

AUFBRUCH

GESCHÄFTSBERICHT 2022

M
.CH





Geschäftsbericht 2022
Vergütungsbericht

Inhaltsverzeichnis

Jahresbericht		Finanzbericht	
	Tätigkeit		Konzernrechnung
01	Das Jahr in Kürze	87	Bilanz
02	Aktionärsbrief	88	Erfolgsrechnung
06	Art Basel	89	Geldflussrechnung
10	Eigenmessen	91	Eigenkapital
15	Gastmessen & Kongresse	92	Anhang
19	Live Marketing Solution	134	Bericht der Revisionsstelle
34	Management und Kultur		
47	Nachhaltigkeit		Rechnung MCH Group AG
	Corporate Governance	139	Bilanz
54	Hinweise	141	Erfolgsrechnung
56	Aktionariat	142	Anhang
60	Konzern	152	Bericht der Revisionsstelle
62	Organisation & Management		
68	Führungsstruktur		
72	Verwaltungsrat		
81	Executive Board		
84	Personal		
86	Revisionsorgan		
			Vergütungsbericht
		156	Einleitung
		157	Governance
		159	Vergütungssystem
		164	Vergütung Executive Board
		167	Vergütung Verwaltungsrat
		170	Bericht der Revisionsstelle

Einleitung zum Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht beschreibt die Vergütungsgrundsätze und -regelungen und informiert über die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und des Executive Board der MCH Group AG für das Geschäftsjahr 2022.

Der Vergütungsbericht ist in Übereinstimmung mit den Statuten der MCH Group AG, der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV), 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 muss der Generalversammlung nicht zur Genehmigung unterbreitet werden. Diese hat jedoch über die Vergütung des Verwaltungsrats sowie die fixe und variable Vergütung des Executive Board zu beschliessen.

Die Generalversammlung der MCH Group genehmigt die Vergütung des Verwaltungsrats und des Executive Board in verbindlichen Abstimmungen. Die Statuten der MCH Group (Artikel 18) sehen vor, dass die Generalversammlung jährlich wie folgt über die jeweilige Gesamtvergütung abstimmt:

- den maximalen Gesamtbetrag der Vergütung für den Verwaltungsrat für das nächste Geschäftsjahr;
- den maximalen Gesamtbetrag der fixen Vergütung und die Zuteilung der langfristigen variablen Vergütung für das Executive Board für das nächste Geschäftsjahr;
- die gesamte kurzfristige, variable Vergütung für das Executive Board für das abgeschlossene Geschäftsjahr.

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

- die Rolle und Aufgaben des Vergütungsausschusses (Artikel 32, 33 und 34)
- die Grundsätze für die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates (Artikel 24);
- die Grundsätze der Vergütungen für die Mitglieder des Executive Boards (Artikel 39 und 40)
- die Höhe des Zusatzbetrages für die Mitglieder des Executive Boards, die nach der Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der Vergütung durch die Aktionäre ernannt werden (Artikel 41)
- Darlehen und Kredite an Mitglieder des Executive Boards (Artikel 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 Vergütungsprogramme für das Personal und legt die Vergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrats und des Executive Board fest. Er unterbreitet die Gesamtbeträge der Vergütung für die Mitglieder 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 23.05.2022 für die Amtsdauer bis zur ordentlichen Generalversammlung 2023 folgende Verwaltungsratsmitglieder als Mitglieder des GNCC gewählt:

- Christoph Brutschin, Vorsitz
- Marco Gadola
- Jeffrey Palker
- Andrea Zappia

Das GNCC hat im Geschäftsjahr 2022 an neun seiner insgesamt 15 Sitzungen und Telefonkonferenzen die Vergütungsthemen behandelt. Die Teilnahme der GNCC-Mitglieder an diesen Sitzungen und Telefonkonferenzen betrug 100 %. Der Vorsitzende des GNCC hat in den auf die GNCC-Sitzungen folgenden Verwaltungsratssitzungen den Verwaltungsrat über die Arbeit des GNCC informiert und die Anträge des GNCC unterbreitet. Der Verwaltungsrat hat im Berichtsjahr 2022 an vier seiner neun Sitzungen Beschlüsse betreffend 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 im Berichtsjahr 2022 zur Beratung in verschiedenen Vergütungsfragen die PricewaterhouseCoopers AG (PwC) beigezogen. PwC erbringt auch andere Dienstleistungen für die MCH Group. Es bestehen klare Regeln, um die Unabhängigkeit des PwC-Beraterteams zu gewährleisten.

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

- Online: [Link](#)
- Download pdf: Seite 63

Weitere Angaben zu den Sitzungen des GNCC finden sich im Jahresbericht im Kapitel «Corporate Governance» unter «Verwaltungsrat»:

- Online: [Link](#)
- Download pdf: Seite 77

Angaben zu den Mitgliedern des GNCC finden sich im Jahresbericht im Kapitel «Corporate Governance» unter «Verwaltungsrat»:

- Online: [Link](#)
- Download pdf: Seite 72

Vergütungssystem

Das Vergütungssystem der MCH Group ist auf markt- und branchenübliche Massstäbe ausgerichtet. Mit den variablen Vergütungskomponenten wird die Erreichung der Unternehmensziele gefördert.

Das Vergütungssystem der MCH Group ist so ausgelegt, dass

- es verhältnismässig und konkurrenzfähig im Vergleich zu vergleichbaren Gesellschaften ist;
- es der Arbeitsqualität, der Belastung und der Verantwortung der jeweiligen Position sowie dem individuellen Beitrag Rechnung trägt;
- es nachvollziehbar und transparent ist;
- es ein vertretbares Verhältnis zwischen niedrigster und höchster Vergütung aufweist;
- das Verhältnis zwischen fixen und variablen Vergütungselementen den Einflussbereich der einzelnen Angestellten angemessen berücksichtigt;
- die variable Vergütung von der Erreichung der Ziele auf Gruppen- und Divisions-Ebene sowie von der individuellen Leistungsbeurteilung abhängig ist.

Variable Vergütung in der MCH Group

Gegenwärtig sind 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 ist.

In den vergangenen Jahren sowie im Geschäftsjahr 2022 sind die an die finanziellen Ergebnisse auf Gruppen- und/oder Divisions-Ebene geknüpften Voraussetzungen für die Auszahlung eines Bonus nicht erfüllt worden. In den Jahren 2020 und 2021 haben die Mitarbeitenden ausserdem auf die Zahlung des an die individuelle Leistung gebundenen Bonusanteils verzichtet. Es standen lediglich beschränkte Beträge für gezielte Massnahmen zur Verfügung. Für das Geschäftsjahr 2022 wird auf der Basis der individuellen Leistung eine variable Vergütung von total rund CHF 1.7 Mio. ausgerichtet (ohne variable Vergütung des Executive Board). Zudem wird für das Geschäftsjahr 2022 ein Inflationsausgleich in der Höhe von total CHF 1.1 Mio. ausbezahlt (davon ausgenommen sind Managementstufen mit höherem Einkommen).

Im zweiten Halbjahr 2022 wurden die obersten operativen Führungsebenen neu strukturiert. Die Zusammensetzung des Executive Board wurde auf den Group CEO und den Group CFO reduziert. Das Executive Board hat als zweite Führungsebene ein neues Management Team eingesetzt, das alle Geschäftsbereiche und Services repräsentiert und vernetzt. Das Vergütungsmodell für das Executive Board und das Management Team soll künftig vereinheitlicht werden und neben der fixen Vergütung eine kurzfristige variable Vergütung («Short-term Incentive», STI) sowie eine langfristige variable Vergütung («Long-term Incentive», LTI) enthalten.

