

Vergütungsbericht

Gemäss den Vorgaben der Verordnung gegen übermässige Vergütungen börsenkotierter Aktiengesellschaften und der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance berichtet die Energiedienst-Gruppe über ihr Vergütungssystem und die Vergütungen ihrer wichtigsten Organe.

Vergütungsbericht

Hintergrund des Vergütungsberichts

Der Vergütungsbericht bietet einen Überblick über die Vergütungen an Mitglieder des Verwaltungsrats, Mitglieder der Geschäftsleitung und an Mitglieder des Beirats. Zudem wird das Vergütungssystem der Energiedienst-Gruppe vorgestellt. Der Vergütungsbericht entspricht den Vorgaben der Verordnung gegen übermässige Vergütungen in börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) sowie der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance (RLCG) und orientiert sich an den Grundsätzen des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance.

Er wurde von der Revisionsgesellschaft geprüft.

Vergütungssystem

Das Vergütungssystem der Energiedienst-Gruppe besteht aus zwei Hauptelementen: der fixen Vergütung und der variablen Vergütung.

Die fixe Vergütung wird anhand von Referenzgehältern bei Vergleichsunternehmen, anhand lokaler Markt- und Lohnstandards sowie anhand der Erfahrungen und der Kompetenzen der oder des Einzelnen festgelegt. Mit Ausnahme der Mitglieder der Geschäftsleitung erhalten alle bei der Energiedienst-Gruppe fest angestellten Mitarbeitenden eine fixe Vergütung, die mindestens 50 Prozent der Gesamtvergütung beträgt.

Die variable Vergütung ist von der Erreichung festgelegter Ziele abhängig. Die Ziele basieren auf Unternehmenskennzahlen und den vorgängig festgelegten individuellen Leistungskomponenten sowie ihrer Übereinstimmung mit den gestellten Erwartungen. Neben den Mitgliedern von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung erhalten Kadermitarbeitende, Mitarbeitende mit Schweizer Arbeitsvertrag und weitere Schlüsselmitarbeitende eine variable Vergütung.

Ein weiteres Element der variablen Vergütung ist das Mitarbeiterbeteiligungsprogramm, an dem der Verwaltungsrat und alle Mitarbeitenden teilnehmen. Dieses soll Leistungsanreize für Mitarbeitende mit für Energiedienst relevanten fachlichen und persönlichen Fähigkeiten schaffen.

Für die Ausarbeitung und die regelmässige Überprüfung und Beurteilung des Vergütungssystems der Gesellschaft ist der Vergütungsausschuss zuständig.

Zur Festsetzung des Vergütungssystems werden lediglich bei einer grundlegenden Neugestaltung externe Experten beigezogen. Bei Neueinstellungen oder Beförderungen auf der Stufe Geschäftsleitung und erweiterte Geschäftsleitung werden situativ funktionsspezifische Benchmarks herangezogen. Den Referenzmarkt bilden dabei Unternehmen aus der Energiebranche (z. B. Axpo, Alpiq, BKW, Repower, EnBW, E.ON, RWE).

Der Generalversammlung wird der vom Verwaltungsrat beantragte maximale Gesamtbetrag

- der Vergütungen des Verwaltungsrats bis zur nächsten Generalversammlung,
- der Vergütungen der Geschäftsleitung für das nächste Geschäftsjahr sowie
- der Vergütungen des Beirats für das nächste Geschäftsjahr

zur Genehmigung vorgeschlagen.

Werden nach dem Genehmigungsbeschluss neue Mitglieder der Geschäftsleitung ernannt, steht für deren Vergütung während der bereits genehmigten Periode ein Zusatzbetrag im Umfang von 30 Prozent des genehmigten maximalen Gesamtbetrags der Vergütungen der Mitglieder der Geschäftsleitung des betreffenden Jahres zur Verfügung, der von der Generalversammlung nicht genehmigt werden muss.

Bei der Generalversammlung über das Geschäftsjahr 2016 wurden die Vergütungen prospektiv durch die Generalversammlung genehmigt. Für die Mitglieder des Verwaltungsrats wurde eine maximale Gesamtvergütung in Höhe von 900'000 € für die Zeitspanne von der ordentlichen Generalversammlung 2017 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2018 genehmigt. Weiter wurde für die Mitglieder der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2018 eine maximale Gesamtvergütung in Höhe von 4'900'000 € genehmigt. Schliesslich wurde für die Mitglieder des Beirats eine Gesamtvergütung in Höhe von maximal 50'000 € für das Geschäftsjahr 2018 genehmigt.

