

GESCHÄFTSBERICHT 2017

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht

1 Einleitung

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,
sehr geehrte Damen und Herren

Der Vergütungsbericht gibt Ihnen einen Überblick über Lohnpolitik und Vergütungssystem der BKW. Er enthält detaillierte Angaben zu den Vergütungen, die im Geschäftsjahr 2017 an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung geleistet worden sind, und weist deren Beteiligungen an der BKW AG aus.

Die BKW hat im Jahr 2015 ein einfaches und auf Stabilität ausgerichtetes Vergütungssystem für die Konzernleitung eingeführt; im Jahr 2017 wurde es überprüft. Das Vergütungssystem leistet einen Beitrag dazu, den langfristigen Unternehmenserfolg der BKW zu sichern. Es gewichtet dazu die Grundvergütung hoch, honoriert einen deutlich tieferen kurzfristigen variablen Anteil in Schweizer Franken und sieht eine langfristige Erfolgsbeteiligung in Aktien vor; letztere sind über drei Jahre gebunden.

Das Vergütungssystem für den Verwaltungsrat ist seit 2009 stabil. Die Vergütungssätze wurden im Jahr 2017 ebenfalls überprüft und erstmals seit 2009 per 1. Januar 2018 leicht angehoben.

Der Vergütungsbericht entspricht den Vorgaben des Schweizerischen Obligationenrechts, der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften, der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange und richtet sich nach dem Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance.

An der Generalversammlung 2018 werden wir Ihnen den vorliegenden Vergütungsbericht im Rahmen einer konsultativen Abstimmung zur Genehmigung vorlegen. Sie werden beim Lesen des Berichts feststellen, dass die Vergütungen an die Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2017 sowie die Vergütungen an den Verwaltungsrat für die mit der Generalversammlung 2018 endende Vergütungsperiode innerhalb der an der Generalversammlung 2017 genehmigten Grenzen liegen.

Freundliche Grüsse



Urs Gasche
Vorsitzender des Vergütungs- und
Nominationsausschusses

2 Lohnpolitik der BKW

Die Lohnpolitik der BKW leitet sich aus der Strategie der BKW ab. Den langfristigen Unternehmensinteressen kommt besondere Bedeutung zu. Die BKW bietet eine marktgerechte Vergütung. Sie entlohnt Kompetenz und Verantwortung sowie erbrachte Leistung mit Fokus auf das Kollektivergebnis. Die BKW strebt an, auf dem Arbeitsmarkt geeignete Personen zu rekrutieren und diese langfristig an das Unternehmen zu binden.

Das Vergütungssystem der BKW ist einfach und auf Stabilität ausgerichtet. Es kennt drei Elemente: eine Grundvergütung, eine Bezahlung der Mitglieder der Konzernleitung in gebundenen Aktien, die einer Sperrfrist von drei Jahren unterliegen, sowie eine kurzfristige variable Vergütung. Grundvergütung und langfristige Erfolgsbeteiligung der Mitglieder der Konzernleitung werden nachhaltig und marktkonform bemessen; die kurzfristige variable Vergütung ist dagegen niedrig angesetzt.

Im Rahmen ihrer Lohnpolitik überprüft die BKW ihr Vergütungssystem regelmässig. Bei Bedarf legt sie die Entschädigungssätze und Beteiligungsprogramme für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung neu fest. Im Geschäftsjahr 2017 wurde ein neuer Marktvergleich durchgeführt. Als Benchmark dienten börsenkotierte Energie- und Industrieunternehmen in der Schweiz von ähnlicher Grösse hinsichtlich Marktkapitalisierung, Umsatz und Mitarbeiterzahl. Es zeigte sich, dass die BKW ihrer Konzernleitung im Vergleich zu diesen Unternehmen tiefe Gesamtvergütungen ausrichtet. Dies gilt insbesondere für die entrichteten kurzfristigen variablen Vergütungen. Aufgrund dessen hat der Verwaltungsrat eine Anhebung der Gesamtvergütungen ab dem Jahr 2018 beschlossen, um sie dem Marktniveau anzunähern. Im gleichen Zuge genehmigte der Verwaltungsrat eine Erhöhung der Vergütungen für den Verwaltungsrat zu Handen der Generalversammlung um 20 Prozent.

Die Erhöhung erfolgt für das Geschäftsjahr 2018 im Rahmen der von der Generalversammlung 2017 bereits genehmigten maximalen Gesamtvergütungen für Mitglieder von Verwaltungsrat und Konzernleitung. Angehoben werden sollen die Grundvergütung und die Bezahlung in gebundenen Aktien. Die kurzfristige Erfolgsbeteiligung soll hingegen auf tiefem Niveau beibehalten werden. Damit hält die BKW an ihrem Vergütungssystem fest, da die Gewichtung der drei Elemente des Vergütungssystems dem Interesse der Aktionäre an einer stabilen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens dient.

