

# Vergütungsbericht

## Zusammenfassung

- Die Gesamtvergütung der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrates blieb 2018 eindeutig unter dem von den Aktionären genehmigten Betrag
- Aktualisierte Vergütungsstruktur:
  - ▶ Restricted Stock Units für Mitglieder des Verwaltungsrates
  - ▶ Performance-Stock-Unit-Programm für die Geschäftsleitung
  - ▶ Klare Trennung zwischen kurz- und langfristigen Anreizen, wobei der Schwerpunkt auf langfristigen Anreizen liegt
  - ▶ Keine variable Barvergütung für Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung

## 1. Einleitung

Der vorliegende Vergütungsbericht:

- beschreibt die Vergütungsstruktur;
- listet die im Kalenderjahr 2018 an die Mitglieder des Verwaltungsrates (VR) und der Geschäftsleitung (GL) ausgezahlten Vergütungsbeträge auf und erläutert diese;
- fasst die im Genehmigungszeitraum 2018/2019 an die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung ausgezahlten Beträge und die vorgeschlagenen Höchstbeträge für die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung für den Genehmigungszeitraum 2019/2020 zusammen.

Die Generalversammlung vom 2. Mai 2018 genehmigte die Anträge des Verwaltungsrates hinsichtlich der prospektiven Höchstbeträge für den Zeitraum 2018/2019. Die Aktionäre genehmigten zudem den Vergütungsbericht für 2017 in einer Konsultativabstimmung.

## 2. Regeln und Bestimmungen für die Vergütung

Das Vergütungssystem von Evolva und die damit verbundene Berichterstattung entsprechen den Schweizer Gesetzen (einschliesslich der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften, VegüV oder «Vergütungsverordnung»), dem Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance sowie der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange.

EY hat die Tabellen im Abschnitt 6 zur Vergütung des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung für 2018 geprüft. Der Prüfungsbericht ist auf Seite 33 abgedruckt.

Die Vergütungsverordnung verlangt, dass die Aktionäre jährlich über die Vergütung von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung abstimmen. Im Einklang damit sehen die Statuten von Evolva (Artikel 28) vor, dass die Generalversammlung separat über die Anträge des Verwaltungsrates hinsichtlich der maximalen Gesamtbeträge der folgenden Vergütungen abstimmen muss:

- fixe und (falls zutreffend) variable Vergütung des Verwaltungsrates im Zeitraum bis zur nächsten Generalversammlung sowie
- fixe und variable Vergütung der Geschäftsleitung für den Zeitraum vom 1. Juli des laufenden Jahres bis zum 30. Juni des darauffolgenden Jahres.

Die Statuten von Evolva (<https://www.evolva.com/investors/agg/>) berücksichtigen auch andere Grundsätze der Vergütungsverordnung, etwa zur Bestimmung der Vergütung, zu den Abstimmungsverfahren an der Generalversammlung, zum Zusatzbetrag für Ernennungen nach der Generalversammlung sowie zu den Vorschriften für Kredite und Vorsorgeleistungen für Verwaltungsrats- und Geschäftsleitungsmitglieder.

## 3. Allgemeine Vergütungsgrundsätze

Die Vergütungspolitik von Evolva zielt darauf ab, Mitarbeiter sowie Geschäftsleitungs- und Verwaltungsratsmitglieder mit einschlägigen wissenschaftlichen, technischen, kaufmännischen und anderen wesentlichen Kenntnissen zu gewinnen, zu motivieren und im Unternehmen zu halten.

Die Geschäftsleitung (GL) und die Mitarbeiter werden für ihren Beitrag zur Erreichung der Unternehmensziele und zur Schaffung von langfristigem Wert belohnt.

Die unten aufgeführten Vergütungsgrundsätze gelten für alle Mitarbeiter von Evolva:

Unternehmensethik	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Verpflichtung, alle Mitarbeiter fair und gleich zu behandeln</li><li>■ Einhaltung des internationalen Arbeitsrechts</li><li>■ Gleichstellung von Frauen und Männern</li><li>■ Verwendung von Benchmarking-Daten zur Beurteilung der Vergütung</li></ul>
Bezahlung für Leistung	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Die variable Vergütung ist direkt an die Erreichung von Unternehmens- und / oder persönlichen Zielen gebunden</li></ul>
Ausgewogene und wettbewerbsfähige Vergütung	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Fixe und variable Vergütungen</li><li>■ Ausgewogene und wettbewerbsorientierte Vergütung, um Mitarbeiter zu gewinnen, zu halten und zu motivieren</li></ul>

