

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 und an Mitglieder der Geschäftsleitung. 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.

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. Mitglieder der Geschäftsleitung der Energiedienst-Gruppe erhalten eine fixe Vergütung, die mindestens 50 Prozent ihrer 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 sowie der Bereichsleitung werden situativ funktionspezifische 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 sowie
- der Vergütungen der Geschäftsleitung 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 2018 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 2019 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2020 genehmigt. Weiter wurde für die Mitglieder der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2020 eine maximale Gesamtvergütung in Höhe von 2'800'000 € 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 Mitgliedern des Verwaltungsrats. Diese werden von der Generalversammlung für eine Amtsdauer von einem Jahr gewählt. Derzeit sind dies Dominique Candrian (Vorsitz) und 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. Der Vergütungsausschuss tagte im Geschäftsjahr 2019 fünf Mal, davon ein Mal mit weiteren Personen.

Die Mitglieder der Geschäftsleitung wurden für die Zielkontrolle 2018 bzw. die Zielfestlegungen 2019 beigezogen (März 2019). Die Sitzungen dauerten jeweils 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 ²	Variable Vergütung			Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen	Total 2019	Total 2018
			Anzahl Aktien ⁷	Aktienbezogene Vergütungen				
Dominique Candrian, Präsident (CH)	2/3/5/6	167'447	0	0	0	167'447	177'472	
Bernhard Beck, Vizepräsident (D)	2/3/6	76'454	0	0	0	76'454	78'736	
Ralph Hermann (CH)		43'688	0	0	1'646	45'334	46'699	
Bruno Knapp (D)		43'688	0	0	1'646	45'334	46'699	
Pierre Kunz (CH)	9	32'887	0	0	0	32'887	0	
Christoph Müller (D)		43'688	0	0	1'646	45'334	46'699	
Eric Peytremann (CH)	6/8	10'801	0	0	0	10'801	44'992	
Phyllis Scholl (CH)	3	49'149	0	0	0	49'149	52'749	
Stefan Webers (D)		43'688	0	0	1'646	45'334	52'753	
Claudia Wohlfahrtstätter (CH)	6	43'688	0	0	0	43'688	50'616	
Marc Wolpensinger (D)	3	54'610	0	0	2'469	57'079	58'800	
Total		609'788	0	0	9'055	618'843	656'214	

¹ Die Auszahlung erfolgt teilweise in €. In CHF ist sie 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 Verwaltungsrat der EnAlpin AG (Präsident 20'000 CHF, Mitglied 12'000 CHF)

⁶ Keine Sozialabgaben, da die Entschädigung an den Arbeitgeber geht

⁷ Gratisaktien richten sich nach dem geschäftlichen Erfolg. Die Erläuterungen finden Sie im Abschnitt „Aktienbeteiligungsprogramm“.

⁸ Am 29.3.19 ausgetreten

⁹ Am 29.3.19 eingetreten

Vergütungen an die Geschäftsleitung

Die den Mitgliedern der Geschäftsleitung gewährte Vergütung setzt sich aus einer fixen Komponente und einem variablen Zielbonus (in der Grössenordnung von 40 bis 100 Prozent der fixen Vergütung) 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 Ziele oder von Teamzielen (Leistungsanteil) abhängig. Die entsprechenden Ziele und ihre Gewichtung werden vom Vergütungsausschuss nach seinem Ermessen bestimmt. 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 2019 wurden den Mitgliedern der Geschäftsleitung keine Gratisaktien zugeteilt. Jedoch nehmen die Mitglieder der Geschäftsleitung am Aktienbeteiligungsprogramm von Energiedienst durch den Kauf von verbilligten Aktien teil. Details zu den Zuteilungs- und Aktienkaufvereinbarungen werden im Abschnitt „Aktienbeteiligungsprogramm“ erläutert.

in CHF ¹	Variable Vergütung			Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen ⁵	Total 2019	Total 2018
	Fixe Vergütung ²	Variabler Lohn ³	Aktienbezogene Vergütungen ⁴			
Geschäftsleitung	915'900	644'572	1'227	262'289	1'823'988	2'123'407
davon Michel Schwery (höchste Einzelvergütung)	332'040	303'532	0	111'546	747'118	844'561 ⁶

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

² Inklusive pauschale Abgeltung der Gremienarbeit, inklusive Geschäftsfahrzeug. Alle Honorare aus der Wahrnehmung von Mandaten durch die 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.

⁶ Entspricht der Einzelvergütung von Martin Steiger (höchste Einzelvergütung im Jahr 2018).

Die Abnahme der Gesamtvergütung ist auf die Neugestaltung der Geschäftsleitung und der Unternehmensstruktur zurückzuführen. Die Anzahl der Geschäftsleitungsmitglieder hat sich von drei auf zwei reduziert. Der Wechsel im Vorsitz der Geschäftsleitung sowie vergütungserhöhende Abgrenzungen aus dem Vorjahr führen dazu, dass nicht der Vorsitzende der Geschäftsleitung mit der höchsten Einzelvergütung ausgewiesen wird.

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 2019. Die Auszahlungen erfolgen im folgenden Geschäftsjahr.

Im Geschäftsjahr 2019 fand eine vergütungserhöhende Korrektur der variablen Vergütung aus Vorjahren in Höhe von 80'122 CHF statt. Die Abgrenzung der variablen Vergütung basierte im Geschäftsjahr 2018 auf Schätzungen. Der tatsächlich festgelegte Vergütungsanteil fiel höher aus als geschätzt.

Sonstige Vorteile

Abgesehen von den vorgängig dargestellten Vergütungen hat die Energiedienst-Gruppe zum 31. Dezember 2019 den aktuellen oder früheren Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung 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 und der Geschäftsleitung 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	1000 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 Anrechterwerbungen 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 2019 einem Kreis von 138 Mitarbeitenden 33'310 verbilligte Aktien zugeteilt. Es wurden keine Gratisaktien zugeteilt.

Die Geschäftsleitung hat ein überarbeitetes Mitarbeiterbeteiligungsprogramm beschlossen, das ab dem Geschäftsjahr 2020 in Kraft tritt. Dieses ermöglicht es allen Mitarbeitenden der ED-Gruppe, unabhängig von ihrer Hierarchieebene 400 verbilligte Aktien zu erwerben. Gratisaktien werden ab diesem Zeitpunkt nicht mehr zugeteilt. Die neue Regelung gilt auch für den Verwaltungsrat.

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 28. Februar 2020 der Energiedienst Holding AG für das am 31. Dezember 2019 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, Vergütungen an den Beirat und Sonstige Vorteile auf den Seiten 56 bis 58 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 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV.

KPMG AG

Daniel Haas
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor

Beatriz Vazquez
Zugelassene Revisionsexpertin

Basel, 28. Februar 2020

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

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