

# 1. EINLEITUNG

Der Vergütungsbericht gibt einen Überblick über die Vergütungsgrundsätze und -programme von Geberit. Ferner beschreibt er das Vorgehen zur Festlegung der Vergütungen und enthält detaillierte Angaben zu den Vergütungen an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung im Geschäftsjahr 2020. Der Bericht enthält relevante Informationen für Aktionäre, um ihnen ihre Entscheidung bei der Abstimmung über die Vergütungen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung an der Generalversammlung 2021 zu erleichtern.

Der Bericht wurde gemäss folgenden Regulierungsbestimmungen verfasst: der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV), der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange sowie dem «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» von Economiesuisse.

Der Vergütungsbericht gliedert sich wie folgt:

1. Einleitung
2. Vorwort des Vorsitzenden des Nominations- und Vergütungsausschusses
3. Vergütungen im Überblick
4. Festlegung der Vergütungen
5. Aufbau Vergütungssystem
6. Verwaltungsrat: Vergütungen und Beteiligungen im Jahr 2020
7. Konzernleitung: Vergütungen und Aktienbeteiligungen/Optionen im Jahr 2020
8. Zusammenfassung der Aktien- und Optionspläne für das Jahr 2020
9. Zusammenfassung der vom Management und den Mitarbeitenden gehaltenen Aktien und Optionen per 31. Dezember 2020
10. Bericht der Revisionsstelle

Weitere Informationen zum Geschäftsjahr 2020 finden Sie im → **Lagebericht der Konzernleitung**.

## 2. VORWORT DES VORSITZENDEN DES NOMINATIONS- UND VERGÜTUNGS- AUSSCHUSSES

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Ich freue mich, Ihnen im Namen des Nominations- und Vergütungsausschusses (NCC, Nomination and Compensation Committee) den Vergütungsbericht 2020 vorzustellen.

Nach der Wahl der Mitglieder des Nominations- und Vergütungsausschusses an der Generalversammlung 2020 wurde Werner Karlen als neues Mitglied im Ausschuss begrüsst.

Wir blicken trotz COVID-19-Krise und dem damit verbundenen historischen Einbruch der Bauindustrie im zweiten Quartal auf ein sehr gutes Geschäfts- und Finanzjahr zurück. Die Ergebnisse waren durch die Währungsentwicklung negativ beeinflusst. In lokalen Währungen gelang es jedoch, trotz COVID-19-bedingter Umsatzausfälle die Ergebnisse auf allen Stufen zu steigern und deutlich Marktanteile zu gewinnen. Das währungsbereinigte Umsatzwachstum war auf ein rasches und erfolgreiches Krisenmanagement, einen bewussten Verzicht auf Kurzarbeit, um die Präsenz bei den Kunden auch während der Lockdown-Perioden nicht zu reduzieren, sowie auf eine rasche Umstellung auf digitale Kundenbetreuung zurückzuführen. Hauptverantwortlich für die Margenverbesserung waren gezielte Kosteneinsparungen, insbesondere bei den Marketingkosten, die gezielt erhöhte Flexibilität in der Produktion und Logistik, tiefere Rohmaterialpreise, die langfristig angestrebte natürliche Währungsabsicherung sowie Preiserhöhungen. Dank dieser Massnahmen konnten auch die deutlichen Tarifierhöhungen bei den Personalkosten sowie die zusätzlichen Investitionen in Digitalisierungsinitiativen kompensiert werden. Als Folge der nochmals gesteigerten, hohen Profitabilität gelang es uns, unsere Position als führender Anbieter von Sanitärprodukten weiter zu festigen und Marktanteile zu gewinnen. Die Resultate wurden trotz der COVID-19-Krise ohne Restrukturierungen, Entlassungen, Lohnkürzungen, Kurzarbeit oder andere finanzielle staatliche Unterstützung erreicht. Der Vergütungsbericht fasst zusammen, wie sich diese Ergebnisse auf die variablen Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung im Rahmen der verschiedenen Vergütungskomponenten ausgewirkt haben.

Das Vergütungssystem des Verwaltungsrats wurde im Berichtsjahr nicht geändert. Das Vergütungssystem wie auch die Vergütungshöhe des Geberit Verwaltungsrats entsprechen der gängigen Marktpraxis und der Verwaltungsrat bestätigt, dass keine Änderungen notwendig sind.

Die Vergütungsprogramme der Konzernleitung wurden im Jahr 2020 unverändert belassen. Die im Vorjahr umgesetzten Änderungen der Vergütungsprogramme dienen der Vereinheitlichung und Vereinfachung.

Um die Interessen der Mitglieder der Konzernleitung mit denen der Aktionäre in Einklang zu bringen und die Bindung zum Unternehmen zu stärken, müssen der CEO und jedes Konzernleitungsmitglied neu Mindestanforderungen an den Aktienbesitz in Geberit Aktien erfüllen.

Der Nominations- und Vergütungsausschuss hat sich im Lauf des Jahres um die Umstellung der Zusatzvorsorge vom Wohlfahrtsfonds in eine Sammelstiftung nach Art. 1e BVV 2 für die Konzernleitungsmitglieder und weitere rund hundert Kadermitglieder in der Schweiz befasst. Zusätzlich berücksichtigte der Ausschuss das Aktionärs-Feedback an der ordentlichen Generalversammlung 2020 und hat den Vergütungsbericht leicht modifiziert und transparenter gestaltet. Ansonsten ging der Ausschuss seinen regulären Aufgaben nach wie der Festlegung der Leistungsziele zu Jahresbeginn und der Leistungsbeurteilung zum Jahresende, der Festlegung der Vergütungen für die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung, der Erstellung des Vergütungsberichts sowie der Vorbereitung der «Say-on-Pay»-Abstimmungen an der Generalversammlung. Auf den nachfolgenden Seiten finden Sie weitere Informationen zu unseren Aktivitäten sowie zum Vergütungssystem und zur Governance von Geberit.

An der Generalversammlung 2021 werden wir Ihnen die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum bis zur darauffolgenden Generalversammlung sowie die maximale Gesamtvergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2022 zur Genehmigung vorlegen. Ferner werden Sie Gelegenheit haben, in einer konsultativen Abstimmung Ihre Meinung zum vorliegenden Vergütungsbericht auszudrücken. Beim Lesen des Berichts werden Sie feststellen, dass die Vergütung an den Verwaltungsrat für die mit der Generalversammlung 2021 endende Vergütungsperiode sowie die Vergütung an die Konzernleitung für 2020 innerhalb der an der Generalversammlung 2020 bzw. an der Generalversammlung 2019 genehmigten Grenzen liegen.

Auch künftig werden wir prüfen, ob unsere Vergütungsprogramme in dem sich ständig wandelnden Unternehmensumfeld weiterhin ihren Zweck erfüllen. Bei der Weiterentwicklung des Vergütungssystems führen wir einen offenen und regelmässigen Dialog mit unseren Aktionären. Umweltschutz, soziale Verantwortung und gute Unternehmensführung, genannt auch ESG-Themen (Environmental, Social and Governance), sind von zunehmender Relevanz. ESG-Themen und deren Messbarkeit sind bereits seit den 1990er-Jahren fester Bestandteil der Unternehmensstrategie und der operativen Umsetzung. Um die Verantwortlichkeit und Führung für diese Bemühungen noch stärker zu betonen, werden wir ab 2022 ESG-Ziele in die Vergütung der Konzernleitung einbinden.

Dieser Bericht enthält alle relevanten Informationen zu den Vergütungen an den Verwaltungsrat und an die Konzernleitung im Geschäftsjahr 2020. Unser Vergütungssystem ermöglicht eine ausgewogene und angemessene Honorierung von Leistung und wahrt gleichzeitig die Interessen der Aktionäre.

