



Berichte 2019
Vergütungsbericht

Inhaltsverzeichnis

	Jahresbericht		Vergütungsbericht
	Tätigkeit	140	Einleitung
01	Auf einen Blick	142	Vergütungsgrundsätze
08	Kommentar	144	Vergütungen Verwaltungsrat
11	Transformation	147	Vergütungen Executive Board
18	Showcases	151	Bericht der Revisionsstelle
30	Exhibitions		
41	Venues		
46	Live Marketing Solutions		
	Corporate Governance		Nachhaltigkeit
50	Hinweise	152	Einleitung
53	Aktionariat	154	CEO statement
56	Konzern	156	Ziele
58	Organisation und Management	158	Berichterstattung
63	Führungsstruktur	161	Wirtschaft
69	Verwaltungsrat	167	Umwelt
76	Executive Board	177	Gesellschaft
80	Personal		
81	Revisionsorgan		
	Finanzbericht		
	Konzernrechnung		
82	Konzern-Bilanz		
84	Konzern-Erfolgsrechnung		
86	Konzern-Gedflussrechnung		
88	Entw. des kons. Eigenkapitals		
90	Anhang zur Konzernrechnung		
121	Bericht der Revisionsstelle		
	Jahresrechnung MCH Group AG		
126	MCH Group AG Bilanz		
128	MCH Group AG Erfolgsrechnung		
129	Anhang zur Jahresrechnung		
135	Vorschlag Gewinnverwendung		
136	Bericht der Revisionsstelle		

Einleitung zum Vergütungsbericht

Gemäss 7. Abschnitt der «Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften» («VegüV») vom 20. November 2013 hat der Verwaltungsrat der MCH Group AG einen schriftlichen Vergütungsbericht vorzulegen, in dem er über die Vergütungen, Darlehen und Kredite an den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung (Executive Board) informiert.

Zwecks Übersichtlichkeit und zum besseren Verständnis der Angaben sind in diesem Vergütungsbericht auch die allgemeinen Vergütungsgrundsätze und die Vergütungssysteme für den Verwaltungsrat und das Executive Board enthalten.



Baselworld

Die Veröffentlichung des Vergütungsberichts erfolgt nach den diesbezüglichen Vorschriften für den Geschäftsbericht. Die Revisionsstelle muss jeweils prüfen, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und der «VegüV» entspricht.

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

Angaben zu den Vergütungen gemäss «VegüV»

Die erforderlichen Angaben zu den Vergütungen sind in den Artikeln 14 – 16 der «VegüV» festgehalten.

Abstimmung der Generalversammlung über die Vergütungen

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 2. Mai 2019 die nicht-erfolgsabhängige Vergütung des Verwaltungsrats und des Executive Board für das Geschäftsjahr 2020 sowie die erfolgsabhängige Vergütung des Executive Board für das Geschäftsjahr 2018 genehmigt.

An der Generalversammlung vom 24. April 2020 stimmt diese über die nicht-erfolgsabhängige Vergütung des Verwaltungsrats und des Executive Board für das Geschäftsjahr 2021 sowie über die erfolgsabhängige Vergütung des Executive Board für das Geschäftsjahr 2019 ab.

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) unter Vorbehalt der Genehmigung durch die Generalversammlung fest.

Die Generalversammlung hat am 2. Mai 2019 für das Berichtsjahr folgende Verwaltungsratsmitglieder als Mitglieder des GNCC gewählt:

Dr. Ulrich Vischer, Vorsitz

Hans-Kristian Hoejsgaard, Mitglied

Dr. Balz Hösly, Mitglied

Thomas Weber, Mitglied

Angaben zur Funktion des GNCC und zu den Mitgliedern:
Jahresbericht / Organisation & Management / Fachausschüsse
Jahresbericht / Verwaltungsrat

Die im Vergütungsbericht dargelegten Vergütungen für den Verwaltungsrat und das Executive Board enthalten sämtliche Vergütungen für das Berichtsjahr 2019.

Bei Neueintritt in den Verwaltungsrat oder das Executive Board erfolgt der Einbezug der Vergütung ab Datum der Übernahme der entsprechenden Funktion.