Im Rahmen der Unternehmensentwicklung und im Einklang mit dem Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance werden die Vergütungsgrundsätze periodisch überprüft, um markt- und leistungsgerechte Gesamtvergütungen zu gewährleisten.

3 Vergütungssystem 2017

3.1 Übersicht Gesamtvergütung

Die Grundlagen zu den Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sind in den Artikeln 27 und 28 der Statuten geregelt. Diese sind auf der Website der BKW unter www.bkw.ch – Über BKW – Investor Relations (www.bkw.ch/statuten) abrufbar. Der Verwaltungsrat legt der Generalversammlung jährlich je die maximalen Gesamtbeträge der Vergütungen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung zur Genehmigung vor. Die Gesamtbeträge für die Vergütungen des Verwaltungsrats beziehen sich auf den Zeitraum von der aktuellen Generalversammlung bis zur nächsten Generalversammlung. Demgegenüber beziehen sich die Gesamtbeträge für die Vergütung der Konzernleitung auf das volle Geschäftsjahr, welches auf die Generalversammlung folgt. Zudem erfolgt eine konsultative Abstimmung über den Vergütungsbericht für die abgeschlossene Vergütungsperiode.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten ausschliesslich eine feste Vergütung sowie allfällige Sitzungsgelder. In die Vergütung eingeschlossen sind geschätzte arbeitgeberseitige Sozialabgaben und allfällige Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen, zusätzliche Versicherungsabgaben und weitere Nebenleistungen. Eine leistungsbezogene Komponente wird den Mitgliedern des Verwaltungsrats nicht ausgerichtet. Damit wird die Unabhängigkeit des Verwaltungsrats bei der Aufsicht über die Konzernleitung sichergestellt. Die Vergütung wird in bar ausbezahlt.

Die Vergütung für die Mitglieder der Konzernleitung besteht in einer festen jährlichen Grundvergütung und einer variablen Vergütung sowie geschätzten arbeitgeberseitigen Sozialabgaben und Beiträgen an Vorsorgeeinrichtungen, zusätzlichen Versicherungsabgaben und weiteren Nebenleistungen. Die variable Vergütung setzt sich zusammen aus einem kurzfristigen, leistungsabhängigen und in bar zu entrichtenden Anteil. Hinzu kommt ein jeweils zugeteilter Anteil an gebundenen Aktien. Diese unterliegen einer Sperrfrist von drei Jahren. Die kurzfristige variable Vergütung wird den einzelnen Konzernleitungsmitgliedern nach Massgabe der Erreichung von Leistungszie-

len ausgerichtet. Dabei kann es sich um unternehmens- und bereichsspezifische Ziele, persönliche Ziele sowie im Vergleich zum Markt, anderen Unternehmen oder vergleichbaren Richtgrössen berechnete Ziele handeln.

3.2 Vergütungselemente Verwaltungsrat

a) Feste Vergütung (Grundvergütung)

Die Grundvergütung für den Verwaltungsrat beinhaltet ein fixes Verwaltungsratshonorar. Die Höhe des Honorars ist abhängig von den besonderen Funktionen (Präsidium oder Vizepräsidium) sowie von Mitgliedschaften und Funktionen in den Verwaltungsratsausschüssen.

b) Sitzungsgeld

Für jede Teilnahme an einer Verwaltungsrats- oder Ausschusssitzung wird ein fixes Sitzungsgeld gewährt. Der Verwaltungsratspräsident erhält kein Sitzungsgeld.

c) Aktienbasierte Vergütung

Der Verwaltungsrat legt jährlich fest, wie viele BKW Aktien die Mitglieder des Verwaltungsrats zu welchem Vorzugspreis kaufen können. Dadurch sollen die Mitglieder des Verwaltungsrats zu einer nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts motiviert werden. Die aktienbasierten Vergütungen beinhalten den geldwerten Vorteil des vergünstigten Bezugs von BKW Aktien. Die erworbenen Aktien unterliegen hinsichtlich der Veräusserung einer Sperrfrist von drei Jahren. Diese wird bei der Bemessung der Vergütung mittels eines Abschlags berücksichtigt (entsprechend Ziffer 3.3 des Kreisschreibens Nr. 37 zur Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen der Eidgenössischen Steuerverwaltung vom 22. Juli 2013).

d) Übrige Vergütungen

Übrige Vergütungen umfassen die an die Mitglieder des Verwaltungsrats ausgerichteten fixen Spesenpauschalen, die von der BKW entrichteten Beiträge an die Sozialversicherungen AHV/IV/ALV sowie Quellensteuern.

Die BKW leistet keine Darlehen, Kredite oder Vorsorgeleistungen an Mitglieder des Verwaltungsrats.