Freundliche Grüsse



Hartmut Reuter  
Vorsitzender des Nominations- und Vergütungsausschusses

## 3. VERGÜTUNGEN IM ÜBERBLICK

### VERWALTUNGSRAT

#### ÜBERSICHT AKTUELLES VERGÜTUNGSSYSTEM

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

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

Vgl. auch → 5. Aufbau Vergütungssystem, 5.1 Verwaltungsrat.

#### VERGÜTUNG IM JAHR 2020

Die Vergütung an den Verwaltungsrat für die Dauer des Mandats bis zur Generalversammlung 2020 liegt innerhalb der von den Aktionären an den Generalversammlungen genehmigten Grenzen:

Vergütungsperiode	Genehmigter Betrag (CHF)	Tatsächlicher Betrag (CHF)
GV 2019–GV 2020	2 350 000	2 193 150
GV 2020–GV 2021	2 350 000	2 293 689*

\* Da die Vergütungsperiode noch nicht abgeschlossen ist, wird der endgültige Betrag (inklusive Sozialversicherungsabgaben) im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 ausgewiesen.

### KONZERNLEITUNG

#### ÜBERSICHT AKTUELLES VERGÜTUNGSSYSTEM

Die Vergütung der Konzernleitung umfasst fixe und variable Elemente. Die fixe Vergütung besteht aus Grundgehalt und Nebenleistungen und orientiert sich an den Marktverhältnissen. Die variable Vergütung fördert und belohnt erstklassige Leistungen auf der Grundlage ambitionierter Zielsetzungen. Sie enthält ein kurzfristiges und ein langfristiges Element:

<b>Grundgehalt</b>	Entgelt für die Funktion	] Fixe Vergütung
<b>Vorsorge/ Nebenleistungen</b>	Deckt Alters-, Hinterlassenen- und Invaliditätsrisiken ab, Mitarbeitergewinnung/-bindung	
<b>Variable Barvergütung</b>	Leistungsabhängige Vergütung (kurzfristig), Mitarbeitergewinnung/-bindung	] Variable Vergütung
<b>Aktienbeteiligungsplan (MSPP)</b>	Ausrichtung auf Aktionärsinteressen	
<b>Langfristiger Beteiligungsplan (Aktienoptionsplan/MSOP)</b>	Leistungsabhängige Vergütung (langfristig), Ausrichtung auf Aktionärsinteressen, Mitarbeitergewinnung/-bindung	

Vgl. auch → 5. Aufbau Vergütungssystem, 5.2 Konzernleitung.

## VERGÜTUNG IM JAHR 2020

Die Vergütung an die Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2020 liegt innerhalb der von den Aktionären an der Generalversammlung genehmigten Grenzen:

Vergütungsperiode	Genehmigter Betrag (CHF)	Tatsächlicher Betrag (CHF)
Geschäftsjahr 2020	11 500 000	9 790 676

### Performance im Geschäftsjahr 2020

Die Leistungserreichung aller Ziele, einschliesslich individueller Ziele, zur Berechnung der variablen Barvergütung der Konzernleitungsmitgliedern lag über den Zielvorgaben.

Vgl. auch → **7. Konzernleitung, 7.1 Performance im Jahr 2020.**

---

## VERGÜTUNGSGRUNDSÄTZE

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

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

## VERGÜTUNGS-GOVERNANCE

- Die Zuständigkeit für vergütungsbezogene Entscheidungen ist in den → **Statuten** und im → **Organisationsreglement der Geberit AG** geregelt.
- Die prospektiv festzusetzenden maximalen Gesamtvergütungen an Verwaltungsrat und Konzernleitung werden der Generalversammlung zur bindenden Abstimmung vorgelegt.
- Der Vergütungsbericht für die vorangegangene Periode wird zur konsultativen Abstimmung vorgelegt.

Vgl. auch → **4. Festlegung der Vergütungen.**

## 4. FESTLEGUNG DER VERGÜTUNGEN

### 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 Verwaltungsrat (VR) bei der Erfüllung seiner Aufgaben und Zuständigkeiten im Bereich der Vergütungs- und Personalpolitik. Dazu zählen:

- Erstellung und regelmässige Überprüfung der Vergütungspolitik und -grundsätze der Gruppe
- Jährliche Überprüfung der individuellen Vergütungen des CEO und der übrigen Konzernleitungsmitglieder (KL)
- Jährliche Leistungsbeurteilung des CEO und der übrigen Konzernleitungsmitglieder
- Erstellung des Vergütungsberichts
- Personalentwicklung der Konzernleitung
- Nachfolgeplanung und Nominationen für Positionen in der Konzernleitung
- Vorauswahl von Kandidaten zur Wahl oder Wiederwahl in den Verwaltungsrat

#### GENEHMIGUNG UND BEFUGNISEBENEN BEI VERGÜTUNGSANGELEGENHEITEN:

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

<sup>1</sup> Short-Term Incentive (variable Barvergütung)

<sup>2</sup> Long-Term Incentive (langfristiger Beteiligungsplan)

Der Nominations- und Vergütungsausschuss tagt mindestens dreimal jährlich und besteht ausschliesslich aus unabhängigen, nicht exekutiven Verwaltungsratsmitgliedern, die jährlich von den Aktionären an der Generalversammlung gewählt werden. Seit der Generalversammlung 2020 gehören dem Ausschuss Hartmut Reuter als Vorsitzender sowie Eunice Zehnder-Lai und Werner Karlen als Mitglieder an. 2020 befasste sich der Ausschuss in vier Sitzungen mit den unten aufgeführten Traktanden. Die Teilnamequote an den Sitzungen lag bei 92%.

	Februar	Juli	August	Dezember
<b>Vergütungspolitik</b>	- Beteiligungsplan (STI- und LTI-Plan, ständige Überprüfung im Jahresverlauf)	- Beteiligungsplan (STI- und LTI-Plan, ständige Überprüfung im Jahresverlauf)		
<b>Angelegenheiten Konzernleitung</b>	- Individuelle Leistungsbeurteilung (Vorjahr) - STI-Auszahlung (Vorjahr) - Vesting von Aktien-/Optionszuteilungen (aus Vorjahren)		- Nachfolgeplanung für KL-Positionen - Beratung über Talentmanagement	- Generelle Entwicklung Governance - Zielvergütung (Folgejahr) - Zielsetzung für STI (Folgejahr) - Optionsbewertung und Festlegung von Leistungszielen für nächste LTI-Zuteilung
<b>Angelegenheiten Verwaltungsrat</b>		- VR-Beurteilung		- VR-Vergütung (Folgejahr)
<b>Governance</b>	- GV-Vorbereitung (maximale Gesamtvergütungen an VR und KL für «Say-on-Pay»-Abstimmungen)		- Prüfung der Meinungen der Aktionäre und Stimmrechtsberater zum Vergütungsbericht	- Ausarbeitung des Vergütungsberichts - NCC-Agenda für Folgejahr - Zieleinkommen Leiter interne Revision (Folgejahr)