Das neue LTI-Programm für das Executive Board und das Management Team wurde im Geschäftsjahr 2022 eingeführt worden. Im Geschäftsjahr 2023 wird das neue STI-Programm für das Executive Board und das Management Team eingeführt. Im Jahr 2024 soll das neue STI-Programm dann unternehmensweit auf allen Stufen eingeführt werden, um die Leistungsorientierung und Strategieumsetzung weiter zu fördern.

Vergütungssystem für das Executive Board

Die Vergütung des Executive Boards setzt sich aus der fixen Vergütung sowie der kurzfristigen und der langfristigen variablen Vergütung zusammen, im Geschäftsjahr 2022 zudem aus den von der Generalversammlung genehmigten einmaligen «Retention-Zahlung». Die Mitglieder des Executive Board hatten jedoch unterschiedliche Ansprüche auf diese Vergütungskomponenten. Aufgrund der strukturellen und personellen Veränderungen im Executive Board gab es im Geschäftsjahr 2022 keine einheitlichen Regelungen.

Fixe Vergütung und Nebenleistungen

Die fixe Vergütung der Mitglieder des Executive Board umfasst das jährliche Grundgehalt und Nebenleistungen, inklusive berufliche Vorsorge und andere 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.

Im Geschäftsjahr 2022 hatten mehrere Mitglieder des Executive Boards in seiner Zusammensetzung im Jahr 2020 Anspruch auf eine «Retention-Zahlung», die von der Generalversammlung genehmigt worden war. Solche Retention-Zahlungen sind künftig nicht mehr vorgesehen.

Short-term Incentive (STI)

Der STI ist eine kurzfristige variable Vergütungskomponente, welche die Leistung des Unternehmens und der Geschäftsbereiche über einen Zeithorizont von einem Jahr belohnen soll. 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. Der STI wird jeweils im Frühling des Folgejahres in bar ausgezahlt.

Für das Geschäftsjahr 2022 gab es keinen einheitlichen STI Plan für die Mitglieder des Executive Board. Der STI Anspruch basierte auf dem bisherigen Reglement (wobei nur die individuelle Leistung zum Tragen kam) oder auf individuell vereinbarten auf Leistungsindikatoren und Zielen.

Im Geschäftsjahr 2023 wird für das Executive Board der neue STI-Plan zur Anwendung kommen. Die STI-Auszahlung wird auf der Grundlage eines STI-Zielwerts festgelegt, der als Prozentsatz des jährlichen Grundgehalts definiert ist und für die Mitglieder des Executive Board zwischen 30% und 70% liegt. Die Leistungsindikatoren («Key Performance Indicators», KPI) sind eine finanzielle und eine strategische Vorgabe auf Gruppenebene, mit einer Gewichtung von je 50% für den gesamten STI. Für jeden KPI wird ein erwartetes Leistungsniveau festgelegt, das eine Auszahlung von 100% vorsieht, sowie ein Minimum (Schwellenwert), unterhalb dessen keine Auszahlung erfolgt, und ein Maximum, für das die Auszahlung auf 200% begrenzt ist.

Die KPI und die Zielwerte werden jährlich vom Verwaltungsrat auf Empfehlung des GNCC festgelegt. Für das Geschäftsjahr 2023 wird das finanzielle Ziel der Gruppe der Operative Cash Flow (OCF) sein, in Übereinstimmung mit den Prioritäten des Unternehmens.

Long-term Incentive (LTI)

Der 2022 für die Mitglieder des Executive Board und das Management Team eingeführte LTI 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.

Das LTI-Programm wird in Form von «Performance Share Units PSU» vergeben. Der individuelle Zuteilungsbetrag wird als CHF-Betrag festgelegt und auf der Grundlage des durchschnittlichen Aktienkurses an zehn Tagen im Vormonat des Zuteilungsdatums in eine bestimmte Anzahl 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 und von der ununterbrochenen Beschäftigung des Teilnehmenden bei dem Unternehmen und der Erfüllung der folgenden Leistungsbedingungen abhängt:

- EBITDA, mit einer Gewichtung von 66 2/3%;
- Jahresumsatz, mit einer Gewichtung von 33 1/3%.

