

# AKTIONÄRSINFORMATIONEN ZU DEN ABSTIMMUNGEN ÜBER VERGÜTUNGEN BEI DER GENERALVERSAMMLUNG 2015

Traktanden 6.1 und 6.2 der Traktandenliste



# AKTIONÄRSINFORMATIONEN ZU DEN ABSTIMMUNGEN ÜBER VERGÜTUNGEN BEI DER GENERALVERSAMMLUNG 2015

**ABSTIMMUNG 6.1**

Antrag des Verwaltungsrates: Genehmigung des maximalen Gesamtbetrages für die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates für den Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2015 und der Generalversammlung 2016 in Höhe von CHF 4 370 000.

**VERGÜTUNGSPOLITIK**

Die Mitglieder des Verwaltungsrates beziehen ein festes Honorar bestehend aus einem Fixbetrag in bar und Aktien der Gesellschaft. Die Aktien unterliegen einer fünfjährigen Sperrfrist, in der sie weder verkauft noch verpfändet werden dürfen. Für den Präsidenten und den Vizepräsidenten des Verwaltungsrates sowie für die Vorsitzenden und die Mitglieder des Audit Committee, des Nomination & Compensation Committee und des Governance & Strategy Committee werden zusätzliche Vergütungen bezahlt. Die Mitglieder des Verwaltungsrates haben keinen Anspruch auf eine leistungsabhängige Vergütung oder auf Aktienoptionen.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die jährlichen Honorare für den Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2015 und der Generalversammlung 2016.

Ausserdem wird jedem Mitglied eine Aufwandsentschädigung von CHF 10 000 gezahlt, ein Mitglied des Verwaltungsrates erhält Honorare der Holcim (Schweiz) AG in Höhe von CHF 30 800, und der Präsident des Verwaltungsrates erhält eine Sekretariatszulage von CHF 60 000.

Darüber hinaus können einzelnen Mitgliedern des Verwaltungsrates anteilig zusätzliche Honorare gezahlt werden, wenn ihr Zeitaufwand den normalen erwarteten Zeitaufwand für längere Zeit erheblich übersteigt.

Tausend CHF

**Jahreshonorar**

Präsident	1 220 <sup>1</sup>
Vizepräsident des Verwaltungsrates	450 <sup>2</sup>
Mitglied des Verwaltungsrates	200 <sup>2</sup>
Vorsitzender des Audit Committee	125
Mitglied des Audit Committee	40
Vorsitzender des Nomination & Compensation Committee	90
Mitglied des Nomination & Compensation Committee	40
Vorsitzender des Governance & Strategy Committee	50
Mitglied des Governance & Strategy Committee	30

<sup>1</sup> CHF 320 000 davon sind zahlbar in Aktien mit einer fünfjährigen Haltefrist.

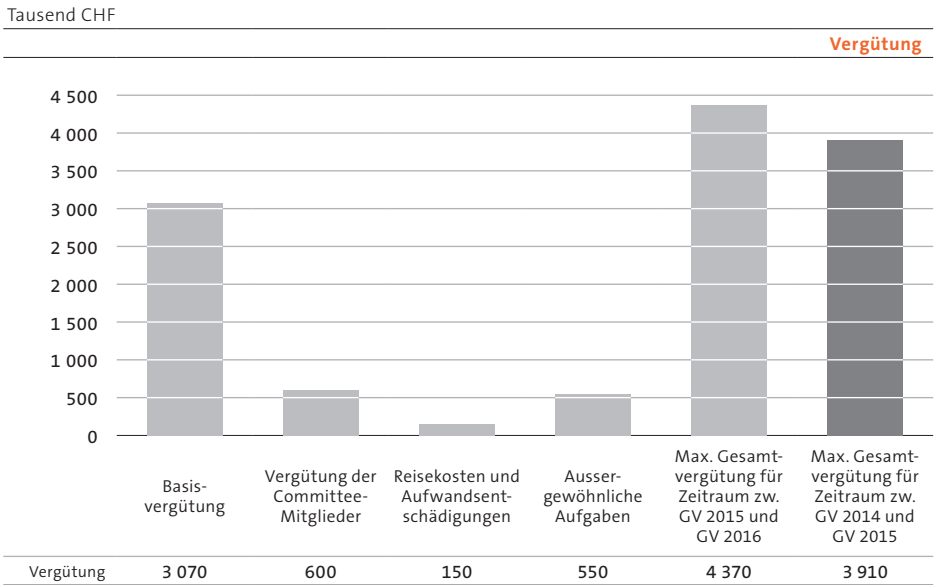
<sup>2</sup> CHF 100 000 davon sind zahlbar in Aktien mit einer fünfjährigen Haltefrist.

