



VERGÜTUNGSBERICHT

Governance-Rahmen zur Vergütung	42
Struktur der Vergütung des Verwaltungsrats	45
Struktur der Vergütung der Konzernleitung	46
Vergütungen 2018	50
Vergütungen Ausblick	53
Bericht der Revisionsstelle zum Vergütungsbericht	54

VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vergütungsbericht legt die Vergütungsprinzipien und den Governance-Rahmen in Bezug auf die Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung der Dätwyler Gruppe fest. Zudem informiert er über die einzelnen Vergütungspläne und über die Vergütungen für das Jahr 2018.

Der Vergütungsbericht entspricht den Vorgaben der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV), der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange und dem Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance von economiesuisse.

Governance-Rahmen zur Vergütung

Nominierungs- und Vergütungsausschuss

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss besteht in der Regel aus drei Mitgliedern des Verwaltungsrats, die jährlich einzeln durch die Generalversammlung gewählt werden. Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss bestimmt den Vorsitzenden. Per Ende 2018 setzte sich der Nominierungs- und Vergütungsausschuss wie folgt zusammen: Hanspeter Fässler (Vorsitz), Gabi Huber und Claude R. Cornaz. Im Jahr 2018 traf sich der Nominierungs- und Vergütungsausschuss zu fünf Sitzungen. Alle Mitglieder waren an allen Sitzungen anwesend.

Zuständigkeiten des Nominierungs- und Vergütungsausschusses:

- Grundsatzfragen des Personalwesens (z. B. Talentmanagement, Nachfolgeplanung etc.) der Dätwyler Gruppe
- Besetzung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung
- Festlegung der maximalen Gesamtvergütungen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung zur Genehmigung durch die Aktionäre an der ordentlichen Generalversammlung
- Festlegung der Vergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrats im Rahmen des von der Generalversammlung genehmigten Maximalbetrags und unter Beachtung von Art. 21b der Statuten
- Anstellungsbedingungen für Mitglieder der Konzernleitung
- Festlegung der erfolgsabhängigen Zahlungen an die Mitarbeitenden der Konzernleitung im Rahmen des von der Generalversammlung genehmigten Maximalbetrags und unter Beachtung von Art. 21c der Statuten
- Überwachung der Lohnstruktur und Lohnentwicklung
- Überwachung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung im Hinblick auf die Einhaltung der

- Bestimmungen betreffend die Anzahl Mandate in den obersten Leitungs- und Verwaltungsorganen von Rechtseinheiten ausserhalb des Dätwyler Konzerns (Art. 14 Ziff. 5 und 19 Ziff. 3 der Statuten) und Ergreifen allenfalls notwendiger Massnahmen
- Beachtung der Vorschriften bezüglich Veröffentlichung der Bezüge der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung
- Erstellung des Vergütungsberichts

Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss verfügt über ein schriftliches Reglement, das die Zuständigkeiten festlegt. Dieser Ausschuss befasst sich im Allgemeinen mit den Vorarbeiten für die Anträge und Entscheidungen des Gesamtverwaltungsrats. Eine Kompetenz zur Umsetzung besteht nur im Rahmen der bereits von der Generalversammlung respektive dem Verwaltungsrat im Grundsatz genehmigten Vergütungen und soweit dies in den Statuten oder in einem Reglement ausdrücklich vorgesehen ist. Der Ausschuss tritt bei Bedarf, mindestens aber einmal jährlich auf Einladung des Vorsitzenden zusammen. Falls die anstehenden Geschäfte es erfordern, nehmen der CEO und der CFO auf Einladung und in beratender Funktion an den betreffenden Sitzungen teil. An der Besprechung der Traktanden zu ihren Leistungen und Vergütungen nehmen der CEO und der CFO nicht teil. Die Mitglieder des Ausschusses erhalten vor den Sitzungen Unterlagen, die ihnen die Vorbereitung der einzelnen Traktanden ermöglichen. Zur Beschlussfassung ist die Anwesenheit von mindestens zwei Mitgliedern notwendig. Der Ausschuss fasst seine Beschlüsse mit der absoluten Mehrheit der abgegebenen Stimmen. Bei Stimmgleichheit hat der Vorsitzende den Stichentscheid. Der Nominierungs- und Vergütungsausschuss hält seine Entscheide und Empfehlungen in einem Protokoll an den Verwaltungsrat fest und erstattet an der nächstfolgenden Sitzung des Verwaltungsrats Bericht über die Ergebnisse seiner Tätigkeit.

Genehmigungsstufen

	Empfehlung	Überprüfung	Genehmigung
Vergütungsprinzipien (Statuten)	Nominierungs- und Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat	Generalversammlung (verbindliche Abstimmung)
Vergütungsmodelle für Verwaltungsrat und Konzernleitung	Nominierungs- und Vergütungsausschuss		Verwaltungsrat
Vergütungsbericht	Nominierungs- und Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat	Generalversammlung (konsultative Abstimmung)
Maximaler Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrats	Nominierungs- und Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat	Generalversammlung (verbindliche Abstimmung)
Individuelle Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats	Nominierungs- und Vergütungsausschuss		Verwaltungsrat
Maximaler Gesamtbetrag der Vergütung der Konzernleitung	Nominierungs- und Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat	Generalversammlung (verbindliche Abstimmung)
Vergütung des CEOs	Nominierungs- und Vergütungsausschuss		Verwaltungsrat
Individuelle Vergütung der übrigen Mitglieder der Konzernleitung	CEO	Nominierungs- und Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat

Festsetzungsverfahren für das Vergütungssystem

Das Vergütungssystem wird normalerweise in Abständen von drei Jahren durch den Nominierungs- und Vergütungsausschuss überprüft, um der Entwicklung des Geschäftsumfelds Rechnung zu tragen.

