

Vergütungs- bericht



Einleitung zum Vergütungsbericht /

Der Vergütungsbericht beschreibt die Governance und das Vergütungssystem in der Unternehmensgruppe und informiert über die Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und des Executive Board der MCH Group AG für das Geschäftsjahr 2024.

Der Vergütungsbericht ist in Übereinstimmung mit den Statuten der MCH Group AG, dem Schweizerischen Obligationenrecht (Aktienrecht), dem Standard betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange sowie den Grundsätzen des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance von economiesuisse verfasst.

Der Vergütungsbericht wird der Generalversammlung in einer nicht bindenden Konsultativabstimmung zur Genehmigung vorgelegt. Die Generalversammlung hat in verbindlichen Abstimmungen die Vergütungen des Verwaltungsrats und des Executive Board zu genehmigen. Die Statuten der MCH Group (§ 18) sehen vor, dass die Generalversammlung jährlich über folgende Vergütungen abstimmt:

- die Vergütung des Verwaltungsrats für das nach der Generalversammlung beginnende Geschäftsjahr;
- die fixe Vergütung und die Zuteilung der langfristigen variablen Vergütung des Executive Board für das nach der Generalversammlung

- beginnende Geschäftsjahr;
- die kurzfristige, variable Vergütung des Executive Board für das abgeschlossene Geschäftsjahr.

Die Statuten der MCH Group AG enthalten weitere Bestimmungen zur Vergütung:

- die Rolle und Aufgaben des Vergütungsausschusses (§ 33 – 35);
- die Grundsätze der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats (§ 24 und 25);
- die Grundsätze der Vergütung der Mitglieder des Executive Board (§ 39 – 41);
- die Höhe des Zusatzbetrags für Mitglieder des Executive Board, die nach der Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der Vergütung durch die Generalversammlung ernannt werden (§ 42).

Die Statuten der MCH Group AG finden sich auf der Webseite der MCH Group unter [«Unternehmen»](#) | [«Governance»](#).

Die Protokolle beziehungsweise Traktanden und Erläuterungen zu den Generalversammlungen sind auf der Webseite der MCH Group verfügbar unter: [«Investoren»](#) | [«Generalversammlung»](#).

Governance /

Der Verwaltungsrat der MCH Group genehmigt jährlich die Vergütungsgrundsätze für das Personal und legt die Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und des Executive Board fest. Er unterbreitet die Gesamtbeträge der Vergütungen des Verwaltungsrats und des Executive Board der Generalversammlung zur Genehmigung.

Die Beschlüsse des Verwaltungsrats zu den Vergütungen erfolgen auf Anträge des Governance, Nomination and Compensation Committee (GNCC), das die Aufgaben eines Vergütungsausschusses wahrnimmt und dessen Mitglieder jährlich durch die Generalversammlung gewählt werden.

Die Generalversammlung hat am 21.05.2024 für die Amtsdauer bis zur ordentlichen Generalversammlung 2025 folgende Verwaltungsratsmitglieder als Mitglieder des GNCC gewählt:

- Raphael Wyniger, Vorsitz
- Jeffrey Palker
- Andrea Zappia

Das GNCC hat im Geschäftsjahr 2024 an zwölf Sitzungen und Telefonkonferenzen die Vergütungsthemen behandelt. Der Vorsitzende des GNCC hat in den auf die GNCC-Sitzungen folgenden Verwaltungsrats-Sitzungen über die Arbeit des GNCC informiert und die Anträge des GNCC unterbreitet. Der Verwaltungsrat hat im Berichts-

jahr 2024 an elf Sitzungen Beschlüsse zu den Vergütungen gefasst.

Der Group CEO und der Group CFO nehmen an den Sitzungen des GNCC mit beratender Stimme teil. Bei Beratungen und Beschlüssen, die ihre eigene Leistung und Vergütung betreffen, sind sie nicht anwesend.

Das GNCC hat in den vergangenen Jahren zur Beratung in verschiedenen Vergütungsfragen die PricewaterhouseCoopers AG (PwC) beigezogen.

