

Vergütungs- bericht

- 115 Einleitung
- 116 Governance
- 120 Vergütungssysteme
- 123 Vergütung des Verwaltungsrats 2025
- 126 Vergütung des Executive Board 2025



Einleitung /

Der Vergütungsbericht beschreibt die Governance und das Vergütungssystem der Gruppe und informiert über die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung der MCH Group AG für das Geschäftsjahr 2025.

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

Der Vergütungsbericht wird der Generalversammlung zur Genehmigung in einer nicht bindenden konsultativen Abstimmung vorgelegt. Die Generalversammlung hat in bindenden Abstimmungen über die Vergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung zu befinden. Die Statuten der MCH Group (§ 18) sehen vor, dass die Generalversammlung jährlich über folgende Vergütungen abstimmt:

- die Vergütung des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr, das nach der Generalversammlung beginnt;
- die fixe Vergütung sowie die Gewährung der langfristigen variablen Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr, das nach der Generalversammlung beginnt;

- die kurzfristige variable Vergütung der Geschäftsleitung für das abgeschlossene Geschäftsjahr.

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

- die Rolle und Zuständigkeiten 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);
- den zusätzlichen Vergütungsbetrag 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 sind auf der Website der MCH Group unter [«Unternehmen»](#) | [«Governance»](#) verfügbar.

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

Governance /

Der Verwaltungsrat der MCH Group genehmigt jährlich die Vergütungsgrundsätze für die Mitarbeitenden und legt die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats sowie des Executive Board fest. Er unterbreitet der Generalversammlung die maximalen Gesamtbeträge der Vergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung zur Genehmigung.

Die Beschlüsse des Verwaltungsrats zur Vergütung erfolgen auf Antrag des Governance, Nomination and Compensation Committee (GNCC), das die Aufgaben eines Vergütungsausschusses wahrnimmt und dessen Mitglieder jährlich von der Generalversammlung gewählt werden.

An der Generalversammlung vom 27.05.2025 wurden folgende Mitglieder des Verwaltungsrats als Mitglieder des GNCC für die Amtsdauer bis zur Generalversammlung 2026 gewählt:

- Raphael Wyniger, Präsident
- Jeffrey Palker
- Andrea Zappia

Im Geschäftsjahr 2025 behandelte das GNCC Vergütungsthemen an sechs Sitzungen. Der Präsident des GNCC informierte den Verwaltungsrat über die Arbeit des GNCC und unterbreitete an den Verwaltungsratssitzungen, die auf die GNCC-Sitzungen folgten, die entsprechenden Anträge des GNCC. Der Verwaltungsrat fasste im Ge-

schäftsjahr 2025 an zwei Sitzungen Beschlüsse zur Vergütung.

Der Group CEO und die Group CFO nehmen an den Sitzungen des GNCC in beratender Funktion teil. Bei Diskussionen und Beschlüssen betreffend ihre eigene Leistung und Vergütung sind sie nicht anwesend.

In den vergangenen Jahren hat das GNCC PricewaterhouseCoopers AG (PwC) zur Beratung in spezifischen Vergütungsfragen beigezogen. PwC hatte keine weiteren Mandate.

Weitere Informationen zur Funktion des GNCC finden sich im Abschnitt «Corporate Governance» des Geschäftsberichts unter «Ausschüsse des Verwaltungsrats».

Informationen zu den Mitgliedern des Verwaltungsrats

Von Mitgliedern des Verwaltungsrats gehaltene Aktien (geprüft)

Angaben zur Anzahl der von Mitgliedern des Verwaltungsrats per 31.12.2025 gehaltene Aktien der MCH Group AG:

	Anzahl Aktien nominal CHF 1.00 und Stimmrechtsanteil 31.12.2025		Anzahl Aktien nominal CHF 1.00 und Stimmrechtsanteil 31.12.2024	
Andrea Zappia, Präsident ¹⁾	377 635	1.22 %	350 000	1.13 %
Raphael Wyniger, Vizepräsident ^{1,5)}	16 144	0.05 %	9 138	0.03 %
Markus Breitenmoser ¹⁾	52 125	0.17 %	33 156	0.11 %
Dr. Dagmar Maria Kamber Borens ³⁾	10 459	0.03 %	7 744	0.02 %
Prof. Dr. Michèle F. Sutter-Rüdisser ^{1,4)}	2 233	0.01 %	N/A	N/A
James R. Murdoch ¹⁾	–	0.00 %	–	0.00 %
Jeffrey Palker ¹⁾	–	0.00 %	–	0.00 %
Total	458 596	1.48 %	400 038	1.29 %
Beteiligungen nahestehender Personen von James R. Murdoch ²⁾	13 023 418	41.94 %	12 941 099	41.67 %
Beteiligungen nahestehender Personen von Raphael Wyniger	100	<0.01 %	100	0.01 %

¹⁾ Aktien als Vergütungsanteil 2025 mit Valutadatum nach dem 31.12.2025 sind in der obigen Tabelle nicht enthalten; A. Zappia 9'636 Aktien (VR) und 28'678 Aktien (CEO a. i.), R. Wyniger 2'709 Aktien, M. Breitenmoser 1'912 Aktien, M. Sutter-Rüdisser 1'912 Aktien, J. Palker 1'912 Aktien, J. Murdoch 1'912 Aktien.

²⁾ Lupa Investment Holdings LP; Zuteilung von 3'824 Aktien als Vergütungsanteil 2025 von J. Murdoch und J. Palker mit Valutadatum nach dem 31.12.2025.

³⁾ Mitglied des VR bis 27.05.25.

⁴⁾ Mitglied des VR seit 27.05.25

⁵⁾ Vizepräsident seit 01.06.2024.

Tätigkeiten der Mitglieder des Verwaltungsrats (geprüft)

Tätigkeiten in anderen Unternehmen per 31.12.2025 gemäss Art. 734e Obligationenrecht:

Andrea Zappia¹⁾

- EssilorLuxottica | Mitglied des Verwaltungsrats und Präsident des Nomination and Compensation Committee (NNC)
- Mediobanca | Mitglied des Verwaltungsrats und Präsident des Remuneration Committee (neues Mandat seit 2025)

¹⁾ Im Jahr 2025 beendete Tätigkeiten: MultiChoice Group | Mitglied des Verwaltungsrats und SkyShowtime | Präsident des Verwaltungsrats

Raphael Wyniger

- Wyniger Management AG / Wyniger Group | Geschäftsführender Inhaber
- KKL Luzern | Mitglied des Verwaltungsrats
- Handelskammer beider Basel | Mitglied des Vorstands

Prof. Dr. Michèle F. Sutter-Rüdisser

- Graubündner Kantonalbank | Mitglied des Bankrats und des Audit and Risk Committee
- Chain IQ Group AG | Mitglied des Verwaltungsrats und des Nomination Committee
- BlueOrchard Finance AG | Mitglied des Verwaltungsrats
- Helsana Group AG | Mitglied des Verwaltungsrats (bis zur Generalversammlung 2026)

James R. Murdoch

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

Jeffrey Palker

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

Markus Breitenmoser

- Breitenmoser & Partner GmbH | Geschäftsführender Inhaber
- MCBM Beteiligungen AG | Präsident des Verwaltungsrats
- Novelteak AG und Tochtergesellschaften | Präsident des Verwaltungsrats
- ImmoINIX GmbH | Gesellschafter und Partner (neues Mandat seit 2025)

Details zu den Mitgliedern des Verwaltungsrats finden sich im Abschnitt «Corporate Governance» des Geschäftsberichts unter «Verwaltungsrat».

Von Mitgliedern der Geschäftsleitung gehaltene Aktien (geprüft)

Angaben zur Anzahl der von Mitgliedern der Geschäftsleitung per 31.12.2025 gehaltene Aktien der MCH Group AG:

	Anzahl Aktien nominal CHF 1.00 und Stimmrechtsanteil 31.12.2025		Anzahl Aktien nominal CHF 1.00 und Stimmrechtsanteil 31.12.2024	
Andrea Zappia ¹⁾	See table «Shares held by members of the Board of Directors»			
Florian Faber ²⁾	11 844	0.04 %	11 844	0.04 %
Eleonora Gennari ³⁾	–	0.00 %	–	0.00 %
Total	11 844	0.04 %	11 844	0.04 %

¹⁾ Übernahm die Rolle des CEO Ad Interim am 25. März 2025.

