

2015

VERGÜTUNGSBERICHT

GOLDBACH
GROUP

Vergütungsbericht

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

Die vollständigen statutarischen Regelungen betreffend die Vergütungsgrundsätze finden Sie in den Statuten der Goldbach Group AG, die auf unserer Website unter der Rubrik Investor Relations/Corporate Governance unter folgender URL zu finden sind:

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

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

Zur Erstellung des Vergütungsberichtes müssen teilweise Einschätzungen vorgenommen und Annahmen über die Zukunft getroffen werden. 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.

Inhaltsverzeichnis

1	Allgemeine Vergütungsgrundsätze	4
1.1	Vergütungsgrundsätze	4
1.2	Statutarische Regeln zur Vergütungspolitik	4
1.3	Vergütungsstruktur	5
2	Die Vergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung	6
2.1	Der Verwaltungsrat	6
2.1.1	Vergütung	6
2.1.2	Aktien und Optionen	6
2.1.3	Abgangsschädigungen, Darlehen und Kredite	7
2.1.4	Vorsorgeleistungen	7
2.2	Die Geschäftsleitung	7
2.2.1	Fixe Vergütung	7
2.2.2	Variable Vergütung	7
2.2.3	Sachleistungen	8
2.2.4	Aktien und Optionen	8
2.2.5	Abgangsschädigungen, Darlehen und Kredite	8
2.2.6	Vorsorgeleistungen	8
3	Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung im Geschäftsjahr 2015	9
3.1	Vergütungen an den Verwaltungsrat	9
3.2	Vergütungen an die Geschäftsleitung	10
3.3	Höchste Einzelvergütung	10
3.4	Übersicht der Vergütungen an die Geschäftsleitung	11
3.5	Gesamtvergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung	11
3.6	Vergütungen an nahestehende Personen/Unternehmungen sowie an frühere Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung	11
4	Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung im Geschäftsjahr 2014	12
4.1	Vergütungen an den Verwaltungsrat	12
4.2	Vergütungen an die Geschäftsleitung	13
4.3	Gesamtvergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung	13
5	Vergleich der ausgerichteten Vergütungen zu den von der Generalversammlung jeweils genehmigten Vergütungen	14
6	Von der Generalversammlung 2016 zu genehmigende Vergütungen des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung	15
6.1	Genehmigung des Gesamtbetrages der fixen Vergütungen des Verwaltungsrates	15
6.2	Genehmigung des Gesamtbetrages der fixen Vergütungen der Geschäftsleitung	15
6.3	Genehmigung des Gesamtbetrages der variablen Vergütungen der Geschäftsleitung	15

1 Allgemeine Vergütungsgrundsätze

Mit Querverweisen auf andere Abschnitte des Geschäftsberichts werden Wiederholungen vermieden.

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 ff. der Statuten wie folgt geregelt:

- Das Compensation Committee (ohne Entscheidungskompetenz) 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 alle relevanten Entscheide des Verwaltungsrats im Bereich der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung vor und unterbreitet dem Verwaltungsrat Vorschläge zur Art (fixe und variable Vergütungen) und Höhe der jährlichen Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung. Die Vergütung für Verwaltungsrat und Geschäftsleitung wird in regelmässigen Abständen überprüft, dies geschieht in der Regel einmal jährlich.
- 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 Ziff. 6 des Vergütungsberichts).
- Weitere Angaben zur Zusammensetzung, Anzahl Sitzungen, Inhalte der Sitzungen sowie zur Beschlussfassung des Compensation Committee und die Berichterstattung an den Verwaltungsrat können der Ziffer 3.4 Absatz Compensation Committee 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 Verwaltungsratsvergütungsmodells 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 Gesamtentschädigung für die Mitglieder 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 jedes Mitglied der Geschäftsleitung, welches erst nach der betreffenden Generalversammlung ernannt wird, besteht ein von der Generalversammlung ebenfalls beschlossener Zusatzbetrag im Umfang von 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 und der Geschäftsleitung

2.1 Der Verwaltungsrat

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 Vergütung

Jedes Mitglied des Verwaltungsrats erhält eine im Voraus festgelegte und von der Generalversammlung im Gesamtbetrag genehmigte feste Vergütung für seine 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 Cash. 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 Aktienvergütung bleiben dabei bestehen.