3.3 Vergütungselemente Konzernleitung

a) Feste jährliche Grundvergütung

Die Grundvergütung entschädigt die Ausübung der jeweiligen Funktion. Dabei werden die Erfahrung, die Verantwortungsbreite und -tiefe sowie der Einfluss auf den Unternehmenserfolg bei ihrer Bemessung berücksichtigt. Die Grundvergütung wird in bar ausbezahlt.

b) Kurzfristige variable Vergütung

Die kurzfristige variable Vergütung orientiert sich an der Erreichung der Jahresziele. Im Zentrum der Beurteilung stehen dabei die im Laufe des Jahres verzeichneten Fortschritte in der Umsetzung der Strategie sowie das erzielte finanzielle Jahresergebnis. Der Vergütungs- und Nominationsausschuss erstellt eine Gesamtbeurteilung unter Berücksichtigung des ökonomischen und branchenspezifischen Gesamtumfeldes, in dem sich das Unternehmen bewegt.

Die Jahresziele werden jährlich im Dezember für das nachfolgende Geschäftsjahr festgesetzt. Der Verwaltungsrat bzw. der Vergütungs- und Nominationsausschuss orientieren sich für die Beurteilung des Zielerreichungsgrads gleichermaßen an folgenden quantitativen und qualitativen Zielen:

	EBIT	Strategieumsetzung
CEO	50 %	50 %
Übrige KL	50 %	50 %

Das EBIT bezieht sich auf die BKW Gruppe. Die BKW budgetiert ohne Reserven, sodass es sich bei dem budgetierten EBIT um einen überhöhten Zielwert (sog. «stretched» EBIT) handelt. Sofern das budgetierte EBIT erzielt wird, ist diesbezüglich eine maximale Zielerreichung gegeben. Ausserordentliche, unvorhersehbare Ereignisse wie z.B. die Aufhebung des Mindestkurses Euro/Schweizer Franken werden in den Beurteilungen der Zielerreichung ausgeschlossen.

Mit Blick auf die Strategieumsetzung wird der persönliche Beitrag beurteilt, gemäss persönlichem Funktions- und Einflussbereich.

Bei angemessener Leistung hat die CEO Anspruch auf eine variable Vergütung von 20 Prozent und die übrigen Mitglieder der Konzernleitung von 10 Prozent der Grundvergütung. Bei ausgezeichneter Leistung der CEO beträgt die variable Vergütung 30 Prozent und für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung 20 Prozent der Grundvergütung. Die maximale variable Vergütung ist folglich nach oben begrenzt und beträgt im Maximum weniger als ein Drittel der Grundvergütung. Die kurzfristige variable Vergütung wird jeweils in dem auf das Beurteilungsjahr folgenden Kalenderjahr in bar ausbezahlt.

In einer Ausnahmesituation kann die variable Vergütung reduziert oder gestrichen werden. Eine solche Situation ist gegeben, wenn das Unternehmen existenziell gefährdet ist und aus diesem Grund auf die Ausschüttung von Dividenden und/oder allfälligen variablen Anteilen an die berechtigten Mitarbeitenden verzichtet wird. In diesem Fall besteht trotz Zielerreichung kein Anspruch auf die kurzfristige variable Vergütung. Allfällige Kürzungen der Dividendenausschüttung zur Finanzierung von Investitionsvorhaben sind für die Bemessung der variablen Vergütung unbeachtlich.

c) Vergütung in gebundenen Aktien

Die Vergütung in gebundenen Aktien zielt auf die langfristige Erfolgssicherung ab und ist an die Chance und das Risiko der Aktienkursentwicklung gekoppelt. Die zugeteilten Aktien unterliegen einer Sperrfrist von drei Jahren.

Die langfristige Erfolgsbeteiligung in gebundenen Aktien wurde 2014 eingeführt und sollte – unter Vorbehalt einer Ausnahmesituation – 30 Prozent der Grundvergütung des laufenden Geschäftsjahres für die CEO und 20 Prozent für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung betragen. Bei Verabschiedung des Vergütungsreglements wurde die Aktienkursentwicklung in den Jahren 2014/2015 zugrunde gelegt. Der Aktienkurs der BKW hat sich in den letzten drei Jahren ausgesprochen positiv entwickelt. Weil der Aktienanteil der Konzernleitung als Prozent der Grundvergütung berechnet wird, führt die erhebliche Aktienkurssteigerung über einen kurzen Zeitraum von weniger als einem Jahr dazu, dass die Anzahl der zugewiesenen Aktien stark sinkt. Gleichzeitig nimmt das Risiko eines Kursrückgangs naturgemäss zu – mit erheblichen steuerlichen Risiken für die einzelnen Konzernleitungsmitglieder. Vor diesem Hintergrund wurde das Vergütungsreglement im Jahr 2016 dahingehend geändert, dass die Aktienzuteilung weiterhin auf einem gemittelten Aktienkurs der Jahre 2014 und 2015 vorgenommen wird. Der Vergütungs- und Nominationsausschuss überprüft bei weiteren Kursentwicklungen jährlich die Festlegung des Aktienanteils der Konzernleitung. Die Zuteilung der Aktien erfolgt jährlich im Dezember für das laufende Geschäftsjahr; die Sperrfrist der Aktien beträgt drei Jahre ab Ausgabedatum.