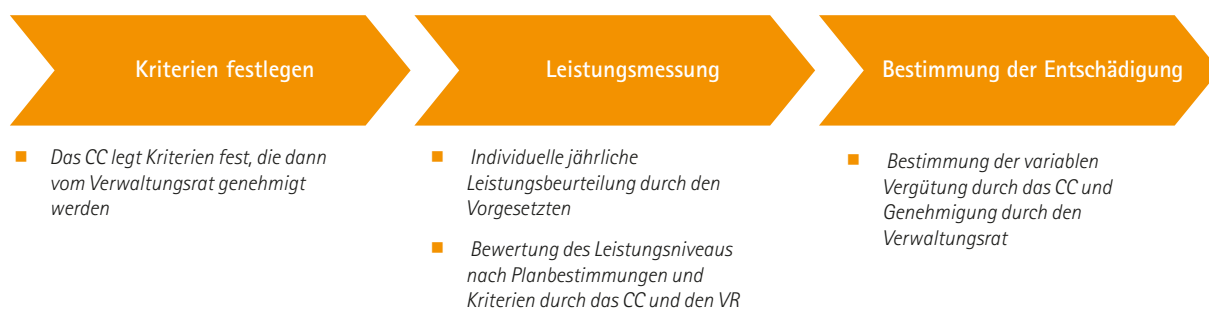


## 4. Verfahren für die Festlegung der Vergütung

Der Verwaltungsrat ist für die Ausarbeitung und die Umsetzung des globalen Vergütungssystems sowie für die Erstellung des Vergütungsberichts verantwortlich. Das Compensation Committee (CC, Vergütungsausschuss) unterstützt den Verwaltungsrat bei der detaillierten Ausarbeitung und Umsetzung der Vergütungspolitik. Es unterbreitet dem Verwaltungsrat Empfeh-

lungen zur Vergütung von Mitgliedern des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung. Zuhanden des Verwaltungsrates stellt das Compensation Committee zudem Richtlinien für die Vergütung der anderen Mitarbeitern sowie die Grundsätze für die Ausgestaltung, Anpassung und Umsetzung von Vergütungsplänen auf.

Die variable Vergütung der Geschäftsleitung wird gemäss dem unten dargestellten Prozess ermittelt:



Am 31. Dezember 2018 bestand das Compensation Committee aus zwei nicht exekutiven Verwaltungsratsmitgliedern: Stuart Strathdee (Vorsitzender) und Thomas Videbaek. Im Jahr 2018 trat das Compensation Committee offiziell dreimal zusammen

(2017: drei Sitzungen). Die Vergütung wird in der Regel an der Verwaltungsratssitzung im Januar erörtert. Geschäftsleitungsmitgliedern ist es nicht gestattet, an den Sitzungen teilzunehmen, an denen ihre eigene Vergütung besprochen wird.

## 5. Vergütungsstruktur

### Bestandteile der Gesamtvergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates:

Bestandteil	Beschreibung
Barzahlung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Feste Barvergütung für Verwaltungsrats- und Ausschussaktivitäten</li> </ul>
Gespernte Aktien (RSU)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Fixe RSU-Zuteilung (nicht leistungsabhängig)</li> </ul>

### Bestandteile der Gesamtvergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung:

Bestandteil	Zahlungsart	Beschreibung
Jährliches Basissalär (ABS)	Barzahlung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Wettbewerbsfähig, basierend auf Verantwortlichkeiten, Erfahrung und für die Rolle erforderlichen Fähigkeiten</li> </ul>
Beiträge an Pensionskassen und andere Leistungen	Barzahlung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Abgestimmt auf die lokalen Marktpraktiken und -bestimmungen</li> </ul>
Variable Vergütung	STI <sup>1)</sup> PSU <sub>s</sub> <sup>2)</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Zuteilungswert: 20 % des ABS</li> <li>■ Leistung gemessen an Unternehmenszielen</li> <li>■ Auszahlung abhängig von der Zielerreichung:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>&lt; 80 %: keine Zahlung</li> <li>&gt; 80 %: Auszahlung nach Leistungsniveau, aber Obergrenze bei 120 %</li> </ul> </li> <li>■ Entsperrt: 12 Monate nach Zuteilung</li> </ul>
	LTI        PSU <sub>s</sub>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Zuteilungswert: 75 % des ABS</li> <li>■ Auszahlung abhängig von der Zielerreichung:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>&lt; 80 %: keine Zahlung</li> <li>&gt; 80 %: Auszahlung nach Leistungsniveau, aber Obergrenze bei 250 %</li> </ul> </li> <li>■ Leistungszeitraum: drei Jahre</li> <li>■ Leistungskriterien: Gesamtumsatz, EBITDA<sup>3)</sup> und Mindestanstieg des Aktienkurses</li> <li>■ Entsperrt: nur bei Erreichung der Leistungskriterien, jährliche Entsperrung von 1/3 in den drei folgenden Jahren</li> </ul>