2.1.2 Aktien und Optionen

Der Beteiligungsplan 2005 ist per 31. Dezember 2015 ausgelaufen. Die in diesem Rahmen ausgegebenen Optionsrechte sind damit vollständig verfallen.

Aus dem Beteiligungsplan 2010 halten per 31. Dezember 2015 drei von den zu diesem Zeitpunkt gewählten sieben Verwaltungsräten insgesamt 24 000 beteiligungsrechtliche Optionen der Gesellschaft. Analog dem Beteiligungsplan 2005 wurden die Optionen 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 unter Ziff. 2.7 letzte beiden Absätze des Corporate Governance-Berichts erläuterten Long-term-Incentive-Plan («LTIP») nicht teil und hat daher keine Aktien zugesprochen erhalten.

Für weitere Informationen zu den Beteiligungsprogrammen siehe Ziff. 2.7 des Corporate Governance-Berichts.

2.1.3 Abgangsentschädigungen, Darlehen und Kredite

Im Berichtsjahr 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 Die Geschäftsleitung

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:

2.2.1 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 2014 für die Vergütung im Geschäftsjahr 2015. 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.

2.2.2 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 2015 wurde durch die Generalversammlung 2015 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 inkl. 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 in Abweichung zu den in den Statuten festgehaltenen 150 % bei maximal 140 %. Insgesamt ist die variable Vergütung für die jährliche erfolgsabhängige 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.

2.2.3 Sachleistungen

Einzelnen Geschäftsleitungsmitgliedern werden Dienstfahrzeuge, inkl. der damit verbundenen Fahrzeug- sowie Spesenentschädigungen, zur Verfügung gestellt (per 31. Dezember 2015 bei drei von fünf Geschäftsleitungsmitgliedern der Fall).

2.2.4 Aktien und Optionen

Die Geschäftsleitung hat sowohl am Beteiligungsplan 2005 als auch am Beteiligungsplan 2010 teilgenommen. Der Beteiligungsplan 2005 ist per 31. Dezember 2015 ausgelaufen. Die in diesem Rahmen ausgegebenen Optionsrechte sind damit vollständig verfallen.

Aus dem Beteiligungsplan 2010 halten per 31. Dezember 2015 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 14 907 Aktien zugeteilt, wovon 30 % der Aktien zur freien Verfügung stehen und 70 % gesperrt sind. Für weitere Informationen zu den Beteiligungsprogrammen siehe Ziff. 2.7 des Corporate Governance-Berichts.

Zudem hat der CEO 15 000 Phantom Stocks erhalten. 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 2015, vorausgesetzt, es besteht ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis per 31. Dezember 2018.

2.2.5 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.

2.2.6 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 Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung im Geschäftsjahr 2015

3.1 Vergütungen an den Verwaltungsrat

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhielten im Berichtsjahr 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 fallen.

Audited	Entschädigung in bar	Entschädigung in Aktien		Sozialabgaben ⁵⁾	Total
		Betrag	Anzahl (Stk.) 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 in Abweichung vom Geschäftsbericht 2014 neu nach dem Accrual- statt dem Cash-Prinzip dargestellt (vgl. hierzu auch die Erläuterungen in den Grundsätzen über anteilsbasierte Vergütungen im Anhang zur Jahresrechnung der Goldbach Group AG). Diese neue Ausweisung der Verwaltungsratsvergütungen hat sich aufgrund einer Änderung der Zahlungsmodalitäten der Verwaltungsratsvergütungen und in Bezug auf eine periodengerechte und für den Leser logische Darstellung der Vergütungen angezeigt.

