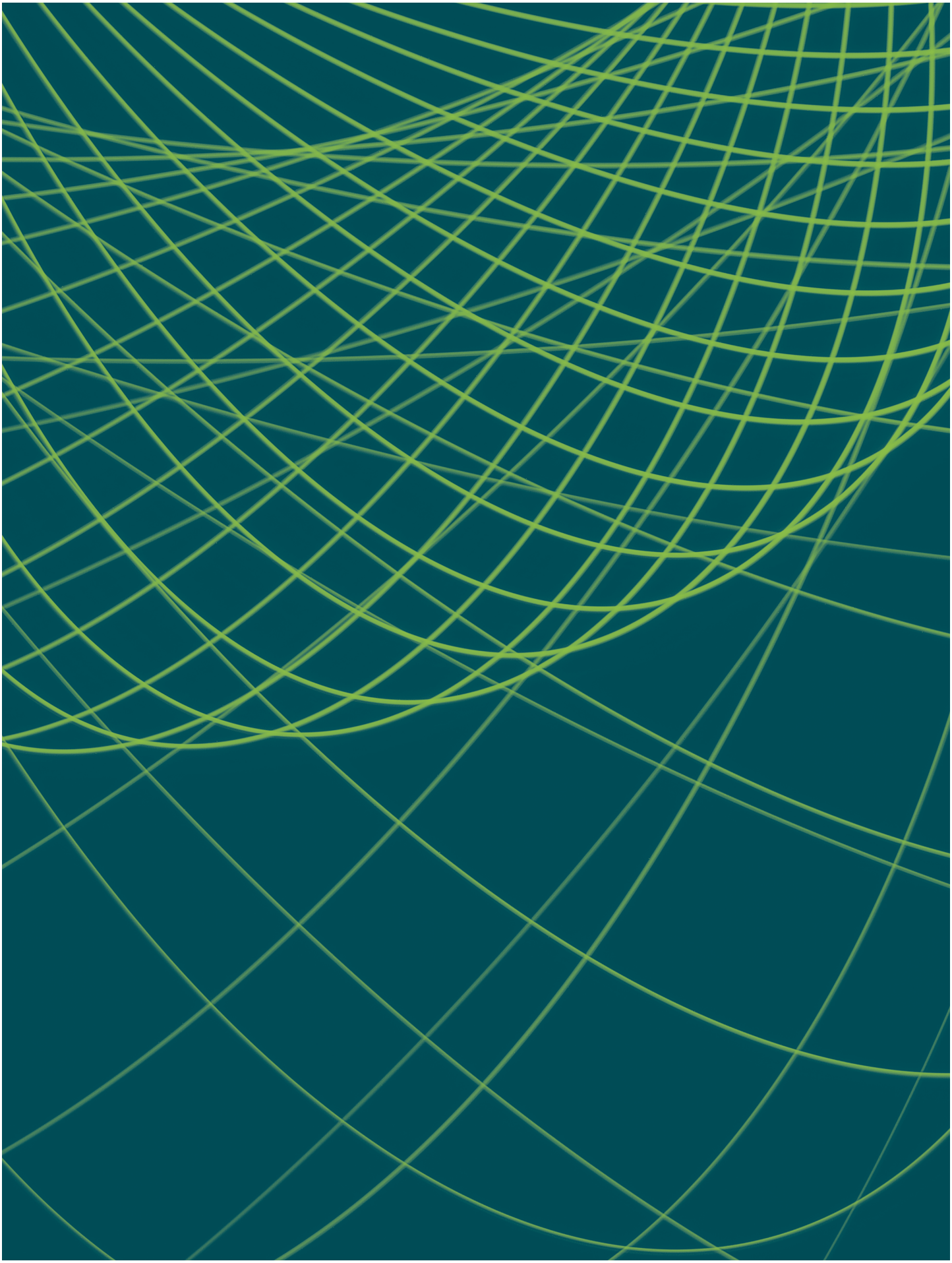
Vergütungsbericht 2018

Landis+Gyr
manage energy better



Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Vorsitzenden des Vergütungsausschusses	4
Vergütungsbericht 2018	6
Vergütung – Governance und Grundsätze	6
Vergütungssystem	10
Vergütungen an Mitglieder von Leitungsorganen	18
Vergütungen an den Verwaltungsrat im Geschäftsjahr 2018	18
Vergütungen an die Geschäftsleitung im Geschäftsjahr 2018	20
Aktienbesitz der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung	23
Richtlinien über den Aktienbesitz für Mitglieder der Geschäftsleitung	24
Darlehen an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung	24
Transaktionen mit nahestehenden Personen	24
Vergütungen an frühere Mitglieder von Leitungsorganen	24
Abstimmung über die Vergütung an der Generalversammlung	25

Vorwort des Vorsitzenden des Vergütungsausschusses

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Ich freue mich, Ihnen im Namen des Verwaltungsrats und des Vergütungsausschusses den Vergütungsbericht von Landis+Gyr für das am 31. März 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr vorzulegen.

Der Vergütungsbericht erklärt unser Vergütungssystem und dessen Governance sowie den Einfluss der Geschäftsergebnisse auf die variable Vergütung der Geschäftsleitung im vergangenen Geschäftsjahr.

Ein Schwerpunkt des Vergütungsausschusses im vergangenen Jahr bestand darin, die Vergütungssysteme und -pläne proaktiv zu prüfen und zu überarbeiten. Dadurch soll sichergestellt werden, dass sie dem sich ändernden Geschäftsumfeld und den Interessen unserer Aktionäre gerecht werden. An der Generalversammlung 2018 wurden alle die Vergütung betreffenden Anträge genehmigt. Einige Anleger gaben Feedback zu bestimmten Bestandteilen und Offenlegungen in unserem Vergütungsbericht 2017 (Zustimmung von 65.75%). Dieses Feedback wurde bei der Prüfung und Überarbeitung unserer Vergütungspläne berücksichtigt. Zu den bedeutendsten Meilensteinen und Veränderungen des vergangenen Jahres zählen:

- **Dialog:** Ein Hauptschwerpunkt für Verwaltungsrat und Vergütungsausschuss war der fortwährende Austausch über die Vergütungspläne mit unseren wichtigsten Aktionären und anderen Anspruchsgruppen.
- **Vergütung des Verwaltungsrats:** Wie bereits an der Generalversammlung 2018 angekündigt, führten wir für den Verwaltungsrat eine Vergütungsstruktur ein, nach der das Grundhonorar und das Honorar für Ausschusstätigkeiten in bar und in Aktien mit Sperrfrist gewährt werden (davor erfolgte die Vergütung vollumfänglich in bar). Diese Änderung wurde im Juli 2018 mit Beginn der neuen Amtsdauer wirksam.
- **Vergütung der Geschäftsleitung:** Der Verwaltungsrat genehmigte eine Rückforderungsklausel («Clawback») für an Mitglieder der Geschäftsleitung gezahlte variable Vergütungen. Diese wurde ab dem Geschäftsjahr 2018 wirksam.
- **Kurzfristiger Bonusplan (Short-Term Incentive Plan, STIP):** Im vergangenen Jahr setzten der Vergütungsausschuss und der Verwaltungsrat ihre Diskussionen über die Struktur des kurzfristigen Bonusplans fort. Dabei wurde erwogen, die Leistungskennzahlen (die derzeit ausschliesslich auf finanziellen Kriterien basieren) in Zukunft dahingehend zu ändern, dass auch nicht-finanzielle Leistungskriterien im Zusammenhang mit dem strategischen Fokus von Landis+Gyr einbezogen werden. Im Geschäftsjahr 2019 wird noch keine Änderung an der aktuellen Planstruktur erfolgen. Der Vergütungsausschuss und der Verwaltungsrat werden sich im kommenden Jahr jedoch weiter mit diesem Thema auseinandersetzen.
- **Langfristiger Bonusplan (Long-Term Incentive Plan, LTIP):** Im vergangenen Jahr wurde die Vergleichsgruppe überprüft, die für die Leistungskennzahl der relativen Aktienrendite (Total Shareholder Return, TSR) des langfristigen Bonusplans von Landis+Gyr herangezogen wird. Daraufhin wurde beschlossen, die bestehende SPI-Vergleichsgruppe durch den SPI Industrials

Index (SWX ID Industry TR Index) zu ersetzen. Diese Änderung, die mit den Zuteilungen im Geschäftsjahr 2019 wirksam wird, ermöglicht einen konkreteren Markt- und Leistungsvergleich. Ferner enthält der diesjährige Vergütungsbericht zusätzliche Erklärungen zu den Regelungen im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses und deren Auswirkungen auf LTIP-Zuteilungen.

Einen weiteren Schwerpunkt der Diskussionen im Vergütungsausschuss und im Verwaltungsrat bildete die mittel- bis langfristige Entwicklung der Vergütung bei Landis+Gyr. Im kommenden Jahr werden wir uns weiterhin eingehend mit der Struktur unserer variablen Bonuspläne auseinandersetzen. Mit unseren Massnahmen verfolgen wir insbesondere das Ziel, die enge Verbindung zwischen Vergütung und Leistung aufrechtzuerhalten und zu stärken.

An der Generalversammlung im Juni 2019 werden wir Sie bitten, die maximale Gesamtvergütung zu genehmigen, die dem Verwaltungsrat für den Zeitraum bis zur nächsten Generalversammlung im Jahr 2020 und der Geschäftsleitung für das am 31. März 2021 endende Geschäftsjahr zugeteilt wird. Der für die Geschäftsleitung beantragte Betrag ist geringer als in den Vorjahren. Grund dafür ist die neue Zusammensetzung aus lediglich vier anstatt wie zuvor sechs Mitgliedern. Darüber hinaus werden Sie Gelegenheit haben, im Rahmen einer Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht Ihre Meinung zu unseren Vergütungsgrundsätzen und unserem Vergütungssystem zu äussern.

Im Rahmen der Weiterentwicklung unseres Vergütungssystems fördern und führen wir einen offenen, regelmässigen Dialog mit unseren Aktionären und ihren Vertretern.

Im Namen des Verwaltungsrats und des Vergütungsausschusses möchte ich Ihnen für Ihre fortlaufende Unterstützung danken.

Eric Elzvik
Vorsitzender des Vergütungsausschusses
und Lead Independent Director
Zug, Mai 2019

Vergütungsbericht 2018

Der Vergütungsbericht bietet eine umfassende Übersicht der Governance sowie der Grundsätze, Strukturen und Elemente der Vergütung bei Landis+Gyr (Landis+Gyr Group AG, nachstehend die «Gesellschaft», und ihre Tochtergesellschaften, gemeinsam die «Gruppe»). Ferner enthält er Informationen über die Vergütung, die den Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung für das am 31. März 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr (GJ 2018) zugeteilt wurde.

Der Vergütungsbericht wurde im Einklang mit der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften («VegüV»), der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange und den Grundsätzen des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance der economiesuisse erstellt.