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

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

## 4.2 PROZESS ZUR FESTLEGUNG DER VERGÜTUNGEN

### BENCHMARKS UND EXTERNE BERATER

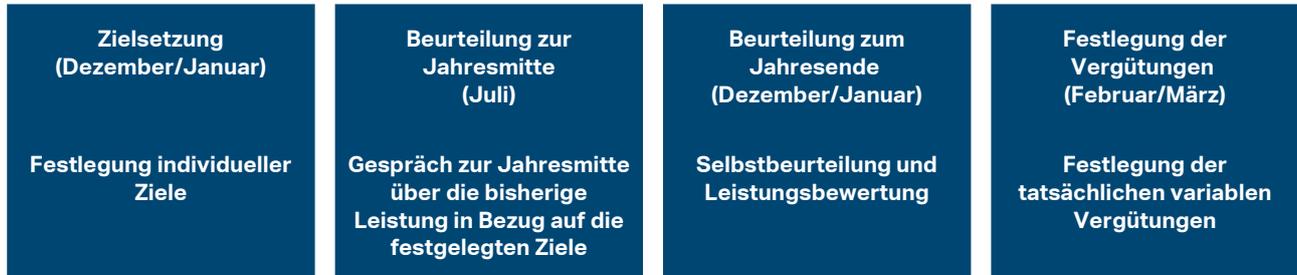
Geberit überprüft regelmässig die Vergütungen seiner Führungskräfte, einschliesslich jener der Mitglieder der Konzernleitung. Dies umfasst auch die regelmässige Teilnahme an Vergleichsstudien zu vergleichbaren Funktionen in anderen Industrieunternehmen. Im Jahr 2017 führte das unabhängige, auf Vergütung spezialisierte Beratungsunternehmen Willis Towers Watson (Schweiz) eine detaillierte Analyse der Vergütungen des CEO und der übrigen Konzernleitungsmitglieder durch. Dieses Beratungsunternehmen hält kein weiteres Mandat von Geberit. Die damalige Vergütungsanalyse wurde auf Basis einer Vergleichsgruppe von Industrieunternehmen ähnlicher Grösse und geografischer Präsenz mit Hauptsitz in der Schweiz durchgeführt. Dazu gehörten: Autoneum, Barry Callebaut, Bucher, Dätwyler, Dormakaba, Ems-Chemie, Georg Fischer, Givaudan, Logitech, Lonza, Mettler-Toledo, OC Oerlikon, Schindler, Schweiter, SFS, Sika, Sonova, Sulzer und Zehnder. Diese Analyse wurde zusammen mit anderen veröffentlichten Daten als Grundlage für die Festlegung der Vergütungen (Zielwerte) an den CEO und die übrigen Konzernleitungsmitglieder für das Geschäftsjahr 2020 herangezogen. Während hierbei viele verschiedene Faktoren wie individuelle Funktion, Erfahrung in dieser Funktion und der eigene Beitrag sowie Unternehmenserfolg und finanzielle Tragfähigkeit berücksichtigt werden, ist Geberit grundsätzlich bestrebt, die Zielvergütung im Bereich des Marktmedians zu positionieren.

Das System und die Höhe der Vergütungen an den Verwaltungsrat werden in regelmässigen Abständen durch den Nominations- und Vergütungsausschuss überprüft. Dies umfasst die regelmässige Teilnahme an Vergleichsstudien. Im Jahr 2019 führte das Beratungsunternehmen Agnès Blust Consulting AG eine solche Überprüfung anhand einer Vergleichsanalyse von 19 Schweizer Industrieunternehmen durch, die an der SIX Swiss Exchange gehandelt werden. Die Vergütungsanalyse wurde auf Basis einer Vergleichsgruppe von Industrieunternehmen mit Blick auf Marktkapitalisierung, Umsatz und Mitarbeiterzahl durchgeführt. Dazu gehörten: ABB, AMS, Aryzta, Barry Callebaut, Clariant, Dätwyler, Dormakaba, Forbo, Georg Fischer, Givaudan, Lafarge-Holcim, Logitech, Lonza, OC Oerlikon, Schindler, Sika, Sonova, Straumann und Sul-

zer. Dieses Beratungsunternehmen berät den Nominations- und Vergütungsausschuss auch zu anderen vergütungsrelevanten Themen. Es hält kein anderes Beratungsmandat von Geberit.

## PERFORMANCE-MANAGEMENT

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



## 4.3 BETEILIGUNG DER AKTIONÄRE

In den letzten Jahren hat Geberit auf Basis der Rückmeldungen von Aktionären und Aktionärsvertretern erhebliche Anstrengungen unternommen, um die Offenlegung der Vergütungen hinsichtlich Transparenz und Detaillierungsgrad der Vergütungsgrundsätze und -programme zu verbessern. Die seit 2013 positiven Ergebnisse der konsultativen Abstimmungen über die Vergütungsberichte signalisieren, dass die Aktionäre die erzielten Fortschritte begrüßen. Geberit wird den Vergütungsbericht auch in Zukunft der Generalversammlung zur konsultativen Abstimmung vorlegen, um den Aktionären die Gelegenheit zu geben, ihre Meinung zum Vergütungssystem auszudrücken.

## 4.4 STATUTEN

Wie in der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften vorgeschrieben, enthalten die → **Statuten** von Geberit folgende Bestimmungen zur Vergütung:

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

Die Bestimmungen der Statuten wurden allgemein gehalten, damit dem Verwaltungsrat ausreichend Flexibilität bleibt, um die Vergütungspläne bei Bedarf anzupassen. Die aktuell geltenden Vergütungsgrundsätze sind restriktiver als die Bestimmungen der Statuten und orientieren sich an Best-Practice-Ansätzen im Bereich

Corporate Governance. So haben beispielsweise die unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrats keinen Anspruch auf eine variable Vergütung oder Leistungen bei Pensionierung (vgl. auch → **5. Aufbau Vergütungssystem, 5.1 Verwaltungsrat**).

## 5. AUFBAU VERGÜTUNGSSYSTEM

### 5.1 VERWALTUNGSRAT

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

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

Die Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder wurde im Jahr 2019 hinsichtlich Struktur und Höhe von einem unabhängigen Beratungsunternehmen überprüft. Die Analyse ergab, dass das Vergütungssystem des Verwaltungsrats von Geberit der marktüblichen Praxis entspricht und folglich die Struktur und Höhe der Vergütungen des Verwaltungsrats keiner Änderungen bedürfen:

Jährliche Vergütung	in CHF	Zahlungsform
Präsident	885 000	bar und gesperrte Aktien
Vizepräsident	245 000	gesperrte Aktien
Mitglied des Verwaltungsrats	190 000	gesperrte Aktien
Vorsitzender 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 abzuführen sind, wird zum Ende der Mandatszeit ausbezahlt. Die Mitglieder des Verwaltungsrats sind nicht im Vorsorgeplan des Unternehmens versichert.

Im Todesfall sind die Aktien Gegenstand einer beschleunigten Freigabe, derweil sie in allen anderen Fällen der regulären Sperrfrist unterliegen.

Weitere Informationen zu den Vergütungen für die Periode ab der Generalversammlung 2021 bis zur Generalversammlung 2022 finden Sie in der Einladung zur Generalversammlung 2021.

### 5.2 KONZERNLEITUNG

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

- Grundgehalt
- Eine variable Barvergütung (Short-Term Incentive, STI)
- Einen langfristigen Beteiligungsplan (Long-Term Incentive, LTI)
- Zusätzliche Leistungen wie Pensions- und weitere Nebenleistungen

	Programm	Instrument	Zweck	Plan-/Leistungsperiode	Leistungskennzahlen 2020
<b>Grundgehalt</b>	Jährliches Gehalt	Monatliche Barvergütung	Entgelt für die Funktion		
<b>Variable Barvergütung</b>	Variable Barvergütung (Short-Term Incentive, STI)	Jährliche variable Barvergütung	Leistungsabhängige Vergütung (kurzfristig), Mitarbeitergewinnung/-bindung	1-jährige Leistungsperiode	Umsatz, EBITDA-Marge, EPS, ROIC, individuelle Ziele
	Aktienbeteiligungsplan MSPP	Bei Bezug des STI in Aktien zusätzlich kostenlose Aktienoptionen mit Leistungskriterium	Ausrichtung auf Aktionärsinteressen	Aktien: 3-jährige Sperrfrist  Aktienoptionen: 3-jährige Leistungsperiode, 9-jährige Planperiode	Aktienoptionen: ROIC
<b>Langfristiger Beteiligungsplan (Long-Term Incentive, LTI)</b>	Aktienoptionsplan MSOP	Aktienoptionen mit Leistungskriterium	Leistungsabhängige Vergütung (langfristig), Ausrichtung auf Aktionärsinteressen, Mitarbeiterbindung	3-jährige Leistungsperiode, 9-jährige Planperiode	ROIC
<b>Vorsorge/ Nebenleistungen</b>	Pension	Gemeinschafts-/Sammelstiftung (Zusatzvorsorge nach Art. 1e BVV 2)	Abdeckung von Alters-, Hinterlassenen- und Invaliditätsrisiken		
	Nebenleistungen	Dienstwagenregelungen, Spesenrichtlinien	Mitarbeitergewinnung/-bindung		

## GRUNDGEHALT

Das 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 zunehmende Erfahrung des jeweiligen Stelleninhabers berücksichtigt.

