

Vergütungen Executive Board

Der Verwaltungsrat legt das Vergütungsmodell für die Mitglieder des Executive Board fest. Das aktuelle Vergütungsmodell hat seit 3. Februar 2014 Gültigkeit.

Der Verwaltungsrat hatte das Vergütungsmodell damals auf Antrag des Governance, Nomination and Compensation Committee (GNCC) gegenüber dem vorher geltenden Modell in Bezug auf die erfolgsabhängige (variable) Vergütung leicht angepasst und die erfolgsabhängige Vergütung stärker am effektiv erreichten Ergebnis ausgerichtet. Die Änderungen sind in das Reglement über die erfolgsabhängigen Vergütungen des Executive Board eingeflossen. Die nicht-erfolgsabhängige (fixe) Vergütung und die Spesenpauschalen werden periodisch überprüft; letztere sind durch das kantonale Steueramt bewilligt worden. Die Höhe der erfolgsabhängigen Vergütung (individueller Bonus) wird in Abhängigkeit des finanziellen Ergebnisses jedes Jahr neu berechnet und festgelegt.

Es bestehen keine befristeten Arbeitsverträge und keine Kündigungsfristen von über 12 Monaten. Bei der Beendigung der Arbeitsverhältnisse von Mitgliedern des Executive Board werden keine Abgangsentschädigungen ausgerichtet.

Die Vergütungen für die Mitglieder des Executive Board setzen sich aus den folgenden Elementen zusammen:

a) Nicht-erfolgsabhängige (fixe) Vergütung

Die nicht-erfolgsabhängige Vergütung der Mitglieder des Executive Board wird durch den Verwaltungsrat aufgrund der Ausbildung, Kompetenzen und Funktionen festgelegt. Dieser Vergütungsteil beinhaltet allfällige Familienzulagen, Prämien für Dienstjubiläen und Sonstiges (z.B. PK Einkäufe, Allowances etc.).

Der «genehmigte Gesamtbetrag brutto» für die nicht-erfolgsabhängige Vergütung 2019 beträgt maximal CHF 2'300'000.– (beinhaltet Basisgehalt, Jubiläumsprämien, Familienzulagen, PK-Einkauf, Allowance). Der Generalversammlung vom 24. April 2020 wird der Gesamtbetrag der nicht-erfolgsabhängigen Vergütungen für das Jahr 2021 zur Genehmigung vorgelegt. Der beantragte Gesamtbetrag (neu inklusive Sozialversicherungsbeiträge) für 2021 beträgt maximal CHF 2'800'000.–.

b) Erfolgsabhängige (variable) Vergütung

Mit dem im Geschäftsjahr 2014 angepassten Vergütungsmodell stellt für den CEO der Konzerngewinn die alleinige Komponente für die Bemessung der erfolgsabhängigen Vergütung dar. Für die weiteren Mitglieder des Executive Board setzt sich die erfolgsabhängige Vergütung mit unterschiedlicher Gewichtung aus den Komponenten des Konzerngewinns, des Ergebnisses der Division sowie der individuellen Leistungsbeurteilung zusammen. Sie werden als prozentualer Anteil der fixen Vergütung berechnet:

Ergebnis Division (0 – 12%)

Individuelle Beurteilung (0 – 12%)

Bei der Komponente Konzerngewinn wird die Höhe der Vergütung direkt vom erzielten Ergebnis abgeleitet. Eine Auszahlung dieses Elements erfolgt nur, wenn der Konzerngewinn mehr als CHF 10.0 Mio. beträgt. Seit dem Geschäftsjahr 2014 beträgt die Komponente Konzerngewinn 1.75% des Jahresergebnisses für den CEO und 0.7% für die weiteren Mitglieder des Executive Board.

Der Verwaltungsrat hat für den neuen CEO abweichend zum Reglement einen Bonus basierend auf der Erreichung spezieller quantitativer und qualitativer Ziele für die Unternehmenstransformation festgelegt.

