



Rapports 2018
Rapport de rémunération

Contenu

Rapport annuel

	L'activité
01	D'un coup d'œil
08	Commentaire
10	Transformation
16	Temps forts
27	Exhibitions
40	Venues
46	Live Marketing Solutions

Gouvernance d'entreprise

53	Remarques
56	Actionnariat
59	Groupe
61	Organisation & management
65	Structure de direction
70	Conseil d'administration
76	Executive Board
80	Personnel
81	Organe de révision

Rapport financier

	Comptes consolidés
82	Bilan
84	Compte de résultats
86	Tableau de financement
88	Fonds propres
90	Annexe
119	Rapport de l'organe de révision

	Comptes MCH Group SA
124	Bilan
126	Compte de résultats
127	Annexe
131	Rapport de l'organe de révision

Rapport de rémunération

135	Introduction
137	Principes généraux
139	Conseil d'administration
142	Executive Board
146	Rapport de l'organe de révision

Développement durable

147	Introduction
149	Déclaration du CEO
152	Objectifs
154	Rapport
157	Économie
163	Environnement
172	Société

Introduction au rapport de rémunération

Selon la section 7 de l'«Ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en bourse» («ORAb») du 20 novembre 2013, le Conseil d'administration de MCH Group SA est tenu de présenter un rapport de rémunération écrit dans lequel il informe sur les rémunérations, les prêts et crédits aux membres du Conseil d'administration et de la Direction (Executive Board).

Dans un souci de clarté et pour une meilleure compréhension des indications, le présent rapport contient aussi les principes généraux de rémunération et les systèmes de rémunération pour le Conseil d'administration et l'Executive Board.



Baselworld

Les dispositions concernant le rapport de gestion s'appliquent également à la publication du rapport de rémunération. L'organe de révision doit vérifier si le rapport de rémunération est conforme aux dispositions légales et à «l'ORAb».

Le rapport de rémunération n'a pas besoin d'être soumis à l'Assemblée générale pour approbation. Celle-ci doit cependant se prononcer sur la rémunération non liée au résultat du Conseil d'administration et de l'Executive Board ainsi que sur la rémunération liée au résultat de l'Executive Board.

Indications sur les rémunérations selon «l'ORAb»

Les indications nécessaires sur les rémunérations sont fixées dans les articles 14 à 16 de «l'ORAb».

Vote de l'Assemblée générale sur les rémunérations

Les dispositions relatives au vote de l'Assemblée générale sur les rémunérations conformément à l'article 18 de «l'ORAb» sont fixées dans les paragraphes 18 et 19 des statuts de MCH Group SA.

S'appuyant sur les statuts de MCH Group SA, l'Assemblée générale a approuvé le 4 mai 2018 la rémunération non liée au résultat du Conseil d'administration et de l'Executive Board pour l'exercice 2019 ainsi que la rémunération liée au résultat de l'Executive Board pour l'exercice 2017.

À l'Assemblée générale du 2 mai 2019, celle-ci se prononcera sur la rémunération non liée au résultat du Conseil d'administration et de l'Executive Board pour l'exercice 2020 ainsi que sur la rémunération liée au résultat de l'Executive Board pour l'exercice 2018.

Principes généraux de rémunération

MCH Group

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

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

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

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

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

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

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

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

Rémunérations du Conseil d'administration

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

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

Dr. Ulrich Vischer, président

Dr. Balz Hösly, membre

Jean-Philippe Rochat, membre

Thomas Weber, membre

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

Rapport annuel / Organisation & Management / Comités techniques

Rapport annuel / Conseil d'administration

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

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

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

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

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

Rémunérations du Conseil d'administration

Les membres du Conseil d'administration ne perçoivent pas de rémunération liée au résultat. La rémunération fixe pour l'année 2019 a été approuvée par l'Assemblée générale le 4 mai 2018. Le montant total pour 2019 s'élève à CHF 540'000 (cotisations sociales incluses). Le montant total des rémunérations fixes pour l'année 2020 sera soumis pour approbation à l'Assemblée générale du 2 mai 2019. Le montant total proposé pour 2020 s'élève à 540'000 CHF (cotisations sociales incluses).

