



MCH Group
Global Live Marketing

Rapport de rémunération 2014

Introduction ₅

Principes généraux de rémunération ₇

Rémunérations du Conseil d'administration ₈

Rémunérations de l'Executive Board ₁₀

Rapport de l'organe de révision ₁₃

Introduction

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 pour la première fois pour l'exercice 2014 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).

Ce rapport de rémunération remplace les indications qui figuraient jusqu'à présent dans le rapport financier, dans l'annexe aux comptes annuels de MCH Group SA. Dans un souci de clarté et pour une meilleure compréhension des indications sur les rémunérations, le présent rapport de rémunération contient aussi les principes généraux de rémunération et les systèmes de rémunération pour le Conseil d'administration et l'Executive Board qui figuraient jusqu'à présent dans le rapport d'activité, au chapitre Gouvernance d'entreprise.

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

Le rapport de rémunération n'est pas soumis à l'Assemblée générale pour approbation. Les rémunérations non liées au résultat du Conseil d'administration et de l'Executive Board ainsi que la rémunération liée au résultat de l'Executive Board, sur laquelle l'Assemblée générale est appelée à se prononcer chaque année, sont portées à l'ordre du jour en conséquence.

Indications sur les rémunérations selon l'ORAb

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

> www.admin.ch
sous «Droit fédéral»/«Recueil systématique»/«Droit interne»/«221.331»

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.

> www.mch-group.com
sous «MCH Group»/«Relations Investisseurs»

S'appuyant sur les statuts de MCH Group SA, l'Assemblée générale a approuvé le 22 mai 2014 la rémunération non liée au résultat du Conseil d'administration et de l'Executive Board pour l'exercice 2015. A l'Assemblée générale du 4 mai 2015, celle-ci se prononcera sur la rémunération liée au résultat de l'Executive Board pour l'exercice 2014 ainsi que sur la rémunération non liée au résultat du Conseil d'administration et de l'Executive Board pour l'exercice 2016.

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 facilement compréhensibles, transparents et équitables pour les collaborateurs de tous les échelons;
- 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 haut.

Conseil d'administration et Executive Board

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 22 mai 2014 a élu membres du GNCC pour l'année de référence les membres suivants du Conseil d'administration:

Dr. Ulrich Vischer, Président
Rolando Benedick, membre
Ernst Stocker, membre
Thomas Weber, membre

Des indications sur la fonction du GNCC et sur ses membres sont fournies dans le rapport annuel (pages 46 et 52 – 53).

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, compte tenu des restrictions suivantes:

- 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 de l'Executive Board n'a lieu qu'après l'Assemblée générale qui doit l'approuver.

Rémunérations du Conseil d'administration

Les membres du Conseil d'administration ne perçoivent pas de rémunération liée au résultat. Hormis un alignement concernant les cotisations sociales et les nouveaux honoraires introduits en 2007 pour les comités techniques, la rémunération des membres du Conseil d'administration est restée inchangée depuis 2001.

La rémunération non liée au résultat pour l'année 2015 a été approuvée par l'Assemblée générale le 22 mai 2014. Le montant total des rémunérations non liées au résultat pour l'année 2016 sera soumis pour approbation à l'Assemblée générale le 4 mai 2015. Il s'élève de nouveau à CHF 540 000.

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 CHF 35 000 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. Des indications sur les actions de MCH Group SA se trouvant en possession des membres du Conseil d'administration sont fournies dans le rapport annuel (page 56).

e) Primes d'arrivée

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

Rémunération du Conseil d'administration

Jetons de présence

Honoraire de comité

Forfait pour frais

Honoraire de base

f) Prêts, crédits

Les prêts ou crédits accordés à des membres du Conseil d'administration le sont aux conditions normales du marché.