## VARIABLE BARVERGÜTUNG (SHORT-TERM INCENTIVE, STI)

Die kurzfristige variable Vergütung (STI) der Konzernleitung und von zusätzlich etwa 200 Mitgliedern des Gruppen-Managements berücksichtigt die Erreichung jährlicher Finanzziele des Unternehmens sowie individueller Ziele, die im Rahmen des jährlichen Performance-Management-Prozesses vereinbart und beurteilt werden.

Das Grundgehalt und der STI (bei hundertprozentiger Erreichung aller Finanzziele des Unternehmens) bilden das sogenannte Zieleinkommen. Die variable Zielvergütung (d.h. der STI bei einhundertprozentiger Erreichung aller Ziele) ist gegenüber dem Vorjahr gleich geblieben. Sie wird neu gemäss gängiger Marktpraxis als prozentualer Anteil am jährlichen Grundgehalt ausgedrückt und beträgt 43% für den CEO und die anderen Konzernleitungsmitglieder.

Die Finanzziele umfassen jeweils mit gleicher Gewichtung die Entwicklung von Umsatz und Gewinn je Aktie (EPS) im Vergleich zum Vorjahr sowie die Gewinnmarge vor Steuern, Zinsen und Abschreibungen (EBITDA-Marge) und die Rendite auf dem investierten Betriebskapital (ROIC). Diese Finanzziele wurden ausgewählt, weil sie für Geberit massgebliche Werttreiber darstellen und die Ausweitung von Geschäft und Marktanteil (umsatzseitig), überproportionale Profitabilitätsverbesserungen durch hohe operative Effizienz (ergebnisseitig) sowie den effizienten Einsatz von Kapital widerspiegeln. Ausgehend von der Empfehlung des Nominations- und Vergütungsausschusses legt der Verwaltungsrat jährlich das erwartete Niveau für jedes Finanzziel für das Folgejahr fest. Geberit will seine Position als Marktführer stärken und stetig überdurchschnittliche Leistungen erzielen. Um die angestrebten Leistungsziele zu erreichen und den ehrgeizigen Finanzplan des Unternehmens zu erfüllen, müssen die im Vorjahr erzielten Ergebnisse grundsätzlich verbessert werden. Auf Basis dieser anspruchsvollen Zielsetzung soll Geberit seine marktführende Stellung behaupten. Daneben werden eine Zielerreichungsuntergrenze, unterhalb derer keine variable Vergütung ausbezahlt wird, und eine Zielerreichungsobergrenze festgelegt, ab wel-

Die Funktionsweise des Gehaltsmodells finden Sie als interaktive Grafik im Online-Geschäftsbericht unter → [www.geberit.com/geschäftsbericht](http://www.geberit.com/geschäftsbericht) > **Geschäftsbericht** > **Vergütungsbericht**.

cher der kurzfristige variable Vergütungsanteil plafoniert wird. Der Auszahlungsbeitrag wird zwischen diesen Eckpunkten – Untergrenze, Zielvorgabe und Obergrenze – linear interpoliert.

Die individuelle Leistungskomponente bezieht sich auf die Erreichung individueller Ziele, die zu Jahresbeginn zwischen dem CEO und den einzelnen Mitgliedern der Konzernleitung – bzw., im Fall des CEO, zwischen dem Verwaltungsrat und dem CEO – festgelegt werden. Die individuellen Ziele sind stärker qualitativ und strategisch orientiert. Sie betreffen beispielsweise Produkt- und Serviceinnovationen, Führungskompetenzen, den Eintritt in neue Märkte oder die Steuerung strategischer Projekte.

Die maximale Auszahlung für das Erreichen aller Ziele liegt bei 200% der variablen Zielvergütung, was 100% des Grundgehalts entspricht.

Die Mitglieder der Konzernleitung haben die Möglichkeit, über den Aktienbeteiligungsplan (MSPP) ihre variable Barvergütung ganz oder teilweise in Aktien des Unternehmens zu investieren. Sie können eine bestimmte Anzahl Aktien oder einen bestimmten Betrag oder Prozentsatz ihrer variablen Barvergütung zur Investition in Aktien festlegen. Für die Aktien gilt eine Sperrfrist von drei Jahren. Als Anreiz zur Beteiligung an diesem Programm erhält die Führungskraft für jede im Rahmen des Programms gekaufte Aktie eineinhalb kostenlose Aktienoptionen. Die Optionen unterliegen einem leistungsorientierten Vesting-Zeitraum von drei Jahren. Die übrigen Merkmale der Optionen und das Leistungskriterium (ROIC) sind dieselben wie bei den Optionen, die unter dem langfristigen Beteiligungsplan (MSOP) gewährt werden (vgl. auch → **Langfristiger Beteiligungsplan [Long-Term Incentive, LTI]**).

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

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

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

\*\* Für Konzernleitungsmitglieder wird die Unangemessenheit von Leistung oder Verhalten vom Verwaltungsrat nach pflichtgemäßem Ermessen festgelegt.

### LANGFRISTIGER BETEILIGUNGSPLAN (LONG-TERM INCENTIVE, LTI)

Der langfristige Beteiligungsplan (Management Stock Option Programme, MSOP) soll die langfristige Wertschöpfung im Sinn des Unternehmens sicherstellen. Ferner soll er die Interessen der Führungskräfte an diejenigen der Aktionäre angleichen und eine langfristige Bindung der Führungskräfte an das Unternehmen fördern.

Das Vesting von Aktienoptionen setzt die Erfüllung eines Leistungskriteriums – die durchschnittliche Rendite auf dem investierten Betriebskapital ROIC – im jeweiligen Vesting-Zeitraum voraus. Der ROIC gibt Aufschluss darüber, welche Rendite das Unternehmen im Verhältnis zum eingesetzten Betriebskapital erzielt hat. Auf Empfehlung des Nominations- und Vergütungsausschusses legt der Verwaltungsrat jährlich die Höhe der erwarteten Leistung fest. Bei Erreichen des Referenzwerts vesten die Optionen teilweise. Ferner wird eine Leistungsuntergrenze (Schwellenwert) definiert, unterhalb derer keine Optionen vesten, sowie eine Leistungsobergrenze (Deckelung) festgelegt, bei deren Erreichung 100% der Optionen vesten. Sowohl der Referenzwert als auch die Leistungsobergrenze sind anspruchsvoll und liegen deutlich oberhalb der gewichteten durchschnittlichen Kapitalkosten. Die ermittelten Beträge zwischen der Erreichung der Leistungsunter- und Leistungsobergrenze werden linear interpoliert. Die Optionen können zwischen dem Vesting-Zeitpunkt, drei Jahre nach Zuteilung und der Fälligkeit ausgeübt werden. Der Ausübungspreis der Optionen entspricht dem Marktwert der zugrunde liegenden Aktie zum Zeitpunkt der Zuteilung.

