

# 2017

## VERGÜTUNGS- BERICHT

**GOLDBACH**  
**GROUP**

Mit dem vorliegenden Vergütungsbericht werden die Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung der Goldbach Group AG dargelegt. Der Bericht folgt den Vorschriften der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV), den Vorgaben betreffend den Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange AG sowie den Grundsätzen des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance der Economiesuisse.

Die Vergütungsgrundsätze der Goldbach Group AG sind in den Statuten, welche auf der Website unter der Rubrik Investor Relations/Corporate Governance und unter der nachfolgenden URL einsehbar sind, festgelegt.

<http://www.goldbachgroup.com/-/media/goldbach-group/investor-relations/protokolle/goldbach-group-ag-statuten-2017.pdf?la=de-ch>

In Art. 19 ff. der Statuten sowie im Organisationsreglement der Goldbach Group AG sind die Kompetenzen des Verwaltungsrates und des Vergütungsausschusses in Bezug auf die Festsetzung der Vergütungspolitik und der Vergütungsbeträge geregelt. Die Statuten enthalten in Art. 20 Regelungen zu den Vergütungsgrundsätzen für den Verwaltungsrat, einschliesslich der Bestimmungen zur aktienbasierten Vergütung und zur Genehmigung durch die Generalversammlung. Die Regelungen zu den Arbeitsverträgen der Geschäftsleitung sind in Art. 25 der Statuten enthalten. In Art. 26 finden sich die Regelungen zur Genehmigung der Vergütung für die Geschäftsleitung und in Art. 27 die Bestimmungen zu den Vergütungsgrundsätzen der Geschäftsleitung, einschliesslich der Regelungen zur erfolgsabhängigen Vergütung, zur Zuteilung von Aktien, Wandel- und Optionsrechten sowie zum verwendbaren Zusatzbetrag soweit ein genehmigter Gesamtbetrag nicht ausreicht. In Art. 29 werden schliesslich Regeln zu Darlehen und Krediten für die Geschäftsleitung festgesetzt.

Zur Erstellung des Vergütungsberichtes wurden teilweise Einschätzungen vorgenommen und Annahmen über die Zukunft getroffen. Die effektiven Ergebnisse können davon abweichen und die Vergütungen beeinflussen. Die Einschätzungen und Annahmen werden fortlaufend überprüft. Allfällige Anpassungen erfolgen in der Periode, in der sich die Einschätzung geändert hat.

Der Vergütungsbericht wird in Schweizer Franken (CHF) präsentiert. Soweit nicht anders vermerkt, werden alle Beträge auf den nächsten Tausender gerundet; dabei sind Rundungsdifferenzen möglich.

Mittels Querverweisen innerhalb des Geschäftsberichts werden Wiederholungen vermieden. Im Vergütungsbericht erwähnte Dokumente können jederzeit auch kostenlos per E-Mail oder per Fax zugestellt werden.

# INHALTSVERZEICHNIS

---

<b>1 ALLGEMEINES</b>	<b>4</b>
1.1 VERGÜTUNGSGRUNDSÄTZE	4
1.2 STATUTARISCHE REGELN ZUR VERGÜTUNGSPOLITIK	4
1.3 VERGÜTUNGSSTRUKTUR	5
<b>2 DIE VERGÜTUNG DES VERWALTUNGSRATS</b>	<b>6</b>
2.1 VERGÜTUNGSMODELL	6
2.1.1 FESTE VERGÜTUNG	6
2.1.2 AKTIEN UND OPTIONEN	7
2.1.3 ABGANGSENTSCHÄDIGUNGEN, DARLEHEN UND KREDITE	7
2.1.4 VORSORGELEISTUNGEN	7
2.2 VERGÜTUNG 2017	8
2.3 VERGÜTUNG 2016	9
<b>3 DIE VERGÜTUNG DER GESCHÄFTSLEITUNG</b>	<b>9</b>
3.1 VERGÜTUNGSMODELL	9
3.1.1 ERFOLGSUNABHÄNGIGE, FIXE VERGÜTUNG	9
3.1.2 ERFOLGSABHÄNGIGE, VARIABLE VERGÜTUNG	10
3.1.3 SACHLEISTUNGEN	10
3.1.4 AKTIEN UND OPTIONEN	10
3.1.5 ABGANGSENTSCHÄDIGUNGEN, DARLEHEN UND KREDITE	11
3.1.6 VORSORGELEISTUNGEN	11
3.2 VERGÜTUNG 2017	11
3.2.1 HÖCHSTE EINZELVERGÜTUNG	11
3.2.2 ÜBERSICHT	12
3.3 VERGÜTUNG 2016	12
<b>4 GESAMTVERGÜTUNG</b>	<b>13</b>
4.1 GESCHÄFTSJAHR 2017	13
4.2 GESCHÄFTSJAHR 2016	13
<b>5 VERGÜTUNGEN AN NAHESTEHENDE PERSONEN/UNTERNEHMUNGEN SOWIE AN FRÜHERE MITGLIEDER DES VERWALTUNGSRATS UND DER GESCHÄFTSLEITUNG</b>	<b>13</b>
<b>6 VERGLEICH DER AUSGERICHTETEN VERGÜTUNGEN ZU DEN VON DER GENERALVERSAMMLUNG JEWEILS GENEHMIGTEN VERGÜTUNGEN</b>	<b>14</b>
6.1 VERWALTUNGSRAT	14
6.2 GESCHÄFTSLEITUNG	14
<b>7 VON DER GENERALVERSAMMLUNG 2018 ZU GENEHMIGENDE VERGÜTUNGEN DES VERWALTUNGSRATS UND DER GESCHÄFTSLEITUNG</b>	<b>15</b>
7.1 MAXIMALER GESAMTBETRAG DER FIXEN VERGÜTUNGEN DES VERWALTUNGSRATS	15
7.2 MAXIMALER GESAMTBETRAG DER ERFOLGSUNABHÄNGIGEN, FIXEN VERGÜTUNGEN DER GESCHÄFTSLEITUNG	15
7.3 MAXIMALER GESAMTBETRAG DER ERFOLGSABHÄNGIGEN, VARIABLEN VERGÜTUNGEN DER GESCHÄFTSLEITUNG	15