d) Vorsorgeleistungen und Sozialversicherungsabgaben

Die Vorsorgeleistungen beinhalten die Arbeitgeberbeiträge an die Pensionskasse. Die Pensionskasse BKW führt einen Vorsorgeplan nach dem Leistungsprimat nach den Vorschriften des Gesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG). Die Vorsorgeleistungen beinhalten daher zusätzlich zu den ordentlichen Arbeitgeberbeiträgen ebenfalls den Arbeitgeberanteil für Nachzahlungen aufgrund von Erhöhungen des versicherten Salärs. Die Sozialversicherungsabgaben beinhalten die Arbeitgeberbeiträge an die AHV/IV/ALV. Bei allen Vergütungen, die den Sozialversicherungsabgaben unterliegen, sind die Bruttovergütungen angegeben.

4 Festsetzung der Vergütung: Organisation und Kompetenzen

Die Generalversammlung genehmigt auf Antrag des Verwaltungsrats die maximalen Gesamtbeträge für die Vergütung des Verwaltungsrats für das auf die Generalversammlung folgende Amtsjahr bis zur nächsten Generalversammlung und jene der Konzernleitung für das jeweils folgende Geschäftsjahr. Die Einzelheiten der Regelung sind ebenso wie die Folgen eines ablehnenden Entscheids der Generalversammlung in den Statuten in Art. 26 bis 28 festgelegt. Die Statuten sind auf der Website der BKW unter www.bkw.ch – Über BKW – Investor Relations (www.bkw.ch/statuten) abrufbar. Sie definieren zudem die Voraussetzungen und die maximale Höhe des Zusatzbetrags, der an ein Mitglied der Konzernleitung ausgerichtet werden kann, das während einer Periode, für welche die Generalversammlung die Vergütung bereits genehmigt hat, neu ernannt wird (Art. 28).

Zusammensetzung Vergütungs- und Nominationsausschuss

Urs Gasche	Präsident des Verwaltungsrats, Vorsitzender
Barbara Egger-Jenzer	Mitglied des Verwaltungsrats, Stellvertreterin des Vorsitzenden
Georges Bindschedler	Mitglied des Verwaltungsrats, Mitglied

Der Vergütungsausschuss befasst sich gemäss Art. 25 der Statuten im Besonderen auf oberster Unternehmensebene mit der Vergütungsstrategie sowie mit den Leistungszielen und -kriterien der BKW Gruppe. Daneben hat er auch die Befugnis, die Kriterien für die Auswahl von Kandidaten für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung auszuarbeiten. Aufgrund dieser zusätzlichen Kompetenz wird der Vergütungsausschuss durch den Verwaltungsrat als Vergütungs- und Nominationsausschuss bezeichnet und entsprechend im Organisationsreglement und im Reglement des Vergütungs- und Nominationsausschusses abgebildet. Der Vergütungs- und Nominationsausschuss unterstützt den Verwaltungsrat bei der Festlegung und Bewertung der Vergütungsgrundsätze und des Vergütungssystems sowie bei der Vorbereitung der Anträge an die Generalversammlung betreffend die Gesamtbeträge der Vergütungen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung.

In der nachfolgenden Tabelle sind im Einzelnen die Aufgabenteilung und die Kompetenzen zwischen der Generalversammlung, dem Verwaltungsrat und dem Vergütungs- und Nominationsausschuss festgehalten.

Übersicht Kompetenzregelung

Gegenstand	Vergütungs- und Nominationsausschuss	Verwaltungsrat	Generalversammlung
Maximale Gesamtbeträge Vergütung Verwaltungsrat und Konzernleitung	VA ¹	A ²	G ³
Zusatzbetrag für die Vergütung neu ernannter Mitglieder der Konzernleitung ⁴	G ^{4, 5}		
Lohnpolitik und Salärssystem der BKW	VA	G	
Vergütungssystem und Vergütungsgrundsätze für Verwaltungsrat und Konzernleitung	VA	G	
Leistungskriterien für die Vergütungen an die CEO und die Mitglieder der Konzernleitung	VA	G ⁵	
Individuelle Vergütung Verwaltungsrat	VA	G ⁶	
Leistungsbeurteilung und individuelle Vergütung CEO	VA	G ⁶	
Leistungsbeurteilung und individuelle Vergütungen für die Mitglieder der Konzernleitung (ohne CEO)	G ^{4, 5, 6}		
Vergütungsbericht	VA	G	KA ⁷
Grundsätze für die Auswahl von Kandidaten zur Zuwahl bzw. Wiederwahl in den Verwaltungsrat	VA	G	
Wahl- und Entlassungsgeschäfte sowie Nachfolgeplanung für die Mitglieder der Konzernleitung	VA	G	
Behandlung der Wahlgeschäfte und der Nachfolgeplanung für den Verwaltungsrat	VA	G	