1) Anstelle von variablen Barvergütungen wurde den Geschäftsleitungsmitgliedern ein kurzfristiges aktienbasiertes Programm (STI) gewährt, um die Liquiditätsposition des Unternehmens zu erhalten und die variable Vergütung an Kennzahlen und Kriterien zu koppeln, von denen wir glauben, dass sie den Unternehmenswert erhöhen.

2) PSU = Performance Share Unit = leistungsabhängige Aktienzuteilung

3) Exklusive Aufwand für aktienbasierte Vergütungen

Das Compensation Committee von Evolva überwacht die Vergütungsstruktur ständig im Hinblick auf Gesetzesänderungen, die Unternehmensentwicklung von Evolva und Veränderungen der Marktpraktiken.

Das Vergütungssystem für den Verwaltungsrat blieb unverändert.

### 5.1 Fixe Vergütung

Die fixe Vergütung umfasst das **jährliche Basissalär (ABS)**, Beiträge an Pensionspläne und andere Leistungen. Das jährliche Basissalär wird hauptsächlich von der Verantwortung, Erfahrung, Qualifikation, dem Arbeitsort und externen Benchmarks bestimmt. Die Beiträge an die Pensionspläne sind auf die lokalen Marktpraktiken abgestimmt und landesweit gleich strukturiert für das Management und die Mitarbeiter. Weitere Informationen zu den Pensionsplänen des Konzerns sind in Erläuterung 13 des geprüften englischsprachigen Konzernabschlusses enthalten. Evolva bietet der Geschäftsleitung oder anderen Mitarbeitern keine wesentlichen Zusatzleistungen. Kein Mitglied der Geschäftsleitung hat eine Kündigungsfrist von mehr als 12 Monaten.

Jedes Verwaltungsratsmitglied erhält ein Jahreshonorar und RSUs. Beide Bestandteile sind fix, das heisst, sie werden nicht durch die Ergebnisse der Gesellschaft beeinflusst. Gewöhnliche Mitglieder und der Präsident des Verwaltungsrates erhalten ein festes Jahreshonorar von CHF 40 000 bzw. CHF 80 000. Die Honorare für die Mitgliedschaft in einem Verwaltungsratsausschuss und für den Ausschussvorsitzenden belaufen sich auf CHF 5 000 bzw. CHF 10 000. Ausserdem ist jedes Mitglied des Verwaltungsrates zum jährlichen Erhalt von Eigenkapitalinstrumenten (RSUs) mit einem festen Fair Value bei Zuteilung von CHF 40 000 (CHF 80 000 für den Präsidenten des Verwaltungsrates) berechtigt.

### 5.2 Variable Vergütung

Die variable Vergütung im Jahr 2018 umfasste folgende Elemente:

- kurzfristiges aktienbasiertes Programm (STI);
- langfristiges aktienbasiertes Programm (LTI).

Die Regelungen und Vergabekriterien beider Pläne wurden vom Verwaltungsrat genehmigt.

#### Kurzfristiges aktienbasiertes Programm (STI)

Wie in Abschnitt 5 dieses Berichts angegeben, hat die Gesellschaft anstelle einer variablen Barvergütung einen STI-Plan eingeführt, nach dem GL-Mitgliedern im Jahr 2018 PSUs in Höhe von 20 % des jährlichen Basissalärs (in Schweizer Franken gemessen) gewährt wurden. Die Entsperrung der PSUs war von der Erreichung bestimmter Unternehmensleistungskriterien am Ende des Kalenderjahres abhängig. Die Kriterien für die Leistungsziele des STI-Plans waren: Gesamtumsatz (zu 30 % gewichtet) und EBITDA<sup>1)</sup> (zu 70 % gewichtet). Es erfolgt keine Entsperrung, wenn der anwendbare Performancemultiplikator eines der beiden Performanceziele (Umsatz und EBITDA<sup>1)</sup>) unter 0,8 liegt. Der Multiplikator für Aktien, die insgesamt an jeden Planteilnehmer abgegeben werden können, ist auf 1,2 begrenzt.

