

## 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.

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 Expertinnen und 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 2021 wurden die Vergütungen prospektiv durch die Generalversammlung genehmigt. Für die Mitglieder des Verwaltungsrats wurde eine maximale Gesamtvergütung in Höhe von 600'000 € für die Zeitspanne von der ordentlichen Generalversammlung 2022 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2023 genehmigt. Weiter wurde für die Mitglieder der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2023 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 2022 zwei Mal. Die Mitglieder der Geschäftsleitung wurden für die Zielkontrolle 2022 bzw. die Zielfestlegungen 2023 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 <sup>1</sup>                       | Anmerkung | Fixe Vergütung <sup>2</sup> | Variable Vergütung         |   |  | Total<br>2022  | Total<br>2021  |
|---|-----------|-----------------------------|----------------------------|---|--|----------------|----------------|
|   |           |                             | Anzahl Aktien <sup>7</sup> | Aktien-<br>bezogene<br>Vergütungen (Preis-<br>abschlag) | Arbeitgeber-<br>beiträge an<br>Sozialver-<br>sicherungen |                |                |
| Thomas Kusterer, Präsident (D)            | 2/6       | 128'336                     | 0                          | 0   | 0  | <b>128'336</b> | 135'512        |
| Phyllis Scholl, Vizepräsidentin (CH)      | 2/3/6/7   | 69'104                      | 400                        | 4'920   | 0  | <b>74'024</b>  | 78'368         |
| Philipp Bregy (CH)                        | 5         | 51'488                      | 0                          | 0   | 2'281  | <b>53'769</b>  | 56'062         |
| Ralph Hermann (CH) (bis 26.4.2022)        |           | 12'724                      | 0                          | 0   | 488  | <b>13'212</b>  | 43'294         |
| Peter Heydecker (CH) (ab 27.4.2021)       | 7         | 39'488                      | 400                        | 4'920   | 1'752  | <b>46'160</b>  | 29'223         |
| Pierre Kunz (CH)                          | 6/7       | 39'488                      | 0                          | 0   | 0  | <b>39'488</b>  | 45'746         |
| Christoph Müller (D)                      | 3/7       | 44'424                      | 400                        | 4'920   | 2'130  | <b>51'474</b>  | 54'567         |
| Georg Stamatelopoulos (D) (bis 27.4.2021) |           | 0                           | 0                          | 0   | 0  | <b>0</b>       | 14'070         |
| Renato Tami (CH) (ab 26.4.2022)           | 6/7       | 26'764                      | 400                        | 4'920   | 0  | <b>31'684</b>  | 0              |
| Marc Wolpensinger (D)                     | 3/7       | 49'360                      | 400                        | 4'920   | 2'508  | <b>56'788</b>  | 54'516         |
| <b>Total</b>                              |           | <b>461'176</b>              | <b>2'000</b>               | <b>24'600</b>   | <b>9'159</b>   | <b>494'935</b> | <b>511'359</b> |

<sup>1</sup> Die Auszahlung erfolgt teilweise in €. In CHF ist sie zum Kurs des Auszahlungszeitpunkts umgerechnet.

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

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

<sup>4</sup> Inkl. Vergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat der Energiedienst AG

<sup>5</sup> Inkl. Vergütung für die Tätigkeit im Verwaltungsrat der EnAlpin AG (Mitglied 12'000 CHF)

<sup>6</sup> Keine Sozialabgaben, da die Entschädigung an den Arbeitgeber geht

<sup>7</sup> Verbilligte Aktien (30% Preisabschlag) gemäss dem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm

## 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 <sup>1</sup>                           | Fixe Vergütung <sup>2</sup> | Variable Vergütung          |   | Arbeitgeberbeiträge an Sozialversicherungen <sup>5</sup> | Total 2022       | Total 2021       |
|---|-----------------------------|-----------------------------|---|--|------------------|------------------|
|   |                             | Variabler Lohn <sup>3</sup> | Aktienbezogene Vergütungen <sup>4</sup> |  |                  |                  |
| <b>Geschäftsleitung</b>                       | <b>719'156</b>              | <b>455'400</b>              | <b>6'232</b>                            | <b>211'331</b>   | <b>1'392'119</b> | <b>1'444'659</b> |
| davon Reichert Jörg (höchste Einzelvergütung) | 388'451                     | 209'000                     | 3'116                                   | 101'263  | <b>701'830</b>   | 725'905          |

<sup>1</sup> Die in € ausbezahlten Beträge sind zum arithmetischen Mittel der Monatsmittelkurse umgerechnet.

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

<sup>3</sup> Der variable Lohn richtet sich nach dem geschäftlichen und dem persönlichen Erfolg.

<sup>4</sup> Verbilligte Aktien. Die Erläuterungen zu den Aktien finden Sie im Abschnitt „Aktienbeteiligungsprogramm“.

<sup>5</sup> Dazu gehören unter anderem Beiträge zur gesetzlichen beruflichen Personalvorsorge und zur Krankenversicherung.

Bei einem Geschäftsleitungsmitglied wurde für das Jahr 2021 eine korrekte Abgrenzung von 273'000 CHF ausgewiesen. Die Auszahlung im Jahr 2022 war um 15'680 CHF zu tief, im Januar 2023 erfolgte die Nachzahlung.