1 VA bedeutet Vorbereitung und Antrag an Verwaltungsrat

2 A bedeutet Antrag an Generalversammlung

3 G steht für Genehmigung

4 Auf Vorschlag CEO

5 Im Rahmen der Statuten

6 Im Rahmen des von der Generalversammlung genehmigten maximalen Gesamtbetrags

7 KA steht für Konsultative Abstimmung

5 An den Verwaltungsrat und die Konzernleitung geleistete Vergütungen

Die an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung ausgerichteten Vergütungen werden gemäss dem Periodisierungskonzept der Rechnungslegung (Accrual-Prinzip) offengelegt, das heisst, alle Vergütungen werden in jener Periode (hier Geschäftsjahr) ausgewiesen, in der diese in der Jahresrechnung erfasst werden.

5.1 An den Verwaltungsrat geleistete Vergütungen

In diesem Abschnitt informieren wir über die an die Mitglieder des Verwaltungsrats geleisteten Vergütungen für die Geschäftsjahre 2017 und 2016 und stellen die tatsächlich entrichteten Beträge der von der Generalversammlung 2017

genehmigten maximalen Gesamtvergütung für das Mandatsjahr 2017/2018 gegenüber.

Die Höhe der festen Vergütungen sowie die Ansätze der Sitzungsgelder für die Mitglieder des Verwaltungsrats wurden für das Geschäftsjahr 2017 nicht verändert. Für einzelne Verwaltungsräte erfolgt die Auszahlung ganz oder teilweise an den jeweiligen Arbeitgeber.

Je nach Anzahl durchgeführter Sitzungen und Teilnahme im Finanzprüfungs- und Risiko- sowie im Vergütungs- und Nominationsausschuss variiert die Höhe der Sitzungsgelder je Verwaltungsratsmitglied. Der Verwaltungsratspräsident erhält kein Sitzungsgeld.

Die übrigen Vergütungen enthalten die unveränderten fixen Spesenpauschalen, die Beiträge an die Sozialversicherungen sowie die gesetzlichen Quellensteuern, soweit diese anfallen.

Die Verwaltungsratsmitglieder erhalten keine Vorsorgeleistungen.

Die aktienbasierten Vergütungen beinhalten den geldwerten Vorteil des vergünstigten Bezugs von BKW Aktien. Im Jahr 2017 wurde jedem Mitglied des Verwaltungsrats die Möglichkeit geboten,

600 Aktien (2016: 600 Aktien) der BKW zu einem Vorzugspreis von 32.40 CHF (2016: 27.00 CHF) pro Aktie zu erwerben. Der zugrunde gelegte Marktwert betrug 54.75 CHF (2016: 38.50 CHF) pro Aktie.

Darlehens- oder Kreditbeziehungen zu aktiven oder früheren Mitgliedern des Verwaltungsrats bzw. zu diesen nahestehenden Personen bestehen nicht. Ebenso wenig sind nicht marktübliche Vergütungen an Personen ausgerichtet worden, die den Mitgliedern des Verwaltungsrats nahe stehen.

GEPRÜFT

GEPRÜFT

Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats im Jahr 2017

TCHF		Feste Vergütungen	Sitzungsgeld	Aktienbasierte Vergütungen	Übrige Vergütungen	Total
Urs Gasche	Präsident	280		8	52	340
Hartmut Geldmacher	Vizepräsident	52	10	8	44	114
Marc-Alain Affolter	Mitglied	40	20	8	13	81
Roger Baillod	Mitglied	50	20	8	6	84
Dr. Georges Bindschedler	Mitglied	40	30	8	6	84
Barbara Egger-Jenzer ¹	Mitglied	40	28	3	5	76
Paul-Albert Nobs	Mitglied (bis 12.05.2017)	17	4	8	6	35
Kurt Schär	Mitglied	40	20	8	6	74
Total		559	132	59	138	888

GEPRÜFT

1 Die Auszahlung sämtlicher Vergütungen inklusive Sitzungsgeldern erfolgte an den Kanton Bern.

Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats im Jahr 2016

TCHF		Feste Vergütungen	Sitzungsgeld	Aktienbasierte Vergütungen	Übrige Vergütungen	Total
Urs Gasche	Präsident	280		2	51	333
Hartmut Geldmacher	Vizepräsident	52	10	3	41	106
Kurt Rohrbach	2. Vizepräsident (bis 13.05.2016)	22	4	3	3	32
Marc-Alain Affolter	Mitglied	40	20	3	15	78
Roger Baillod	Mitglied	50	20	3	16	89
Dr. Georges Bindschedler	Mitglied	40	16	3	5	64
Barbara Egger-Jenzer ¹	Mitglied	40	16	2	5	63
Dominique Gachoud	Mitglied (bis 13.05.2016)	17	4	3	4	28
Paul-Albert Nobs	Mitglied (ab 13.05.2016)	27	10		9	46
Kurt Schär	Mitglied	40	20	3	5	68
Beatrice Simon-Jungi ¹	Mitglied (bis 13.05.2016)	17	4	3	3	27
Total		625	124	28	157	934