# 1 ALLGEMEINES

---

## 1.1 VERGÜTUNGSGRUNDSÄTZE

---

Das Vergütungssystem der Goldbach Group ist darauf ausgerichtet, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Stufen zu motivieren, qualifizierte Mitarbeiter zu binden und neue geeignete Mitarbeiter für das Unternehmen zu gewinnen. Leistungsorientierte Lohnkomponenten sollen ausserdem dazu beitragen, dass das unternehmerische Denken und Handeln der Mitarbeiter gefördert und weiterentwickelt wird. Die wichtigsten Vergütungsgrundsätze der Goldbach Group sind:

- Die Vergütungen sind fair, nachvollziehbar und transparent.
- Die Vergütungen orientieren sich sowohl an den persönlichen Leistungen und dem Engagement des Mitarbeiters als auch am Erfolg des Unternehmens.
- Die Vergütungen werden auf Basis der jeweiligen Funktion und Fachkompetenz des Mitarbeiters und der damit verbundenen Verantwortung festgelegt.
- Die Vergütungen sind marktgerecht und im Vergleich zu Unternehmen des gleichen Arbeitsmarktes verhältnismässig und konkurrenzfähig.

## 1.2 STATUTARISCHE REGELN ZUR VERGÜTUNGSPOLITIK

---

Die Gesamtverantwortung über die Vergütungspolitik der Goldbach Group obliegt dem Verwaltungsrat. Die Zuständigkeit für die Festlegung der Vergütungen ist gemäss Art. 19 der Statuten sowie dem gestützt darauf erlassenen Organisationsreglement der Goldbach Group AG wie folgt geregelt:

- Das Compensation Committee ist ein vorbereitender Ausschuss des Verwaltungsrats und hat keine Entscheidungskompetenz. Das Compensation Committee ist zuständig für das Erstellen und Überprüfen sowohl der gesamten Vergütungspolitik der Gesellschaft als auch von konkreten Vergütungsmodellen. In diesem Zusammenhang unterbreitet das Compensation Committee dem Verwaltungsrat Vorschläge und Empfehlungen. Daneben bereitet das Compensation Committee im Bereich der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung alle relevanten Entscheidungsgrundlagen vor und unterbreitet dem Verwaltungsrat Vorschläge zur Art (fixe und variable Vergütungen sowie Bar oder Aktienvergütung) und Höhe der jährlichen Vergütung. Die Vergütung für Verwaltungsrat und Geschäftsleitung wird einmal jährlich überprüft.
- In Bezug auf die Festsetzung der Entschädigungen, einschliesslich der Vergütungen für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung, setzt sich das Compensation Committee jeweils mit den Vergütungen und deren Festlegung in anderen kotierten Unternehmen im Medienbereich (insbesondere Vermarktungsunternehmen) in der Schweiz auseinander. Es achtet darauf, dass markt- und leistungsgerechte Vergütungen angeboten werden.
- Der Verwaltungsrat legt gestützt auf die entsprechenden Vorbereitungen des Compensation Committee die Vergütungspolitik der Gesellschaft und die konkreten Vergütungsmodelle definitiv fest. Des Weiteren entscheidet der Verwaltungsrat auf Antrag des Compensation Committee über die Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung und legt diesbezüglich die Gesamtbeträge der Vergütungen jährlich der Generalversammlung zur Genehmigung vor (siehe hierzu auch Ziffer 7 des Vergütungsberichts).
- Weitere Angaben zur Zusammensetzung, Anzahl Sitzungen, Inhalte der Sitzungen sowie zur Beschlussfassung des Compensation Committee und der Berichterstattung an den Verwaltungsrat können dem Absatz betreffend Compensation Committee in Ziffer 3.4 des Corporate-Governance-Berichts entnommen werden.

## 1.3 VERGÜTUNGSSTRUKTUR

---

Gemäss Art. 20 der Statuten haben die Mitglieder des Verwaltungsrats Anspruch auf Ersatz ihrer im Interesse der Gesellschaft oder einer ihrer Tochtergesellschaften aufgewendeten Auslagen sowie auf eine ihrer Tätigkeit entsprechende Vergütung. Die Vergütung kann sich aus einer jährlichen Basisvergütung und weiteren erfolgsunabhängigen Elementen (wie Zuschläge für die Mitgliedschaft in Ausschüssen oder für die Übernahme besonderer Aufgaben und Aufträge) zuzüglich Sozialabgaben und Beiträgen an die Altersvorsorge zusammensetzen. Die Vergütung oder ein Teil davon kann auch in der Form von Beteiligungspapieren, Wandel- oder Optionsrechten entrichtet werden, die jeweils mit einer Sperrfrist zu versehen sind. Aufgrund eines potentiell bevorstehenden Kontrollwechsels hat der Verwaltungsrat in Bezug auf die Sperrfristen auf den Aktien aller Goldbach Mitarbeiter inklusive der Geschäftsleitungsmitglieder und des Verwaltungsrats am 16. Juni 2017 beschlossen, dass sämtliche Sperrfristen im Falle des Zustandekommens eines öffentlichen Kaufangebots aufgehoben werden. Dies ist mit dem öffentlichen Kaufangebot der Tamedia AG am 2. Februar 2018 geschehen. Der maximale Gesamtbetrag der Vergütungen muss von der Generalversammlung jährlich prospektiv jeweils für die Dauer bis zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung genehmigt werden.

