

ZUKUNFT

GESCHÄFTSBERICHT 2021

M
.CH





Geschäftsbericht 2021
Vergütungsbericht

Inhaltsverzeichnis

Jahresbericht

Tätigkeit

01	Auf einen Blick
03	Kommentar
08	Transformation
13	Innovation
25	Nachhaltigkeit
37	Facts & Figures

Corporate Governance

47	Hinweise
49	Aktionariat
53	Konzern
55	Organisation & Management
61	Führungsstruktur
65	Verwaltungsrat
73	Executive Board
77	Personal
79	Revisionsorgan

Finanzbericht

Konzernrechnung

80	Bilanz
81	Erfolgsrechnung
82	Geldflussrechnung
84	Eigenkapital
86	Anhang
126	Bericht der Revisionsstelle

Rechnung MCH Group AG

130	Bilanz
132	Erfolgsrechnung
133	Anhang
140	Bericht der Revisionsstelle

Vergütungsbericht

144	Einleitung
145	Vergütungsgrundsätze
147	Vergütungen Verwaltungsrat
151	Vergütungen Executive Board
155	Bericht der Revisionsstelle

Einleitung zum Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht enthält alle vorgeschriebenen und relevanten Informationen über die Vergütungen, Darlehen und Kredite an den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung (Executive Board) der MCH Group AG. Die Veröffentlichung des Vergütungsberichts erfolgt nach der «Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV)» vom 20.11.2013. und den Richtlinien betr. Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange.

In diesem Vergütungsbericht sind auch die allgemeinen Vergütungsgrundsätze und die Vergütungssysteme für den Verwaltungsrat und das Executive Board enthalten.

Abstimmung der Generalversammlung über die Vergütungen

Der Vergütungsbericht muss der Generalversammlung nicht zur Genehmigung unterbreitet werden. Diese hat jedoch über die Vergütung des Verwaltungsrats sowie die fixen und variablen Vergütungen des Executive Board zu beschliessen.

Die Bestimmungen über die Abstimmung der Generalversammlung über die Vergütung gemäss Artikel 18 der «VegüV» sind in den Paragraphen 18 und 19 der Statuten der MCH Group AG festgehalten.

Gestützt auf die Statuten der MCH Group AG hat die Generalversammlung am 24.04.2020 die Vergütung des Verwaltungsrats und die fixe Vergütung des Executive Board für das Geschäftsjahr 2021 genehmigt. An der Generalversammlung 2022 stimmt diese über die Vergütung des Verwaltungsrats sowie über die fixe Vergütung des Executive Board für das Geschäftsjahr 2023 und die Zuteilungsbeträge 2022 und 2023 für die langfristige variable Vergütung des Executive Board ab.

Die Statuten der MCH Group AG finden sich auf der Webseite der MCH Group unter «Investoren» | «Governance».

– Link: <https://www.mch-group.com/investoren/governance/>

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

– Link: <https://www.mch-group.com/investoren/generalversammlung/>

Allgemeine Vergütungsgrundsätze

MCH Group

Die MCH Group ist bestrebt, ihren Mitarbeitenden attraktive Rahmenbedingungen zu offerieren. Die Vergütungsgrundsätze, die Vergütungssysteme und die Höhe der Vergütungen sind auf markt- und branchenübliche Bedingungen ausgerichtet und werden regelmässig überprüft. Es ist ausserdem das Ziel der MCH Group, einen möglichst hohen Prozentsatz ihrer Angestellten mittels variablen Vergütungsanteils am Erfolg der Unternehmensgruppe zu beteiligen.

Die Vergütungssysteme für alle Gesellschaften sind dabei so ausgelegt, dass

- sie verhältnismässig und konkurrenzfähig sind im Vergleich zu Gesellschaften in einem vergleichbaren Tätigkeitsgebiet;
- sie der Arbeitsqualität, der Belastung und der Verantwortung der jeweiligen Position sowie dem individuellen Beitrag Rechnung tragen;
- sie für die Mitarbeitenden aller Stufen einfach nachvollziehbar und transparent sind;
- die erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungen im Verhältnis zum Konzernergebnis stehen;
- das Verhältnis zwischen nicht-erfolgsabhängigen (fixen) und erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungselementen den Einflussbereich der einzelnen Mitarbeitenden angemessen berücksichtigt;
- sie ein vertretbares Verhältnis zwischen niedrigstem und höchstem Gehalt aufweisen.