²⁾ Verliess die MCH Group per 31. Dezember 2025, ist per Ende März 2025 als Group CEO der MCH Group AG zurückgetreten.

³⁾ Bei der MCH Group seit 1. Juli 2024.

Tätigkeiten der Mitglieder der Geschäftsleitung (geprüft)

Tätigkeiten in anderen Unternehmen per 31.12.2025 gemäss Art. 734e Obligationenrecht:

Andrea Zappia

- Siehe unter «Tätigkeiten der Mitglieder des Verwaltungsrats»

Florian Faber

- Keine

Eleonora Gennari

- Keine

Details zu den Mitgliedern der Geschäftsleitung finden sich im Abschnitt «Corporate Governance» des Geschäftsberichts unter «Executive Board».

Vergütungssysteme /

Die Vergütungssysteme der MCH Group orientieren sich an Markt- und Branchenstandards und fördern die gemeinsame Erreichung ambitionierter Unternehmensziele.

Vergütungssystem des Verwaltungsrats

Die Vergütung des Verwaltungsrats wird in unregelmässigen Abständen und bei Bedarf einer umfassenden Analyse hinsichtlich ihrer Wettbewerbsfähigkeit in Bezug auf Struktur und Höhe unterzogen.

Die letzte Analyse wurde im Jahr 2022 von PricewaterhouseCoopers AG durchgeführt. Zu diesem Zweck wurde eine Peer Group von 25 kotierten Schweizer Unternehmen¹ ausgewählt, die hinsichtlich Umsatz und Marktkapitalisierung mit der MCH Group vergleichbar sind. Auf Basis der Ergebnisse wurde das Vergütungssystem ab dem Geschäftsjahr 2023 an das Vergütungsniveau der Vergleichsunternehmen angepasst und die Vergütung entsprechend erhöht.

Im Jahr 2025 beschloss das GNCC nach sorgfältiger Prüfung, die Bruttobeträge der Grundhonorare des Verwaltungsrats leicht anzupassen, um das Vergütungsniveau stärker an jenes von Unternehmen vergleichbarer Grösse und wirt-

schaftlicher Leistungsfähigkeit anzugleichen.

Eine erneute vertiefte Überprüfung sowie eine mögliche Erhöhung der Vergütung des Verwaltungsrats ist derzeit nicht geplant, könnte jedoch je nach positiver Entwicklung der Geschäftsergebnisse in Betracht gezogen werden.

Die Vergütung des Verwaltungsrats setzt sich wie folgt zusammen:

Grundhonorar

(Bruttobeträge pro Jahr)

- Präsident des Verwaltungsrats: CHF 160'000 (CHF 96'000 in bar, CHF 64'000 in Aktien)
- Vizepräsident des Verwaltungsrats: CHF 85'000 (CHF 51'000 in bar, CHF 34'000 in Aktien)
- Mitglied des Verwaltungsrats: CHF 60'000 (CHF 36'000 in bar, CHF 24'000 in Aktien)

Das Grundhonorar des Verwaltungsrats wird quartalsweise ausbezahlt; bei Neueintritten oder Austritten erfolgt die Auszahlung pro rata temporis.

Vergütung für zusätzliche Funktionen

(Bruttobeträge pro Jahr)

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

Die Vergütung für zusätzliche Funktionen wird quartalsweise ausbezahlt; bei Neueintritten oder Austritten erfolgt die Auszahlung pro rata temporis.

Spesen

Alle Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine pauschale Spesenvergütung. (Nettobeträge pro Jahr)

- Präsident des Verwaltungsrats: CHF 5'000
- Vizepräsident des Verwaltungsrats: CHF 2'000 (in bar)
- Mitglied des Verwaltungsrats: CHF 1'000 (in bar)

Gemäss §25 der Statuten der MCH Group AG gelten pauschale Spesen nicht als Vergütung. Sie werden daher nicht zu den von der Generalversammlung zu genehmigenden Beträgen hinzugerechnet und im Vergütungsbericht nicht einzeln ausgewiesen.