g) Sûretés

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

Rémunération des membres du Conseil d'administration

2013, 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	91 821	26 750	13 000	0 ¹⁰⁾	131 571	131 571
Heini Brugger, Vice-Président ⁴⁾	15 000	20 833	3 833	3 142	42 808	39 666
Rolando Benedick, Vice-Président ⁵⁾	29 750	3 000	7 583	2 629	42 962	40 333
Christoph Brutschin ³⁾	21 000	3 000	9 000	4 628	37 628	33 000
Werner Helfenstein	21 000	18 750	7 000	3 467	50 217	46 750
Dr. Eva Herzog ³⁾	21 000	–	5 000	3 616	29 616	26 000
René C. Jäggi	21 000	–	6 000	3 761	30 761	27 000
Dr. Karin Lenzlinger	21 000	–	5 000	3 616	29 616	26 000
Daniel Leupi ^{3) 6)}	12 250	–	3 583	2 206	18 039	15 833
Ernst Stocker ³⁾	21 000	3 000	6 000	652	30 652	30 000
Martin Vollenwyder ^{3) 7)}	21 000	4 167	7 000	3 061	35 228	32 167
Thomas Weber ^{3) 8)}	14 000	1 500	3 500	253	19 253	19 000
Peter Zwick ^{3) 9)}	3 500	500	168	72	4 240	4 168
Total général	313 321	81 500	76 667	31 103	502 591	471 488
Jean-Philippe Rochat, Assesseur	21 000	–	5 000	3 616	29 616	26 000
2014, 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	89 442	8 000	14 000	0 ¹⁰⁾	111 442	111 442
Rolando Benedick, Vice-Président ⁴⁾	36 000	3 000	7 000	3 243	49 243	46 000
Christoph Brutschin ³⁾	21 000	3 000	8 000	4 467	36 467	32 000
Werner Helfenstein ³⁾	21 000	–	6 000	1 097	28 097	27 000
Dr. Eva Herzog ³⁾	21 000	–	5 000	3 603	29 603	26 000
René C. Jäggi	21 000	–	6 000	1 097	28 097	27 000
Dr. Karin Lenzlinger	21 000	–	7 000	3 891	31 891	28 000
Daniel Leupi ³⁾	21 000	–	6 000	3 747	30 747	27 000
Ernst Stocker ³⁾	21 000	3 000	5 000	432	29 432	29 000
Martin Vollenwyder	21 000	5 000	10 000	5 044	41 044	36 000
Thomas Weber ³⁾	21 000	3 000	5 000	0	29 000	29 000
Total général	314 442	25 000	79 000	26 621	445 063	418 442
Jean-Philippe Rochat, Assesseur	21 000	–	7 000	3 731	31 731	28 000

- 1) Inclut les honoraires pour les comités GNCC et AC ainsi que pour la commission de construction (jusqu'en 2013)
- 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 et Vice-président jusqu'au 27.05.2013
- 5) Vice-président à partir du 27.05.2013
- 6) A partir du 01.06.2013
- 7) A partir du 27.05.2013, élection par Assemblée générale
- 8) A partir du 01.07.2013
- 9) † 23.02.2013
- 10) 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 a été fixé par le Conseil d'administration le 31.8.2007 et appliqué depuis sans changement jusqu'au 31 décembre 2013. Pour les exercices 2014 à 2016, sur demande du Governance, Nomination and Compensation Committee (GNCC), le Conseil d'administration a légèrement adapté le modèle de rémunération en ce qui concerne la rémunération liée au résultat (variable). Il s'est en particulier attaché à aligner la rémunération liée au résultat encore plus étroitement sur le résultat effectivement atteint. Il a en outre réduit le nombre des éléments de rémunération. 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 (variable) et le montant du bonus individuel sont fixés chaque année en fonction du résultat financier.

Il n'y a pas de contrats de travail à durée déterminée ni de délais de résiliation 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 totale des membres de l'Executive Board se compose des éléments suivants:

a) Rémunération non liée au résultat (fixe)

La rémunération non liée au résultat (fixe) 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 et primes d'ancienneté.

La part de rémunération fixe a initialement été fixée en 2008 pour une période de trois ans (2008 à 2010) puis confirmée à un niveau inchangé, à l'exception d'un ajustement pour changement de fonction, pour les années 2011 à 2013. Pour la période de trois ans suivante (2014 à 2016), il a été procédé à un ajustement suite à une extension de fonctions, respectivement un alignement sur la valeur de référence. Pour le reste, la part de rémunération fixe a été réadoptée sans changement par le Conseil d'administration le 12 décembre 2014.

La rémunération fixe pour l'année 2015 a été approuvée par l'Assemblée générale le 22 mai 2014. Le montant total des rémunérations fixes pour l'année 2016 sera soumis pour approbation à l'Assemblée générale le 4 mai 2015. Il s'élève de nouveau pour l'année 2015 à CHF 2 300 000.

b) Rémunération liée au résultat (variable)

Jusqu'à la fin de l'exercice 2013, la rémunération liée au résultat était formée, selon le Règlement sur les rémunérations liées au résultat de l'Executive Board, des quatre composantes suivantes: résultat consolidé, cash-flow, résultat du centre de profit et évaluation individuelle.

A partir de l'exercice 2014, la composante cash-flow sera intégrée pour tous les membres dans la composante résultat consolidé et donc supprimée. Pour le CEO, la composante résultat du centre de profit sera également intégrée dans la composante résultat consolidé à partir de l'exercice 2014.

La composante résultat consolidé constitue le seul élément de calcul de la rémunération liée au résultat pour le CEO. Pour les autres membres de l'Executive Board, les composantes résultat de la division et évaluation individuelle restent inchangées. Elles sont toujours calculées sous la forme d'un pourcentage de la rémunération fixe:

- Résultat Division (0 – 12 %)
- Evaluation individuelle (0 – 16 %)

Rémunération CEO	Rémunération Directeur Division	Rémunération Directeur Corporate Services
Composante Bénéfice consolidé	Composante Bénéfice consolidé	Composante Bénéfice consolidé
	Composante Division	
	Composante Evaluation individuelle	Composante Evaluation individuelle
Rémunération fixe	Rémunération fixe	Rémunération fixe

Pour la composante résultat consolidé, le montant de la rémunération découle directement du résultat atteint. Un paiement au titre de cet élément intervient seulement si le résultat consolidé est supérieur à 10 millions de CHF.