Verwaltungsrat und Executive Board

Der Verwaltungsrat legt jährlich die Vergütungen für den Verwaltungsrat und das Executive Board auf Antrag des durch die Generalversammlung gewählten Governance, Nomination and Compensation Committee (GNCC) fest und unterbreitet der Generalversammlung die entsprechenden Anträge gemäss Statuten.

Die Generalversammlung hat am 28.04.2021 für die Amtsdauer von bis zum Abschluss der ordentlichen Generalversammlung 2022. folgende Verwaltungsratsmitglieder als Mitglieder des GNCC gewählt:

- Christoph Brutschin, Vorsitz
- Dr. Balz Hösly
- Jeffrey Palker
- Andrea Zappia

Angaben zur Funktion des GNCC finden sich im Jahresbericht im Kapitel «Corporate Governance» unter «Organisation & Management» | «Fachausschüsse des Verwaltungsrats».

– Online: [Link](#)

– Download pdf: Seite 56

Angaben zu den Mitgliedern des GNCC finden sich im Jahresbericht im Kapitel «Corporate Governance» unter «Verwaltungsrat»:

– Online: [Link](#)

– Download pdf: Seite 65

Die im Vergütungsbericht dargelegten Vergütungen für den Verwaltungsrat und das Executive Board enthalten sämtliche Vergütungen für das Berichtsjahr 2021.

Die Mitglieder des Executive Board sind zum Teil auch Verwaltungsratsmitglieder von Konzerngesellschaften. Für die Ausübung dieser konzerninternen Mandate werden keine zusätzlichen Vergütungen gewährt.

Vergütungen Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat hat keinen Anspruch auf eine variable Vergütung. Der genehmigte maximale Gesamtbetrag für die Vergütung 2021 beträgt CHF 590'000.–. Der Generalversammlung 2022 werden CHF 660'000.– als Vergütung für das Jahr 2023 zur Genehmigung vorgelegt. Im Laufe des Geschäftsjahrs 2022 will der Verwaltungsrat prüfen, künftig einen Teil der Vergütung in Form von gesperrten Aktien oder Aktienanwartschaften (ohne Performance-Bedingungen) auszurichten.

Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats ist in einem Reglement festgehalten und umfasst:

a) Grundhonorar

Präsident, Vizepräsident und Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten ein fixes Grundhonorar. Der Vorsitz und die Mitgliedschaft in einem Fachausschuss werden zusätzlich vergütet. Die Vergütung wird quartalsweise in bar ausbezahlt.

Jährliche Grundhonorare

- Präsident des Verwaltungsrats: CHF 76'000
- Vizepräsident des Verwaltungsrats: CHF 36'000
- Mitglieder des Verwaltungsrats: CHF 21'000
- Präsident/in eines Fachausschusses: CHF 5'000
- Mitglieder eines Fachausschusses: CHF: 3'000

b) Sitzungsgelder

Die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Ausschüsse haben Anspruch auf ein Sitzungsgeld von CHF 1'000 pro Sitzung bzw. CHF 1'000 pro Sitzungstag (wenn mehrere Sitzungen am gleichen Tag stattfinden).

c) Spesen

Alle Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine Spesenpauschale, der Präsident CHF 5'000, der Vizepräsident CHF 2'000 und die Mitglieder CHF 1'000. Zusätzliche Ausgaben, beispielsweise für Geschäftsreisen, werden gemäss effektivem Aufwand erstattet.

d) Aktien, Optionen

Die MCH Group kennt bisher kein Aktien- und Optionsbeteiligungsprogramm für den Verwaltungsrat. Im Laufe des Geschäftsjahrs 2022 will der Verwaltungsrat prüfen, künftig einen Teil der Vergütung in Form von gesperrten Aktien oder Aktienanwartschaften (ohne Performance-Bedingungen) auszurichten. Zu diesem Zweck wird der Generalversammlung 2022 eine entsprechende Ergänzung in den Statuten der MCH Group AG vorgeschlagen.