Im Zusammenhang mit Sitzungen oder Repräsentationsfunktionen anfallende Spesen (Reise-, Übernachtungskosten usw.) werden gemäss effektivem Aufwand erstattet.

Details zur Vergütung des Verwaltungsrats 2025 finden sich im Abschnitt «Vergütung Verwaltungsrat 2025».

¹⁾ Die Peer Group umfasst folgende Unternehmen: Ascom, Bachem, CALIDA, Comet, CPH Chemie + Papier, Gurit, Highlight Event and Entertainment, HOCHDORF, INFICON, Kardex, Komax, LEM, Medacta, Medmix, Meier Tobler, Mikron, Mobimo, Orascom Development, Poenina, PolyPeptide, PSP, Sensirion, Starrag Group, u-blox und Ypsomed.

Vergütungssystem des Executive Board

Beim CEO besteht die Vergütung im Zielwert zu 100 % aus fixer¹⁾ und zu 0 % aus variabler Vergütung, während sich bei den übrigen Mitgliedern des Executive Board die Vergütung im Durchschnitt aus 55 % fixer und 45 % variabler Vergütung zusammensetzt.

¹⁾ Aufgrund des interimistischen Charakters der CEO-Funktion.

Die Vergütung des Executive Board setzt sich wie folgt zusammen:

Fixe Vergütung und Nebenleistungen

Die fixe Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung umfasst den jährlichen Grundlohn sowie Nebenleistungen, einschliesslich Pensionsversicherung und allfälliger weiterer Leistungen wie

Familienzulagen, Dienstaltersgeschenke und andere Zulagen.

Der jährliche Grundlohn wird vom Verwaltungsrat festgelegt und basiert auf dem Umfang der Funktion, den zur Ausübung der Funktion erforderlichen Kompetenzen, dem externen Marktwert der Funktion sowie den Fähigkeiten und der Erfahrung der jeweiligen Person in ihrer Rolle.

Die Nebenleistungen bestehen hauptsächlich aus Vorsorge-, Versicherungs- und Gesundheitsplänen, die darauf ausgerichtet sind, Mitarbeitenden und deren Angehörigen einen angemessenen Schutz im Hinblick auf die Risiken Alter, Invalidität, Tod und Krankheit zu bieten. Die Mitglieder des Executive Board nehmen am beruflichen Vorsorgeplan teil, der allen Mitarbeitenden in der Schweiz angeboten wird.

Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Das STI-Programm vergütet die Leistung des Unternehmens über einen Zeitraum von einem Jahr. Das STI-Programm stärkt die Verknüpfung zwischen Leistung und Vergütung und stellt die strategische Ausrichtung des gesamten Unternehmens sicher.

Die Zielkomponente des STI wird als Prozentsatz des jährlichen Grundlohns definiert und liegt für die Mitglieder des Executive Board zwischen 35 % und 50 %. Die zentralen Leistungskennzahlen (Key Performance Indicators, KPIs) zur Bestimmung der STI-Ziele sind der operative

Cashflow (OCF) der Gruppe und das EBITDA der Gruppe, jeweils mit einer Gewichtung von 50 %. Diese KPIs wurden im Einklang mit der Unternehmensstrategie ausgewählt und gewährleisten einen ausgewogenen Ansatz zur Messung von Cashflow-Generierung und Profitabilität. Für jedes Ziel wird ein erwartetes Leistungsniveau festgelegt. Der Auszahlungsfaktor kann zwischen 0 % und maximal 130 % liegen (bis 2024: 200 %).

Alle Mitarbeitenden der MCH Group sind berechtigt, am Modell der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) teilzunehmen. Ausgenommen davon sind Mitarbeitende mit provisionsbasierter Vergütung im Verkauf.

Langfristige variable Vergütung (LTI)

Das LTI-Programm vergütet die Leistung der Gruppe über einen Zeitraum von drei Jahren. Das LTI stärkt die Ausrichtung an den Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre, fördert eine erfolgsorientierte Haltung und stärkt die Bindung an das Unternehmen.