Für die Zuteilungen im Jahr 2022 (LTI 2022-2024) ist die Vesting-Periode gestaffelt über drei Jahre festgelegt, d.h. ein Drittel der PSU unterliegt einer einjährigen Vesting-Periode, ein weiteres Drittel einer zweijährigen Vesting-Periode und das letzte Drittel einer dreijährigen Vesting-Periode. Bei der 2023-Zuteilung (LTI 2023-2025) unterliegen zwei Drittel der PSU einer zweijährigen Vesting-Periode und ein Drittel einer vollen dreijährigen Vesting-Periode. Ab der Zuteilung im Jahr 2024 (LTI 2024-2026) werden die vollen dreijährigen Vesting-Perioden für den gesamten Zuteilungsumfang zur Anwendung kommen.

Zum Zeitpunkt des Vestings wird die endgültige Anzahl der PSU in Aktien umgewandelt und ausbezahlt, unter der Bedingung der Erreichung der im Voraus definierten Leistungsziele und eines ungekündigten Anstellungsverhältnisses. Der Auszahlungsfaktor kann von 0%, wenn die Leistungsbedingungen nicht erfüllt werden, bis zur Obergrenze von 150% reichen, wenn beide Leistungsbedingungen übertroffen werden. Das bedeutet, dass jede PSU zu 0 bis 1.5 Aktien berechtigen kann.

Im Falle der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses verfallen die PSU ohne jegliche Entschädigung, ausser in Fällen von «Good Leavers» (Pensionierung, Invalidität, Todesfall oder Entlassung durch das Unternehmen für Gründe, die nicht mit der Leistung in Verbindung stehen), in denen die PSU anteilig zum Zeitpunkt des regulären Vesting-Datums übertragen werden. Im Falle eines Kontrollwechsels unterliegt der Entscheid im Ermessen des Verwaltungsrats.

Spesen

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

Details zur Vergütung des Executive Board 2022 finden sich im Kapitel «Vergütung Executive Board»:

– Online: [Link](#)

– Download pdf: Seite 165

Vergütungssystem für den Verwaltungsrat

Die bis und mit Geschäftsjahr 2022 geltenden Regelungen für die Vergütung des Verwaltungsrats datieren von 2014 und blieben seit damals weitestgehend unverändert. Die Vergütung setzt sich zusammen aus einem Grundhonorar, Sitzungsgeldern und einer Spesenpauschale. Die Vergütung wird vierteljährlich in bar ausgezahlt.

Grundhonorar

Präsident, Vizepräsident und Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten ein fixes Grundhonorar. Der Vorsitz und die Mitgliedschaft in einem Fachausschuss werden zusätzlich vergütet.

Grundhonorare (Netto-Beträge pro Jahr)

- Präsident des Verwaltungsrats: CHF 76'000
- Vizepräsident des Verwaltungsrats: CHF 36'000
- Mitglieder des Verwaltungsrats: CHF 21'000
- Vorsitz eines Fachausschusses: CHF 5'000
- Mitglieder eines Fachausschusses: CHF: 3'000

Sitzungsgelder

Die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Ausschüsse haben Anspruch auf ein Sitzungsgeld von CHF 1 000 pro Sitzung bzw. pro Sitzungstag (bei mehreren Sitzungen am gleichen Tag). Im Geschäftsjahr 2022 passte der Verwaltungsrat diese Regelung dahingehend an, dass Sitzungen von einer Dauer von weniger als 90 Minuten mit CHF 500 vergütet sind.

Spesen

Alle Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine Spesenpauschale. Ausgaben im Zusammenhang mit Sitzungen oder Repräsentationsaufgaben (Reisen, Übernachtungen etc.) werden gemäss effektivem Aufwand erstattet.

