

VERGÜTUNGS- BERICHT

1990 - 2004

Die Ära der Mühlenexpansion

Wussten Sie, dass... ?

2001

Liberalisierung des Getreidemarktes

Die Getreideernte wurde vom Bund zu einem von ihm festgelegten Preis übernommen, und die Müller waren verpflichtet, sie zu diesem Preis zu erwerben. Dieses System aus dem Jahr 1929 sollte die Versorgung des Landes im Krisenfall sicherstellen. Seit 2001 ist der Markt vollständig liberalisiert und der Preis für einheimisches Getreide hängt von Angebot und Nachfrage ab. Dieses neue Gesetz wurde im Rahmen der Agrarpolitik 2002 eingeführt.

Das Multikorn-Brot



Der Standort
in Goldach



1991

Vermarktung des ersten Multikorn-Brottes in der Schweiz durch die «Minoteries de Plainpalais SA»

Mit 9 verschiedenen Saaten und Getreidesorten erfreut sich dieses Brot seit jeher grosser Beliebtheit bei den Konsumenten.



Wussten Sie, dass...?

1990

Internet

Das Aufkommen des Internets für die Öffentlichkeit macht E-Mails einem breiten Publikum zugänglich.



1992

Einstellung der Futtermittelherstellung und Gründung der Biomill SA



2002

ESPRIX-Preis: Schweizer Preis für herausragende Managementleistungen, verliehen von der ESPRIX-Stiftung

Diese Auszeichnung wurde zum ersten Mal an ein Unternehmen aus der Westschweiz verliehen.

2002

Übernahme der Eberle Bruggmühle AG in Goldach und Umfirmierung in Groupe Minoteries SA

Durch die Diversifizierung der beiden Standorte sind neue Synergien zwischen der West- und der Deutschschweiz entstanden.

Groupe Minoteries
L'INNOVATION, NOTRE TRADITION

Vergütungsbericht 2024

Der Verwaltungsrat erlässt den folgenden Vergütungsbericht auf der Grundlage der Art. 734 ff. des Obligationenrechts, sowie der SIX Swiss Exchange Vorschriften und des Swiss Code of Good Practice:

A. Einführung

Der Erfolg der GMSA basiert auf den folgenden Grundwerten:

- Verantwortung
- Offenheit
- Nähe
- Einfachheit
- Exzellenz

Sowie auf der nachstehenden menschlichen Grundwerten:

- Vorrang dem Kunden
- Kommunikation
- Teamgeist
- Engagement, Motivation
- Vertrauen und gegenseitiger Respekt
- Faire, vergleichbare Arbeitsbedingungen für sämtliche Mitarbeiterin und Mitarbeiter
- soziale Verantwortung

Die Vergütungspolitik der GMSA verfolgt das Ziel, die besten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu rekrutieren, diese zu motivieren und an die Unternehmung zu binden. Das Prinzip dieses Ansatzes ist es, die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf der Grundlage ihrer Leistung und nach Massgabe des Konzernergebnisses zu vergüten.

B. Governance und Kompetenzen

Der Verwaltungsrat trägt die Gesamtverantwortung für die Festlegung der innerhalb der GMSA angewendeten Vergütungsgrundsätze, die wie folgt lauten:

- Die Generalversammlung stimmt jährlich über die direkt oder indirekt von den GMSA bezogenen Vergütungen des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung ab.
- Nach Art. 12 der Statuten der GMSA stimmt die Generalversammlung separat über die dem Verwaltungsrat und der Geschäftsleitung gewährten Gesamtbeträge ab. Die Abstimmung der Generalversammlung ist verbindlich.