Im LTI-Programm wird der individuelle Zuteilungsbetrag als CHF-Betrag festgelegt und auf Basis des durchschnittlichen volumengewichteten Aktienkurses (Volume Weighted Average Price, VWAP) während der ersten zehn Handelstage des Monats vor dem Zuteilungsdatum in eine bestimmte Anzahl Performance Share Units (PSUs) umgerechnet. Eine PSU ist ein bedingtes Recht auf eine bestimmte Anzahl Aktien des Unternehmens zu einem späteren Zeitpunkt, das

einer dreijährigen Vesting-Periode (Zeitraum bis zur möglichen Zuteilung) unterliegt.

Zum Zeitpunkt des Vestings wird die endgültige Anzahl PSUs in Aktien umgewandelt und an die jeweiligen Programmteilnehmenden übertragen, sofern die definierten Leistungsziele erreicht wurden und das Arbeitsverhältnis nicht beendet wurde.

Die zentralen Leistungskennzahlen zur Festlegung der LTI-Ziele sind das operative Ergebnis der Gruppe (Gewichtung 33 1/3 %) und das EBITDA der Gruppe (Gewichtung 66 2/3 %). Die gewählten KPIs spiegeln die zentrale Profitabilität des Geschäfts wider und fördern den Fokus auf Effizienz. Grundlage für die Zielwerte sind das Budget (für das erste Jahr) sowie die jährlich aktualisierte Mittelfristplanung (für das zweite und dritte Jahr). Der Auszahlungsfaktor kann zwischen 0 % und maximal 150 % liegen. Dies bedeutet, dass jede PSU zu einem Anspruch auf 0 bis 1.5 Aktien führen kann.

Das LTI-Programm wurde mit gestaffelten Vesting-Perioden eingeführt: Für die Zuteilungen 2022 (Periode 2022–2024) unterlag ein Drittel der PSUs einer einjährigen Vesting-Periode, ein Drittel einer zweijährigen Vesting-Periode und ein Drittel einer dreijährigen Vesting-Periode; für die Zuteilungen 2023 (Periode 2023–2025) unterlagen zwei Drittel der PSUs einer zweijährigen Vesting-Periode und ein Drittel einer dreijährigen Vesting-Periode. Ab der Zuteilung 2024 (Periode 2024–2026) gilt für alle PSU-Zuteilungen eine dreijährige Vesting-Periode.

Alle ausstehenden PSUs verfallen ohne Entschädigung bei Kündigung aus wichtigem Grund oder bei freiwilligem Austritt. In sogenannten Good-Leaver-Fällen, wie etwa bei Pensionierung, werden die PSUs anteilmässig gewährt und bleiben dem ursprünglichen leistungsabhängigen Vesting-Zeitplan unterstellt. Bei Tod oder bei einem Kontrollwechsel werden die anteilmässig berechneten PSUs sofort zum Zielwert zugeteilt.

Spesen

Die Mitglieder des Executive Board erhalten eine Spesenpauschale, die je nach Funktion variiert, sowie eine pauschale Fahrzeugentschädigung. Diese Spesenpauschalen wurden von den kantonalen Steuerbehörden genehmigt.

Gemäss § 41 der Statuten der MCH Group AG gelten Spesen nicht als Vergütung. Sie werden daher nicht zu den von der Generalversammlung zu genehmigenden Beträgen hinzugerechnet und im Vergütungsbericht nicht einzeln ausgewiesen.

Die Mitglieder des Executive Board sind zudem Mitglieder der Verwaltungsräte von Gesellschaften der MCH Group. Für die Ausübung dieser Mandate innerhalb der Gruppe wird keine zusätzliche Vergütung ausgerichtet.

Details zur Vergütung des Executive Board 2025 finden sich im Abschnitt «Vergütung Executive Board 2025».

Vergütung des Verwaltungsrats 2025 /

Die Vergütung des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2025 beträgt insgesamt CHF 573'171 (einschliesslich Sozialversicherungsbeiträge).

