

GESCHÄFTSBERICHT 2023

MCH GROUP

M
.CH





Geschäftsbericht 2023
Vergütungsbericht

Inhaltsverzeichnis

Jahresbericht		Vergütungsbericht	
	Tätigkeit	134	Einleitung
01	Das Jahr in Kürze	135	Governance
02	Aktionärsbrief	139	Vergütungssystem
06	Art Basel	145	Vergütung Verwaltungsrat
11	Eigenmessen	148	Vergütung Executive Board
16	Gastmessen & Kongresse	151	Bericht der Revisionsstelle
21	Live Marketing Solution		
34	Management und Kultur		
	Corporate Governance		Nachhaltigkeitsbericht
36	Hinweise	156	MCH Group auf einen Blick
39	Aktionariat	160	Statement CEO und CSSO
43	Konzern	161	Einleitung
45	Organisation & Management	165	Nachhaltigkeitsbericht 2023
52	Führungsstruktur	173	Umwelt
57	Verwaltungsrat	183	Gesellschaft
64	Executive Board	196	Governance
67	Personal	211	Business Unit
68	Revisionsorgan	244	GRI-Index
		249	Anhang
		253	Bericht der Revisionsstelle
	Finanzbericht		
	Konzernrechnung		
69	Bilanz		
70	Erfolgsrechnung		
71	Geldflussrechnung		
73	Eigenkapital		
74	Anhang		
112	Bericht der Revisionsstelle		
	Rechnung MCH Group AG		
117	Bilanz		
119	Erfolgsrechnung		
120	Anhang		
129	Bericht der Revisionsstelle		

Einleitung zum Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht beschreibt die Governance und das Vergütungssystem in der Unternehmensgruppe und informiert über die Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und des Executive Board der MCH Group AG für das Geschäftsjahr 2023.

Der Vergütungsbericht ist in Übereinstimmung mit den Statuten der MCH Group AG, dem Schweizerischen Obligationenrecht (Aktienrecht), dem Standard betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange sowie den Grundsätzen des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance von economiesuisse verfasst.

Der Vergütungsbericht wird der Generalversammlung in einer nicht bindenden Konsultativabstimmung zur Genehmigung vorgelegt. Die Generalversammlung hat in verbindlichen Abstimmungen die Vergütungen des Verwaltungsrats und des Executive Board zu genehmigen. Die Statuten der MCH Group (§ 18) sehen vor, dass die Generalversammlung jährlich über folgende Vergütungen abstimmt:

- die Vergütung des Verwaltungsrats für das nach der Generalversammlung beginnende Geschäftsjahr;
- die fixe Vergütung und die Zuteilung der langfristigen variablen Vergütung des Executive Board für das nach der Generalversammlung beginnende Geschäftsjahr;
- die kurzfristige, variable Vergütung des Executive Board für das abgeschlossene Geschäftsjahr.

Die Statuten der MCH Group AG enthalten weitere Bestimmungen zur Vergütung:

- die Rolle und Aufgaben des Vergütungsausschusses (§ 33 – 35);
- die Grundsätze der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats (§ 24 und 25);
- die Grundsätze der Vergütung der Mitglieder des Executive Board (§ 39 – 41);
- die Höhe des Zusatzbetrags für Mitglieder des Executive Board, die nach der Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der Vergütung durch die Generalversammlung ernannt werden (§ 42).

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

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

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

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

Governance

Der Verwaltungsrat der MCH Group genehmigt jährlich die Vergütungsgrundsätze für das Personal und legt die Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und des Executive Board fest. Er unterbreitet die Gesamtbeträge der Vergütungen des Verwaltungsrats und des Executive Board der Generalversammlung zur Genehmigung.

Die Beschlüsse des Verwaltungsrats zu den Vergütungen erfolgen auf Anträge des Governance, Nomination and Compensation Committee (GNCC), das die Aufgaben eines Vergütungsausschusses wahrnimmt und dessen Mitglieder jährlich durch die Generalversammlung gewählt werden.

Die Generalversammlung hat am 04.05.2023 für die Amtsdauer bis zur ordentlichen Generalversammlung 2024 folgende Verwaltungsratsmitglieder als Mitglieder des GNCC gewählt:

- Marco Gadola, Vorsitz
- Jeffrey Palker
- Raphael Wyniger
- Andrea Zappia

Das GNCC hat im Geschäftsjahr 2023 an sieben Sitzungen und Telefonkonferenzen die Vergütungsthemen behandelt. Der Vorsitzende des GNCC hat in den auf die GNCC-Sitzungen folgenden Verwaltungsrats-Sitzungen den Verwaltungsrat über die Arbeit des GNCC informiert und die Anträge des GNCC unterbreitet. Der Verwaltungsrat hat im Berichtsjahr 2023 an sechs Sitzungen Beschlüsse zu den Vergütungen gefasst.

Der Group CEO und der Group CFO nehmen an den Sitzungen des GNCC mit beratender Stimme teil. Bei Beratungen und Beschlüssen, die ihre eigene Leistung und Vergütung betreffen, sind sie nicht anwesend.

Das GNCC hat in den vergangenen Jahren zur Beratung in verschiedenen Vergütungsfragen die PricewaterhouseCoopers AG (PwC) beigezogen.