Da die kombinierten Zielerreichungsgrade nicht erreicht wurden, wurden keine Aktien übertragen, d. h. keine Aktien wurden im Rahmen dieses Plans an die GL-Mitglieder ausgegeben.

#### Langfristiges aktienbasiertes Programm (LTI)

Das Unternehmen hat im Jahr 2018 einen LTI-Plan eingeführt. Im Rahmen des LTI-Plans erhielten GL-Mitglieder am 1. Juli 2018 PSUs in Höhe von 75 % ihres jährlichen Basissalärs. Der Plan beinhaltet einen Leistungsmessungszeitraum von drei Jahren. Nach Ablauf des dreijährigen Leistungsmessungszeitraums (am 1. Juli 2021) werden die zugeteilten PSUs in den folgenden drei Jahren zu je 1/3 entsperrt, wobei die erste Zuteilung am 1. Juli 2021 erfolgt, sofern die Leistungsziele erreicht werden. Die Leistungsziele im Rahmen des LTI-Plans umfassen den Gesamtumsatz (zu 40 % gewichtet), das EBITDA<sup>1)</sup> (zu 60 % gewichtet) und einen Mindestanstieg des Aktienkurses.

Es erfolgt keine Entsperrung, wenn der anwendbare Performancemultiplikator eines der beiden Performanceziele (Umsatz und EBITDA<sup>1)</sup>) unter 0,8 liegt. Der Multiplikator für Aktien, die insgesamt an jedes der beiden GL-Mitglieder während der drei Jahre geliefert werden können, ist auf 2,5 begrenzt. Alle zu übertragenden Aktien werden aus dem bedingten Kapital von Evolva (Artikel 3c der Statuten) geschaffen. Der Verwaltungsrat erhält vierteljährliche Berichterstattung über Fortschritte hinsichtlich kurz- und langfristiger Ziele.

1) exkl. Aufwand für Aktienbasierte Vergütungen

## 6. Vergütungsbeträge für das Geschäftsjahr 2018

### Verwaltungsrat

In Übereinstimmung mit der in Abschnitt 5 beschriebenen Vergütungsstruktur erhielten alle Mitglieder des VR und der

VR-Präsident für die Vergütungsperiode 2018/2019 RSUs im Wert von CHF 40 000 bzw. CHF 80 000. Die Aktien wurden aus dem bedingten Kapital von Evolva geschaffen (Artikel 3c).

### Gesamtvergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrates zum Zuteilungswert

Tabelle 1: Vergütung je Verwaltungsratsmitglied für das Kalenderjahr 2018 – geprüft

Beträge in CHF 1 000	2018			2017
	Cash	Equity <sup>1)</sup>	Total <sup>2)</sup>	Total <sup>2)</sup>
Gerard Hoetmer, Verwaltungsratspräsident	80,0	80,0	160,0	80,0
Ganesh Kishore	40,0	40,0	80,0	65,0
Jutta Heim	40,0	40,0	80,0	65,0
Martin Gertsch, Vorsitzender Prüfungsausschuss	50,0	40,0	90,0	70,0
Stuart Strathdee, Vorsitzender Vergütungsausschuss, Mitglied Prüfungsausschuss	55,0	40,0	95,0	70,0
Thomas Videbaek, Mitglied Vergütungsausschuss	45,0	40,0	85,0	65,0
<b>Total aktive Mitglieder</b>	<b>310,0</b>	<b>280,0</b>	<b>590,0</b>	<b>415,0</b>
Sir Tom McKillop <sup>3)</sup>	-	-	-	80,0
Claus Braestrup <sup>3)</sup>	-	-	-	45,0
<b>Total ausgeschiedene Mitglieder</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>125,0</b>
<b>Total</b>	<b>310,0</b>	<b>280,0</b>	<b>590,0</b>	<b>540,0</b>

1) Auf Basis des Fair Value bei Zuteilung der am 1. Januar 2018 zugeteilten RSUs.

