

2016

VERGÜTUNGSBERICHT

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-2016.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.

Mittels Querverweisen innerhalb des Geschäftsberichts werden Wiederholungen vermieden.

Inhaltsverzeichnis

1 Allgemeines	4
1.1 Vergütungsgrundsätze	4
1.2 Statutarische Regeln zur Vergütungspolitik	4
1.3 Vergütungsstruktur	5
2 Die Vergütung des Verwaltungsrats	6
2.1 Vergütungsmodell	6
2.1.1 Feste Vergütung	6
2.1.2 Aktien und Optionen	6
2.1.3 Abgangsentschädigungen, Darlehen und Kredite	7
2.1.4 Vorsorgeleistungen	7
2.2 Vergütung 2016	7
2.3 Vergütung 2015	8
3 Die Vergütung der Geschäftsleitung	9
3.1 Vergütungsmodell	9
3.1.1 Erfolgsunabhängige, fixe Vergütung	9
3.1.2 Erfolgsabhängige, variable Vergütung	9
3.1.3 Sachleistungen	9
3.1.4 Aktien und Optionen	10
3.1.5 Abgangsentschädigungen, Darlehen und Kredite	10
3.1.6 Vorsorgeleistungen	10
3.2 Vergütung 2016	10
3.2.1 Höchste Einzelvergütung	11
3.2.2 Übersicht	11
3.3 Vergütung 2015	11
4 Gesamtvergütung	12
4.1 Geschäftsjahr 2016	12
4.2 Geschäftsjahr 2015	12
5 Vergütungen an nahestehende Personen/Unternehmungen sowie an frühere Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung	13
6 Vergleich der effektiv ausgerichteten Vergütungen zu den durch die Generalversammlung genehmigten Vergütungen	13
6.1 Verwaltungsrat	13
6.2 Geschäftsleitung	13
7 Von der Generalversammlung 2017 zu genehmigende Vergütungen des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung	14
7.1 Maximaler Gesamtbetrag der fixen Vergütungen des Verwaltungsrats	14
7.2 Maximaler Gesamtbetrag der erfolgsunabhängigen, fixen Vergütungen der Geschäftsleitung	14
7.3 Maximaler Gesamtbetrag der erfolgsabhängigen, variablen Vergütungen der Geschäftsleitung	14

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 Unternehmen im Medienbereich (insbesondere Vermarktungsunternehmen) in der Schweiz auseinander.
- 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 6 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. Der Verwaltungsrat kann mittels einer Änderung des Vergütungsmodells vorsehen, dass bei Eintritt von im Voraus bestimmten Ereignissen, namentlich einem Kontrollwechsel oder der Beendigung von Mandatsverträgen, Sperrfristen verkürzt oder aufgehoben werden. 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 Gesamtschädigung 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. Der Verwaltungsrat kann vorsehen, dass bei Eintritt von im Voraus bestimmten Ereignissen, namentlich einem Kontrollwechsel oder der Beendigung von Arbeitsverträgen, Sperrfristen verkürzt oder aufgehoben werden, Vergütungen unter der Annahme der Erreichung der Zielwerte ausgerichtet werden oder Vergütungen verfallen. 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 oder für 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. 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. Die Sperrfristen für die Aktien-Vergütung bleiben dabei bestehen.

2.1.2 Aktien und Optionen

Aus dem Beteiligungsplan 2010 halten per 31. Dezember 2016 zwei von den zu diesem Zeitpunkt gewählten sieben Verwaltungsräten insgesamt 16 000 beteiligungsrechtliche Optionen der Gesellschaft. Die Optionen sind mit einer mehrjährigen Sperrfrist versehen, die anfangs 2014 abgelaufen ist. Mit der Sperrfrist sollte sichergestellt werden, dass nur eine langfristige Kurssteigerung auch zu einem finanziellen Vorteil unter dem Beteiligungsplan führt. Die Verwaltungsräte haben bislang keine Optionen aus dem Beteiligungsplan 2010 ausgeübt.

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 2016 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 2016

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhielten im Berichtsjahr 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 fallen.

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

Die in der Tabelle ausgewiesenen Vergütungen werden seit dem Geschäftsbericht 2015 nach dem Accrual-Prinzip dargestellt.

1) 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 mit dem Kurs vom 31. Dezember 2016 gerechnet.

