

Informationen für Aktionärinnen und Aktionäre zu den Abstimmungen über Vergütungen

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

In Übereinstimmung mit den Statuten und den gesetzlichen Vorschriften werden Sie auch in diesem Jahr gebeten, über vergütungsrelevante Anträge abzustimmen. Hierzu finden Sie im Anschluss weitere Informationen und Erläuterungen.

Traktandum 1.2

Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2024

Antrag des Verwaltungsrats: Die Aktionärinnen und Aktionäre werden gebeten, den Vergütungsbericht 2024 gutzuheissen.

Erläuterung: Der Vergütungsbericht informiert Aktionärinnen und Aktionäre über die dem Verwaltungsrat und der Geschäftsleitung gewährten Vergütungen für das abgelaufene Geschäftsjahr. Zudem werden das Vergütungsmodell für den Verwaltungsrat und die variable Vergütung und Aktienbeteiligung für die Mitglieder der Geschäftsleitung beschrieben. Der Vergütungsbericht findet sich auf den Seiten 41 bis 54 des Geschäftsberichts 2024.

Traktandum 5.1

Bindende Abstimmung über den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrats

Antrag des Verwaltungsrats: Die Aktionärinnen und Aktionäre werden gebeten, einen maximalen Gesamtbetrag von CHF 400'000 für die drei Mitglieder des Verwaltungsrats für den Zeitraum ab dieser ordentlichen Generalversammlung 2025 bis zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung 2026 zu genehmigen.

Erläuterung: Die Verwaltungsratsmitglieder haben gemäss Statuten einen Anspruch auf eine ihrer Tätigkeit angemessene Vergütung. Die maximale Höhe dieser Gesamtvergütung für den Verwaltungsrat ist von der Generalversammlung bindend zu genehmigen.

Der Verwaltungsrat erhält gemäss dem ab 2025 etablierten Vergütungsmodell für den Verwaltungsrat eine fixe Vergütung (Honorar). Um die Unabhängigkeit des Verwaltungsrats bei der Wahrnehmung seiner Aufsichtspflichten zu stärken, ist eine zusätzliche variable Vergütung nicht vorgesehen. Das Honorar entschädigt auch die Mitwirkung im Vergütungsausschuss. 70% des Honorars werden in bar und 30% in Form von Aktien gewährt.

Da keine Veränderung der Anzahl der Mitglieder des Verwaltungsrats ansteht, beantragt der Verwaltungsrat den maximalen Gesamtbetrag unverändert in der Höhe von CHF 400'000. Die Bemessung der Höhe des Honorars für das einzelne Verwaltungsratsmitglied beschliesst der Verwaltungsrat auf Vorschlag des Vergütungsausschusses. Der maximale Gesamtbetrag schliesst die fälligen Arbeitgeberbeiträge zu Sozial- und Personalversicherungen mit ein.

Traktandum 5.2

Bindende Abstimmung über den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung der Geschäftsleitung

Antrag des Verwaltungsrats: Genehmigung der maximalen Gesamtvergütung der Geschäftsleitung prospektiv für das Geschäftsjahr 2026 von CHF 2'700'000.

Erläuterung: Die Mitglieder der Geschäftsleitung haben gemäss Statuten einen Anspruch auf eine Vergütung für ihre Tätigkeit sowie einen Anschluss an eine Einrichtung der beruflichen Vorsorge. Die maximale Höhe dieser Gesamtvergütung für die Geschäftsleitungsmitglieder ist prospektiv für das auf die Generalversammlung folgende Geschäftsjahr zu genehmigen.

Jedes Geschäftsleitungsmitglied erhält ein Basissalär. Darüber hinaus sind die Geschäftsleitungsmitglieder Teilnehmende am Bonusplan, der die variable Vergütung und die Aktienbeteiligung seit der

Etablierung ab dem 1. Januar 2025 regelt. Allen Teilnehmenden kann ein Bonus von maximal 60% des Basissalärs zugesprochen werden, wobei der Bonus für den CEO auf 80% des Basissalärs ansteigenden kann. Voraussetzung in allen Fällen ist die Erreichung der gesetzten Ziele.