Vergütung – Governance und Grundsätze

Einbindung der Aktionäre

Gemäss der VegüV haben die Aktionäre von in der Schweiz börsenkotierten Unternehmen erheblichen Einfluss auf die Vergütung der Leitungsorgane und genehmigen jährlich die maximale Gesamtvergütung für deren Mitglieder. Darüber hinaus müssen die Grundsätze des Vergütungssystems in den Statuten festgelegt sein, die ebenfalls von den Aktionären zu genehmigen sind.

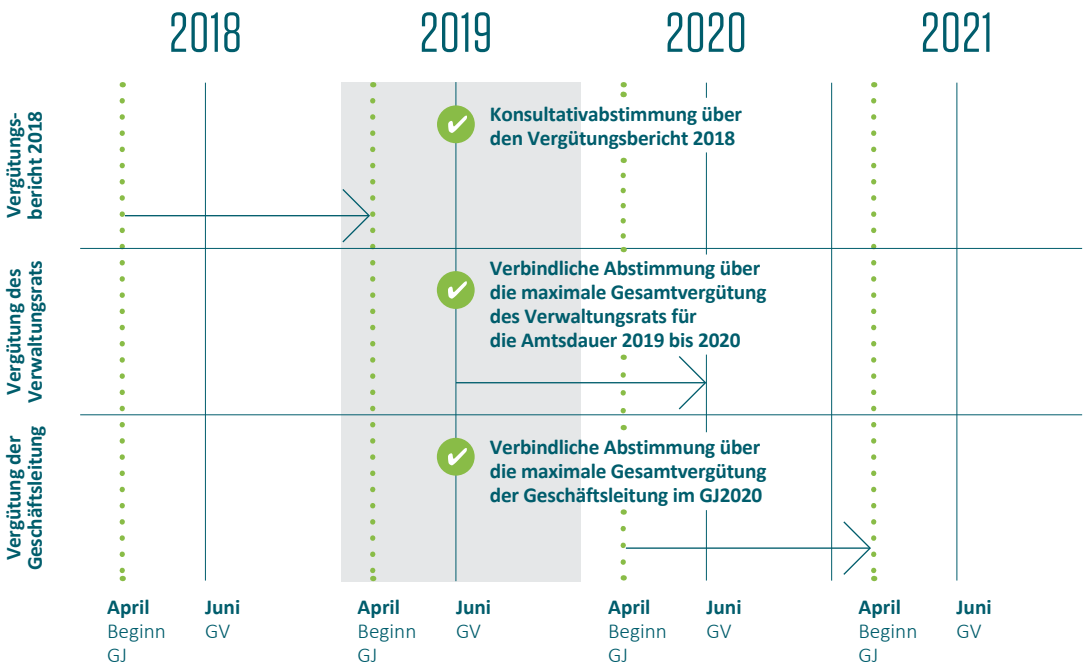
In den Statuten von Landis+Gyr sind die geltenden Grundsätze des Vergütungssystems aufgeführt (insbesondere Artikel 12, 25, 26, 28 und 29). Sie können auf der folgenden Website eingesehen werden: www.landisgyr.ch/about/executive-management-and-board/ → Corporate Governance Dokumente → Statuten. Die wesentlichen Bestimmungen sind nachfolgend zusammengefasst:

- **Abstimmung über Vergütungen (Artikel 12):** Die Generalversammlung (GV) genehmigt jährlich gesondert und bindend die maximale Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für die Dauer bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung und der Geschäftsleitung (fixe und variable Bestandteile) für das kommende Geschäftsjahr.
- **Grundsätze der Vergütungen für die Mitglieder des Verwaltungsrats (Artikel 25) und die Mitglieder der Geschäftsleitung (Artikel 26):** Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten ein fixes Grundhonorar und fixe Entschädigungen für Mitgliedschaften in Ausschüssen sowie eine pauschale Spesenentschädigung. Die Entschädigung wird in bar und in Form von Aktien ausbezahlt. Die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung besteht aus einem fixen jährlichen Grundgehalt und einer variablen Vergütung, die sich aus einem kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütungselement in bar, einem langfristigen erfolgsabhängigen Vergütungselement in Form einer Aktienzuteilung und anderen Leistungen zusammensetzt.
- **Darlehen und Kredite (Artikel 28):** Die Gesellschaft darf den Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung keine Darlehen und Kredite gewähren.
- **Zusatzbetrag für Vergütungen für neue Mitglieder der Geschäftsleitung (Artikel 29):** Reicht die von der Generalversammlung bereits genehmigte maximale Gesamtvergütung nicht aus, um die Vergütungen neu ernannter oder beförderter Mitglieder der Geschäftsleitung in dem betreffenden Geschäftsjahr zu decken, darf die Gesellschaft den neuen Mitgliedern einen Zusatzbetrag von je maximal 30% der von der Generalversammlung genehmigten Gesamtvergütung ausrichten.

Im Einklang mit den Statuten von Landis+Gyr wird der Verwaltungsrat den Aktionären anlässlich der jährlichen Generalversammlung 2019 drei gesonderte vergütungsbezogene Beschlüsse zur Genehmigung vorlegen (siehe Darstellung 1):

- den Vergütungsbericht (Konsultativabstimmung),
- die maximale Gesamtvergütung für den Verwaltungsrat für die Amtsdauer ab der Generalversammlung 2019 bis zur Generalversammlung 2020 (verbindliche Abstimmung),
- die maximale Gesamtvergütung für die Geschäftsleitung für das kommende Geschäftsjahr, das am 1. April 2020 beginnt und am 31. März 2021 endet (verbindliche Abstimmung).

DARSTELLUNG 1: SAY-ON-PAY – VERGÜTUNGSBEZOGENE GENEHMIGUNGEN DER AKTIONÄRE



An der Generalversammlung am 28. Juni 2018 genehmigten die Aktionäre eine Gesamtvergütung von CHF 2.0 Mio. für den Verwaltungsrat für die Amtsdauer bis zur ordentlichen Generalversammlung 2019 sowie den maximalen Gesamtbetrag der fixen und variablen Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2019 von CHF 11.5 Mio. Zudem genehmigten sie in der Konsultativabstimmung den Vergütungsbericht 2017.

Ein Abgleich der genehmigten und tatsächlich zugeteilten Vergütung ist Seite 25 zu entnehmen.

Governance in Vergütungsangelegenheiten

Wie nachfolgend in Darstellung 2 beschrieben, handelt der Vergütungsausschuss in beratender Funktion. Die letztliche Entscheidungsgewalt in Vergütungsangelegenheiten betreffend Verwaltungsrat und Geschäftsleitung verbleibt beim Verwaltungsrat, vorbehaltlich der Genehmigungen der Vergütungen von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung durch die Aktionäre.

Tätigkeiten des Vergütungsausschusses im Geschäftsjahr 2018

Der Vergütungsausschuss tritt so häufig zusammen, wie die Geschäfte es erfordern, mindestens aber vier Mal jährlich. Im Geschäftsjahr 2018 hielt der Vergütungsausschuss fünf Sitzungen ab und behandelte die in Darstellung 3 genannten Themen. Angaben zu den Mitgliedern des Vergütungsausschusses und zu ihrer Anwesenheit in Sitzungen sind Seite 15 des Berichts zur Corporate Governance zu entnehmen.

DARSTELLUNG 2: GOVERNANCE IN VERGÜTUNGSANGELEGENHEITEN

	CEO	Vergütungs-ausschuss	Verwaltungs-rat	General-versammlung
Vergütungsgrundsätze (Statuten)		Beantragt	Prüft	Genehmigt (verbindliche Abstimmung)
Vergütungsgrundsätze und-system für Verwaltungsrat und Geschäftsleitung		Beantragt	Genehmigt	
Vergütungsbericht		Beantragt	Genehmigt	Konsultativ-abstimmung
Maximale Gesamtvergütung für den Verwaltungsrat		Beantragt	Prüft	Genehmigt (verbindliche Abstimmung)
Individuelle Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder		Beantragt	Genehmigt	
Maximale Gesamtvergütung für die Geschäftsleitung		Beantragt	Prüft	Genehmigt (verbindliche Abstimmung)
Vergütung des Chief Executive Officer (CEO)		Beantragt	Genehmigt	
Individuelle Vergütung der anderen Geschäftsleitungs-mitglieder	Beantragt	Prüft	Genehmigt	

DARSTELLUNG 3: ÜBERSICHT DER WICHTIGSTEN THEMEN, DIE VOM VERGÜTUNGSAUSSCHUSS IM GESCHÄFTSJAHR 2018 ERÖRTERT WURDEN

	Apr.	Jun.[1]	Okt.	Dez.	Feb.
Vergütungs-Governance					
Prüfung von Vergütungsgrundsätzen, -strategie und -systemen			X	X	
Vorbereitung vergütungsbezogener Anträge für die Generalver-sammlung, inkl. maximale Gesamtvergütung für Verwaltungsrat und Geschäftsleitung	X				X
Vergütungsbericht	X	X			X
Prüfung des Feedbacks der Anspruchsgruppen zu Vergütungs-angaben			X		
Kommunikation mit bedeutenden Aktionären und deren Vertretern					X
Festlegung von Governance, Terminplan und Agenda des Vergütungs-ausschusses			X		
Prüfung der Richtlinien für den Aktienbesitz sowie des aktuellen Aktienbesitzes aller Mitglieder der Geschäftsleitung				X	
Vergütung für den Verwaltungsrat					
Umsetzung der Vergütungspolitik für den Verwaltungsrat mit Zuteilungen in bar und Aktien	X				
Vergütung für die Geschäftsleitung					
Prüfung der Vergleichsgruppe und externer Benchmark für die Vergütung der Geschäftsleitung				X	X
Beurteilung der Leistung der Geschäftsleitung	X				
Prüfung und Empfehlung der Vergütungen für die individuellen Mitglieder der Geschäftsleitung					X
Prüfung der Festsetzung von STIP-Leistungszielen für das kommende Jahr sowie der Leistung und Zuteilungen für das Vorjahr	X	X			X
Prüfung der Festsetzung von LTIP-Leistungszielen und der individuel-len Zielzuteilungen für die kommende Leistungsperiode sowie Zieler-reichung und definitive Zuteilung für die vorherige Leistungsperiode	X				X
Mitarbeitende und Talent					
Nachfolgeregelung, Diversity, Engagement			X	X	X

1 zusätzliche Sitzung im Juni 2018

Der Vorsitzende des Vergütungsausschusses erstattet dem Gesamtverwaltungsrat nach jeder Sitzung Bericht. Die Sitzungsprotokolle werden den Mitgliedern des Verwaltungsrats zur Verfügung gestellt. Der CEO und der Head of HR können in beratender Funktion an den Sitzungen des Vergütungsausschusses teilnehmen, werden aber von bestimmten Diskussionen ausgeschlossen. Der Vorsitzende des Vergütungsausschusses kann nach Bedarf andere Führungskräfte zu den Sitzungen einladen. Mitglieder der Geschäftsleitung sind von Sitzungen oder Teilen von Sitzungen ausgeschlossen, in denen ihre eigene Leistung oder Vergütung besprochen wird. Der Präsident des Verwaltungsrats nimmt in der Regel als Gast ohne Stimmrecht an den Sitzungen des Vergütungsausschusses teil. Bei der Erörterung seiner eigenen Vergütung ist er jedoch nicht anwesend.