Der Verwaltungsrat legt jährlich die Höhe der zu gewährenden Aktienoptionen fest. Im Jahr 2020 ist die Zuteilung des LTI gegenüber dem Vorjahr gleich geblieben. Der Fair Value der gewährten Optionen betrug gemessen am jährlichen Grundgehalt 86% des für den CEO und 71% des jährlichen Grundgehalts für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung. Für rund 100 weitere Beteiligte des Gruppen-Managements betrug der Fair Value 13% des Grundgehalts.

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

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

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

\*\* Für Konzernleitungsmitglieder wird die Unangemessenheit von Leistung oder Verhalten vom Verwaltungsrat nach pflichtgemäßem Ermessen festgelegt.

## OFFENLEGUNG VON ZIELEN

Die internen Finanzziele und individuellen Ziele im Rahmen der STI- und LTI-Pläne stellen geschäftskritische Informationen dar. Die Kommunikation solcher Ziele würde Einblicke in die Strategie von Geberit gewähren und für das Unternehmen unter Umständen einen Wettbewerbsnachteil zur Folge haben. Daher wurde entschieden, zum Zeitpunkt der Zielsetzung keine Einzelheiten über die Ziele offenzulegen, die Performance am Ende des Zeitraums jedoch allgemein zu kommentieren. Um die angestrebten Leistungsziele zu erreichen und den ehrgeizigen Finanzplan des Unternehmens zu erfüllen, müssen die im Vorjahr erzielten Ergebnisse deutlich gesteigert werden.

## VORSORGE/NEBENLEISTUNGEN

Die Mitglieder der Konzernleitung sind in der für alle Mitarbeitenden in der Schweiz eingerichteten regulären Vorsorgeeinrichtung versichert. Der Pensionsplan besteht aus einem Basisplan, der Jahreseinkünfte bis zu TCHF 149 mit altersabhängigen Beitragssätzen abdeckt, die in gleicher Höhe vom Unternehmen und dem Mitarbeitenden gezahlt werden, sowie aus einem ergänzenden Plan, in dem Einkünfte über TCHF 149 (einschliesslich der tatsächlichen variablen Barvergütung) bis zum gesetzlich zulässigen Höchstbetrag versichert sind. 2020 hat das NCC die Zusatzvorsorge überprüft und umgestellt. Der Wohlfahrtsfonds wurde per 1. Januar 2020 durch eine Sammelstiftung nach Art. 1e BVV 2 – für das Unternehmen ergebnisneutral – abgelöst. In dieser Zusatzvorsorge haben die Planteilnehmer die Möglichkeit, individuell die Anlagestrategie zu wählen und eigene höhere Sparbeträge einzuzahlen.

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

## ANSTELLUNGSBEDINGUNGEN

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

Um die Interessen der Mitglieder der Konzernleitung mit denen der Aktionäre in Einklang zu bringen und die Bindung zum Unternehmen zu stärken, müssen der CEO und jedes Konzernleitungsmitglied neu Mindestanforderungen an den Aktienbesitz in Geberit Aktien erfüllen.

Im Sinn einer guten Corporate Governance hat Geberit Rückforderungsklauseln für Zahlungen, die im Rahmen des Short-Term-Incentive-Plans sowie des Long-Term-Incentive-Plans geleistet worden sind. Diese Klauseln sehen vor, dass der Verwaltungsrat im Fall einer Ergebnisberichtigung aufgrund von Nichteinhaltung der Berichterstattungsvorschriften und/oder Betrug und/oder eines Verstosses gegen Gesetze oder interne Vorschriften durch einen Teilnehmer nicht ausbezahlte variable Barvergütungen oder noch nicht übertragene Long-Term Incentives teilweise oder vollständig als verwirkt erklären (Malusklausel) und/oder ausbezahlte variable Barvergütungen oder übertragene Long-Term Incentives teilweise oder vollständig zurückfordern kann. Die Rückforderungs- und Malusklauseln haben eine Gültigkeit von drei Jahren ab dem Jahr der Ergebnisberichtigung und/oder dem Jahr des betrügerischen Verhaltens.

Weitere Informationen zu beiden Programmen finden Sie unter → **5. Aufbau Vergütungssystem, 5.2 Konzernleitung.**

## 6. VERWALTUNGSRAT: VERGÜTUNGEN UND BETEILIGUNGEN IM JAHR 2020

Dieser Abschnitt wurde von der externen Revisionsstelle geprüft.

Die Vergütung des Verwaltungsrats besteht ausschliesslich aus einer fixen Komponente, die in bar und in gesperrten Aktien ohne Rabatt ausbezahlt wird. Im Jahr 2020 erhielten die Verwaltungsräte Gesamtvergütungen von TCHF 2 240 (Vorjahr TCHF 2 244). Die Vergütung für die ordentliche Verwaltungsratsstätigkeit und Ausschussmandate betrug TCHF 2 053 (Vorjahr TCHF 2 055). Die Struktur der Vergütung an den Verwaltungsrat hat sich gegenüber dem Vorjahr nicht verändert.

Angaben zu den Vergütungen der Verwaltungsräte entnehmen Sie bitte folgenden Tabellen:

	A. Baehny Präsident CHF	H. Reuter Vizepräs. CHF	F. Ehrat CHF	E. Zehnder- Lai CHF	B. Koch CHF	W. Karlen <sup>1</sup> CHF	Total CHF
<b>2020</b>							
<b>Vergütung an den Verwaltungsrat</b>							
Aufwandsabgrenzungen Honorar <sup>2</sup>	270 000	320 000	235 000	220 000	227 500	165 000	1 437 500
Honorar bar	615 000						615 000
Spesen	15 000	15 000	15 000	15 000	15 000	11 250	86 250
Arbeitgeberbeiträge AHV und ALV	42 882	15 578	11 685	11 023	11 340	8 371	100 879
<b>Total</b>	<b>942 882</b>	<b>350 578</b>	<b>261 685</b>	<b>246 023</b>	<b>253 840</b>	<b>184 621</b>	<b>2 239 629</b>

<sup>1</sup> W. Karlen ist seit dem 1. April 2020 Mitglied des Verwaltungsrats.

<sup>2</sup> Per 31. Dezember verbuchte, aber noch nicht ausbezahlte Honorare. Die Auszahlung erfolgt im ersten Quartal 2021 in Form von gesperrten Aktien der Gesellschaft à je CHF 0.10 Nennwert; mit vierjähriger Verfügungssperre, bewertet zum Marktwert zum Zuteilungszeitpunkt. Der nicht in Aktien bezogene Honorarteil wird für die Bezahlung von Sozialleistungen und bei den ausländischen VR-Mitgliedern zusätzlich für die Zahlung von Quellensteuern verwendet.

CHF

### Vergütung an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats (keine)

Aufwandsabgrenzungen Honorar

Honorar bar

Spesen

Arbeitgeberbeiträge AHV und ALV

**Total**

	A. Baehny Präsident CHF	H. Reuter Vizepräs. CHF	F. Ehrat CHF	E. Zehnder-Lai CHF	B. Koch <sup>1</sup> CHF	Total CHF
--	-------------------------------	-------------------------------	-----------------	-----------------------	-----------------------------	--------------

**2019**

### Vergütung an den Verwaltungsrat

Aufwandsabgrenzungen Honorar <sup>2</sup>	270 000	320 000	235 000	220 000	172 167	1 217 167
Honorar bar	615 000					615 000
Spesen	15 000	15 000	15 000	15 000	11 250	71 250
Arbeitgeberbeiträge AHV und ALV	41 938	15 516	11 636	10 954	8 696	88 740
<b>Total</b>	<b>941 938</b>	<b>350 516</b>	<b>261 636</b>	<b>245 954</b>	<b>192 113</b>	<b>1 992 157</b>

<sup>1</sup> B. Koch war seit dem 3. April 2019 Mitglied des Verwaltungsrats.