### VORGESCHLAGENE GESAMTVERGÜTUNG

Die nachstehende Tabelle zeigt den maximalen Gesamtbetrag, der als Vergütung an die Mitglieder des Verwaltungsrates für den Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2015 und der Generalversammlung 2016 gezahlt werden könnte. Dabei wird davon ausgegangen, dass alle neun vorgeschlagenen Verwaltungsratsmitglieder und Mitglieder des Nominations & Compensation Committee bei der Generalversammlung 2015 gewählt werden. Ebenfalls dargestellt sind zu Vergleichszwecken die tatsächlichen Beträge, die zwischen der Generalversammlung 2014 und der Generalversammlung 2015 für die neun Verwaltungsratsmitglieder gezahlt wurden.

Die Aufteilung der Gesamtvergütung ist unverbindlich und kann geändert werden. Die zu zahlende Gesamtvergütung wird jedoch nicht das vorgeschlagene Maximum übersteigen.

Auf dieser Grundlage schlägt der Verwaltungsrat vor, für die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates für den Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2015 und der Generalversammlung 2016 die Genehmigung eines maximalen Gesamtbetrages in Höhe von CHF 4 370 000<sup>1</sup> zu beantragen.



<sup>1</sup> Zusätzlich zu dem zur Genehmigung vorgelegten Betrag leistet die Gesellschaft nach Massgabe der geltenden Gesetze Arbeitgeberbeiträge zu staatlichen Sozialversicherungssystemen. Auf Basis der aktuellen Beitragssätze wird der auf die Bereitstellung künftiger Vorsorgeleistungen entfallende Betrag voraussichtlich CHF 20 000 nicht überschreiten.

## ABSTIMMUNG 6.2

Antrag des Verwaltungsrates: Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags für die Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2016 in Höhe von CHF 28,9 Millionen.

### VERGÜTUNGSPOLITIK

Der Konzern ist bestrebt, die fixe Vergütung auf dem Niveau vergleichbarer Schweizer Unternehmen zu positionieren, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Die variablen Anreizpläne bieten die Möglichkeit, eine höhere Gesamtvergütung zu erzielen, jedoch nur bei starker Leistung, die unmittelbar mit der Strategie des Konzerns verknüpft ist. Die Struktur der Anreizzahlung dient der vollständigen Ausrichtung an den Aktionären und der Förderung einer langfristigen Leistung, die letztlich die Wertschöpfung für die Aktionäre steigert.

Der Konzern belohnt Mitarbeitende in allen Geschäftsbereichen einheitlich, fair und transparent; er differenziert nur nach Leistung, Wertschöpfung und Marktanforderungen. Die Höhe der Vergütung muss für das Geschäft tragbar bleiben und dem Ziel dienen, den Erfolg des Konzerns mit den Mitarbeitenden zu teilen.

Die neue Strategie für die Vergütung von Führungskräften, die mit Wirkung vom 1. Januar 2016 eingeführt wird, soll die Vergütung mit einer stärkeren Betonung der Leistungsgerechtigkeit neu austarieren. Mit der Einführung einer Politik des formalen Bonusaufschubs und eines neuen langfristigen Anreizplans (Long-Term Incentive Plan) steht die nachhaltige, langfristige Leistung stärker im Mittelpunkt, wodurch die Interessen von Führungskräften und Aktionären enger aufeinander abgestimmt werden. Insgesamt wird dies das Element der variablen Bezahlung in der Vergütungsstruktur erhöhen. Zu dieser Politik werden folgende Elemente gehören:

- Konkurrenzfähiges Basissalär
- Höhere Positionierung der Gesamtvergütung für starke Leistung, d. h. für das Übertreffen von Zielvorgabens
- Ein Jahresbonusplan mit Bonusaufschub in Aktien mit Risiko des Verfalls nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses
- Ein Leistungsaktienplan (Performance Share Plan) als langfristiger Anreiz, dessen Unverfallbarkeit von der relativen Gesamtrendite für die Aktionäre (TSR, Total Shareholder Return) und dem Wachstum des Gewinns je Aktie über einen Zeitraum von drei Jahren abhängt

Die folgende Tabelle zeigt die Gesamtvergütung für die Konzernleitung für 2016 unter der Annahme, dass die Konzernleitung weiterhin sieben Mitglieder haben wird:

Millionen CHF

Vergütungselement	Enthält	Ziel	Maximum
Fix	Basissalär, Nebenleistungen, Pensionen und andere fixe Vergütungen, die für 2016 zu zahlen sind	10,5	10,5
Kurzfristige Anreize	Jahresbonus und alle in Aktien aufgeschobenen Beträge, die für 2016 zu zahlen sind	6,8	10,1
Langfristige Anreize	Zuteilungen, die 2016 im Rahmen des Performance Share Plan <sup>1</sup> vorzunehmen sind, und Retentionszahlungen, die 2016 <sup>2</sup> zu zahlen sind	5,1	8,3
Total für 2016		22,4	28,9
Durchschnitt je Führungskraft für 2016		3,2	4,1

<sup>1</sup> Bei der Berechnung der zu zahlenden maximalen Beträge hat der Verwaltungsrat den maximalen Nennwert von Aktien (basierend auf dem Wert der Aktien bei Zuteilung), die zugeteilt werden könnten, unter der Annahme der vollständigen Unverfallbarkeit der Zuteilungen verwendet und nicht den Fair Value dieser Zuteilungen, da er dies für den transparentesten Ansatz hält.