Die Mitglieder der Geschäftsleitung beziehen für ihre Tätigkeit für die Gesellschaft und ihre Tochtergesellschaften gemäss Art. 26 der Statuten eine angemessene Vergütung. Nach Art. 27 der Statuten besteht die Gesamtentschädigung für jedes Mitglied der Geschäftsleitung aus einem Basislohn, allfälligen weiteren erfolgsunabhängigen Elementen und einer erfolgsabhängigen Entschädigung sowie aus Sozialabgaben, Lohnnebenleistungen und Beiträgen an die Altersvorsorge. Die erfolgsabhängigen Vergütungen richten sich primär nach quantitativen Zielvorgaben und Parametern. Zusätzlich können aber auch qualitative Zielvorgaben bestimmt werden. Die maximale erfolgsabhängige Vergütung für jedes einzelne Geschäftsleitungsmitglied ist auf 150% seines erfolgsunabhängigen Bruttolohns begrenzt. Im Rahmen der Vergütung können den Mitgliedern der Geschäftsleitung auch Beteiligungspapiere, Wandel- oder Optionsrechte zugeteilt werden. Der Verwaltungsrat legt die Zuteilungs- und Erdienungsparameter fest sowie die Dauer von Sperrfristen oder einschlägige Vesting-Bedingungen. Im Zusammenhang mit dem öffentlichen Kaufangebot der Tamedia AG vom 2. Februar 2018 wurden die Sperrfristen aufgrund Beschluss des Verwaltungsrats aufgehoben (siehe hierzu ausführlich im vorangehenden Absatz). Der maximale Gesamtbetrag der erfolgsunabhängigen Vergütungen der Geschäftsleitung muss von der Generalversammlung jährlich für das auf die jeweilige Generalversammlung folgende Geschäftsjahr genehmigt werden. Der maximale Gesamtbetrag der erfolgsabhängigen Vergütungen der Geschäftsleitung muss von der Generalversammlung hingegen jährlich für das Geschäftsjahr, in dem die jeweilige Generalversammlung stattfindet, genehmigt werden. Für Mitglieder der Geschäftsleitung, welche erst nach der betreffenden Generalversammlung ernannt werden, steht ein von der Generalversammlung ebenfalls beschlossener Zusatzbetrag zur Verfügung. Dieser Betrag entspricht 30% der für die relevanten Perioden bereits prospektiv genehmigten erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Gesamtvergütungen der Geschäftsleitung, jeweils berechnet pro rata ab Eintritt des Mitglieds. Der Zusatzbetrag deckt auch die Periode ab, welche zwischen der Ernennung und dem Beginn der prospektiv bereits genehmigten Periode liegt. Der effektiv in Anspruch genommene Zusatzbetrag muss von der Generalversammlung nicht mehr nachträglich anlässlich der nächsten ordentlichen Generalversammlung genehmigt werden.

## 2 DIE VERGÜTUNG DES VERWALTUNGSRATS

---

### 2.1 VERGÜTUNGSMODELL

---

Die für den Verwaltungsrat massgebenden Vergütungsgrundsätze, die einzelnen Bestandteile der Vergütungsstruktur sowie das Vorgehen für deren Festlegung sind in einem vom Verwaltungsrat genehmigten und per 1. Januar 2014 in Kraft gesetzten und per 25. Juni 2015 revidierten Vergütungsmodell umschrieben. Die Vergütung setzt sich danach wie folgt zusammen:

#### 2.1.1 FESTE VERGÜTUNG

Jedes Mitglied des Verwaltungsrats erhält eine im Voraus festgelegte und von der Generalversammlung im Gesamtbetrag genehmigte feste Vergütung für die Tätigkeit als Verwaltungsrat für die Periode ab der ordentlichen Generalversammlung des betreffenden Jahres bis zur ordentlichen Generalversammlung des Folgejahres. Bei der Höhe der Vergütung wird differenziert zwischen normalem Verwaltungsratsmitglied und dem Präsidenten sowie zwischen Mitgliedern oder Vorsitzendem eines Verwaltungsratsausschusses.

- Die Gesamtvergütung des Präsidenten des Verwaltungsrats beträgt TCHF 200 pro Jahr [exkl. Sozialabgaben und Beiträge an die Altersvorsorge].
- Die Vergütungen der anderen Mitglieder werden von diesem Betrag abgeleitet und betragen 30% für Verwaltungsratsmitglieder ohne weitere Funktion, 35% für Verwaltungsratsmitglieder, die auch Mitglied in einem Verwaltungsratsausschuss sind und 45% für Verwaltungsratsmitglieder, die einen Vorsitz eines Ausschusses innehaben.

Mit dieser Aufteilung wird der Verantwortung und den einzelnen Funktionen im Verwaltungsrat individuell Rechnung getragen. Sofern im Einzelfall nicht explizit etwas Abweichendes beschlossen wird, sind mit dieser Vergütung sämtliche Tätigkeiten der Verwaltungsräte als Verwaltungsrat für die Gruppe wie auch für Verwaltungsratsmandate in Tochtergesellschaften abgegolten.

Die für jedes einzelne Verwaltungsratsmitglied jährlich ermittelte feste Vergütung wird zu 50% in bar und zu 50% in Form von für drei Jahre gesperrten Aktien der Goldbach Group ausbezahlt. Wie unter Ziffer 1.3 ausgeführt, wurden die Sperrfristen aufgrund des öffentlichen Kaufangebots der Tamedia AG vom 2. Februar 2018 auf allen von Verwaltungsräten zu diesem Zeitpunkt gehaltenen Aktien aufgehoben. Zudem hat der Verwaltungsrat mit Beschluss vom 30. Januar 2018 beschlossen, dass die per Ende April 2018 fällige Vergütungstranche vollständig in bar erfolgen soll, sofern bis Ende April 2018 das öffentliche Kaufangebot der Tamedia zustande gekommen ist. Sollte bis Ende April 2018 das Angebot zwar zustande gekommen sein, der Vollzug aber noch nicht erfolgt sein, so sollen zudem auch zukünftige Vergütungen an den Verwaltungsrat bei Vollzug des Angebots in bar ausbezahlt werden, wobei die Berechnung auf pro-rata Basis bis zum Vollzug erfolgt. Diese Anpassung wurde von der Übernahmekommission genehmigt und in die nachfolgende Übersicht unter Ziffer 2.2 zu den Vergütungen im Jahre 2017 übernommen. Falls ein Verwaltungsratsmitglied nachweislich keine Aktien der Gesellschaft halten darf, erfolgt seine Vergütung zu 100% in bar. Durch die hälftige Auszahlung in gesperrten Aktien wird das Verwaltungsrats honorar an die mittelfristige finanzielle Entwicklung geknüpft. Damit soll die nachhaltige Entwicklung der Goldbach Group unterstützt werden. Die Umrechnung des Barbetrags in Anzahl Aktien erfolgt auf Grundlage des Schlusskurses am Tag der Fälligkeit der entsprechenden Vergütung. Die Vergütung wird in zwei Tranchen, jeweils am 31. Oktober und 30. April fällig. Bei Ausscheiden eines Mitglieds aus dem Verwaltungsrat während der Amtsperiode wird die feste Vergütung pro rata bis zum Ende des Monats berechnet, in dem das Ausscheiden erfolgt.

