

Vergütungsbericht 2017



Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Vorsitzenden des Vergütungsausschusses	4
Vergütungsbericht 2017	5
Vergütung – Governance und Grundsätze	5
Vergütungssystem	8
Vergütungen an Mitglieder von Leitungsorganen	12
Vergütungen an den Verwaltungsrat im Geschäftsjahr 2017	12
Vergütungen an die Konzernleitung im Geschäftsjahr 2017	13
Aktienbesitz der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung	14
Richtlinien über den Aktienbesitz für Mitglieder der Konzernleitung	14
Darlehen an Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung	15
Transaktionen mit nahestehenden Parteien	15
Abstimmung über die Vergütung an der Generalversammlung	15

Vorwort des Vorsitzenden des Vergütungsausschusses

Sehr verehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Ich freue mich, Ihnen im Namen des Verwaltungsrats und des Vergütungsausschusses den Vergütungsbericht von Landis+Gyr für das am 31. März 2018 abgeschlossene Geschäftsjahr vorzulegen. Dies ist der erste Bericht seit dem Börsengang des Unternehmens im Juli 2017.

Der Vergütungsbericht erklärt unser Vergütungssystem und den Einfluss der Geschäftsergebnisse auf die variable Vergütung der Konzernleitung im vergangenen Geschäftsjahr.

Ein Schwerpunkt des Vergütungsausschusses in diesem ersten Jahr bestand in der Prüfung und Überarbeitung der kurz- und langfristigen Vergütungspläne (Short- und Long-Term Incentive Plans). Diese Überarbeitung erfolgte in der Absicht, wie anlässlich des Börsengangs kommuniziert, Leistung und Vergütung miteinander zu verbinden. Der Verwaltungsrat führte zudem Richtlinien über den Aktienbesitz für die Konzernleitung ein, um die Interessen der Aktionäre und der Konzernleitung stärker aufeinander abzustimmen. Demnach sind die Mitglieder der Konzernleitung dazu aufgefordert, einen bestimmten Anteil ihres jährlichen Grundgehalts in Aktien von Landis+Gyr zu halten.

Wir werden unsere Vergütungsprogramme auch weiterhin proaktiv überprüfen und beurteilen. Unser Ziel ist es sicherzustellen, dass die Vergütung ihren Zweck erfüllt sowie das sich ändernde Geschäftsumfeld und die Interessen der Aktionäre widerspiegelt. An der Generalversammlung im Juni 2018 werden Sie Gelegenheit haben, Ihre Meinung über die Vergütungsgrundsätze und unser Vergütungssystem im Rahmen einer Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht zu äussern. Zudem werden wir Sie bitten, die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum bis zur nächsten Generalversammlung im Jahr 2019 und der Konzernleitung für das Geschäftsjahr welches am 31. März 2020 endet zu genehmigen.

Wir werden weiterhin einen offenen und regelmässigen Dialog im Rahmen der Weiterentwicklung unseres Vergütungssystems fördern.

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



A handwritten signature in black ink that reads "Eric Elzvik".

Eric Elzvik
Vorsitzender des Vergütungsausschusses
Lead Independent Director
Zug, Juni 2018

Vergütungsbericht 2017

Der Vergütungsbericht bietet eine umfassende Übersicht über Governance, Grundsätze, Struktur und Elemente der Vergütung bei Landis+Gyr (Landis+Gyr Group AG, «Landis+Gyr», mit den Tochtergesellschaften das «Unternehmen»). Ferner informiert der Bericht über die Vergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung für das am 31. März 2018 abgeschlossene Geschäftsjahr (GJ 2017).

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

In den Statuten von Landis+Gyr sind die geltenden Vorschriften und Grundsätze im Zusammenhang mit der Vergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sowie der Zusatzbetrag für Mitglieder der Konzernleitung, die erst nach Genehmigung der Gesamtvergütung durch die Generalversammlung neu ernannt oder befördert wurden, aufgeführt. Für Einzelheiten zu diesen Bestimmungen wird auf die Website von Landis+Gyr verwiesen:

www.landisgyr.ch/about/executive-management-and-board/ → Dokumente zur Corporate Governance → Articles of Association.

In Übereinstimmung mit den Statuten von Landis+Gyr wird der Verwaltungsrat den Aktionären anlässlich der jährlichen Generalversammlung 2018 drei gesonderte vergütungsbezogene Beschlüsse zur Genehmigung vorlegen:

- Den vorliegenden Vergütungsbericht (Konsultativabstimmung).
- Die Gesamtvergütung für den Verwaltungsrat für den Zeitraum ab dem Datum der Generalversammlung 2018 bis zur nächsten Generalversammlung im Jahr 2019 (verbindliche Abstimmung).
- Die maximale Gesamtvergütung für die Konzernleitung für das kommende Geschäftsjahr, das am 1. April 2019 beginnt und am 31. März 2020 endet (verbindliche Abstimmung).