Weitere Angaben zur Funktion des GNCC finden sich im Jahresbericht im Kapitel «Corporate Governance» unter «Ausschüsse des Verwaltungsrats».

Angaben zu den Mitgliedern des Verwaltungsrats

Beteiligung der Mitglieder des Verwaltungsrats (geprüft)

Anzahl Aktien der MCH Group AG, die von Mitgliedern des Verwaltungsrats per 31.12.2024 gehalten werden:

	Anzahl Aktien nominal CHF 1.00 und Stimmrechtsanteil 31.12.2024		Anzahl Aktien nominal CHF 1.00 und Stimmrechtsanteil 31.12.2023	
Andrea Zappia, Präsident	350 000	1.13 %	130 000	0.42 %
Marco Gadola, Vizepräsident ³	N/A	N/A	39 807	0.13 %
Markus Breitenmoser	33 156	0.11 %	26 657	0.09 %
Dr. Dagmar Maria Kamber Borens	7 744	0.02 %	3 205	0.01 %
James R. Murdoch ¹	-	0.00 %	-	0.00 %
Jeffrey Palker ¹	-	0.00 %	-	0.00 %
Raphael Wyniger, Vizepräsident ⁴	9 138	0.03 %	3 205	0.01 %
Total	400 038	1.29 %	202 874	0.65 %
Beteiligungen nahestehender Personen von James R. Murdoch ²⁾	12 941 099	41.67 %	11 963 130	38.52 %
Beteiligungen nahestehender Personen von Raphael Wyniger	100	<0.10 %	-	0.00 %

1 Zuteilung von 1'245 Aktien als Vergütungsanteil 2024 mit Valuta nach 31.12.2024, gehalten von Lupa Investment Holdings LP.

2 Lupa Investment Holdings LP; Zuteilung von 2'490 Aktien als Vergütungsanteil 2024 von J. Murdoch und J. Palker mit Valuta nach 31.12.2024.

3 Mitglied des VR bis 21.05.2024.

4 Vizepräsident seit 01.06.2024.

Tätigkeiten der Mitglieder des Verwaltungsrats (geprüft)

Tätigkeiten bei anderen Unternehmen gemäss Art. 734e OR per 31.12.2024:

Andrea Zappia

- EssilorLuxottica | Mitglied des Verwaltungsrats und Vorsitzender des Nomination and Compensation Committee (NNC)
- MultiChoice Group | Mitglied des Verwaltungsrats
- Sky Showtime | Präsident des Verwaltungsrats

Markus Breitenmoser

- Breitenmoser & Partner GmbH | Gesellschafter und Partner
- MCBM Beteiligungen AG | Präsident des Verwaltungsrats
- Novelteak AG | Präsident des Verwaltungsrats

Dr. Dagmar Maria Kamber Borens

- State Street Bank International GmbH | Mitglied der Geschäftsleitung

James R. Murdoch

- LUPA Systems | Gründer und Eigentümer
- Tesla | Mitglied des Verwaltungsrats
- Dia Art Foundation | Mitglied des Verwaltungsrats

Jeffrey Palker

- Tribeca Enterprises | Mitglied des Verwaltungsrats
- AWA Studios | Mitglied des Verwaltungsrats

Raphael Wyniger

- Wyniger Management AG / Wyniger Gruppe | Geschäftsführender Inhaber
- KKL Luzern | Mitglied des Verwaltungsrats

Weitere Angaben zu den Mitgliedern des Verwaltungsrats finden sich im Jahresbericht im Kapitel «Corporate Governance» unter «Verwaltungsrat».

