

ABSTIMMUNGEN ÜBER VERGÜTUNGEN

TRAKTANDEN 1.2, 5.1 UND 5.2 DER TRAKTANDENLISTE

Aktionärsinformationen zu
den Abstimmungen über die Vergütungen
an der Generalversammlung 2017



SEHR GEEHRTE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE

Das LafargeHolcim Ltd Nomination, Compensation & Governance Committee und der Verwaltungsrat haben bei der Erarbeitung der für den Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2017 und der Generalversammlung 2018 (für Verwaltungsratsmitglieder) und für das Geschäftsjahr 2018 (für Mitglieder des Executive Committee) anzuwendenden Vergütungspolitik sorgfältig die Situation und die Anforderungen des Unternehmens erwogen. In Übereinstimmung mit der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften und mit unseren Statuten beantragen wir unseren Aktionären, über drei vergütungsbezogene Beschlüsse abzustimmen:

Konsultativabstimmung über Vergütung in der Vergangenheit

Traktandum 1.2 betrifft die Konsultativabstimmung über den Entschädigungsbericht 2016, der in elektronischer Form unter https://financialreports.lafargeholcim.com/2016/downloads/pdf/compensation_report_lhn_ar16.pdf und auf den Seiten 128–148 des Geschäftsberichts 2016 eingesehen werden kann.

Bindende Abstimmungen über zukünftige Vergütungen

Traktandum 5.1 erfordert Ihre Genehmigung des maximalen Gesamtbetrages für die Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder für den Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2017 und der Generalversammlung 2018. Es wird ein maximaler Gesamtbetrag von CHF 5 400 000 (unverändert gegenüber 2016–2017) vorgeschlagen. Zusätzliche Einzelheiten, einschliesslich einer Beschreibung der aktuell geltenden Vergütungspolitik, sind auf den Seiten 5–8 dieser Broschüre vermerkt.

Traktandum 5.2 erfordert Ihre Genehmigung des maximalen Gesamtbetrages für die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2018. Es wird ein maximaler Gesamtbetrag von CHF 40 500 000 (unverändert von 2017) vorgeschlagen. Eine Beschreibung der für das Geschäftsjahr 2018 geltenden Vergütungspolitik finden Sie auf den Seiten 9–12 dieser Broschüre. Weitere Einzelheiten stehen im Entschädigungsbericht, der in elektronischer Form unter https://financialreports.lafargeholcim.com/2016/downloads/pdf/compensation_report_lhn_ar16.pdf und auf den Seiten 128–148 des Geschäftsberichts 2016 eingesehen werden kann.

An der Generalversammlung beantworten wir gerne Ihre Fragen zu den Vergütungen bei LafargeHolcim Ltd.

Im Namen des Verwaltungsrates von LafargeHolcim Ltd
Mit freundlichen Grüssen

ABSTIMMUNGEN ÜBER VERGÜTUNGEN

TRAKTANDUM 1.2

Konsultativabstimmung über den Entschädigungsbericht 2016

Der Entschädigungsbericht soll die Aktionäre über die Vergütungspolitik hinsichtlich unseres Verwaltungsrates und Executive Committee informieren und erklären, wie diese Politik 2016 umgesetzt wurde. Er kann in elektronischer Form unter https://financialreports.lafargeholcim.com/2016/downloads/pdf/compensation_report_lhn_ar16.pdf und auf den Seiten 128–148 des Geschäftsberichts 2016 eingesehen werden.

Wir bitten die Aktionäre darum, ihre Zustimmung in einer Konsultativabstimmung zu geben.

TRAKTANDUM 5.1

Bindende Abstimmung über die Genehmigung des maximalen Gesamtbetrages für die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates für den Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2017 und der Generalversammlung 2018 in Höhe von CHF 5 400 000

Für die Mitglieder des Verwaltungsrates anwendbare Vergütungspolitik für den Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2017 und der Generalversammlung 2018

Alle Verwaltungsratsmitglieder erhalten eine feste Vergütung, die zu 50 % in bar bezahlt wird und zu 50 % aus Aktien von LafargeHolcim Ltd besteht. Die Aktien unterliegen einer fünfjährigen Sperrfrist, in der sie weder verkauft noch verpfändet werden dürfen. Ausserdem wird jedem Mitglied eine Aufwandsentschädigung von CHF 10 000 bezahlt. Der Präsident des Verwaltungsrates erhält zusätzlich eine Sekretariatszulage von CHF 60 000.

Die Verwaltungsratsmitglieder erhalten eine zusätzliche Vergütung, die ihr Engagement und ihre Teilnahme in den unterschiedlichen Board Committees entschädigt. Sämtliche Verwaltungsrats- und Committee-Vergütungen sind in der nachstehenden Tabelle zusammengefasst.