Die Vergütungspolitik der Dätwyler Gruppe misst sich an den üblichen Normen für ähnliche Positionen in vergleichbaren Unternehmen. Das Festsetzungsverfahren für die Bestandteile und den Umfang der Vergütungen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung beruht auf Vergleichsanalysen anhand von Vergütungsumfragen und Offenlegungen in den Jahresberichten vergleichbarer Unternehmen. Zu den vergleichbaren Unternehmen zählen internationale Industrieunternehmen mit ähnlicher geografischer Reichweite, ähnlichem Ertragsvolumen, ähnlicher Komplexität, ähnlicher Kapitalisierung und ähnlicher Mitarbeiterzahl, die an der SIX Swiss Exchange kotiert sind. Es sind dies: Bucher Industries, Feintool, Forbo, Geberit, Georg Fischer, Dormakaba, Lonza, Oerlikon, Sika, Sonova und Sulzer.

Die Generalversammlung genehmigt jährlich die Anträge des Verwaltungsrats in Bezug auf die maximalen Gesamtbeträge der Vergütung des Verwaltungsrats für die Dauer bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung gemäss Art. 21b der Statuten und der Vergütung der Konzernleitung für das nächste Geschäftsjahr gemäss Art. 21c der Statuten.

Der Umfang der Vergütungen des Verwaltungsrats bemisst sich nach der Vertretung in den einzelnen Ausschüssen. Er wird jährlich durch den Nominierungs- und Vergütungsausschuss im Rahmen des von der Generalversammlung genehmigten Maximalbetrags und unter Beachtung von Art. 21b der Statuten festgelegt und dem Gesamtverwaltungsrat zur Genehmigung vorgelegt. Die Mitglieder des Verwaltungsrats haben an den entsprechenden Sitzungen des Verwaltungsrats ein Mitspracherecht.

Die effektive, leistungsabhängige Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung wird jährlich vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss im Rahmen des von der Generalversammlung genehmigten Maximalbetrags und unter Beachtung von Art. 21c der Statuten festgelegt und dem Gesamtverwaltungsrat zur Genehmigung vorgelegt.

Die Gesellschaft ist gemäss Art. 21a Ziff. 5 der Statuten ermächtigt, Mitgliedern der Konzernleitung, die während einer Periode, für welche die Vergütung der Konzernleitung bereits genehmigt ist, zusätzliche Aufgaben übernehmen, oder Personen, die neu in die Konzernleitung eintreten, einen Zusatzbetrag in der Höhe von maximal 50% des geltenden Gesamtbetrags der geltenden maximalen Gesamtvergütung der Konzernleitung auszurichten, sofern der für die betreffende Periode bereits genehmigte maximale Gesamtbetrag für deren Vergütung nicht ausreicht.

Der Vergütungsbericht wird der Generalversammlung in einer Konsultativabstimmung zur Genehmigung vorgelegt.

Grundsätze und Philosophie der Vergütungen

Die Vergütungsphilosophie, wie sie in den Statuten festgelegt ist, deckt sich mit der auf ein nachhaltiges profitables Wachstum ausgerichteten Geschäftsstrategie und fördert und unterstützt die vier Werte der Dätwyler Gruppe:

- Wir sind Unternehmer.
- Wir streben nach Höchstleistungen.
- Wir schaffen Wert für unsere Kunden.
- Wir pflegen einen respektvollen Umgang.

Vergütungsgrundsätze

Leistungsorientierte Bezahlung

Der variable Lohnanteil für die Konzernleitungsmitglieder ist eine Vergütung für die kollektive Leistung des Unternehmens sowie für den individuellen Beitrag.

Langfristige und nachhaltige Wertschöpfung als Zielvorgabe

Ein Teil der Vergütungen erfolgt im Interesse einer langfristigen Ausrichtung und einer Abstimmung auf die Interessen der Aktionäre in Form von gesperrten Aktien für den Verwaltungsrat und in Form von sogenannten «Performance Share Units» für die Konzernleitung. Zudem umfasst der variable Lohnanteil für die Konzernleitung keine übermässigen Hebeleffekte und verleitet daher nicht zu unangemessen riskantem Verhalten.

Wettbewerbsfähigkeit auf dem Markt

Der Umfang der Vergütungen entspricht der üblichen Praxis des Wettbewerbs und soll das Gewinnen, die Bindung und Entwicklung der besten Talente sicherstellen.

Fairness und Transparenz

Die Vergütungsprogramme sind klar, transparent und fair.

Die Rahmenbedingungen für die Umsetzung dieser Vergütungsgrundsätze sind in den Statuten festgehalten.

Struktur der Vergütung des Verwaltungsrats

Vergütungsmodell für die Verwaltungsratsmitglieder

Basishonorar für die Tätigkeit im Verwaltungsrat

**CHF 50'000
in bar**

**CHF 150'000 in
gesperrten Aktien**

Zusatzhonorar für Sonderaufgaben

	Barmittel (CHF)	Gesperrte Aktien (CHF)
VR-Präsident	80'000	180'000
VR-Vizepräsident	20'000	80'000
Präsidium von Ausschüssen	40'000	
Einsitz in Ausschüssen	20'000	
Vertretung von Minderheitsaktionären	40'000	
Zusätzliche Funktionen (Tagessatz)	5'000	

Für die Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats sind die mit ihrer jeweiligen Funktion verbundenen Verantwortungen und zeitlichen Anforderungen massgebend. Diese Vergütungen umfassen ein Basishonorar für jedes Verwaltungsratsmitglied sowie Zusatzhonorare für Sonderaufgaben wie das Präsidium und den Einsitz in Ausschüssen. Bei Ausübung mehrerer Funktionen werden die Zusatzhonorare kumuliert. Mitglieder des Verwaltungsrats beziehen die ihnen zustehenden Vergütungen in Form eines festen, in bar entrichteten Honorars sowie der Zuteilung von Inhaberaktien der Dätwyler Holding AG mit einer Sperrfrist von fünf Jahren. Die Anzahl der zugeteilten Inhaberaktien ermittelt sich aus dem Fixbetrag und dem Durchschnittskurs der 20 Handelstage vor dem Zuteilungstermin. Bei Todesfall oder Invalidität eines Verwaltungsratsmitglieds können die Aktien gegebenenfalls vorzeitig entsperrt werden, falls der Programmteilnehmer bzw. die von ihm begünstigten Personen dies wünschen. Anderweitige vorzeitige Entsperrungen sind ausgeschlossen.