Die Abstimmungsmodalitäten präsentieren sich wie folgt:

- Die Generalversammlung entscheidet zukunftsorientiert für den laufenden Zeitraum bis zum Zeitpunkt der nächsten Generalversammlung über die maximalen festen Vergütungen des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung, sowie über die variablen Vergütungen der Geschäftsleitung. Die Generalversammlung stimmt separat über die maximalen festen Vergütungen und den Betrag der variablen Vergütungen ab.
- Wenn der von der Generalversammlung für die Vergütung der Geschäftsleitung beschlossene Gesamtbetrag nicht ausreicht, um die Vergütung eines oder mehrerer nach der Abstimmung über die Vergütungen neu ernannter Mitglieder der Geschäftsleitung auszurichten, kann ein zusätzlicher Betrag in der Höhe von 30% des beschlossenen Gesamtbetrages durch den Verwaltungsrat für den Zeitraum bis zum Zeitpunkt der nächsten Generalversammlung aufgewendet werden.
- Die Generalversammlung hat die Befugnis, über eine zusätzliche variable Vergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung für das abgelaufene Geschäftsjahr zu entscheiden.

C. Vergütungsausschuss

Der Vergütungsausschuss besteht aus der Präsidentin und einem Mitglied des Verwaltungsrates.

Gemäss den Artikeln 11 Ziff. 3 und 35 der Statuten wird jedes der Mitglieder des Verwaltungsrates einzeln von der Generalversammlung gewählt. Ihre Amtszeit dauert bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung. Eine Wiederwahl ist möglich.

Der Vergütungsausschuss hat die folgenden Aufgaben und Kompetenzen:

- Der Vergütungsausschuss legt dem Verwaltungsrat die Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung zur Genehmigung vor.
- Der Vergütungsausschuss legt dem Verwaltungsrat den für die Generalversammlung bestimmten Vorschlag für die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung vor.
- Der Vergütungsausschuss legt dem Verwaltungsrat den vorliegenden Vergütungsbericht zur Genehmigung vor.

Am 31.12.2024 setzte sich der Vergütungsausschuss aus Céline Amaudruz und Emmanuel Séquin zusammen.

D. Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates

1.0

Bestehendes Vergütungssystem

Die Vergütungen des Verwaltungsrates werden jährlich vom Vergütungsausschuss vorgeschlagen und vom Verwaltungsrat bestätigt. Sie bestehen aus einer festen Komponente und einer Kostenvergütung in Abhängigkeit von der Teilnahme an den Sitzungen. Im Jahr 2024 hat der Verwaltungsrat sechs Sitzungen (Dauer 2-5 Stunden pro Sitzung) abgehalten und der Vergütungsausschuss zwei (Dauer 2 Stunden pro Sitzung).

1.1

Beteiligungsprogramm

In der GMSA ist für den Verwaltungsrat kein Beteiligungsprogramm vorgesehen.

1.2

Externe Beratung für die Festsetzung der Entschädigungen

In der GMSA werden für die Festsetzung der Entschädigungen des Verwaltungsrates keine externen Berater beigezogen.

2.0

Vergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrates im Jahr 2024

(in Tausend Schweizer Franken)

Mitglieder	Netto	Kosten	2024	S.* 2024	2023	S.* 2023
Amaudruz Céline, Präsidentin	114	17	131	11	101	9
Séquin Emmanuel, Vizepräsident	74	10	84	–	67	–
Schucht Olivier	57	7	64	–	53	4
Sunier François	47	7	54	5	48	4
Zeller Karl**	17	3	20	1	29	1
Revaz-Pierre Marcel***	–	–	–	–	50	3
Total	309	44	353	17	348	21

*S. = Sozialversicherungsbeiträge

**Herr Karl Zeller wurde bei der Generalversammlung am 15.05.2024 nicht wiedergewählt.

***Herr Pierre-Marcel Revaz ist direkt nach der Generalversammlung vom 16.05.2023 von seinem Amt zurückgetreten.

Andere Leistungen an nahestehende Personen

	2024	2023
Nichts	–	–

3.0

Beteiligungen von nicht exekutiven Mitgliedern des Verwaltungsrates und ihnen nahestehender Personen am 31.12.2024

(in Anzahl und Prozentsatz der Aktien)

Mitglieder	Aktien	2024 in %	Aktien	2023 in %
Amaudruz Céline	5'408	1.64	5'403	1.64
Schucht Olivier	156	0.05	156	0.05
Séquin Emmanuel et famille	5'100	1.55	5'100	1.55
Sunier François	3'750	1.14	3'750	1.14
Zeller Karl*	–	0.00	5	0.00
Total	14'414	4.37	14'414	4.37

*Herr Karl Zeller wurde bei der Generalversammlung am 15.05.2024 nicht wiedergewählt und daher sind seine Aktien am 31.12.2024 nicht mehr zu berücksichtigen.