Funktion	Entschädigung in bar (in CHF)	Aktien- basierte Entschädigung ¹ (in CHF)	Aufwands- entschädigung (in CHF)	Sekretariats- zulage (in CHF)	TOTAL (in CHF)
Grundvergütung					
Präsident des Verwaltungsrates	725 000	725 000	10 000	60 000	1 520 000
Verwaltungsratsmitglied	100 000	100 000	10 000		210 000
Vergütung für Mitgliedschaft und Vorsitz in Board Committees					
Health & Safety Committee Präsident	125 000				125 000
Health & Safety Committee Mitglied	40 000				40 000
Finance & Audit Committee Präsident	125 000				125 000
Finance & Audit Committee Mitglied	40 000				40 000
Nomination, Compensation & Governance Committee Präsident	125 000				125 000
Nomination, Compensation & Governance Committee Mitglied	40 000				40 000
Strategy & Sustainable Development Committee Präsident	125 000				125 000
Strategy & Sustainable Development Committee Mitglied	40 000				40 000

¹ Die Aktien unterliegen einer fünfjährigen Sperrfrist, in der sie weder verkauft noch verpfändet werden dürfen.

Einzelnen Mitgliedern des Verwaltungsrates können zusätzliche Honorare bezahlt werden, wenn ihr Zeitaufwand den normalen erwarteten Zeitaufwand für längere Zeit erheblich übersteigt. 2016 wurden im Rahmen dieser Politik keine Zusatzhonorare bezahlt. Diese Politik wird auch für den Zeitraum von der Generalversammlung 2017 bis zur Generalversammlung 2018 beibehalten, allerdings sind gegenwärtig keinerlei zusätzliche Honorarzahlungen vorgesehen.

Die Verwaltungsratsmitglieder haben keinen Anspruch auf eine leistungsabhängige Vergütung oder auf Aktienoptionen.

Vorgeschlagener maximaler Gesamtbetrag der Vergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrates in Höhe von CHF 5 400 000

Aus der nachstehenden Tabelle ist der maximale Gesamtbetrag ersichtlich, der den Verwaltungsratsmitgliedern als 12-Monats-Vergütung bezahlt werden könnte. Dabei wird davon ausgegangen, dass alle Verwaltungsratsmitglieder und Mitglieder des Nomination, Compensation & Governance Committee an der Generalversammlung 2017 gewählt werden. Der Betrag bietet genügend Spielraum für eine etwaige in vertretbaren Rahmen bleibende Zunahme der Zahl der Committee-Mitglieder oder für zusätzliche Zahlungen infolge erhöhten Zeitaufwands eines Verwaltungsrats- oder Committee-Mitglieds.

Funktion	TOTAL (CHF)	Erwartete Mitglieder- zahl		VERGÜTUNG TOTAL (CHF)
Grundvergütung				
Präsident des Verwaltungsrates	1 520 000	1	12	1 520 000
Verwaltungsratsmitglied	210 000	11		2 310 000
Vergütung für Mitgliedschaft und Vorsitz in Board Committees				
Health & Safety Committee Präsident	125 000	1	4	125 000
Health & Safety Committee Mitglied	40 000	3		120 000
Finance & Audit Committee Präsident	125 000	1	4	125 000
Finance & Audit Committee Mitglied	40 000	3		120 000
Nomination, Compensation & Governance Committee Präsident	125 000	1	5	125 000
Nomination, Compensation & Governance Committee Mitglied	40 000	4		160 000
Strategy & Sustainable Development Committee Präsident	125 000	1	4	125 000
Strategy & Sustainable Development Committee Mitglied	40 000	3		120 000
Zusatzbetrag für Änderungen der Zusammensetzung der Committees und für ausserordentliche Vergütungen infolge erhöhten Zeitaufwands				550 000
VORGESCHLAGENER MAXIMALER GESAMTBETRAG				5 400 000
Maximum für Zeitraum zw. GV 2016 und GV 2017				5 400 000
Derzeitige Gesamtvergütung für das Kalenderjahr 2016				5 279 040¹

¹ Ohne obligatorische Schweizer Sozialversicherungsbeiträge.

Zusätzlich zu der oben aufgeführten Summe hat LafargeHolcim Ltd für bestimmte Verwaltungsratsmitglieder obligatorische Schweizer Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen. Der für den Zeitraum zwischen 1. Januar und 31. Dezember 2016 zu zahlende Beitrag an Schweizer Sozialversicherungen betrug CHF 91 933. Der für den Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2017 und der Generalversammlung 2018 zu zahlende Beitrag hängt vom individuellen Sozialversicherungsstatus der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder ab.

TRAKTANDUM 5.2

Bindende Abstimmung über die Genehmigung des maximalen Gesamtbetrages für die Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2018 in Höhe von CHF 40 500 000

Wesentliche Gesichtspunkte der Vergütungspolitik 2018 für das Executive Committee

Die für den CEO und die Mitglieder des Executive Committee gültige Vergütungspolitik für das Jahr 2018 ist in der nachstehenden Tabelle zusammengefasst.