GEPRÜFT

1 Die Auszahlung sämtlicher Vergütungen inklusive Sitzungsgeldern erfolgte an den Kanton Bern.

Maximale Gesamtvergütung für das Mandatsjahr 2017/2018

Die Generalversammlung genehmigt die maximalen Gesamtbeträge der Vergütung des Verwaltungsrats für das Mandatsjahr, d. h. von der Generalversammlung (Mai eines Jahres) bis zur nächsten Generalversammlung (April des Folgejahres). Der vorliegende Vergütungsbericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr und damit auf den Stichtag 31. Dezember 2017 für die zu publizierenden Informationen; deshalb wird für die Zwecke dieses Berichts eine periodengerechte Abgrenzung von acht Monaten (Mai bis Dezember 2017) vorgenommen.

Die Generalversammlung 2017 hat unverändert wie im Vorjahr einen maximalen Gesamtbetrag von 1 500 TCHF für Vergütungen an den Verwaltungsrat für das Mandatsjahr 2017/2018 genehmigt. Bis zum 31. Dezember 2017 wurden 569 TCHF an die Verwaltungsratsmitglieder ausbezahlt. Die bis zu diesem Zeitpunkt ausgerichteten und erst noch 2018 (Januar bis April 2018) auszurichtenden Vergütungen erfolgen im Rahmen des von der Generalversammlung genehmigten Gesamtbetrags.

Gesamtvergütung Verwaltungsrat 2017/2018

TCHF	Periode 05/2017–04/2018	Periode 05–12/2017	Periode 01–04/2018
Maximale von der GV genehmigte Gesamtvergütung	1 500		
Tatsächliche Entrichtung		569	Information an GV 2018

Gesamtvergütung Verwaltungsrat 2016/2017

TCHF	Periode 05/2016–04/2017	Periode 05–12/2016	Periode 01–04/2017
Maximale von der GV genehmigte Gesamtvergütung	1 500		
Tatsächliche Entrichtung	917	597	320

Der Generalversammlung 2018 wird über die gesamte Vergütungsperiode (Generalversammlung 2017 bis Generalversammlung 2018) Bericht erstattet. Im Vergütungsbericht für das Jahr 2018 findet sich eine gesamthafte Darstellung für die Vergütungsperiode Generalversammlung 2017 bis Generalversammlung 2018.

5.2 An die Konzernleitung geleistete Vergütungen

Für das Jahr 2017 fand das unter Ziffer 3.3 auf den Seiten 143 und 144 erläuterte Vergütungssystem Anwendung, das auf langfristige und nachhaltige Wertschöpfung fokussiert.

Die Umsetzung der Strategie und eine robuste wirtschaftliche Aufstellung sind von zentraler Bedeutung für die BKW. Dementsprechend wird die Leistung der Konzernleitung anhand der Fortschritte in der Strategieumsetzung und der finanziellen Performance beurteilt. Die Zielsetzungen in beiden Bereichen wurden durch die Konzernleitung übertroffen. Die Strategieumsetzung wird

mit hohem Tempo und sehr erfolgreich vorangetrieben (zu den Einzelheiten siehe Seiten 8 bis 14 des vorliegenden Geschäftsberichts):

- Sanierung und Repositionierung der klassischen Stromproduktion
- Ausbau des regulierten Energieportfolios durch Projekterfolge und Investitionen in Windparks und Kleinwasserprojekte
- Technologische Optimierung des Netzgeschäfts mit Blick auf Investitionen für die Integration dezentraler und fluktuierender Energieprodukte
- Kundenorientierte Ausrichtung und Erweiterung des Handelsgeschäfts zur breiteren Abdeckung der Wertschöpfungskette
- Erfolgreiche Führung des Projekts zur Stilllegung des Kernkraftwerks Mühleberg
- Forcierter Ausbau des Dienstleistungsgeschäfts mittels strukturierten Ausbaus des Engineering- und Infrastrukturgeschäfts in der DACH-Region und schnelle Entwicklung der Gebäudetechnik in der Schweiz
- Entwicklung überzeugender Führungs- und Organisationsmodelle für die Umsetzung der Konzernstrategie

- Stringente Umsetzung zahlreicher Optimierungsprojekte zur Effizienzsteigerung und Kostenreduktion in den zentralen Funktionen und in den Geschäftsbereichen.