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

Online: [Link](#)

Download pdf: Seite 46

Angaben zu den Mitgliedern des Verwaltungsrats

Beteiligung der Mitglieder des Verwaltungsrats

Anzahl Aktien der MCH Group AG, die von Mitgliedern des Verwaltungsrats per 31.12.2023 gehalten werden:

	Anzahl Aktien nominal CHF 1.00 und Stimmrechtsanteil 31.12.2023		Anzahl Aktien nominal CHF 1.00 und Stimmrechtsanteil 31.12.2022	
Andrea Zappia, Präsident ¹⁾	130 000	0.42%	86 409	0.28%
Marco Gadola, Vizepräsident	39 807	0.13%	35 000	0.11%
Christoph Brutschin ⁵⁾	–	–	0	0.00%
Markus Breitenmoser ²⁾	26 657	0.09%	26 657	0.09%
Dr. Balz Hösly ⁵⁾	–	–	0	0.00%
Dr. Dagmar Maria Kamber Borens	3 205	0.01%	0	0.00%
Eleni Lionaki ⁵⁾	–	–	0	0.00%
James R. Murdoch ³⁾	0	0.00%	0	0.00%
Jeffrey Palker ³⁾	0	0.00%	0	0.00%
Raphael Wyniger ⁶⁾	3 205	0.01%	–	–
Total	202 874	0.65%	148 066	0.48%
Beteiligung nahestehender Personen				
von James R. Murdoch ⁴⁾	11 963 130	38.52%	11 963 130	38.52%

1) Zuteilung von 9'614 Aktien als Vergütungsanteil 2023 mit Valuta nach 31.12.2023.

2) Zuteilung von 3'205 Aktien als Vergütungsanteil 2023 mit Valuta nach 31.12.2023.

3) Zuteilung von 3'205 Aktien als Vergütungsanteil 2023 mit Valuta nach 31.12.2023, gehalten von Lupa Investment Holdings LP

4) Lupa Investment Holdings LP; Zuteilung von 6'410 Aktien als Vergütungsanteil 2023 von J. Murdoch und J. Palker mit Valuta nach 31.12.2023.

5) Mitglied des VR bis 04.05.2023.

6) Mitglied des VR seit 04.05.2023.

Tätigkeiten der Mitglieder des Verwaltungsrats

Tätigkeiten bei anderen Unternehmen gemäss Art. 734e OR per 31.12.2023:

Andrea Zappia

- EssilorLuxottica | Mitglied des Verwaltungsrats und Vorsitzender des Nomination and Compensation Committee (NNC)
- MultiChoice Group | Mitglied des Verwaltungsrats
- Sky Showtime | Präsident des Verwaltungsrats
- Sky Group | Executive Vice President and Chief Executive Officer New Markets and Business

Marco Gadola

- DKSH Holding AG | Präsident des Verwaltungsrats
- Medartis Holding AG | Präsident des Verwaltungsrats
- WS Audiology AG | Präsident des Verwaltungsrats

- Straumann Group | Mitglied des Verwaltungsrats, Vorsitzender Human Resources & Compensation Committee
- Bühler Group | Mitglied des Verwaltungsrats
- AVAG Anlage und Verwaltungs AG | Mitglied des Verwaltungsrats
- Endeavour Vision Ltd | Operating Partner

Markus Breitenmoser

- Breitenmoser & Partner GmbH | Gesellschafter und Partner
- MCBM Beteiligungen AG | Präsident des Verwaltungsrats
- Novelteak AG | Präsident des Verwaltungsrats

Dr. Dagmar Maria Kamber Borens

- State Street Bank International GmbH | Mitglied der Geschäftsleitung

James R. Murdoch

- LUPA Systems | Gründer und Eigentümer
- Tesla | Mitglied des Verwaltungsrats
- Dia Art Foundation | Mitglied des Verwaltungsrats

Jeffrey Palker

- Tribeca Enterprises | Mitglied des Verwaltungsrats
- AWA Studios | Mitglied des Verwaltungsrats

Raphael Wyniger

- Wyniger Management AG / Wyniger Gruppe | Geschäftsführender Inhaber
- KKL Luzern | Mitglied des Verwaltungsrats

Weitere Angaben zu den Mitgliedern des Verwaltungsrats finden sich im Jahresbericht im Kapitel «Corporate Governance» unter «Verwaltungsrat».

Online: [Link](#)

Download pdf: Seite 57

Angaben zu den Mitgliedern des Executive Board

Beteiligung der Mitglieder des Executive Board

Anzahl Aktien der MCH Group AG, die von Mitgliedern des Executive Board per 31.12.2023 gehalten werden:

	Anzahl Aktien nominal CHF 1.00 und Stimmrechtsanteil 31.12.2023		Anzahl Aktien nominal CHF 1.00 und Stimmrechtsanteil 31.12.2022	
Florian Faber	11 844	0.04%	0	0.00%
Michael Hüsler	26 460	0.09%	20 000	0.06%
Total	38 304	0.12%	20 000	0.06%

Tätigkeiten der Mitglieder des Executive Board

Tätigkeiten bei anderen Unternehmen gemäss Art. 734e OR per 31.12.2023:

Florian Faber

— Keine

Michael Hüsler

— Keine

Weitere Angaben zu den Mitgliedern des Executive Board finden sich im Jahresbericht im Kapitel «Corporate Governance» unter «Executive Board».