An der ausserordentlichen Generalversammlung am 19. Juli 2017 (aoGV) genehmigten die Aktionäre eine Gesamtvergütung für den Verwaltungsrat bis zur ordentlichen Generalversammlung 2018 sowie den maximalen Gesamtbetrag der fixen und variablen Vergütung der Konzernleitung für die Geschäftsjahre 2017 und 2018.

Eine Übersicht der vergütungsbezogenen Genehmigung durch die Aktionäre ist der Darstellung 1 zu entnehmen.

DARSTELLUNG 1: SAY-ON-PAY – VERGÜTUNGSBEZOGENE GENEHMIGUNGEN DURCH DIE AKTIONÄRE



Ein Abgleich der genehmigten und der zugeteilten Vergütungsbeträge ist Seite 15 zu entnehmen.

Verwaltungsrat, vorbehaltlich der Genehmigungen der Vergütungen von Verwaltungsrat und Konzernleitung durch die Aktionäre.

Governance in Vergütungsangelegenheiten

Wie nachfolgend in Darstellung 2 beschrieben, handelt der Vergütungsausschuss in beratender Funktion. Die letzte Entscheidungsgewalt in Vergütungsangelegenheiten betreffend Verwaltungsrat und Konzernleitung verbleibt beim

Tätigkeiten des Vergütungsausschusses im Geschäftsjahr 2017

Der Vergütungsausschuss tritt so häufig zusammen, wie die Geschäfte es erfordern, mindestens aber vier Mal jährlich. Im Geschäftsjahr 2017 hielt

DARSTELLUNG 2: GOVERNANCE IN VERGÜTUNGSANGELEGENHEITEN

	CEO	Vergütungs-ausschuss	Verwaltungs-rat	Generalver-sammlung
Vergütungsgrundsätze (Statuten)		Beantragt	Prüft	Genehmigt (verbindliche Abstimmung)
Vergütungsgrundsätze und -system für Verwaltungsrat und Konzernleitung		Beantragt	Genehmigt	
Vergütungsbericht		Beantragt	Prüft	Konsultativ-abstimmung
Gesamtvergütung für den Verwaltungsrat		Beantragt	Prüft	Genehmigt (verbindliche Abstimmung)
Individuelle Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder		Beantragt	Genehmigt	
Maximale Gesamtvergütung für die Konzernleitung		Beantragt	Prüft	Genehmigt (verbindliche Abstimmung)
Vergütung des Chief Executive Officer (CEO)		Beantragt	Genehmigt	
Individuelle Vergütung der anderen Konzernleitungsmitglieder	Beantragt	Prüft	Genehmigt	

DARSTELLUNG 3: ÜBERSICHT DER WICHTIGSTEN THEMEN, DIE VOM VERGÜTUNGS-AUSSCHUSS IM GESCHÄFTSJAHR 2017 ERÖRTERT WURDEN



der Vergütungsausschuss seit dem Börsengang vier Sitzungen ab und behandelte die in Darstellung 3 genannten Themen. Angaben zu den Mitgliedern des Vergütungsausschusses und zu ihrer Anwesenheit in Sitzungen sind Seite 12 des Berichts zur Corporate Governance zu entnehmen.

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 erörtert wird.

Der Vergütungsausschuss kann externe Berater hinzuziehen, um zu bestimmten Vergütungsangelegenheiten Empfehlungen einzuholen. Im Geschäftsjahr 2017 wurde HCM International AG (HCM) zum unabhängigen Berater für Vergü-

tungsangelegenheiten des Verwaltungsrats und der Konzernleitung ernannt.

Vergütungsgrundsätze

Alle Vergütungsprogramme sind nach den folgenden Grundsätzen gestaltet:

- **Leistung:** um die Geschäftsstrategie von Landis+Gyr zu verankern, Ergebnisse zu erzielen und den Fokus auf langfristige Leistung auszurichten, um Anreize zu schaffen und Leistung nachhaltig zu belohnen
- **Shareholder Value:** um an die Aktionärsinteressen angeglichen zu sein, die Schaffung von Shareholder Value voranzutreiben und unternehmerisches Denken zu fördern
- **Talentmanagement:** um talentierte Mitarbeitende, welche Spitzenleistung anstreben, zu gewinnen, zu motivieren und an das Unternehmen zu binden sowie Anreize für überdurchschnittliche Leistungen zu schaffen
- **Marktorientierung:** um ein Vergütungssystem sicherzustellen, das sich am branchenüblichen Vergütungsniveau ausrichtet und ein nachhaltiges Gleichgewicht zwischen kurz- und langfristigen Leistungen gewährleistet

Festsetzung der Vergütung

Der Vergütungsausschuss und der Verwaltungsrat vergleichen periodisch die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung mit den Vergütungen ähnlicher Unternehmen. Dabei erachten sie die börsenkotierten Schweizer Industrieunternehmen als relevantesten Bezugsmarkt. Bei der Beurteilung der Vergütungspraxis, der Vergütungsstruktur und des Gehaltsniveaus werden insbesondere bei der Vergütung der Konzernleitung auch internationale Vergleichswerte aus der Branche berücksichtigt. Die Zusammensetzung der entsprechenden Vergleichsgruppe wird jährlich überprüft¹.

mitglieder haben Anspruch auf ein fixes jährliches Grundhonorar, fixe Honorare für die Tätigkeit in Verwaltungsratsausschüssen sowie eine pauschale Spesenentschädigung.