Die Auszahlung der Honorare und die Zuteilung der Aktien erfolgen jeweils im Juni und beziehen sich auf das laufende Amtsjahr. Sie unterliegen den üblichen Sozialabgaben, begründen aber keine Pensionsansprüche. Abgesehen von der Vergütung der effektiven Reisekosten erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrats keine separaten Vergütungen für geschäftliche Aufwendungen.

Struktur der Vergütung der Konzernleitung

Vergütungsmodell für die Konzernleitung

	Instrument	Zweck
Fixes Grundgehalt	Monatliche Barzahlungen	Vergütung für die Ausübung der Funktion und die zur Ausübung der Rolle erforderlichen Qualifikationen
Variable Lohnanteile	Jährliche Barzahlung	Vergütung für die kollektive Unternehmensleistung und die individuelle Zielerreichung im Berichtsjahr
Langfristiger Beteiligungsplan	Jährliche Zuteilung von Performance Share Units mit dreijähriger Vesting-Periode	Förderung nachhaltiger Ergebnisse und langfristige Ausrichtung auf die Interessen der Aktionäre
Sozialversicherungsbeiträge Arbeitgeber und Nebenleistungen	Altersvorsorge, Versicherungen und geldwerte Vorteile	Schutz vor Risiken und Abdeckung von Geschäftsaufwendungen

Die Vergütung der Konzernleitung wird anhand des Umfangs und der Verantwortungsbereiche der einzelnen Funktionen festgelegt; sie besteht aus einem fixen Grundgehalt, einem variablen Lohnanteil, einem langfristigen Beteiligungsplan mit Performance Share Units sowie Nebenleistungen wie Altersvorsorge, Versicherungen und geldwerten Vorteilen.

Fixes Grundgehalt

Die Höhe des fixen Grundgehalts hängt vom Umfang der Funktion sowie den Qualifikationen und der Erfahrung ab, die erforderlich sind, um die Funktion auszufüllen. Das Marktumfeld ist ebenfalls massgebend. Die fixen Grundgehälter sollen sich im Umfang der Vergütung für ähnliche Funktionen bei vergleichbaren Unternehmen bewegen.

Variable Lohnanteile

Der variable Lohnanteil ist eine Vergütung für die kollektive Leistung des Unternehmens sowie für den individuellen Beitrag über den Zeitraum von einem Jahr. Er teilt sich auf in eine kollektive und eine individuelle Leistungskomponente. Die variablen Lohnanteile haben eine Obergrenze von 180% des jährlichen fixen Grundgehalts für den CEO und von 120% für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung.

In Abstimmung mit der übergeordneten Strategie des nachhaltigen profitablen Wachstums wird die kollektive Leistung auf der Basis von zwei gleichgewichteten Leistungsindikatoren gemessen:

- Nettoumsatzwachstum im Vergleich zum Vorjahr, relativ zu einer Vergleichsgruppe von Unternehmen

- EBIT-Verbesserung (Gewinn vor Zinsen und Steuern) im Vergleich zum Vorjahr, relativ zur gleichen Vergleichsgruppe von Unternehmen

Das relative Nettoumsatzwachstum und die EBIT-Verbesserung werden von einer unabhängigen Beratungsfirma ermittelt, welche die Leistung von Dätwyler mit den Leistungen von ähnlichen Unternehmen vergleicht und rangiert. Für jeden der zwei Dätwyler Konzernbereiche wurde eine spezifische Vergleichsgruppe mit über 30 Unternehmen festgelegt. Die beiden Vergleichsgruppen setzen sich aus Industrie- und Distributionsunternehmen zusammen, welche vergleichbare Produkte, Technologien, Kunden, Lieferanten oder Investoren haben und daher ähnlichen Marktzyklen ausgesetzt sind wie der entsprechende Dätwyler Konzernbereich (für die Liste mit den Vergleichsgruppen vgl. S. 47). Durch die Leistungsmessung relativ zu Vergleichsunternehmen sollen die Effekte von Marktzyklen und externen Faktoren neutralisiert werden, welche die Leistung des Unternehmens beeinflussen, aber ausserhalb des Einflussbereichs des Managements liegen. Mit der Neutralisierung der externen Marktzyklen kann die echte Leistung des Unternehmens besser bewertet werden.

Um bei der kollektiven Leistungskomponente das Ziel einer 100%-Auszahlung zu erreichen, muss bei beiden Indikatoren (Nettoumsatzwachstum und EBIT-Verbesserung) der Medianwert der Vergleichsgruppe erreicht werden. Die maximale Auszahlung von 200% kann nur erreicht werden, wenn der Konzernbereich beim Nettoumsatzwachstum und bei der EBIT-Verbesserung alle Vergleichsunternehmen schlägt.

Überblick über die Berechnung und Auszahlung des variablen Lohnanteils

Zielwerte in % des jährlichen fixen Grundgehalts	CEO	CFO	COO (Leiter Konzernbereiche)	
Kollektive Leistung	Nettoumsatzwachstum relativ zu Vergleichsunternehmen	37.5% Durchschnitt beider Konzernbereiche	25% Durchschnitt beider Konzernbereiche	25% Eigener Konzernbereich
	EBIT-Verbesserung relativ zu Vergleichsunternehmen	37.5% Durchschnitt beider Konzernbereiche	25% Durchschnitt beider Konzernbereiche	25% Eigener Konzernbereich
Individuelle Leistung	Individuelle Ziele	15%	10%	10%
Total (Ziel)	90%	60%	60%	
Total (Maximum)	180%	120%	120%	