Angaben zu den sich im Eigentum der Verwaltungsratsmitglieder befindenden Aktien der MCH Group AG finden sich im Jahresbericht im Kapitel «Corporate Governance» unter «Verwaltungsrat».

– Online: [Link](#)

– Download pdf: Seite 71

e) Antrittsprämien

Für die Mitglieder des Verwaltungsrats werden keine Antrittsprämien ausgerichtet.

f) Darlehen, Kredite

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

g) Sicherheiten

Den Mitgliedern des Verwaltungsrats sind im Berichtsjahr wie im Vorjahr keine Sicherheiten (Bürgschaften, Garantien usw.) gewährt worden.

Vergütungen 2021

Der von der Generalversammlung 2020 genehmigte Gesamtbetrag für die Vergütung 2021 des Verwaltungsrats beträgt maximal CHF 590'000.–

2021, in CHF (geprüft)	Grundhonorar	Honorar für Zusatz- funktionen ¹⁾	Sitzungsgelder und Spesen	Sozial- versicherungs- beiträge	Gesamtbetrag inkl. Sozial- versicherungs- beiträge ²⁾
Dr. Ulrich Vischer, Präsident ³⁾	29 701	3 417	12 667	0	45 785
Andrea Zappia, Präsident ⁴⁾	50 667	4 250	23 334	0	78 251
Christoph Brutschin, Vizepräsident ⁵⁾	26 000	8 084	33 834	9 244	77 162
Marco Gadola, Vizepräsident ⁶⁾	24 000	4 250	12 334	6 001	46 585
Markus Breitenmoser	21 000	2 750	15 500	5 848	45 098
Hans-Kristian Hoejsgaard ⁷⁾	7 000	2 250	8 334	0	17 584
Dr. Balz Hösly ⁸⁾	21 000	6 000	27 500	8 180	62 680
Dr. Dagmar Maria Kamber Borens ⁹⁾	21 000	8 000	23 000	7 797	59 797
Eleni Lionaki	21 000	5 250	22 000	0	48 250
James R. Murdoch	21 000	3 750	16 500	0	41 250
Jeffrey Palker	21 000	2 000	22 000	0	45 000
Andreas Widmer ¹⁰⁾	7 000	750	3 334	1 644	12 728
Gesamttotal	270 368	50 751	220 337	38 714	580 170

1) Beinhaltet Honorare für die Gremien GNCC, AC und SC

2) Arbeitgeber und Arbeitnehmer

3) Mitglied und Präsident des VR bis 28.04.2021. Rechnungsstellung des Honorars und Leistung der gesetzlichen Sozialabgaben durch die VISCHER AG. Sitzungsgelder und Spesen ohne Entschädigung für die Aufwendungen des Sekretariats des VR-Präsidenten.

4) Mitglied und Präsident des VR seit 28.04.2021.

5) Bis 28.04.2021 Vizepräsident. Die Honorare für die durch die öffentlichen Hände bestellten VR-Mitglieder werden an die von diesen angegebenen Stellen überwiesen. Bis zu seinem Rücktritt als Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt ist das Honorar an das Finanzdepartement des Kantons Basel-Stadt überwiesen worden.

6) Mitglied und Vizepräsident des VR seit 28.04.2021.

7) Mitglied des VR bis 28.04.2021. Rechnungsstellung des Honorars und Leistung der gesetzlichen Sozialabgaben durch die Hoejsgaard & Co. AG

8) Die Honorare für die durch die öffentlichen Hände bestellten VR-Mitglieder werden an die von diesen angegebenen Stellen überwiesen.

9) Die Honorare für die durch die öffentlichen Hände bestellten VR-Mitglieder werden an die von diesen angegebenen Stellen überwiesen. Die Ausbezahlung von Familienzulagen von CHF 12'900 durch die Ausgleichskasse Basel-Stadt ist nicht in der Tabelle enthalten.

10) Mitglied des VR bis 28.04.2021.

Vergütungen 2020

Der von der Generalversammlung 2019 genehmigte Gesamtbetrag von maximal CHF 540'000.– wurde um CHF 174'834.– überschritten. Die Gründe für die Überschreitung liegen in den zahlreichen zusätzlichen Verwaltungsratssitzungen sowie mehreren zusätzlichen Sitzungen des Audit Committee (AC), des Governance, Nomination and Compensation Committee (GNCC) und des Strategy Committee (SC) aufgrund der strategischen Neuausrichtung, der erforderlichen Erarbeitung und Umsetzung eines umfassenden Massnahmenpakets zur Stärkung der Kapitalstruktur und der Aktionärsbasis sowie der personellen Veränderungen im Executive Board.