Der Vergütungsausschuss kann externe Berater hinzuziehen, um Empfehlungen zu bestimmten Vergütungsangelegenheiten einzuholen. Im Geschäftsjahr 2018 wurde HCM International Ltd. (HCM) als unabhängigen Berater für Vergütungsangelegenheiten des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung beauftragt. In diesem Zeitraum beriet HCM den Verwaltungsrat überdies in Fragen der Governance. HCM hat keine anderen Mandate bei Landis+Gyr inne.

Vergütungsgrundsätze

Die Vergütungsprogramme von Landis+Gyr sind so gestaltet, dass Leistung anerkannt und belohnt wird. Dadurch kann die Organisation talentierte Mitarbeiter, die überdurchschnittliche Leistungen erzielen, gewinnen, motivieren und an sich binden sowie die Geschäftsstrategie und -ziele erfolgreich umsetzen und Shareholder Value schaffen.

Die Vergütungsprogramme von Landis+Gyr werden regelmässig überprüft, um sicherzustellen, dass sie weiterhin mit der Strategie der Gruppe sowie der Marktpraxis im Einklang stehen. Sie bauen auf den folgenden Grundsätzen auf:

Grundsatz	Beschreibung
Leistung	Die Geschäftsstrategie von Landis+Gyr verankern, Ergebnisse erzielen und den Fokus auf langfristige Leistung ausrichten, Anreize schaffen und Leistung nachhaltig belohnen
Shareholder Value	An die Aktionärsinteressen angleichen, die Schaffung von Shareholder Value vorantreiben und unternehmerisches Denken fördern
Talent Management	Talentierte Mitarbeitende, welche Spitzenleistungen anstreben, gewinnen, motivieren und an das Unternehmen binden und Anreize für überdurchschnittliche Leistungen schaffen
Marktorientierung	Ein Best-Practice Vergütungssystem sicherstellen, das sich am marktüblichen Vergütungsniveau ausrichtet und ein nachhaltiges Gleichgewicht zwischen kurz- und langfristigen Leistungen gewährleistet

Festsetzung der Vergütung für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung

Im Rahmen der Vergütungsgrundsätze werden bei der Festsetzung der Vergütung für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung die Funktionen und Aufgaben, die jeweils erforderliche Erfahrung und die aktuelle Vergütungspraxis am Markt berücksichtigt. Im Falle der Geschäftsleitung wird ferner den internen Vergütungsstrukturen und der Finanzierbarkeit Rechnung getragen. Die Vergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrats ist fix. Für die Geschäftsleitung enthält sie variable Bestandteile, die von der Leistung von Landis+Gyr abhängig sind.

Der Vergütungsausschuss untermauert die Empfehlungen an den Verwaltungsrat durch einen regelmässigen Vergleich der Vergütung von Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung mit der Vergütung in vergleichbaren Unternehmen. Als relevanteste Vergleichsgruppe für diesen Zweck werden börsenkotierte Schweizer Industrieunternehmen herangezogen. Da Landis+Gyr weltweit tätig ist und im internationalen Wettbewerb um talentierte Mitarbeiter steht, werden bei der Beurteilung der Vergütungspraxis, der Vergütungsstruktur und des Gehaltsniveaus für Mitglieder der Geschäftsleitung zusätzlich internationale Vergleichswerte von europäischen und US-Unternehmen aus entsprechenden traditionellen und innovationsgetriebenen Industriezweigen herangezogen.

Die Zusammensetzung der Vergleichsgruppen wird nach Bedarf überprüft. Im Berichtsjahr wurden die Schweizer Vergleichsgruppe[1] ebenso wie die internationalen Vergleichswerte überprüft und unter Berücksichtigung der jeweiligen Unternehmensgrösse angepasst, um sie besser auf Landis+Gyr abzustimmen.

Die Ergebnisse des Vergleichs der Vergütung für die Mitglieder der Geschäftsleitung im Geschäftsjahr 2018 wurden vom Vergütungsausschuss und Verwaltungsrat bei der Erörterung der Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2019 berücksichtigt. Den nächsten Vergleich der Vergütung für Mitlieder des Verwaltungsrats werden der Vergütungsausschuss und der Verwaltungsrat im Geschäftsjahr 2019 durchführen.

Vergütungssystem

Vergütungssystem des Verwaltungsrats

Um Unabhängigkeit und Objektivität sicherzustellen, ist die Vergütung des Verwaltungsrats fix und enthält keine variablen Bestandteile.

Der Präsident des Verwaltungsrats erhält ein fixes jährliches Grundhonorar von CHF 400’000 und eine pauschale Spesenentschädigung. Aufgrund des vormaligen langjährigen Arbeitsverhältnisses des Präsidenten bei Landis+Gyr, während dem er durchgehend am kollektiven Altersvorsorgeprogramm der Gesellschaft in der Schweiz gemäss dem Schweizer Vorsorgesystem teilnahm, bleibt er auch im Rahmen seiner Tätigkeit im Verwaltungsrat weiterhin in der von Landis+Gyr angebotenen Pensionskassenlösung versichert. Sämtliche Beiträge, einschliesslich des Arbeitgeberanteils, werden jedoch vom Präsidenten des Verwaltungsrats selbst finanziert. Dadurch wird verhindert, dass für die Gesellschaft weitere Kosten für Pensionskassenbeiträge über das fixe Grundhonorar des Präsidenten von CHF 400’000 hinaus anfallen. Dementsprechend reduziert sich sein ausbezahltes Grundhonorar um den von Landis+Gyr in die Pensionskasse eingezahlten Betrag, der dem Arbeitgeberbeitrag entspricht. Falls sich die Beiträge aufgrund des Pensionskassenreglements ändern, wird die Zahlung des Grundhonorars entsprechend angepasst. Aufgrund einer Erhöhung der von der Gesellschaft gezahlten Arbeitgeberbeiträge lag das Grundhonorar des Präsidenten im Geschäftsjahr 2018 mit CHF 362’696 unter dem äquivalenten Betrag für das volle Geschäftsjahr 2017 von CHF 372’000; (für das Geschäftsjahr 2017 wurde ein anteiliger Betrag gezahlt und ausgewiesen).

Die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrats haben Anspruch auf ein fixes jährliches Grundhonorar, fixe Honorare für die Tätigkeit in Verwaltungsratsausschüssen sowie eine pauschale Spesenentschädigung.

1 Die Schweizer Vergleichsgruppe, die als Grundlage für die Benchmarking-Analyse der Vergütung im Geschäftsjahr 2018 diente, wurde gegenüber der Vergleichsgruppe des Geschäftsjahrs 2017 unter Berücksichtigung der Unternehmensgrösse angepasst, um sie besser auf Landis+Gyr abzustimmen. Infolgedessen wurden sowohl kleinere als auch grössere Unternehmen, die nicht in der festgelegten Grössenspanne lagen, aus der Vergleichsgruppe herausgenommen. Entsprechend setzt sich die angepasste Vergleichsgruppe im Geschäftsjahr 2018 aus den folgenden börsenkotierten Schweizer Unternehmen zusammen: Implenia, Sulzer, Geberit, OC Oerlikon, Bucher, Dormakaba, SFS Group, Bobst Group, Conzzeta, Daetwyler, Arbonia, Flughafen Zürich, Schweiter. Die Vergleichsgruppe wurde zu Benchmarking-Zwecken als Referenz für die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung herangezogen. Ferner wurden internationale Vergleichswerte berücksichtigt. Dabei wurde ein struktureller Ansatz angewendet, um die Besonderheiten branchenspezifischer Vergütung darzustellen.

Die Höhe des Grundhonorars und der Honorare für Ausschussmitgliedschaften, wie Darstellung 4 veranschaulicht, reflektieren die Verantwortung und den Zeitaufwand, die diese Aufgaben mit sich bringen. Die Höhe der Beträge im Geschäftsjahr 2018 blieb gegenüber dem Geschäftsjahr 2017 unverändert. Ab der Periode von der Generalversammlung 2018 bis zur Generalversammlung 2019 werden das Grundhonorar und das Honorar für die Ausschusstätigkeiten zu 65% in bar und zu 35% in Aktien von Landis+Gyr gewährt, die mit einer Verkaufssperre von drei Jahren belegt sind. Der Baranteil des Grundhonorars und des Honorars für die Ausschusstätigkeiten wird monatlich ausgezahlt; der Aktienanteil wird in vier gleichen Teilen vierteljährlich zugeteilt (erste Zuteilung im Juli 2018) und jeweils mit einer Verkaufssperre von drei Jahren ab Zuteilung belegt. Im Falle eines Kontrollwechsels wird die Aktiensperrfrist aufgehoben.

DARSTELLUNG 4: VERGÜTUNGSSYSTEM DES VERWALTUNGSRATS

Fixe Vergütung

Grundhonorar[1]		
Präsident[2]	400’000	Annualisiert GJ 2017: 372’000 Tatsächlich GJ 2018: 362’696
Lead Independent Director	230’000	
Mitglied	120’000	

Ausschusshonorar[1]	**Vorsitzender**	**Mitglied**
Prüfungsausschuss	30’000	15’000
Vergütungsausschuss	30’000	15’000

Vergütungsausrichtung

1 Das Grundhonorar und die Honorare für Ausschusstätigkeiten blieben im Geschäftsjahr 2018 gegenüber dem Geschäftsjahr 2017 unverändert.

2 Das Grundhonorar für den Präsidenten beträgt CHF 400’000 (unverändert gegenüber dem Geschäftsjahr 2017). Es wurden allerdings CHF 37’304 abgezogen, da der Präsident die gesamten Kosten seiner Pensionskassenbeiträge, einschliesslich des Arbeitgeberanteils, durch eine Verringerung des Grundhonorars selbst finanziert. Die Pensionskassenbeiträge stiegen im Geschäftsjahr 2018 im Vergleich zum Geschäftsjahr 2017 an. Überdies wurde das Grundhonorar des Präsidenten im Geschäftsjahr 2017 für die Tätigkeit vom 19. Juli 2017 bis zum 31. März 2018 anteilig ausgezahlt. Die Aufteilung des Grundhonorars in einen Baranteil von 65% und einen Aktienanteil von 35% (per Juli 2018) erfolgt nach Abzug der Pensionskassenbeiträge der Gesellschaft.

Vergütungssystem der Geschäftsleitung

Die Vergütungselemente der Geschäftsleitung sind in Darstellung 5 zusammengefasst.