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 wird im Gegensatz zu den anderen Verwaltungsräten an eine Dienstleistungsgesellschaft ausbezahlt, weshalb keine Sozialabgaben angefallen sind. Des Weiteren darf 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; für alle anderen Verwaltungsräte mussten im Berichtsjahr Berichtungen für das Vorjahr vorgenommen werden. Des Weiteren lässt sich Patrick Eberle Vergütungen neu ebenfalls an eine Dienstleistungsgesellschaft ohne Sozialabgaben auszahlen.

Abweichungen der Vergütungen des Verwaltungsrates im Jahre 2015 zur Vergütung im Vorjahr können wie folgt erläutert werden (vgl. hierzu auch die Vorjahreszahlen in Ziff. 4.1 unten):

- Im Geschäftsjahr 2015 sind keine zusätzlichen Beratungsdienstleistungen durch ein Verwaltungsratsmitglied erbracht worden (Abweichung zu Vorjahr: TCHF 36).
- Durch den Austritt von Beat Curti aus dem Verwaltungsrat der Goldbach Media (Switzerland) AG war diesbezüglich keine weitere Vergütung geschuldet (Abweichung zu Vorjahr: TCHF 26).
- Ronald Sauser ist anfangs Februar 2015 aus dem Verwaltungsrat ausgetreten und wurde erst per ordentlicher Generalversammlung ersetzt. Aufgrund dessen wurde für diese Zeitspanne keine Vergütung an einen Verwaltungsrat geschuldet.
- Schliesslich ergaben sich Anpassungen der Vergütungen einzelner Verwaltungsräte aufgrund Einsitznahme im neu per 25. Juni 2015 gegründeten Business Development Committee.

3.2 Vergütungen an die Geschäftsleitung

Die Mitglieder der Geschäftsleitung erhielten für das Berichtsjahr 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 betragen 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.

In Bezug auf die Höhe der variablen Vergütung aller Geschäftsleitungsmitglieder wurde das vom Verwaltungsrat gesetzte quantitative Ziel zu rund 125 % erreicht, d.h., der vom Verwaltungsrat verabschiedete und budgetierte Reingewinn wurde gemäss testierter Konzernjahresrechnung übererreicht.

Die beiden qualitativ vom Verwaltungsrat für die Geschäftsleitungsmitglieder gesetzten Ziele für das Jahr 2015 (signifikante Erweiterung des Vermarktungsinventars und Entwicklung eines auf internen und externen Fakten basierenden, quantitativen Entwicklungskonzepts für das Kerngeschäft Schweiz) wurden von diesen beide Male übererreicht. Die Zielerreichung lag bei 140 % bzw. 113 %.

Das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung betrug im Berichtsjahr rund 54 % zu 46 %. Der variable Anteil betrug sodann 85 % der fixen Vergütung im Berichtsjahr.

Mit Ausnahme eines Vertrags haben alle Verträge mit Geschäftsleitungsmitgliedern eine unbestimmte Vertragsdauer mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten. Mit einem Geschäftsleitungsmitglied besteht ein unbefristeter Arbeitsvertrag mit einer Kündigungsfrist von 12 Monaten.

3.3 Höchste Einzelvergütung

Die höchste Einzelvergütung für das Berichtsjahr entfällt auf Michi Frank (CEO). Sie betrug insgesamt TCHF 1 265 und setzt sich wie folgt zusammen: Gesamtgehalt von TCHF 990 (fix TCHF 490, variabel TCHF 500), Sozialabgaben von TCHF 79, Beiträge des Arbeitgebers an die Vorsorgeeinrichtung von TCHF 74 sowie Aktienzuweisungen im Wert von TCHF 122.