2) Valentin Chapero darf keine Aktien der Gesellschaft halten, weshalb seine Vergütung in bar ausbezahlt wurde.

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

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

5) Inklusive zusätzliche Leistungen in Form von Spesen im Betrag von TCHF 2.

Abweichungen der Vergütungen des Verwaltungsrates im Jahre 2016 zur Vergütung im Vorjahr können wie folgt erläutert werden (vgl. hierzu auch die Vorjahreszahlen in Ziffer 2.3):

- Einführung des Technology Committees per 20. Mai 2016 und damit eines neuen Gremiums, welches durch einzelne VR-Mitglieder besetzt wird. Dies hat zu einer Erhöhung der Vergütungen an den Verwaltungsrat geführt.
- Höhere Vergütungen an Mirjana Blume, Erica Dubach Spiegler und Valentin Chapero aufgrund Einsitz in den Committees.

2.3 Vergütung 2015

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhielten im Geschäftsjahr 2015 feste Vergütungen im Gesamtbetrag von TCHF 637, wovon TCHF 198 auf Vergütungen des Verwaltungsrats für Tätigkeiten bis zur Generalversammlung 2015 und TCHF 439 für Tätigkeiten ab der Generalversammlung 2015 gefallen sind.

geprüft	Entschädigung in bar		Entschädigung in Aktien		Sozialabgaben ⁵⁾	Total
	Betrag	Anzahl (Stk.) ¹⁾	Betrag ¹⁾			
Beträge in TCHF						
Jens Alder (Präsident)	100	5 241	100		10	210
Beat Curti (Vizepräsident)	33	1 753	33		2	68
Patrick Eberle (Mitglied)	38	1 997	38		1	77
Joachim Schoss (Mitglied)	35	1 835	35		3	73
Valentin Chapero (Mitglied) ²⁾	36	0	0		0	36
Mirjana Blume (Mitglied) ³⁾	30	1 627	30		3	63
Erica Dubach Spiegler (Mitglied) ³⁾	23	1 265	23		3	49
Ronald Sauser (ehem. Mitglied) ⁴⁾	1	269	6		0	7
Peter A.C. Blum (ehem. Mitglied) ³⁾	12	569	12		1	25
Michael Scheeren (ehem. Mitglied) ²⁾	14	734	14		1	29
Total Verwaltungsrat	322	15 290	291		24	637

Die in der Tabelle ausgewiesenen Vergütungen werden seit dem Geschäftsbericht 2015 nach dem Accrual-Prinzip dargestellt.

1) Jeweils zum Schlusskurs bei Zuteilung. Für die Bestimmung der Anzahl Aktien, die aufgrund des Auszahlungsrhythmus gemäss dem Vergütungsmodell des Verwaltungsrates erst im Jahr 2016 ausgegeben werden, wurde für die Darstellung der Kurs vom 31. Dezember 2015 genommen.

2) Austritt von Michael Scheeren und Eintritt von Valentin Chapero per ausserordentlicher Generalversammlung vom 25. Juni 2015. Die Vergütung an Valentin Chapero wurde im Gegensatz zu den anderen Verwaltungsräten an eine Dienstleistungsgesellschaft ausbezahlt, weshalb keine Sozialabgaben angefallen sind. Des Weiteren durfte Herr Chapero nachweislich keine Aktien der Gesellschaft halten, weshalb seine Vergütung in bar ausbezahlt wurde.

3) Austritt von Peter A.C. Blum und Eintritte von Mirjana Blume sowie Erica Dubach Spiegler per ordentlicher Generalversammlung vom 14. April 2015

4) Austritt von Ronald Sauser per Anfang Februar 2015.

5) Die prozentuale Höhe der ausgewiesenen Sozialabgaben sind aufgrund folgender Sachverhalte unterschiedlich hoch ausgefallen: Beat Curti: tiefere Sozialabgaben, da Freibetrag aufgrund Pensionierung. Des Weiteren lässt sich Patrick Eberle Vergütungen neu ebenfalls an eine Dienstleistungsgesellschaft ohne Sozialabgaben auszahlen.

3 Die Vergütung der Geschäftsleitung

Der Geschäftsleitung gehörten während dem Berichtsjahr insgesamt fünf Mitglieder an. Ein Geschäftsleitungsmitglied ist im Laufe des Geschäftsjahres aus der Geschäftsleitung ausgetreten. Das ausgetretene Geschäftsleitungsmitglied wird nicht ersetzt, seine Vergütung wird gemäss Anforderungen der VegüV in diesem Bericht vollumfänglich ausgewiesen.

