

REGIERUNGSRAT

25. März 2026

26.6

Interpellation Hanspeter Suter, SVP, Lengnau, vom 6. Januar 2026 betreffend Vergütungsdarstellung im Finanzbericht 2024/25 der Axpo Holding AG – Fragen zur Transparenz, Vergleichbarkeit und Nachvollziehbarkeit; Beantwortung

I.

Text und Begründung der Interpellation wurden den Mitgliedern des Grossen Rats unmittelbar nach der Einreichung zugestellt.

II.

Der Regierungsrat antwortet wie folgt:

Vorbemerkungen

Der Kanton Aargau ist als einer der Eigentümer der Axpo Holding AG (Axpo) auf eine klare, transparente und über die Jahre vergleichbare Berichterstattung angewiesen. Der Finanz- und Vergütungsbericht stellt dabei das zentrale Instrument dar, mit welchem der Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung gegenüber den Eigentümern Rechenschaft ablegen.

Im Finanz- und Vergütungsbericht 2024/25 zeigen sich gegenüber dem Vorjahr wesentliche Änderungen in der Darstellung der CEO-Vergütung. Diese werfen Fragen zur Verständlichkeit, Vergleichbarkeit und zur vollständigen Abbildung der effektiven Gesamtvergütung auf.

Im Geschäftsjahr 2024/25 wurde das Vergütungssystem der Unternehmensleitung durch Eigentümervertretende und Vertretende des Verwaltungsrats grundlegend überarbeitet. Die Änderungen machten eine Anpassung der Darstellungen in der Jahresberichterstattung notwendig.

Die ordentliche Generalversammlung vom 17. Januar 2025 hat auf Antrag des Kantons Aargau eine verbindliche "Say on Pay"-Regelung eingeführt, welche die jährliche ex-ante Genehmigung der maximalen Gesamtvergütungen der Unternehmensleitung und des Verwaltungsrats durch die Aktionärinnen und Aktionäre vorsieht. Zudem wird über den Vergütungsbericht zuhanden der Aktionärinnen und Aktionären abgestimmt. Dieses Instrument stärkt die Mitwirkungsrechte der Eigentümerinnen und Eigentümer und sorgt für eine hohe Transparenz in der Vergütungspolitik. Dessen Umsetzung haben die Aktionärinnen und Aktionäre an der ausserordentlichen Generalversammlung vom 7. November 2025 rückwirkend auf das dannzumal seit 1. Oktober 2025 laufende Geschäftsjahr 2025/26 beschlossen. Dies ging einher mit dem freiwilligen Verzicht auf arbeitsrechtliche Ansprüche durch die Unternehmensleitung.

Das neue Vergütungssystem umfasst ein fixes Grundgehalt, einen reduzierten, kurzfristigen variablen Anteil (Short Term Incentive, STI) sowie einen langfristigen variablen Anteil (Long Term Incentive, LTI). Die Auszahlung des LTI erfolgt erst nach Ablauf von drei Jahren und ist an die Erreichung von durch die Eigentümervertretenden klar definierten Zielen in den Bereichen Wertsteigerung der Unternehmung, Versorgungssicherheit und Nachhaltigkeit gebunden. Für den CEO wurde zudem ein verbindlicher Lohndeckel eingeführt, welcher die maximale Gesamtvergütung (fix und variabel, ohne Vorsorgebeiträge) auf 1,37 Millionen Franken begrenzt. Dieser Maximalbetrag entspricht der Vergütung des vorherigen CEO inklusive Inflationsausgleich. Er kann nur erreicht werden, wenn über drei Jahre hinweg sämtliche Ziele signifikant übertroffen werden.

Zur Frage 1

"Wie definiert der Regierungsrat den öffentlich verwendeten Minimal- bzw. Basiswert von CHF 750'000 für die CEO-Vergütung, und wie verhält sich dieser zum im Finanzbericht 2024/25 ausgewiesenen fixen Grundgehalt von CHF 884'000?"