3.4 Übersicht der Vergütungen an die Geschäftsleitung

Audited Beträge in TCHF	Feste Vergütun- gen	Variable Vergütun- gen	Sozial- abgaben	Vorsorge- leistungen	Zuteilung von Aktien		Total
					Anzahl (Stk.)	Betrag ¹⁾	
Total Ge- schäftsleitung (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

Abweichungen der Vergütung der Geschäftsleitung im Jahre 2015 zur Vergütung im Vorjahr können wie folgt erläutert werden (vgl. hierzu auch die Vorjahreszahlen in Ziff. 4.2 unten):

- Die Geschäftsleitung im Jahr 2015 hat mit dem Eintritt von Raoul Gerber per 01. Januar 2015 aus fünf statt wie im Jahre 2014 aus vier Mitgliedern bestanden. Dies hat die Lohnsumme für die Geschäftsleitung im Berichtsjahr erhöht.
- Im Berichtsjahr wurden den Geschäftsleitungsmitgliedern im Zusammenhang mit dem LTIP Aktien zugesprochen. Dadurch ist die Gesamtvergütung für die Geschäftsleitung gestiegen.
- Im Jahr 2014 traten Klaus Nadler und Roland Wittmann während des laufenden Geschäftsjahres (per April 2014 bzw. per Juni 2014) in die Geschäftsleitung ein, wodurch die entsprechenden Löhne nicht für das ganze Jahr geschuldet waren und die Lohnsumme demzufolge tiefer ausfiel als im Jahr 2015.

3.5 Gesamtvergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung

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

Audited Beträge in TCHF	Feste Vergütun- gen	Variable Vergütun- gen	Sozialab- gaben	Vorsorge- leistungen	Zuteilung von Aktien	Total
Total Vergütungen an Verwaltungsrat und GL	2 214	1 001	236	203	360	4 014

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

Der ehemalige CEO der Goldbach Group, Klaus Kappeler, ist seit dem 1. Mai 2014 weiterhin als Berater zu einem 40 %-Pensum mit einem Honorar auf Basis von 40 % seines Zielsalärs der letzten beiden Jahre als CEO der Goldbach Group tätig. Die entsprechenden Mandate werden Klaus Kappeler direkt vom Verwaltungsrat sowie vom CEO erteilt. In diesem Rahmen hat Klaus Kappeler im Berichtsjahr eine Vergütung von TCHF 351 erhalten. Das Beratungsmandat läuft per Ende April 2016 aus und es ist keine weitergehende Mandatierung vorgesehen.

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

4 Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung im Geschäftsjahr 2014

4.1 Vergütungen an den Verwaltungsrat

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhielten im Geschäftsjahr 2014 feste Vergütungen im Gesamtbetrag von TCHF 726.

Beat Curti erhielt zudem für seine Tätigkeit im Verwaltungsrat der Goldbach Media (Switzerland) AG eine zusätzliche Vergütung. Diese betrug TCHF 26. Im Weiteren hatte das ehemalige Verwaltungsratsmitglied Ronald Sauser für nicht mit der Verwaltungsrats­tätigkeit in Verbindung stehende Beratungsdienstleistungen zusätzliche Rechnungen in der Höhe von TCHF 36 gestellt.

Audited	Entschädigung in bar	Entschädigung in Aktien		Sozialabgaben ²⁾	Zusätzliche Leistungen	Total
		Anzahl (Stk.)	Betrag ¹⁾			
Beträge in TCHF	Betrag	Anzahl (Stk.)	Betrag ¹⁾	Sozialabgaben ²⁾	Zusätzliche Leistungen	Total
Jens Alder (Präsident)	100	4 859	100	14	0	214
Beat Curti (Vizepräsident)	56	1 513	30	3	0	89
Peter A.C. Blum (Mitglied)	35	1 765	35	5	0	75
Patrick Eberle (Mitglied)	45	2 269	45	7	0	97
Ronald Sauser (Mitglied)	35	1 765	35	5	36	111
Michael Scheeren (Mitglied)	30	1 513	30	5	0	65
Joachim Schoss (Mitglied)	35	1 765	35	5	0	75
Total Verwaltungsrat	336	15 449	310	44	36	726