Angaben zu den Mitgliedern des Executive Board

Beteiligung der Mitglieder des Executive Board (geprüft)

Anzahl Aktien der MCH Group AG, die von Mitgliedern des Executive Board per 31.12.2024 gehalten werden:

	Anzahl Aktien nominal CHF 1.00 und Stimmrechtsanteil 31.12.2024		Anzahl Aktien nominal CHF 1.00 und Stimmrechtsanteil 31.12.2023	
Florian Faber	11 844	0.04 %	11 844	0.04 %
Michael Hüsler	N/A	N/A	26 460	0.09 %
Eleonora Gennari ¹	-	0.00 %	N/A	N/A
Total	11 844	0.04 %	38 304	0.13 %

1 Seit 1. Juli 2024 Group CFO bei MCH Group.

Tätigkeiten der Mitglieder des Executive Board (geprüft)

Tätigkeiten bei anderen Unternehmen gemäss Art. 734e OR per 31.12.2024:

Florian Faber

– Keine

Eleonora Gennari

– Keine

Weitere Angaben zu den Mitgliedern des Executive Board finden sich im Jahresbericht im Kapitel «Corporate Governance» unter «Executive Board».

Vergütungssysteme /

Die Vergütungssysteme der MCH Group sind auf markt- und branchenübliche Massstäbe ausgerichtet und fördern die gemeinsame Erreichung ambitionierter Unternehmensziele.

Seit dem Geschäftsjahr 2024 kommt das Modell der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) des Managements für alle Mitarbeitenden der MCH Group zur Anwendung. Ausgenommen davon sind Mitarbeitende mit einer verkaufsabhängigen Provision.

Vergütungssystem des Verwaltungsrats

Die Vergütung des Verwaltungsrats wird in unregelmässigen Abständen einer gründlichen Analyse ihrer Wettbewerbsfähigkeit in Bezug auf Struktur und Höhe unterzogen.

Die letzte Prüfung wurde im Jahr 2022 von PricewaterhouseCoopers AG (PwC) durchgeführt. Zu diesem Zweck wurde eine Vergleichsgruppe von 25 börsenkotierten Schweizer Unternehmen ausgewählt, die in Bezug auf Umsatz und Marktkapitalisierung mit der MCH vergleichbar sind. Basierend auf den Ergebnissen wurde das Vergütungsmodell ab dem Geschäftsjahr 2023 dem Vergütungsniveau der Vergleichsunternehmen angeglichen und die Vergütung erhöht.

Eine erneute Prüfung und eine allfällige Erhöhung der Vergütung des Verwaltungsrats wird frühstens für das Geschäftsjahr 2026 erwogen, abhängig von der Entwicklung der Geschäftsergebnisse.

Die Entschädigung des Verwaltungsrats setzt sich demnach wie folgt zusammen:

Grundhonorar

(Brutto-Beträge pro Jahr)

- Präsident des Verwaltungsrats: CHF 150'000 (CHF 90'000 in bar, CHF 60'000 in Aktien)
- Vizepräsident des Verwaltungsrats: CHF 75'000 (CHF 45'000 in bar, CHF 30'000 in Aktien)
- Mitglied des Verwaltungsrats: CHF 50'000 (CHF 30'000 in bar, CHF 20'000 in Aktien)

Das Grundhonorar des Verwaltungsrats wird vierteljährlich ausbezahlt, bei Ein-/Austritten pro rata.

Honorar für Zusatzfunktionen

(Brutto-Beträge pro Jahr)

- Vorsitz eines Ausschusses: CHF 15'000 (in bar)
- Mitglieder eines Ausschusses: CHF: 10'000 (in bar)

Das Honorar für die Zusatzfunktionen wird vierteljährlich ausbezahlt, bei Ein-/Austritten pro rata.

Spesen

Alle Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine Spesenpauschale.

(Netto-Beträge pro Jahr)

- Präsident des Verwaltungsrats: CHF 5'000
- Vizepräsident des Verwaltungsrats: CHF 2'000
- Mitglieder des Verwaltungsrats: CHF 1'000

Gemäss § 25 der Statuten der MCH Group AG gelten Spesenpauschalen nicht als Vergütung. Sie werden nicht zu den Beträgen hinzugezählt, die der Genehmigung durch die Generalversammlung unterliegen, und im Vergütungsbericht nicht einzeln ausgewiesen.

Ausgaben im Zusammenhang mit Sitzungen oder Repräsentationsaufgaben (Reisen, Übernachtungen etc.) werden gemäss effektivem Aufwand erstattet.