Vergleichsgruppen von Unternehmen zur Messung der kollektiven Leistung

Konzernbereich Technical Components

Unternehmen

ams AG
Arrow Electronics – EMEA
ASBISc Enterprises Plc
Atea ASA – Products
Avnet – Europe
Bechtle – IT e-commerce
Eaton Corporation – Electrical Production
Elma Electronic AG
Elmos Semiconductor AG
Esprinet SpA
Flex Ltd.
Ingram Micro Inc
Logitech International SA
LPKF Laser & Electronics AG
S&T AG
Scanfil Oyj
Schweizer Electronic AG
STMicroelectronics NV – Microcontrollers and Digital ICs
Texas Instruments

Konzernbereich Sealing Solutions

Unternehmen

Amgen
Aptargroup – Food & Beverages
Aptargroup – Pharma
Aptiv
Atrion Corp.
Becton Dickinson & Company – Life Sciences
Becton Dickinson & Company – Medical
Bridgestone Corporation
Continental – Chassis & Safety
Continental – Powertrain
Continental – Interior
Continental – ContiTech
Delphi Technologies
Gerresheimer – Plastics & Devices
Gerresheimer – Primary Packaging Glass
Hexpol AB
Johnson Controls International PLC
Parker-Hannifin - Diversified Industrial (America and International)
Sanok Rubber Company
Semperit AG Holding
Trelleborg – Sealing Solutions
Valeo
West Pharmaceutical
ZF Friedrichshafen

Sollte ein Konzernbereich bei beiden Indikatoren schlechter abschneiden als alle Vergleichsunternehmen, gibt es für die kollektive Leistungskomponente dieses Konzernbereichs keine Auszahlung. Die Berechnung von Werten zwischen der schlechtesten Rangierung (0%), dem Median (100%) und der besten Rangierung (200%) erfolgt linear.

In folgenden Fällen kann der Verwaltungsrat die beiden Leistungsindikatoren bereinigen: Währungseffekte, einmalige Effekte wie Sonderkosten oder Verkäufe von Immobilien sowie strukturelle Veränderungen wie Akquisitionen oder Devestitionen, welche den Nettoumsatz des Konzernbereichs im Vergleich zum Vorjahr um mehr als 10% beeinflussen. Im Fall eines negativen Nettoergebnisses eines Konzernbereichs oder der Dätwyler Gruppe behält sich der Verwaltungsrat das Recht vor, vom oben erwähnten Berechnungsansatz abzuweichen.

Die individuelle Leistungsmessung basiert auf persönlichen Zielen, welche im Rahmen des jährlichen Prozesses zur Leistungsbeurteilung festgelegt werden. Die persönlichen Ziele sind klar messbar und umfassen beispielsweise finanzielle Indikatoren wie Umlaufvermögen in Prozent des Nettoumsatzes, aber auch nicht finanzielle Kennzahlen wie Kundenzufriedenheit und Mitarbeiter-Commitment. Die Leistungsstufen für jedes Ziel korrespondieren mit einem Auszahlungsprozentsatz, welcher von 0% bis 200% reicht.

Die Tabelle auf Seite 47 oben gibt einen Überblick über die Leistungsziele und deren entsprechende Gewichtung in Prozent des jährlichen fixen Grundgehalts für den CEO und die übrigen Mitglieder der Konzernleitung.

Langfristiger Beteiligungsplan

Mit dem Geschäftsjahr 2018 hat Dätwyler die bisher gültige Aktienzuteilung für die Konzernleitung durch einen langfristigen Beteiligungsplan ersetzt. Neu wird die Leistung relativ zu Vergleichsunternehmen gemessen. Damit sollen die Effekte von Marktzyklen und externen Faktoren neutralisiert werden, welche die Leistung des Unternehmens beeinflussen, aber ausserhalb des Einflussbereichs des Managements liegen. Mit der Neutralisierung der externen Marktzyklen kann die echte Leistung des Unternehmens besser bewertet werden.

Der langfristige Beteiligungsplan basiert auf sogenannten Performance Share Units (PSU). Eine PSU steht für ein bedingtes Anrecht, Aktien des Unternehmens zu erhalten. Voraussetzung dazu ist die Erfüllung bestimmter Bedingungen während der dreijährigen Vesting-Periode. Die Vesting-Bedingungen umfassen sowohl die Erreichung der vorher festgelegten Leistungsziele (Leistungsbedingungen) als auch die ununterbrochene Weiterbeschäftigung am Ende der Vesting-Periode (Dienstbedingung).

Als Grundlage für die Zuteilung der PSU wurde für jedes Mitglied der Konzernleitung ein Zielbetrag für den langfristigen Beteiligungsplan bestimmt. Dieser Zielbetrag orientiert sich an der bisherigen Aktienzuteilung sowie an den relevanten Vergütungsbenchmarks.

Am Zuteilungstag (1. Januar) wird der Zielbetrag auf Grundlage des durchschnittlichen Schlusskurses der zwanzig Börsentage vor Zuteilung in die jeweilige Anzahl von PSU umgerechnet. Neben der Bedingung des Verbleibs im Unternehmen unterliegen die PSU folgenden Leistungsbedingungen während der dreijährigen Vesting-Periode:

- relatives Nettoumsatzwachstum, mit einem Drittel gewichtet,
- relatives ROCE-Wachstum, mit einem Drittel gewichtet, und
- relativer Total Shareholder Return (TSR), mit einem Drittel gewichtet.

Die Leistung von Dätwyler wird für alle drei Kennzahlen mit derjenigen einer Gruppe von vergleichbaren Unternehmen verglichen. Die Vergleichsgruppe ist eine Zusammenfassung von vergleichbaren Unternehmen, die bereits für die Berechnung des jährlichen variablen Lohnanteils berücksichtigt werden.