DARSTELLUNG 5: VERGÜTUNGSSYSTEM DER GESCHÄFTSLEITUNG

	FIXE VERGÜTUNG		VARIABLE VERGÜTUNG	
	Grundgehalt	**Vorsorge und andere Nebenleistungen**	**Kurzfristiger Bonusplan (STIP)**	**Langfristiger Bonusplan (LTIP)**
Zweck	Gewinnung und Bindung	Schutz vor Risiken, Konkurrenzfähigkeit am Markt	Fokus auf einjährige operative und finanzielle Unternehmensentwicklung	Beteiligung am langfristigen Erfolg von Landis+Gyr und Abstimmung mit Interessen der Aktionäre
Leistungsperiode	–	–	1 Jahr	3 Jahre
Wesentliche Einflussfaktoren	Funktion, Erfahrung und individuelle Leistung	Marktpraxis, gesetzliche Anforderungen	Erfolg der Gruppe und ggf. der Region	Langfristiger Unternehmenserfolg
Instrument/Erfüllung	Bar	Vorsorgeleistungen, Versicherungen und Nebenleistungen	Bar	Performance Stock Units, abgegolten in Aktien
Leistungskennzahlen	Individuelle Leistung	–	Nettoumsatz, bereinigtes EBITDA[1], operativer Cashflow abzüglich Steuern	relative Aktienrendite und Gewinn je Aktie, gleich gewichtet
Zielbetrag	–	–	Individuell festgesetzte Zielbeträge je nach Funktion und gemäss Marktpraxis; bis zu 80% des Grundgehalts	Individuell festgesetzte Zielbeträge je nach Funktion und gemäss Marktpraxis; bis zu 80% des Grundgehalts; bei Zuteilung in PSUs umgerechnet
Bandbreite Auszahlung	–	–	0% bis 200% des Zielbetrags; zudem wird die Auszahlung für jede Leistungskennzahl bei 200% begrenzt	0% bis 200% der Anzahl der zugeteilten PSUs
Einfluss des Aktienkurses auf Auszahlungswert	–	–	NEIN	JA
Verwirkung	–	–	JA	JA
Rückforderungsklausel	–	–	JA	JA

1 Konzernergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen, und Amortisationen (EBITDA) der Landis+Gyr Gruppe, abgeleitet aus dem Jahresabschluss nach US GAAP, bereinigt um Restrukturierungsaufwand, einmalige Gewährleistungsaufwendungen, Zeitdifferenzen auf FX-Derivate und Sondereinflüsse wie in unseren Berichten für das 1. Halbjahr und das Gesamtjahr als bereinigtes EBITDA ausgewiesen, jedoch ohne normalisierte Gewährleistungsaufwendungen.

Grundgehalt

Das Grundgehalt ist die fixe Vergütung, die den Mitarbeitenden für die Erfüllung ihrer Aufgaben bezahlt wird. Es wird anhand folgender Faktoren festgesetzt:

- Umfang der Verantwortlichkeiten der Funktion sowie zur Wahrnehmung der Funktion erforderliche Qualifikationen und Erfahrung,
- Marktwert der Funktion an dem Standort, an welchem Landis+Gyr im Wettbewerb um talentierte Mitarbeitende steht,
- Kompetenzen und Erfahrung des Stelleninhabers und
- individuelle Leistung.

Das Grundgehalt wird den Mitgliedern der Geschäftsleitung in zwölf gleichen Teilen monatlich ausgezahlt.

Vorsorgeleistungen
Der Zweck von Vorsorgeleistungen besteht darin, Mitarbeitenden und deren Angehörigen bei der Pensionierung, bei Erkrankung oder Arbeitsunfähigkeit und im Todesfall Sicherheit zu bieten. Die Mitglieder der Geschäftsleitung nehmen an den Sozialversicherungs- und Altersvorsorgeprogrammen der Länder teil, in denen ihre Beschäftigungsverträge abgeschlossen wurden. Die Programme variieren je nach Marktpraxis und Gesetzgebung der entsprechenden Länder; sie entsprechen jedoch mindestens den gesetzlichen Anforderungen der betreffenden Länder.

Nebenleistungen
Zusätzlich bietet Landis+Gyr ein konkurrenzfähiges Paket an Nebenleistungen an. Die Leistungen werden global betrachtet und tragen der unterschiedlichen Marktpraxis sowie den Arbeitsbedingungen der entsprechenden Länder Rechnung.

Zu den Leistungen für Mitglieder der Geschäftsleitung gehören je nach Land Nebenleistungen wie Firmenwagen und, wo relevant, internationale Nebenleistungen wie Executive Benefits Allowance, Steuerberatung, usw. Der Geldwert dieser Vergütungsbestandteile wird zum Fair Value (Marktwert) erfasst und ist in der Vergütungstabelle enthalten.

Kurzfristiger Bonusplan (Short-Term Incentive Plan, STIP)
Der STIP ist ein jährlicher Bonusplan, der in bar ausgerichtet wird. Sein Zweck besteht darin, teilnahmeberechtigte Mitarbeitende zu effektiven Leistungen und einem verstärkten Beitrag zum Unternehmenserfolg zu motivieren.

Auszahlungen an die Planteilnehmer auf Gruppen- und regionaler Ebene basieren auf der Erreichung bestimmter finanzieller Leistungsziele, welche vom Verwaltungsrat zu Beginn jedes Geschäftsjahrs festgesetzt werden, mit der mittelfristigen Planung und der langfristigen Strategie korrelieren und auf geschäftliche Prioritäten abgestimmt sind. Auf diese Weise sollen nachhaltige Rentabilität und langfristiges Wachstum im Einklang mit den Interessen der Aktionäre erzielt werden. Diese Ziele sind vertrauliche Geschäftsinformationen und werden daher nicht offengelegt. Angaben zu den im Geschäftsjahr 2018 realisierten Auszahlungen sind Seite 20 zu entnehmen.

Auszahlungen im Rahmen des STIP werden anhand des Grads berechnet, in dem die entsprechenden finanziellen Leistungsziele erreicht wurden. Bei einem Zielerreichungsgrad von 100% liegt auch die Auszahlung bei 100%. Für jedes finanzielle Leistungsziel werden Schwellenwerte, unterhalb welcher keine Auszahlung erfolgt, und Obergrenzen, an welcher die Auszahlung auf 200% begrenzt wird, festgesetzt. Der Auszahlungsgrad zwischen Schwellenwert, Zielwert und Obergrenze wird durch lineare Interpolation ermittelt. Insgesamt kann die Auszahlung des STIP bei zwischen 0% und 200% des Zielbetrags liegen. Im Geschäftsjahr 2018 lagen die individuellen Zielbeträge für den CEO bei etwa 75% des Grundgehalts und für die übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung im Durchschnitt bei 65% des Grundgehalts. Der maximale Auszahlungsbetrag entspricht für den CEO etwa 150% des Grundgehalts und für die übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung im Durchschnitt 130% des Grundgehalts.

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Leistungsperiode kann die Auszahlung des STIP je nach Umstand der Kündigung und geltendem Recht verringert oder als hinfällig erklärt werden.

Im Geschäftsjahr 2018 setzte sich die STIP-Scorecard aus den finanziellen Leistungszielen Umsatz, Rentabilität und Cashflow zusammen (Leistungskennzahlen). Sie sind in Darstellung 6 aufgeführt.

DARSTELLUNG 6: STIP-SCORECARD FÜR DIE MITGLIEDER DER GESCHÄFTSLEITUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2018

Themenkreis	Leistungskennzahl	Gewichtung GJ 2018
Umsatz	Nettoumsatz	30%
Rentabilität	Bereinigtes EBITDA[1]	40%
Cashflow	Operativer Cashflow abzüglich Steuern	30%

1 Konzernergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen, und Amortisationen (EBITDA) der Landis+Gyr Gruppe, abgeleitet aus dem Jahresabschluss nach US GAAP, bereinigt um Restrukturierungsaufwand, einmalige Gewährleistungsaufwendungen, Zeitdifferenzen auf FX-Derivate und Sondereinflüsse wie in unseren Berichten für das 1. Halbjahr und das Gesamtjahr als bereinigtes EBITDA ausgewiesen, jedoch ohne normalisierte Gewährleistungsaufwendungen.

Im Falle des CEO, des CSO und des CFO basiert die Leistungsbeurteilung zu 100% auf den Gruppenergebnissen. Bei Mitgliedern der Geschäftsleitung mit regionaler Verantwortung fliessen die Gruppenergebnisse zu 30% und die Ergebnisse der betreffenden Regionen zu 70% in die Berechnung ein.

Langfristiger Bonusplan (Long-Term Incentive Plan, LTIP)

Die erste Zuteilung im Rahmen des aktuellen LTIP, einem aktienbasierten Bonusplan mit Leistungsbeurteilung über eine Periode von drei Jahren, erfolgte im Geschäftsjahr 2018. Der LTIP soll die langfristige Wertschöpfung für die Gruppe fördern, indem er den Mitgliedern der Geschäftsleitung und weiteren teilnahmeberechtigten wichtigen Führungskräften folgende Möglichkeiten bietet:

- Aktionäre zu werden oder ihre Aktienbeteiligung am Unternehmen aufzustocken,
- am künftigen langfristigen Erfolg von Landis+Gyr teilzuhaben und
- die Interessen der Planteilnehmer stärker jenen der Aktionäre anzugleichen.

Die individuellen Zuteilungsbeträge im Rahmen des LTIP werden anhand der Funktionen und Aufgaben der Planteilnehmer unter Berücksichtigung von Marktvergleichswerten festgesetzt. Sie dürfen die Obergrenze von 80% des Grundgehalts der Planteilnehmer nicht überschreiten. Im Geschäftsjahr 2018 entsprachen die individuellen Zuteilungsbeträge für den CEO etwa 50% des Grundgehalts und für die übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung im Durchschnitt 42% des Grundgehalts. Bei den Zuteilungen im Rahmen des LTIP handelt es sich um Anwartschaften auf Landis+Gyr-Aktien (Performance Stock Units oder PSUs). Die definitive Aktien-Zuteilung erfolgt, wenn in der dreijährigen Leistungsperiode bestimmte Leistungsziele erreicht werden (siehe Darstellung 7). Es werden keine Aktien des Unternehmens im Rahmen des LTIP zugeteilt, wenn die im Voraus festgesetzten Schwellenwerte nicht erreicht werden.