### **2.1.2 AKTIEN UND OPTIONEN**

Aus dem Beteiligungsplan 2010 hält per 31. Dezember 2017 einer von den zu diesem Zeitpunkt gewählten fünf Verwaltungsräten insgesamt 7 000 beteiligungsrechtliche Optionen der Gesellschaft. Die Optionen sind mit einer mehrjährigen Sperrfrist versehen, die Ende 2013 abgelaufen ist. Der Verwaltungsrat hat bislang keine Optionen aus dem Beteiligungsplan 2010 ausgeübt. Mit Beschluss vom 1. März 2017 hat der Verwaltungsrat der Goldbach Group die Handelbarkeit der von den Geschäftsleitungs- und Verwaltungsratsmitgliedern gehaltenen Aktien und Optionen auf zwei ordentliche Handelsfenster von je zehn Tagen im Anschluss an die Publikation der Jahres- und Halbjahresergebnisse der Goldbach Group beschränkt. Die Einführung dieser Handelsfenster sowie die Ausrufung einer ausserordentlichen Sperrfrist im Zusammenhang mit Insiderwissen in Bezug auf die potentielle Übernahme der Goldbach Group hat dazu geführt, dass die betroffenen Personen ihre Optionen bislang nicht mehr ausüben konnten und die Gefahr bestand, dass diese bei Ablauf der Ausübungsfrist wertlos verfallen würden. Diesen Optionsberechtigten wurde deshalb in einem Nachtrag zum Beteiligungsplan bei Aufhebung aller Sperrfristen, spätestens aber bei Ablauf der Ausübungsfrist während eines alternativen Handlungsfensters von 10 Tagen eine Ausübung bzw. den Bezug der Aktien mittels Barausgleich (Verkauf der Option an die Goldbach Group) ermöglicht. Dieses alternative Handelsfenster wurde vom Verwaltungsrat unmittelbar nach der Publikation des Geschäftsberichts 2017 festgelegt, d.h. vom 8. März bis zum 17. März 2018, was von der Übernahmekommission auch genehmigt worden ist.

Der Verwaltungsrat nimmt am laufenden Long-term-Incentive-Plan («LTIP»; vgl. Ziffer 2.7 Corporate-Governance-Bericht) nicht teil und hat daher keine Aktien zugesprochen erhalten.

Für weitere Informationen zu den Beteiligungsprogrammen vgl. Ziffer 2.7 des Corporate-Governance-Berichts.

### **2.1.3 ABGANGSENTSCHÄDIGUNGEN, DARLEHEN UND KREDITE**

Im Geschäftsjahr 2017 wurden weder Abgangsentschädigungen noch Darlehen oder Kredite an Verwaltungsräte ausbezahlt bzw. gewährt. Es sind auch keine Darlehen oder Kredite aus früheren Jahren ausstehend.

### **2.1.4 VORSORGELEISTUNGEN**

Die Statuten sehen die Möglichkeit vor, dass Vorsorgeleistungen für Verwaltungsräte geleistet werden können. Im Berichtsjahr wurden keine Beiträge geleistet.

## 2.2 VERGÜTUNG 2017

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhielten im Berichtsjahr feste Vergütungen im Gesamtbetrag von TCHF 656, wovon TCHF 111 auf Vergütungen des Verwaltungsrats für Tätigkeiten bis zur Generalversammlung 2017 und TCHF 545 für Tätigkeiten ab der Generalversammlung 2017 fallen.

Geprüft	Entschädigung in bar <sup>1)</sup>		Entschädigung in Aktien		Total
	Betrag	Anzahl (Stk.) <sup>2)</sup>	Betrag	Sozialabgaben <sup>3)</sup>	
<b>Beträge in TCHF</b>					
Jens Alder (Präsident)	117	2 920	83	14	214
Dr. Beat Curti (Vizepräsident)	43	1 023	29	2	74
Dr. Erica Dubach Spiegler (Mitglied)	55	1 315	37	5	97
Dr. Valentin Chapero (Mitglied) <sup>3)</sup>	63	0	0	3	66
Arndt C. Groth (Mitglied)	106 <sup>4)</sup>	1 216	35	6	147
Dr. Patrick Eberle (ehem. Mitglied) <sup>4)</sup>	12	349	12	2	26
Mirjana Blume (ehem. Mitglied) <sup>4)</sup>	15	448	15	2	32
<b>Total Verwaltungsrat</b>	<b>411</b>	<b>7 271</b>	<b>211</b>	<b>34</b>	<b>656</b>

Die in der Tabelle ausgewiesenen Vergütungen werden nach dem Accrual-Prinzip dargestellt.

<sup>1)</sup> Die Übersicht zeigt die Entschädigungen in bar und in Aktien nicht nach dem bisherigen Vergütungsmodell, sondern nach dem Beschluss des Verwaltungsrats vom 30. Januar 2018, wonach der Verwaltungsrat nicht mehr zu je 50% in bar und Aktien sondern neu vollumfänglich in bar ausbezahlt wird (vgl. hierzu auch Ziffer 2.1.1 oben).

<sup>2)</sup> Jeweils zum Schlusskurs bei Zuteilung.

<sup>3)</sup> Dr. Valentin Chapero darf keine Aktien der Gesellschaft halten, weshalb seine Vergütung in bar ausbezahlt wurde.

