

Principes généraux de rémunération

MCH Group

MCH Group s'efforce d'offrir des conditions attractives à ses collaborateurs. Les principes de rémunération, les systèmes de rémunération et le montant des rémunérations correspondent aux conditions usuelles du marché et de la branche et sont régulièrement révisés. L'objectif de MCH Group est également de faire participer le pourcentage le plus élevé possible de ses salariés à la réussite du groupe d'entreprises au moyen d'une part de rémunération variable.

Les systèmes de rémunération de toutes les sociétés sont ainsi conçus pour

être proportionnés et concurrentiels par rapport aux entreprises opérant dans un domaine d'activité comparable;

tenir compte de la qualité du travail, de la charge de travail et de la responsabilité à chaque poste ainsi que de la contribution individuelle;

être compréhensibles et transparents pour les collaborateurs de tous les échelons;

que les rémunérations liées au résultat (variables) soient en rapport avec le résultat consolidé;

faire en sorte que le rapport entre éléments de rémunération non liés au résultat (fixes) et liés au résultat (variables) tienne compte de manière appropriée de la sphère d'influence de chaque collaborateur;

présenter un rapport raisonnable entre salaire le plus bas et le plus élevé.

Rémunérations du Conseil d'administration

Le Conseil d'administration fixe chaque année les rémunérations du Conseil d'administration et de l'Executive Board sur proposition du Governance, Nomination and Compensation Committee (GNCC) élu par l'Assemblée générale, sous réserve d'approbation par l'Assemblée générale.

L'Assemblée générale du 4 mai 2018 a élu membres du GNCC pour l'année de référence les membres suivants du Conseil d'administration:

Dr. Ulrich Vischer, président

Dr. Balz Hösly, membre

Jean-Philippe RoCHAT, membre

Thomas Weber, membre

Des indications sur la fonction du GNCC et sur ses membres:

Rapport annuel / Organisation & Management / Comités techniques

Rapport annuel / Conseil d'administration

Les rémunérations divulguées dans le rapport de rémunération pour le Conseil d'administration et l'Executive Board contiennent toutes les rémunérations concernant l'année de référence.

En cas de nouvelle entrée au Conseil d'administration ou à l'Executive Board, la rémunération est prise en compte à partir de la date de prise de fonction.

En cas de sortie du Conseil d'administration ou de l'Executive Board, le montant comprend la rémunération jusqu'à la date de la sortie plus une éventuelle rémunération qui a été versée dans l'année de référence en relation avec l'activité antérieure.

Certains membres de l'Executive Board sont aussi membres du conseil d'administration de sociétés du groupe. Aucune rémunération supplémentaire n'est versée pour l'exercice de ces mandats internes au groupe.

Le versement de la rémunération liée au résultat 2018 de l'Executive Board n'a lieu qu'après l'approbation par l'Assemblée générale.