Die in der Tabelle ausgewiesenen Vergütungen werden in Abweichung vom Geschäftsbericht 2014 neu nach dem Accrual- statt dem Cash-Prinzip dargestellt (vgl. hierzu auch die Erläuterung in den Grundsätzen über anteilsbasierte Vergütungen im Anhang zur Jahresrechnung der Goldbach Group AG). Diese neue Ausweisung der Verwaltungsratsvergütungen hat sich aufgrund einer Änderung der Zahlungsmodalitäten der Verwaltungsratsvergütungen und in Bezug auf eine periodengerechte und für den Leser logische Darstellung der Vergütungen angezeigt.

¹⁾ Jeweils zum Schlusskurs bei Zuteilung

²⁾ Betreffend prozentualer Abweichungen der Sozialabgaben im 2014 vgl. Fussnote 5 zur Tabelle unter Ziff. 3.1

4.2 Vergütungen an die Geschäftsleitung

Die Mitglieder der Geschäftsleitung erhielten für das Geschäftsjahr 2014 feste Vergütungen im Gesamtbetrag von TCHF 1 176. Der Geschäftsleitung wurden zudem – in Abhängigkeit vom Jahresergebnis – variable Vergütungen im Wert von TCHF 620 zugesprochen. Die anteiligen Arbeitgeberbeiträge für Vorsorgeeinrichtungen betragen gesamthaft TCHF 143 sowie die Beiträge an die Sozialversicherungen TCHF 130.

Das Verhältnis zwischen fixer und variabler Vergütung betrug im Geschäftsjahr 2014 rund 65 % zu 35 %. Der variable Anteil entsprach dabei 52 % der fixen Vergütung.

Audited						
Beträge in TCHF	Feste Vergütungen	Variable Vergütungen	Sozialabgaben	Vorsorgeleistungen	Total	
Total Geschäftsleitung (4 Personen)	1 176	620	130	144	2 070	
davon CEO	490	400	65	73	1 028	

Die höchste Einzelvergütung für das Geschäftsjahr 2014 entfiel auf Michi Frank (CEO). Sie betrug insgesamt TCHF 1 030 und setzte sich aus einem Gesamtgehalt von TCHF 890 (fix TCHF 490, variabel TCHF 400), den Beiträgen des Arbeitgebers an die Vorsorgeeinrichtung von TCHF 72 sowie den Sozialabgaben von TCHF 65 zusammen.

4.3 Gesamtvergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung

Die Gesamtvergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung im Geschäftsjahr 2014 ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle:

Audited						
Beträge in TCHF	Feste Vergütungen	Variable Vergütungen	Sozialabgaben	Vorsorgeleistungen	Zusätzliche Leistungen	Total
Total Vergütungen an Verwaltungsrat und GL	1 822	620	174	144	36	2 796

5 Vergleich der ausgerichteten Vergütungen zu den von der Generalversammlung jeweils genehmigten Vergütungen

An der Generalversammlung 2015 wurde über die Maximalbeträge der Vergütungen an den Verwaltungsrat sowie der variablen Vergütung an die Geschäftsleitung abgestimmt. Die fixe Vergütung an die Geschäftsleitung wurde bereits an der Generalversammlung 2014 festgelegt.

Die Entschädigung des Verwaltungsrates wird gemäss den Statuten prospektiv für die Dauer bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung genehmigt. Daher wird nachfolgend die genehmigte Vergütung für den Verwaltungsrat mit der effektiv geleisteten Vergütung von der Generalversammlung 2016 verglichen

Beträge in TCHF	Zeitraum	Genehmigte Vergütung	Effektive Vergütung GV 15 bis 31.12.2015	Voraussichtliche Vergütungen 01.01.2016 bis GV 16	Geleistete Vergütung für Zeitraum
Gesamtbetrag der fixen Vergütungen des Verwaltungsrates	14.4.15–7.4.16	825	473	184	657

Ferner wird untenstehend ein Vergleich zwischen den genehmigten Vergütungen der Gesamtgeschäftsleitung mit den effektiv geleisteten Vergütungen vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2015 gezeigt.