<sup>4)</sup> Austritt von Dr. Patrick Eberle und Mirjana Blume per ordentlicher Generalversammlung vom 6. April 2017.

<sup>5)</sup> Die prozentuale Höhe der ausgewiesenen Sozialabgaben ist aufgrund folgender Sachverhalte unterschiedlich hoch ausgefallen: Dr. Beat Curti hat tiefere Sozialabgaben, da Freibetrag aufgrund Pensionierung.

<sup>6)</sup> Inklusive zusätzliche Beratungsleistungen und Spesen im Betrag von TCHF 55.

Abweichungen der Vergütungen des Verwaltungsrates im Jahre 2017 zur Vergütung im Vorjahr können wie folgt erläutert werden (vgl. hierzu auch die Vorjahreszahlen in Ziffer 2.3):

- Der Verwaltungsrat zählt neu nur noch fünf Mitglieder, weshalb eine tiefere Gesamtvergütung resultiert.
- Durch Auflösung des Business Development Committee mit Beschluss des Verwaltungsrates vom 1. März 2017 sowie daraus entstehende Verschiebungen in den verschiedenen Committees sind die Vergütungen leicht gesunken.



## 2.3 VERGÜTUNG 2016

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhielten im Geschäftsjahr 2016 feste Vergütungen im Gesamtbetrag von TCHF 705, wovon TCHF 185 auf Vergütungen des Verwaltungsrats für Tätigkeiten bis zur Generalversammlung 2016 und TCHF 520 für Tätigkeiten ab der Generalversammlung 2016 gefallen sind.

Geprüft	Entschädigung in bar		Entschädigung in Aktien		Total
	Betrag	Anzahl (Stk.) <sup>1)</sup>	Betrag	Sozialabgaben <sup>4)</sup>	
<b>Beträge in TCHF</b>					
Jens Alder (Präsident)	100	3 588	100	17	217
Dr. Beat Curti (Vizepräsident)	35	1 256	35	4	74
Mirjana Blume (Mitglied)	45	1 615	45	7	97
Dr. Erica Dubach Spiegler (Mitglied)	42	1 469	42	7	91
Dr. Valentin Chapero (Mitglied) <sup>2)</sup>	70	0	0	6	76
Dr. Patrick Eberle (Mitglied)	35	1 256	35	3	73
Arndt C. Groth (Mitglied) <sup>3)</sup>	25 <sup>5)</sup>	745	23	3	51
Joachim Schoss (ehem. Mitglied) <sup>3)</sup>	12	511	12	2	26
<b>Total Verwaltungsrat</b>	<b>364</b>	<b>10 440</b>	<b>292</b>	<b>49</b>	<b>705</b>

Die in der Tabelle ausgewiesenen Vergütungen werden nach dem Accrual-Prinzip dargestellt.

<sup>1)</sup> Jeweils zum Schlusskurs bei Zuteilung. Für die Bestimmung der Anzahl Aktien, die aufgrund des Auszahlungsrhythmus gemäss dem Vergütungsmodell des Verwaltungsrates erst im Jahr 2017 ausgegeben werden, wurde für die Darstellung der Kurs vom 31. Dezember 2016 genommen.

<sup>2)</sup> Dr. Valentin Chapero darf keine Aktien der Gesellschaft halten, weshalb seine Vergütung in bar ausbezahlt wurde.

<sup>3)</sup> Austritt von Joachim Schoss und Eintritt von Arndt C. Groth per ordentlicher Generalversammlung vom 7. April 2016.

<sup>4)</sup> Die prozentuale Höhe der ausgewiesenen Sozialabgaben ist aufgrund folgender Sachverhalte unterschiedlich hoch ausgefallen: Dr. Beat Curti: tiefere Sozialabgaben, da Freibetrag aufgrund Pensionierung. Ab der Amtsperiode 16/17 werden die VR-Honorare an Dr. Patrick Eberle und Dr. Valentin Chapero nicht mehr über eine Dienstleistungsgesellschaft abgerechnet.

<sup>5)</sup> Inklusive zusätzliche Leistungen in Form von Spesen im Betrag von TCHF 2.

## 3 DIE VERGÜTUNG DER GESCHÄFTSLEITUNG

Der Geschäftsleitung gehörten während dem Berichtsjahr insgesamt vier Mitglieder an. Die Mitgliederzahl hatte sich im letzten Berichtsjahr nach dem Austritt eines Geschäftsleitungsmitglieds um ein Mitglied reduziert und ist seither unverändert geblieben.

### 3.1 VERGÜTUNGSMODELL

Die für die Geschäftsleitung massgebenden Vergütungsgrundsätze, die einzelnen Lohnkomponenten sowie das Vorgehen für die Festlegung der Vergütung sind in einem vom Verwaltungsrat genehmigten Vergütungsreglement umschrieben. Die Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung setzt sich danach wie folgt zusammen:

#### 3.1.1 ERFOLGSUNABHÄNGIGE, FIXE VERGÜTUNG

Die Mitglieder der Geschäftsleitung erhalten eine vom Verwaltungsrat jährlich für das betreffende Geschäftsjahr festgelegte und von der Generalversammlung im Gesamtbetrag genehmigte feste Vergütung. Die Genehmigung erfolgte durch die Generalversammlung 2016 für die Vergütung im Geschäftsjahr 2017. Die fixe Vergütung wird jeweils individuell und unabhängig von irgendwelchen Erfolgsfaktoren festgesetzt. Sie trägt der Funktion und Verantwortung des einzelnen Geschäftsleitungsmitglieds Rechnung und orientiert sich an den Marktverhältnissen.

### **3.1.2 ERFOLGSABHÄNGIGE, VARIABLE VERGÜTUNG**

Die variable Vergütung, die im Gesamtbetrag ebenfalls von der Generalversammlung zu genehmigen ist, wird betragsmässig auf Jahresbasis bei 100% Zielerreichung festgesetzt. Der Gesamtbetrag für die variable Vergütung im Geschäftsjahr 2017 wurde durch die Generalversammlung 2017 festgelegt.