Die Höhe des Grundhonorars und der Honorare für Ausschussmitgliedschaften entschädigen, wie Darstellung 4 veranschaulicht, für die Verantwortung und den Zeitaufwand, die diese Aufgaben mit sich bringen.

Ab der ordentlichen Generalversammlung 2018 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. Die Vergütung für die laufende Amtsperiode (bis zur GV 2018) erfolgt vollumfänglich in bar.

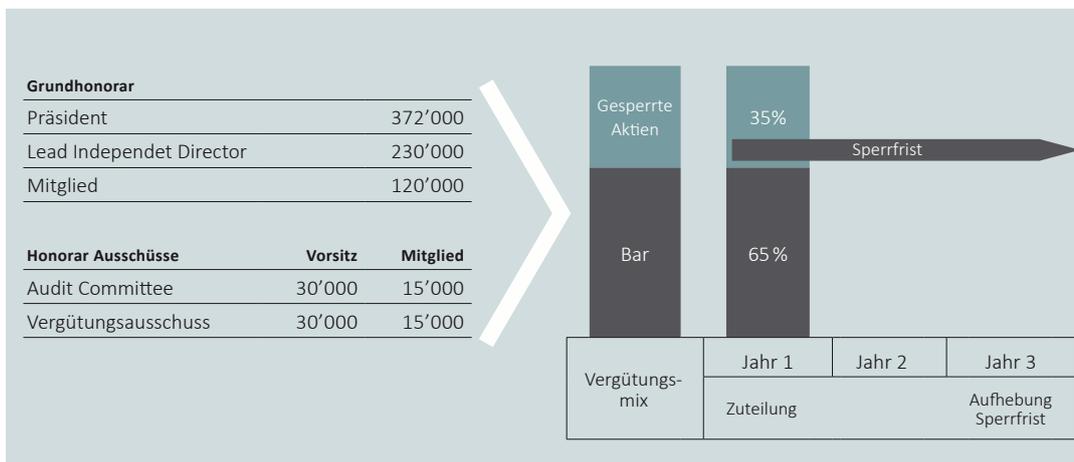
Vergütungssystem

Vergütungssystem des Verwaltungsrats

Die Vergütung des Verwaltungsrats ist fix und enthält keine variablen Bestandteile.

Der Präsident des Verwaltungsrats hat Anspruch auf ein fixes jährliches Grundhonorar und eine pauschale Spesenentschädigung sowie Pensionskassenbeiträge. Die übrigen Verwaltungsrats-

DARSTELLUNG 4: VERGÜTUNGSSYSTEM DES VERWALTUNGSRATS, IN CHF



¹ Die Vergleichsgruppe, die im Geschäftsjahr 2017 für die vergleichende Analyse der Vergütung herangezogen wurde, bestand aus den folgenden börsenkotierten Schweizer Industrieunternehmen: ABB, ADECCO, ARBONIA, BELIMO, BOBST GRP, BUCHER, BURCKHARDT, BURKHALTER, COMET, CONZZETA, DAETWYLER, DKSH, DORMAKABA, FLUGHAFEN ZUERICH, FORBO, GEORG FISCHER, IMPLLENIA, INFICON, INTERROLL, KARDEX, KOMAX, KUEHNE+NAGEL, LAFARGEHOLCIM, OC OERLIKON, RIETER, SCHINDLER, SCHWEITER, SFS GROUP, SGS, SIKA, SULZER, VAT GROUP. Diese Gruppe von Unternehmen wurde zu einem Vergleich der Vergütung des Verwaltungsrats und als Primärquelle für den Vergleich der Vergütung der Konzernleitung verwendet. Für die Konzernleitung wurden überdies internationale Vergleichswerte berücksichtigt. Dabei wurde ein struktureller Ansatz angewendet, um die Besonderheiten branchenspezifischer Vergütung darzustellen.

Vergütungssystem der Konzernleitung

Die Vergütungsbestandteile der Konzernleitung sind in Darstellung 5 zusammengefasst.