Vergleichsgruppe

Die Vergleichsgruppe besteht aus folgenden Unternehmen:

Amgen	ams AG
Aptargroup	Aptiv
Arrow Electronics	ASBISc Enterprises Plc
Atea ASA	Atrion Corp.
Avnet	Bechtle
Becton Dickinson & Company	Bridgestone Corporation
Continental	Delphi Technologies
Eaton Corporation	Elma Electronic AG
Elmos Semiconductor AG	Esprinet SpA
Flex	Hexpol AB
Gerresheimer AG	Johnson Control
Ingram Micro Inc	LPKF Laser & Electronics AG
Logitech International SA	S&T AG
Parker-Hannifin	Scanfil Oyj
Sanok Rubber Company	Semperit AG Holding
Schweizer Electronic AG	Texas Instruments
STMicroelectronics NV	Valeo
Trelleborg	ZF Friedrichshafen
West Pharmaceutical	

Die Vergleichsgruppe wird vom Verwaltungsrat vor der jährlichen PSU-Zuteilung bestätigt und kann bei Bedarf von diesem angepasst werden.

Die Gesamtzahl der Aktien, die dem Teilnehmenden nach der Vesting-Periode übertragen werden, berechnet sich wie folgt:

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Zahl der dem Teilnehmenden} \\ \text{ursprünglich zugeteilten PSU} \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Kombinierter} \\ \text{Auszahlungsfaktor (0–200\%)} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Zahl übertragener Aktien} \\ \hline \end{array}$$

Belohnung von langfristigem Erfolg

Mit dem langfristigen Beteiligungsplan wird ein bedeutender Teil der Vergütung der Konzernleitung mit dem langfristigen Unternehmenserfolg verknüpft. Damit wird die Ausrichtung auf die Interessen der Aktionäre gefördert. Die relative Leistung von Dätwyler wird als Perzentilrang ausgedrückt, welcher einen Auszahlungsfaktor zwischen 0% und 200% bedingt:

- Perzentilrang < 25% der Vergleichsgruppe (Grenzwert): 0% Auszahlung;
- Perzentilrang im Median der Vergleichsgruppe: 100% Auszahlung;
- Perzentilrang > 75% der Vergleichsgruppe (Deckel): 200% Auszahlung;
- lineare Interpolation zwischen diesen Punkten.

Der kombinierte Auszahlungsfaktor ist ein gewichteter Durchschnitt der Auszahlungsfaktoren für das relative Umsatzwachstum (mit einem Drittel gewichtet), das relative ROCE-Wachstum (mit einem Drittel gewichtet) und den relativen TSR (mit einem Drittel gewichtet) über die dreijährige Vesting-Periode. Die relative Leistungserreichung und der kombinierte Auszahlungsfaktor werden von einem unabhängigen externen Beratungsunternehmen berechnet. Weist Dätwyler während des letzten Jahres der dreijährigen Vesting-Periode aus dem laufenden Geschäft einen negativen Gewinn nach Steuern (d. h. einen Verlust) aus oder geht der Verwaltungsrat davon aus, dass den Aktionären keine angemessene Dividende ausbezahlt werden kann, behält sich der Verwaltungsrat das Recht vor, festzulegen, ob und in welchem Masse die PSU für diesen Zeitraum unabhängig vom erzielten kombinierten Auszahlungsfaktor verfallen.

Im Falle eines Austritts verfallen im Normalfall die PSU, mit Ausnahme von Pensionierung, Tod, Invalidität oder eines Kontrollwechsels beim Unternehmen. In diesen Fällen werden die PSU aufgrund des erreichten Auszahlungsfaktors anteilmässig, für die Anzahl Monate bis zum Austritt, in Aktien konvertiert.

Im Todesfall erfolgt die anteilmässige Auszahlung im Zeitpunkt des Austritts (beschleunigtes Vesting), in den anderen Fällen gibt es keine Beschleunigung. Für PSU oder Aktien, die im Rahmen des langfristigen Beteiligungsplans gewährt werden, gelten Rückforderungsvorbehalte (Clawbacks) und Malus-Bestimmungen, falls Dätwyler Buchungs-/Bilanzkorrekturen vornehmen muss. Im Fall,

dass Betrug oder Missverhalten seitens des Teilnehmenden die Buchungskorrektur veranlasst hat, hat Dätwyler das Recht, sämtliche dem Teilnehmenden übertragenen und zugeteilten PSU und Aktien verfallen zu lassen (Malus-Bestimmung) und/oder zurückzufordern (Rückforderungsvorbehalt).

Übergangsregeln

Um den Übergang vom vorherigen Aktienbeteiligungsprogramm (fixe Anzahl gesperrte Aktien) zum neuen, vollständig leistungsbasierten Aktienplan zu unterstützen, wurden für aktuelle Mitglieder der Konzernleitung gewisse Übergangsregeln festgelegt.

Einerseits wird der individuelle Zuteilungswert in den Übergangsjahren 2018, 2019 sowie 2020 mit einem Faktor von 1.75, 1.5 respektive 1.25 multipliziert. Dies, um die Tatsache zu kompensieren, dass in jedem dieser Übergangsjahre weder Aktien unter dem vorherigen (aufgehobenen) Aktienbeteiligungsprogramm noch unter dem neuen Aktienplan (kein Vesting vor dem Jahr 2020) zugeteilt werden.

Andererseits hat der Vestingplan für die Zuteilungen in den Übergangsjahren 2018, 2019 und 2020 eine Obergrenze, aber auch eine Untergrenze wie folgt:

- 2018 zugeteilte PSUs: Das Vesting im Jahr 2020 bewegt sich von einem Minimum von 80% bis zu einem Maximum von 120%
- 2019 zugeteilte PSUs: Das Vesting im Jahr 2021 bewegt sich zwischen 50% und 150%
- 2020 zugeteilte PSUs: Das Vesting im Jahr 2022 bewegt sich zwischen 25% und 175%

Der Verwaltungsrat hat entschieden, während der Übergangsphase eine tiefere Obergrenze einzuführen. Dies aufgrund der Einführung des oben genannten Faktors, der zu allzu hohen Auszahlungswerten führen könnte. Der Verwaltungsrat entschied jedoch auch, dass die Einführung einer Obergrenze gleichzeitig aus Fairness-Überlegungen durch eine symmetrische Untergrenze ergänzt wird. Damit wird sichergestellt, dass sich die Auszahlungswerte zwischen den beiden Systemen auch in der Übergangsphase in einer vernünftigen Bandbreite bewegen. PSU-Zuteilungen an gegenwärtige Konzernleitungsmitglieder ab dem Jahr 2021 werden den normalen Planregeln unterliegen. Dasselbe gilt für neue Konzernleitungsmitglieder, welche nach dem 1. Januar 2018 angestellt werden.