Details zur Vergütung des Verwaltungsrats 2024 finden sich im Kapitel «Vergütung Verwaltungsrat».

Vergütungssystem des Executive Board

Die Entschädigung des Executive Board setzt sich somit wie folgt zusammen:

Fixe Vergütung und Nebenleistungen

Die fixe Vergütung der Mitglieder des Executive Board umfasst das jährliche Grundgehalt und Nebenleistungen, inklusive berufliche Vorsorge und andere allfällige Zahlungen wie Familienzulagen, Dienstaltersgeschenke und Zulagen.

Das jährliche Grundgehalt wird vom Verwaltungsrat auf der Grundlage des Verantwortungsbereichs der Funktion, der für die Ausübung der Funktion erforderlichen Fähigkeiten, des externen Marktwerts für die Funktion und der Fähigkeiten und Erfahrung des Einzelnen in der Funktion festgelegt.

Die Vorsorgeleistungen bestehen hauptsächlich aus Pensionsplänen sowie Sozial- und Krankenversicherungen, die eine angemessene Absicherung für die Mitarbeitenden und ihre Angehörigen im Falle von Pensionierung, Invalidität, Tod und Krankheit Schutz bieten sollen. Die Mitglieder des Executive Boards beteiligen sich an den Pensionsplänen, die für alle Mitarbeiter:innen in der Schweiz gültig sind.

Short-term Incentive (STI)

Das Programm zur kurzfristigen variablen Vergütung (STI) honoriert die Leistung des Unternehmens in einem Zeithorizont von einem Jahr. Das STI-Programm trägt dazu bei, die Verbindung zwischen Leistung und Vergütung zu verbessern und die strategische Ausrichtung des gesamten Unternehmens zu gewährleisten.

Die STI-Zielkomponente ist als Prozentsatz des jährlichen Grundgehalts definiert und liegt für die Mitglieder des Executive Board zwischen 35 % und 50 %. Die «Key Performance Indicators» (KPI) für die Festlegung der STI-Ziele sind der operative Cash Flow (OCF) und das EBITDA der Unternehmensgruppe, mit einer Gewichtung von je 50 %. Für jede Zielvorgabe wird ein erwartetes Leistungsniveau festgelegt. Der Auszahlungsfaktor kann von 0 % bis zur Obergrenze von 200 % reichen.

Long-term Incentive (LTI)

Das Programm zur langfristigen Vergütung (LTI) honoriert die Leistung des Unternehmens in einem Zeithorizont von drei Jahren. Der LTI stärkt die Wahrnehmung der Interessen der Aktionäre, fördert die erfolgsorientierte Haltung und festigt die Bindung an das Unternehmen.

Im LTI-Programm wird der individuelle Zuteilungsbetrag als CHF-Betrag festgelegt und auf der Grundlage des durchschnittlichen volumengewichteten Aktienkurses (VWAP) während den zehn ersten Handelstagen im Vormonat des Zuteilungsdatums in eine bestimmte Anzahl

«Performance Share Units» (PSU) umgerechnet. Eine PSU ist ein bedingtes Anrecht auf eine bestimmte Anzahl Aktien des Unternehmens in der Zukunft, das einer dreijährigen Vesting-Periode (Zeitraum bis zur Auszahlung) unterliegt. Zum Zeitpunkt des Vesting wird die endgültige Anzahl der PSU in Aktien umgewandelt und ausbezahlt, unter der Bedingung der Erreichung der im Voraus definierten Leistungsziele und eines ungekündigten Anstellungsverhältnisses.

Die «Key Performance Indicators» (KPI) für die Festlegung der LTI-Zielvorgaben sind der Betriebsertrag (Gewichtung 33 1/3 %) und das EBITDA (Gewichtung 66 2/3 %) der Unternehmensgruppe. Die Basis für die Zielvorgaben bilden das Budget (für das erste Jahr) und der jährlich aktualisierte Mehrjahresplan (für das zweite und dritte Jahr). Der Auszahlungsfaktor kann von 0 % bis zur Obergrenze von 150 % reichen. Das bedeutet, dass jede PSU zu einem Anspruch von 0 bis 1.5 Aktien führen kann.