Spesenpauschale (Netto-Beträge pro Jahr)

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

Die Vergütung des Verwaltungsrats wird regelmässig anhand der gängigen Marktpraxis überprüft. Im Jahr 2022 wurde eine gründliche Analyse von PricewaterhouseCoopers AG (PwC) durchgeführt, um die Wettbewerbsfähigkeit der Vergütung des Verwaltungsrats 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 entspricht und vereinfacht werden könnte, und dass das Vergütungsniveau der MCH Group für alle Positionen deutlich unter demjenigen der Vergleichsunternehmen liegt.

Aufgrund der Ergebnisse der Analyse und der internen Diskussionen hat der Verwaltungsrat beschlossen, das Vergütungsmodell für das Geschäftsjahr 2023 anzupassen. Auf die Auszahlung von Sitzungsgeldern wird künftig verzichtet, die Entschädigung für die Teilnahme an den Sitzungen wird im Grundhonorar integriert. Die Spesenpauschale bleibt unverändert. Der Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2023 wird dadurch nicht erhöht. Er bewegt sich im Rahmen der Vergütung der vorherigen Geschäftsjahre und in der vor der Generalversammlung genehmigten Vergütung.

Jährliche Grundhonorare bei Aufhebung der Sitzungsgelder ab Geschäftsjahr 2023 (Brutto-Beträge pro Jahr):

- Präsident des Verwaltungsrats: CHF 90'000
- Vizepräsident des Verwaltungsrats: CHF 45'000
- Mitglieder des Verwaltungsrats: CHF 30'000
- Vorsitz eines Fachausschusses: CHF 15'000
- Mitglieder eines Fachausschusses: CHF: 10'000

Der Verwaltungsrat prüft gegenwärtig eine weitere Anpassung des Vergütungsmodells mit einer zusätzlichen Vergütung in Form von Aktien. Eine entsprechende Anpassung wird gegebenenfalls der Generalversammlung 2024 zur Genehmigung unterbreitet.

Details zur Vergütung des Verwaltungsrats 2022 finden sich im Kapitel «Vergütung Verwaltungsrat»:

– Online: [Link](#)

– Download pdf: Seite 168

Vergütung für das Executive Board 2022

Die Vergütung des Executive Board für das Geschäftsjahr 2022 setzte sich aus der fixen Vergütung sowie der kurzfristigen und der langfristigen variablen Vergütung zusammen. Hinzu kam im Geschäftsjahr 2022 eine «Retention-Zahlung». Aufgrund individueller Vereinbarungen gab es keine einheitlichen Ansprüche auf diese verschiedenen Vergütungskomponenten.

Die Vergütung des Executive Board belief sich im Geschäftsjahr 2022 auf insgesamt total CHF 3'900'291 (inklusive Sozialversicherungsbeiträge, aber ohne Spesenentschädigung). Die Spesenentschädigung betrug im Jahr 2022 insgesamt CHF 145'000.– (Vorjahr CHF 164'000.–). Diese Beträge umfassen sämtliche Vergütungen für das Berichtsjahr 2022.

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

Vergütung 2022

2022, in CHF brutto (geprüft)	Fixe Vergütung brutto ¹⁾	Kurzfristige variable Vergütung brutto ²⁾	Langfristige variable Vergütung brutto ³⁾	Total	Sozialversicherungsbeiträge ⁴⁾	Gesamtbetrag inkl. Sozialversicherungsbeiträge
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 Geschäftsjahre 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 Hüslér, 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 Stadelwieser (ehem. CEO) in der Höhe von CHF 100'000 betreffend das Geschäftsjahr 2020.

Für Beratungstätigkeiten von ehemaligen Executive Board Mitgliedern entrichtete die MCH Group 2022 Honorare in Höhe von CHF 3'221.20 (inkl. MWST).