Sozialversicherungsbeiträge Arbeitgeber

Mitglieder der Konzernleitung gehören der regulären Vorsorgeeinrichtung der Dätwyler Gruppe für alle Mitarbeitenden in der Schweiz an. Die Vorsorgeeinrichtung umfasst einen Basisplan für Jahresverdienste von bis zur sechsfachen maximalen Altersrente der Schweizer Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) und einen Zusatzplan für die über diesen Betrag hinausgehenden Beträge. Der Zusatzplan ist auf den zehnfachen oberen Grenzbetrag gemäss Schweizer Bundesgesetz über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) begrenzt. Die Planleistungen gehen über die gesetzlichen Vorgaben des BVG hinaus und decken sich mit der üblichen Marktpraxis anderer Industrieunternehmen in der Schweiz.

Nebenleistungen

Die Mitglieder der Konzernleitung erhalten keine besonderen Nebenleistungen. Sie haben Anspruch auf einen Firmenwagen und steuerlich genehmigte Repräsentationsspesen gemäss den für alle

Mitarbeitenden auf Kaderebene in der Schweiz geltenden Spesenregelungen. Da die Repräsentationsspesen einen Spesenersatz darstellen, sind sie in den Vergütungstabellen auf S. 50 nicht enthalten.

Arbeitsverträge

Arbeitsverträge der Mitglieder der Konzernleitung schreiben eine Kündigungsfrist von sechs bis zwölf Monaten vor; für den CEO gilt eine Kündigungsfrist von zwölf Monaten. Diese Verträge enthalten keine Abfindungsbestimmungen bei Kündigungen; Kontrollwechselklauseln sind ebenfalls ausgeschlossen. Die Arbeitsverträge der Mitglieder der Konzernleitung enthalten eine sogenannte «Clawback»-Klausel. Diese ermöglicht es dem Unternehmen, Vergütungen, soweit gemäss anwendbarem schweizerischem Recht und den Statuten erforderlich, im bereits ausgerichteten Umfang zurückzufordern, sofern und soweit die Vergütung vor der Genehmigung durch die Generalversammlung ausgerichtet wurde und die nächste Generalversammlung die Anträge des Verwaltungsrats nicht genehmigt.

Vergütungen 2018

Die Vergütungen an die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sowie diesen Organen nahestehende Personen sind nachstehend ersichtlich. Die Tabellen 1 bis 4 wurden von der Revisionsstelle geprüft.

Tabelle 1: Vergütungen Konzernleitung 2018 (in CHF)

Name und Vorname	Funktion	Fixes Grundgehalt brutto	Variable Lohnanteile brutto ²	Performance Share Units ³		Sozialversicherungsbeiträge Arbeitgeber ²	Nebenleistungen	Total Vergütungen
				Anzahl	Zuteilungswert			
Lambrecht Dirk ¹	CEO	720'000	540'000	3'630	650'060	297'409	9'520	2'216'989
Total Konzernleitung		1'942'000	1'340'400	7'821	1'400'585	992'255	35'280	5'710'520

¹ Höchste Vergütung.

² Beste Schätzung zum Publikationstermin des Geschäftsberichts.

³ Die Performance Share Units des langfristigen Beteiligungsplans wurden am 1. Januar 2018, basierend auf dem Kurs der Dätwyler Inhaberaktie von CHF 179.08, zugeteilt (durchschnittlicher Schlusskurs der 20 Handelstage vor dem Zuteilungstermin).

Tabelle 2: Vergütungen Konzernleitung 2017 (in CHF)

Name und Vorname	Funktion	Fixes Grundgehalt brutto	Variable Lohnanteile brutto ²	Aktienbeteiligung ³		Sozialversicherungsbeiträge Arbeitgeber	Nebenleistungen	Total Vergütungen
				Anzahl	Marktwert			
Lambrecht Dirk ¹	CEO	726'000	635'069	4'000	663'200	332'274	9'120	2'365'663
Total Konzernleitung		2'080'509	1'645'548	8'500	1'409'300	1'082'490	54'914	6'272'761

¹ Höchste Vergütung.

² Die im Berichtsjahr 2018 ausbezahlten und das Geschäftsjahr 2017 betreffenden variablen Lohnanteile der Konzernleitung waren um total CHF 542'444 tiefer als die im Geschäftsbericht 2017 publizierte Schätzung.

³ Die Aktien wurden am 1. Juni 2017 zum Tagesschlusskurs von CHF 165.80 zugeteilt.

Tabelle 3: Vergütungen Verwaltungsrat 2018 (in CHF)

Name und Vorname	Funktion	Fixes Grundgehalt brutto	Aktienbeteiligung ²		Sozialversicherungs- beiträge Arbeitgeber	Total Vergütungen
			Anzahl	Marktwert		
Hälg Paul ¹	Präsident	150'000	1'736	344'075	30'834	524'909
Fässler Hanspeter	Vizepräsident	110'000	1'210	239'822	22'162	371'984
Cornaz Claude R.	Mitglied	70'000	789	156'380	14'473	240'853
Fedier Jürg	Mitglied	130'000	789	156'380	19'047	305'427
Huber Gabi	Mitglied	70'000	789	156'380	14'633	241'013
Ulmer Hanno	Mitglied	70'000	789	156'380	14'129	240'509
Zhang Zhiqiang	Mitglied	50'000	789	156'380	13'162	219'542
Total Verwaltungsrat		650'000	6'891	1'365'797	128'440	2'144'237

¹ Höchste Vergütung.

