

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 2019 wurden die Vergütungen prospektiv durch die Generalversammlung genehmigt. Für die Mitglieder des Verwaltungsrats wurde eine maximale Gesamtvergütung in Höhe von 700'000 € für die Zeitspanne von der ordentlichen Generalversammlung 2020 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2021 genehmigt. Weiter wurde für die Mitglieder der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2021 eine maximale Gesamtvergütung in Höhe von 1'700'000 € 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 Thomas Kusterer (Vorsitz) und Phyllis Scholl.

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 2020 zwei Mal. Die Mitglieder der Geschäftsleitung

wurden für die Zielkontrolle 2019 bzw. die Zielfestlegungen 2020 beigezogen. Die Sitzungen dauerten durchschnittlich etwa eine Stunde.

Vergütungen an den Verwaltungsrat

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine fixe Vergütung. Details zu den Aktienkaufvereinbarungen werden im Abschnitt „Aktienbeteiligungsprogramm“ erläutert.

in CHF ¹	Anmerkung	Fixe Vergütung ²	Variable Vergütung			Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen	Total 2020	Total 2019
			Anzahl Aktien ⁷	Aktienbezogene Vergütungen (Preisabschlag)				
Dominique Candrian, Präsident (CH) (bis 28.04.2020)	2/3/5/6	58'777	0	0	0	58'777	167'447	
Thomas Kusterer, Präsident (D) (ab 28.04.2020)	2/6	94'546	0	0	0	94'546	0	
Bernhard Beck, Vizepräsident (D) (bis 28.04.2020)	2/3/6	24'314	0	0	0	24'314	76'454	
Phyllis Scholl, Vizepräsidentin (CH)	2/3/6/7/8	66'867	400	3'216	0	70'083	49'149	
Philipp Bregy (CH) (ab 28.04.2020)	5	35'255	0	0	1'507	36'762	0	
Ralph Hermann (CH)		43'276	0	0	1'653	44'929	45'334	
Bruno Knapp (D) (bis 28.04.2020)		13'894	0	0	531	14'424	45'334	
Pierre Kunz (CH)	6/7	43'276	400	3'216	0	46'492	32'887	
Christoph Müller (D)	3/7/9	46'912	400	3'216	2'086	52'214	45'334	
Eric Peytremann (CH) (bis 29.04.2019)	6	0	0	0	0	0	10'801	
Georg Stamatelopoulos (D) (ab 28.04.2020)		29'091	0	0	1'111	30'202	0	
Stefan Webers (D) (bis 28.04.2020)		13'894	0	0	531	14'424	45'334	
Claudia Wohlfahrtstätter (CH) (bis 28.04.2020)	6	14'055	0	0	0	14'055	43'688	
Marc Wolpensinger (D)	3	54'095	0	0	2'479	56'574	57'079	
Total		538'253	1'200	9'648	9'897	557'798	618'843	

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 VR der EnAlpin AG (Präsident 20'000 CHF, Mitglied 12'000 CHF)

⁶ Keine Sozialabgaben, da die Entschädigung an den Arbeitgeber geht

⁷ Verbilligte Aktien (30 % Preisabschlag) gemäss dem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm ab 1.1.2020

⁸ ab 28.4.20 Vizepräsidentin und im Vergütungsausschuss

⁹ ab 28.4.20 im Prüfungsausschuss

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).

Die Mitglieder der Geschäftsleitung nehmen am Aktienbeteiligungsprogramm von Energiedienst durch den Kauf von verbilligten Aktien teil. Details zu den Aktienkaufvereinbarungen werden im Abschnitt „Aktienbeteiligungsprogramm“ erläutert.

in CHF ¹	Variable Vergütung			Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen ⁵	Total 2020	Total 2019
	Fixe Vergütung ²	Variabler Lohn ³	Aktienbezogene Vergütungen ⁴			
Geschäftsleitung	686'576	470'030	4'074	196'256	1'356'936	1'823'988
davon Michel Schwery (höchste Einzelvergütung)	329'515	263'880	2'037	106'540	701'972	747'118

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 oder durch Mitarbeitende werden der Gesellschaft abgeliefert.

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

⁴ Verbilligte Aktien. 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. 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 2020. Die Auszahlungen erfolgen im folgenden Geschäftsjahr.

Sonstige Vorteile

Abgesehen von den vorgängig dargestellten Vergütungen hat die Energiedienst-Gruppe zum 31. Dezember 2020 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

Die Geschäftsleitung hat ein überarbeitetes Mitarbeiterbeteiligungsprogramm beschlossen, das ab dem 1. Januar 2020 in Kraft tritt und das bisherige Programm ablöst. Es ermöglicht allen Mitarbeitenden und Verwaltungsräten der Energiedienst Holding AG und allen Beteiligungen, an denen die Energiedienst Holding AG eine mittelbare oder unmittelbare Mehrheitsbeteiligung hält (inkl. EVWR AG), unabhängig von ihrer Hierarchieebene, 400 verbilligte Aktien pro Geschäftsjahr zu erwerben. Der Preisabschlag beträgt 30 Prozent vom Börsentiefstkurs des letzten Börsenhandelstags an der SIX Swiss Exchange in Zürich im Oktober. Die Aktien werden zu diesem Zeitpunkt auf das Wertdepot des Mitarbeitenden übertragen. Die verbindliche Anmeldung für den Kauf der verbilligten Aktien hat bis zum 30. September des Geschäftsjahrs zu erfolgen. Nach Bezug der Aktien besteht eine zweijährige Haltefrist, bevor die Aktien verkauft werden dürfen.

Gratisaktien werden im überarbeiteten Aktienbeteiligungsprogramm nicht mehr zugeteilt.

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 2020 einem Kreis von 143 Mitarbeitenden 35'630 verbilligte Aktien 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 beigefügten Vergütungsbericht vom 26. Februar 2021 der Energiedienst Holding AG für das am 31. Dezember 2020 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 60 bis 62 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 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 - 16 der VegüV.

KPMG AG

Daniel Haas
Zugelassener Revisionsexperte
Leitender Revisor

Beatriz Vazquez
Zugelassene Revisionsexpertin

Basel, 26. Februar 2021