Je nach Verantwortungsbereich der Mitglieder werden einzelne Komponenten höher gewichtet oder nicht berücksichtigt. Keine der maximal drei variablen Komponenten ist den Mitgliedern des Executive Board unabhängig vom Geschäftsgang respektive unabhängig von ihrer individuellen Leistung geschuldet. Sämtliche erfolgsabhängigen Vergütungselemente werden in bar ausbezahlt.

Für das Berichtsjahr 2019 betrug der erfolgsabhängige Teil der Vergütung für die Mitglieder des Executive Board durchschnittlich 12% (Vorjahr: 6%) der Gesamtvergütung. Davon wurden annähernd 83% (81%) als Bar-Komponente ausbezahlt und 17% (19%) den verschiedenen Sozialversicherungen überwiesen.

Ausblick:

Die MCH Group überprüft derzeit das Vergütungsmodell aus dem Jahr 2014. Insbesondere wird der Mix zwischen erfolgsabhängiger und nicht-erfolgsabhängiger Vergütung untersucht und gegebenenfalls angepasst werden.

c) Spesen

Die Mitglieder des Executive Board erhalten eine nach Funktion differenzierte Spesenentschädigung sowie eine nach der Fahrleistung abgestufte Fahrzeugpauschale. Im Jahr 2019 beträgt der Gesamtbetrag CHF 167'000.– (Vorjahr CHF 171'000.–). Diese Aufwandentschädigungen sind durch die kantonale Steuerverwaltung genehmigt.

d) Aktien, Optionen

Die MCH Group kennt kein Aktien- und Optionsbeteiligungsprogramm für das Executive Board. Angaben zu den sich im Eigentum der Mitglieder des Executive Board befindenden Aktien der MCH Group AG: [Jahresbericht / Executive Board](#)

e) Antrittsprämien

Für die Mitglieder des Executive Board werden keine Antrittsprämien ausgerichtet.

f) Darlehen, Kredite

Den Mitgliedern des Executive Board sind im Berichtsjahr wie im Vorjahr keine Darlehen und Kredite gewährt worden.

g) Sicherheit

Den Mitgliedern des Executive Board sind im Berichtsjahr keine Sicherheiten (Bürgschaften, Garantien usw.) gewährt worden.

Vergütungen 2019

Die der Generalversammlung vom 24. April 2020 zur Genehmigung unterbreitete erfolgsabhängige Vergütung des gesamten Executive Board für das Jahr 2019 beläuft sich auf brutto CHF 403'688.— (inkl. Sozialversicherungsbeiträge). Diese erfolgsabhängige Vergütung setzt sich aus brutto CHF 375'500.— plus Anteil Sozialversicherungsbeiträge CHF 28'188 zusammen.

Vom in den Statuten festgelegten Zusatzbetrag von CHF 1'000'000.— für die Vergütungen von Mitgliedern des Executive Board, die nach der Abstimmung der Generalversammlung über die Vergütungen des Executive Board ernannt werden, musste im Geschäftsjahr 2019 Gebrauch gemacht werden. Die von der Generalversammlung vom 4. Mal 2018 bewilligte nicht-erfolgsabhängige Vergütungen von CHF 2'300'000.— sind um CHF 452'277.— überschritten worden. Somit sind im Geschäftsjahr 2019 nicht-erfolgsabhängige Vergütungen in der Höhe von total CHF 2'752'277.— ausbezahlt worden.

Der Grund für die Überschreitung liegt in erster Linie in den personellen Veränderungen im Executive Board und der Doppelbesetzung der Funktion des Group CEO (2 Monate) und des CEO Live Marketing Solutions (6.5 Monate). Die arbeitsrechtlichen Verpflichtungen führten zu einer Mehrbelastung von total CHF 485'656.—, davon entfielen CHF 354'001.— auf Bernd Stadlwieser (CEO) und CHF 131'655.— auf Florian Faber (CEO Live Marketing Solutions).