DARSTELLUNG 5: VERGÜTUNGSSYSTEM DER KONZERNLEITUNG

	Fixe Vergütung		Kurzfristiger Bonusplan (Short-Term Incentive Plan, STIP)		Langfristige Vergütung (Long-Term Incentive Plan, LTIP)	
	Grundgehalt	Vorsorge und andere Nebenleistungen	GJ 2017	GJ 2018	Zuteilung für GJ 2017	Zuteilung für GJ 2018
Zweck	Gewinnung und Bindung	Schutz vor Risiken, Konkurrenzfähigkeit am Markt	Fokus auf einjährige operative und finanzielle Unternehmensentwicklung		Gewinnung und Bindung, Abstimmung mit Interessen der Aktionäre	Beteiligung am langfristigen Erfolg des Unternehmens, Abstimmung mit Interessen der Aktionäre
Leistungsperiode	–	–	1 Jahr		3 Jahre	
Wesentliche Einflussfaktoren	Funktion, Erfahrung und individuelle Leistung	Marktpraxis, gesetzliche Anforderungen	Unternehmens- und (ggf.) regionaler Erfolg		Langfristiger Unternehmenserfolg	Langfristiger Unternehmenserfolg
Instrument/Erfüllung	Bar	Vorsorgeleistungen, Versicherungen, Nebenleistungen	Bar		Bar	Performance Share Units (PSUs), abgegolten in Aktien
Leistungskennzahlen	Erreichen individueller Zielsetzungen und Unternehmenswerte	–	Nettoumsatz, normalisiertes EBITA ¹ , normalisierter operativer Cashflow	Nettoumsatz, bereinigtes EBITDA ² , operativer Cashflow abzüglich Steuerzahlungen	Leistungsabhängiger Bestandteil: Nettoumsatz und normalisiertes EBITA, gleich gewichtet	Relative Aktienrendite (Total Shareholder Return, TSR) und Konzerngewinn pro Aktie (Earnings per Share, EPS), gleich gewichtet
Zielbetrag	–	–	Bis zu 80% des Grundgehalts		Individuell festgesetzte LTIP-Beträge, die auf mehreren Faktoren basieren (wie z.B. Funktion, Gesamtleistung, zukünftige Unternehmensstrategie und Marktvergleichswerte)	Individuell festgesetzte LTIP-Beträge, die auf mehreren Faktoren basieren (wie z.B. Funktion, Gesamtleistung, zukünftige Unternehmensstrategie und Marktvergleichswerte), maximaler Zuteilungswert ist 80% des Grundgehalts, umgerechnet in PSUs bei der Zuteilung
Bandbreite Auszahlung	–	–	0% bis 200% des Zielbetrags	0% bis 200% des Zielbetrags; zudem wird jede Leistungskennzahl bei 200% begrenzt	Zeitbasierter Bestandteil: 0% oder 100% des zugeteilten Betrags Erfolgsabhängiger Bestandteil: 0% bis 200% des zugeteilten Betrags	0% bis 200% der Anzahl zugeteilter PSUs
Einfluss des Aktienkurses bei Auszahlung	–	–	Nein		Nein	Ja
Verwirkung	–	–	Ja		Ja	

1 Konzernergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen auf immateriellen Vermögenswerten (EBITA) der Landis+Gyr Gruppe, gemäss dem Jahresabschluss nach US GAAP, bereinigt um Restrukturierungseffekte, Sonderpositionen, den X2-Fall und Prozesseffekte auszuschliessen.

2 Konzernergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA) der Landis+Gyr Gruppe, gemäss dem Jahresabschluss nach US GAAP, bereinigt um Restrukturierungseffekte, den X2-Fall und Sonderpositionen wie in unseren Berichten für das 1. Halbjahr und das Gesamtjahr als bereinigtes EBITDA dargestellt, jedoch ohne Garantienormalisierungseffekte.

Fixe Vergütung

Grundgehalt

Das Grundgehalt ist die fixe Vergütung, welche 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,
- Marktwert der Funktion an dem Standort, an dem das Unternehmen im Wettbewerb um talentierte Mitarbeitende steht,
- Kompetenzen und Erfahrung des Funktionsinhabers, und
- individuelle Zielsetzungen und Unternehmenswerte.

Das Grundgehalt wird in zwölf gleichen Teilen monatlich ausbezahlt.

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 Konzernleitung nehmen an den Sozialversicherungs- und Altersvorsorgeprogrammen der Länder teil, in denen ihre Arbeitsverträge abgeschlossen wurden. Die Programme variieren aufgrund der lokalen Wettbewerbs- und Rechtslage; sie entsprechen jedoch mindestens den gesetzlichen Anforderungen der betreffenden Länder.

Nebenleistungen

Zusätzlich bietet das Unternehmen ein konkurrenzfähiges Paket an Nebenleistungen an. Die Leistungen werden global betrachtet und tragen den unterschiedlichen Bedingungen in den lokalen Arbeitsmärkten Rechnung.

Zu den Leistungen für Mitglieder der Konzernleitung gehören im entsprechenden Land Nebenleistungen wie Autoleasing, und wo relevant internationale Nebenleistungen wie Executive Allowances Benefits, Steuerberatung, etc. Der Geldwert dieser Vergütungsbestandteile wird zum Fair Value (Marktwert) erfasst und ist in der Vergütungstabelle enthalten.

Kurzfristiger Bonusplan (Short-Term Incentive Plan, STIP)

Aktueller STIP (bis Geschäftsjahr 2017)

Der Zweck des STIP besteht darin, teilnahmeberechtigte Mitarbeitende durch zielorientierte,

handlungsorientierte Finanzanreize im Sinne der Geschäftsprioritäten zu ausgezeichneten Leistungen und einem verstärkten Beitrag zum Unternehmenserfolg zu motivieren.