² Die Aktien wurden am 1. Juni 2018 zum Tagesschlusskurs von CHF 198.20 bewertet.

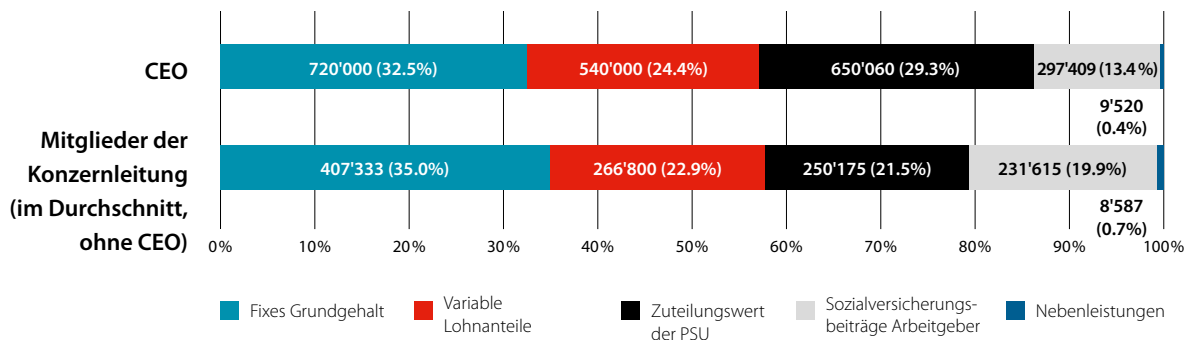
Tabelle 4: Vergütungen Verwaltungsrat 2017 (in CHF)

Name und Vorname	Funktion	Fixes Grundgehalt brutto	Aktienbeteiligung ²		Sozialversicherungs- beiträge Arbeitgeber	Total Vergütungen
			Anzahl	Marktwert		
Hälg Paul ¹	Präsident	150'000	2'400	397'920	33'992	581'912
Fässler Hanspeter	Vizepräsident	110'000	1'700	281'860	24'375	416'235
Fedier Jürg	Mitglied	130'000	1'100	182'380	20'395	332'775
Huber Gabi	Mitglied	70'000	1'100	182'380	16'000	268'380
Odermatt Ernst	Mitglied	70'000	1'100	182'380	12'933	265'313
Ulmer Hanno	Mitglied	70'000	1'100	182'380	13'385	265'765
Zhang Zhiqiang	Mitglied	50'000	1'100	182'380	14'535	246'915
Total Verwaltungsrat		650'000	9'600	1'591'680	135'615	2'377'295

¹ Höchste Vergütung.

² Die Aktien wurden am 1. Juni 2017 zum Tagesschlusskurs von CHF 165.80 zugeteilt.

Zusammensetzung der Vergütung 2018 für die Mitglieder der Konzernleitung (in CHF)



Zusammensetzung der Vergütung

Die oben stehende Grafik illustriert die Zusammensetzung der Vergütungen für Mitglieder der Konzernleitung für das Jahr 2018. Sie bezieht sich auf das fixe Grundgehalt für das Jahr 2018, die im Jahr 2019 auszahlenden variablen Lohnanteile für das Geschäftsjahr 2018, die Anzahl der im Jahr 2018 zugeteilten Performance Share Units und den Wert der für die Vergütungen abzuliefernden Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers sowie Nebenleistungen.

Vergütungen an Verwaltungsrat und Konzernleitung

Die fixe Vergütung der Verwaltungsräte blieb im Vergleich zum Vorjahr unverändert. Bei den Verwaltungsräten ist das fixe Grundgehalt abhängig von der Einsitznahme in den verschiedenen Ausschüssen. Im Berichtsjahr ist ein Verwaltungsratsmitglied (Vertreter gemäss OR 709) für seine Bemühungen zugunsten der Inhaberaktionäre höher entschädigt worden.

Der variable Lohnanteil der Konzernleitung wurde für das Berichtsjahr 2018 nach dem Modell berechnet, welches auf den Seiten 46 bis 48 im Detail beschrieben ist.

Auf der Basis der verfügbaren Umsatz- und Gewinnzahlen der Vergleichsgruppen und der Dätwyler Gruppe per Mitte Dezember 2018 ergaben sich bei der kollektiven Leistungskomponente die nachfolgenden provisorischen Werte. Der Konzernbereich Sealing Solutions hat beim Nettoumsatzwachstum 37.2% und bei der EBIT-Verbesserung 55.3% der Unternehmen der Vergleichsgruppe geschlagen. Der Konzernbereich Technical Components hat beim Nettoumsatzwachstum 4.6% und bei der EBIT-Verbesserung 0.2% der Unternehmen der Vergleichsgruppe übertroffen. Für die Berechnung des aggregierten Werts für das Nettoumsatzwachstum und der EBIT-Verbesserung werden die beiden Indikatoren gleich gewichtet.

Die provisorischen Werte zum Nettoumsatzwachstum und zur EBIT-Verbesserung relativ zu den Vergleichsgruppen von ähnlichen Unternehmen wurden von einem unabhängigen externen Spezialisten ermittelt. Die definitiven Werte werden vom gleichen Spezialisten aufgrund der veröffentlichten Jahresberichte der Vergleichsunternehmen vor dem Auszahlungstermin der kollektiven Leistungskomponente im April 2019 ermittelt.

Bei der individuellen Leistungskomponente der Mitglieder der Konzernleitung hat der Verwaltungsrat für das Berichtsjahr eine Zielerreichung im Bereich von 15% bis 85% vorgesehen, wobei die definitiven Werte aufgrund des Jahresabschlusses ermittelt werden.