2025, in CHF, brutto (geprüft)	Grundhonorar in bar	Grundhonorar in Aktien	Honorar für Zusatzfunktionen in bar ¹⁾	Total	Sozialversicherungsbeiträge	Gesamtbetrag inkl. Sozialversicherungsbeiträge
Andrea Zappia, Präsident	96 000	64 000	10 000	170 000	–	170 000
Raphael Wyniger, Vizepräsident ²⁾	51 000	34 000	15 000	100 000	7 572	107 572
Markus Breitenmoser	36 000	24 000	10 000	70 000	5 299	75 299
Dr. Dagmar Kamber Borens ^{2,4)}	15 000	10 000	4 167	29 167	2 198	31 365
James R. Murdoch ³⁾	36 000	24 000	–	60 000	–	60 000
Jeffrey Palker ³⁾	36 000	24 000	25 000	85 000	–	85 000
Prof. Dr. Michèle F. Sutter-Rüdisser ^{2,5)}	21 000	14 000	5 833	40 833	3 102	43 935
Gesamttotal	291 000	194 000	70 000	555 000	18 171	573 171

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 27.05.2025.

⁵⁾ Mitglied des VR seit 27.05.2025.

Erläuterungen zur Vergütung 2025

Im Jahr 2025 beschloss das GNCC, die Bruttobeträge der Grundhonorare des Verwaltungsrats leicht anzupassen, um das Vergütungsniveau stärker an jenes von Unternehmen vergleichbarer Grösse und wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit anzugleichen. Dadurch erhöhte sich die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats im Vergleich zum Vorjahr.

Darlehen, Kredite und Pensionen an den Verwaltungsrat und ihm nahestehende Personen (geprüft)

An Mitglieder des Verwaltungsrats wurden weder Eintrittsprämien noch Abgangsentschädigungen ausbezahlt. Den Mitgliedern des Verwaltungsrats wurden im Berichtsjahr sowie im Vorjahr keine Darlehen oder Kredite gewährt. Per 31. Dezember 2025 bestehen keine entsprechenden Darlehen oder Kredite.

Ebenso wurden den Mitgliedern des Verwaltungsrats im Berichtsjahr sowie im Vorjahr keine Sicherheiten (wie Garantien oder Bürgschaften) gewährt. Per 31. Dezember 2025 bestehen keine solchen Sicherheiten.

Weitere Informationen zum Vergütungsmodell des Verwaltungsrats finden sich im Kapitel «Vergütungssysteme des Verwaltungsrats».

Sitzungen im Geschäftsjahr 2025

- Verwaltungsrat: 8
(Gesamtdauer der Sitzungen: 28 Stunden, 25 Minuten)
- Governance, Nomination and Compensation Committee: 6
(Gesamtdauer der Sitzungen: 9 Stunden, 30 Minuten)
- Audit Committee: 5
(Gesamtdauer der Sitzungen: 13 Stunden)

Beschlüsse und Anträge an die Generalversammlung

Die Generalversammlung vom 21.05.2024 hat für den Verwaltungsrat für das Geschäftsjahr 2025 einen maximalen Gesamtbetrag der Vergütung von CHF 660'000 (brutto, einschliesslich Sozialversicherungsbeiträge) genehmigt. Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 liegt unter diesem genehmigten maximalen Gesamtbetrag.

Der Generalversammlung vom 06.05.2026 wird beantragt, für den Verwaltungsrat für das Geschäftsjahr 2027 einen maximalen Gesamtbetrag der Vergütung von CHF 660'000 (brutto, einschliesslich Sozialversicherungsbeiträge) zu genehmigen. Der maximale Gesamtbetrag bleibt somit für die Geschäftsjahre 2022 bis 2027 unverändert.

Vergütung des Verwaltungsrats 2024 /

Der vollständige Vergütungsbericht 2024 der MCH Group AG ist auf der Website der MCH Group unter [«Investoren»](#) | [«Berichte»](#) verfügbar.

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 ^{2,5)}	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, AC 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.

⁵⁾ Vizepräsident seit 01.06.2024.

Vergütung des Executive Board 2025 /

Die Vergütung des Executive Board für das Geschäftsjahr 2025 besteht aus fixer Vergütung sowie kurzfristiger und langfristiger variabler Vergütung.