La rémunération des membres du Conseil d'administration se compose des éléments suivants:

a) Rémunération non liée au résultat (fixe)

Chaque membre du Conseil d'administration perçoit des honoraires de base fixes, établis à l'avance et identiques pour tous les membres, qui sont fixés réglementairement. Les honoraires du Président et du Vice-président sont fixés à un niveau plus élevé. Pour tenir compte de la responsabilité individuelle et de la charge de travail, la qualité de membre et de président d'un comité technique donne droit à une rémunération supplémentaire. La rémunération déterminée pour chaque membre est payée trimestriellement en espèces.

b) Jetons de présence

Des jetons de présence, dont le montant est fixé dans le Règlement sur les rémunérations du Conseil d'administration, sont payés par séance ou, dans le cas de plusieurs séances, par jour de séance.

c) Frais

Tous les membres du Conseil d'administration touchent une indemnité de frais forfaitaire. Les frais supplémentaires, par exemple pour déplacements professionnels, sont remboursés à hauteur de leur montant réel.

VISCHER AG facture chaque année 35'000 CHF pour les dépenses de secrétariat du Président du Conseil d'administration.

d) Actions, options

MCH Group n'a pas de programme de participation par actions ou options pour le Conseil d'administration. Informations sur les actions de MCH Group SA se trouvant en possession des membres du Conseil d'administration:

[Rapport annuel / Gouvernance d'entreprise / Conseil d'administration](#)

e) Primes d'arrivée

Aucune prime d'arrivée n'est versée aux membres du Conseil d'administration.

f) Prêts, crédits

Comme l'année précédente, aucun prêt ou crédit n'a été accordé à des membres du Conseil d'administration dans l'année sous revue.

g) Sûretés

Aucune sûreté (caution, garantie, etc.) n'a été accordée aux membres du Conseil d'administration dans l'année de référence.

Rémunérations 2018

2018, en CHF	Honoraires de base	Honoraires pour fonctions supplémentaires ¹⁾	Jetons de présence et frais ²⁾	Cotisations sociales	Montant total brut	Montant total net
Dr. Ulrich Vischer, Président ⁶⁾	85 813	8 000	21 000	0	114 813	114 813
Christoph Brutschin, Vice-Président ³⁾	36 000	3 000	18 000	0	57 000	57 000
Marco Gadola	21 000	5 000	16 000	5 863	47 863	42 000
Werner Helfenstein	21 000	0	8 000	1 323	30 323	29 000
Dr. Eva Herzog ³⁾	21 000	0	6 000	0	27 000	27 000
Dr. Balz Hösly ^{3) 4)}	17 500	2 000	4 833	3 361	27 694	24 333
Dr. Karin Lenzlinger Diedenhofen	21 000	3 000	16 000	5 577	45 577	40 000
Dr. André Odermatt ³⁾	21 000	0	7 000	3 861	31 861	28 000
Jean-Philippe Rochat	21 000	3 000	7 000	4 076	35 076	31 000
Carmen Walker Späh ^{3) 5)}	3 500	500	1 167	0	5 167	5 167
Thomas Weber ³⁾	21 000	3 000	7 000	0	31 000	31 000
Andreas Widmer	21 000	0	8 000	4 004	33 004	29 000
Total général	310 813	27 500	120 000	28 066	486 379	458 313

1) Inclut les honoraires pour les comités GNCC et AC

2) Sans indemnité pour les dépenses de secrétariat du Président du Conseil d'administration

3) Les honoraires des membres du CA nommés par les pouvoirs publics sont versés aux organismes qu'ils ont indiqués

4) Membre du CA à partir du 01.03.2018

5) Membre du CA jusqu'au 28.02.2018

6) Vischer AG facture les honoraires pour le Président du Conseil d'administration et reverse les cotisations sociales légales

Rémunérations 2017

2017, en CHF	Honoraires de base	Honoraires pour fonctions supplémentaires ¹⁾	Jetons de présence et frais ²⁾	Cotisations sociales	Montant total brut	Montant total net
Dr. Ulrich Vischer, Président ⁶⁾	85 028	8 000	14 000	0	107 028	107 028
Christoph Brutschin, Vice-Président ³⁾	36 000	3 000	11 000	0	50 000	50 000
Marco Gadola	21 000	5 000	10 000	2 323	38 323	36 000
Werner Helfenstein	21 000	0	6 000	1 087	28 087	27 000
Dr. Eva Herzog ³⁾	21 000	0	7 000	0	28 000	28 000
René C. Jäggi ⁴⁾	7 000	1 000	333	284	8 617	8 333
Dr. Karin Lenzlinger Diedenhofen	21 000	3 000	10 000	2 191	36 191	34 000
Dr. André Odermatt ³⁾	21 000	0	6 000	1 726	28 726	27 000
Jean-Philippe Rochat ⁵⁾	21 000	2 000	7 000	3 940	33 940	30 000
Carmen Walker Späh ³⁾	21 000	3 000	4 000	0	28 000	28 000
Thomas Weber ³⁾	21 000	3 000	6 000	0	30 000	30 000
Andreas Widmer	21 000	0	6 000	1 726	28 726	27 000
Total général	317 028	28 000	87 333	13 276	445 637	432 361