2) Ohne die obligatorischen Sozialversicherungsbeiträge der Gesellschaft (AHV/IV/ALV) von CHF 35 000 (2017: CHF 22 000).

3) Wurde an der Generalversammlung von 2017 nicht wiedergewählt.

Jutta Heim hat 2018 wissenschaftliche Beratungsdienstleistungen für Evolva erbracht. Dafür erhielt sie eine separate Zusatzvergütung in Höhe von CHF 50 000 (2017: CHF 50 000).

## Übersicht-RSU Zuteilung für die Mitglieder des Verwaltungsrates

Vergütungsperiode	2018/2019	2017/2018
Zuteilungsdatum	3. Mai 2018	1. Januar 2018
Entsperrung	3. Mai 2019	31. Dezember 2018
Aktienkurs bei Zuteilung	CHF 0.23	CHF 0.31
Gesamtzahl RSUs	1 217 391	903 224
Gesamtwert bei Zuteilung	CHF 280 000	CHF 280 000

## Geschäftsleitung

Die folgenden Tabellen zeigen die GL-Vergütung für das vergangene Kalenderjahr. Die variable Vergütung in Tabelle 2 widerspiegelt die kurz- und langfristigen Anreizprogramme. Am 10. Juli 2018 gab Evolva bekannt, dass Oliver Walker mit sofortiger Wirkung die Nachfolge von Simon Waddington antrete. Alle Bedingungen des Abgangs von Simon Waddington entsprechen

voll und ganz der schweizerischen Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften. Die Tabelle zeigt die Vergütung für die aktiven GL-Mitglieder und für Simon Waddington, der die GL im Laufe des Jahres 2018 verlassen hat.

## Gesamtvergütung an die Mitglieder der Geschäftsleitung zum Zuteilungswert

Tabelle 2: Vergütung der Geschäftsleitung für den Zeitraum 1. Januar 2018 bis 31. Dezember 2018 – geprüft

Beträge in CHF 1 000	Fixe Vergütung			Variable Vergütung			Total
	Basissalär	Sonstige	Total	Kurzfristig	Langfristig	Total	
Oliver Walker	392,6	23,7	416,3	78,5	337,5	416,0	832,3
Übrige GL-Mitglieder	755,3	59,6	814,9	150,0	259,8	409,8	1 224,8
<b>Total</b>	<b>1 147,9</b>	<b>83,3</b>	<b>1 231,3</b>	<b>228,5</b>	<b>597,3</b>	<b>825,8</b>	<b>2 057,1</b>
davon:							
aktive Mitglieder	713,5	49,0	762,5	142,3	597,3	739,6	1 502,2
ausgeschiedene Mitglieder *)	434,4	34,3	468,7	86,2	-	86,2	555,0

\*) Zu den ausgeschiedenen GL-Mitgliedern der Vergütungsperiode 2018 zählt nur Simon Waddington.

Die variable Vergütung umfasst den Fair Value zum Zeitpunkt der Zuteilung von kurzfristigen (STI) und langfristigen (LTI) Perfor-

mance Share Units, die im Jahr 2018 gewährt wurden. Der Fair Value basiert auf einer Zielerreichung von 100 %.

# Vergütungsbericht

## Übersicht Zuteilung langfristiger PSUs für Mitglieder der Geschäftsleitung

Zuteilungsdatum	1. Juli 2018
Entsperrungsdatum	Verschiedene <sup>1)</sup>
Aktienkurs bei Zuteilung	CHF 0.23
Gesamtzahl PSUs	2 644 261

1) Siehe Abschnitt 5.1 dieses Vergütungsberichts

Im Jahr 2017 wurde der GL (einschliesslich der ausgeschiedenen GL-Mitgliedern) 1 223 757 PSUs mit einer Entsperrung von jeweils 1/3 zwischen den Jahren 2020 und 2022 gewährt.