Fixe Vergütung

Element und Kopplung an die Strategie	Vorgehensweise	Quantum	Kopplung an die Leistung
Grundgehalt			
Entspricht den wesentlichen Verantwortungsbereichen, der Erfahrung und dem Marktstandard	<ul style="list-style-type: none"> - Wird monatlich bar entrichtet - Wird jährlich anhand der marktbezogenen Wettbewerbsfähigkeit, der Marktveränderungen und der individuellen Leistung überprüft 	<ul style="list-style-type: none"> - Die Höhe ist wettbewerbsfähig und ist vergleichbar mit Schweizer Unternehmen ähnlicher Grösse 	<ul style="list-style-type: none"> - Budgets für Gehaltserhöhungen richten sich unter anderem nach dem Erfolg des Unternehmens - Gehaltserhöhungen sind eng an die individuellen Leistungen gekoppelt
Altersvorsorgeleistungen			
Bereitstellung wettbewerbsfähiger und angemessener Altersvorsorgepläne	<ul style="list-style-type: none"> - Programm mit definierten Leistungen für Mitglieder des Executive Committee und andere Führungskräfte, die in der Schweiz ansässig sind - Die Altersvorsorgeleistungen verstehen sich einschliesslich aller sonstigen lokalen und zusätzlichen Programme, in deren Genuss die Teilnehmer kommen können - Die Mitglieder des Executive Committee, die nicht in der Schweiz ansässig sind, profitieren von lokalen Altersvorsorgesystemen 	<ul style="list-style-type: none"> - Sie sollen den Begünstigten ermöglichen, im Alter von 62 Jahren nach einer Dienstzeit von 10 Jahren im Senior Management oder anderen Führungspositionen und 20 Jahren im Konzern 40% des durchschnittlichen Grundgehalts der letzten drei Jahre zu erreichen - Eine vorzeitige oder aufgeschobene Pensionierung führt zu Leistungsanpassungen auf der Basis versicherungsmathematischer Berechnungen 	<ul style="list-style-type: none"> - Nicht zutreffend
Andere Leistungen			
Bereitstellung wettbewerbsfähiger Nebenleistungen und angemessener Auslandszulagen	<ul style="list-style-type: none"> - Dienstwagen-/ Beförderungszulage - Wohn-, Schul- und Reisezulagen (für Geschäftsleitungsmitglieder, die umziehen mussten) 	<ul style="list-style-type: none"> - Beträge in Übereinstimmung mit den für alle Mitarbeitenden geltenden Richtlinien von LafargeHolcim 	<ul style="list-style-type: none"> - Nicht zutreffend

Variable Vergütung

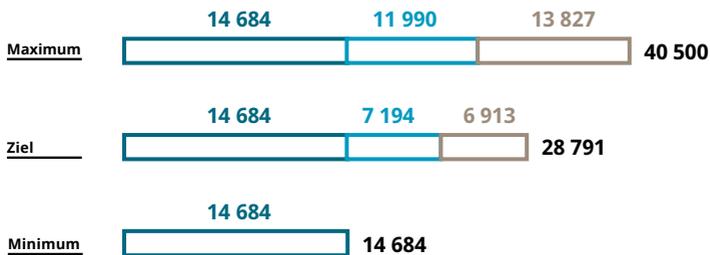
Element und Kopplung an die Strategie	Vorgehensweise	Quantum	Kopplung an die Leistung
Jährlicher Bonus			
Belohnt die Erreichung der Jahresvorgaben des Konzerns und der individuellen Ziele der Führungskraft	<ul style="list-style-type: none"> - Jährliche Zahlung nach Genehmigung der Jahresrechnung (Ausrichtung zur Hälfte je in bar und in für drei Jahre gesperrten Aktien) 	<ul style="list-style-type: none"> - Möglicher Höchstbetrag: 200% des Grundgehalts für den CEO und 125% des Grundgehalts für die anderen Mitglieder des Executive Committee 	<ul style="list-style-type: none"> - Auf Grundlage einer Kombination aus Finanzergebnissen der LafargeHolcim Gruppe (und gegebenenfalls Regionalebene) und individueller Leistung
Langfristiger Anreizplan			
Belohnt langfristige finanzielle Leistungen und Wertschöpfung für die Aktionäre	Performance-Aktien <ul style="list-style-type: none"> - Wird jährlich gewährt - Belohnt den Konzernerfolg über einen Drei-Jahres-Zeitraum - Ausgerichtet in Form von LafargeHolcim-Ltd-Aktien - Strikte Regeln für ausscheidende Mitarbeiter 	<ul style="list-style-type: none"> - Jährliche Zuteilung: 250% des Grundgehalts für den CEO und 140% des Grundgehalts für die anderen Mitglieder des Executive Committee in den Jahren 2017 und 2018 	<ul style="list-style-type: none"> - Auf Grundlage einer Kombination aus internen finanziellen Massstäben und externen Indikatoren in Übereinstimmung mit der jeweiligen Unternehmensstrategie
	Aktioptionen <ul style="list-style-type: none"> - Werden unter aussergewöhnlichen Umständen zugeteilt, um die Beziehung zwischen Vergütung und bestimmten Strategiezielen zu stärken - Der Ausübungspreis wird zum Marktwert festgelegt (Drei-Tages-Durchschnitt vor der Zuteilung) 	<ul style="list-style-type: none"> - Momentan ist keine Optionszuteilung für 2018 vorgesehen 	<ul style="list-style-type: none"> - Die Leistungskennzahlen würden zum Zeitpunkt der Zuteilung definiert