Das neue Vergütungssystem und dadurch auch der genannte "Minimal-/Basiswert" von Fr. 750 000.– für die CEO-Vergütung gilt ab dem aktuell laufenden Geschäftsjahr 2025/26. Der Wert von Fr. 884'000.– betrifft das abgelaufene Geschäftsjahr 2024/25. Dieses unterlag noch nicht der "Say on Pay"-Regelung.

Die Arbeiten zum neuen Vergütungssystem wurden erst im Geschäftsjahr 2024/25 aufgenommen und zum frühestmöglichen Zeitpunkt, das heisst auf das aktuelle Geschäftsjahr 2025/26, umgesetzt. Das neue Vergütungssystem, das ab 2025/26 angewendet wird, beinhaltet eine fixe Vergütung des CEO von Fr. 750'000.–.

Zur Frage 2

"Aus welchen Vergütungskomponenten setzt sich die Gesamtvergütung des CEO im Geschäftsjahr 2024/25 zusammen (fix, kurzfristig variabel, langfristig variabel, Sachleistungen, PK/Sozialversicherungen)? Bitte je Komponente den Betrag (CHF) sowie die Unterscheidung zwischen ‚zugesprochen‘ und ‚ausbezahlt‘."

Für das Geschäftsjahr 2024/25 setzte sich die Vergütung des CEO wie folgt zusammen:

- Fixes Grundgehalt: Fr. 884'000.– (brutto) – ausbezahlt
- Variable Vergütung (Short Term Incentive, STI): Fr. 245'000.– (brutto) – ausbezahlt
- Langfristige Vergütung (Long Term Incentive, LTI): Fr. 203'000.– (Zuteilungswert, brutto). Dieser Betrag ist noch nicht verdient, sondern wird in drei Jahren in Abhängigkeit der Erreichung der langfristigen Ziele ausbezahlt. Die Auszahlung kann 0–200 % des Zuteilungswerts betragen, wobei die Gesamtvergütung bestehend aus fixer Grundvergütung, variabler Vergütung und Auszahlung der langfristigen Vergütung aufgrund des zusätzlich eingeführten Lohndeckels nie Fr. 1'370'000.– übersteigen kann. Ansonsten wird die Auszahlung gekappt.
- Sachleistungen: Fr. 13'000.–
- Beiträge an Pensionskasse und Sozialversicherungen: Fr. 308'000.–

Zur Frage 3

"Weshalb wurden im Finanzbericht 2024/25 Sachleistungen sowie Arbeitgeberbeiträge an Pensionskasse und Sozialversicherungen nicht mehr in die ausgewiesene Gesamtvergütung einbezogen, und wie beurteilt der Regierungsrat dies im Hinblick auf die Vergleichbarkeit mit 2023/24?"

Hintergrund der Änderung

Frühere Berichte haben Sachleistungen und Beiträge an Pensionskasse und Sozialversicherungen teilweise in die Gesamtvergütung integriert. Das führte zu Fehlinterpretationen, da die Summe aller Komponenten nicht dem entspricht, was allgemein unter Lohn verstanden wird, insbesondere weil auch Sozialabgaben enthalten sind, die nicht rentenbildend sind und im Allgemeinen nicht als Lohnbestandteil betrachtet werden. Ab dem Geschäftsjahr 2024/25 erfolgt eine klare Trennung, um der unterschiedlichen Natur der einzelnen Komponenten Rechnung zu tragen.

Sachleistungen

Diese umfassen insbesondere die Privatnutzung von Geschäftsfahrzeugen und des Generalabonnements der Schweizerischen Bundesbahnen AG (SBB).

Beiträge an Pensionskasse und Sozialversicherungen

Diese beinhalten die Arbeitgeberbeiträge an die berufliche Vorsorge (Pensionskasse) sowie an die Sozialversicherungssysteme (AHV/IV, Unfallversicherung, Krankentaggeld etc.).

Zur Frage 4

"Wie erklärt der Regierungsrat, dass die Arbeitgeberbeiträge an Pensionskasse und Sozialversicherungen 2024/25 um rund CHF 40'000 (+15 %) gestiegen sind, während die ausgewiesene Gesamtvergütung des CEO um rund CHF 201'000 (-13 %) gesunken ist?"