2020, in CHF (geprüft)	Grundhonorar	Honorar für Zusatz- funktionen ¹⁾	Sitzungsgelder und Spesen	Sozial- versicherungs- beiträge	Gesamtbetrag inkl. Sozial- versicherungs- beiträge ²⁾
Dr. Ulrich Vischer, Präsident ³⁾	90 795	11 000	51 000	0	152 795
Christoph Brutschin, ⁴⁾	36 000	8 000	45 000	0	89 000
Markus Breitenmoser	21 000	2 000	22 000	6 702	51 702
Dr. Eva Herzog ⁵⁾	1 750	0	2 083	0	3 833
Hans-Kristian Hoejsgaard ⁶⁾	32 119	8 000	45 000	0	85 119
Dr. Balz Hösly ⁷⁾	21 000	6 000	37 000	9 596	73 596
Dr. Dagmar Maria Kamber Borens ⁸⁾	21 000	8 000	36 000	9 748	74 748
Dr. Karin Lenzlinger Diedenhofen ⁹⁾	21 000	3 000	21 000	6 702	51 702
Eleni Lionaki ¹⁰⁾	0	0	0	0	0
James R. Murdoch ¹¹⁾	0	0	0	0	0
Dr. André Odermatt ¹²⁾	21 000	0	14 000	5 179	40 179
Jeffrey Palker ¹³⁾	0	0	0	0	0
Dr. Tanja Soland ¹⁴⁾	14 000	0	9 667	0	23 667
Thomas Weber ¹⁵⁾	7 000	1 000	5 334	0	13 334
Andreas Widmer	21 000	3 000	24 000	7 159	55 159
Gesamttotal	307 664	50 000	312 084	45 086	714 834

1) Beinhaltet Honorare für die Gremien GNCC, AC und SC

2) Arbeitgeber und Arbeitnehmer

3) Rechnungsstellung des Honorars und Leistung der gesetzlichen Sozialabgaben durch die VISCHER AG. Sitzungsgelder und Spesen ohne Entschädigung für die Aufwendungen des Sekretariats des VR-Präsidenten.

4) Die Honorare für die durch die öffentlichen Hände bestellten VR-Mitglieder werden an die von diesen angegebenen Stellen überwiesen.

5) Mitglied des VR bis 24.04.2020. Die Honorare für die durch die öffentlichen Hände bestellten VR-Mitglieder werden an die von diesen angegebenen Stellen überwiesen.

6) Rechnungsstellung des Honorars und Leistung der gesetzlichen Sozialabgaben durch die Hoejsgaard & Co. AG

7) Die Honorare für die durch die öffentlichen Hände bestellten VR-Mitglieder werden an die von diesen angegebenen Stellen überwiesen.

8) Die Honorare für die durch die öffentlichen Hände bestellten VR-Mitglieder werden an die von diesen angegebenen Stellen überwiesen.

9) Mitglied des VR bis 21.12.2020.

10) Mitglied des VR seit 21.12.2020.

11) Mitglied des VR seit 21.12.2020.

12) Mitglied des VR bis 21.12.2020. Die Honorare für die durch die öffentlichen Hände bestellten VR-Mitglieder werden an die von diesen angegebenen Stellen überwiesen.

13) Mitglied des VR seit 21.12.2020.

14) Mitglied des VR von 24.04.2020 bis 21.12.2020. Die Honorare für die durch die öffentlichen Hände bestellten VR-Mitglieder werden an die von diesen angegebenen Stellen überwiesen.

15) Mitglied des VR bis 24.04.2020. Die Honorare für die durch die öffentlichen Hände bestellten VR-Mitglieder werden an die von diesen angegebenen Stellen überwiesen.