Die Einführung des LTI-Programms erfolgte mit gestaffelten Vesting-Perioden: Für die Zuteilungen 2022 (Periode 2022–2024) unterlag jeweils ein Drittel der PSU einer einjährigen, zweijährigen und dreijährigen Vesting-Periode; für die Zuteilungen 2023 (Periode 2023–2025) unterlagen zwei Drittel der PSU einer zweijährigen und ein Drittel einer dreijährigen Vesting-Periode. Ab der Zuteilung 2024 (Periode 2024–2026) gilt für alle PSU-Zuteilungen die volle dreijährige Vesting-Periode.

Spesen

Die Mitglieder des Executive Board erhalten eine nach Funktion differenzierte Spesenentschädigung sowie eine nach der Fahrleistung abgestufte Fahrzeugpauschale. Diese Aufwandentschädigungen sind durch die kantonale Steuerverwaltung genehmigt.

Gemäss § 41 der Statuten der MCH Group AG gelten Spesen nicht als Vergütung. Sie werden nicht zu den Beträgen hinzugezählt, die der Genehmigung durch die Generalversammlung unterliegen, und im Vergütungsbericht nicht einzeln ausgewiesen.

Die Mitglieder des Executive Board sind auch Verwaltungsratsmitglieder von MCH-Konzerngesellschaften. Für die Ausübung dieser konzerninternen Mandate wird keine zusätzliche Vergütung gewährt.

Details zur Vergütung des Executive Board 2024 finden sich im Kapitel «Vergütung Executive Board».

Vergütung des Verwaltungsrats 2024 /

Die Vergütung des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2024 beträgt total CHF 537'684 (inklusive Sozialversicherungsbeiträge). Ab der Generalversammlung 2024 hat sich der Verwaltungsrat von zuvor sieben auf neu sechs Mitglieder reduziert.

2024, in CHF, brutto (geprüft)	Grundhonorar in bar	Grundhonorar in Aktien	Honorar für Zusatzfunktionen in bar ¹	Total	Sozialversicherungsbeiträge	Gesamtbetrag inkl. Sozialversicherungsbeiträge
Andrea Zappia, Präsident	90 000	60 000	10 000	160 000	-	160 000
Marco Gadola, Vizepräsident ⁴	18 750	12 500	6 250	37 500	2 823	40 323
Markus Breitenmoser	30 000	20 000	10 000	60 000	4 487	64 487
Dr. Dagmar Kamber Borens ²	30 000	20 000	11 250	61 250	4 585	65 835
James R. Murdoch ³	30 000	20 000	-	50 000	-	50 000
Jeffrey Palker ³	30 000	20 000	23 750	73 750	-	73 750
Raphael Wyniger, Vizepräsident ²	38 750	25 833	12 917	77 500	5 789	83 289
Gesamttotal	267 500	178 333	74 167	520 000	17 684	537 684

1 Beinhaltet Honorare für GNCC und AC.

2 Die Honorare für die durch die öffentlichen Hände bestellten VR – Mitglieder werden an die von diesen angegebenen Stellen überwiesen.

3 Überweisung der Honorare an Lupa Investment Holdings LP.

4 Mitglied des VR bis 21.05.2024.

Erläuterungen zur Vergütung 2024

Darlehen, Kredite und Renten an Verwaltungsrat und ihnen Nahestehende (geprüft)

Für die Mitglieder des Verwaltungsrats wurden keine Antrittsprämien oder Abgangsentschädigungen ausgerichtet. Den Mitgliedern des Verwaltungsrates wurden weder im Berichtsjahr noch im Vorjahr Darlehen und Kredite gewährt. Es sind am 31.12.2024 keine solche Darlehen oder Kredite ausstehend.

Den Mitgliedern des Verwaltungsrats wurden weder im Berichtsjahr wie im Vorjahr Sicherheiten (Bürgschaften, Garantien usw.) gewährt. Es sind am 31.12.2024 keine solche Sicherheiten ausstehend.