Die Auszahlung des STIP an die Planteilnehmer auf Konzern- und Regionenebene basiert auf der Erreichung bestimmter finanzieller Leistungsziele, welche vom Verwaltungsrat zu Beginn jedes Geschäftsjahrs festgesetzt werden und mit der langfristigen Strategie der nachhaltigen Rentabilität und dem Wachstum korrelieren.

Für die Berechnung des STIP wird der individuelle Zielbonus mit dem Zielerreichungsgrad multipliziert, der in einer Bandbreite von 0% bis 200% liegt.

Die Auszahlung des STIP unterliegt zusätzlich sogenannten Verwirkungsklauseln, die im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf des Planzyklus wirksam werden können.

Im Geschäftsjahr 2017 und im Geschäftsjahr 2018 setzte sich die STIP-Scorecard aus Umsatz, Rentabilität und Cashflow zusammen (siehe Darstellung 6).

Im Falle des CEO, des CSO und des CFO basiert die Leistungsbeurteilung zu 100% auf den Konzernergebnissen. Bei Mitgliedern der Konzernleitung mit Regionenverantwortung fliessen die Konzernergebnisse zu 30% und die Ergebnisse der betreffenden Regionen zu 70% in die Berechnung ein.

DARSTELLUNG 6: STIP-SCORECARD FÜR DIE MITGLIEDER DER KONZERNLEITUNG IM GESCHÄFTSJAHRE 2017 UND GESCHÄFTSJAHRE 2018

Themenkreis	Leistungskennzahl	Gewichtung GJ 2017	Gewichtung GJ 2018
Umsatz	Nettoumsatz	20%	30%
	Normalisiertes EBITA ¹	40%	
Rentabilität	Bereinigtes EBITDA ²		40%
	Normalisierter Cashflow aus Geschäftstätigkeit	40%	
Cashflow	Operationeller Cashflow abzüglich Steuerzahlungen		30%

1 Konzerngewinn vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen auf immateriellen Vermögenswerten (EBITA) der Landis+Gyr Gruppe, gemäss dem Jahresabschluss nach US GAAP, bereinigt um Restrukturierungseffekte, Sonderpositionen, den X2-Fall und Prozesseffekte auszuschliessen.

2 Konzerngewinn vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA) der Landis+Gyr Gruppe, gemäss dem Jahresabschluss nach US GAAP, bereinigt um Restrukturierungseffekte, den X2-Fall und Sonderpositionen wie in unseren Berichten für das 1. Halbjahr und das Gesamtjahr als bereinigtes EBITDA dargestellt, jedoch ohne Garantienormalisierungseffekte.

Neuer STIP

Der Vergütungsausschuss unterzog den STIP im Laufe des Geschäftsjahrs 2017 einer Prüfung. Dabei überarbeitete er insbesondere die Leistungskennzahlen und passte ihre Gewichtungen für das Geschäftsjahr 2018 an, um dem rentablen Wachstum und der Abstimmung mit den Interessen der Aktionäre mehr Gewicht zu verleihen. Überdies wird der Erreichungsgrad bei jeder Leistungskennzahl individuell bei 200% begrenzt («cap»).

Langfristige Vergütung (Long-Term Incentive Plan, LTIP)

Aktueller LTIP (bis Geschäftsjahr 2017)

Der LTIP wurde ursprünglich eingeführt, um Mitarbeitende an das Unternehmen zu binden. Zugleich verknüpfte er die individuelle Vergütung stärker mit dem langfristigen Unternehmenserfolg. Der LTIP für den CEO und den CFO des Konzerns war im Geschäftsjahr 2017 mit dem Umsatz und EBITA über eine Leistungsperiode von drei Jahren verknüpft. Bei den übrigen Mitgliedern der Konzernleitung war der LTIP in zwei gleich gewichtete Bestandteile unterteilt: einen zeitbasierten und einen erfolgsabhängigen Bestandteil. Beide Bestandteile werden am Ende einer dreijährigen Sperrfrist («vesting period») abhängig von der Erfüllung der Zeit- und Leistungskriterien (Nettoumsatz und normalisiertes EBITA, gleich gewichtet) definitiv ausbezahlt. Die Auszahlung des erfolgsabhängigen Anteils erfolgt abhängig vom Erreichen von Leistungsschwellenwerten («thresholds»). Die Obergrenze liegt bei 200% («cap») des zugewiesenen Betrags. Die ausstehenden Zuteilungen werden bis im Jahr 2020 definitiv zugeteilt.

Neuer LTIP

Während des Geschäftsjahrs 2017 entwickelte und genehmigte der Verwaltungsrat einen neuen aktienbasierten LTIP. Der neue LTIP wird im Geschäftsjahr 2018 eingeführt und soll eine langfristige Wertschöpfung für das Unternehmen fördern, indem er den Mitgliedern der Konzernleitung 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
- eine stärkere Interessensangleichung der Plan-Teilnehmer mit jenen der Aktionäre zu haben.