<sup>2</sup> Dies umfasst den maximalen Betrag, der an Mitglieder der Konzernleitung im Rahmen von Retentionsregelungen gezahlt werden könnte, die 2014 nach der Ankündigung der vorgeschlagenen Fusion eingeführt wurden.

Die Aufteilung der Gesamtvergütung in fixe Zahlungen, kurzfristige Anreize und langfristige Anreize ist unverbindlich und kann geändert werden. Die zu zahlende Gesamtvergütung wird jedoch nicht das vorgeschlagene Maximum übersteigen.

Die folgende Tabelle zeigt die entsprechenden Zahlen für 2014 und 2015 (die unter der Annahme berechnet wurden, dass für diese Jahre ein verbindliches Votum bestand) sowie die tatsächliche Gesamtvergütung für 2014.

Millionen CHF

	<b>Ziel<sup>1</sup></b>	<b>Maximum<sup>1</sup></b>
Total für 2015	20,6	25,1
<i>Durchschnitt je Führungskraft für 2015</i>	2,9	3,6
Total für 2014	20,3	24,9
<i>Durchschnitt je Führungskraft für 2014</i>	2,9	3,6
		<b>Tatsächlich</b>
Tatsächlich für 2014		19,8
<i>Durchschnitt je Führungskraft für 2014</i>		2,8

<sup>1</sup> Optionen wurden in diese Zahlen zum Fair Value einbezogen und nicht zum Nennwert der Aktien aus Optionen, da der Verwaltungsrat diesen zu Vergleichszwecken für relevanter hält.

Beim Vergleich des Vorschlags für 2016 mit den Zahlen für 2015 und 2014 sind folgende Punkte zu beachten:

- Die Zahlen für 2014 und 2015 wurden anhand der Vergütungspolitik berechnet, die 2014 galt und auch 2015 weiterhin gilt, nicht anhand der überarbeiteten Politik, die ab 2016 gilt. Insbesondere umfasste die alte Politik zwei Anreizpläne, in deren Rahmen eine Kombination aus Barmitteln und gesperrten Aktien oder Optionen gezahlt wurde. Optionen wurden in diese Zahlen zum Fair Value einbezogen, da der Verwaltungsrat diesen zu Vergleichszwecken für relevanter hält als den Nennwert der Aktien, die Optionen unterliegen.

- Im Jahr 2016 wird es einen Jahresbonusplan mit Aufschub in Aktien und einen Leistungsaktienplan geben (der bereits im Abschluss für 2013 erwähnt, aber aufgrund der vorgeschlagenen Fusion nicht genutzt wurde). Dieser liefert Gratisaktien, wenn eine Zielvorgabe für die relative Gesamtrendite für die Aktionäre sowie ehrgeizige Ziele für den Gewinn je Aktie erreicht werden.

Auf der Grundlage der oben dargestellten maximalen Vergütung schlägt der Verwaltungsrat vor, für die Vergütung der Konzernleitung die Genehmigung eines maximalen Gesamtbetrages in Höhe von CHF 28,9<sup>1</sup> Millionen für das Geschäftsjahr 2016<sup>2</sup> zu beantragen.

<sup>1</sup> Zusätzlich zu dem zur Genehmigung vorgelegten Betrag leistet die Gesellschaft nach Massgabe der geltenden Gesetze Arbeitgeberbeiträge zu staatlichen Sozialversicherungssystemen. Auf Basis der aktuellen Beitragssätze wird der auf die Bereitstellung künftiger Vorsorgeleistungen entfallende Betrag voraussichtlich CHF 30 000 nicht überschreiten.

<sup>2</sup> Aufgrund ihrer Statuten ist die Gesellschaft berechtigt, Zahlungen an Mitglieder zu leisten, die der Konzernleitung während eines Zeitraums beitreten, für den die Generalversammlung bereits die Gesamtvergütung genehmigt hat, wenn der genehmigte Gesamtbetrag nicht ausreicht, wobei der über den genehmigten Gesamtbetrag hinaus gezahlte Betrag 40 % des genehmigten Betrags nicht übersteigen darf.





Holcim Ltd  
Zürcherstrasse 156  
8645 Jona, Schweiz  
Telefon +41 58 858 86 48  
[info@holcim.com](mailto:info@holcim.com)  
[www.holcim.com](http://www.holcim.com)