Vergütungsausschuss

Der Vergütungsausschuss ist ein Fachausschuss, der formell vom Verwaltungsrat eingesetzt wird. Seine Hauptaufgabe besteht in der Unterstützung des Verwaltungsrats bei der Erfüllung seiner Aufsichtspflicht.

Der Vergütungsausschuss besteht aus zwei vom Verwaltungsrat ernannten Mitgliedern. Diese werden von der Generalversammlung für eine Amtsdauer von einem Jahr gewählt. Derzeit sind dies Dr. Dominique D. Candrian (Vorsitz) und Dr. Bernhard Beck.

Der Vergütungsausschuss hat folgende Aufgaben:

- Er schlägt die maximalen Gesamtbeträge der Vergütungen des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung zuhanden des Verwaltungsrats vor.
- Er begutachtet zuhanden des Verwaltungsrats die Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Ausschüsse und erstellt allenfalls Änderungsanträge.
- Er legt die Anstellungsbedingungen und die Vergütungen für die Mitglieder der Geschäftsleitung fest und trifft die vergütungsrelevanten Entscheide im Zusammenhang mit der Beendigung der Arbeitsverhältnisse mit den Mitgliedern der Geschäftsleitung.

- Er beaufsichtigt den Vorsitzenden der Geschäftsleitung bei der Festlegung der Anstellungsbedingungen und Vergütungen für die den Mitgliedern der Geschäftsleitung unmittelbar unterstellten Führungskräfte (einschliesslich vergütungsrelevanter Entscheide im Zusammenhang mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses).
- Er legt unter Beachtung der statutarischen Vorgaben das Salär- und Bonussystem zur Entschädigung der Mitglieder der Geschäftsleitung fest.
- Er lässt sich durch die Geschäftsleitung periodisch über die in der Energiedienst-Gruppe angewendeten Salär-/Bonussysteme sowie allfällige Incentives orientieren.
- Er schlägt zuhanden des Verwaltungsrats den Vergütungsbericht vor.

Der Ausschuss trifft sich jährlich zu mindestens einer ordentlichen Sitzung. Der Vergütungsausschuss kann nach eigenem Ermessen zusätzliche Sitzungen einberufen. Zwischen dem 1. Januar 2017 und dem 31. Dezember 2017 tagte der Vergütungsausschuss viermal für je ein bis zwei Stunden.

Vergütungen an den Verwaltungsrat

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine fixe Vergütung sowie – in Form von Gratisaktien – eine variable Vergütung. Die fixe Vergütung wird in bar gewährt. Sämtliche Vergütungen an den Verwaltungsrat werden nach dem Accrual-Prinzip (Grundsatz der periodengerechten Abgrenzung) ausgewiesen. Details zu den Zuteilungs- und Aktienkaufvereinbarungen werden im Abschnitt „Aktienbeteiligungsprogramm“ erläutert.

in CHF ¹	Anmerkung	Fixe Vergütung ⁴	Variable Vergütung			Total 2017	Total 2016
			Anzahl Aktien ⁸	Aktienbezogene Vergütungen	Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen		
Dr. Dominique D. Candrian, Präsident (CH)	2/3/5/6/7/10	158'052	0	0	0	158'052	55'668
Dr. Bernhard Beck, Vizepräsident (D)	2/3/7	81'928	0	0	0	81'928	76'370
Peter Everts (CH)	3/11	12'022	0	0	71	12'092	49'780
Ralph Hermann (CH)	12	35'112	0	0	1'341	36'453	0
René Imoberdorf (CH)	5/9	0	0	0	0	0	21'455
Bruno Knapp (D)		46'816	0	0	1'788	48'604	45'879
Hans Kuntzemüller (D)	2/3/5/13	30'769	0	0	594	31'364	128'959
Dr. Christoph Müller (D)		46'816	0	0	1'788	48'604	35'490
Dr. Eric Peytremann (CH)	7	46'816	0	0	0	46'816	43'640
Phyllis Scholl (CH)	3	51'205	0	0	2'123	53'328	45'879
Dr. Stefan Webers (D)		46'816	0	0	1'788	48'604	45'306
Dr. Claudia Wohlfahrtstätter (CH)	7/12	35'112	0	0	0	35'112	0
Marc Wolpensinger (D)	3	58'520	0	0	2'681	61'201	57'049
Total		649'984	0	0	12'172	662'156	605'475

¹ Die Auszahlung erfolgt teilweise in €. In CHF sind diese zum Kurs des Auszahlungszeitpunkts umgerechnet.