Die individuellen Zuteilungsbeträge im Rahmen des neuen LTIP werden anhand von mehreren Faktoren festgesetzt. Diese umfassen unter anderem die ausgeübte Funktion, die Gesamtleistung, die Qualität der erbrachten Leistung, die zukünftige Unternehmensstrategie und Marktvergleichswerte. Die Zuteilung an die einzelnen Mitglieder der Konzernleitung kann die Obergrenze von 80% des Grundgehalts nicht überschreiten.

Grundsätzlich handelt es sich bei jeder neuen Zuteilung im Rahmen des LTIP um einen bedingten Anspruch (Performance Share Unit oder PSU) auf den Bezug von Landis+Gyr Aktien. Die defini-

tive Zuteilung erfolgt, wenn in der dreijährigen Leistungsperiode bestimmte Leistungsziele erreicht werden (siehe Darstellung 7). Es werden keine Aktien des Unternehmens unter dem neuen LTIP zugeteilt, wenn die im Voraus festgesetzten Schwellenwerte nicht erreicht werden.

Unter dem neuen LTIP setzt sich der langfristige Erfolg des Unternehmens aus zwei gleich gewichteten Kennzahlen zusammen:

- 50% der Zuteilung sind an die relative Aktienrendite (Total Share Return, TSR) geknüpft, welche über drei Jahre im Verhältnis zum Swiss Performance Index (SPI) gemessen wird.
- 50% der Zuteilung sind an das Erreichen des Zielwerts für den voll verwässerten Konzerngewinn pro Aktie («fully-diluted, all-in EPS») geknüpft, der vom Verwaltungsrat am Beginn jedes dreijährigen LTIP-Zuteilungszyklus festgesetzt wird.

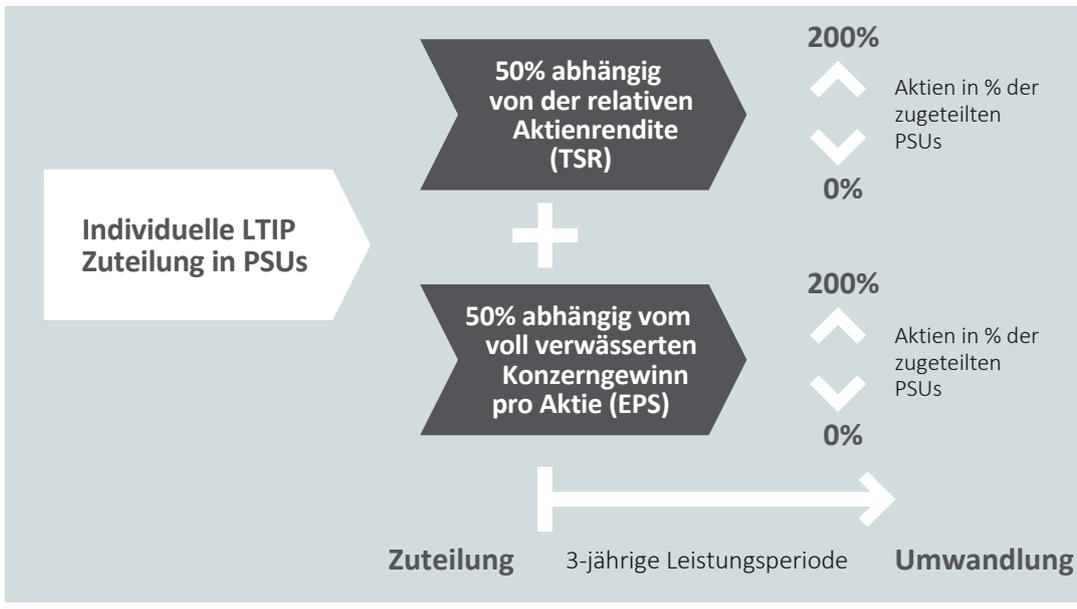
Bei der Berechnung des relativen TSR-Zielwerts werden nicht nur die Schwankungen des Schlusskurses im Verlauf der dreijährigen Leistungsperiode berücksichtigt, sondern auch die im gleichen Zeitraum ausgeschütteten Dividenden. Dabei wird angenommen, dass die Dividenden zum Zeitpunkt der Ausschüttung wieder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

Der Zielwert für den Konzerngewinn pro Aktie (EPS) wird basierend auf einer «Outside-in-Betrachtung» unter Berücksichtigung von Wachstumserwartungen, Risikoprofilen, der Höhe der Investitionen und der Rentabilität festgesetzt. Der bei der Festsetzung der Zielwerte für den Konzerngewinn pro Aktie für den LTIP verfolgte «Outside-in-Ansatz» wird von externen Beratern durchgeführt. Dabei wird von der Annahme ausgegangen, dass Anleger eine risikobereinigte Rendite erwarten, die auf dem Marktwert (und nicht dem Buchwert) basiert. Die erwarteten Renditen werden über eine Dreijahresperiode in Zielwerte für den Konzerngewinn pro Aktie umgerechnet.