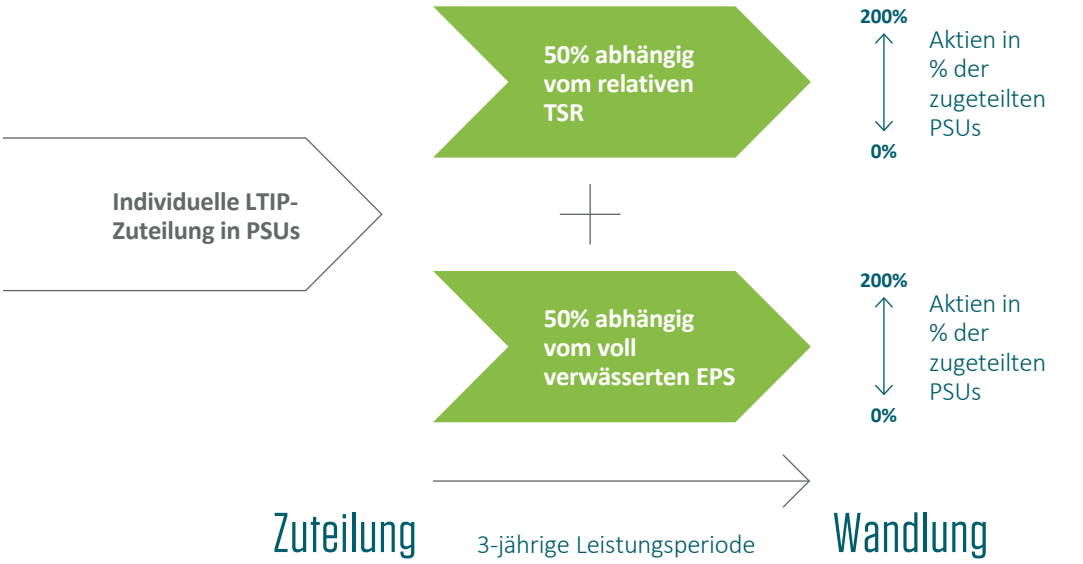
Unter dem LTIP setzt sich der langfristige Erfolg von Landis+Gyr aus zwei gleich gewichteten Leistungskennzahlen zusammen:

- 50% der Zuteilung sind an die relative Gesamtrendite für die Aktionäre (Total Shareholder Return, TSR) geknüpft, welche über drei Jahre im Verhältnis zum Swiss Performance Index (SPI) gemessen wird und
- 50% der Zuteilung sind an das Erreichen des Zielwerts für den voll verwässerten Gewinn je Aktie (Earnings per Share, EPS) geknüpft, der vom Verwaltungsrat zu Beginn jedes dreijährigen LTIP-Zuteilungszyklus festgesetzt wird.

Im Geschäftsjahr 2018 überprüfte der Vergütungsausschuss die Vergleichsgruppe für die Messung des TSR und empfahl dem Verwaltungsrat, den SPI als Vergleichsgruppe durch den SPI Industrials Index[1] zu ersetzen. Die Änderung wird mit den Zuteilungen im Geschäftsjahr 2019 wirksam.

1 Der SPI Industrials Index ist der SWX ID Industry TR Index.

DARSTELLUNG 7: ZUTEILUNG IM RAHMEN DES LTIP



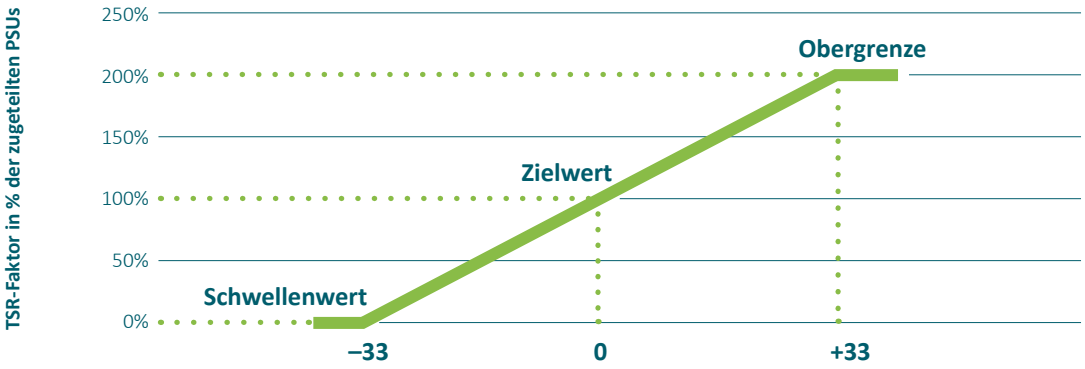
Bei der Berechnung des relativen TSR werden nicht nur die Schwankungen des Schlusskurses im Verlauf der dreijährigen Leistungsperiode berücksichtigt, sondern auch die im gleichen Zeitraum ausgeschütteten Dividenden. Dabei wird angenommen, dass die Dividenden zum Zeitpunkt der Ausschüttung wieder in Aktien des Unternehmens investiert werden.

Bei der Zuteilung im Geschäftsjahr 2018 werden 100% der an den TSR geknüpften PSUs nach der dreijährigen Leistungsperiode definitiv in Form von Aktien zugeteilt, wenn der TSR von Landis+Gyr demjenigen des SPI entspricht. Die Obergrenze von 200% findet Anwendung, wenn der TSR von Landis+Gyr mindestens 33 Prozentpunkte über demjenigen des SPI liegt. Falls der TSR von Landis+Gyr 33 Prozentpunkte oder mehr unter demjenigen des SPI liegt, wird der relative TSR-Faktor auf null gesetzt. Der relative TSR-Faktor zwischen Schwellenwert, Zielwert und Obergrenze wird durch lineare Interpolation ermittelt.

Zudem wird der relative TSR-Faktor auf null gesetzt, wenn der der entsprechenden dreijährigen Leistungsperiode zurechenbare absolute TSR des Unternehmens negativ ist, unabhängig von der Leistung von Landis+Gyr gegenüber dem SPI.

Darstellung 8 zeigt die Zuteilungskurve des relativen TSR für das Geschäftsjahr 2018.

DARSTELLUNG 8: ZUTEILUNGSKURVE 3-JÄHRIGER RELATIVER TSR FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2018

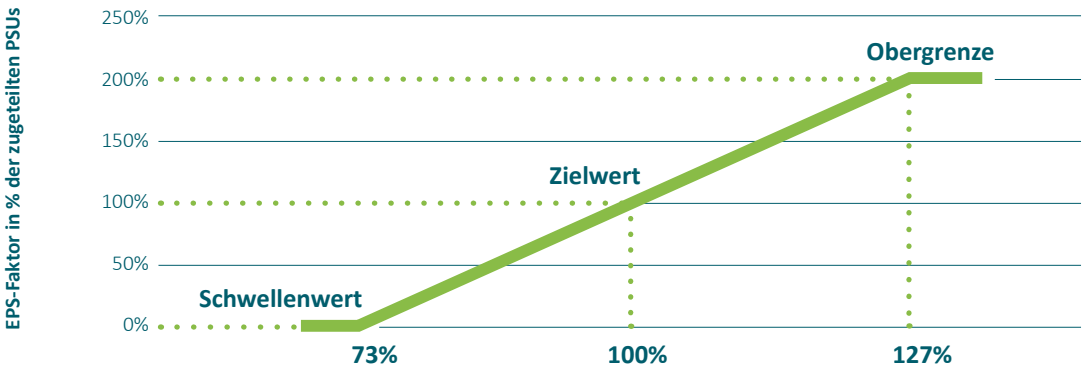


3-jähriger relativer TSR von Landis+Gyr im Vergleich zum SPI, Differenz in Prozentpunkten

Der dreijährige voll verwässerte EPS errechnet sich aus dem gesamthaft ausgewiesenen Nettogewinn auf Basis des voll verwässerten Gewinns je Aktie, der den Aktionären für die entsprechende dreijährige Leistungsperiode zurechenbar ist. Um dem in den späteren Jahren der Leistungsperiode erzielten EPS mehr Gewicht zu verleihen, wird der jährlich erzielte EPS wie folgt gewichtet: im ersten Geschäftsjahr 1/6, im zweiten Geschäftsjahr 2/6 und im dritten Geschäftsjahr 3/6.

Es gelten Schwellenwerte und Obergrenzen; wenn der Zielwert für den gewichteten kumulativen EPS erreicht wird, werden 100% der entsprechenden PSUs, die an den EPS-Zielwert geknüpft sind, definitiv in Form von Aktien zugeteilt. Wenn das gewichtete kumulative Ergebnis des EPS die Obergrenze erreicht oder überschreitet, werden 200% der jeweils gewährten PSUs definitiv in Form von Aktien zugeteilt. Liegt das gewichtete kumulative Ergebnis des EPS am oder unter dem Leistungsschwellenwert, erfolgt für die PSUs, die an den EPS-Zielwert geknüpft sind, keine Wandlung in Aktien. Der EPS-Faktor zwischen Schwellenwert, Zielwert und Obergrenze wird durch lineare Interpolation ermittelt. Darstellung 9 zeigt die Zuteilungskurve des gewichteten kumulativen Ergebnis des EPS für das Geschäftsjahr 2018.

DARSTELLUNG 9: ZUTEILUNGSKURVE 3-JÄHRIGER GEWICHTETER EPS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2018



Zielerreichungsgrad 3-jähriger gewichteter EPS von Landis+Gyr in % des Zielwerts

Die für den EPS festgesetzten Zielwerte gelten als vertrauliche Geschäftsinformationen. Ihre Veröffentlichung würde Einblicke in die Strategie von Landis+Gyr geben und könnte Wettbewerbsnachteile für die Gruppe zur Folge haben. Infolgedessen wurde entschieden, die Zielwerte zum Zeitpunkt der Festsetzung nicht offenzulegen. Stattdessen wurde das Verfahren, das zur Festsetzung der Zielwerte für den EPS angewendet wird, ausführlicher erläutert. Die Zielerreichung wird am Ende der jeweiligen Leistungsperiode, also in der Berichterstattung für das Geschäftsjahr 2020, bekanntgegeben.

Die EPS-Zielwerte für die jeweiligen Zuteilungen werden vom Verwaltungsrat basierend auf einer gründlichen «Outside-In» Analyse festgesetzt, die vom unabhängigen externen Berater des Vergütungsausschusses durchgeführt wird. Als Ausgangspunkte dienten dabei die Renditeerwartungen der Anleger auf Basis des Marktwerts, das Aktienrisikoprofil, Anlageprognosen und die aktuelle Rentabilität. Sie werden anhand von Multi-Faktor-Bewertungsmodellen und statistischen Analysen in EPS-Zielwerte übertragen, um ein angemessenes Verhältnis zwischen den Auszahlungen des LTIP und der Wertschöpfung für Anleger zu schaffen. Die Ergebnisse der «Outside-In» Analyse wurden mit der vergangenen Entwicklung des Unternehmens sowie den Erwartungen von Aktienanalysten und der strategischen Planung der Geschäftsleitung verglichen, um das Vertrauen des Vergütungsausschusses und des Verwaltungsrats in die allgemeine Qualität und Robustheit der EPS-Zielwerte zu stärken.

Basierend auf dem Zielerreichungsgrad werden die PSUs am Ende der Leistungsperiode in Aktien von Landis+Gyr umgewandelt, unterliegen jedoch Verfallsregeln im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ende des Planzyklus (siehe Darstellung 10).