<sup>2</sup> Per 31. Dezember verbuchte, aber noch nicht ausbezahlte Honorare. Die Auszahlung erfolgte im ersten Quartal 2020 in Form von gesperrten Aktien der Gesellschaft à je CHF 0.10 Nennwert; mit vierjähriger Verfügungssperre, bewertet zum Marktwert zum Zuteilungszeitpunkt. Der nicht in Aktien bezogene Honorarteil wird für die Bezahlung von Sozialleistungen und bei den ausländischen VR-Mitgliedern zusätzlich für die Zahlung von Quellensteuern verwendet.

**Vergütung an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats (J. Tang-Jensen<sup>1</sup>, T. Hübner<sup>2</sup>)**

Aufwandsabgrenzungen Honorar	55 000
Honorar bar	167 444
Spesen	15 167
Arbeitgeberbeiträge AHV und ALV	14 594
<b>Total</b>	<b>252 205</b>

<sup>1</sup> J. Tang-Jensen war bis zum 3. April 2019 Mitglied des Verwaltungsrats.

<sup>2</sup> T. Hübner war bis zum 4. Oktober 2019 Mitglied des Verwaltungsrats.

Für die Periode ab der Generalversammlung 2020 bis zur Generalversammlung 2021 wird dem Verwaltungsrat voraussichtlich eine Vergütung in Höhe von CHF 2 293 689 ausbezahlt. Diese liegt unterhalb der von der Generalversammlung 2020 genehmigten Grenze von CHF 2 350 000.

**GEGENÜBERSTELLUNG DER AUSGEWIESENEN VERGÜTUNG AN DEN VERWALTUNGSRAT ZU DEM VON DEN AKTIONÄREN AN DER GENERALVERSAMMLUNG (GV) GENEHMIGTEN BETRAG**

(in CHF)	1*	2**	3***	4****	5*****	6*****
GV 2020–GV 2021	2020	1. Jan. 2020 bis GV 2020	1. Jan. 2021 bis GV 2021	GV 2020 bis GV 2021	GV 2020	GV 2020
<b>Verwaltungsrat (Total)</b>	<b>2 239 629</b>	<b>-518 435</b>	<b>572 495</b>	<b>2 293 689</b>	<b>2 350 000</b>	<b>98%</b>
GV 2019–GV 2020	2019	1. Jan. 2019 bis GV 2019	1. Jan. 2020 bis GV 2020	GV 2019 bis GV 2020	GV 2019	GV 2019
<b>Verwaltungsrat (Total)</b>	<b>2 244 362</b>	<b>-569 878</b>	<b>518 666</b>	<b>2 193 150</b>	<b>2 350 000</b>	<b>93%</b>

\* Ausgewiesene Vergütung für das Geschäftsjahr (A)

\*\* Abzüglich Vergütung von Januar bis zur Generalversammlung des Geschäftsjahrs (B)

\*\*\* Zuzüglich Vergütung von Januar bis zur Generalversammlung des folgenden Geschäftsjahrs (C) / Budgetwert für 2021

\*\*\*\* Gesamtvergütung für den Zeitraum von Generalversammlung zu Generalversammlung (A – B + C)

\*\*\*\*\* Von Aktionären an jeweiliger Generalversammlung genehmigter Betrag

\*\*\*\*\* Verhältnis von Vergütung für Zeitraum von Generalversammlung zu Generalversammlung gegenüber von Aktionären genehmigtem Betrag

Per Ende 2020 und 2019 hielten die Verwaltungsratsmitglieder folgende Beteiligungen an der Gesellschaft:

	A. Baehny Präsident	H. Reuter Vizepräs.	F. Ehrat	E. Zehnder- Lai	B. Koch	W. Karlen	Total
<b>2020</b>							
<b>Beteiligungen Verwaltungsrat</b>							
Aktien	94 525	8 204	3 843	1 340	372	0	108 284
Call-Optionen	19 328*	0	0	0	0	0	19 328
Stimmrechtsanteil	0,26%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	0,0%	0,29%

\* Optionen A. Baehny bis 2014 als CEO

	A. Baehny Präsident	H. Reuter Vizepräs.	F. Ehrat	E. Zehnder- Lai	B. Koch	Total
<b>2019</b>						
<b>Beteiligungen Verwaltungsrat</b>						
Aktien	71 415	9 030	3 348	877	10	84 680
Call-Optionen	41 864*	0	0	0	0	41 864
Stimmrechtsanteil	0,19%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	0,23%

\* Optionen A. Baehny bis 2014 als CEO

Per 31. Dezember 2020 bestanden keine Darlehens- und Kreditverträge zwischen dem Unternehmen und Verwaltungsratsmitgliedern, ihnen nahestehenden Personen oder ehemaligen Verwaltungsratsmitgliedern.

# 7. KONZERNLEITUNG: VERGÜTUNGEN UND AKTIENBETEILIGUNGEN/OPTIONEN IM JAHR 2020

Dieser Abschnitt wurde von der externen Revisionsstelle geprüft.

## 7.1 PERFORMANCE IM JAHR 2020

Der konsolidierte Nettoumsatz sank im Jahr 2020 aufgrund negativer Währungseinflüsse um 3,1% auf CHF 2 986 Mio. Trotz der COVID-19 Krise, die zu einem historischen Einbruch der Bauindustrie im zweiten Quartal führte, ist es dank eines raschen und erfolgreichen Krisenmanagements gelungen, den Nettoumsatz in lokalen Währungen um 1,3% zu steigern und damit deutlich Marktanteile zu gewinnen. Zudem gelang es, trotz COVID-19-bedingter Umsatzausfälle die operativen und finanziellen Ergebnisse in lokalen Währungen auf allen Stufen zu steigern. Der operative Cashflow (EBITDA) nahm um 2,4% auf CHF 925 Mio. zu. Die EBITDA-Marge konnte um 170 Basispunkte auf 31,0% (Vorjahr 29,3%) und damit deutlich über unser mittelfristiges Zielband gesteigert werden. Hauptverantwortlich für die Margenverbesserung waren gezielte Kosteneinsparungen, insbesondere im Marketing, die gezielt erhöhte Flexibilität in der Produktion und Logistik, tiefere Rohmaterialpreise, die aufgrund der bewusst ausgewogenen Investitionsstrategie erzielte, natürliche Währungsabsicherung sowie konsequent umgesetzte Preiserhöhungen. Dank dieser Massnahmen konnten auch die deutlichen Tarifierhöhungen bei den Personalkosten sowie die zusätzlichen Investitionen in Digitalisierungsinitiativen kompensiert werden. Der Gewinn je Aktie erreichte mit CHF 17.95 trotz negativer Währungsentwicklung praktisch das Vorjahresniveau (2019: CHF 17.97), in lokalen Währungen konnte der Gewinn je Aktie gesteigert werden. Die Rendite auf dem investierten Betriebskapital (ROIC) konnte ebenfalls auf 23,2% gesteigert werden (Vorjahresniveau 23,1%).

Dabei ist es wichtig zu erwähnen, dass die Steigerung der Ergebnisse auf allen Stufen trotz COVID-19-Krise und ohne Restrukturierungen, Entlassungen, Lohnkürzungen, Kurzarbeit oder anderer staatlicher finanzieller Unterstützung gelungen ist.

Die Festlegung der variablen Barvergütung (STI) der Konzernleitung erfolgt auf Grundlage folgender gleichgewichteter Leistungskennzahlen: Entwicklung von Umsatz und EPS im Vergleich zum Vorjahr sowie EBITDA-Marge und ROIC. Zudem wird die Erreichung qualitativer persönlicher Ziele berücksichtigt. Die Zielsetzung für das Jahr 2020 wurde unter Berücksichtigung der herausfordernden Rahmenbedingungen von COVID-19 und unter der Massgabe festgelegt, weitere Marktanteile während der Krise zu gewinnen. Die Zielerreichung fiel je nach Kennzahl unterschiedlich aus, wobei der zur Berechnung der variablen Barvergütung verwendete gewichtete Mittelwert aller Elemente deutlich über den Zielvorgaben lag.