Online: [Link](#)

Download pdf: Seite 64

Vergütungssysteme

Die Vergütungssysteme der MCH Group sind auf markt- und branchenübliche Massstäbe ausgerichtet und fördern die gemeinsame Erreichung ambitionierter Unternehmensziele.

Die MCH Group hat in den vergangenen Jahren ihre Vergütungssysteme grundlegend überarbeitet und neu ausgerichtet. Für das operative Führungsteam (Executive Board und Management Team) wurden neue variable Vergütungskomponenten eingeführt, mit denen die Erreichung der finanziellen Ziele der Unternehmensgruppe im abgelaufenen Geschäftsjahr sowie über einen dreijährigen Zeithorizont honoriert werden.

Auf der Basis des Modells der kurzfristig variablen Vergütung des Managements wurde im vergangenen Jahr für alle Mitarbeitenden in der MCH Group ein einheitliches Programm für die variable Vergütung erarbeitet, das im Geschäftsjahr 2024 zur Anwendung kommen wird. Ausgenommen davon sind Mitarbeitende mit einer verkaufsabhängigen Provision.

Vergütungssystem des Verwaltungsrats

Im Jahr 2022 wurde von PricewaterhouseCoopers AG (PwC) eine gründliche Analyse der Vergütung des Verwaltungsrats durchgeführt, um ihre Wettbewerbsfähigkeit in Bezug auf Struktur und Höhe zu ermitteln. Zu diesem Zweck wurde eine Vergleichsgruppe von 25 börsenkotierten Schweizer Unternehmen ausgewählt, die in Bezug auf Umsatz und Marktkapitalisierung mit der MCH vergleichbar sind. Die Analyse hat gezeigt, dass die Vergütungsstruktur nicht vollumfänglich der Marktpraxis entsprach und das Vergütungsniveau des Verwaltungsrats der MCH Group deutlich unter demjenigen der Vergleichsunternehmen lag.

Der Verwaltungsrat hat deshalb beschlossen, das Vergütungsmodell für das Geschäftsjahr 2023 und die folgenden Jahre anzupassen. Per 01.01.2023 wurde auf die Auszahlung von Sitzungsgeldern verzichtet und die Entschädigung für die Teilnahme an den Sitzungen im Grundhonorar integriert. Der Verwaltungsrat hat zudem eine Erhöhung der Grundhonorare um 66.7 % beschlossen, die durch die Ausgabe von Aktien mit einer Sperrfrist von zwei Jahren erfolgt. Diese zusätzliche Vergütung in Form von Aktien wurde im Geschäftsjahr 2023 pro rata von Mai bis Dezember wirksam und gilt für die Geschäftsjahre 2024 und 2025.

Aufgrund der Verkleinerung des Verwaltungsrats bewegt sich der Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrats weiterhin im Rahmen der vorherigen Geschäftsjahre. Eine weitere mögliche Erhöhung der Vergütung des Verwaltungsrats wird frühestens für das Geschäftsjahr 2026 erwogen, abhängig von der Entwicklung der Geschäftsergebnisse.

Die Entschädigung des Verwaltungsrats setzt sich demnach wie folgt zusammen:

Grundhonorar

(Brutto-Beträge pro Jahr)

- Präsident des Verwaltungsrats: CHF 150'000
(CHF 90'000 in bar, CHF 60'000 in Aktien)
- Vizepräsident des Verwaltungsrats: CHF 75'000
(CHF 45'000 in bar, CHF 30'000 in Aktien)
- Mitglied des Verwaltungsrats: CHF 50'000
(CHF 30'000 in bar, CHF 20'000 in Aktien)

Das Grundhonorar des Verwaltungsrats wird vierteljährlich ausbezahlt, bei Ein-/Austritten pro rata.

Honorar für Zusatzfunktionen

(Brutto-Beträge pro Jahr)

- Vorsitz eines Ausschusses: CHF 15'000 (in bar)
- Mitglieder eines Ausschusses: CHF: 10'000 (in bar)

Das Honorar für die Zusatzfunktionen wird vierteljährlich ausbezahlt, bei Ein-/Austritten pro rata.

Spesen

Alle Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine Spesenpauschale.

(Netto-Beträge pro Jahr)

- Präsident des Verwaltungsrats: CHF 5'000
- Vizepräsident des Verwaltungsrats: CHF 2'000
- Mitglieder des Verwaltungsrats: CHF 1'000

Gemäss § 25 der Statuten der MCH Group AG gelten Spesenpauschalen nicht als Vergütung. Sie werden nicht zu den Beträgen hinzugezählt, die der Genehmigung durch die Generalversammlung unterliegen, und im Vergütungsbericht nicht einzeln ausgewiesen.

Ausgaben im Zusammenhang mit Sitzungen oder Repräsentationsaufgaben (Reisen, Übernachtungen etc.) werden gemäss effektivem Aufwand erstattet.

Details zur Vergütung des Verwaltungsrats 2023 finden sich im Kapitel «Vergütung Verwaltungsrat».