Die variable Vergütung ist ein erfolgsabhängiger Lohn, welcher in der definitiven Höhe sowohl von quantitativen als auch qualitativen Zielen abhängt:

- 80% des erfolgsabhängigen Lohnbestandteils wird anhand von quantitativen Zielen berechnet, wobei die Zielerreichung durch das Verhältnis des effektiven Reingewinns der Goldbach Group zum vom Verwaltungsrat verabschiedeten budgetierten Reingewinn berechnet wird. Soweit der Verwaltungsrat im Berichtsjahr Entscheidungen fällt, welche im Budget nicht abgebildet worden sind, werden die finanziellen Folgen dieser Entscheidung im Berichtsjahr in der Regel nicht angerechnet. Der Verwaltungsrat entscheidet über den Umfang der Zielerreichung.
- 20% der erfolgsabhängigen Vergütung wird sodann aufgrund qualitativer Ziele berechnet. Die individuelle Zielsetzung inklusive deren Gewichtung richtet sich nach der operativen Verantwortung des betreffenden Geschäftsleitungsmitglieds und wird jeweils zwischen dem Compensation Committee und dem Geschäftsleitungsmitglied besprochen. Die verbindliche Festlegung erfolgt anschliessend durch den Verwaltungsrat.

Ein Anspruch auf eine erfolgsabhängige Vergütung besteht nur ab einem Zielerreichungsgrad von über 80% [jeweils getrennt für die qualitativen und quantitativen Ziele]. Bei einer Zielerreichung von 80% oder weniger, entfällt ein Anspruch in Bezug auf das entsprechende Ziel. Die Auszahlungsobergrenze der erfolgsabhängigen Vergütung liegt gemäss Vergütungsreglement bei maximal 140%. Insgesamt ist die variable Vergütung so ausgelegt, dass bei der Erreichung der Zielwerte für beide Komponenten die variable Vergütung für den CEO 83% der fixen Vergütung und im Durchschnitt für die übrigen Geschäftsleitungsmitglieder 36% der fixen Vergütung beträgt.

### **3.1.3 SACHLEISTUNGEN**

Einzelnen Geschäftsleitungsmitgliedern werden Dienstfahrzeuge, inklusive der damit verbundenen Fahrzeug- sowie Spesenentschädigungen, zur Verfügung gestellt (per 31. Dezember 2017 bei drei von vier Geschäftsleitungsmitgliedern der Fall).

### **3.1.4 AKTIEN UND OPTIONEN**

Aus dem Beteiligungsplan 2010 halten per 31. Dezember 2017 drei der vier Geschäftsleitungsmitglieder insgesamt 35 000 beteiligungsrechtliche Optionen der Gesellschaft. Die Geschäftsleitungsmitglieder haben bisher keine Optionen aus dem Beteiligungsplan 2010 ausgeübt. Betreffend die vom Verwaltungsrat in einem Nachtrag zum Beteiligungsplan beschlossene Möglichkeit einer Ausübung bzw. den Bezug der Aktien mittels Barausgleich innerhalb eines alternativen Handelsfensters vom 8. März bis 17. März 2018 wird auf die Ausführungen unter Ziffer 2.1.2 oben verwiesen.

Für das Berichtsjahr wurden den Geschäftsleitungsmitgliedern im Zusammenhang mit dem LTIP insgesamt 18 491 Aktien zugeteilt, wovon 30% der Aktien zur freien Verfügung stehen und 70% gesperrt sind. Für weitere Informationen zu den Beteiligungsprogrammen vgl. Ziffer 2.7 des Corporate-Governance-Berichts. Wie bereits unter Ziffer 1.3 ausgeführt, wurden die Sperrfristen aufgrund des öffentlichen Kaufangebots der Tamedia AG vom 2. Februar 2018 auf allen von Geschäftsleitungsmitgliedern zu diesem Zeitpunkt gehaltenen Aktien aufgehoben.

Der CEO verfügt nach wie vor über 15 000 Phantom Stocks, welche er im Geschäftsjahr 2013 erhalten hat. Ein Phantom Stock berechtigt zu einer Vergütung in bar im Umfang einer allfälligen Kurssteigerung der Goldbach-Aktie zwischen dem volumengewichteten Durchschnittskurs der letzten zwölf Monate vor dem Zeitpunkt der Ausübung und dem Basiskurs von CHF 19.11 vom Februar 2013, vorausgesetzt, das Arbeitsverhältnis wurde nicht fristlos gekündigt.

### **3.1.5 ABGANGSENTSCHÄDIGUNGEN, DARLEHEN UND KREDITE**

Im Berichtsjahr wurden der Geschäftsleitung weder AbgangsentSchädigungen noch Darlehen oder Kredite ausbezahlt bzw. gewährt. Es sind auch keine Darlehen oder Kredite aus früheren Jahren ausstehend.

### **3.1.6 VORSORGELEISTUNGEN**

Bei den Geschäftsleitungsmitgliedern zustehenden Leistungen für die Personalvorsorge handelt es sich um die reglementarischen Beiträge an die Vorsorgeeinrichtung. Die Goldbach Group leistet dazu den üblichen paritätischen Beitrag.

## **3.2 VERGÜTUNG 2017**

---

Die Mitglieder der Geschäftsleitung erhielten für das Berichtsjahr feste Vergütungen im Gesamtbetrag von TCHF 1 322. Der Geschäftsleitung wurden zudem – in Abhängigkeit vom Jahresergebnis – variable Vergütungen im Wert von TCHF 873 zugesprochen. Die anteiligen Arbeitgeberbeiträge für Vorsorgeeinrichtungen betragen gesamthaft TCHF 164 sowie die Beiträge an die Sozialversicherungen TCHF 206. Im Zusammenhang mit der Umsetzung des LTIP wurden den Geschäftsleitungsmitgliedern des Weiteren Aktien im Wert von TCHF 652 zugeteilt.