Tabelle 3: Vergütung der Geschäftsleitung für den Zeitraum 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 – geprüft

Beträge in CHF 1 000	Fixe Vergütung			Variable Vergütung			Total
	Basissalär	Sonstige	Total	Bar	Eigenkapital <sup>1)</sup>	Total	
Neil Goldsmith (ehemaliger CEO)	625,6	61,9	687,4	–	94,7	94,7	782,1
Übrige GL-Mitglieder	1 637,0	194,1	1 831,1	66,0	443,8	509,8	2 340,9
<b>Total</b>	<b>2 262,6</b>	<b>256,0</b>	<b>2 518,6</b>	<b>66,0</b>	<b>538,5</b>	<b>604,5</b>	<b>3 123,0</b>
davon:							
aktive Mitglieder	871,9	108,9	980,8	66,0	253,5	319,5	1 300,3
ausgeschiedene Mitglieder	1 390,7	147,1	1 537,7	–	285,0	285,0	1 822,7

1) Auf Basis des Fair Value bei Zuteilung der im Februar 2017 zugeteilten RSUs (bei 100 % Zielerreichung).

Die Tabelle 3 enthält die den drei damaligen und den im Laufe des Jahres 2017 ausgeschiedenen Mitgliedern der Geschäftsleitung ausgezahlte Vergütung. Infolge der strategischen Neupositionierung und Restrukturierung wurde die Geschäftsleitung von sieben auf derzeit drei Mitglieder reduziert. Simon Waddington (CEO), Oliver Walker (CFO) und Scott Fabro (damals Chief Commercial Officer) waren die aktiven Mitglieder der Geschäftsleitung. Die Vergütung für die ausgeschiedenen Geschäftsleitungsmitglieder (Neil Goldsmith, Luc Gruner, Jørgen Hansen, Pascal Longchamp und Panchapagesa Murali) umfasst gesetzliche und vertraglich vereinbarte Zahlungen während der Kündigungsfrist. In einigen Fällen erstreckt sich die Kündigungsfrist bis ins Jahr

2018. Der letzte Faktor erklärt die Erhöhung des Basissalärs des ehemaligen CEO Neil Goldsmith für 2017. Er trat per 6. Juli 2017 zurück.

Wegen des Zeitpunkts des Ausscheidens der fünf Mitglieder der Geschäftsleitung und der Länge ihrer Kündigungsfristen (sechs bis zwölf Monate) erhielten sie eine fixe Vergütung für das gesamte Kalenderjahr 2017. Luc Gruner und Panchapagesa Murali traten Ende August 2017 aus der Geschäftsleitung aus. Luc Gruner übernahm eine andere Position in unserem Vertriebs- und Marketingteam. Daher enthält der Vergütungsbetrag 2017 für den Chief Commercial Officer das Salär von Luc Gruner bis zum Amtsantritt seines Nachfolgers Scott Fabro. Panchapagesa Murali



nahm weiterhin seine Funktion als Managing Director von Evolva Chennai wahr. Daher umfasst der Betrag seiner Vergütung als Mitglied der Geschäftsleitung für 2017 die fixe Vergütung für acht Monate. Insgesamt erhielten die fünf ausgeschiedenen Mitglieder der Geschäftsleitung 2017 eine Vergütung von CHF 1,8 Mio.

Die Tabellen 2 und 3 enthalten die Beiträge der Gesellschaft an die Pensionskassen und Krankenversicherungen für die Mitglieder der Geschäftsleitung (ausgewiesen unter «Sonstige» bei der fixen Vergütung in den Tabellen), die insgesamt ca. 10 % (2017: 10 %) des Basissalärs darstellen. Sie schliessen die obligatorischen Sozialversicherungsbeiträge der Gesellschaft (AHV/IV/ALV) aus, die sich 2018 auf ca. 7 % des Basissalärs beliefen.

In den Jahren 2018 und 2017 wurden gegenüber Aktionären oder Mitgliedern des Verwaltungsrates oder der Geschäftsleitung keine Garantien abgegeben oder geleistet. Aktionären oder Mitgliedern des Verwaltungsrates oder der Geschäftsleitung wurden keine Darlehen gewährt.

#### Aktienbeteiligungen und Darlehen – geprüft

Eine Übersicht über die Beteiligungen und Eigenkapitalinstrumente des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung steht im Anhang des englischsprachigen Finanzberichts auf Seite 95 zur Verfügung.