Vergütungen Executive Board

Der Verwaltungsrat legt das Vergütungsmodell für die Mitglieder des Executive Board fest. Das bisherige Vergütungsmodell datiert vom 03.02.2014. Im Geschäftsjahr 2022 wird ein neues Vergütungsmodell erarbeitet und unter Vorbehalt der Zustimmung der Entscheidungsgremien eingeführt. Die Mitglieder des Executive Board haben in den Jahren 2020 und 2021 auf eine variable Vergütung verzichtet. Drei Mitglieder des Executive Board haben Ende 2022 Anspruch auf einen «Retentionbonus».

Bei der Einführung des 2014 in Kraft gesetzten Vergütungsmodells ist die erfolgsabhängige Vergütung stärker an den effektiv erreichten Ergebnissen ausgerichtet worden und in das Reglement über die erfolgsabhängigen Vergütungen des Executive Board eingeflossen. Die fixe Vergütung und die Spesenpauschalen wurden in den vergangenen Jahren periodisch überprüft; letztere sind durch das kantonale Steueramt bewilligt worden.

Die Mitglieder des Executive Board verzichten in den Jahren 2020 und 2021 auf eine variable Vergütung. Drei Mitglieder des Executive Board kommen bei der Erfüllung bestimmter Voraussetzungen Ende 2022 in den Genuss eines sogenannten «Retentionbonus», der als zusätzliche fixe Vergütung im Jahr 2022 zu betrachten ist. Siehe auch Punkt «a) Fixe (nicht-erfolgsabhängige) Vergütung».

Im Geschäftsjahr 2022 wird das Modell der variablen (erfolgsabhängigen) Vergütung erneuert. Das jährlich Bonussystem – das sogenannte «Short-term Incentiv (STI)» – ist in Überarbeitung. Zudem ist vorgesehen, für die Mitglieder des Executive Board (und weitere Kaderleute in Schlüsselpositionen) eine längerfristig ausgerichtete Vergütungskomponente – das sogenannte «Long-term Incentiv (LTI)» – einzuführen, mit der die Wahrnehmung der Interessen der Aktionäre gestärkt, die erfolgsorientierte Haltung gefördert und die Bindung an das Unternehmen gefestigt werden. Der LTI-Plan ist an klar definierte Leistungsbedingungen für eine dreijährige Periode verknüpft und wird bei deren Erfüllung in Form von Aktien der MCH Group AG ausbezahlt. Die Einführung des LTI-Programms setzt die Zustimmung der Generalversammlung 2022 voraus. Siehe auch Punkt «b) Variable (erfolgsabhängige) Vergütung».

Die Vergütungen für die Mitglieder des Executive Board setzen sich nach dem bisher und für die Berichtsperiode 2021 gültigen Modell aus den folgenden Elementen zusammen:

a) Fixe (nicht-erfolgsabhängige) 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 von der Generalversammlung am 24.04.2020 genehmigte maximale Gesamtbetrag für die fixe Vergütung 2021 beträgt maximal CHF 2'800'000.– (beinhaltet Basisgehalt, Jubiläumspremien, Familienzulagen, PK-Einkauf, Allowance).

Der Generalversammlung 2022 wird der maximale Gesamtbetrag von CHF 3'400'000.– für die fixe Vergütung für das Jahr 2023 zur Genehmigung vorgelegt.

Die Generalversammlung genehmigte am 28.04.2021 den Nachtrag einer fixen Vergütung für drei Mitglieder des Executive Board von CHF 520'000.– für einen möglichen «Retentionbonus» für die Geschäftsjahre 2021 und 2022. Die Auszahlung dieser Vergütung ist an die Bedingung verknüpft, dass die begünstigten Personen am 31.12.2022 immer noch in ungekündigter Anstellung in der MCH Group arbeiten. Unter dieser Bedingung soll die Zahlung dieser Vergütung im Dezember 2022 erfolgen und ist Teil der fixen Vergütung im Jahr 2022.

b) Variable (erfolgsabhängige) Vergütung

In den Jahren 2020 und 2021 verzichteten die Mitglieder des Executive Board auf eine variable Vergütung.

Im bisherigen, aktuell noch gültigen Modell der variablen Vergütung stellt für den CEO der Konzerngewinn die alleinige Komponente für die Bemessung der variablen Vergütung dar. Für die weiteren Mitglieder des Executive Board setzt sich die variable Vergütung mit unterschiedlicher Gewichtung aus den Komponenten des Konzerngewinns, des Ergebnisses der Division sowie der individuellen Leistungsbeurteilung zusammen. Die Komponente Konzerngewinn kommt nur zum Tragen, wenn der Konzerngewinn mehr als CHF 10.0 Mio. beträgt.