Bei Austritt aus dem Verwaltungsrat oder dem Executive Board wird die Vergütung bis zum Datum des Austrittes plus eine allfällige Vergütung, welche im Berichtsjahr im Zusammenhang mit der früheren Tätigkeit ausgerichtet wurde, einbezogen.

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

Die Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütung 2019 des Executive Board erfolgt erst nach der Genehmigung durch die Generalversammlung.

Vergütungen Verwaltungsrat

Auf eine erfolgsabhängige Vergütung des Verwaltungsrats wird verzichtet. Der «genehmigte Gesamtbetrag brutto» für die fixe Vergütung 2019 beträgt maximal CHF 540'000.– (beinhaltet Honorare und Sitzungsgelder ohne Sozialversicherungsbeiträge). Der Generalversammlung vom 24. April 2020 wird der Gesamtbetrag der fixen Vergütungen für das Jahr 2021 zur Genehmigung vorgelegt. Der beantragte Gesamtbetrag (neu inklusive Sozialversicherungsbeiträge) für 2021 beträgt maximal CHF 590'000.–.

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

a) Nicht-erfolgsabhängige (fixe) Vergütung

Jedes Verwaltungsratsmitglied erhält ein im Voraus festgelegtes und für alle Mitglieder gleich hohes, fixes Grundhonorar, welches reglementarisch festgelegt ist. Die Honorare des Präsidenten und des Vizepräsidenten sind höher angesetzt. Um der individuellen Verantwortung und Belastung Rechnung zu tragen, werden Mitgliedschaft und Vorsitz in einem Fachausschuss zusätzlich vergütet. Die für jedes Mitglied ermittelte Vergütung wird quartalsweise in bar ausbezahlt.

b) Sitzungsgelder

Pro Sitzung respektive bei mehreren Sitzungen pro Sitzungstag wird ein Sitzungsgeld vergütet, dessen Höhe im Reglement über die Vergütungen des Verwaltungsrats festgelegt ist.

c) Spesen

Alle Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine Spesenpauschale. Zusätzliche Ausgaben, beispielsweise für Geschäftsreisen, werden gemäss effektivem Aufwand erstattet. Für die Aufwendungen des Sekretariats des Verwaltungsratspräsidenten stellt die VISCHER AG jährlich CHF 35'000.– in Rechnung.

d) Aktien, Optionen

Die MCH Group kennt kein Aktien- und Optionsbeteiligungsprogramm für den Verwaltungsrat. Angaben zu den sich im Eigentum der Verwaltungsratsmitglieder befindenden Aktien der MCH Group AG:

[Jahresbericht / Verwaltungsrat](#)

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 keine Sicherheiten (Bürgschaften, Garantien usw.) gewährt worden.

Vergütungen 2019

2019, in CHF (geprüft)	Grundhonorar brutto ¹⁾	Honorar für Zusatz- funktionen brutto ^{1) 2)}	Sitzungsgelder und Spesen brutto ^{1) 3)}	Sozial- versicherungs- beiträge	Gesamtbetrag inkl. Sozial- versicherungs- beiträge	Gesamtbetrag Brutto
Dr. Ulrich Vischer, Präsident ⁷⁾	86 285	10 000	23 000	0	119 285	119 285
Christoph Brutschin, Vizepräsident ⁴⁾	36 000	5 000	22 000	0	63 000	63 000
Markus Breitenmoser ⁵⁾	14 000	0	3 667	2 431	20 098	17 667
Marco Gadola ⁶⁾	7 000	1 667	6 333	2 097	17 097	15 000
Werner Helfenstein ^{4) 6)}	7 000	0	6 333	874	14 207	13 333
Dr. Eva Herzog ⁴⁾	21 000	0	7 000	0	28 000	28 000
Hans-Kristian Hoesjgaard ⁵⁾	14 000	5 333	9 667	4 046	33 046	29 000
Dr. Balz Hösly ⁴⁾	21 000	5 000	20 000	6 435	52 435	46 000
Dr. Dagmar Maria Kamber Borens ^{4) 5)}	14 000	5 333	11 667	4 484	35 484	31 000
Dr. Karin Lenzlinger Diedenhofen	21 000	3 000	13 000	5 148	42 148	37 000
Dr. André Odermatt ⁴⁾	21 000	0	8 000	4 004	33 004	29 000
Jean-Philippe Rochat ⁶⁾	7 000	1 000	4 333	1 630	13 963	12 333
Thomas Weber ⁴⁾	21 000	3 000	8 000	0	32 000	32 000
Andreas Widmer	21 000	2 000	17 000	5 577	45 577	40 000
Gesamttotal	311 285	41 333	160 000	36 727	549 345	512 618