Der allfällige Bonus berechnet sich durch die Multiplikation der erfolgsabhängigen Komponente mit dem sich aus der leistungsabhängigen Komponente ergebenden Faktor. Die einzelnen Komponenten werden wie folgt ermittelt:

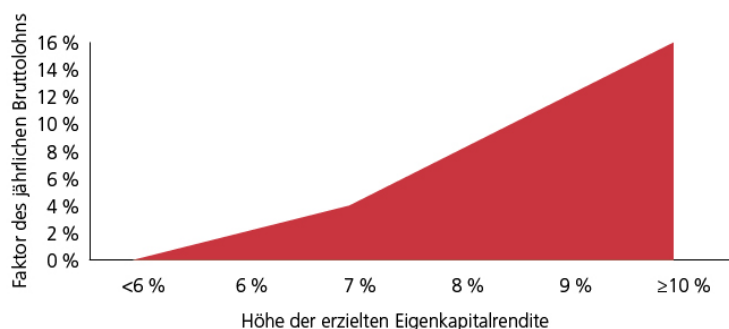


1. Erfolgsabhängige Komponente

Die Berechnung erfolgt basierend auf drei Key Performance Indicators («KPI»), nämlich der Eigenkapitalrendite, der Erreichung der ESG-Ziele sowie der Wettbewerbsfähigkeit (relativer Total Return der Aktie).

In welchem Umfang ein KPI erfüllt wurde, entscheidet der Verwaltungsrat und legt für jeden der KPIs einen Faktor fest. Diese Faktoren werden anschliessend addiert und ergeben zusammen die erfolgsabhängige Komponente, die maximal 40 % des Bruttosalärs der Teilnehmenden betragen kann.

1.1 Eigenkapitalrendite



1.2 ESG-Ziele

Erreichung der ESG-Ziele für das spezifische Kalenderjahr	Faktor des jährlichen Bruttolohns
100 %	16 %
90 %	8 %
unter 90 %	0

Die für das Bonusmodell massgeblichen ESG-Ziele sind in folgende Fokusthemen und Gewichtungen unterteilt:

- CO₂-Absenktziel (50 % Gewicht)
- Förderung einer langfristigen Zufriedenheit der Mitarbeitenden (25 % Gewicht)
- Glaubwürdigkeit des Managementsystems (25 % Gewicht)

1.3 Relativer Total Return (TR) der Aktie

Massgebend für die Festlegung dieses Faktors ist die Gesamtperformance der Intershop-Aktie (ISN) im Vergleich zum SXI Real Estate All Shares Total Return (RESAL)

Relative Gesamtperformance ISN	Faktor des jährlichen Bruttolohns
> 40 % über RESAL	8 %
mind. 33 % bis max. 40 % über RESAL	4 %
unter 33 % über RESAL	0

2. Leistungsabhängige Komponente

Die Bestimmung erfolgt durch den Verwaltungsrat unter Würdigung und Beurteilung der Erreichung der vorgängig definierten Ziele und liegt zwischen 0 (Ziele nicht erreicht) und 1.5 (Ziele weit übertroffen). Für den CEO ist eine Spanne zwischen 0 (Ziele nicht erreicht) und 2 (Ziele weit übertroffen) festgelegt. Liegt die leistungsabhängige Komponente bei 1 wurden die Ziele erfüllt.

Die Beurteilung des Verwaltungsrats erfolgt nach den folgenden relevanten Kriterien:

- Führungsqualität (unter anderem Vorbildfunktion und Teamfähigkeit der Teilnehmerin oder des Teilnehmers)
- Persönlicher Einsatz für die Intershop Gruppe
- Beitrag zum Geschäftserfolg der Intershop Gruppe
- Erreichen einer hohen Mitarbeiterzufriedenheit (unter anderem geringe Fluktuation und die Personalförderung)

Der Verwaltungsrat kann darüber hinaus für jedes Kalenderjahr weitere Bereichs-, Projekt- und persönliche Ziele festlegen.

Mit der festgelegten Berechnungsmethode durch Multiplikation des Faktors der erfolgsabhängigen Komponente mit demjenigen der leistungsabhängigen Komponente ist der Bezug eines Bonus für Teilnehmende, deren individuelle Leistung mit ungenügend (Faktor 0) bewertet wird, ausgeschlossen.

Modalitäten der Bonusgewährung

Um einen Bonus zu erhalten, müssen sich die Teilnehmenden zum Zeitpunkt der Auszahlung beziehungsweise der Aktienzuteilung grundsätzlich in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis befinden.