Gesamthaft ergibt sich so beim CEO für 2018 ein variabler Lohnanteil von 75% des jährlichen fixen Grundgehalts (Zielwert: 90%; maximale Obergrenze: 180%). Für die Mitglieder der Konzernleitung ohne CEO liegt der variable Lohnanteil im Durchschnitt bei 65.5% des jährlichen fixen Grundgehalts (Zielwert: 60%; maximale Obergrenze: 120%). In absoluten Zahlen lag der variable Lohnanteil der gesamten Konzernleitung 2018 um CHF 305'148 oder 18.5% unter dem ausbezahlten Vorjahreswert (bester Schätzwert zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Vergütungsberichts). Dies ist die direkte Folge der Umsatz- und EBIT-Entwicklung. Beide Konzernbereiche schnitten gegenüber der Vergleichsgruppe schlechter ab als im starken Vorjahr.

Sollte der definitiv ausbezahlte variable Lohnanteil wesentlich von der ausgewiesenen Summe in der Vergütungstabelle auf Seite 50 abweichen, so würde dies im Vergütungsbericht des Folgejahres ausgewiesen.

Die Aktienbeteiligung für die Mitglieder des Verwaltungsrats für das Jahr 2018 wurde vom Nominierungs- und Vergütungsausschuss festgelegt und vom Verwaltungsrat im Rahmen des von der

Generalversammlung genehmigten Maximalbetrags und unter Beachtung von Art. 21b der Statuten genehmigt. Erstmals basierte die Zuteilung der Inhaberaktien per 1. Juni 2018 auf einem Fixbetrag und dem Durchschnittskurs der 20 Handelstage vor dem Zuteilungstermin (CHF 190.13). Durch diese neue Berechnungsmethode hat sich die Zahl der zugeteilten Aktien im Berichtsjahr wesentlich reduziert. Die zugeteilten Aktien unterliegen unverändert einer fünfjährigen Sperrfrist. Nach Ablauf dieser Frist stehen die Aktien dem Begünstigten oder dessen Rechtsnachfolger zur freien Verfügung, unbeschrieben von Todesfall, Invalidität oder Kündigung.

Für die Mitglieder der Konzernleitung wurde die Aktienbeteiligung im Berichtsjahr durch den neuen, langfristigen Beteiligungsplan abgelöst (für Details vgl. S. 48 und 49). Die Performance Share Units wurden am 1. Januar 2018, basierend auf dem Kurs der Dätwyler Inhaberaktie von CHF 179.08, zugeteilt (durchschnittlicher Schlusskurs der 20 Handelstage vor dem Zuteilungstermin). Der Zuteilungswert der zugeteilten Performance Share Units ist leicht tiefer als der Marktwert der Aktienbeteiligung im Vorjahr.

In der Rubrik Sozialversicherungsbeiträge Arbeitgeber sind sämtliche Aufwendungen für Pensionspläne und Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers enthalten. Die Nebenleistungen enthalten den Anteil Privatgebrauch am Geschäftsfahrzeug und die Kinderzulagen.

Die Gesamtvergütungen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung liegen deutlich unterhalb der maximalen Gesamtvergütungen von CHF 3.1 Mio. und von CHF 9.7 Mio, welche von den Aktionären an der ordentlichen Generalversammlung 2017 für das Geschäftsjahr 2018 genehmigt wurden.

Vergütungen an frühere Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung

Im Berichtsjahr wurden keine Vergütungen an frühere Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung ausgerichtet. Ebenso wenig wurden nicht marktübliche Vergütungen nahestehenden Personen gegenwärtiger oder ehemaliger Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung gewährt.

Darlehen und Kredite

Die Statuten sehen die Möglichkeit nicht vor, Darlehen und/oder Kredite an gegenwärtige oder frühere Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung oder ihnen nahestehende Personen zu gewähren.

Vergütungen: Ausblick

Der Verwaltungsrat beantragt der ordentlichen Generalversammlung 2019 die folgenden maximalen Gesamtbeträge für die Vergütung des Verwaltungsrats für die Amtsperiode bis zur ordentlichen Generalversammlung 2020 und für die Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2020:

- Verwaltungsrat (neu acht statt sieben Mitglieder): CHF 2'400'000, davon CHF 800'000 für das Honorar in bar sowie CHF 1'600'000 für die Zuteilung der Inhaberaktien der Dätwyler Holding AG. Die beantragten maximalen Beträge haben sich im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert, obwohl der Verwaltungsrat ab der Generalversammlung 2019 ein Mitglied mehr zählen wird.
- Konzernleitung (unverändert vier Mitglieder): CHF 8'800'000, davon CHF 6'500'000 für die Entschädigungen in bar (fixes Grundgehalt, variabler Lohnanteil, Vorsorge- und Nebenleistungen) sowie CHF 2'300'000 für den maximalen Wert der Performance Share Units, welche im Rahmen des langfristigen Beteiligungsplans zugeteilt werden.

Weiter hat der Verwaltungsrat aufgrund der erneuerten Marktsegmentierung und des Fokus auf Custom Production of Electromechanical Goods (CPE) im Konzernbereich Technical Components die Vergleichsgruppe für den variablen Lohnanteil in diesem Konzernbereich mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2019 angepasst.

Bericht der Revisionsstelle zum Vergütungsbericht



Bericht der Revisionsstelle

An die Generalversammlung der Dätwyler Holding AG, Altdorf

Wir haben den beigefügten Vergütungsbericht der Dätwyler Holding AG für das am 31. Dezember 2018 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14 – 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den Tabellen 1 bis 4 auf den Seiten 50 bis 51 und Seite 53 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 Dätwyler Holding AG für das am 31. Dezember 2018 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV.

Sonstiger Sachverhalt

Der Vergütungsbericht der Dätwyler Holding AG, Altdorf für das am 31. Dezember 2017 abgeschlossene Geschäftsjahr wurde von einer anderen Revisionsstelle geprüft, die am 2. Februar 2018 ein nicht modifiziertes Prüfungsurteil zu diesem Bericht abgegeben hat.

KPMG AG

Toni Wattenhofer
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor

Manuel Odoni
Zugelassener Revisionsexperte

Zürich, 4. Februar 2019

KPMG AG, Badenerstrasse 172, Postfach, CH-8036 Zürich

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.