1) Ohne Sozialversicherungsbeiträge

2) Beinhaltet Honorare für die Gremien GNCC, AC und Strategie-Ausschuss

3) Ohne Entschädigung für die Aufwendungen des Sekretariats des Verwaltungsratspräsidenten

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

5) VR-Mitglied seit 02.05.2019

6) VR-Mitglied bis 02.05.2019

7) Die Vischer AG stellt das Honorar für den Präsidenten des Verwaltungsrats in Rechnung und liefert die gesetzlichen Sozialabgaben ab.

Vergütungen 2018

2018, in CHF (geprüft)	Grundhonorar brutto ¹⁾	Honorar für Zusatz- funktionen brutto ^{1) 2)}	Sitzungsgelder und Spesen brutto ^{1) 3)}	Sozial- versicherungs- beiträge	Gesamtbetrag inkl. Sozial- versicherungs- beiträge	Gesamtbetrag Brutto
Dr. Ulrich Vischer, Präsident ⁷⁾	85 813	8 000	21 000	0	114 813	114 813
Christoph Brutschin, Vizepräsident ⁴⁾	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 ⁴⁾	21 000	0	8 000	1 323	30 323	29 000
Dr. Eva Herzog ⁴⁾	21 000	0	6 000	0	27 000	27 000
Dr. Balz Hösly ^{4) 5)}	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 ⁴⁾	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 ^{4) 6)}	3 500	500	1 167	0	5 167	5 167
Thomas Weber ⁴⁾	21 000	3 000	7 000	0	31 000	31 000
Andreas Widmer	21 000	0	8 000	4 004	33 004	29 000
Gesamttotal	310 813	27 500	120 000	28 066	486 379	458 313

1) Ohne Sozialversicherungsbeiträge

2) Beinhaltet Honorare für die Gremien GNCC und AC.

3) Ohne Entschädigung für die Aufwendungen des Sekretariats des Verwaltungsratspräsidenten

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

5) VR-Mitglied seit 01.03.2018

6) VR-Mitglied bis 28.02.2018

7) Die Vischer AG stellt das Honorar für den Präsidenten des Verwaltungsrats in Rechnung und liefert die gesetzlichen Sozialabgaben ab.

Vergütungen Executive Board

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

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

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

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

a) Nicht-erfolgsabhängige (fixe) Vergütung

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

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

b) Erfolgsabhängige (variable) Vergütung

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

Ergebnis Division (0 – 12%)

Individuelle Beurteilung (0 – 12%)

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

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

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

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

Ausblick:

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

c) Spesen

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

d) Aktien, Optionen

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

e) Antrittsprämien

Für die Mitglieder des Executive Board werden keine Antrittsprämien ausgerichtet.

f) Darlehen, Kredite

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

g) Sicherheit

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

Vergütungen 2019

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

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

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

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

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

2) Bonus ohne Sozialversicherungsbeiträge

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

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

5) Pro Rata 7 Monate

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

Vergütungen 2018

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

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

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

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

2) Bonus ohne Sozialversicherungsbeiträge

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

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

5) Beinhaltet auch ein Outplacement

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



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 2019 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 den als „geprüft“ gekennzeichneten Tabellen unter dem Abschnitt „Vergütung Verwaltungsrates“ und in den 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 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV.

KPMG AG

Claudio Boller
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor

Marc Stadelmann
Zugelassener Revisionsexperte

Basel, 23. März 2020

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
Global Live Marketing

Berichte 2019

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

Die Berichte der MCH Group
erscheinen in Deutsch und Englisch.
Verbindlich ist die deutsche Version.
26. März 2020