Beträge in TCHF	Zeitraum	Genehmigte Vergütung	Geleistete Vergütung für Zeitraum
Nicht erfolgsabhängige Vergütung der Gesamtgeschäftsleitung	1.1.15–31.12.15	2 080 ¹⁾	1 858
Erfolgsabhängige Vergütung der Geschäftsleitung (inkl. Aktienzuteilungen)	1.1.15–31.12.15	2 800	1 519

¹⁾ Gemäss Art. 27 Ziff. 4 der Statuten besteht für jedes Mitglied, welches nach der Generalversammlung, die über den Gesamtbetrag der Vergütung abgestimmt hat, in die Geschäftsleitung eingetreten ist, ein Zusatzbetrag im Umfang von 30 % der für die relevanten Perioden bereits prospektiv genehmigten erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Gesamtvergütung der Geschäftsleitung. Da Raoul Gerber erst am 1. Januar 2015 in die Geschäftsleitung der Goldbach Group eingetreten ist und die nicht erfolgsabhängige Vergütung der Gesamtgeschäftsleitung für das Jahr 2015 bereits an der Generalversammlung 2014 bestimmt wurde, hat sich die genehmigte Vergütung der Geschäftsleitung von TCHF 1 600 somit um 30 % erhöht. Daraus resultiert für das Jahr 2015 ein Gesamtbetrag für die nicht erfolgsabhängige Vergütung der Gesamtgeschäftsleitung von TCHF 2 080.

6 Von der Generalversammlung 2016 zu genehmigende Vergütungen des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung

6.1 Genehmigung des Gesamtbetrages der fixen Vergütungen des Verwaltungsrats

Der Verwaltungsrat hat seine fixen Vergütungen überprüft und beschlossen, die Vergütungen für die Periode ab dieser Generalversammlung nicht zu ändern. Er beantragt daher der Generalversammlung, für die Periode ab der Generalversammlung 2016 bis zur Generalversammlung 2017 einen Gesamtbetrag für die fixen Vergütungen des Verwaltungsrates in der Höhe von TCHF 825 zu genehmigen.

6.2 Genehmigung des Gesamtbetrages der fixen Vergütungen der Geschäftsleitung

Der Verwaltungsrat hat auch die Vergütungen der Geschäftsleitung überprüft und keine Änderungen vorgenommen. Der Verwaltungsrat beantragt der Generalversammlung, für das Geschäftsjahr 2017 einen Gesamtbetrag für die fixen Vergütungen der Geschäftsleitung in der Höhe von TCHF 2 100 zu genehmigen.

6.3 Genehmigung des Gesamtbetrages der variablen Vergütungen der Geschäftsleitung

Die Komponenten der variablen Vergütungen sind in Ziff. 2.2.2 des Vergütungsberichts dargestellt und sollen auch für das Geschäftsjahr 2016 in der gleichen Weise gelten. Der Verwaltungsrat beantragt der Generalversammlung, für das Geschäftsjahr 2016 einen Gesamtbetrag für die variablen Vergütungen der Geschäftsleitung in der Höhe von TCHF 2 800 zu genehmigen.

An die Generalversammlung der
Goldbach Group AG, Küsnacht ZH

Zürich, 4. März 2016

Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den Vergütungsbericht der Goldbach Group AG für das am 31. Dezember 2015 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 „audited“ gekennzeichneten Tabellen auf den Seiten 9 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 beigefügten 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 2015 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV.

Ernst & Young AG

Daniel Zaugg
Zugelassener Revisionsexperte
(Leitender Revisor)

Katja Dick
Zugelassene Revisionsexpertin

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