Je nach Verantwortungsbereich der Mitglieder werden einzelne Komponenten höher gewichtet oder nicht berücksichtigt. Sämtliche erfolgsabhängigen Vergütungselemente werden in bar ausbezahlt.

Dieses Modell der variablen Vergütung wird im Geschäftsjahr 2022 erneuert (siehe Ausführungen zum LTI und STI oben).

Das LTI-Programm, das 2022 eingeführt werden soll, ist ein «Performance Share Units (PSU)» Plan. Der individuelle Zuteilungsbetrag wird als CHF-Betrag festgelegt und auf der Grundlage des aktuellen Aktienkurses in eine bestimmte Anzahl PSU umgewandelt. Eine PSU ist noch keine Aktie, sondern erst ein bedingtes Anrecht auf eine bestimmte Anzahl Aktien des Unternehmens in der Zukunft. Die PSU unterliegen einer dreijährigen Vesting-Periode (Zeitraum bis zur Auszahlung). Danach werden sie in Aktien umgewandelt und ausbezahlt, unter der Bedingung der Erreichung der im Voraus definierten Leistungsziele und eines ungekündigten Anstellungsverhältnisses. Die beiden Leistungsbedingungen sind das Wachstum des Umsatzes und des EBITDA. Der Auszahlungsfaktor kann von 0 %, wenn die Leistungsbedingungen nicht erfüllt werden, bis zur Obergrenze von 150 % reichen, wenn beide Leistungsbedingungen übertroffen werden. Das bedeutet, dass jede PSU zu 0 bis 1.5 Aktien berechtigen kann.

Für die im Jahr 2022 (LTI 2022-2024) und im Jahr 2023 (LTI 2023-2025) zugewiesenen PSU gilt eine besondere Regelung. Bei der 2022-Zuteilung unterliegt ein Drittel der PSUs einer einjährigen Vesting-Periode, ein weiteres Drittel einer zweijährigen Vesting-Periode und das letzte Drittel einer vollen dreijährigen Vesting-Periode. Bei der 2023-Zuteilung unterliegen zwei Drittel der PSU einer zweijährigen Vesting-Periode und ein Drittel einer vollen dreijährigen Vesting-Periode. Ab der Zuteilung im Jahr 2024 (LTI 2024-2026) werden die vollen dreijährigen Vesting-Perioden für den gesamten Zuteilungsumfang zur Anwendung kommen.

Die LTI-Beträge werden der Generalversammlung jeweils prospektiv für das darauf folgende Geschäftsjahr unterbreitet (analog der fixen Vergütungen). Da der LTI-Plan im Jahr 2022 eingeführt wird, werden der Generalversammlung die Zuteilungsbeträge 2022 (LTI 2022-2024) und 2023 (LTI 2023-2025) beantragt.

c) Spesen

Die Mitglieder des Executive Board erhalten eine nach Funktion differenzierte Spesenentschädigung sowie eine nach der Fahrleistung abgestufte Fahrzeugpauschale. Im Jahr 2021 beträgt der Gesamtbetrag CHF 164'000.– (Vorjahr CHF 151'000.–). Diese Aufwandsentschädigungen sind durch die kantonale Steuerverwaltung genehmigt.

d) Aktien, Optionen

Die MCH Group kennt bis jetzt noch kein Aktien- und Optionsbeteiligungsprogramm für das Executive Board. Zur geplanten Einführung eines LTI-Programms mit Aktien-Zuweisung siehe unter Punkt «b) Variable (erfolgsabhängige) Vergütung».

Angaben zu den sich im Eigentum der Mitglieder des Executive Board befindenden Aktien der MCH Group AG finden sich im Jahresbericht im Kapitel «Corporate Governance» unter «Executive Board».

– Online: [Link](#)

– Download pdf: Seite 76

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) Sicherheiten

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

Vergütungen 2021

Der von der Generalversammlung 2020 genehmigte Gesamtbetrag für die fixe Vergütung 2021 des Executive Board beträgt maximal CHF 2'800'000.–

Der Generalversammlung 2022 wird keine erfolgsabhängige Vergütung des Executive Board für das Jahr 2021 zur Genehmigung unterbreitet, da diese brutto CHF 0.– beträgt.