Online: [Link](#)

Download pdf: Seite 145

Vergütungssystem des Executive Board

Die MCH Group hat im Jahr 2022 für die Mitglieder des Executive Board (und das Management Team) eine langfristige variable Vergütungskomponente eingeführt, die in Form von Aktien ausbezahlt wird. Mit diesem «Long-term Incentive»-Programm (LTI) wird die Leistung über einen Zeithorizont von drei Jahren honoriert.

Im Geschäftsjahr 2023 ist zudem für das Executive Board (und das Management Team) die kurzfristige variable Vergütungskomponente – der bisherige Bonus – neu definiert und umgesetzt worden. Mit diesem «Short-term Incentive»-Programm (STI) wird die Leistung im vergangenen Geschäftsjahr honoriert.

Die Entschädigung des Executive Board setzt sich somit wie folgt zusammen:

Fixe Vergütung und Nebenleistungen

Die fixe Vergütung der Mitglieder des Executive Board umfasst das jährliche Grundgehalt und Nebenleistungen, inklusive berufliche Vorsorge und andere allfällige Zahlungen wie Familienzulagen, Dienstaltersgeschenke und Zulagen.

Das jährliche Grundgehalt wird vom Verwaltungsrat auf der Grundlage des Verantwortungsbereichs der Funktion, der für die Ausübung der Funktion erforderlichen Fähigkeiten, des externen Marktwerts für die Funktion und der Fähigkeiten und Erfahrung des Einzelnen in der Funktion festgelegt.

Die Vorsorgeleistungen bestehen hauptsächlich aus Pensionsplänen sowie Sozial- und Krankenversicherungen, die eine angemessene Absicherung für die Mitarbeitenden und ihre Angehörigen im Falle von Pensionierung, Invalidität, Tod und Krankheit Schutz bieten sollen. Die Mitglieder des Executive Boards beteiligen sich an den Pensionsplänen, die für alle Mitarbeitenden in der Schweiz gültig sind.

Short-term Incentive (STI)

Das im Geschäftsjahr 2023 für das Executive Board (und das Management Team) eingeführte neue STI-Programm honoriert die Leistung des Unternehmens über einen Zeithorizont von einem Jahr. Das neu gestaltete STI-Programm trägt dazu bei, die Verbindung zwischen Leistung und Vergütung zu verbessern und die strategische Ausrichtung des gesamten Unternehmens zu gewährleisten.

Die STI-Zielkomponente ist als Prozentsatz des jährlichen Grundgehalts definiert und liegt für die Mitglieder des Executive Board zwischen 35 % und 50 %. Die «Key Performance Indicators» (KPI) für die Festlegung der STI-Ziele sind der operative Cash Flow (OCF) und das EBITDA der Unternehmensgruppe, mit einer Gewichtung von je 50 %. Für jede Zielvorgabe wird ein erwartetes Leistungsniveau festgelegt. Der Auszahlungsfaktor kann von 0 % bis zur Obergrenze von 200 % reichen.

Long-term Incentive (LTI)

Das 2022 für die Mitglieder des Executive Board (und das Management Team) eingeführte LTI-Programm honoriert die Leistung des Unternehmens in einem Zeithorizont von drei Jahren. Der LTI stärkt die Wahrnehmung der Interessen der Aktionäre, fördert die erfolgsorientierte Haltung und festigt die Bindung an das Unternehmen.

Im LTI-Programm wird der individuelle Zuteilungsbetrag als CHF-Betrag festgelegt und auf der Grundlage des durchschnittlichen volumengewichteten Aktienkurses (VWAP) während den zehn ersten Handelstagen im Vormonat des Zuteilungsdatums in eine bestimmte Anzahl «Performance Share Units» (PSU) umgerechnet. Eine PSU ist ein bedingtes Anrecht auf eine bestimmte Anzahl Aktien des Unternehmens in der Zukunft, das einer dreijährigen Vesting-Periode (Zeitraum bis zur Auszahlung) unterliegt. Zum Zeitpunkt des Vesting wird die endgültige Anzahl der PSU in Aktien umgewandelt und ausbezahlt, unter der Bedingung der Erreichung der im Voraus definierten Leistungsziele und eines ungekündigten Anstellungsverhältnis.

Die «Key Performance Indicators» (KPI) für die Festlegung der LTI-Zielvorgaben sind der Betriebsertrag (Gewichtung 33 1/3 %) und das EBITDA (Gewichtung 66 2/3 %) der Unternehmensgruppe. Die Basis für die Zielvorgaben bilden das Budget (für das erste Jahr) und der jährlich aktualisierte Mehrjahresplan (für das zweite und dritte Jahr). Der Auszahlungsfaktor kann von 0 % bis zur Obergrenze von 150 % reichen. Das bedeutet, dass jede PSU zu einem Anspruch von 0 bis 1.5 Aktien führen kann.

Die Einführung des LTI-Programms erfolgt mit gestaffelten Vesting-Perioden: Für die Zuteilungen 2022 (Periode 2022–2024) unterliegt jeweils ein Drittel der PSU einer einjährigen, zweijährigen und dreijährigen Vesting-Periode; für die Zuteilungen 2023 (Periode 2023–2025) unterliegen zwei Drittel der PSU einer zweijährigen und ein Drittel einer dreijährigen Vesting-Periode. Ab der Zuteilung 2024 (Periode 2024–2026) gilt für alle PSU-Zuteilungen die volle dreijährige Vesting-Periode.