Mehr Informationen zum Modell der Vergütung des Verwaltungsrats finden sich im Kapitel «Vergütungssysteme».

Sitzungen im Geschäftsjahr 2024

- Verwaltungsrat: 11
(Sitzungsdauer total 37 Stunden)
- Governance, Nomination and Compensation Committee: 12
(Sitzungsdauer total 17 Stunden)
- Audit Committee: 6
(Sitzungsdauer total 16 Stunden)

Beschlüsse und Anträge Generalversammlung

Die Generalversammlung vom 04.05.2023 hat den maximalen Gesamtbetrag von CHF 660'000 (brutto, inklusive Sozialversicherungsbeiträge) als Vergütung des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2024 genehmigt. Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 liegt unter diesem genehmigten maximalen Gesamtbetrag.

Der Generalversammlung vom 27.05.2025 wird die Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags von CHF 660'000 (brutto, inklusive Sozialversicherungsbeiträge) als Vergütung des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2026 beantragt. Der maximale Gesamtbetrag bleibt damit für die Geschäftsjahre 2022 bis 2026 unverändert.

Vergütung des Verwaltungsrats 2023 /

Der vollständige Vergütungsbericht 2023 der MCH Group AG ist auf der Webseite der MCH Group unter [«Investoren»](#) | [«Berichte»](#) verfügbar.

2023, in CHF, brutto (geprüft)	Grundhonorar in bar	Grundhonorar in Aktien	Honorar für Zusatzfunktionen in bar ¹	Total	Sozialversicherungsbeiträge	Gesamtbetrag inkl. Sozialversicherungsbeiträge
Andrea Zappia, Präsident	90 000	40 000	13 333	143 333	-	143 333
Marco Gadola, Vizepräsident	45 000	20 000	16 667	81 667	6 173	87 839
Markus Breitenmoser	30 000	13 333	10 000	53 333	4 029	57 362
Christoph Brutschin ^{2,4}	10 000	-	8 333	18 333	1 042	19 376
Dr. Balz Hösly ^{2,4}	10 000	-	3 333	13 333	911	14 244
Dr. Dagmar Kamber Borens ²	30 000	13 333	15 000	58 333	4 419	62 752
Eleni Lionaki ^{3,4}	10 000	-	-	10 000	-	10 000
James R. Murdoch ³	30 000	13 333	5 000	48 333	-	48 333
Jeffrey Palker ³	30 000	13 333	20 000	63 333	-	63 333
Raphael Wyniger ²	20 000	13 333	6 667	40 000	2 987	42 987
Gesamttotal	305 000	126 665	98 333	530 000	19 561	549 561

1 Beinhaltet Honorare für GNCC, AC und SC.

2 Die Honorare für die durch die öffentlichen Hände bestellten VR – Mitglieder werden an die von diesen angegebenen Stellen überwiesen.

3 Überweisung der Honorare an Lupa Investment Holdings LP.

4 Mitglied des VR bis 04.05.2023

Vergütung des Executive Board 2024 /

Die Vergütung des Executive Board für das Geschäftsjahr 2024 setzt sich aus der fixen Vergütung sowie der kurzfristigen und der langfristigen variablen Vergütung zusammen.

Die Vergütung des Executive Board beläuft sich im Geschäftsjahr 2024 auf total CHF 1'216'772. Dieser Betrag umfasst das fixe Basisgehalt und die kurzfristige variable Vergütung («Short-term Incentive» (STI)) für das Geschäftsjahr 2024 sowie den Zuteilungsbetrag für die langfristige variable Vergütung («Long-term Incentive» (LTI)) für das Geschäftsjahr 2024 (mit Vesting-Periode 2024–2026) und die entsprechenden Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherung und Pensionskasse.

2024, in CHF, brutto (geprüft)	Fixe Vergütung ¹	Kurzfristige variable Vergütung ²	Langfristige variable Vergütung ³	Total	Sozialversicherungsbeiträge ⁴	Gesamtbetrag inkl. Sozialversicherungsbeiträge
Florian Faber	468 516	103 833	220 000	792 349	57 299	849 648
Weitere Mitglieder	267 784	62 802	-	330 586	36 539	367 124
Gesamttotal	736 300	166 635	220 000	1 122 934	93 838	1 216 772

1 Beinhaltet Basisgehalt und weitere Entschädigungen (Familienzulagen, Diverses).

2 «Short-term Incentive» (STI) für das Geschäftsjahr 2024.