Die Vergütung des Executive Board im Geschäftsjahr 2025 beträgt insgesamt CHF 2'242'309. Dieser Betrag umfasst den fixen Grundlohn und die kurzfristige variable Vergütung (Short-term Incentive) für das Geschäftsjahr 2025 sowie den Zuteilungswert der langfristigen variablen Vergütung (Long-term Incentive) für das Geschäftsjahr 2025 (mit Vesting-Periode 2025–2027) sowie die entsprechenden Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen und die Pensionskasse.

2025, in CHF, brutto ⁵⁾ (geprüft)	Fixe Vergütung ¹⁾	Kurzfristige variable Vergütung ²⁾	Langfristige variable Vergütung ³⁾	Total	Sozialversicherungsbeiträge ⁴⁾	Gesamtbetrag inkl. Sozialversicherungsbeiträge
Florian Faber	450 629	203 639	–	654 268	179 791	834 059
Weitere Mitglieder	1 086 284	104 533	80 000	1 270 817	137 433	1 408 250
Gesamttotal	1 536 913	308 172	80 000	1 925 085	317 224	2 242 309

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

²⁾ «Short-term Incentive» für das Geschäftsjahr 2025.

³⁾ «Long-term Incentive», Zuteilungsbetrag im Geschäftsjahr 2025.

⁴⁾ Beinhaltet Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherung und Pensionskasse für 2025, 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 2025: CHF 47'277, wovon CHF 30'064 auf das höchstbezahlte Mitglied des Executive Board entfallen).

⁵⁾ Die von der Generalversammlung prospektiv genehmigten Gesamtvergütung von CHF 1'700'000 (bestehend aus fixer und langfristiger variabler Vergütung) wurde aufgrund der Ernennung von Andrea Zappia als ad-interim CEO im Geschäftsjahr 2025 um CHF 234'138 überstiegen. Der Zusatzbetrag liegt mit 13.77 % innerhalb des zusätzlichen Betrags von maximal 40 % der zuletzt von der Generalversammlung prospektiv genehmigten Gesamtvergütung für das Executive Board gemäss Artikel 42 der Statuten.

Erläuterungen zur Vergütung 2025

Die Gesamtvergütung der Mitglieder des Executive Board ist im Vergleich zum Vorjahr gestiegen, was auf die Ernennung von Andrea Zappia zum CEO ad interim per 25.03.2025 zurückzuführen ist. Die individuelle fixe Vergütung der bestehenden Mitglieder des Executive Board bleibt im Vergleich zu 2024 stabil. Die kurzfristige variable Vergütung (Short-term Incentive) basiert auf den Zielgrössen operativer Cashflow (OCF) und EBITDA.

Die langfristige variable Vergütung (Long-term Incentive) wird gemäss den geltenden Berichtsstandards im Jahr der Zuteilung ausgewiesen. Auszahlungen nach Ablauf der Vesting-Periode auf Basis der Zielerreichung unterliegen keiner Offenlegung; ausgewiesen werden die Zuteilungswerte im Vergütungsbericht des jeweiligen Zuteilungsjahres.

Der Zuteilungswert des LTI für das Geschäftsjahr 2025 (Vesting-Periode 2025–2027) ist im Vergleich zur Vorperiode gesunken, was auf den Austritt des ehemaligen CEO zurückzuführen ist. Die LTI-Ziele basieren auf den Kennzahlen operatives Ergebnis und EBITDA.

Die kurzfristige und langfristige variable Vergütung betrug 21 % der Gesamtvergütung des Executive Board (ohne Sozialversicherungsbeiträge).

Darlehen, Kredite und Pensionen an das Executive Board und ihm nahestehende Personen (geprüft)

An Mitglieder des Executive Board wurden weder Eintrittsprämien noch Abgangsentschädigungen ausbezahlt. Wie im Vorjahr wurden im Berichtsjahr keine Darlehen oder Kredite an das Executive Board gewährt. Per 31.12.2025 bestehen keine entsprechenden Darlehen oder Kredite.

Ebenso wurden im Berichtsjahr wie auch im Vorjahr keine Sicherheiten (Bürgschaften, Garantien) an Mitglieder des Executive Board gewährt. Per 31.12.2025 bestehen keine solchen Sicherheiten.