In Bezug auf die Höhe der variablen Vergütung aller Geschäftsleitungsmitglieder wurde das vom Verwaltungsrat gesetzte quantitative Ziel zu 140% erreicht, d.h. der vom Verwaltungsrat verabschiedete und budgetierte Reingewinn wurde gemäss Konzernjahresrechnung klar übertroffen.

Das qualitativ vom Verwaltungsrat für die Geschäftsleitungsmitglieder gesetzte Ziel für das Jahr 2017 (Umsetzung der strategische Stossrichtung «Partnerschaften und Kooperationen», um die GBG nachhaltig mit Umsatz- und Geschäftsrelevanz weiterzubringen) wurde ebenfalls zu 140% erreicht.

Das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung betrug im Berichtsjahr rund 46% zu 54%. Der variable Anteil betrug somit 115% der fixen Vergütung im Berichtsjahr.

Alle Verträge mit Geschäftsleitungsmitgliedern sind unbefristet und sehen mit einer Ausnahme eine Kündigungsfrist von sechs Monaten vor. Mit einem Geschäftsleitungsmitglied wurde eine Kündigungsfrist von zwölf Monaten vereinbart. Mit den drei Geschäftsleitungsmitgliedern mit einer Kündigungsfrist von derzeit 6 Monaten wurde zusätzlich vereinbart, dass bei Zustandekommen einer öffentlichen Übernahme der Goldbach Group, die Kündigungsfrist auf zwölf Monate verlängert wird.

### **3.2.1 HÖCHSTE EINZELVERGÜTUNG**

Die höchste Einzelvergütung für das Berichtsjahr entfällt auf Michi Frank (CEO). Sie betrug insgesamt TCHF 1 352 und setzt sich wie folgt zusammen: Gesamtgehalt von TCHF 932 (fix TCHF 479, variabel TCHF 453), Sozialabgaben von TCHF 85, Beiträge des Arbeitgebers an die Vorsorgeeinrichtung von TCHF 70 sowie Aktienzuteilungen im Wert von TCHF 265.

### 3.2.2 ÜBERSICHT

Geprüft	Zuteilung von Aktien							
	Beträge in TCHF	Feste Vergütungen	Variable Vergütungen	Sozialabgaben	Vorsorgeleistungen	Anzahl (Stk.) <sup>1)</sup>	Betrag	Total
Total Geschäftsleitung (4 Personen)		1 322	873	206	164	18 491	652	3 216
davon CEO		479	453	85	70	7 529	265	1 352

<sup>1)</sup> Anzahl Aktien sind bewertet zum Schlusskurs vom 30.1.2018. Die zugeteilte Anzahl Aktien wurde anlässlich der Verwaltungsratssitzung vom 30. Januar 2018 beschlossen.

Abweichungen der Vergütung der Geschäftsleitung im Jahre 2017 zur Vergütung im Vorjahr können wie folgt erläutert werden (vgl. hierzu auch die Vorjahreszahlen in Ziffer 3.3):

- Aufgrund des sehr guten Geschäftsergebnisses und dem klar über dem budgetierten Reingewinn liegenden tatsächlichen Reingewinn sind die variablen Vergütungen wie auch die aus dem LTIP resultierende Zuteilung von Aktien deutlich höher als im Vorjahr.

### 3.3 VERGÜTUNG 2016

Die Mitglieder der Geschäftsleitung erhielten für das Geschäftsjahr 2016 feste Vergütungen im Gesamtbetrag von TCHF 1 598. Der Geschäftsleitung wurden zudem – in Abhängigkeit vom Jahresergebnis – variable Vergütungen im Wert von TCHF 857 zugesprochen. Die anteiligen Arbeitgeberbeiträge für Vorsorgeeinrichtungen betragen gesamthaft TCHF 204 sowie die Beiträge an die Sozialversicherungen TCHF 196. Im Zusammenhang mit der Umsetzung des LTIP wurden den Geschäftsleitungsmitgliedern des Weiteren Aktien im Wert von TCHF 264 zugeteilt.

Das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung betrug im Geschäftsjahr 2016 rund 59% zu 41%. Der variable Anteil entsprach somit 70% der fixen Vergütung.

Geprüft	Zuteilung von Aktien							
	Beträge in TCHF	Feste Vergütungen	Variable Vergütungen	Sozialabgaben	Vorsorgeleistungen	Anzahl (Stk.)	Betrag <sup>1)</sup>	Total
Total Geschäftsleitung (5 Personen)		1 598	857	196	204	9 103	264	3 119
davon CEO		481	432	72	74	3 706	107	1 166

<sup>1)</sup> Jeweils zum Schlusskurs bei Zuteilung.

Die höchste Einzelvergütung für das Geschäftsjahr 2016 entfiel auf Michi Frank (CEO). Sie betrug insgesamt TCHF 1 166 und setzte sich aus einem Gesamtgehalt von TCHF 913 (fix TCHF 481, variabel TCHF 432), Sozialabgaben von TCHF 72, den Beiträgen des Arbeitgebers an die Vorsorgeeinrichtung von TCHF 74 sowie Aktienzuteilungen im Wert von TCHF 107 zusammen.

## 4 GESAMTVERGÜTUNG

---

### 4.1 GESCHÄFTSJAHR 2017

---

Die Gesamtvergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2017 ist aus der nachfolgenden Tabelle ersichtlich:

Geprüft

Beträge in TCHF	Feste Vergütungen	Variable Vergütungen	Sozialabgaben	Vorsorgeleistungen	Zuteilung von Aktien an GL	Total
Total Vergütungen an Verwaltungsrat und GL	1 943	873	240	164	652	3 872

### 4.2 GESCHÄFTSJAHR 2016

---

Die Gesamtvergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2016 ist aus der nachfolgenden Tabelle ersichtlich:

Geprüft

Beträge in TCHF	Feste Vergütungen	Variable Vergütungen	Sozialabgaben	Vorsorgeleistungen	Zuteilung von Aktien an GL	Total
Total Vergütungen an Verwaltungsrat und GL	2 254	857	245	204	264	3 824

## 5 VERGÜTUNGEN AN NAHESTEHENDE PERSONEN/ UNTERNEHMUNGEN SOWIE AN FRÜHERE MITGLIEDER DES VERWALTUNGSRATS UND DER GESCHÄFTSLEITUNG

---

Im Berichtsjahr sind keine Vergütungen an nahestehende Personen/Unternehmungen sowie an frühere Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung bezahlt worden.