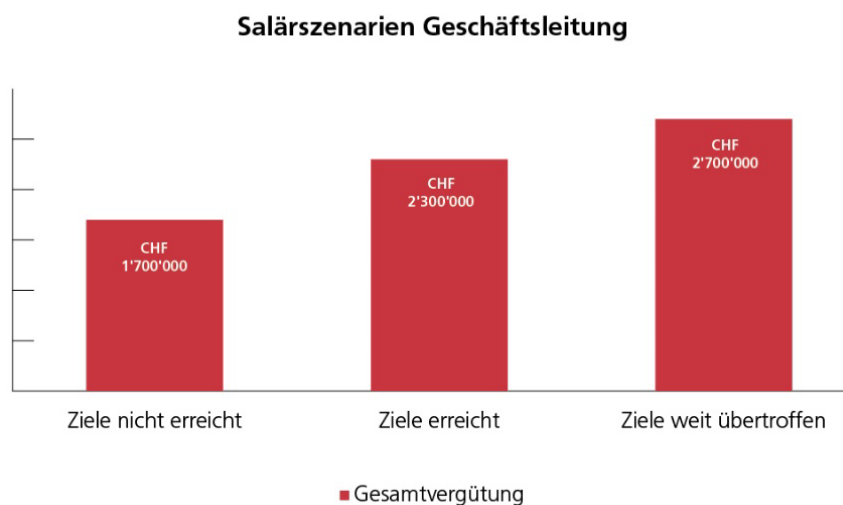
70 % des Bonus werden in bar und 30 % in Form von Aktien gewährt. Dem CEO werden 60 % des Bonus in bar und 40 % in Form von Aktien gewährt. Die Teilnehmenden können den Bezug von Aktien auf 40 % respektive 50 % (CEO) erhöhen. Der in Aktien ausgerichtete Bonus wird anhand des Kurswerts am Zuteilungsdatum (Börsenschlusskurs) ermittelt. Die Auszahlung beziehungsweise die Zuteilung der Aktien erfolgt bis spätestens Ende April des darauffolgenden Geschäftsjahres.

Die zugeteilten Aktien unterliegen einer fünfjährigen Sperrfrist ab dem Zeitpunkt der Zuteilung, während derer jedwede Verfügung über die Aktien untersagt ist. Die Teilnehmenden haben von Anfang an ein Stimmrecht, ein Anrecht auf Dividende und können über allfällige Bezugsrechte bei Kapitalerhöhungen frei verfügen. Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses begründet keine Rückgabepflicht der Teilnehmerin oder des Teilnehmers während der Sperrfrist. Die Sperrfrist läuft jedoch trotz Beendigung des Arbeitsverhältnisses ordentlich weiter (ausser im Falle einer Auflösung durch Pensionierung, Tod oder Invalidität oder wenn die Teilnehmerin oder der Teilnehmer aufgrund Fusion, Absorption oder Change of Corporate Control der Gesellschaft gekündigt wird).

Rückbehaltsklausel

Nach Ablauf der fünfjährigen Sperrfrist ist Intershop berechtigt, die den Teilnehmenden zugeteilten Aktien bis zur Höhe des Werts, der einem Bruttojahressalär (CEO: zwei Bruttojahressaläre) entspricht, weiter zu sperren und gesperrte Aktien generell als Haftungssubstrat für allfällige Ansprüche gegen die Teilnehmenden zu verwenden.

Die nachfolgende Grafik stellt das mögliche Ergebnis für die Gesamtvergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2026 in drei verschiedenen Szenarien dar:



Im ersten Szenario werden nur die Basissaläre fällig und ausbezahlt, da die Mindestanforderungen an die Erreichung der definierten Ziele nicht erreicht wurden.

Im zweiten Szenario wird von einer Erreichung der Anforderungen der erfolgsabhängigen Komponente und der Erreichung der definierten Ziele der leistungsabhängigen Komponente in Höhe des Faktors 1 ausgegangen.

Im dritten Szenario wird von einer Erreichung der Anforderungen der erfolgsabhängigen Komponente und dem weiten Übertreffen der definierten persönlichen Leistungsziele aller Geschäftsleitungsmitglieder ausgegangen, die zu einem Faktor von 2.0 für den CEO und einem Faktor von 1.5 für alle weiteren Geschäftsleitungsmitglieder führen würden.

Der Antrag auf maximale Gesamtvergütung der Geschäftsleitung in Höhe von CHF 2'700'000 basiert auf dem dritten Szenario und beinhaltet Basissalär und mögliche Maximalboni sowie Beiträge an Pensionskasse, Sozial- und Personalversicherungen für fünf Geschäftsleitungsmitglieder.

In allen Beträgen sind die fälligen Arbeitgeberbeiträge an Pensionskassen und Sozial- und Vorsorgeversicherungen enthalten.

Mit freundlichen Grüßen

Intershop Holding AG

Für den Verwaltungsrat

Ernst Schaufelberger
Präsident des Verwaltungsrats

Zürich, 12. März 2025