## 7.2 VERGÜTUNG IM JAHR 2020

Die Vergütungen der Konzernleitung betragen im Jahr 2020 TCHF 9 791 (Vorjahr TCHF 10 278). Die Vergütung des CEO betrug im selben Zeitraum TCHF 3 009 (Vorjahr TCHF 3 058). Die Gesamtvergütung der Konzernleitung fiel im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr geringer aus. Die Gründe dafür sind, erstens, die geringere Anzahl Mitglieder der Konzernleitung (seit April 2020) und somit weniger Vergütungen, und zweitens, die tieferen Sozialversicherungsbeiträge.

Die variable Vergütung des CEO repräsentierte 88,4% seiner fixen Vergütung. Für die anderen Mitglieder der Konzernleitung lag der Anteil der variablen Vergütung zwischen 74,1% und 88,4% ihrer individuellen fixen Vergütung.

An der Generalversammlung 2019 genehmigten die Aktionäre für das Jahr 2020 eine maximale Gesamtvergütung an die Konzernleitung von TCHF 11 500. Die für diesen Zeitraum zugewiesene Vergütung betrug TCHF 9 791 und lag damit unterhalb des genehmigten Betrags.

Weitere Informationen zur Vergütung an die Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2020 im Vergleich zur maximal möglichen Vergütung finden Sie in der Einladung zur ordentlichen Generalversammlung 2021.

Folgende Tabelle zeigt die Vergütungen (brutto) für die Jahre 2020 und 2019:

	2020		2019	
	C. Buhl CEO	Total	C. Buhl CEO	Total
	CHF	CHF	CHF	CHF
<b>Gehalt</b>				
- Fixe Vergütung	1 001 806	3 386 672	966 810	3 412 642
- Variable Vergütung <sup>1</sup>	897 550	2 889 359	866 600	3 032 650
<i>davon 2020 in Aktien bezogen<sup>2</sup></i>			<i>865 977</i>	<i>2 116 632</i>
<b>Aktien/Optionen</b>				
- Call-Optionen MSOP 2020/2019 <sup>3</sup>	870 432	2 391 556	840 399	2 488 670
- Call-Optionen MSPP 2020/2019 <sup>4</sup>	31 817	77 766	52 415	119 412
<b>Sachleistungen</b>				
- Privatanteil Geschäftsfahrzeug <sup>5</sup>	7 056	33 751	7 056	45 646
<b>Aufwendungen für Vorsorge</b>				
- Berufliche Vorsorge	96 628	511 364	90 262	524 743
- Beiträge AHV, ALV	101 117	484 679	232 583	637 875
- Beiträge Kranken-/Unfallversicherung	2 350	15 529	2 187	16 149
<b>Total<sup>6/7</sup></b>	<b>3 008 756</b>	<b>9 790 676</b>	<b>3 058 312</b>	<b>10 277 787</b>

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

<sup>2</sup> Namenaktien der Gesellschaft à je CHF 0.10 Nennwert; dreijährige Verfügungssperre, bewertet zum Marktwert zum Zuteilungszeitpunkt von CHF 451.50 (Vorjahr CHF 406.75).

<sup>3</sup> Call-Optionen auf Namenaktien der Gesellschaft à je 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 451.50 (Vorjahr CHF 406.75); definitiver Erwerb der Option («Vesting») ist abhängig von diversen Bedingungen; 3-jährige Vesting-Periode (1 Tranche à 100%); der Gesamtwert für die Call-Optionen wird per Zuteilungsdatum und danach jährlich nach der voraussichtlichen Zielerreichung bewertet. Die Bewertung erfolgte gemäss dem mittels Binomialmethode bestimmten Marktwert von CHF 16.58 (Vorjahr CHF 39.39).

<sup>4</sup> Call-Optionen auf Namenaktien der Gesellschaft à je 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 451.50 (Vorjahr CHF 406.75); definitiver Erwerb der Option («Vesting») ist abhängig von diversen Bedingungen; 3-jährige Vesting-Periode (1 Tranche à 100%); der Gesamtwert für die Call-Optionen wird per Zuteilungsdatum und danach jährlich nach der voraussichtlichen Zielerreichung bewertet. Die Bewertung erfolgte gemäss dem mittels Binomialmethode bestimmten Marktwert von CHF 16.58 (Vorjahr CHF 39.39).

<sup>5</sup> Bewertung gemäss Richtlinien der Eidgenössischen Steuerverwaltung (ESTV) (0,8% des Anschaffungswerts pro Monat).

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

<sup>7</sup> Austritte von zwei Konzernleitungsmitgliedern per 31.03.2020; ein neues Konzernleitungsmitglied per 01.04.2020.

Die im Optionsbewertungsmodell berücksichtigten Parameter sind in → **Note 17, Beteiligungsprogramme der konsolidierten Jahresrechnung** aufgeführt.

### 7.3 BETEILIGUNGEN KONZERNLEITUNG

Per Ende 2020 und 2019 hielten die Mitglieder der Konzernleitung folgende Beteiligungen an der Gesellschaft:

	Verfall	Ø Ausübungspreis in CHF	C. Buhl CEO	R. Iff CFO	R. van Triest	M. Baumüller	M. Ziegler	C. Rapp	Total
<b>2020</b>									
<b>Beteiligungen Konzernleitung</b>									
Aktien			14 690	28 280	700	4 024	3 582	751	52 027
Stimmrechtsanteil Aktien			< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	0,14%
<b>Call-Optionen<sup>1</sup></b>									
Vesting-Jahr:									
Gevestet	2021–2027	357.20	21 392	0	6 058	4 107	1 781	1 617	34 955
2021	2024–2028	409.97	19 945	10 746	6 653	3 462	2 548	766	44 120
2022	2025–2028	424.97	47 421	22 641	14 498	11 294	11 377	1 775	109 006
2023	2028–2029	429.13	88 457	40 603	29 627	23 711	32 109	24 436	238 943
<b>Total Optionen</b>			<b>177 215</b>	<b>73 990</b>	<b>56 836</b>	<b>42 574</b>	<b>47 815</b>	<b>28 594</b>	<b>427 024</b>
Potenzieller Stimmrechtsanteil Optionen			0,48%	0,20%	0,15%	0,11%	0,13%	< 0,1%	1,15%

<sup>1</sup> Bezugsverhältnis 1 Aktie für 1 Option. Die nicht gevesteten Optionen unterliegen einer leistungs-basierten Vestingbedingung.

	Verfall	Ø Ausübungspreis in CHF	C. Buhl CEO	R. Iff CFO	K. Spachmann	E. Renfordt-Sasse	R. van Triest	M. Baumüller	M. Ziegler	Total
<b>2019</b>										
<b>Beteiligungen Konzernleitung</b>										
Aktien			12 772	28 316	12 000	646	400	3 408	2 908	60 450
Stimmrechtsanteil Aktien			< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	0,16%
<b>Call-Optionen<sup>1</sup></b>										
Vesting-Jahr:										
Gevestet	2021–2026	372.20	8 041	695	119	10 240	1 431	3 228	2 316	26 070
2020	2023–2027	409.97	13 351	7 608	6 751	3 664	4 627	1 983	921	38 905
2021	2024–2028	409.97	19 945	10 746	9 684	5 161	6 653	3 462	2 548	58 199
2022	2025–2028	424.97	47 421	22 641	19 765	10 714	14 498	11 294	11 377	137 710
2023	2028	432.20	6 871	3 266	3 011	1 594	2 036	1 527	1 696	20 001
<b>Total Optionen</b>			<b>95 629</b>	<b>44 956</b>	<b>39 330</b>	<b>31 373</b>	<b>29 245</b>	<b>21 494</b>	<b>18 858</b>	<b>280 885</b>
Potenzieller Stimmrechtsanteil Optionen			0,26%	0,12%	0,11%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	< 0,1%	0,76%

<sup>1</sup> Bezugsverhältnis 1 Aktie für 1 Option. Die nicht gevesteten Optionen unterliegen einer leistungs-basierten Vestingbedingung.