Es wurden weder Darlehen noch Kredite zu nicht marktüblichen Bedingungen an mit Mitgliedern des Executive Board verbundene Personen oder an ehemalige Mitglieder des Executive Board gewährt. Per Ende des Geschäftsjahres 2025 bestehen keine solchen Darlehen oder Kredite.

Weitere Informationen zum Vergütungsmodell des Executive Board finden sich im Abschnitt «Vergütungssysteme des Executive Board».

Beschlüsse und Anträge der Generalversammlung

Fixe Vergütung

Die Generalversammlung vom 21.05.2024 genehmigte für das Executive Board für das Geschäftsjahr 2025 einen maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung von CHF 1'300'000 (brutto, einschliesslich Sozialversicherungsbeiträge). Die effektive Gesamtvergütung (bestehend aus fixer und langfristiger variabler Vergütung) für das Geschäftsjahr 2025 übersteigt diesen genehmigten maximalen Gesamtbetrag, liegt jedoch innerhalb des zusätzlichen Betrags von maximal 40 % der zuletzt von der Generalversammlung prospektiv genehmigten Gesamtvergütung für das Executive Board gemäss Artikel 42 der Statuten.

Der Generalversammlung vom 06.05.2026 wird beantragt, für das Executive Board für das Geschäftsjahr 2027 einen maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung von CHF 2'500'000 (brutto, einschliesslich Sozialversicherungsbeiträge) zu genehmigen.

Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Der Generalversammlung vom 06.05.2026 wird beantragt, für das Executive Board für das Geschäftsjahr 2025 eine kurzfristige variable Vergütung von CHF 308'172 (brutto, ohne Sozialversicherungsbeiträge) zu genehmigen.

Langfristige variable Vergütung (LTI)

Die Generalversammlung vom 21.05.2024 genehmigte für das Executive Board für das Geschäftsjahr 2025 (Vesting-Periode 2025–2027) einen Zuteilungswert der langfristigen variablen Vergütung von CHF 400'000 (brutto, einschliesslich Sozialversicherungsbeiträge). Der Zuteilungswert des LTI im Geschäftsjahr 2025 liegt innerhalb des von der Generalversammlung genehmigten Betrags.

Der Generalversammlung vom 06.05.2026 wird beantragt, für das Executive Board für das Geschäftsjahr 2027 einen maximalen Gesamtbetrag von CHF 400'000 (brutto, einschliesslich Sozialversicherungsbeiträge) als Zuteilungswert der langfristigen variablen Vergütung zu genehmigen.

Vergütung des Executive Board 2024 /

Der vollständige Vergütungsbericht 2024 der MCH Group AG ist auf der Website der MCH Group unter [«Investoren»](#) | [«Berichte»](#) verfügbar.

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	367 125
Gesamttotal	736 300	166 635	220 000	1 122 935	93 838	1 216 773

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

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

³⁾ «Long-term Incentive», 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).



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 2025 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben nach Art. 734a-734f OR in den als «geprüft» gekennzeichneten Tabellen inklusive der dazugehörigen Fussnoten des Vergütungsberichts (Seiten 115 bis 128).

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. Wir haben auch 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 inklusive der dazugehörigen Fussnoten 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 Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen oder das Ausserkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.
- gewinnen wir ein Verständnis von für die Prüfung relevanten internen Kontrollen, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit der internen Kontrollen der Gesellschaft abzugeben.
- beurteilen wir die Angemessenheit der angewandten Rechnungslegungsmethoden sowie die Vertretbarkeit der dargestellten geschätzten Werte in der Rechnungslegung und damit zusammenhängenden Angaben.

Wir kommunizieren mit dem Verwaltungsrat bzw. dessen zuständigem Ausschuss unter anderem über den geplanten Umfang und die geplante zeitliche Einteilung der Prüfung sowie über bedeutsame Prüfungsfeststellungen,



einschliesslich etwaiger bedeutsamer Mängel in internen Kontrollen, die wir während unserer Prüfung identifizieren.

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

KPMG AG

Marc Stadelmann
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor

Andreas Lövenich
Zugelassener Revisionsexperte

Basel, 19. März 2026