Im klassischen Energiegeschäft sind stark sinkende Beiträge zu verzeichnen. In diesem Klima hat sich das Vergütungssystem der BKW, das auf eine positive Gesamtentwicklung der BKW durch bereichsübergreifende Zusammenarbeit und Führung fokussiert, erneut bewährt. Die ambitionierten operativen und hochgesteckten EBIT-Ziele konnten übertroffen werden. Die Strategie wurde zügig und erfolgreich umgesetzt. Diese Leistungen sind in dem anspruchsvollen Umfeld von politischer und regulatorischer Instabilität sowie von volatilen Energiepreisen auf sehr niedrigem Niveau besonders zu würdigen.

Mit Blick auf das finanzielle Jahresergebnis und die strategische Ausrichtung der BKW wurde die CEO Suzanne Thoma von der auf Finanzanalyse spezialisierten Obermatt AG mit der Auszeichnung «CEO des Jahres» geehrt. Als Vergleichsgruppe herangezogen wurden CEOs börsenkotierter nationaler und internationaler Grossunternehmen mit Hauptsitz in der Schweiz.

Die Höhe der festen Vergütungen sowie die Ansätze der variablen Vergütungen für die Mitglieder der Konzernleitung wurden für das Geschäftsjahr 2017 nicht verändert. Durch die positive Entwicklung des Aktienkurses stieg der Wert der langfristigen Erfolgsbeteiligung. Daneben fielen durch einen Wechsel in der Konzernleitung zusätzliche Zahlungen an: Christophe Bossel schied per 14. Mai 2017 aus der Konzernleitung aus, stand aber noch bis am 30. November 2017 bei der BKW unter Vertrag. Auf ihn folgte per 1. August 2017 Roland Küpfer. Das Total der Vergütungen der gesamten Konzernleitung stieg im Vergleich zum Vorjahr um 4 Prozent an. Die Vergütungen an das höchstverdienende Konzernleitungsmitglied (CEO, Suzanne Thoma) lagen auf dem Niveau derjenigen des Vorjahres.

Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung und an das höchstverdienende Mitglied im Jahr 2017

TCHF	Dr. Suzanne Thoma CEO	Konzernleitung (inkl. CEO)
	2017	2017
Feste Vergütungen	650	2713
Kurzfristige variable Vergütung	195	519
Langfristige Erfolgsbeteiligung (aktienbasierte Vergütungen)	287	910
Vorsorgeleistungen	169	675
Total	1301	4817

GEPRÜFT

GEPRÜFT

Am 31. Dezember 2017 waren wie im Vorjahr gegenüber aktiven oder früheren Mitgliedern der Konzernleitung bzw. ihnen nahestehenden Personen keine Darlehen ausstehend. Ebenfalls wurden keine Sicherheiten, Vorschüsse oder irgendwelche Kredite gewährt, somit sind keine entsprechenden Forderungen ausstehend. Es sind auch keine nicht marktüblichen Vergütungen an Personen ausgerichtet worden, die den Mitgliedern der Konzernleitung nahestehen.

Im Berichtsjahr hat die CEO 6000 Aktien (2016: 6000 Aktien) und alle Mitglieder der Konzernleitung 19000 Aktien (2016: 18000 Aktien) zugeteilt erhalten. Die zugeteilten Aktien unterliegen einer Sperrfrist von drei Jahren, welche mit einem Abschlag von 16.038 Prozent gemäss Ziffer 3.3 des Kreisschreibens Nr. 37 zur Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen der Eidgenössischen Steuerverwaltung vom 22. Juli 2013 im ausgewiesenen Wert berücksichtigt ist.

GEPRÜFT

Vergütungen an die Mitglieder der Konzernleitung und an das höchstverdienende Mitglied im Jahr 2016

TCHF	Dr. Suzanne Thoma CEO	Konzernleitung (inkl. CEO)
	2016	2016
Feste Vergütungen	650	2557
Kurzfristige variable Vergütung	195	530
Langfristige Erfolgsbeteiligung (aktienbasierte Vergütungen)	232	695
Vorsorgeleistungen	227	851
Total	1304	4633

GEPRÜFT

Maximale Gesamtvergütung an die Mitglieder der Konzernleitung

Die Generalversammlung 2017 hat einen maximalen Gesamtbetrag von 8000 TCHF für Vergütungen an die Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2018 genehmigt. Die Erhöhung des vorgesehenen Maximalbetrags gegenüber dem Vorjahr erfolgte aus folgenden Gründen: Zum einen steigt der Wert der langfristigen Erfolgsbeteiligung mit dem Aktienkurs, zum anderen stand im Jahr 2017 ein periodischer Marktvergleich der Vergütungen an. Bei diesem war zu berücksichtigen, dass die BKW seit 2014 stark gewachsen ist und die Komplexität ihres Geschäfts deutlich zugenommen hat. Schliesslich sollte der Möglichkeit der Erweiterung und Weiterentwicklung der Konzernleitung Rechnung getragen und dafür die notwendige Flexibilität geschaffen werden. Die

Berichterstattung zur Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2018 erfolgt im Vergütungsbericht für das Jahr 2018.