Si une rémunération était due, la composante résultat consolidé s'élevait à la fin de l'exercice 2013 à 1,0 % du résultat consolidé pour le CEO et 0,5 % pour les autres membres de l'Executive Board. La composante cash-flow était calculée jusqu'à la fin de l'exercice 2013 pour chaque membre sous la forme d'un pourcentage de la rémunération fixe (0 – 32 %).

A partir de l'exercice 2014, la composante résultat consolidé sera de 1,75 % du résultat annuel pour le CEO et de 0,7 % pour les autres membres de l'Executive Board.

Selon le domaine de responsabilité des différents membres, certaines composantes ont un poids plus élevé ou ne sont pas du tout prises en compte. Aucune des trois composantes variables de la rémunération des membres de l'Executive Board n'est indépendante 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 2014, la part variable de la rémunération des membres de l'Executive Board a représenté en moyenne 42 % (année précédente: 40 %) de la rémunération totale. Sur cette somme, 81 % ont été versés en espèces et 19 % versés aux différentes assurances sociales, sans changement par rapport à l'exercice précédent.

Le montant total de CHF 1 861 000 des rémunérations liés au résultat pour l'exercice 2014 sera soumis pour approbation à l'Assemblée générale le 4 mai 2015 (montant brut, part des cotisations sociales).

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 2014, le montant total est de CHF 142 000 (année précédente: CHF 173 525). 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. Des indications sur les actions de MCH Group SA se trouvant en possession des membres de l'Executive Board sont fournies dans le rapport annuel (page 56).

e) Primes d'arrivée

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

f) Prêts, crédits

Les prêts ou crédits accordés à des membres de l'Executive Board le sont aux conditions normales du marché.

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 des membres de l'Executive Board». Depuis le 1er juillet 2012, la rémunération des membres de l'Executive Board liée au résultat (ainsi que de tous les collaborateurs bénéficiaires) est également soumise à l'assurance auprès de la caisse de pension.

Rémunération des membres de l'Executive Board

2013, en CHF	Rémunération fixe ¹⁾	Rémunération variable	Cotisations sociales ²⁾	Montant total brut	Montant total net
Ensemble de l'Executive Board ³⁾	2 134 067	1 514 640	870 811	4 519 518	3 648 707
dont René Kamm (CEO)	462 600	439 300	203 104	1 105 004	901 900
2014, en CHF	Rémunération fixe ¹⁾	Rémunération variable	Cotisations sociales ²⁾	Montant total brut	Montant total net
Ensemble de l'Executive Board ⁴⁾	1 905 983	1 511 010	792 813	4 209 806	3 416 993
dont René Kamm (CEO)	481 500	503 540	212 220	1 197 260	985 040

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

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

3) Jusqu'au 30.11.2013 six membres, à partir du 01.12.2013 sept membres

4) Jusqu'au 31.05.2014 six membres, à partir du 01.06.2014 cinq membres

Le 01.01.2014, l'Executive Board a été réduit de six à cinq membres, le CEO ayant pris en charge aussi la direction de la division Exhibitions.

Dans le cadre du remplacement du CFO, il a existé un double emploi de décembre 2013 à mai 2014.

La rémunération de l'ensemble de l'Executive Board liée au résultat pour l'année 2014 et soumise à l'Assemblée générale pour approbation s'élève à CHF 1 861 000 bruts (rémunération net liée au résultat CHF 1 511 010 plus part des cotisations sociales CHF 349 990).

MCH Group a versé en 2014 des honoraires d'un montant de KCHF 558 (année précédente KCHF 305) pour des activités durant l'exercice de consulting d'ex-membres de l'Executive Board.

Il n'a pas été fait usage en 2014 du montant supplémentaire de CHF 1 000 000 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.

Rapport de l'organe de révision

A l'assemblée générale de
MCH Group SA, Bâle
Bâle, le 27 mars 2015

Rapport de l'organe de révision sur le rapport de rémunération

Nous avons effectué l'audit du rapport de rémunération du 27 Mars 2015 de MCH Group SA pour l'exercice arrêté au 31 Décembre 2014. 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» aux pages 7 et 10 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.

Rapport de rémunération 2014

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 2014 est conforme à la loi et aux articles 14 à 16 de l'ORAb.

KPMG SA

Stefan Inderbinen
Expert-réviser agréé
(Réviser responsable)



Christoph Vonder Mühl
Expert-réviser agréé



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

Le rapport de rémunération de MCH Group
est publié en allemand, en anglais et en français.
La version allemande fait foi.