Erläuterungen zur Vergütung 2022

Die fixe Vergütung der Executive Board Mitglieder wurde gegenüber dem Vorjahr nicht erhöht. Im Betrag der fixen Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 ist zudem die «Retention-Zahlung» enthalten, auf die mehrere Mitglieder des Executive Board aufgrund entsprechender Vereinbarungen Anspruch hatten.

Der Group CEO und Group CFO sowie der CEO Art Basel hatten für das Geschäftsjahr 2022 Anspruch auf eine kurzfristige variable Vergütung. Diese basierte auf der individuellen Leistung gemäss bisherigem Reglement und/oder einer individuellen Vereinbarung.

Die langfristige variable Vergütung enthält den LTI-Zuteilungsbetrag für die Mitglieder des Executive Board für das Geschäftsjahr 2022 (LTI 2022-2024). Ein Drittel der LTI-Zuteilung 2022 unterliegt einer einjährigen Vesting-Periode; dieses Drittel wird im Geschäftsjahr 2023 in Form von Aktien ausbezahlt. Ein weiteres Drittel unterliegt einer zweijährigen Vesting-Periode und das letzte Drittel einer vollen dreijährigen Vesting-Periode.

Für die Mitglieder des Executive Board betrug die kurzfristige und langfristige variable Vergütung zwischen 28 % und 37 % der jährlichen Gesamtvergütung.

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 31.12.2022 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 31.12.2022 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 oder sind ausstehend per Ende Geschäftsjahr 2022.

Angaben zu den sich im Eigentum der Mitglieder des Executive Board befindenden Aktien der MCH Group AG finden sich im Jahresbericht im Kapitel «Corporate Governance» unter «Executive Board»:

– Online: [Link](#)

– Download pdf: Seite 81

Beschlüsse und Anträge GV

Fixe Vergütung

Die Generalversammlung vom 28.04.2021 hat den maximalen Gesamtbetrag von CHF 2'800'000 als fixe Vergütung des Executive Board für das Geschäftsjahr 2022 genehmigt. Sie hat zudem den maximalen Betrag von CHF 520'000 als «Retention-Zahlung» für mehrere Mitglieder des Executive Board gutgeheissen.

Die fixe Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 liegt unter dem von der Generalversammlung genehmigten maximalen Gesamtbetrag. Die «Retention-Zahlung» entspricht dem genehmigten maximalen Betrag.

Der Generalversammlung vom 04.05.2023 wird die Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags von CHF 1'500'000 als fixe Vergütung des Executive Board für das Geschäftsjahr 2024 beantragt.

Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Der Generalversammlung vom 04.05.2023 wird die Genehmigung des Betrags von CHF 525'372 als kurzfristige variable Vergütung (STI) des Executive Board für das Geschäftsjahr 2022 beantragt.

Langfristige variable Vergütung (LTI)

Die Generalversammlung hat die maximalen Gesamtbeträge von CHF 700'000 für das Geschäftsjahr 2022 und CHF 1'100'000 für das Geschäftsjahr 2023 für den LTI der Mitglieder des Executive Board genehmigt.

Der LTI-Zuteilungsbetrag im Geschäftsjahr 2022 liegt unter dem von der Generalversammlung genehmigten maximalen Gesamtbetrag.

Der Generalversammlung vom 04.05.2023 wird die Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags von CHF 340'000 für den LTI der Mitglieder des Executive Board für das Geschäftsjahr 2024 beantragt.

Vergütung 2021

Der vollständige Vergütungsbericht 2021 der MCH Group AG ist auf der Webseite der MCH Group unter «Investoren» | «Berichte» verfügbar:

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

2021, in CHF brutto (geprüft)	Fixe Vergütung brutto ¹⁾	Kurzfristige variable Vergütung brutto ²⁾	Langfristige variable Vergütung brutto ³⁾	Total	Sozialversicherungsbeiträge ⁴⁾	Gesamtbetrag inkl. Sozialversicherungsbeiträge
Beat Zwahlen (Group CEO) ⁵⁾	603 302	0	0	603 302	97 602	700 904
Weitere Mitglieder ⁶⁾	1 589 381	0	0	1 589 381	302 119	1 891 500
Total	2 192 683	0	0	2 192 683	399 721	2 592 404

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

2) «Short-term Incentive» (STI) für das Geschäftsjahr 2021.