1) Inclut les honoraires pour les comités GNCC et AC

2) Sans indemnité pour les dépenses de secrétariat du Président du Conseil d'administration

3) Les honoraires des membres du CA nommés par les pouvoirs publics sont versés aux organismes qu'ils ont indiqués

4) Membre du CA jusqu'au 26.04.2017

5) Membre du CA à partir du 26.04.2017, auparavant Assesneur

6) Vischer AG facture les honoraires pour le Président du Conseil d'administration et reverse les cotisations sociales légales

Rémunérations de l'Executive Board

Le modèle de rémunération des membres de l'Executive Board est fixé par le Conseil d'administration. Le modèle de rémunération actuel est valable depuis le 3 février 2014.

Sur demande du Governance, Nomination and Compensation Committee (GNCC), le Conseil d'administration l'avait alors légèrement adapté par rapport au modèle en vigueur précédemment en ce qui concerne la rémunération liée au résultat (variable) et avait aligné la rémunération liée au résultat plus étroitement sur le résultat effectivement atteint. Les modifications ont été incluses dans le Règlement sur les rémunérations liées au résultat de l'Executive Board. La rémunération non liée au résultat (fixe) et les forfaits de défraiement sont révisés périodiquement; ces derniers ont été approuvés par l'administration fiscale cantonale. Le montant de la rémunération liée au résultat (bonus individuel) est calculé et fixé chaque année en fonction du résultat financier.

Il n'y a pas de contrats de travail à durée déterminée ni de délais de préavis supérieurs à 12 mois. Aucune indemnité de départ n'est versée à la fin de la relation de travail avec les membres de l'Executive Board.

La rémunération des membres de l'Executive Board se compose des éléments suivants:

Rémunération Group CEO	Rémunération Directeur Division	Rémunération CFO, CINO
Composante		
Bénéfice consolidé	Bénéfice consolidé	Bénéfice consolidé
	Division	
	Evaluation individuelle	Evaluation individuelle
Rémunération fixe	Rémunération fixe	Rémunération fixe

a) Rémunération non liée au résultat (fixe)

La rémunération non liée au résultat des membres de l'Executive Board est fixée par le Conseil d'administration sur la base de leur formation, de leur compétence et de leur fonction. Cette part de rémunération contient d'éventuelles allocations familiales, primes d'ancienneté et autres (par exemple rachats dans la caisse de pension, indemnités, etc.).

Le montant total de la rémunération non liée au résultat pour l'année 2019 a été approuvé par l'Assemblée générale le 4 mai 2018 et s'élève à 2'300'000.– CHF (cotisations sociales incluses). Le montant total de la rémunération non liée au résultat pour l'année 2020 sera soumis pour approbation à l'Assemblée générale le 2 mai 2019 et s'élève à 2'500'000.– CHF (cotisations sociales incluses). Dans la rémunération du nouveau CEO, la part non liée au résultat sera plus élevée que pour son prédécesseur René Kamm.

b) Rémunération liée au résultat (variable)

Avec le modèle de rémunération adapté au cours de l'exercice 2014, le bénéfice consolidé constitue le seul élément pour le calcul de la rémunération liée au résultat du CEO. Pour les autres membres de l'Executive Board, la rémunération liée au résultat se compose, avec une pondération différente, des éléments suivants: bénéfice consolidé, résultat de la division et évaluation de la performance individuelle. Ils sont calculés sous la forme d'un pourcentage de la rémunération fixe:

résultat de la division (0 – 12%)

évaluation individuelle (0 – 12%)

Pour l'élément bénéfice consolidé, le montant de la rémunération découle directement du résultat atteint. Un paiement au titre de cet élément intervient seulement si le bénéfice consolidé est supérieur à 10 millions de CHF. Depuis l'exercice 2014, l'élément bénéfice consolidé s'élève à 1,75% du résultat annuel pour le CEO et à 0,7% pour les autres membres de l'Executive Board.