² Inkl. Vergütung für den Vergütungsausschuss (Vorsitzender 10'000 €, Mitglied 5'000 €)

³ Inkl. Vergütung für den Prüfungsausschuss (Vorsitzender 10'000 €, Mitglied 5'000 €)

⁴ Inkl. Vergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat der EDAG

⁵ Inkl. Vergütung für die Tätigkeit im VR der EnAlpin AG (Präsident 20'000 CHF, Mitglied 12'000 CHF)

⁶ Inkl. Vergütung für die Tätigkeit im VR der TRITEC AG (Präsident 20'000 CHF, Mitglied 10'000 CHF)

⁷ Keine Sozialabgaben, da die Entschädigung an den Arbeitgeber geht

⁸ Gratisaktien richten sich nach dem geschäftlichen Erfolg. Die Erläuterungen finden Sie im Abschnitt „Aktienbeteiligungsprogramm“.

⁹ Am 18.3.2016 ausgetreten

¹⁰ Ab 31.3.2017 Präsident

¹¹ Am 31.3.2017 ausgetreten

¹² Am 31.3.2017 eingetreten

¹³ Bis 31.3.2017 Präsident, dann ausgetreten

Vergütungen an die Geschäftsleitung und erweiterte Geschäftsleitung

Die den Mitgliedern der Geschäftsleitung und der erweiterten Geschäftsleitung gewährte Vergütung setzt sich aus einer fixen Komponente und einem variablen Zielbonus (in der Grössenordnung von 40 bis 100 Prozent des Totaleinkommens) zusammen. Der maximal ausbezahlte Bonus darf jeweils das 1.5-Fache des Zielbonus nicht überschreiten.

Der Bonus ist vom Unternehmenserfolg (Erfolgsanteil) und/oder von der Erreichung individueller oder von Teamzielen (Leistungsanteil) abhängig. Die entsprechenden Ziele und ihre Gewichtung werden vom Vergütungsausschuss nach seinem Ermessen bestimmt, mit Ausnahme der Bestimmung und Gewichtung von individuellen oder Teamzielen für die erweiterte Geschäftsleitung, die dem Vorsitzenden der Geschäftsleitung obliegen. Gestützt darauf setzt der Vergütungsausschuss die Höhe des Bonus nach Ablauf des Geschäftsjahrs fest, auf das sich der Bonus bezieht.

Der Erfolgsanteil berechnet sich aufgrund von Unternehmenskennzahlen wie Nettoerlösen, EBIT, Free Cashflow oder Nettoumlaufvermögen. Der Leistungsanteil basiert auf der Erreichung von vorgängig festgelegten, individuellen Zielen (z. B. in den Bereichen Führung, Innovationsentwicklung, Effizienz- und Prozessoptimierung).

Für das Geschäftsjahr 2017 wurden den Mitgliedern der Geschäftsleitung und der erweiterten Geschäftsleitung keine Gratisaktien zugeteilt. Jedoch nehmen die Mitglieder der Geschäftsleitung und der erweiterten Geschäftsleitung am Aktienbeteiligungsprogramm von Energiedienst durch den Kauf von verbilligten Aktien teil. Details zu den Zuteilungs- und Aktienkaufvereinbarungen werden im Abschnitt „Aktienbeteiligungsprogramm“ erläutert.

Im Zuge der Neugestaltung der Unternehmensstruktur wurde die erweiterte Geschäftsleitung aufgelöst. Die neue Struktur ist am 1. September 2017 in Kraft getreten. Infolgedessen hat sich die Anzahl der Mitglieder von insgesamt acht auf drei reduziert.

in CHF ¹	Fixe Vergütung ²	Variabler Lohn ³	Variable Vergütung		Total 2017	Total 2016
			Aktienbezogene Vergütungen ⁴	Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen ⁵		
Geschäftsleitung und erweiterte Geschäftsleitung (bis 31.08.2017)	1'653'723	958'471	2'236	448'927	3'063'357	3'320'104
davon Martin Steiger, CEO (höchste Einzelvergütung)	399'581	365'076	0	137'434	902'091	885'031

¹ Die in € ausbezahlten Beträge sind zum arithmetischen Mittel der Monatsmittelkurse umgerechnet.

² Inklusiv pauschale Abgeltung der Gremienarbeit, inklusive Geschäftsfahrzeug. Alle Honorare aus der Wahrnehmung von Mandaten durch die Geschäftsleitung, die erweiterte Geschäftsleitung oder durch Mitarbeitende werden der Gesellschaft abgeliefert.

³ Der variable Lohn richtet sich nach dem geschäftlichen und persönlichen Erfolg.