3) «Long-term Incentive» (LTI), Zuteilungsbetrag im Geschäftsjahr 2021.

4) Beinhaltet Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherung und Pensionskasse. Beinhaltet die Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers für 2021, 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 2021: CHF 76'419 wovon CHF 30'734 auf das höchstbezahlte Mitglied der Geschäftsleitung entfallen).

5) Bis 15.01.2021 Group CFO, per 15.01.2021 neuer Arbeitsvertrag als Group CEO a.i.

6) Andreas Eggimann, Florian Faber, Michael Hüslar (Vertragsbeginn 15.01.2021), Marc Spiegler, Bernd Stadlwieser (bis 15.01.2021 Group CEO, angestellt bis 31.07.2021)

Vergütung für den Verwaltungsrat 2022

Der Verwaltungsrat hat keinen Anspruch auf eine variable Vergütung. Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 stützt sich auf ein im Jahr 2014 in Kraft gesetztes Reglement und setzt sich zusammen aus einem Grundhonorar, Sitzungsgeldern und einer Spesenpauschale.

Die Vergütung des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2022 beträgt total CHF 544'114 (inklusive Spesenpauschale und Sozialversicherungsbeiträge). Dieser Betrag enthält sämtliche Vergütungen für das Berichtsjahr 2022.

Vergütung 2022

2022, in CHF (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	21 000	6 000	29 000	1 000	57 000	0	57 000
James R. Murdoch	21 000	5 000	9 000	1 000	36 000	0	36 000
Jeffrey Palker	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

1) Beinhaltet Honorare für die Gremien 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.

Erläuterungen zur Vergütung 2022

Die Vergütung des Verwaltungsrats für das Jahr 2022 ist niedriger als im Vorjahr. Dies ist vor darauf zurückzuführen, dass der Verwaltungsrat aus neun Mitgliedern bestand (bis 28.04.2021 aus 10 Mitgliedern) und dass weniger Sitzungen des Verwaltungsrats und der Ausschüsse stattfanden.

Sitzungen im Geschäftsjahr 2022

- Verwaltungsrat: 9
(Sitzungsdauer total rund 25 Stunden)
- Audit Committee: 7
(Sitzungsdauer total rund 18 Stunden)
- Governance, Nomination and Compensation Committee: 15
(Sitzungsdauer total rund 32 Stunden)
- Strategy Committee: 3
(Sitzungsdauer total rund 7 Stunden)
- Steering & Pricing Committee Kapitalerhöhung: 24
(Sitzungsdauer total rund 17 Stunden)

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 31.12.2022 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 31.12.2022 keine solche Sicherheiten ausstehend.

Angaben zu den sich im Eigentum der Verwaltungsratsmitglieder befindenden Aktien der MCH Group AG finden sich im Jahresbericht im Kapitel «Corporate Governance» unter «Verwaltungsrat».

– Online: [Link](#)

– Download pdf: Seite 79

Beschlüsse und Anträge GV

Die Generalversammlung vom 28.04.2021 hat den maximalen Gesamtbetrag von CHF 660'000 als Vergütung des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2022 genehmigt. Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 liegt unter diesem genehmigten maximalen Gesamtbetrag.

Der Generalversammlung vom 04.05.2023 wird die Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags von CHF 660'000 als Vergütung des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2024 beantragt.