Das gewichtete kumulative Ergebnis für den Konzerngewinn pro Aktie errechnet sich aus dem gesamthaft ausgewiesenen Nettogewinn auf Basis des voll verwässerten Konzerngewinns pro Aktie, der den Aktionären zurechenbar ist. Um dem in den späteren Jahren der Vesting-Periode erzielten Konzerngewinn pro Aktie mehr Gewicht zu verleihen, wird der jährlich erzielte Konzerngewinn pro Aktie wie folgt gewichtet: im ersten Geschäftsjahr 1/6, im zweiten Geschäftsjahr 2/6 und im dritten Geschäftsjahr 3/6.

Beide Leistungskennzahlen haben je eine

DARSTELLUNG 7: DEFINITIVE ZUTEILUNG IM RAHMEN DES NEUEN LTIP



Spannbreite der Zielerreichung («vesting range») von 0% bis 200%. 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 Unternehmensleistung gegenüber dem SPI. Am Ende der dreijährigen Leistungsperiode werden die PSUs in Aktien des Unternehmens umgewandelt, unterliegen jedoch Verwirkungsklauseln im Falle einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ende des Planzyklus.

Anstellungsbedingungen

Die Mitglieder der Konzernleitung haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag mit einer Kündigungsfrist von maximal zwölf Monaten. Sie haben keinen vertraglichen Anspruch auf Abgangsschädigungen oder Kontrollwechselbestimmungen.

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 Konzernleitung erfordert. Die Vergütungen für die Mitglieder des Verwaltungsrats und des höchstbezahlten Mitglieds der Konzernleitung werden individuell offengelegt.

Vergütungen an den Verwaltungsrat im Geschäftsjahr 2017

Vom 1. April 2017 bis zur ausserordentlichen Generalversammlung am 19. Juli 2017 setzte sich der Verwaltungsrat aus Mitarbeitenden der beiden Aktionäre von Landis+Gyr vor dem Börsengang, der Toshiba Corporation und der Innovation Network Corporation of Japan, zusammen.

Darstellung 8 fasst die Vergütung zusammen, die den sechs nicht exekutiven Mitgliedern des Verwaltungsrats, die im Zuge des Börsengangs an der ausserordentlichen Generalversammlung 2017 gewählt wurden, für das Geschäftsjahr 2017 bezahlt wurde.

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 Konzernleitung im Geschäftsjahr 2017

Für das Geschäftsjahr 2017 erhielten die Mitglieder der Konzernleitung ein fixes Grundgehalt, eine erfolgsabhängige Vergütung und Vorsorge- und sonstige Nebenleistungen, gemäss dem Vergütungssystem wie in Darstellung 5 abgebildet.

Die Konzernergebnisse als Ganzes entsprachen im Geschäftsjahr 2017 weitgehend den Erwartungen, allerdings mit erheblichen Unterschieden zwischen den Regionen: Die Region Amerikas übertraf die erwarteten Zielwerte deutlich, während EMEA und Asien-Pazifik beide eine schwächere Entwicklung verzeichneten. Somit lag der Zielerreichungsgrad für den CEO bei ins-

gesamt 98.6% und für die anderen Mitglieder der Konzernleitung zwischen 33.2% und 145.4%.

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).

DARSTELLUNG 8: VERGÜTUNG DER VERWALTUNGSRATSMITGLIEDER FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2017¹, IN CHF

Nicht exekutive Verwaltungsratsmitglieder	Funktion im Verwaltungsrat	Grundhonorare	Ausschuss-honorare	Spesen	Pensionskassenbeiträge ²	Arbeitgeberbeiträge Sozialversicherung	Gesamtvergütung
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 von 19. Juli 2017 bis 31. März 2018.

² Arbeitgeberbeitrag Pensionskasse.

DARSTELLUNG 9: VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DER KONZERNLEITUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2017¹ 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 von 1. April 2017 bis 31. März 2018.
- 2 Sechs Mitglieder der Konzernleitung 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 werden bei der Umwandlung des LTIP reflektiert.
- 5 Einschliesslich Autoleasing, Executive Allowances, Steuerberatung, Steuerausgleich für internationale Mitarbeitende, Arbeitgeberbeitrag für 409a usw.
- 6 In US-Dollar bezahlt.

Aktienbesitz der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung

Die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung (einschliesslich nahestehender Personen) hielten per 31. März 2018 insgesamt eine Beteiligung von 0.57% an den ausstehenden Namenaktien. Diese Beteiligung umfasst erworbene Namenaktien und im Rahmen der Vergütungspläne voll zuteilte Aktien. Nicht ausgeübte Optionen oder noch nicht definitiv zuteilte Performance Shares werden nicht berücksichtigt.