## 7. Vergütung im Genehmigungszeitraum 2017/2018

Alle bisherigen Zahlenangaben in diesem Vergütungsbericht betreffen, wie nach Schweizer Recht erforderlich, das Geschäftsjahr. Sie können leicht von jenen des von der Generalversammlung genehmigten Zwölfmonatszeitraums abweichen. Für den Verwaltungsrat ist dies der Zeitraum von Generalversammlung zu Generalversammlung und für die Geschäftsleitung der Zeitraum vom 1. Juli bis zum 30. Juni des folgenden Jahres – der sogenannte «Genehmigungszeitraum». Die Unterschiede zwischen dem Genehmigungszeitraum und dem Kalenderjahr für die Geschäftsleitung sind in den folgenden Tabellen dargestellt.

Die Tabellen zeigen zudem die von der Generalversammlung am 2. Mai 2018 genehmigten Höchstbeträge sowie den tatsächlich in Anspruch genommenen Anteil. Die Gesamtvergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung im Zeitraum 2018/2019 blieb unter dem von den Aktionären genehmigten Betrag.

Tabelle 4: Gegenüberstellung der Vergütung für Verwaltungsratsmitglieder im Kalenderjahr und Genehmigungszeitraum

	Kalenderjahr 2018		Genehmigungszeitraum 2018/2019		
	Umfasst	Betrag (in CHF 1 000)	Umfasst	Betrag (in CHF 1 000)	Genehmigter Maximalbetrag
Fixe Vergütung	Januar 2018 – Dezember 2018	320,0	GV 2018 – GV 2019 <sup>1)</sup>	320,0	
Feste RSU-Zuteilung	Anfang 2018	280,0	Anfang 2018	280,0	
<b>Total</b>		<b>600,0</b>		<b>600,0</b>	<b>660</b>

1) Enthält eine Schätzung für die verbleibenden Monate des Genehmigungszeitraums 2018/2019.

Tabelle 5: Gegenüberstellung der Vergütung für Geschäftsleitungsmitglieder im Kalenderjahr und Genehmigungszeitraum

	Kalenderjahr 2018		Genehmigungszeitraum 2018/2019		
	Umfasst	Betrag (in CHF 1 000)	Umfasst	Betrag (in CHF 1 000)	Genehmigter Maximalbetrag
Fixe Vergütung	Januar 2018 – Dezember 2018	1 231,3	Juli 2018 – Juni 2019 <sup>1)</sup>	1 200,0	
Variable Vergütung	STI	228,0	STI	200,0	
	LTI	597,3	LTI <sup>2)</sup>	1 250,0	
<b>Total</b>		<b>2 057,1</b>		<b>2 650,0</b>	<b>4 000</b>

1) Enthält eine Schätzung für die verbleibenden Monate des Genehmigungszeitraums 2018/2019.

2) Nach der Genehmigung durch die Generalversammlung 2018 im Zusammenhang mit der neuen Vergütungsstruktur hat die Gesellschaft einen Long-Term-Incentive-Plan (LTI) entwickelt und eingeführt. Diese wurde erst am 1. Juli 2018 bzw. im Genehmigungszeitraum 2018/2019 anstelle des Genehmigungszeitraums 2017/2018 gewährt. Daraus ergeben sich zwei LTI-Zuteilungen im Genehmigungszeitraum 2018/2019 und keine Zuteilungen im Genehmigungszeitraum 2017/2018. Aufgrund dieses ausserordentlichen Umstandes ist die LTI-Vergütung für den Genehmigungszeitraum 2018/2019 um CHF 0,6 Mio. höher. Der Betrag blieb jedoch innerhalb der genehmigten Vergütung. Dieser aussergewöhnliche Effekt wird ab dem folgenden Jahr mit zukünftigen LTI-Zuteilungen um den Zeitpunkt der GV normalisiert.

## 8. Antrag an die Generalversammlung vom 8. April 2019

Die vorgeschlagenen maximalen Vergütungsbeträge der Verwaltungs- und Geschäftsleitungsmitglieder für den Genehmigungszeitraum 2019/2020 werden sich voraussichtlich auf CHF 0,7 Mio. bzw. CHF 3,0 Mio. belaufen.

# Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts



An die Generalversammlung der Evolva Holding AG, Reinach

Basel, 27. Februar 2019

## Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den Vergütungsbericht der Evolva Holding AG für das am 31. Dezember 2018 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 28 bis 30 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 beigefügten Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV entspricht.

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

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



### Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Evolva Holding AG für das am 31. Dezember 2018 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV.

Ernst & Young AG

Rico Fehr  
Leitender Revisor  
Zugelassener Revisionsexperte

Fabian Meier  
Zugelassener Revisionsexperte