DARSTELLUNG 10: ÜBERSICHT DER VERWIRKUNGSKLAUSELN DES LTIP

Beendigungsgrund	Zuteilungsbestimmungen	Frühzeitiges Vesting	Höhe der Wandlung
Tod und Invalidität	Anteilig	Ja	Zum Zielwert
Pensionierung	Anteilig	Nein	Leistungsabhängig
Kündigung ohne wichtigen Grund	Anteilig	Nein	Leistungsabhängig
Sonstige Beendigungsgründe	Vollständig verwirkt	–	–

Im Falle eines Kontrollwechsels werden die PSUs anteilig zum Zielwert, d.h. ohne Berücksichtigung der Leistung, frühzeitig in Aktien umgewandelt.

Früherer LTIP (bis Geschäftsjahr 2017)

Vor dem Börsengang wurden Zuteilungen im Rahmen des LTIP in bar ausgezahlt. Die Zuteilungen unterlagen einer dreijährigen Bemessungsperiode und waren an die Erfüllung von Zeit- und Leistungskriterien geknüpft (mit Ausnahme der LTIP-Zuteilungen im Geschäftsjahr 2017 für den CEO und den CFO, die ausschliesslich an die Erfüllung von Leistungskriterien geknüpft waren). Dieser LTIP wurde mit dem Börsengang eingestellt. Die letzten Zuteilungen erfolgten im Geschäftsjahr 2017 (vor dem Börsengang). Sie werden nach Ablauf von drei Jahren per Ende Geschäftsjahr 2019 ausgezahlt. Die realisierte Auszahlung der im Geschäftsjahr 2016 gewährten Zuteilung, die per Ende Geschäftsjahr 2018 definitiv zugeteilt wurde, lag bei 95.0% der ursprünglich gewährten Zielbeträge.

Rückforderung («Clawback») von variablen Vergütungen

Mit Wirkung per Geschäftsjahr 2018 wurden Rückforderungsklauseln in Bezug auf die variablen Vergütungsprogramme eingeführt. Sie sehen eine teilweise oder vollständige Rückforderung leistungsabhängiger Baranteile oder Aktien vor, die Mitgliedern der Geschäftsleitung während der vorausgegangenen drei Geschäftsjahre ausgezahlt oder zugeteilt wurden (nicht aber vor dem Geschäftsjahr 2018). Diese Bestimmungen finden in Fällen Anwendung, in denen das Unternehmen eine wesentliche Anpassung an seiner Jahresrechnung (aufgrund von Betrug oder Fehlern) vorneh-

men muss, oder im Fall von Betrug, grober Fahrlässigkeit oder vorsätzlichem Fehlverhalten, im Fall eines schweren Verstosses gegen den Ethik- und Verhaltenskodex von Landis+Gyr oder von Handlungen, die schwere Reputationsschäden für das Unternehmen verursachen.

Anstellungsbedingungen
Die Mitglieder der Geschäftsleitung haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit einer Kündigungsfrist von maximal zwölf Monaten. Sie haben keinen vertraglichen Anspruch auf Abgangsentschädigungen oder Kontrollwechselbestimmungen, ausser das oben erwähnte frühzeitige Vesting von LTIP-Zuteilungen. Die Arbeitsverträge der Geschäftsleitungsmitglieder enthalten Konkurrenzverbote für einen Zeitraum von höchstens zwölf Monaten nach Beendigung der Anstellung.

Vergütungen an Mitglieder von Leitungsorganen

Der folgende Abschnitt entspricht dem Schweizer Recht und insbesondere den Artikeln 14 bis 16 der VegüV, welche die Offenlegung der Vergütung von Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung erfordert. Die Vergütungen für die Mitglieder des Verwaltungsrats und des höchstbezahlten Mitglieds der Geschäftsleitung werden individuell offengelegt.

Vergütungen an den Verwaltungsrat im Geschäftsjahr 2018

Erläuterungen
Darstellung 11 fasst die Vergütung zusammen, die den sechs nicht exekutiven Mitgliedern des Verwaltungsrats, die an der Generalversammlung 2018 wiedergewählt wurden, sowie den zwei neu gewählten Mitgliedern des Verwaltungsrats für das Geschäftsjahr 2018 gezahlt wurde. Darstellung 12 fasst die Vergütung zusammen, die den sechs nicht exekutiven Mitgliedern des Verwaltungsrats, die im Zuge des Börsengangs an der ausserordentlichen Generalversammlung am 19. Juli 2017 gewählt wurden, für die Periode ab der ausserordentlichen Generalversammlung bis zum 31. März 2018 bezahlt wurde. Vom 1. April 2017 bis zur ausserordentlichen Generalversammlung waren im Verwaltungsrat Mitarbeitende der beiden Aktionäre von Landis+Gyr vor dem Börsengang, der Toshiba Corporation und der Innovation Network Corporation of Japan, vertreten.

Im Geschäftsjahr 2018 erhielt der Verwaltungsrat eine Gesamtvergütung von CHF 1’561’971 (Geschäftsjahr 2017, anteilig für einen Teil des Jahres: CHF 965’057).

Auf annualisierter Basis blieben die individuellen Honorare unverändert. Die Gesamtvergütung im Geschäftsjahr 2018 erhöhte sich allerdings im Vergleich zum Geschäftsjahr 2017 aufgrund der geänderten Zusammensetzung des Verwaltungsrats nach der Wahl der zwei neuen Mitglieder an der Generalversammlung 2018. Wie oben erläutert, entspricht die für das Geschäftsjahr 2018 ausgewiesene Vergütung zudem dem Gesamtjahr, während sie 2017 nur einen Teil des Jahres ab der ausserordentlichen Generalversammlung abdeckte. Die Ausrichtung von Honoraren in Aktien wurde nach der Generalversammlung 2018 eingeführt.

Vergütungen an den Verwaltungsrat
Die Vergütungen der Verwaltungsratsmitglieder, einschliesslich des Präsidenten, blieben im Geschäftsjahr 2018 im Vergleich zum Geschäftsjahr 2017 unverändert. Allerdings wurde die Berichtstabelle (Darstellung 11) zur besseren Darstellung der Praxis angepasst. An der Berichtstabelle für das Geschäftsjahr 2017 (Darstellung 12) wurden keine Änderungen vorgenommen.

DARSTELLUNG 11: VERGÜTUNG DER VERWALTUNGSRATSMITGLIEDER FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2018[1], IN CHF

Nicht exekutive Verwaltungsrats-mitglieder	Funktion im Verwaltungsrat	Grund-honorare, bar	Ausschuss-honorare, bar	Grund- und Ausschuss-honorare, in Aktien[2]	Pensions-kassen-beiträge[3]	Grund-honorare (bar und in Aktien)	Spesen	Arbeit-geber-beiträge Sozialversi-cherung	Gesamt-vergütung
Andreas Umbach	Präsident	267’408		95’288	37’304	400’000	20’000	24’993	444’993
Eric Elzvik	Lead Independent Director	169’625	33’187	72’188		275’000	10’000	20’262	305’262
David Geary	Unabhängiges Mitglied	88’500	11’062	35’438		135’000	10’000		145’000
Pierre-Alain Graf	Unabhängiges Mitglied	88’500	11’062	35’438		135’000	10’000	10’285	155’285
Andreas Spreiter	Unabhängiges Mitglied	88’500	22’125	39’375		150’000	10’000	11’431	171’431
Christina Stercken	Unabhängiges Mitglied	88’500	11’062	35’438		135’000	10’000		145’000
Mary Kipp[4]	Unabhängiges Mitglied	58’500		31’500		90’000	7’500		97’500
Peter Mainz[4]	Unabhängiges Mitglied	58’500		31’500		90’000	7’500		97’500
Total Verwaltungsrat		**908’033**	**88’498**	**376’165**	**37’304**	**1’410’000**	**85’000**	**66’971**	**1’561’971**

1 Entspricht den Bruttobeträgen vor Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen, Quellensteuer, usw. für erbrachte Leistungen vom 1. April 2018 bis 31. März 2019 (mit Ausnahme der beiden neu gewählten Verwaltungsratsmitglieder, siehe Fussnote 4).
2 Gewährt vierteljährlich in vier gleichen Teilen (erste Zuteilung im Juli 2018); Bestimmung des Fair Value (Marktwert) anhand des volumengewichteten durchschnittlichen Aktienkurses der letzten 20 Handelstage im Vormonat der jeweiligen vierteljährlichen Zuteilung.
3 Der Arbeitgeberbeitrag an die Pensionskasse wird vom Präsidenten durch eine Reduzierung des Grundhonorars finanziert.
4 Die Beträge entsprechen der Periode seit der Wahl an der Generalversammlung 2018 vom 1. Juli 2018 bis zum 31. März 2019.

DARSTELLUNG 12: VERGÜTUNG DER VERWALTUNGSRATSMITGLIEDER FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2017[1], IN CHF

Nicht exekutive Verwaltungsratsmitglieder	Funktion im Verwaltungsrat	Grundhonorare	Ausschuss-honorare	Spesen	Pensions-kassen-beiträge[2]	Arbeitgeber-beiträge Sozial-versicherung	Gesamt-vergütung
Andreas Umbach	Präsident	261’000		14’032	22’084	20’666	317’782
Eric Elzvik	Lead Independent Director	161’371	31’573	7’016		14’393	214’353
David Geary	Unabhängiges Mitglied	84’194	10’524	7’016			101’734
Pierre-Alain Graf	Unabhängiges Mitglied	84’194	10’524	7’016		7’328	109’062
Andreas Spreiter	Unabhängiges Mitglied	84’194	21’048	7’016		8’134	120’392
Christina Stercken	Unabhängiges Mitglied	84’194	10’524	7’016			101’734
Total Verwaltungsrat		**759’147**	**84’193**	**49’112**	**22’084**	**50’521**	**965’057**

1 Entspricht den Bruttobeträgen vor Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen, Quellensteuer usw. für erbrachte Leistungen vom 19. Juli 2017 bis 31. März 2018.
2 Arbeitgeberbeitrag Pensionskasse.