Spesen

Die Mitglieder des Executive Board erhalten eine nach Funktion differenzierte Spesenentschädigung sowie eine nach der Fahrleistung abgestufte Fahrzeugpauschale. Diese Aufwandentschädigungen sind durch die kantonale Steuerverwaltung genehmigt.

Gemäss § 41 der Statuten der MCH Group AG gelten Spesen nicht als Vergütung. Sie werden nicht zu den Beträgen hinzugezählt, die der Genehmigung durch die Generalversammlung unterliegen, und im Vergütungsbericht nicht einzeln ausgewiesen.

Die Mitglieder des Executive Board sind auch Verwaltungsratsmitglieder von MCH-Konzerngesellschaften. Für die Ausübung dieser konzerninternen Mandate wird keine zusätzliche Vergütung gewährt.

Details zur Vergütung des Executive Board 2023 finden sich im Kapitel «Vergütung Executive Board».

Online: [Link](#)

Download pdf: Seite 148

Einheitliches Modell der variablen Vergütung

Bis und mit Geschäftsjahr 2023 waren für die Mitarbeitenden auf allen Stufen in den verschiedenen Gesellschaften, Divisionen und/oder Ländern der MCH Group unterschiedliche Bonus-Modelle in Kraft, wobei die Auszahlung eines Bonus von finanziellen Ergebnissen auf Gruppen- und/oder Divisions-Ebene sowie von der individuellen Leistung abhängig waren.

In den vergangenen Jahren wurden die an die finanziellen Ergebnisse auf Gruppen- und/oder Divisions-Ebene geknüpften Voraussetzungen für die Auszahlung eines Bonus nicht erfüllt. Die Auszahlung einer variablen Vergütung beschränkte sich jeweils auf die Komponente der individuellen Leistungsbewertung, wobei die Mitarbeitenden in den Jahren 2020 und 2021 auf den Bonus-Anteil dieser Komponente verzichtet hatten.

Neu ist die STI-Zielkomponente als Prozentsatz des jährlichen Grundgehalts definiert – je nach Hierarchiestufe der Mitarbeitenden, einschliesslich Mitarbeitende des mittleren Kaders zwischen 5 % und 30 %. Die «Key Performance Indicators» (KPI) für die STI-Zielvorgaben sind der operative Cash Flow (OCF) der Unternehmensgruppe und das EBITDA der Unternehmensgruppe oder der Division / Business Unit sowie – für die Mitarbeitenden – die individuelle Leistungsbewertung. Für jede finanzielle Zielvorgabe wird ein erwartetes Leistungsniveau festgelegt. Der Auszahlungsfaktor kann von 0 % bis zur Obergrenze von 200 % reichen.

KPI und Gewichtung

Corporate Functions / Management

- Group OCF 50 %
- Group EBITDA 50 %

Corporate Functions / Mitarbeitende

- Group OCF 25 %
- Group EBITDA 25 %
- Individuelle Ziele 50 %

Business Functions / Management

- Group OCF 50 %
- Division EBITDA 25 %
- Business Unit EBITDA 25 %

Business Functions / Mitarbeitende

- Group OCF 25 %
- Division EBITDA 12.5 %
- Business Unit EBITDA 12.5 %
- Individuelle Ziele 50 %

Vergütung des Verwaltungsrats 2023

Die Vergütung des Verwaltungsrats ist im Geschäftsjahr 2023 überarbeitet worden. Neu setzt sich die Vergütung des Verwaltungsrats zusammen aus einem Grundhonorar, das in bar und in Form von Aktien ausbezahlt wird, sowie einem Honorar für die Arbeit in den Ausschüssen, das in bar entrichtet wird.

Die Vergütung des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2023 beträgt total CHF 549'561 (inklusive Sozialversicherungsbeiträge). Aufgrund der Anpassung der Vergütung der einzelnen Funktionen näher an das Marktniveau liegt die Gesamtvergütung leicht über dem Vorjahr, obwohl der Verwaltungsrat per Generalversammlung 2023 von neun auf sieben Mitglieder reduziert worden ist.

2023, in CHF, brutto (geprüft)	Grundhonorar in bar	Grundhonorar in Aktien	Honorar für Zusatzfunktionen in bar ¹⁾	Total	Sozialversicherungsbeiträge	Gesamtbetrag inkl. Sozialversicherungsbeiträge
Andrea Zappia, Präsident	90 000	40 000	13 333	143 333	0	143 333
Marco Gadola, Vizepräsident	45 000	20 000	16 667	81 667	6 173	87 839
Markus Breitenmoser	30 000	13 333	10 000	53 333	4 029	57 362
Christoph Brutschin ^{2) 4)}	10 000	0	8 333	18 333	1 042	19 376
Dr. Balz Hösly ^{2) 4)}	10 000	0	3 333	13 333	911	14 244
Dr. Dagmar Kamber Borens ²⁾	30 000	13 333	15 000	58 333	4 419	62 752
Eleni Lionaki ^{3) 4)}	10 000	0	0	10 000	0	10 000
James R. Murdoch ³⁾	30 000	13 333	5 000	48 333	0	48 333
Jeffrey Palker ³⁾	30 000	13 333	20 000	63 333	0	63 333
Raphael Wyniger ²⁾	20 000	13 333	6 667	40 000	2 987	42 987
Gesamttotal	305 000	126 665	98 333	530 000	19 561	549 561

1) Beinhaltet Honorare für GNCC, AC und SC.