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 2021 nicht Gebrauch gemacht werden.

2021, in CHF (geprüft)	Fixe Vergütung brutto ¹⁾	Variable Vergütung brutto ²⁾	Sozial- versicherungs- beiträge ³⁾	Gesamtbetrag inkl. Sozial- versicherungs- beiträge ⁴⁾
Beat Zwahlen (Group CEO) ⁵⁾	603 302	0	131 585	734 887
Weitere Mitglieder des Executive Board ⁶⁾	1 239 380	0	282 667	1 522 047
Bernd Stadlwieser ⁷⁾	350 001	0	72 260	422 261
Total	2 192 683	0	486 512	2 679 195

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

2) Bonus ohne Sozialversicherungsbeiträge

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

4) Arbeitgeber

5) Bis 15.01.2021 Group CFO, per 15.01.2021 neuer Arbeitsvertrag als Group CEO a.i.

6) Andreas Eggimann, Florian Faber, Michael Hüsler (Vertragsbeginn 15.01.2021), Marc Spiegler

7) Bis 31.07.2021 Group CEO, per 15.01.2021 freigestellt

Für Beratungstätigkeiten von ehemaligen Executive Board Mitgliedern entrichtete die MCH Group 2021 Honorare in Höhe von CHF 30'529.– (ohne MWST).

Vergütungen 2020

Der Generalversammlung vom 28.04.2021 wurde keine erfolgsabhängige Vergütung des Executive Board für das Jahr 2020 zur Genehmigung unterbreitet, da diese brutto CHF 0.– beträgt.

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 2020 nicht Gebrauch gemacht werden.

2020, in CHF (geprüft)	Fixe Vergütung brutto ¹⁾	Variable Vergütung brutto ²⁾	Sozial- versicherungs- beiträge ³⁾	Gesamtbetrag inkl. Sozial- versicherungs- beiträge ⁴⁾
Bernd Stadlwieser (CEO)	600 002	0	159 612	759 614
Weitere Mitglieder des Executive Board ⁵⁾	1 265 853	0	326 890	1 592 743
Total	1 865 855	0	486 502	2 352 357

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

2) Bonus ohne Sozialversicherungsbeiträge

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

4) Arbeitgeber

5) Andreas Eggimann, Florian Faber, Marc Spiegler, Beat Zwahlen

Für Beratungstätigkeiten von ehemaligen Executive Board Mitgliedern entrichtete die MCH Group 2020 Honorare in Höhe von CHF 21'500.– (ohne MWST).



Bericht der Revisionsstelle

An die Generalversammlung der MCH Group AG, Basel

Wir haben den beigefügten Vergütungsbericht der MCH Group AG für das am 31. Dezember 2021 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14 – 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütung bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in der als „geprüft“ gekennzeichneten Tabellen unter dem Abschnitt „Vergütung Verwaltungsrates“ und in der als „geprüft“ gekennzeichneten Tabellen unter dem Abschnitt „Vergütung Executive Board“ des Vergütungsberichts.

Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum beigefügten Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV entspricht.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14 – 16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht ein. Diese Prüfung umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Bewertungsmethoden von Vergütungselementen sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts.

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

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der MCH Group AG für das am 31. Dezember 2021 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV.

KPMG AG

Claudio Boller
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor

Marc Stadelmann
Zugelassener Revisionsexperte

Basel, 24. März 2022

KPMG AG, Viaduktstrasse 42, Postfach 3456, CH-4002 Basel

KPMG AG ist eine Tochtergesellschaft der KPMG Holding AG. KPMG Holding AG ist Mitglied des KPMG Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, der KPMG International Cooperative („KPMG International“), einer juristischen Person schweizerischen Rechts. Alle Rechte vorbehalten.



MCH Group AG
4005 Basel, Schweiz
T + 41 58 200 20 20
info@mch-group.com
www.mch-group.com

Die Berichte 2021 der
MCH Group erscheinen in
Deutsch und Englisch.
Verbindlich ist die deutsche
Version.

M
.CH