⁴ Gratisaktien und verbilligte Aktien. Die Gratisaktien richten sich nach dem geschäftlichen Erfolg. Die Erläuterungen zu den Aktien finden Sie im Abschnitt „Aktienbeteiligungsprogramm“.

⁵ Dazu gehören unter anderem Beiträge zur gesetzlichen beruflichen Personalvorsorge und zur Krankenversicherung.

Die Abnahme der Gesamtvergütung ist auf die Neugestaltung der Geschäftsleitung und der Unternehmensstruktur zurückzuführen.

Sämtliche Vergütungen an die Geschäftsleitung werden nach dem Accrual-Prinzip (Grundsatz der periodengerechten Abgrenzung) ausgewiesen.

Die Vergütung (variabel) enthält die variablen Lohnbestandteile, die vom Erreichen von Unternehmens- und persönlichen Zielen abhängen. Dabei handelt es sich um abgegrenzte Werte für das abgeschlossene Geschäftsjahr 2017. Die Auszahlungen erfolgen im folgenden Geschäftsjahr.

Im Geschäftsjahr 2017 fand eine vergütungsmindernde Korrektur der variablen Vergütung aus Vorjahren in Höhe von 53'882 CHF statt.

Vergütungen an den Beirat

Die Mitglieder des Beirats erhalten eine fixe Vergütung. Die fixe Vergütung wird in bar gewährt. Sämtliche Vergütungen an den Beirat werden nach dem Accrual-Prinzip (Grundsatz der periodengerechten Abgrenzung) ausgewiesen.

in CHF ¹	Anmerkung	Fixe Vergütung	Sozialaufwand	Total 2017	Total 2016
Martin Bäumle		2'633	201	2'834	2'936
Tilman Bollacher		2'633	201	2'834	2'936
Dr. Wolfgang Bruder		2'633	0	2'633	2'455
Marion Dammann	2	0	0	0	0
Wolfgang Dietz	2	0	0	0	0
Klaus Eberhard		2'341	0	2'341	2'455
Christine Egerszegi-Obrist		2'633	0	2'633	2'728
Thorsten Frei		2'633	201	2'834	2'936
Kurt Grieshaber		2'340	0	2'340	2'455
Prof. Burkart Knospe		2'341	179	2'520	1'598
Erik Pauly	2	0	0	0	0
Ralph Rieker		2'633	201	2'834	2'936
Dr. Bernd-Josef Schäfer		2'633	201	2'834	2'936
Felix Schreiner		2'633	201	2'834	2'642
Prof. Dr. Hans Wüthrich		2'633	0	2'633	2'728
Total		30'722	1'385	32'107	31'739

¹ Die Auszahlung erfolgt teilweise in €. In CHF sind diese zum Kurs des Auszahlungszeitpunkts umgerechnet.

² Verzichten von Amtes wegen auf Entschädigung.

Sonstige Vorteile

Abgesehen von den vorgängig dargestellten Vergütungen hat die Energiedienst-Gruppe zum 31. Dezember 2017 den aktuellen oder früheren Mitgliedern des Verwaltungsrats, der Geschäftsleitung und des Beirats oder ihnen nahestehenden Personen keine Sicherheiten, Darlehen, Vorschüsse, Kredite, Aktienoptionen oder sonstigen Vorteile gewährt.

Es wurden keine Vergütungen, direkt oder indirekt, an frühere Mitglieder des Verwaltungsrats, der Geschäftsleitung und des Beirats ausgerichtet, die im Zusammenhang mit der früheren Tätigkeit als Organ der Gesellschaft stehen oder nicht marktüblich sind.

Alle Honorare, die die Mitglieder der Geschäftsleitung bei der Ausübung eines Mandats im Auftrag ihres Arbeitgebers erhalten, werden dem Unternehmen abgegeben.

Aktienbeteiligungsprogramm

Das Aktienbeteiligungsprogramm sieht zwei Formen der Beteiligung vor: die Ausgabe von Gratisaktien sowie den Kauf verbilligter Aktien. Für die Entscheidung über die Aktienbeteiligung besteht kein Ermessensspielraum.

