitglieder der Konzernleitung können, anstelle von Aktien, Aktienzusagen erwerben. Die entsprechenden Aktien werden nach drei Jahren übertragen.

**Darlehen und Kredite (geprüft)**
Per 31. Dezember 2023 waren keine Darlehen oder Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung ausstehend.

Die relevanten statutarischen Regeln betreffend Darlehen, Kredite und Vorsorgeleistungen an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung sind in Kapitel IV, Seiten 9 und 10, der Statuten der Forbo Holding AG geregelt, die an folgendem Ort zur Verfügung stehen:
www.forbo.com ⟶ Investoren ⟶ Generalversammlung

# Offenlegung der Beteiligungen gemäss Artikel 734d OR

**Geschäftsjahr 2023**
Per 31. Dezember 2023 hielten die einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung (inklusive ihnen nahestehender Personen) die folgende Anzahl Beteiligungspapiere der Forbo Holding AG:

**Beteiligungen 2023**
(geprüft)

| Name und Funktion | Anzahl Aktien |
|---|---|
| This E. Schneider, Präsident | 45 513 |
| Michael Pieper, Vizepräsident und unabhängiges[1)] Mitglied | 414 985 |
| Dr. Peter Altorfer, Vizepräsident, unabhängiges[1)] Mitglied | 1 579 |
| Claudia Coninx-Kaczynski, unabhängiges[1)] Mitglied | 412 |
| Dr. Eveline Saupper, unabhängiges[1)] Mitglied | 1 330 |
| Vincent Studer, unabhängiges[1)] Mitglied | 1 161 |
| **Verwaltungsrat total** | **464 980** |
| Jens Fankhänel, Chief Executive Officer | 1 380 |
| Marc Deimling, Executive Vice President Movement Systems | 219 |
| Andreas Jaeger, Chief Financial Officer | 185 |
| Jean-Michel Wins, Executive Vice President Flooring Systems | 723 |
| **Konzernleitung total** | **2 507** |

1) Unabhängig gemäss «Swiss code of best practice for corporate governance»

Per 31. Dezember 2022 hielten die einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung (inklusive ihnen nahestehender Personen) die folgende Anzahl Beteiligungspapiere der Forbo Holding AG:

**Beteiligungen 2022**
(geprüft)

| Name und Funktion | Anzahl Aktien |
|---|---|
| This E. Schneider, exekutiver Präsident | 39 914 |
| Michael Pieper, Vizepräsident und unabhängiges[1)] Mitglied | 413 832 |
| Dr. Peter Altorfer, Vizepräsident, unabhängiges[1)] Mitglied und Lead Independent Director | 1 511 |
| Claudia Coninx-Kaczynski, unabhängiges[1)] Mitglied | 429 |
| Jens Fankhänel, unabhängiges[1)] Mitglied | 210 |
| Dr. Eveline Saupper, unabhängiges[1)] Mitglied | 280 |
| Vincent Studer, unabhängiges[1)] Mitglied | 1 106 |
| **Verwaltungsrat total** | **457 282** |
| Michael Schumacher, Chief Executive Officer | 0 |
| Marc Deimling, Executive Vice President Movement Systems | 175 |
| Andreas Jaeger, Chief Financial Officer | 111 |
| Jean-Michel Wins, Executive Vice President Flooring Systems | 534 |
| **Konzernleitung total** | **820** |

1) Unabhängig gemäss «Swiss code of best practice for corporate governance»

# Bericht der Revisionsstelle

KPMG

## Bericht der Revisionsstelle

**An die Generalversammlung der Forbo Holding AG, Baar**

### Bericht zur Prüfung des Vergütungsberichts

**Prüfungsurteil**
Wir haben den Vergütungsbericht der Forbo Holding AG (die Gesellschaft) für das am 31. Dezember 2023 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben nach Art. 734a-734f OR in den als «geprüft» gekennzeichneten Tabellen und Stellen auf den Seiten 113 bis 116 des Vergütungsberichts, sowie die als «geprüft» gekennzeichneten Stellen auf den Seiten 41 bis 45 des Geschäftsberichts.

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.

**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 und Stellen im Vergütungs- und Geschäftsbericht, 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.

# Bericht der Revisionsstelle

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

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

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

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

KPMG AG

Regula Tobler
Zugelassene Revisionsexpertin
Leitende Revisorin

André Stampfli
Zugelassener Revisionsexperte

Zürich, 4. März 2024

KPMG AG, Badenerstrasse 172, CH-8036 Zürich

© 2024 KPMG AG, eine Schweizer Aktiengesellschaft, ist eine Tochtergesellschaft der KPMG Holding AG. KPMG Holding AG ist Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Firmen, die mit KPMG International Limited, einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung englischen Rechts, verbunden sind. Alle Rechte vorbehalten.