Per 31. Dezember 2020 bestanden keine Darlehens- und Kreditverträge zwischen der Gesellschaft und den Konzernleitungsmitgliedern, ihnen nahestehenden Personen oder ehemaligen Konzernleitungsmitgliedern.

## 8. ZUSAMMENFASSUNG DER AKTIEN- UND OPTIONSPÄNE FÜR DAS JAHR 2020

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

Im Jahr 2020 nahmen Mitarbeitende, das Management und der Verwaltungsrat an drei verschiedenen Aktienbeteiligungsprogrammen teil. Die Beteiligungsprogramme sind in diesem Vergütungsbericht (Verwaltungsrats- und Managementprogramme) und für die Mitarbeitenden unter → **Note 17** im konsolidierten Jahresabschluss (Beteiligungsprogramme) beschrieben. Im Rahmen der drei verschiedenen Aktienbeteiligungsprogramme wurde insgesamt die nachstehende Anzahl Aktien zugeteilt:

	Ende Sperrfrist	Anzahl Teilnehmer	Gesamtzahl ausgegebener Aktien	Ausgabe- preis CHF
Mitarbeiter-Programm (ESPP)	2022	3 012	21 230	248.30
Managementprogramm (MSPP)	2023	93	12 806	451.50
Vergütung Verwaltungsrat	2024	6	2 666	451.50
<b>Total</b>			<b>36 702</b>	

Die für diese Beteiligungsprogramme benötigten 36 702 Aktien wurden dem Bestand an eigenen Aktien entnommen.

Im Jahr 2020 nahm das Geberit Management an zwei verschiedenen **Optionsprogrammen** (MSPP und MSOP) teil. Die Programme sind in diesem Vergütungsbericht beschrieben. Im Rahmen dieser Programme wird am Ende des Vesting-Zeitraums voraussichtlich die nachstehende Anzahl Optionen übertragen werden\*:

	Vesting- Zeitraum	Verfall	Anzahl Teilnehmer	Erwartete Anzahl zugeteilter Optionen	Ausübungs- preis CHF
Managementprogramm (MSPP)	2020–2023	2029	93	12 813	451.50
Optionsprogramm (MSOP)	2020–2023	2029	93	265 551	451.50
<b>Total</b>				<b>278 364</b>	

Der beizulegende Zeitwert der 2020 zugeteilten Optionen betrug am jeweiligen Zuteilungsstichtag im Durchschnitt CHF 16.58 (für MSPP) und CHF 16.58 (für MSOP). Der Wert wurde anhand des Binomialmodells für «American Style Call Options» berechnet.

Das Berechnungsmodell berücksichtigte die folgenden Parameter:

	Ausübungs- preis <sup>1</sup>	Erwartete Ø Volatilität	Erwartete Ø Dividenden- rendite	Laufzeit	Risikoloser Ø Zinssatz
	CHF	%	%	Jahre	%
Managementprogramm (MSPP)	451.50	16,87	2,83	9	-0,53
Optionsprogramm (MSOP)	451.50	16,87	2,83	9	-0,53

<sup>1</sup> Der Ausübungskurs entspricht dem Durchschnittskurs der Geberit Aktie während der Periode vom 3. bis 16. März 2020.

Die der Erfolgsrechnung belasteten Kosten aus den Aktienbeteiligungsprogrammen beliefen sich 2020 auf CHF 4,8 Mio. (Vorjahr CHF 2,9 Mio.), diejenigen für die Optionsprogramme auf CHF 5,8 Mio. (Vorjahr CHF 4,7 Mio.).

\* Die erwartete Anzahl definitiv zugeteilter Optionen am Ende des Vesting-Zeitraums hängt von der Zielerreichung (Ø ROIC) ab und wurde basierend auf der erwarteten Zielerreichung berechnet.

## 9. ZUSAMMENFASSUNG DER VOM MANAGEMENT UND DEN MITARBEITENDEN GEHALTENEN AKTIEN UND OPTIONEN PER 31. DEZEMBER 2020

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 aufmerksam zu kontrollieren. Per 31. Dezember 2020 hielten Verwaltungsrat, Konzernleitung und Mitarbeitende insgesamt 395 271 (Vorjahr 372 600) eingetragene Aktien der Geberit AG, d. h. 1,1% (Vorjahr 1,0%) des Aktienkapitals.

Die nachfolgende Tabelle fasst alle per 31. Dezember 2020 laufenden Optionspläne zusammen\*:

Vesting-Jahr	Verfall	Anzahl ausstehender Optionen	Ø Ausübungspreis CHF	Anzahl Optionen in the money	Ø Ausübungspreis CHF
Gevestet	2021–2027	124 007	363.19	124 007	363.19
2021	2024–2028	105 736	410.23	105 736	410.23
2022	2025–2028	183 520	416.58	183 520	416.58
2023	2028–2029	309 688	449.44	309 688	449.44
<b>Total</b>		<b>722 951</b>	<b>420.57</b>	<b>722 951</b>	<b>420.57</b>

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

Folgende Bewegungen haben 2020 und 2019 stattgefunden\*:

	MSOP		MSPP		Total 2020		Total 2019	
	Anzahl Optionen	Ø Ausübungspreis CHF						
<b>Ausstehend per 1. Januar</b>	<b>483 552</b>	<b>389.35</b>	<b>44 300</b>	<b>401.06</b>	<b>527 852</b>	<b>390.33</b>	<b>507 944</b>	<b>374.19</b>
Gewährte Optionen	265 551	451.50	12 813	451.50	278 364	451.50	124 713	406.75
Verwirkte Optionen	13 182	420.32	314	407.90	13 496	420.04	7 258	530.74
Verfallene Optionen	0	0	0	0	0	0	0	0
Ausgeübte Optionen	61 200	307.12	8 569	373.74	69 769	315.31	97 547	325.25
<b>Ausstehend per 31. Dezember</b>	<b>674 721</b>	<b>420.66</b>	<b>48 230</b>	<b>419.28</b>	<b>722 951</b>	<b>420.57</b>	<b>527 852</b>	<b>390.33</b>
Ausübbar per 31. Dezember	106 578	357.81	17 429	396.08	124 007	363.19	117 637	311.78

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

Die am 31. Dezember 2020 ausstehenden Optionen haben Ausübungskurse im Bereich von CHF 281.95 bis CHF 451.50 und eine durchschnittliche Restlaufzeit von 6,7 Jahren.

\* Die erwartete Anzahl definitiv zugeteilter Optionen am Ende des Vesting-Zeitraums hängt von der Zielerreichung (Ø ROIC) ab und wurde basierend auf der erwarteten Zielerreichung berechnet.

# 10. BERICHT DER REVISIONSSTELLE



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

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

## BERICHT DER REVISIONSSTELLE AN DIE GENERALVERSAMMLUNG ZUM VERGÜTUNGSBERICHT 2020

Wir haben den beigefügten → **Vergütungsbericht** der Geberit AG für das am 31. Dezember 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14 bis 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den Abschnitten 6 bis 9 des Vergütungsberichts.

### Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

### Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum beigefügten Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV entspricht.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14 bis 16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht ein. Diese Prüfung umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Bewertungsmethoden von Vergütungselementen sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts.

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

### Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Geberit AG für das am 31. Dezember 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

Beat Inauen  
Revisionsexperte  
Leitender Revisor

Martin Knöpfel  
Revisionsexperte

Zürich, 9. März 2021