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

3) Überweisung der Honorare an Lupa Investment Holdings LP.

4) Mitglied des VR bis 04.05.2023.

Erläuterungen zur Vergütung 2023

Per 01.01.2023 sind die Sitzungsgelder in das Grundhonorar integriert worden. Die im Sommer 2023 beschlossene Erhöhung des Grundhonorars durch die Ausgabe von Aktien ist im Geschäftsjahr 2023 pro rata von Mai bis Dezember wirksam geworden.

Für die Mitglieder des Verwaltungsrats wurden keine Antrittsprämien oder Abgangsentschädigungen ausgerichtet. Den Mitgliedern des Verwaltungsrates wurden weder im Berichtsjahr noch im Vorjahr Darlehen und Kredite gewährt. Es sind am 31.12.2023 keine solche Darlehen oder Kredite ausstehend. Den Mitgliedern des Verwaltungsrats wurden weder im Berichtsjahr wie im Vorjahr Sicherheiten (Bürgschaften, Garantien usw.) gewährt. Es sind am 31.12.2023 keine solche Sicherheiten ausstehend.

Mehr Informationen zum Modell der Vergütung des Verwaltungsrats finden sich im Kapitel «Vergütungssysteme».

Online: [Link](#)

Download pdf: Seite 139

Sitzungen im Geschäftsjahr 2023

- Verwaltungsrat: 9
(Sitzungsdauer total 29 Stunden)
- Governance, Nomination and Compensation Committee: 7
(Sitzungsdauer total 10 Stunden)
- Audit Committee: 6
(Sitzungsdauer total 15 Stunden)

Beschlüsse und Anträge Generalversammlung

Die Generalversammlung vom 23.05.2022 hat den maximalen Gesamtbetrag von CHF 660'000 (brutto, inklusive Sozialversicherungsbeiträge) als Vergütung des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2023 genehmigt. Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 liegt unter diesem genehmigten maximalen Gesamtbetrag.

Der Generalversammlung vom 21.05.2024 wird die Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags von CHF 660'000 (brutto, inklusive Sozialversicherungsbeiträge) als Vergütung des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2025 beantragt. Der maximale Gesamtbetrag bleibt damit für die Geschäftsjahre 2022 bis 2025 unverändert.

Vergütung des Verwaltungsrats 2022

Der vollständige Vergütungsbericht 2022 der MCH Group AG ist auf der Webseite der MCH Group unter «Investoren» | «Berichte» verfügbar.

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

2022, in CHF, brutto (geprüft)	Grundhonorar	Honorar für Zusatzfunktionen ¹⁾	Sitzungsgelder	Spesenpauschale	Total	Sozialversicherungsbeiträge	Gesamtbetrag inkl. Sozialversicherungsbeiträge
Andrea Zappia, Präsident	76 000	6 000	23 500	5 000	110 500	0	110 500
Marco Gadola, Vizepräsident	36 000	5 250	19 000	2 000	62 250	9 186	71 436
Markus Breitenmoser	21 000	3 000	16 500	1 000	41 500	6 174	47 674
Christoph Brutschin ²⁾	21 000	8 000	37 000	1 000	67 000	10 062	77 062
Dr. Balz Hösly ²⁾	21 000	4 250	17 000	1 000	43 250	6 441	49 691
Dr. Dagmar Kamber Borens ²⁾	21 000	5 000	15 000	1 000	42 000	6 251	48 251
Eleni Lionaki ³⁾	21 000	6 000	29 000	1 000	57 000	0	57 000
James R. Murdoch ³⁾	21 000	5 000	9 000	1 000	36 000	0	36 000
Jeffrey Palker ³⁾	21 000	3 000	21 500	1 000	46 500	0	46 500
Gesamttotal	259 000	45 500	187 500	14 000	506 000	38 114	544 114

2022 ist die Spesenpauschale ausgewiesen worden, obwohl diese nicht als Vergütung gilt und nicht zu den Beträgen hinzugezählt wird, die der Genehmigung durch die Generalversammlung unterliegen.

1) Beinhaltet Honorare für GNCC, AC und SC.

2) Die Honorare für die durch die öffentlichen Hände bestellten VR-Mitglieder werden an die von diesen angegebenen Stellen überwiesen. Die Ausbezahlung von Familienzulagen von CHF 12'325 (inkl. Nachzahlung für 2021 von CHF 975.00) durch die Ausgleichskasse Basel-Stadt ist nicht in der Tabelle enthalten.

3) Überweisung der Honorare an Lupa Investment Holdings LP.

Vergütung des Executive Board 2023

Die Vergütung des Executive Board für das Geschäftsjahr 2023 setzt sich aus der fixen Vergütung sowie der kurzfristigen und der langfristigen variablen Vergütung zusammen.