Selon le domaine de responsabilité des membres, certains éléments ont un poids plus élevé ou ne sont pas du tout pris en compte. Aucun des trois éléments variables de la rémunération des membres de l'Executive Board n'est indépendant de la marche des affaires ni de leurs performances individuelles. Tous les éléments de rémunération liés au résultat sont payés en espèces.

Pour l'exercice 2018, la part liée au résultat de la rémunération des membres de l'Executive Board a représenté en moyenne 6% (année précédente: 6 %) de la rémunération totale. Sur cette somme environ 81% (78%) ont été versés en espèces et 19 % (22 %) virés aux différentes assurances sociales.

Le montant total de 188'182.– CHF des rémunérations liées au résultat pour l'exercice 2018 sera soumis pour approbation à l'Assemblée générale le 2 mai 2019 (montant brut, cotisations sociales comprises).

Perspectives:

MCH Group revoit actuellement le modèle de rémunération de 2014. Il est prévu qu'à l'avenir, la part de la rémunération non liée au résultat sera plus élevée que la part liée au résultat. Cet ajustement est conforme à la nouvelle pratique consistant à faire évoluer de façon générale le dosage entre rémunération liée au résultat et rémunération non liée au résultat en faveur de la rémunération non liée au résultat.

c) Frais

Les membres de l'Executive Board reçoivent une indemnité de frais différenciée par fonction ainsi qu'un forfait véhicule échelonné en fonction du kilométrage. En 2018, le montant total est de 171'000.– CHF (année précédente: 142'000.– CHF). Ces indemnités sont approuvées par l'administration fiscale cantonale.

d) Actions, options

MCH Group n'a pas de programme de participation par actions ou options pour l'Executive Board. Informations sur les actions de MCH Group SA se trouvant en possession des membres de l'Executive Board:

[Rapport annuel / Gouvernance d'entreprise / Executive Board](#)

e) Primes d'arrivée

Aucune prime d'arrivée n'est versée aux membres de l'Executive Board.

f) Prêts, crédits

Comme l'année précédente, aucun prêt ou crédit n'a été accordé à des membres de l'Executive Board dans l'année sous revue.

g) Sûretés

Aucune sûreté (caution, garantie, etc.) n'a été accordée aux membres de l'Executive Board dans l'année de référence.

h) Prestations de prévoyance

Les prestations versées par l'employeur aux institutions de prévoyance sont indiquées dans le tableau «Rémunération». Depuis le 1er juillet 2012, la rémunération liée au résultat des membres de l'Executive Board (ainsi que de tous les autres collaborateurs bénéficiaires) est également soumise à l'assurance auprès de la caisse de pension.

Rémunérations 2018

La rémunération liée au résultat de l'ensemble de l'Executive Board pour l'année 2018 soumise pour approbation à l'Assemblée générale du 2 mai 2019 s'élève à 188'182.– CHF brut (rémunération liée au résultat nette 152'068.– CHF plus part des cotisations sociales 36'114.– CHF).

Il a fallu faire usage en 2018 du montant supplémentaire de 1'000'000.– CHF fixé dans les statuts pour la rémunération des membres de l'Executive Board qui ont été nommés après le vote de l'Assemblée générale sur les rémunérations de l'Executive Board. Les 2'300'000.– CHF approuvés par l'Assemblée générale du 26 avril 2017 ont été dépassés de 432'424.– CHF. En conséquence, des rémunérations non liées au résultat d'un montant total de 2'732'424.– CHF ont été versées au cours de l'exercice 2018.

Ce dépassement s'explique principalement par les changements de personnel au sein de l'Executive Board et par la double occupation de la fonction de CEO (4 mois) et de CFO (6 mois). Les obligations liées au droit du travail se sont traduites par une charge supplémentaire de 349'267.– CHF, dont 189'807.– CHF alloués à René Kamm (CEO) et 159'460.– CHF à Christophe Biollaz (CFO). Le solde de 83'157.– CHF a été alloué à Beat Zwahlen (CFO, 50'000.– CHF) et Jean-Marc Devaud (CEO Live Marketing Solutions, 33'157.– CHF).

2018, en CHF	Rémunération fixe ¹⁾	Rémunération variable	Cotisations sociales ²⁾	Montant total brut	Montant total net
Ensemble de l'Executive Board ³⁾	2 218 928	152 068	549 610	2 920 606	2 370 996
dont René Kamm (CEO) ⁴⁾	515 000	0	113 925	628 925	515 000

1) Comprend salaire de base, primes d'ancienneté, allocations familiales, rachat de caisse de pension, indemnité, etc.