Die im Finanzbericht 2024/25 ausgewiesene Differenz zwischen den Beiträgen an Pensionskasse und Sozialversicherungen (+ Fr. 40'000.–) und der Reduktion der ausgewiesenen Brutto-Gesamtvergütung (- Fr. 201'000.–) erklärt sich durch mehrere Effekte:

Einerseits hat die Axpo ab dem Geschäftsjahr 2025/26 die Vergütung im Vergleich zum 2024/25 nochmals weiter abgesenkt. Im Gegenzug werden die Arbeitgeberbeiträge an die Pensionskasse in zwei Schritten über die Geschäftsjahre 2025/26 und 2026/27 erhöht. Dieser Effekt ist bereits im Finanzbericht 2024/25 sichtbar, da eine Rückstellung für Pensionskassenbeiträge auf den variablen Lohnbestandteilen 2024/25 gemacht werden musste, die im Januar 2026 ausbezahlt wurden. Beim CEO gibt es zudem einen zweiten Effekt, der mit der Art der Vorsorgeabrechnung zusammenhängt:

Für Mitglieder der Unternehmensleitung sind Lohnbestandteile bis zu einer gesetzlichen Obergrenze in der Pensionskasse versichert. Im Geschäftsjahr 2024/25 war das Fixgehalt des CEO noch höher, weshalb entsprechend höhere Vorsorgebeiträge anfielen. Gleichzeitig wurde für einen Teil der variablen Vergütung, die Anfang 2026 ausbezahlt wird, bereits im Abschluss 2024/25 eine Vorsorge-Rückstellung gebildet, da aufgrund des ab 1. Oktober geltenden tieferen Salärs, neu auch ein Teil der variablen Vergütung unter die Vorsorgepflicht fällt. Dadurch fielen im Geschäftsjahr 2024/25 höhere Vorsorgebeiträge an, obwohl die Gesamtvergütung gesunken ist.

Die tiefere Brutto-Gesamtvergütung resultiert aus der Reduktion der direkten Vergütung im Vergleich zum Vorjahr, bedingt durch das neue, restriktivere Vergütungssystem mit reduzierten variablen Anteilen (insbesondere STI).

Zur Frage 5

"Wie hoch kann die maximale langfristige variable Vergütung (LTI) des CEO in CHF ausfallen, und wovon hängt diese Maximalhöhe ab?"

Die Auszahlung des LTI erfolgt nach Ablauf von drei vollen Geschäftsjahren und ist an die Erreichung langfristiger Unternehmensziele gebunden. Diese Ziele umfassen insbesondere die Wertsteigerung des Unternehmens, den Beitrag zur Versorgungssicherheit sowie Nachhaltigkeitsziele. Damit orientiert sich das Vergütungssystem noch stärker an den von den Eignern in der Eignerstrategie festgelegten langfristigen Erwartungen an der Axpo. Bei einem Austritt des CEO erlöschen allfällige Ansprüche auf zukünftige Auszahlungen aus LTI-Zuteilungen zum Zeitpunkt des Austritts.

Das Maximum von Fr. 1'370'000.– als Summe von Fixgehalt, kurzfristiger variabler Vergütung und Auszahlung von langfristiger variabler Vergütung wird jederzeit sichergestellt. Würde die Zielerreichung zu einer höheren Auszahlung führen, wird die Auszahlung bei diesem Betrag gedeckelt. Wie oben erwähnt, kann dieses Maximum nur erreicht werden, wenn über drei Jahre hinweg sämtliche Ziele signifikant übertroffen werden.

Für das Geschäftsjahr 2024/25

Im Geschäftsjahr 2024/25 wurde der LTI erstmals eingeführt und ein Zuteilungswert von Fr. 203'000.– für den CEO festgelegt. Bei einer Zielerreichung von 200 % kann sich die maximale Auszahlung aus der LTI maximal verdoppeln. Ende des Geschäftsjahrs 2027/28 werden davon in Abhängigkeit der Zielerreichung 0–200 % ausbezahlt, wobei die Summe aller Auszahlungen im Verlauf des Geschäftsjahrs 2027/28 die Obergrenze von Fr. 1'370'000.– nicht überschreiten darf. Das heisst, die Auszahlung der LTI-Vergütung (Zuteilung aus Geschäftsjahr 2024/25) wird in Abhängigkeit der Summe aus Basisvergütung und kurzfristig variabler Vergütung aus Geschäftsjahr 2027/28 gegebenenfalls so gekappt, dass die Obergrenze nicht überschritten wird.