3 «Long-term Incentive» (LTI), Zuteilungsbetrag im Geschäftsjahr 2024.

4 Beinhaltet Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherung und Pensionskasse für 2024, soweit sie zu einem potenziellen Anspruch führen können. Zusätzliche Beiträge, die nicht zu einer Erhöhung des Anspruchs führen, sind ausgeschlossen (zusätzliche Beiträge, die vom obigen Betrag ausgeschlossen sind, im Jahr 2024: CHF 56'788, wovon CHF 36'456 auf das höchstbezahlte Mitglied des Executive Board entfallen).

Erläuterungen zur Vergütung 2024

Die fixe Vergütung der Executive Board Mitglieder blieb gegenüber dem Vorjahr unverändert.

Die Zielvorgaben für die kurzfristige variable Vergütung («Short-term Incentive» (STI)) sind auf die Ziele bezüglich operativer Cash Flow (OCF) und EBITDA ausgerichtet.

Die langfristige variable Vergütung («Long-term Incentive» (LTI)) muss für das Jahr der Zuteilung ausgewiesen werden. Auszahlungen nach Ablauf der Vesting-Periode und gemäss Zielerreichung müssen nicht ausgewiesen werden; die ursprünglichen Zuteilungswerte können im Vergütungsbericht im

Zuteilungsjahr entnommen werden. Der LTI-Zuteilungsbetrag für das Geschäftsjahr 2024 (mit Vesting-Periode 2024–2026) blieb gegenüber der Vorperiode unverändert. Die LTI-Zielvorgaben sind auf die Ziele bezüglich Betriebsertrag und EBITDA ausgerichtet.

Die kurzfristige und langfristige variable Vergütung betrug 34 % der Gesamtvergütung des Executive Board (ohne Sozialversicherungsbeiträge).

Darlehen, Kredite und Renten an Verwaltungsrat und ihnen Nahestehende (geprüft)

Für die Mitglieder des Executive Board wurden keine Antrittsprämien oder Abgangsentschädigungen ausgerichtet. Den Mitgliedern des Executive Board wurden weder im Berichtsjahr noch im Vorjahr Darlehen und Kredite gewährt. Es sind am 31.12.2024 keine solche Darlehen oder Kredite ausstehend.

Den Mitgliedern des Executive Board wurden weder im Berichtsjahr noch im Vorjahr Sicherheiten (Bürgschaften, Garantien usw.) gewährt worden. Es sind am 31.12.2024 keine solche Sicherheiten ausstehend.

Es wurden keine Darlehen oder Kredite den Mitgliedern des Executive Boards nahestehende Personen oder an ehemalige Mitglieder des Executive Boards zu nicht marktüblichen Konditionen gewährt. Es sind auch keine solchen Darlehen oder Kredite oder sind per Ende Geschäftsjahr 2024 ausstehend.

Mehr Informationen zum Modell der Vergütung des Executive Board finden sich im Kapitel «Vergütungssysteme».

Beschlüsse und Anträge Generalversammlung

Fixe Vergütung

Die Generalversammlung vom 04.05.2023 hat für das Geschäftsjahr 2024 den Gesamtbetrag der fixen Vergütung des Executive Board von maximal CHF 1'500'000.– (brutto, inklusive Sozialversicherungsbeiträge) genehmigt. Die fixe Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 liegt innerhalb des von der Generalversammlung genehmigten maximalen Gesamtbetrags.

Der Generalversammlung vom 27.05.2025 wird die Genehmigung des Gesamtbetrags von maximal CHF 1'500'000.– (brutto, inklusive Sozialversicherungsbeiträge) als fixe Vergütung des Executive Board für das Geschäftsjahr 2026 beantragt.

Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Der Generalversammlung vom 27.05.2025 wird die Genehmigung des Gesamtbetrags von CHF 166'635.– (brutto, exklusive Sozialversicherungsbeiträge) als kurzfristige variable Vergütung des Executive Board für das Geschäftsjahr 2024 beantragt.

Langfristige variable Vergütung (LTI)

Die Generalversammlung vom 04.05.2023 hat den Zuteilungsbetrag von CHF 340'000.– (brutto, inklusive Sozialversicherungsbeiträge) der langfristigen variablen Vergütung für das Executive Board für das Geschäftsjahr 2024 (Vesting-Periode 2024–2026) genehmigt. Der LTI-Zuteilungsbetrag im Geschäftsjahr 2024 liegt innerhalb des von der Generalversammlung genehmigten Zuteilungsbetrags.

Der Generalversammlung vom 27.05.2025 wird die Genehmigung des Gesamtzuteilungswerts in der Höhe von maximal CHF 400'000 (brutto, inklusive Sozialversicherungsbeiträge) als langfristige variable Vergütung des Executive Board für das Geschäftsjahr 2026 beantragt.

Vergütung des Executive Board 2023 /

Der vollständige Vergütungsbericht 2023 der MCH Group AG ist auf der Webseite der MCH Group unter [«Investoren»](#) | [«Berichte»](#) verfügbar.

2023, in CHF, brutto (geprüft)	Fixe Vergütung 1)	Kurzfristige variable Vergütung 2)	Langfristige variable Vergütung 3)	Total	Sozialversicherungsbeiträge 4)	Gesamtbetrag inkl. Sozialversicherungsbeiträge
Florian Faber	451 208	225 004	220 000	896 212	76 269	972 481
Weitere Mitglieder	353 912	140 005	120 000	613 917	72 297	686 214
Gesamttotal	805 120	365 009	340 000	1 510 129	148 566	1 658 695

- 1 Beinhaltet Basisgehalt und weitere Entschädigungen (Familienzulagen, Diverses).
- 2 «Short-term Incentive» (STI) für das Geschäftsjahr 2023.
- 3 «Long-term Incentive» (LTI), Zuteilungsbetrag im Geschäftsjahr 2023.
- 4 Beinhaltet Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherung und Pensionskasse für 2023, soweit sie zu einem potenziellen Anspruch führen können. Zusätzliche Beiträge, die nicht zu einer Erhöhung des Anspruchs führen, sind ausgeschlossen (zusätzliche Beiträge, die vom obigen Betrag ausgeschlossen sind, im Jahr 2023: CHF 50'828, wovon CHF 32'976 auf das höchstbezahlte Mitglied des Executive Board entfallen).



Bericht der Revisionsstelle

An die Generalversammlung der MCH Group AG, Basel

Bericht zur Prüfung des Vergütungsberichts

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der MCH Group AG (die Gesellschaft) für das am 31. Dezember 2024 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben nach Art. 734a-734f OR in den als «geprüft» gekennzeichneten Tabellen unter dem Abschnitt «Vergütung des Verwaltungsrats» des Vergütungsberichts und in den als «geprüft» gekennzeichneten Tabellen unter dem Abschnitt «Vergütung des Executive Board» des Vergütungsberichts.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

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

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

Sonstige Informationen

Der Verwaltungsrat ist für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen die im Geschäftsbericht enthaltenen Informationen, aber nicht die mit «geprüft» gekennzeichneten Tabellen im Vergütungsbericht, die Konzernrechnung, die Jahresrechnung und unsere dazugehörigen Berichte.

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

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



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

Verantwortlichkeiten des 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 Unvollständigkeits, 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

Claudio Bolliger
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor

Andreas Löwenich
Zugelassener Revisionsexperte

Basel, 20. März 2025

KPMG AG, Grosspeteranlage 5, CH-4002 Basel

© 2025 KPMG AG, eine Schweizer Aktiengesellschaft, ist eine Gruppengesellschaft der KPMG Holding LLP, die Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Firmen ist, die mit KPMG International Limited, einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung englischen Rechts, verbunden sind. Alle Rechte vorbehalten.