Gratisaktien werden im Fall des Übertreffens des budgetierten Ergebnisses vor Zinsen und Steuern (EBIT) an die Mitarbeitenden (inkl. Geschäftsleitung) und Verwaltungsräte ausgeteilt. Maximal 25 Prozent des das Budget übersteigenden Ergebnisses werden dafür zur Verfügung gestellt. Das zur Verfügung gestellte Budget wird durch den Aktienwert der Energiedienst-Holding-Aktie dividiert; als Bewertungsstichtag gilt der Tiefstkurs am letzten Börsenhandelstag des abgeschlossenen Geschäftsjahrs an der SIX Swiss Exchange in Zürich. Das Ergebnis ergibt die Anzahl Aktien, die zur Ausschüttung zur Verfügung stehen, wobei eine Begrenzung nach oben je nach Funktion vorgesehen ist. Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, auf die Gratisaktien zu verzichten. Wird vom Verzicht Gebrauch gemacht, besteht kein Anrecht auf eine Vergütung des Werts in anderer Form.

Stufe	bis max. pro Jahr
Mitarbeitende	100 Aktien
Abteilungsleiter	200 Aktien
Bereichsleiter	400 Aktien
Verwaltungsrat und Geschäftsleitung	1'000 Aktien

Zudem haben die Mitarbeitenden (inkl. Geschäftsleitung) die Möglichkeit, pro Jahr bis zu 400 Aktien mit 30 Prozent Preisabschlag zu beziehen. Die verbindliche Anmeldung für den Kauf der verbilligten Aktien ist der 30. September des Geschäftsjahrs. Der Zeitpunkt der Anrechterwerb der Mitarbeitenden ist der 31. Dezember des Geschäftsjahrs. Als Bewertungsstichtag zur Aktienwertermittlung gilt der jeweilige tiefste Kurswert am letzten Börsenhandelstag des abgeschlossenen Geschäftsjahrs an der SIX Swiss Exchange in Zürich.

Nach Bezug der Aktien besteht für beide Formen der Aktienbeteiligung eine zweijährige Haltefrist, bevor die Aktien verkauft werden dürfen.

Kosten aus der Gewährung der Eigenkapitalinstrumente an Mitarbeitende werden zum beizulegenden Zeitwert zum Zeitpunkt ihrer Gewährung bemessen.

Im Rahmen des Mitarbeiteraktienprogramms wurden am 31. Dezember 2017 einem Kreis von 115 Mitarbeitenden 27'420 verbilligte Aktien zugeteilt. Es wurden keine Gratisaktien zugeteilt.

Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung der Energiedienst Holding AG, Laufenburg



Bericht der Revisionsstelle

An die Generalversammlung der Energiedienst Holding AG, Laufenburg

Wir haben den Vergütungsbericht vom 2. Februar 2018 der Energiedienst Holding 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 Abschnitten Vergütungen an den Verwaltungsrat, Vergütungen an die Geschäftsleitung und erweiterte Geschäftsleitung, Vergütungen an den Beirat und Sonstige Vorteile auf den Seiten 51 bis 53 des Vergütungsberichts.

Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (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 Energiedienst Holding AG für das am 31. Dezember 2017 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV.

KPMG AG

Daniel Haas
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor

Beatriz Vazquez
Zugelassene Revisionsexpertin

Basel, 2. Februar 2018

KPMG AG, Viaduktstrasse 42, Postfach 3456, CH-4002 Basel

KPMG AG ist eine Konzerngesellschaft der KPMG Holding AG und Mitglied des KPMG Netzwerks unabhängiger Mitgliedsfirmen, der KPMG International Cooperative ("KPMG International"), einer juristischen Person schweizerischen Rechts. Alle Rechte vorbehalten.

Kontakt und Impressum

Herausgeber

Energiedienst Holding AG
Baslerstrasse 44
CH-5080 Laufenburg
Telefon +41 62 869 22 22
Telefax +41 62 869 25 81

info@energiedienst.ch
www.energiedienst.ch

www.facebook.com/naturenergie.oekostrom
www.twitter.com/energiedienst
blog.energiedienst.de

Online-Publikation

www.gb.energiedienst.de
www.gb.energiedienst.ch

Kontakte

Unternehmenskommunikation
Alexander Lennemann
Leiter Kommunikation
Telefon +41 62 869 26 60
alexander.lennemann@energiedienst.de

Alexandra Edlinger-Fleuchaus
Kommunikation
Telefon +41 62 869 26 64
alexandra.edlinger@energiedienst.de

Investor Relations

Klaus Müller
Leiter Corporate Service
Telefon +41 62 869 22 20
klaus.mueller@energiedienst.ch

Impressum

Konzept, Gestaltung und Realisation
ehingerbc AG

Text
Energiedienst Holding AG

Textredaktion
ehingerbc AG

Fotografie
Daniel Infanger, Basel

Titelbild
Mitarbeitende der ED Netze GmbH: Siegmund Brugger,
Daniel Maggi, Rainer Beck, Roland Müller und Sabrina
Markoni (von links).