## 6 VERGLEICH DER EFFEKTIV AUSGERICHTETEN VERGÜTUNGEN ZU DEN DURCH DIE GENERALVERSAMMLUNG GENEHMIGTEN VERGÜTUNGEN

Nachfolgend werden die von der jeweiligen Generalversammlung genehmigten, maximalen Gesamtbeträge der Vergütung an den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung mit den effektiv geleisteten Vergütungen verglichen.

### 6.1 VERWALTUNGSRAT

Die Entschädigung des Verwaltungsrates wird gemäss den Statuten prospektiv für die Dauer bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung genehmigt und entsprechend für diesen Zeitraum verglichen.

Geprüft		Genehmigte Vergütung	Effektive Vergütung GV 16 bis 31.12.2016	Voraussichtliche Vergütungen 01.01.2017 bis GV 17	Effektiv geleistete Vergütung für Zeitraum
Beträge in TCHF	Zeitraum				
Gesamtbetrag der fixen Vergütungen des Verwaltungsrates	07.04.17–09.04.18	655	367	183	550

### 6.2 GESCHÄFTSLEITUNG

An der Generalversammlung 2017 wurde der Maximalbetrag der erfolgsabhängigen, variablen Vergütung an die Geschäftsleitung genehmigt. Die nicht erfolgsabhängige, fixe Vergütung an die Geschäftsleitung wurde an der Generalversammlung 2016 genehmigt. Die Vergütung der Geschäftsleitung wird dementsprechend für diese Zeiträume verglichen.

Geprüft		Genehmigte Vergütung	Geleistete Vergütung für Zeitraum
Beträge in TCHF	Zeitraum		
Nicht erfolgsabhängige Vergütung der Gesamtgeschäftsleitung	01.01.17–31.12.17	1 800	1 493 <sup>1)</sup>
Erfolgsabhängige Vergütung der Geschäftsleitung (inkl. Aktienzuteilungen)	01.01.17–31.12.17	2 700	1 723

<sup>1)</sup> Die Geschäftsleitung bestand im Berichtsjahr aus 4 statt wie bei der Beschlussfassung der erfolgsunabhängigen Vergütung für das Geschäftsjahr 2017 durch die Generalversammlung aus 5 Mitgliedern.

## **7 VON DER GENERALVERSAMMLUNG 2018 ZU GENEHMIGENDE VERGÜTUNGEN DES VERWALTUNGS- RATS UND DER GESCHÄFTSLEITUNG**

---

### **7.1 MAXIMALER GESAMTBETRAG DER FIXEN VERGÜTUNGEN DES VERWALTUNGSRATS**

---

Der Verwaltungsrat hat seine fixen Vergütungen überprüft und beschlossen, die Vergütungen für die Periode ab dieser Generalversammlung aufgrund der Reduktion des Verwaltungsrats auf fünf Mitglieder anzupassen. Er beantragt daher der Generalversammlung, für die Periode ab der Generalversammlung 2018 bis zur Generalversammlung 2019 einen maximalen Gesamtbetrag für die fixen Vergütungen des Verwaltungsrates in der Höhe von TCHF 655 zu genehmigen.

### **7.2 MAXIMALER GESAMTBETRAG DER ERFOLGSUNABHÄNGIGEN, FIXEN VERGÜTUNGEN DER GESCHÄFTSLEITUNG**

---

Der Verwaltungsrat hat auch die Vergütungen der Geschäftsleitung überprüft und aufgrund der Reduktion der Geschäftsleitung auf vier Mitglieder den Gesamtbetrag der Vergütung reduziert. Der Verwaltungsrat beantragt der Generalversammlung, für das Geschäftsjahr 2019 einen maximalen Gesamtbetrag für die fixen Vergütungen der Geschäftsleitung in der Höhe von TCHF 1 800 zu genehmigen.

### **7.3 MAXIMALER GESAMTBETRAG DER ERFOLGSABHÄNGIGEN, VARIABLEN VERGÜTUNGEN DER GESCHÄFTSLEITUNG**

---

Die Komponenten der variablen Vergütungen sind in Ziffer 3.1.2 des Vergütungsberichts dargestellt und sollen auch für das Geschäftsjahr 2018 in der gleichen Weise gelten. Der Verwaltungsrat beantragt der Generalversammlung, für das Geschäftsjahr 2018 aufgrund der Reduktion der Geschäftsleitung auf vier Mitglieder einen Gesamtbetrag für die variablen Vergütungen der Geschäftsleitung in der Höhe von TCHF 2 700 zu genehmigen.

An die Generalversammlung der  
Goldbach Group AG, Küsnacht (ZH)

Zürich, 2. März 2018

## Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den Vergütungsbericht der Goldbach Group AG für das am 31. Dezember 2017 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14–16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den mit „geprüft“ gekennzeichneten Tabellen auf den Seiten 7 bis 13 des Vergütungsberichts.



### Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der VegüV verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.



### Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV entspricht.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14 – 16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht ein. Diese Prüfung umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Bewertungsmethoden von Vergütungselementen sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.





### **Prüfungsurteil**

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Goldbach Group AG für das am 31. Dezember 2017 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV.

Ernst & Young AG

Rico Fehr  
Zugelassener Revisionsexperte  
(Leitender Revisor)

Pascal Solèr  
Zugelassener Revisionsexperte

### **Beilage**

- ▶ Vergütungsbericht vom 2. März 2018

Kontakt:  
Goldbach Group AG  
Lukas Leuenberger, CFO und Leiter Investor Relations  
Seestrasse 39  
8700 Küsnacht-Zürich

T +41 44 914 91 00  
F +41 44 914 93 60  
[investor\\_relations@goldbachgroup.com](mailto:investor_relations@goldbachgroup.com)

**GOLDBACH**  
**GROUP**