4.0

Externe Mandate

Die Mitglieder des Verwaltungsrates haben folgenden externe Mandate:

Céline Amaudruz

- FICAL Finance AG: Mitglied des Verwaltungsrates
- Aéroport International de Genève : Mitglied des Verwaltungsrates
- Transports publics genevois (TPG): Vizepräsidentin des Verwaltungsrates bis zum 31. Januar 2024

Emmanuel Séquin

- MITHRAS AG: Präsident des Verwaltungsrats
- Emera SA: Präsident des Verwaltungsrates
- Société foncière Hauterive Petit-Ouchy SA: Mitglied des Verwaltungsrates

Olivier Schucht

- Food Emotion: Mitglied des Aufsichtsrates
- AESA SA: Präsident des Verwaltungsrats
- CMBP AG: Präsident des Verwaltungsrats

François Sunier

- Mirabaud SCA: Mitglied des Aufsichtsrates
- Primatrust SA: Mitglied des Verwaltungsrates
- Prisminvest SA: Mitglied des Verwaltungsrates
- Reference Capital SA: Mitglied des Verwaltungsrates
- Suntrust Capital Management SA : Mitglied des Verwaltungsrates
- Avance Gas Holding Ltd (Oslo): Mitglied des Verwaltungsrates.

Karl Zeller

- Patiswiss AG: Vizepräsident des Verwaltungsrates

5.0

Darlehen

Es bestehen keine Darlehen, die an nicht exekutive Mitglieder des Verwaltungsrates gewährt worden sind.

E.

Vergütungsgrundsätze für die Mitglieder der Geschäftsleitung

1.0

Grundsätze

Der Umfang der variablen Vergütung für die Geschäftsleitung wird im Februar vom Verwaltungsrat auf Vorschlag des Vergütungsausschusses festgelegt.

Diese variable Vergütung setzt sich aus zwei Hauptkomponenten zusammen. Die erste beruht auf den Finanzkennzahlen unter primärer Berücksichtigung des Betriebsgewinns vor Abschreibungen und Wertverminderungen (EBITDA), des Betriebsgewinns (EBIT) und des Nettogewinns des Konzerns, wobei stets die gleiche (unveränderte) Formel zur Berechnung des entsprechenden Anspruches herangezogen wird.

Die zweite Hauptkomponente für die Festlegung der variablen Vergütung wird jährlich auf der Basis der folgenden Kriterien beurteilt/verglichen: der Erfolg und das persönliche Engagement, das wirtschaftliche Umfeld, die konjunkturellen Rahmenbedingungen der Branche, der Marktanteil der

Unternehmung und die Stellung im Gesamtkontext der schweizerischen Müllerei, wie ganz besonders auch die Adaptionsfähigkeit der GMSA an die sich den veränderten Wettbewerbsbedingungen. Diese variable Vergütung darf insgesamt nicht mehr als 50% des Basis-Jahressalärs ausmachen. Sofern die GMSA keinen positiven Betriebsgewinn (EBIT) erzielen sollte, fällt – zumindest grundsätzlich – keine variable Vergütung an. Der Verwaltungsrat behält sich jedoch das Recht vor, eine zusätzliche variable Vergütung zu vergeben.

Weitere Vergütungen/Leistungen

Die GMSA stellt den Mitgliedern der Geschäftsleitung ein Fahrzeug zur Verfügung. Die Finanzierung, Versicherung, wie auch der Unterhalt, geht zu Lasten der Firma.

Die GMSA gewährt keine Darlehen und hat kein Beteiligungsprogramm.

1.1

Beteiligungsprogramm

In der GMSA ist für die Geschäftsleitung kein Beteiligungsprogramm vorgesehen.