Für das Geschäftsjahr 2025/26

Ab 2025/26 wurde der LTI aufgrund der Reduktion des Fixgehalts auf einen Zuteilungswert in Höhe von Fr. 173'000.– weiter reduziert.

Zur Frage 6

"Bestehen über alle Vergütungskomponenten hinweg absolute Obergrenzen für die Gesamtvergütung des CEO, und falls ja, wie hoch sind diese? Falls nein, weshalb nicht?"

Es besteht eine jährliche Obergrenze von Fr. 1'370'000.– für die Gesamtvergütung des CEO bestehend aus der Summe aus Fixgehalt, kurzfristiger variabler Vergütung und der Auszahlung aus der LTI. Für das Geschäftsjahr 2025/26 beträgt das Fixgehalt, also die Untergrenze, Fr. 750'000.–, die kurzfristig variable Vergütung zwischen Fr. 0.– und maximal Fr. 375'000.– (Fr. 750'000.– x 25 % x 200 %) beträgt und der Zuteilungswert der LTI Fr. 173'000.– beträgt (von welchem maximal das Doppelte, also Fr. 346'000.– zugeteilt werden kann). Der LTI-Wert 2025/26 wird um drei Jahre verzögert ausbezahlt, das heisst, er fliesst in die Obergrenze des Geschäftsjahrs 2028/29.

Zur Frage 7

"Welche konkreten Unternehmen bilden die Vergleichsgruppe zur Bestimmung des „Marktniveaus“ der CEO-Vergütung, und inwiefern sind diese hinsichtlich Eigentümerstruktur und öffentlicher Verantwortung mit der Axpo vergleichbar?"

Die Axpo steht im Wettbewerb um Talente mit Energiefirmen im In- und Ausland, aber auch mit privatwirtschaftlich geführten Industriebetrieben. Um der Eigentümerstruktur Rechnung zu tragen, wurden neben BKW AG und Alpiq AG zusätzlich die Swisscom (Schweiz) AG und die Zürcher Kantonalbank (ZKB) als Vergleichsgruppe herangezogen. In diesem Marktvergleich ist die Vergütung bei Axpo am unteren Ende der Vergleichsgruppe positioniert.

Unter Einbezug der CEO-Vergütungen von weiteren Unternehmen der öffentlichen Hand (Kantonalbanken inklusive Aargauer Kantonalbank, SBB, Post, AEW Energie AG), befindet sich der Lohn des CEO der Axpo leicht über dem Durchschnitt. Eine Vergleichbarkeit mit den Unternehmen der öffentlichen Hand ist aber aufgrund der unterschiedlichen Branchen, Grössen und Tätigkeitsgebiete der Unternehmen schwierig.

Zur Frage 8

"Wie stellt der Regierungsrat sicher, dass künftige Vergütungsberichte der Axpo vollständig, konsistent und über die Jahre vergleichbar sind?"

Die Axpo legt grossen Wert darauf, dass die Finanz- und Vergütungsberichte transparent, vollständig und über die Jahre hinweg vergleichbar sind. Im Rahmen der "Say-on-Pay"-Regelung wird ein regelmässiger Austausch mit den Aktionärinnen und Aktionären zur Vergütung und Berichterstattung stattfinden und sichergestellt, dass über die Jahre der Bericht, über den auch abgestimmt wird, konsistent, verständlich und transparent ist. Die Veränderungen zum Vorjahr müssen im Zusammenhang mit der Umstellung des Vergütungssystems verstanden werden.

Die Kosten für die Beantwortung dieses Vorstosses betragen Fr. 1'144.–.

Regierungsrat Aargau