Die Vergütung des Executive Board beläuft sich im Geschäftsjahr 2023 auf total CHF 1'658'694. Dieser Betrag umfasst das fixe Basisgehalt und die kurzfristige variable Vergütung («Short-term Incentive» (STI)) für das Geschäftsjahr 2023 sowie den Zuteilungsbetrag für die langfristige variable Vergütung («Long-term Incentive» (LTI)) für das Geschäftsjahr 2023 (mit Vesting-Periode 2023–2025) und die entsprechenden Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherung und Pensionskasse.

2023, in CHF, brutto (geprüft)	Fixe Vergütung ¹⁾	Kurzfristige variable Vergütung ²⁾	Langfristige variable Vergütung ³⁾	Total	Sozialversicherungsbeiträge ⁴⁾	Gesamtbetrag inkl. Sozialversicherungsbeiträge
Florian Faber	451 208	225 004	220 000	896 212	76 269	972 481
Weitere Mitglieder	353 912	140 005	120 000	613 917	72 297	686 213
Total	805 120	365 009	340 000	1 510 129	148 566	1 658 694

1) Beinhaltet Basisgehalt und weitere Entschädigungen (Familienzulagen, Diverses).

2) «Short-term Incentive» (STI) für das Geschäftsjahr 2023

3) «Long-term Incentive» (LTI), Zuteilungsbetrag im Geschäftsjahr 2023.

4) Beinhaltet Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherung und Pensionskasse für 2023, soweit sie zu einem potenziellen Anspruch führen können. Zusätzliche Beiträge, die nicht zu einer Erhöhung des Anspruchs führen, sind ausgeschlossen (zusätzliche Beiträge, die vom obigen Betrag ausgeschlossen sind, im Jahr 2023: CHF 50'828, wovon CHF 32'976 auf das höchstbezahlte Mitglied des Executive Board entfallen).

Total Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Executive Board, die im Verlaufe des Geschäftsjahres 2022 aus dem Executive Board ausgetreten sind und deren Anstellungsvertrag im Verlaufe des Geschäftsjahres 2023 beendet war: CHF 616'531 (CHF 511'086 Fixe Vergütung und CHF 105'445 Sozialversicherungsbeiträge).

Erläuterungen zur Vergütung 2023

Die fixe Vergütung der Executive Board Mitglieder blieb gegenüber dem Vorjahr unverändert.

Die kurzfristige variable Vergütung («Short-term Incentive» (STI)) ist in dieser Form im Geschäftsjahr 2023 neu eingeführt worden. Die STI-Zielvorgaben sind auf die Ziele bezüglich operativer Cash Flow (OCF) und EBITDA ausgerichtet.

Die langfristige variable Vergütung («Long-term Incentive» (LTI)) muss für das Jahr der Zuteilung ausgewiesen werden. Auszahlungen nach Ablauf der Vesting-Periode und gemäss Zielerreichung müssen nicht ausgewiesen werden; die ursprünglichen Zuteilungswerte können im Vergütungsbericht im

Zuteilungsjahr entnommen werden. Der LTI-Zuteilungsbetrag für das Geschäftsjahr 2023 (mit Vesting-Periode 2023–2025) blieb gegenüber der Vorperiode unverändert. Die LTI-Zielvorgaben sind auf die Ziele bezüglich Betriebsertrag und EBITDA ausgerichtet.

Die kurzfristige und langfristige variable Vergütung betrug 47 % der Gesamtvergütung des Executive Board (ohne Sozialversicherungsbeiträge).

Für die Mitglieder des Executive Board wurden keine Antrittsprämien oder Abgangsentschädigungen ausgerichtet. Den Mitgliedern des Executive Board wurden weder im Berichtsjahr noch im Vorjahr Darlehen und Kredite gewährt. Es sind am 31.12.2023 keine solche Darlehen oder Kredite ausstehend. Den Mitgliedern des Executive Board wurden weder im Berichtsjahr noch im Vorjahr Sicherheiten (Bürgschaften, Garantien usw.) gewährt worden. Es sind am 31.12.2023 keine solche Sicherheiten ausstehend.

Es wurden keine Darlehen oder Kredite den Mitgliedern des Executive Boards nahestehende Personen oder an ehemalige Mitglieder des Executive Boards zu nicht marktüblichen Konditionen gewährt. Es sind auch keine solchen Darlehen oder Kredite oder sind per Ende Geschäftsjahr 2023 ausstehend.

Mehr Informationen zum Modell der Vergütung des Executive Board finden sich im Kapitel «Vergütungssysteme».

Online: [Link](#)

Download pdf: Seite 139

Beschlüsse und Anträge Generalversammlung

Fixe Vergütung

Die Generalversammlung vom 23.05.2022 hat für das Geschäftsjahr 2023 den Gesamtbetrag der fixen Vergütung des Executive Board von maximal CHF 3'400'000.– (brutto, inklusive Sozialversicherungsbeiträge) genehmigt. Die fixe Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 liegt innerhalb des von der Generalversammlung genehmigten maximalen Gesamtbetrags.

Der Generalversammlung vom 21.05.2024 wird die Genehmigung des Gesamtbetrags von maximal CHF 1'300'000 (brutto, inklusive Sozialversicherungsbeiträge) als fixe Vergütung des Executive Board für das Geschäftsjahr 2025 beantragt.

Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Der Generalversammlung vom 21.05.2024 wird die Genehmigung des Gesamtbetrags von CHF 365'009 (brutto, exklusive Sozialversicherungsbeiträge) als kurzfristige variable Vergütung des Executive Board für das Geschäftsjahr 2023 beantragt.

Langfristige variable Vergütung (LTI)

Die Generalversammlung vom 23.05.2022 hat den Zuteilungsbetrag von CHF 1'100'000.– (brutto, inklusive Sozialversicherungsbeiträge) der langfristigen variablen Vergütung für das Executive Board für das Geschäftsjahr 2023 (Vesting-Periode 2023–2025) genehmigt. Der LTI-Zuteilungsbetrag im Geschäftsjahr 2023 liegt innerhalb des von der Generalversammlung genehmigten Zuteilungsbetrags.

Der Generalversammlung vom 21.05.2024 wird die Genehmigung des Gesamtzuteilungswerts in der Höhe von maximal CHF 400'000 (brutto, inklusive Sozialversicherungsbeiträge) als langfristige variable Vergütung des Executive Board für das Geschäftsjahr 2025 beantragt.

Vergütung des Executive Board 2022

Der vollständige Vergütungsbericht 2022 der MCH Group AG ist auf der Webseite der MCH Group unter «Investoren» | «Berichte» verfügbar.

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

2022, in CHF, brutto (geprüft)	Fixe Vergütung ¹⁾	Kurzfristige variable Vergütung ²⁾	Langfristige variable Vergütung ³⁾	Total	Sozial- versicherungs- beiträge ⁴⁾	Gesamtbetrag inkl. Sozial- versicherungs- beiträge
Marc Spiegler ⁵⁾	616 294	325 000	0	941 294	101 269	1 042 563
Weitere Mitglieder ^{6) 7)}	2 000 524	200 372	340 000	2 540 896	316 832	2 857 728
Total	2 616 818	525 372	340 000	3 482 190	418 101	3 900 291

1) Beinhaltet Basisgehalt, Retention-Zahlungen im Geschäftsjahr 2022 (zusätzlicher Betrag von CHF 520'000 von der Generalversammlung am 28.04.2021 genehmigt) und weitere Entschädigungen (Familienzulagen, Diverses).

2) «Short-term Incentive» (STI) für das Geschäftsjahr 2022, ohne Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers.

3) «Long-term Incentive» (LTI), Zuteilungsbetrag im Geschäftsjahr 2022 für die Periode 2022-2024 (zusätzlicher Betrag von CHF 700'000 von der Generalversammlung am 23.05.2022 genehmigt).

4) Beinhaltet Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherung und Pensionskasse für 2022, soweit sie zu einem potenziellen Anspruch führen können. Zusätzliche Beiträge, die nicht zu einer Erhöhung des Anspruchs führen, sind ausgeschlossen (zusätzliche Beiträge, die vom obigen Betrag ausgeschlossen sind, im Jahr 2022: CHF 162'638 wovon CHF 51'272 auf das höchstbezahlte Mitglied des Executive Board entfallen).

5) Mitglied des Executive Board bis 06.11.2022, angestellt bis 31.10.2023.

6) Florian Faber (bis 30.06.2022 CEO Live Marketing Solutions, per 01.07.2022 neuer Arbeitsvertrag als Group CEO), Michael Hüsler, Andreas Eggimann (Mitglied des Executive Board bis 01.08.2022, angestellt bis 31.03.2023), Beat Zwahlen (Group CEO a.i. und Mitglied des Executive Board bis 30.06.2022, angestellt bis 31.03.2023).

7) Dieser Betrag beinhaltet eine Nachzahlung an Bernd Stadlwieser (ehem. CEO) in der Höhe von CHF 100'000 betreffend das Geschäftsjahr 2020.



Bericht der Revisionsstelle

An die Generalversammlung der MCH Group AG, Basel

Bericht zur Prüfung des Vergütungsberichts

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der MCH Group AG (die Gesellschaft) für das am 31. Dezember 2023 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben nach Art. 734a-734f OR in den als «geprüft» gekennzeichneten Tabellen unter dem Abschnitt «Vergütung des Verwaltungsrats» des Vergütungsberichts und in den als «geprüft» gekennzeichneten Tabellen unter dem Abschnitt «Vergütung des Executive Board» des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben nach Art. 734a-734f OR im beigefügten Vergütungsbericht 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 mit «geprüft» gekennzeichneten Tabellen im Vergütungsbericht, 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, die 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.

KPMG AG

Claudio Boller
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor

Andreas Lövenich
Zugelassener Revisionsexperte

Basel, 21. März 2024

KPMG AG, Grosspeteranlage 5, CH-4002 Basel

© 2024 KPMG AG, eine Schweizer Aktiengesellschaft, ist eine Tochtergesellschaft der KPMG Holding AG. KPMG Holding AG ist Mitglied der globalen KPMG-Organisation unabhängiger Firmen, die mit KPMG International Limited, einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung englischen Rechts, verbunden sind. Alle Rechte vorbehalten.

3



Art Basel Miami Beach 2023
Meridians, Gallery Hyundai
(Seung-taek Lee, „Earth Play“)

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

Die Berichte 2023 der
MCH Group erscheinen in
Deutsch und Englisch.
Verbindlich ist die deutsche
Version.

M
.CH