Der Generalversammlung 2018 wird für das Jahr 2019 ein maximaler Gesamtbetrag von 8800 TCHF für Vergütungen an die Konzernleitung beantragt. Dies widerspiegelt die unter Ziffer 2 dargelegte Anpassung der Vergütungen zur Umsetzung der Lohnpolitik der BKW sowie das Bestreben, aufgrund der stark aktienbasierten Vergütung der Konzernleitung zusätzlichen Spielraum für die gewünschte positive Aktienkursentwicklung zu schaffen.

6 Aktienbeteiligungen

Per 31. Dezember 2017 und 2016 haben die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung der BKW beziehungsweise ihnen nahestehende Personen die in den folgenden Tabellen angegebene Anzahl an Aktien gehalten:

Aktienbeteiligung der Mitglieder des Verwaltungsrats

Anzahl Aktien		31.12.2016	31.12.2017
Urs Gasche	Präsident	3 747	4 347
Hartmut Geldmacher	Vizepräsident	3 720	4 320
Marc-Alain Affolter	Mitglied	4 920	5 520
Roger Baillod	Mitglied	2 800	3 400
Dr. Georges Bindschedler	Mitglied	6 920	7 520
Barbara Egger-Jenzer	Mitglied	800	1 000
Paul-Albert Nobs	Mitglied (bis 12.05.2017)	0	n/a
Kurt Schär	Mitglied	1 600	2 200
Total		24 507	28 307

GEPRÜFT

Einzelne Aktien der Mitglieder des Verwaltungsrats sind mit einer Sperrfrist von bis zu drei Jahren belegt.

Aktienbeteiligung der Mitglieder der Konzernleitung

Anzahl Aktien		31.12.2016	31.12.2017
Dr. Suzanne Thoma	CEO	19 493	25 493
Christophe Bossel	Leiter des Geschäftsbereichs Netze (bis 14.05.2017)	8 966	n/a
Hermann Ineichen	Leiter des Geschäftsbereichs Produktion	11 693	14 693
Dr. Roland Küpfer	Leiter des Geschäftsbereichs Netze (ab 01.08.2017)	n/a	1 250
Renato Sturani	Leiter des Geschäftsbereichs Erneuerbar & Effizienz	8 428	11 428
Ronald Trächsel	CFO	6 870	9 870
Total		55 450	62 734

GEPRÜFT

Einzelne Aktien der Mitglieder der Konzernleitung sind mit einer Sperrfrist von bis zu drei Jahren belegt.

7 Arbeitsverträge der Mitglieder der Konzernleitung und Verwaltungsratsverträge

Verträge zwischen der BKW und Mitgliedern des Verwaltungsrats oder der Konzernleitung, welche Vergütungen dieser Mitglieder beinhalten, dürfen gemäss Art. 29 der Statuten nur für eine Dauer von längstens einem Jahr oder mit einer Kündigungsfrist von maximal zwölf Monaten abgeschlossen werden.

Mit den Verwaltungsräten können befristete oder unbefristete Mandatsverträge abgeschlossen werden; für die Wirksamkeit des Mandats ist jedoch alleine die jährliche Wahl in den Verwaltungsrat durch die Generalversammlung ausschlaggebend. Verwaltungsräte sind unabhängig und ihre Rechte und Pflichten richten sich nach den Normen des Gesellschaftsrechts und den Bestimmungen von Statuten, Reglementen und Mandatsverträgen. Zwischen der BKW und den Mitgliedern des Verwaltungsrats bestehen keine Arbeitsverträge.

Die Arbeitsverträge der Konzernleitungsmitglieder stimmen mit den Anforderungen der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften überein. Im Berichtszeitraum hatten alle Konzernleitungsmitglieder unbefristete Arbeitsverträge mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten. Die Arbeitsverträge sehen keine Abgangsschädigungen vor.

8 Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts



Ernst & Young AG
Schanzenstrasse 4a
Postfach
CH-3001 Bern

Telefon +41 58 286 61 11
Fax +41 58 286 68 18
www.ey.com/ch

An die Generalversammlung der
BKW AG, Bern

Bern, 16. März 2018

Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den Vergütungsbericht der BKW AG für das am 31. Dezember 2017 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14–16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den mit «geprüft» gekennzeichneten Tabellen auf den Seiten 146 bis 152 des Vergütungsberichts.



Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der VegüV verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.



Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV entspricht.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14–16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht ein. Diese Prüfung umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Bewertungsmethoden von Vergütungselementen sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts.

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



Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der BKW AG für das am 31. Dezember 2017 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV.

Ernst & Young AG

Bernadette Koch
Zugelassene Revisionsexpertin
(Leitende Revisorin)

Philippe Wenger
Zugelassener Revisionsexperte