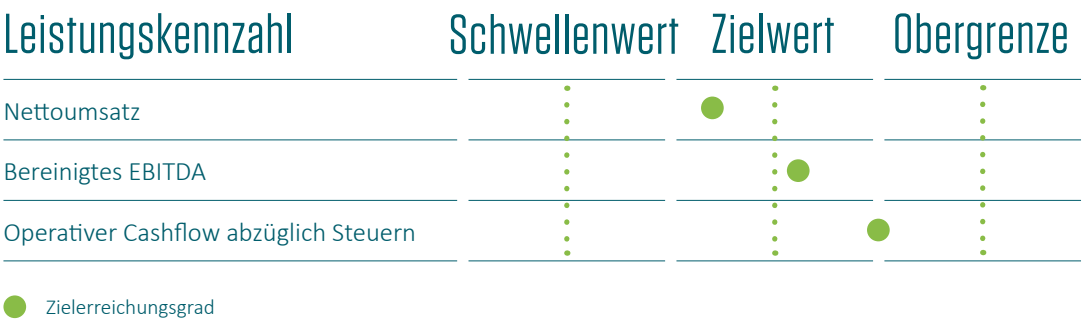
Der Arbeitsvertrag und alle damit verbundenen Vereinbarungen von Andreas Umbach mit der Landis+Gyr AG und allen anderen Konzerngesellschaften wurden bei seiner Wahl zum Präsidenten (19. Juli 2017) beendet und durch einen neuen Vertrag für die Funktion als Präsident des Verwaltungsrats ersetzt. Für die vom 1. April 2017 bis zu seiner Wahl zum Präsidenten erbrachten Leistungen als exekutiver Präsident der Landis+Gyr AG erhielt Andreas Umbach ein Grundgehalt von CHF 258’523 (einschliesslich Sozialversicherungs- und Pensionskassenbeitrag Arbeitgeber). Allfällige nicht bezahlte Vergütungen und sonstige Ansprüche aus früheren, nun ersetzten Verträgen, einschliesslich LTIPs und damit verbundener Zuteilungen, wurden gegen eine Nettozahlung von CHF 2.6 Mio. (d.h. CHF 2.96 Mio. einschliesslich Sozialversicherungsbeiträge) von Landis+Gyr mit befreiender Wirkung als hinfällig erklärt. Gemäss den Bestimmungen des Vertrags kaufte Andreas Umbach mit diesem Betrag Landis+Gyr Aktien zum Ausgabekurs von CHF 78. Diese unterliegen ebenso wie die Aktien, die er als von den verkaufenden Aktionären finanzierten Anerkennungsbonus für den Börsengang erhielt, einer gestaffelten Verkaufssperre von zwei Jahren. Als Bonus für den Börsengang erhielt Andreas Umbach 17’143 Aktien, die basierend auf dem Ausgabekurs von CHF 78 beim Börsengang am Tag der Zuteilung zu einem Fair Value von CHF 1.34 Mio. bewertet wurden, und CHF 668’571 in bar. Im Zusammenhang mit dem Anerkennungsbonus zahlte der Arbeitgeber Sozialversicherungsleistungen in Höhe von CHF 137’449.

Vergütungen an die Geschäftsleitung im Geschäftsjahr 2018

Leistungsbeurteilung und Erläuterungen
Für das Geschäftsjahr 2018 erhielten die Mitglieder der Geschäftsleitung ein fixes Grundgehalt, eine variable Vergütung sowie Altersvorsorge- und Nebenleistungen gemäss dem Vergütungssystem, wie in Darstellung 5 beschrieben.

Die Ergebnisse des Geschäftsjahrs 2018 für die gesamte Gruppe lagen, wie in Darstellung 13 gezeigt, über den Zielwerten für das bereinigte EBITDA und den operativen Cashflow abzüglich Steuern; der Nettoumsatz blieb jedoch unter dem Zielwert. In den Regionen ergab sich ein ähnliches Bild: Das bereinigte EBITDA und der operative Cashflow lagen in allen Regionen nahe an oder über den Zielwerten; auch hier wurde der Zielwert für den Nettoumsatz nicht erreicht.

DARSTELLUNG 13: LEISTUNG AUF GRUPPENEBENE IM GESCHÄFTSJAHR 2018



Infolgedessen wurden insgesamt 111.5% des STIP-Zielbetrags für den CEO (Geschäftsjahr 2017: 98.6%) und 92.7% bis 111.5% der STIP-Zielbeträge für die übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung (Geschäftsjahr 2017: 33.2% bis 145.4%) ausgezahlt.

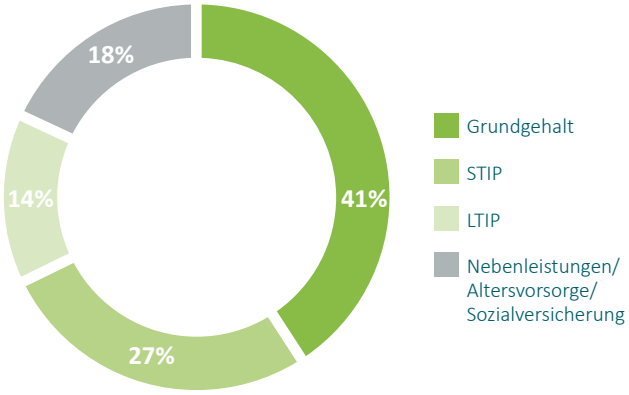
Im Geschäftsjahr 2018 erhielten die Mitglieder der Geschäftsleitung eine Gesamtvergütung von CHF 7'252'822 (Geschäftsjahr 2017: CHF 7'644'626). Insgesamt sind dies 5% weniger als im Vorjahr. Der Rückgang lässt sich wie folgt erklären:

- **Zusammensetzung der Geschäftsleitung:** Susanne Seitz kam im November 2018 hinzu. Sie ersetzte Oliver Iltisberger, der die Gesellschaft Ende Juni 2018 verliess. Ihre Vergütung für das Jahr wurde entsprechend berücksichtigt. Keiner von beiden erhielt im Geschäftsjahr 2018 eine LTIP-Zuteilung. Susanne Seitz wird ab dem Geschäftsjahr 2019 am LTIP teilnehmen. Roger Amhof und Ellie Doyle beendeten ihre Tätigkeit als aktive Mitglieder der Geschäftsleitung im Geschäftsjahr 2018. Beide haben vertraglichen Anspruch auf eine Kündigungsfrist von zwölf Monaten. Ihre während der Kündigungsfrist im Geschäftsjahr 2018 ausgezahlte Vergütung wurde in vollem Umfang in der ausgewiesenen Gesamtvergütung berücksichtigt. Die Vergütung, die ihnen für die verbleibende Zeit ihrer Kündigungsfrist zusteht, wird im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2019 ausgewiesen.
- **Grundgehalt:** Die Abweichung im Grundgehalt ist auf Veränderungen in der Zusammensetzung der Geschäftsleitung während des Jahres zurückzuführen. Die Grundgehälter für die Geschäftsleitungsmitglieder wurden im Geschäftsjahr 2018 nicht erhöht.
- **STIP:** Die insgesamt höheren Auszahlungen des STIP im Geschäftsjahr 2018 gegenüber dem Geschäftsjahr 2017 sind auf die oben beschriebenen Zielerreichungsgrade zurückzuführen. An den STIP-Zielbeträgen wurden für Geschäftsleitungsmitglieder im Geschäftsjahr 2018 keine Änderungen vorgenommen. Zum Unterschied in den Beträgen für die Geschäftsjahre 2018 und 2017 trug ausserdem die veränderte Zusammensetzung der Geschäftsleitung bei.
- **LTIP:** An den LTIP-Zielbeträgen für Geschäftsleitungsmitglieder wurden im Geschäftsjahr 2018 keine Änderungen vorgenommen. Der Unterschied bei den für das Geschäftsjahr 2018 ausgewiesenen LTIP-Zuteilungsbeträgen im Vergleich zum Geschäftsjahr 2017 ist auf die veränderte

Zusammensetzung der Geschäftsleitung zurückzuführen. Eine weitere geringfügige Veränderung der LTIP-Zuteilungswerte ist dadurch bedingt, dass im Geschäftsjahr 2018 die erste Zuteilung im Rahmen des neuen aktienbasierten Plans erfolgte, während im Geschäftsjahr 2017 noch der alte LTIP galt, bei dem die Auszahlungen in bar vorgenommen werden. Das erste Vesting im Rahmen des neuen aktienbasierten LTIP wird nach dem Ende des Geschäftsjahrs 2020 erfolgen.

Darstellung 14 veranschaulicht, dass die variable Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2018, d. h. im Rahmen von STIP und LTIP, insgesamt 41% der erhaltenen Gesamtvergütung entspricht. Die variable Vergütung des CEO macht insgesamt 48% seiner Gesamtvergütung aus; bei den übrigen Geschäftsleitungsmitgliedern sind es im Durchschnitt 40%. Ein erheblicher Anteil der Vergütung für Mitglieder der Geschäftsleitung ist somit von der erreichten Leistung abhängig, was auch den Interessen der Aktionäre entspricht.

DARSTELLUNG 14: ZUSAMMENSETZUNG DER VERGÜTUNG DER GESCHÄFTSLEITUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2018



Vergütungen an die Geschäftsleitung

DARSTELLUNG 15: VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DER GESCHÄFTSLEITUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2018[1], IN CHF

Vergütungselemente	Mitglieder der Geschäftsleitung[2]	Höchste Vergütung Richard Mora, CEO
Grundgehalt	2’976’225	800,000[6]
STIP in bar[3]	1’958’508	662’535
LTIP Fair Value bei Zuteilung[4]	1’015’650	335’183
Nebenleistungen[5]	820’125	220’319
Pensionskassenbeiträge	210’137	11’282
Sozialversicherungsbeiträge Arbeitgeber	272’177	37’871
Gesamtvergütung	**7’252’822**	**2’067’190**

1 Entspricht den Bruttobeträgen vor Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen, Quellensteuer, usw. für erbrachte Leistungen vom 1. April 2018 bis 31. März 2019.
2 Entspricht der Vergütung von sieben Mitgliedern der Geschäftsleitung im Geschäftsjahr 2018, einschliesslich der anteiligen Vergütung für ein neu ernanntes Mitglied (für die Periode vom 19. November 2018 bis 31. März 2019) sowie der anteiligen Vergütung für die Periode vom 1. April 2018 bis 30. Juni 2018 für ein Mitglied, dessen Beschäftigung am 30. Juni 2018 endete.
3 Zahlbar im Geschäftsjahr 2019 für das Geschäftsjahr 2018.
4 Die Angabe entspricht den Zuteilungen für das Berichtsjahr, d. h. dem Zuteilungswert für das Geschäftsjahr 2018. Der Wert des LTIP bei der definitiven Aktienzuteilung («vesting») kann je nach Leistungsergebnissen und Aktienkurs zum Zeitpunkt der Zuteilung schwanken. Die entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers (und Steuerausgleichskosten für internationale Arbeitnehmer) werden bei der definitiven Zuteilung unter dem LTIP reflektiert.
5 Einschliesslich Firmenwagen, Executive Benefits Allowance, Steuerberatung, Steuerausgleichskosten für internationale Mitarbeitende, Arbeitgeberbeitrag für 409a, usw.
6 In US-Dollar bezahlt.