1.2

Externe Beratung für die Festsetzung der Entschädigung

In der GMSA werden für die Festsetzung der Entschädigungen der Geschäftsleitung keine externen Berater beigezogen.

2.0

Vergütungsbestandteile der Mitglieder der Geschäftsleitung

Die Gesamtvergütung besteht aus den drei folgenden Komponenten:

- a. Jahresgrundgehalt
- b. Variable Vergütung (ein Teil gebunden an das Konzernergebnis und/oder ein Teil als variable Vergütung)
- c. Jubiläumsboni alle 5 Jahre

3.0

Arbeitsverträge und Vergütung bei Entlassungen

Die Mitglieder der Geschäftsleitung haben eine Kündigungsfrist von sechs Monaten.

Während dieser Zeit haben sie weiterhin Anspruch auf das Jahresgrundgehalt und die variable Vergütung, vorausgesetzt, dass das Mitglied der Geschäftsleitung bis 31. Dezember unter Vertrag ist. Es gibt keine Bestimmung, welche eine Vergütung bei Entlassung oder im Falle einer Übernahme durch eine andere Gesellschaft vorsieht («Goldener Fallschirm»).

4.0

Benchmark

Entsprechend dem Umfeld des Tätigkeitsbereiches unter besonderer Berücksichtigung der Verhältnisse der 1. Verarbeitungsstufe in der schweizerischen Agrarwirtschaft.

5.0

Vergütungen an die Mitglieder der Geschäftsleitung im Jahr 2024

Die Gesamtvergütungen, welche im Jahr 2024 an die Mitglieder der Geschäftsleitung ausgerichtet wurden, sind in der nachstehenden Tabelle aufgeführt:

Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung

(in Tausend Schweizer Franken)

Mitglieder	Brutto	Bonus Brutto	Kosten	Bonus%	2024	S.* 2024	2023	S.* 2023
Total	1'371	362	72	20.05	1'805	378	1'954	395

*S. = Sozialversicherungsbeiträge

6.0

Höchste von einem Mitglied der Geschäftsleitung bezogene Gesamtvergütung

(in Tausend Schweizer Franken)

Mitglieder	Brutto	Bonus Brutto	Kosten	Bonus%	2024	S.* 2024	2023	S.* 2023
Raymond Alain, CEO	295	126	15	28.90	436	88	440	81

*S. = Sozialversicherungsbeiträge

7.0

Beteiligungen von Mitgliedern der Geschäftsleitung und ihnen nahestehender Personen

Mitglieder	Aktien	2024 in %	Aktien	2023 in %
Blaser Jean-Michel*	0	0.00	2	0.00
Nänny Tobias**	0	0.00	10	0.00
Total	0	0.00	12	0.00

*Herr Jean-Michel Blaser ist per 31.12.2024 nicht mehr Mitglied der Geschäftsleitung und daher sind seine Aktien am 31.12.2024 nicht mehr zu berücksichtigen.

**Herr Tobias Nänny hat das Unternehmen am 31.03.2024 verlassen.

8.0

Darlehen

Es bestehen keine Darlehen, die Mitgliedern der Geschäftsleitung gewährt worden sind.

Bericht zum Vergütungsbericht

Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung der Groupe Minoteries SA, Valbroye (VD)

Bericht zur Prüfung des Vergütungsberichts

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Groupe Minoteries (die Gesellschaft) für das am 31. Dezember 2024 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben nach Art. 734a-734f OR in den Abschnitten D und E des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben nach Art. 734a-734f OR im Vergütungsbericht (Seiten 58 bis 63) 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, und wir haben 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 in den Abschnitten D und E des Vergütungsberichts, 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, der 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 dem für die Prüfung relevanten Internen Kontrollsystem, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems 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 im Internen Kontrollsystem, 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.

PricewaterhouseCoopers SA

Marc Secretan

Zugelassener Revisionsexperte,
Leitender Revisor

Gérard Ambrosio

Zugelassener Revisionsexperte

Pully, 26. Februar 2025