**Vorgeschlagener maximaler Gesamtbetrag für die Vergütung
der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2018**

Der den Aktionären an der Generalversammlung 2017 zur Genehmigung vorgeschlagene maximale Gesamtbetrag beläuft sich auf CHF 40 500 000. Die nachfolgende Grafik illustriert in drei Szenarien, wie die Gesamtvergütung für alle Executive Committee Mitglieder aussehen könnte:

- Minimum: nur fixe Vergütungen würden gezahlt.
- Ziel: der jährliche Bonus für 2018 würde in Höhe von 60 % des Maximums bezahlt und die Zuteilungen im Rahmen des Performance-Aktien-Plans für 2018 würden bei Erreichen des Ziels im Umfang von 50 % des Maximums erfolgen.
- Maximum: der jährliche Bonus würde maximal ausbezahlt (CEO: 200 % des Grundgehalts, Mitglieder des Executive Committee: 125 % des Grundgehalts) und die langfristigen Anreize würden voll zugeteilt (CEO: 250 % des Grundgehalts, Mitglieder des Executive Committee: 140 % des Grundgehalts). Dieses Szenario setzt voraus, dass alle Mitglieder des Executive Committee für alle Leistungskennzahlen der kurz- und langfristigen Anreizsysteme eine 100-prozentige Auszahlung erreichen, was einer aussergewöhnlichen Leistung entsprechen würde.

Alle Beträge in 1 000 CHF



-
- Fixe Vergütung (Salär, Pensionen, Nebenleistungen und sonstige Vergütungen)
 - Kurzfristige Anreize (in Bezug auf 2018 zu zahlen)
 - Langfristige Anreize (Zuteilungen, die 2018 im Rahmen des Performance-Aktien-Plans vorzunehmen sind)

Die Aufteilung der Gesamtvergütung in fixe Zahlungen, kurzfristige Anreize und langfristige Anreize ist unverbindlich und kann geändert werden. Die zu zahlende Gesamtvergütung darf jedoch den vorgeschlagenen maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung nicht übersteigen.

Dem maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung und der vorhergehenden Abbildung liegt eine Reihe von Annahmen zugrunde:

- Das Executive Committee umfasst mit dem CEO insgesamt zehn Mitglieder. Gemäss Statuten der LafargeHolcim Ltd ist das Unternehmen berechtigt, Zahlungen an Mitglieder zu leisten, die dem Executive Committee in einem Zeitraum beitreten, für den die Generalversammlung bereits die Gesamtvergütung genehmigt hat, wenn der genehmigte Gesamtbetrag nicht ausreicht, wobei der über den genehmigten Gesamtbetrag hinaus bezahlte Betrag 40% des letzten genehmigten maximalen Gesamtbetrages nicht übersteigen darf.
- Die Auswirkungen von Aktienkursschwankungen und der Dividendenersatzzahlungen auf den aufgeschobenen Anteil des jährlichen Bonus in Form von LafargeHolcim-Ltd-Aktien und für langfristige Anreize, die bezahlt werden könnten, wurden nicht berücksichtigt.
- Die Vergütungen von zwei Mitgliedern des Executive Committee sind in Euro angegeben. Zukünftige EUR/CHF-Wechselkursschwankungen werden nicht berücksichtigt.
- Die oben aufgeführten Beträge sind Bruttobeträge, schliessen aber jegliche vom Arbeitgeber zu zahlende obligatorische Sozialversicherungsbeiträge aus.
- Die unter fixe Vergütung aufgeführten Beträge beinhalten in Übereinstimmung mit den Vergütungsgrundsätzen von LafargeHolcim eine Reihe von Zulagen für eine Tätigkeit im Ausland, einschliesslich Wohnzulagen, Schulgeld und Reisegebühren.
- Die fixe Vergütung beinhaltet einen Höchstbetrag für allfällige Gehaltserhöhungen.