2019, in CHF (geprüft)	Fixe Vergütung brutto ¹⁾	Variable Vergütung brutto ²⁾	Sozial- versicherungs- beiträge ³⁾	Gesamtbetrag inkl. Sozial- versicherungs- beiträge	Gesamtbetrag Brutto
Gesamtes Executive Board ⁴⁾	2 258 664	375 500	521 801	3 155 965	2 634 164
davon Bernd Stadlwieser (CEO) ⁵⁾	354 001	200 000	83 067	637 068	554 001

1) Beinhaltet Basisgehalt, Jubiläumsprämien, Familienzulagen, PK-Einkauf, Allowance etc.

2) Bonus ohne Sozialversicherungsbeiträge

3) Beinhaltet Arbeitgeberbeiträge an Pensionskasse, AHV/IV, ALV etc.

4) Bis 13.01. sechs Mitglieder / ab 14.01. sieben Mitglieder (Florian Faber neues EB-Mitglied) / ab 01.03. sechs Mitglieder (Austritt René Kamm) / ab 01.04. fünf Mitglieder (Austritt Stephan Peyer) / ab 12.06. sechs Mitglieder (Eintritt Bernd Stadlwieser) / ab 01.08. vier Mitglieder (Austritt Hans-Kristian Hoejsgaard und Jean-Marc Devaud) / ab 01.11. fünf Mitglieder (Eintritt Andreas Eggimann)

5) Pro Rata 7 Monate

Für Beratungstätigkeiten von ehemaligen Executive Board Mitgliedern entrichtete die MCH Group 2019 Honorare in Höhe von CHF 41'000.— (ohne MWST).

Vergütungen 2018

Vom in den Statuten festgelegten Zusatzbetrag von CHF 1'000'000.– für die Vergütungen von Mitgliedern des Executive Board, die nach der Abstimmung der Generalversammlung über die Vergütungen des Executive Board ernannt werden, musste im Geschäftsjahr 2018 Gebrauch gemacht werden. Die von der Generalversammlung vom 26. April 2017 bewilligte nicht-erfolgsabhängige Vergütungen von CHF 2'300'000.– sind um CHF 432'424.– überschritten worden. Somit sind im Geschäftsjahr 2018 nicht-erfolgsabhängige Vergütungen in der Höhe von total CHF 2'732'424.– ausbezahlt worden.

Der Grund für die Überschreitung liegt in erster Linie in den personellen Veränderungen im Executive Board und der Doppelbesetzung der CEO-Funktion (4 Monate) und CFO-Funktion (6 Monate). Die arbeitsrechtlichen Verpflichtungen führten zu einer Mehrbelastung von total CHF 349'267.–, davon entfielen CHF 189'807.– auf René Kamm (CEO) und CHF 159'460.– auf Christophe Biollaz (CFO). Der Restbetrag von CHF 83'157.– entfiel auf Beat Zwahlen (CFO, CHF 50'000.–) und Jean-Marc Devaud (CEO Live Marketing Solutions, CHF 33'157.–).

2018, in CHF (geprüft)	Fixe Vergütung brutto ¹⁾	Variable Vergütung brutto ²⁾	Sozial- versicherungs- beiträge ³⁾	Gesamtbetrag inkl. Sozial- versicherungs- beiträge	Gesamtbetrag Brutto
Gesamtes Executive Board ⁴⁾	2 218 928	152 068	549 610	2 920 606	2 370 996
davon René Kamm (CEO) ⁵⁾	515 000	0	113 925	628 925	515 000

1) Beinhaltet Basisgehalt, Jubiläumsprämien, Familienzulagen, PK-Einkauf, Allowance etc.

2) Bonus ohne Sozialversicherungsbeiträge

3) Beinhaltet Arbeitgeberbeiträge an Pensionskasse, AHV/IV, ALV etc.

4) Bis 30.04. fünf Mitglieder / ab 01.05. sechs Mitglieder (Eintritt Beat Zwahlen) / ab 04.09. sieben Mitglieder (Eintritt Hans-Kristian Hoejsgaard) / ab 01.11. sechs Mitglieder (Austritt Christophe Biollaz)

5) Beinhaltet auch ein Outplacement

Für Beratungstätigkeiten von ehemaligen Executive Board Mitgliedern entrichtete die MCH Group 2018 Honorare in Höhe von CHF 122'000.– (ohne MWST).