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 2015 für die Vergütung im Geschäftsjahr 2016. 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 2016 wurde durch die Generalversammlung 2016 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 37% 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 2016 bei drei von fünf Geschäftsleitungsmitgliedern der Fall).

3.1.4 Aktien und Optionen

Aus dem Beteiligungsplan 2010 halten per 31. Dezember 2016 drei der fünf Geschäftsleitungsmitglieder insgesamt 35 000 beteiligungsrechtliche Optionen der Gesellschaft. Die Geschäftsleitungsmitglieder haben bisher keine Optionen aus dem Beteiligungsplan 2010 ausgeübt.

Für das Berichtsjahr wurden den Geschäftsleitungsmitgliedern im Zusammenhang mit dem LTIP insgesamt 9 102 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.

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 im Jahr 2018 und im 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 2016

Die Mitglieder der Geschäftsleitung erhielten für das Berichtsjahr 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.

In Bezug auf die Höhe der variablen Vergütung aller Geschäftsleitungsmitglieder wurde das vom Verwaltungsrat gesetzte quantitative Ziel zu rund 108% erreicht, d. h. der vom Verwaltungsrat verabschiedete und budgetierte Reingewinn wurde gemäss testierter Konzernjahresrechnung übertroffen.

Das qualitativ vom Verwaltungsrat für die Geschäftsleitungsmitglieder gesetzte Ziel für das Jahr 2016 [Erschließung von Wachstumspotenzial durch Lancierung und Umsetzung von Innovationsprojekten] wurde zu 100% erreicht.

Das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung betrug im Berichtsjahr rund 59% zu 41%. Der variable Anteil betrug somit 70% 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.

3.2.1 Höchste Einzelvergütung

Die höchste Einzelvergütung für das Berichtsjahr entfällt auf Michi Frank (CEO). Sie betrug insgesamt TCHF 1 166 und setzt sich wie folgt zusammen: Gesamtgehalt von TCHF 913 (fix TCHF 481, variabel TCHF 432), Sozialabgaben von TCHF 72, Beiträge des Arbeitgebers an die Vorsorgeeinrichtung von TCHF 74 sowie Aktienzuteilungen im Wert von TCHF 107.

3.2.2 Übersicht

geprüft	Zuteilung von Aktien						
	Feste Vergütungen	Variable Vergütungen	Sozialabgaben	Vorsorgeleistungen	Anzahl (Stk.) ¹⁾	Betrag	Total
Beträge in TCHF							
Total Geschäftsleitung (5 Personen)	1 598	857	196	204	9 103	264 ²⁾	3 119
davon CEO	481	432	72	74	3 706	107	1 166

1) Anzahl Aktien sind bewertet zum Schlusskurs vom 31.12.2016. Die tatsächlich zugeteilte Anzahl Aktien bestimmt sich auf Basis des Schlusskurses am Zuteilungstag anlässlich der Verwaltungsratssitzung vom 1. März 2017 und kann deshalb vom angegebenen Wert abweichen.

2) Die Sperrfrist der Aktien eines Geschäftsleitungsmitglieds wurde aufgehoben, siehe nachfolgende Bemerkungen unten.

Abweichungen der Vergütung der Geschäftsleitung im Jahre 2016 zur Vergütung im Vorjahr können wie folgt erläutert werden (vgl. hierzu auch die Vorjahreszahlen in Ziffer 3.3):

- Ein aus dem Unternehmen austretendes Geschäftsleitungsmitglied hat den Verwaltungsrat darum ersucht, die Sperrfrist der bereits zugewiesenen Aktien aufzuheben und angeboten, im Gegenzug auf die Zuteilung von Aktien für das Geschäftsjahr 2016 zu verzichten. Der Verwaltungsrat hat dieses Angebot angenommen, weshalb die Aktien-Zuteilung entsprechend tiefer als im Vorjahr ausgefallen ist.