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 2022. Die Auszahlungen erfolgen im folgenden Geschäftsjahr.

### **Sonstige Vorteile**

Abgesehen von den vorgängig dargestellten Vergütungen hat die Energiedienst-Gruppe per 31. Dezember 2022 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 Mitarbeiterbeteiligungsprogramm ermöglicht allen Mitarbeitenden und Verwaltungsräten der Energiedienst Holding AG und allen Gesellschaften, an denen die Energiedienst Holding AG die Mehrheit (<50 Prozent) 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 der/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 Aktienbeteiligungsprogramm nicht 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 2022 einem Kreis von 221 Mitarbeitenden 50'020 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

### Bericht zur Prüfung des Vergütungsberichts

#### Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Energiedienst Holding AG (die Gesellschaft) für das am 31. Dezember 2022 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten nach Art. 14-16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den als «geprüft» gekennzeichneten Tabellen auf den Seiten 64 bis 66 Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten im beigefügten Vergütungsbericht dem schweizerischen Gesetz und den Art. 14-16 der VegüV.

#### Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den Schweizer Standards zur Abschlussprüfung (SA-CH) durchgeführt. Unsere Verantwortlichkeiten nach diesen Vorschriften und Standards sind im Abschnitt «Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts» unseres Berichts weitergehend beschrieben. Wir sind von der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den schweizerischen gesetzlichen Vorschriften und den Anforderungen des Berufsstands, und wir haben unsere sonstigen beruflichen Verhaltenspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als eine Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

#### Sonstige Informationen

Der Verwaltungsrat ist für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen die im Geschäftsbericht enthaltenen Informationen, aber nicht die mit «geprüft» gekennzeichneten Tabellen im Vergütungsbericht, die Konzernrechnung, die Jahresrechnung und unsere dazugehörigen Berichte.

Unser Prüfungsurteil zum Vergütungsbericht erstreckt sich nicht auf die sonstigen Informationen, und wir bringen keinerlei Form von Prüfungsschlussfolgerung hierzu zum Ausdruck.

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortlichkeit, die sonstigen Informationen zu lesen und dabei zu würdigen, ob die sonstigen Informationen wesentliche Unstimmigkeiten zu den geprüften Finanzinformationen im Vergütungsbericht oder unseren bei der Prüfung erlangten Kenntnissen aufweisen oder anderweitig wesentlich falsch dargestellt erscheinen.



Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten den Schluss ziehen, dass eine wesentliche falsche Darstellung dieser sonstigen Informationen vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

#### **Verantwortlichkeiten des Verwaltungsrates für den Vergütungsbericht**

Der Verwaltungsrat ist verantwortlich für die Aufstellung eines Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und den Statuten und für die internen Kontrollen, die der Verwaltungsrat als notwendig feststellt, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist. Zudem obliegt ihm die Verantwortung über die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

#### **Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts**

Unsere Ziele sind, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14-16 VegüV frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern sind, und einen Bericht abzugeben, der unser Prüfungsurteil beinhaltet. Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Mass an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH durchgeführte Prüfung eine wesentliche falsche Darstellung, falls eine solche vorliegt, stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich gewürdigt, wenn von ihnen einzeln oder insgesamt vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie die auf der Grundlage dieses Vergütungsberichts getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Nutzern beeinflussen.

Als Teil einer Prüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH üben wir während der gesamten Prüfung pflichtgemässes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus:

- identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher falscher Darstellungen im Vergütungsbericht aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen. Das Risiko, dass aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellungen nicht aufgedeckt werden, ist höher als ein aus Irrtümern resultierendes, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen oder das Ausserkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.
- gewinnen wir ein Verständnis von dem für die Prüfung relevanten Internen Kontrollsystem, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems der Gesellschaft abzugeben.
- beurteilen wir die Angemessenheit der angewandten Rechnungslegungsmethoden sowie die Vertretbarkeit der dargestellten geschätzten Werte in der Rechnungslegung und damit zusammenhängenden Angaben.

Wir kommunizieren mit dem Verwaltungsrat bzw. dessen zuständigem Ausschuss unter anderem über den geplanten Umfang und die geplante zeitliche Einteilung der Prüfung sowie über bedeutsame Prüfungsfeststellungen,



einschliesslich etwaiger bedeutsamer Mängel im Internen Kontrollsystem, die wir während unserer Abschlussprüfung identifizieren.

Wir geben dem Verwaltungsrat bzw. dessen zuständigem Ausschuss auch eine Erklärung ab, dass wir die relevanten beruflichen Verhaltensanforderungen zur Unabhängigkeit eingehalten haben, und kommunizieren mit ihnen über alle Beziehungen und sonstigen Sachverhalte, von denen vernünftigerweise angenommen werden kann, dass sie sich auf unsere Unabhängigkeit auswirken, und – sofern zutreffend – über Massnahmen zur Beseitigung von Gefährdungen oder getroffene Schutzmassnahmen.

KPMG AG

Daniel Haas  
Zugelassener Revisionsexperte  
Leitender Revisor

Beatriz Vazquez  
Zugelassene Revisionsexpertin

Basel, 23. Februar 2023

Beilagen:  
- Vergütungsbericht