Vergütungen 2021

Der vollständige Vergütungsbericht 2021 der MCH Group AG ist auf der Webseite der MCH Group unter «Investoren» | «Berichte» verfügbar:

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

2021, in CHF (geprüft)	Grundhonorar	Honorar für Zusatzfunktionen ¹⁾	Sitzungsgelder	Spesepauschale	Total	Sozialversicherungsbeiträge	Gesamtbetrag inkl. Sozialversicherungsbeiträge
Dr. Ulrich Vischer, Präsident ²⁾	29 701	3 417	11 000	1 667	45 785	0	45 785
Andrea Zappia, Präsident ³⁾	50 667	4 250	20 000	3 334	78 251	0	78 251
Christoph Brutschin, Vizepräsident ⁴⁾	26 000	8 084	32 500	1 334	67 918	9 244	77 162
Marco Gadola, Vizepräsident ⁵⁾	24 000	4 250	11 000	1 334	40 584	6 001	46 585
Markus Breitenmoser	21 000	2 750	14 500	1 000	39 250	5 848	45 098
Hans-Kristian Hoejsgaard ⁶⁾	7 000	2 250	8 000	334	17 584	0	17 584
Dr. Balz Hösly ⁷⁾	21 000	6 000	26 500	1 000	54 500	8 180	62 680
Dr. Dagmar Kamber Borens ⁸⁾	21 000	8 000	22 000	1 000	52 000	7 797	59 797
Eleni Lionaki	21 000	5 250	21 000	1 000	48 250	0	48 250
James R. Murdoch	21 000	3 750	15 500	1 000	41 250	0	41 250
Jeffrey Palker	21 000	2 000	21 000	1 000	45 000	0	45 000
Andreas Widmer ⁹⁾	7 000	750	3 000	334	11 084	1 644	12 728
Gesamttotal	270 368	50 751	206 000	14 337	541 456	38 714	580 170

1) Beinhaltet Honorare für die Gremien GNCC, AC und SC.

2) Mitglied und Präsident des VR bis 28.04.2021. Rechnungsstellung des Honorars und Leistung der gesetzlichen Sozialabgaben durch die VISCHER AG. Sitzungsgelder und Spesen ohne Entschädigung für die Aufwendungen des Sekretariats des VR-Präsidenten.

3) Mitglied und Präsident des VR seit 28.04.2021.

4) Bis 28.04.2021 Vizepräsident. Die Honorare für die durch die öffentlichen Hände bestellten VR-Mitglieder werden an die von diesen angegebenen Stellen überwiesen. Bis zu seinem Rücktritt als Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt ist das Honorar an das Finanzdepartement des Kantons Basel-Stadt überwiesen worden.

5) Mitglied und Vizepräsident des VR seit 28.04.2021.

6) Mitglied des VR bis 28.04.2021. Rechnungsstellung des Honorars und Leistung der gesetzlichen Sozialabgaben durch die Hoejsgaard & Co. AG

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

8) 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 12'900 durch die Ausgleichskasse Basel-Stadt ist nicht in der Tabelle enthalten.

9) Mitglied des VR bis 28.04.2021.



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 2022 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten nach Art. 14-16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den als «geprüft» gekennzeichneten Tabellen unter dem Abschnitt «Vergütungen Verwaltungsrat» des Vergütungsberichts und in den als «geprüft» gekennzeichneten Tabellen unter dem Abschnitt „Vergütungen Executive Board“ des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten im beigefügten Vergütungsbericht dem schweizerischen Gesetz und den Art. 14-16 der VegüV.

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, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist. Zudem obliegt ihm die Verantwortung über die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts

Unsere Ziele sind, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14-16 VegüV 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 Abschlussprüfung 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

Marc Stadelmann
Zugelassener Revisionsexperte

Basel, 24. März 2023

KPMG AG, Grosspeteranlage 5, CH-4002 Basel

© 2023 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



Icons of Porsche, Dubai,
November 2022

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

Die Berichte 2022 der
MCH Group erscheinen in
Deutsch und Englisch.
Verbindlich ist die deutsche
Version.

M
.CH