DARSTELLUNG 16: VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DER KONZERNLEITUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2017[1] IN CHF

Vergütungselemente	Mitglieder der Konzernleitung[2]	Höchste Vergütung Richard Mora, CEO
Grundgehalt	3’105’343	800,000[6]
STIP in bar[3]	1’833’017	579’756
LTIP Fair Value bei Zuteilung[4]	1’351’609	391’992
Sonstige Nebenleistungen[5]	831’425	321’669
Pensionskassenbeiträge	231’330	11’960
Sozialversicherungsbeiträge Arbeitgeber	291’902	42’946
Gesamtvergütung	**7’644’626**	**2’148’323**

1 Entspricht den Bruttobeträgen vor Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen, Quellensteuer usw. für erbrachte Leistungen vom 1. April 2017 bis 31. März 2018 .
2 Sechs Mitglieder der Geschäftsleitung im Geschäftsjahr 2017.
3 Zahlbar im Geschäftsjahr 2018 für das Geschäftsjahr 2017.
4 Die Angabe entspricht den Zuteilungen für ein Berichtsjahr, d.h. dem Zuteilungswert für das Geschäftsjahr 2017. Der Wert des LTIP bei der definitiven Zuteilung («vesting») kann je nach Leistungsergebnissen schwanken. Die entsprechenden Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers (und Steuerausgleichskosten für internationale Arbeitnehmer) werden bei der definitiven Zuteilung unter dem LTIP reflektiert.
5 Einschliesslich Autoleasing, Executive Allowances, Steuerberatung, Steuerausgleich für internationale Mitarbeitende, Arbeitgeberbeitrag für 409 a usw.
6 In US-Dollar bezahlt.

Darüber hinaus hatten die verkaufenden Aktionäre (Toshiba Corporation und Innovation Network Corporation of Japan) beschlossen, ausgewählten Führungskräften in Anerkennung ihrer Leistungen im Rahmen des Börsengangs einen zusätzlichen Bonus zuzuteilen und zu finanzieren. Dies auch, um sie über Aktienbeteiligung an der langfristigen Entwicklung des Unternehmens zu beteiligen. Der von den verkaufenden Aktionären finanzierte Anerkennungsbonus wurde vom Abschluss des Börsengangs und der Einwilligung in eine Verkaufssperre abhängig gemacht. Er umfasste einen Aktienanteil (zirka 2/3, vorbehaltlich einer gestaffelten Verkaufssperre von bis zu zwei Jahren) und einen Baranteil (zirka 1/3). Den Mitgliedern der Konzernleitung wurden unter dem Anerkennungsbonus insgesamt 50’775 Aktien (davon 16’000 für den CEO) mit einem Fair Value am Tag der Zuteilung von CHF 3.96 Mio. (davon CHF 1.248 Mio. für den CEO) basierend auf einem Ausgabekurs von CHF 78 und CHF 2.0 Mio. in bar (davon CHF 624’000 für den CEO) zugeteilt. Im Zusammenhang mit dem Anerkennungsbonus zahlte der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge (und Steuern für internationale Arbeitnehmer) in Höhe von CHF 545’474 (davon CHF 331’600 für den CEO).

Aktienbesitz der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung

Die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung, einschliesslich zweier ehemaliger Mitglieder, die ihre Tätigkeit als aktive Mitglieder der Geschäftsleitung im Geschäftsjahr 2018 beendeten, (einschliesslich nahestehender Personen), hielten per 31. März 2019 insgesamt eine Beteiligung von 0.56% an den ausstehenden Namenaktien (0.57% per 31. März 2018). Diese Beteiligung umfasst erworbene Namenaktien und im Rahmen der Vergütungspläne voll zugeteilte Aktien. Für Mitglieder des Verwaltungsrats werden ausserdem Aktien berücksichtigt, die ihnen als Bestandteil ihres Honorars zugeteilt wurden. PSUs werden hingegen nicht berücksichtigt.

DARSTELLUNG 17: AKTIENBESITZ DER MITGLIEDER DES VERWALTUNGSRATS

	Funktion	Anzahl Aktien per 31. März 2019	Anzahl Aktien per 31. März 2018
Andreas Umbach	Präsident	67’999	66’501
Eric Elzvik	Lead Independent Director	3’574	2’564
David Geary	Unabhängiges Mitglied	558	0
Pierre-Alain Graf	Unabhängiges Mitglied	942	385
Andreas Spreiter	Unabhängiges Mitglied	7’030	6’410
Christina Stercken	Unabhängiges Mitglied	1’208	650
Mary Kipp[1]	Unabhängiges Mitglied	495	–
Peter Mainz[1]	Unabhängiges Mitglied	495	–

1 An der GV 2018 neu ernannt

DARSTELLUNG 18: AKTIENBESITZ DER MITGLIEDER DER GESCHÄFTSLEITUNG

	Funktion	Anzahl Aktien per 31. März 2019	Anzahl Aktien per 31. März 2018[5]
Richard Mora	Chief Executive Officer («CEO»)	41’641	41’641
Jonathan Elmer	Chief Financial Officer («CFO»)	9’030	9’030
Roger Amhof[1]	Chief Strategy Officer («CSO»)	6’425	6’425
Ellie Doyle[2]	Head of Asia Pacific	3’774	3’774
Oliver Iltisberger[3]	Head of EMEA	–	9’143
Prasanna Venkatesan	Head of Americas	22’072	21’372
Susanne Seitz[4]	Head of EMEA	0	–

1 Aktives Mitglied der Geschäftsleitung bis 31. Dezember 2018
2 Aktives Mitglied der Geschäftsleitung bis 31. Oktober 2018
3 Aktives Mitglied der Geschäftsleitung bis 1. Juni 2018; Beschäftigung endete am 30. Juni 2018
4 Mitglied der Geschäftsleitung seit 19. November 2018

Darüber hinaus hielten die Mitglieder der Geschäftsleitung per 31. März 2019 insgesamt 11’793 PSUs aus im Rahmen des LTIP gewährten Zuteilungen. Am 31. März 2018 lag die Zahl der PSUs bei null.

Richtlinien über den Aktienbesitz für Mitglieder der Geschäftsleitung

Im Geschäftsjahr 2018 wurden für Mitglieder der Geschäftsleitung Richtlinien über den Aktienbesitz eingeführt. Sie sollen zu einer stärkeren Angleichung der Interessen der Geschäftsleitung und der Aktionäre beitragen. Abhängig von der Funktion sind die Zielwerte für den Aktienbesitz wie folgt festgelegt:

- 300% des Grundgehalts für den CEO
- 200% des Grundgehalts für alle übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung

Die Richtlinien sehen vor, dass die Mitglieder der Geschäftsleitung ihren Aktienbesitz innerhalb von fünf Jahren ab Einführung der Richtlinie respektive ihrer Ernennung in die Geschäftsleitung bis zum Zielwert aufbauen.

Darlehen an Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung

Gemäss Artikel 28 der Statuten darf die Landis+Gyr Group AG keine Darlehen an Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung gewähren.

Transaktionen mit nahestehenden Personen

Die Angaben zur Vergütung für das Geschäftsjahr 2018 decken die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung ab, sowie – wo angebracht – ihnen nahestehende Personen. Als nahestehende Personen gelten Ehepartner, Lebenspartner, Kinder und sonstige Angehörige oder eng verbundene Personen. Im Geschäftsjahr 2018 wurde keine Vergütung an nahestehende Personen bezahlt.

Vergütungen an frühere Mitglieder von Leitungsorganen

Im Geschäftsjahr 2018 wurden keine Vergütungen an frühere Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung oder ihnen nahestehenden Personen gezahlt.

Abstimmung über die Vergütung an der Generalversammlung

Anlässlich der Generalversammlung 2018 wurde für die laufende Periode bis zur ordentlichen Generalversammlung 2019 eine Gesamtvergütung von CHF 2.0 Mio. für den Verwaltungsrat genehmigt (einschliesslich Sozialversicherungskosten). Darstellung 19 zeigt die Abstimmung zwischen der Vergütung, die für die jeweilige Amtsdauer ausgezahlt wurde bzw. zahlbar ist, sowie die von den Aktionären genehmigte Gesamtvergütung.

Die maximale Gesamtvergütung für die amtierenden Mitglieder der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2018, die sich aus fixen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammensetzt und die von der ausserordentlichen Generalversammlung 2017 genehmigt wurde, liegt bei CHF 12.5 Mio. (einschliesslich Sozialversicherungskosten, Nebenleistungen usw., aber ohne variable Vergütungsbestandteile aus den Vorjahren). Darstellung 20 unten zeigt die Abstimmung zwischen der Vergütung, die den Mitgliedern der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2018 gezahlt wurde, und der von den Aktionären genehmigten maximalen Gesamtvergütung.

DARSTELLUNG 19: FÜR MITGLIEDER DES VERWALTUNGSRATS GENEHMIGTE UND ZUGETEILTE VERGÜTUNG

	Zugeteilte Gesamtvergütung (gezahlt/zahlbar)	Maximale Gesamtvergütung	Status
Ausserordentliche GV 2017[1] bis GV 2018	CHF 1.3 Mio.[2]	CHF 2.0 Mio.	Genehmigt (ausserordentliche GV 2017)
GV 2018 bis GV 2019	CHF 1.6 Mio.[3]	CHF 2.0 Mio.	Genehmigt (GV 2018)
GV 2019 bis GV 2020		CHF 2.0 Mio.[4]	Beantragt (GV 2019)

1 Die ausserordentliche Generalversammlung fand am 19. Juli 2017 statt.
2 Für sechs Verwaltungsratsmitglieder
3 Für acht Verwaltungsratsmitglieder; entspricht einer Schätzung für die Amtsdauer von der Generalversammlung 2018 bis zur Generalversammlung 2019. Der endgültige Betrag wird im Vergütungsbericht 2019 ausgewiesen.
4 Für neun Verwaltungsratsmitglieder

DARSTELLUNG 20: FÜR MITGLIEDER DER GESCHÄFTSLEITUNG GENEHMIGTE UND ZUGETEILTE VERGÜTUNG

	Zugeteilte Gesamtvergütung	Verfügbare maximale Gesamtvergütung	Status
GJ 2017	CHF 7.6 Mio.	CHF 12.5 Mio.	Genehmigt (ausserordentliche GV 2017)
GJ 2018	CHF 7.3 Mio.	CHF 12.5 Mio.	Genehmigt (ausserordentliche GV 2017)
GJ 2019		CHF 11.5 Mio.	Genehmigt (GV 2018)
GJ 2020		CHF 8.5 Mio.[1]	Beantragt (GV 2019)

1 Der Betrag für das Geschäftsjahr 2020 wird für vier Mitglieder der Geschäftsleitung beantragt, während es in den Vorjahren sechs Mitglieder waren. Im Vergleich zu dem für das Geschäftsjahr 2019 beantragten Betrag liegt der Betrag für 2020 im Durchschnitt pro Mitglied etwas höher. Die Erhöhung ist durch die neue Zusammensetzung der Geschäftsleitung bedingt.

© Landis+Gyr Group AG

Dieser Bericht erscheint in deutscher und englischer Sprache. Bei Abweichungen zwischen der englischen und deutschen Version des Berichts ist die englische Version massgebend. Der Bericht unterliegt allen auf Seite 50 des Geschäftsberichts aufgeführten Rechtsvorbehalten und Haftungsausschlüssen.

Landis+Gyr Group AG
Theilerstrasse 1
CH-6302 Zug
Schweiz
www.landisgyr.com