Richtlinien über den Aktienbesitz für Mitglieder der Konzernleitung

Ab dem Geschäftsjahr 2018 werden für Mitglieder der Konzernleitung Richtlinien über den Aktienbesitz eingeführt. Sie sollen zu einer stärkeren Angleichung der Interessen der Konzernleitung 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 Konzernleitung

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

DARSTELLUNG 10: AKTIENBESITZ DER MITGLIEDER DES VERWALTUNGSRATS

	Funktion	Anzahl Aktien
Andreas Umbach	Präsident	66'501
Eric Elzvik	Lead Independent Director	2'564
David Geary	Unabhängiges Mitglied	0
Pierre-Alain Graf	Unabhängiges Mitglied	385
Andreas Spreiter	Unabhängiges Mitglied	6'410
Christina Stercken	Unabhängiges Mitglied	650

DARSTELLUNG 11: AKTIENBESITZ DER MITGLIEDER DER KONZERNLEITUNG

	Funktion	Anzahl Aktien
Richard Mora	Chief Executive Officer ("CEO")	41'641
Jonathan Elmer	Chief Financial Officer ("CFO")	9'030
Roger Amhof	Chief Strategy Officer ("CSO")	6'425
Ellie Doyle	Head of Asia Pacific	3'774
Oliver Iltisberger	Head of EMEA	9'143
Prasanna Venkatesan	Head of Americas	21'372

Darlehen an Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung

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

Transaktionen mit nahestehenden Personen

Die Angaben zur Vergütung für das Geschäftsjahr 2017 decken die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung ab, sowie – wo angebracht – diesen nahestehende Personen. Als nahestehende Personen gelten Ehepartner, Lebenspartner, Kinder und sonstige Angehörige oder eng verbundene Personen. Im Geschäftsjahr 2017 wurde keine Vergütung an nahestehende Personen bezahlt.

Abstimmung über die Vergütung an der Generalversammlung

Anlässlich der ausserordentlichen Generalversammlung 2017 wurde für die laufende Periode

bis zur ordentlichen Generalversammlung 2018 eine Gesamtvergütung von CHF 2.0 Mio. für den Verwaltungsrat genehmigt (einschliesslich Sozialversicherungskosten etc.).

Der von der ausserordentlichen Generalversammlung 2017 genehmigte Gesamtbetrag der fixen und variablen Vergütung für die bestehenden Mitglieder der Konzernleitung für die am 31. März 2018 bzw. 2019 abgeschlossenen Geschäftsjahre beträgt jeweils CHF 12.5 Mio. pro Jahr (einschliesslich Sozialversicherungskosten, etc., aber exklusive aufgeschobener und erfolgsabhängiger Vergütungsbestandteile aus früheren Jahren; währungsbereinigt bei Personen, die in Fremdwährungen bezahlt werden).

Angaben zum Abgleich der an der ausserordentlichen Generalversammlung 2017 für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung genehmigten Gesamtbeträge mit den Zuteilungen im Geschäftsjahr 2017 sind in den Darstellungen 12 und 13 enthalten. Die aufgeführten Beträge schliessen den Anerkennungsbonus für den Börsengang, der von den verkaufenden Aktionären gewährt und finanziert wurde, aus. Ausserdem werden keine Zahlungen an Andreas Umbach vor dem Börsengang (beschrieben auf Seiten 12 und 13 dieses Berichts) berücksichtigt.

Vor dem Börsengang wurden den Mitgliedern der Konzernleitung verschiedene langfristige erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile zugeteilt, die bis ins Jahr 2020 definitiv zugeteilt werden («vesting»). Gemäss Artikel 33 der Statuten wird über diese Vergütungselemente nicht mehr abgestimmt, weil diese vor dem Börsengang gewährt wurden.

DARSTELLUNG 12: FÜR MITGLIEDER DES VERWALTUNGSRATS GENEHMIGTE UND ZUGETEILTE VERGÜTUNG

	Für die Periode von der ao Generalversammlung 2017 bis zum 31. März 2018 zugeteilte Gesamtvergütung	Von den Aktionären an der ao Generalversammlung genehmigter Gesamtbetrag	Den Aktionären an der jeweiligen Generalversammlung zur Genehmigung beantragter Betrag
Ausserordentliche Generalversammlung 2017 bis zur Generalversammlung 2018	CHF 965 Tsd. (8.5 Monate)	CHF 2.0 Mio.	–
Generalversammlung 2018 bis zur Generalversammlung 2019	–	–	CHF 2.0 Mio.

DARSTELLUNG 13: FÜR MITGLIEDER DER KONZERNLEITUNG GENEHMIGTE UND ZUGETEILTE VERGÜTUNG

	Für das jeweilige Geschäftsjahr zugeteilte Gesamtvergütung	Von den Aktionären an der ao Generalversammlung genehmigter Gesamtbetrag	Den Aktionären an der jeweiligen Generalversammlung zur Genehmigung beantragter Betrag
GJ 2017	CHF 7.6 Mio.	CHF 12.5 Mio.	–
GJ 2018	–	CHF 12.5 Mio.	–
GJ 2019	–	–	CHF 11.5 Mio.

Landis+Gyr Group AG publiziert den Vergütungsbericht 2017 in englischer und deutscher Sprache. Verbindlich und durch PWC, die Revisionsstelle von Landis+Gyr, geprüft ist ausschliesslich die englische Version.

© 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.



Landis+Gyr

Kontakt

Landis+Gyr Group AG
Theilerstrasse 1
6302 Zug
+41 41 935 6000

www.landisgyr.com