2) Inclut les cotisations patronales à caisse de pension, AVS/AI, AC etc.

3) Jusqu'au 30.04 cinq membres / à partir du 01.05. six membres (entrée Beat Zwahlen) / à partir du 04.09. sept membres (entrée Hans-Kristian Hoejsgaard) / à partir du 01.11. six membres (départ Christophe Biollaz)

4) Comprend également un reclassement

MCH Group a versé en 2018 des honoraires d'un montant de 122'000.– CHF (hors TVA) pour des activités de consulting d'ex-membres de l'Executive Board.

Rémunérations 2017

2017, en CHF	Rémunération fixe ¹⁾	Rémunération variable	Cotisations sociales ²⁾	Montant total brut	Montant total net
Ensemble de l'Executive Board	1 808 800	116 780	543 817	2 469 397	1 925 580
dont René Kamm (CEO)	465 000	0	149 850	614 850	465 000

1) Inclut salaire de base, primes d'ancienneté, allocations familiales etc.

2) Inclut les cotisations patronales à caisse de pension, AVS/AI, AC etc.

MCH Group a versé en 2017 des honoraires d'un montant de 198'000.– CHF (hors TVA) pour des activités de consulting d'ex-membres de l'Executive Board.



Rapport de l'organe de révision

A l'assemblée générale de MCH Group SA, Bâle

Nous avons effectué l'audit du rapport de rémunération ci-joint de MCH Group SA pour l'exercice arrêté au 31 décembre 2018. La vérification s'est limitée aux indications selon les articles 14 à 16 de l'ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en bourse (ORAb) dans les tableaux «Rémunération des membres du Conseil d'administration» et «Rémunération des membres de l'Executive Board» du rapport de rémunération.

Responsabilité du Conseil d'administration

La responsabilité de l'établissement et de la présentation sincère du rapport de rémunération conformément à la loi et à l'ordonnance contre les rémunérations abusives dans les sociétés anonymes cotées en bourse (ORAb) incombe au Conseil d'administration. Il est également responsable de la définition des principes de rémunération et de la fixation des rémunérations individuelles.

Responsabilité de l'auditeur

Notre responsabilité consiste, sur la base de notre audit, à exprimer une opinion sur le rapport de rémunération ci-joint. Nous avons effectué notre audit conformément aux Normes d'audit suisses. Ces normes requièrent que nous nous conformions aux règles d'éthique et que notre audit soit planifié et réalisé de telle façon qu'il nous permette de constater avec une assurance raisonnable que le rapport de rémunération est conforme à la loi et aux articles 14 à 16 de l'ORAb.

Un audit implique la mise en œuvre de procédures en vue de recueillir des éléments probants concernant les indications relatives aux indemnités, prêts et crédits selon les articles 14 à 16 ORAb contenues dans le rapport de rémunération. Le choix des procédures d'audit relève du jugement de l'auditeur, de même que l'évaluation des risques que le rapport de rémunération puisse contenir des anomalies significatives, que celles-ci proviennent de fraudes ou résultent d'erreurs. Cet audit comprend en outre une évaluation de l'adéquation des méthodes d'évaluation appliquées des éléments de rémunération ainsi qu'une appréciation de la présentation du rapport de rémunération dans son ensemble.

Nous estimons que les éléments probants recueillis sont suffisants et appropriés pour fonder notre opinion d'audit.

Opinion d'audit

Selon notre appréciation, le rapport de rémunération de MCH Group SA pour l'exercice arrêté au 31 Décembre 2018 est conforme à la loi et aux articles 14 à 16 de l'ORAb.

KPMG SA

Claudio Boller
Expert-réviseur agréé
Réviseur responsable

Marc Stadelmann
Expert-réviseur agréé

Bâle, 18 Mars 2019

KPMG SA, Viaduktstrasse 42, Case postale 3456, CH-4002 Bâle

KPMG SA est une filiale de KPMG Holding SA, elle-même membre du réseau KPMG d'entreprises indépendantes rattachées à KPMG International Cooperative ("KPMG International"), une personne morale suisse. Tous droits réservés..



MCH Group
Global Live Marketing

Rapports 2018

MCH Group SA
4005 Bâle, Suisse
T +41 58 200 20 20
info@mch-group.com
www.mch-group.com

Les rapports 2018 de MCH Group
sont publiés en allemand, en anglais
et en français. Seule la version
allemande fait foi. 22 mars 2019