3.3 Vergütung 2015

Die Mitglieder der Geschäftsleitung erhielten für das Geschäftsjahr 2015 feste Vergütungen im Gesamtbetrag von TCHF 1 601. Der Geschäftsleitung wurden zudem – in Abhängigkeit vom Jahresergebnis – variable Vergütungen im Wert von TCHF 1 001 zugesprochen. Die anteiligen Arbeitgeberbeiträge für Vorsorgeeinrichtungen betrugen gesamthaft TCHF 203 sowie die Beiträge an die Sozialversicherungen TCHF 212. Im Zusammenhang mit der Umsetzung des LTIP wurden den Geschäftsleitungsmitgliedern des Weiteren Aktien im Wert von TCHF 360 zugeteilt.

Das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung betrug im Geschäftsjahr 2015 rund 54% zu 46%. Der variable Anteil entsprach somit 85% der fixen Vergütung.

geprüft	Zuteilung von Aktien						
	Feste Vergütungen	Variable Vergütungen	Sozialabgaben	Vorsorgeleistungen	Anzahl (Stk.)	Betrag ¹⁾	Total
Beträge in TCHF							
Total Geschäftsleitung (5 Personen)	1 601	1 001	212	203	14 907	360	3 377
davon CEO	490	500	79	74	5 066	122	1 265

1) Jeweils zum Schlusskurs bei Zuteilung.

Die höchste Einzelvergütung für das Geschäftsjahr 2015 entfiel auf Michi Frank (CEO). Sie betrug insgesamt TCHF 1 265 und setzte sich aus einem Gesamtgehalt von TCHF 990 (fix TCHF 490, variabel TCHF 500), den Beiträgen des Arbeitgebers an die Vorsorgeeinrichtung von TCHF 79 sowie Aktienzuteilungen im Wert von TCHF 122 zusammen.

4 Gesamtvergütung

4.1 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

4.2 Geschäftsjahr 2015

Die Gesamtvergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung im Geschäftsjahr 2015 ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle:

geprüft

Beträge in TCHF	Feste Vergütungen	Variable Vergütungen	Sozialabgaben	Vorsorgeleistungen	Zuteilung von Aktien an GL	Total
Total Vergütungen an Verwaltungsrat und GL	2 214	1 001	236	203	360	4 014

5 Vergütungen an nahestehende Personen/Unternehmungen sowie an frühere Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung

Der ehemalige CEO der Goldbach Group, Klaus Kappeler, war vom 1. Mai 2014 bis Ende April 2016 als Berater der Goldbach Group tätig. Die entsprechenden Mandate wurden Klaus Kappeler jeweils direkt vom Verwaltungsrat sowie vom CEO erteilt. In diesem Rahmen hat Klaus Kappeler im Geschäftsjahr 2016 eine Vergütung von TCHF 267 erhalten. Seit dem 1. Mai 2016 besteht mit Klaus Kappeler kein Mandatsverhältnis mehr.

Eine Konzerngesellschaft hat einen bestehenden Beratungsvertrag mit der 1plusX AG, an welcher der ehemalige Verwaltungsrat Joachim Schoss beteiligt ist und das Amt des Verwaltungsratspräsidenten innehat. Joachim Schoss selber hat jedoch keine Leistungen unter diesem Beratungsvertrag erbracht.

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	08.04.16–06.04.17	825	520	237	757

6.2 Geschäftsleitung

An der Generalversammlung 2016 wurde der Maximalbetrag der erfolgsabhängigen, variablen Vergütung an die Geschäftsleitung genehmigt. Die nicht erfolgsabhängige, fixe Vergütung an die Geschäftsleitung wurde an der Generalversammlung 2015 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	01.01.16–31.12.16	2 100	1 833
Erfolgsabhängige Vergütung der Geschäftsleitung (inkl. Aktienzuteilungen)	01.01.16–31.12.16	2 800	1 286

7 Von der Generalversammlung 2017 zu genehmigende Vergütungen des Verwaltungsrats 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 2017 bis zur Generalversammlung 2018 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 angepasst. Der Verwaltungsrat beantragt der Generalversammlung, für das Geschäftsjahr 2018 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 2017 in der gleichen Weise gelten. Der Verwaltungsrat beantragt der Generalversammlung, für das Geschäftsjahr 2017 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, 1. März 2017

Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den Vergütungsbericht der Goldbach Group AG für das am 31. Dezember 2016 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 2016 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV.

Ernst & Young AG

Daniel Zaugg
Zugelassener Revisionsexperte
(Leitender Revisor)

Pascal Solèr
Zugelassener Revisionsexperte

Beilage

- ▶ Vergütungsbericht vom 1. März 2017

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

GOLDBACH
GROUP