

ABSTIMMUNGEN ÜBER VERGÜTUNGEN

Traktanden 1.2, 6.1 und 6.2 der Traktandenliste

Aktionärsinformationen zu den Abstimmungen über
die Vergütungen an der Generalversammlung 2023

2022 WAR EIN REKORDJAHR FÜR HOLCIM.

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

2022 war ein Rekordjahr für Holcim. Der Umsatz stieg gegenüber dem Vorjahr auf vergleichbarer Basis um +12,9 Prozent auf CHF 29 189 Millionen. Der Anstieg ist auf die schnelle Expansion des Segments Solutions & Products zurückzuführen, das im Vergleich zum Vorjahr um 54 Prozent wuchs. Das wiederkehrende EBIT verbesserte sich gegenüber dem Vorjahr auf vergleichbarer Basis um +7,2 Prozent auf einen Rekordwert von CHF 4 752 Millionen. Möglich wurde diese hervorragende Leistung durch sehr hohe Margen im Dachgeschäft sowie das positive Preis-Kosten-Verhältnis bei Zement, Zuschlagstoffen und Transportbeton (kombiniert). Die Nettofinanzschulden per Jahresende 2022 betrugen CHF 6 032 Millionen, was zu einem rekordtiefen Verschuldungsgrad von 0,9x führte. Wir haben unsere Führungsrolle im Bereich Nachhaltigkeit weiter ausgebaut und die CO₂-Emissionen gemessen am Umsatz im Geschäftsjahr 2022 um 21 Prozent verringert; für 2023 ist eine weitere Reduzierung um mehr als 10 Prozent geplant. Darüber hinaus vergrösserten wir das Geschäft mit grünen Baulösungen: Die mit grünem ECOPact-Beton erzielten Erlöse erreichten 2022 bereits 13 Prozent des gesamten mit Transportbeton erzielten Umsatzes. Bis 2025 soll dieser Anteil auf 25 Prozent steigen.

Das Nomination, Compensation & Governance Committee (NCGC) überprüft das Vergütungssystem kontinuierlich, um sicherzustellen, dass es weiterhin angemessen ist. Der Ausschuss bestätigte, dass es gut auf unsere Unternehmensstrategie und die langfristigen Interessen unserer Aktionärinnen und Aktionäre abgestimmt ist, so dass das Vergütungssystem, wie es im Vergütungsbericht 2022 beschrieben ist, auch für das Jahr 2023 gilt.

Wie bereits in den vergangenen Jahren und in Übereinstimmung mit Artikel 735 des Obligationenrechts und den Statuten von Holcim bitten wir unsere Aktionärinnen und Aktionäre, an der kommenden Generalversammlung über drei vergütungsbezogene Anträge abzustimmen:

Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2022

Traktandum 1.2 bezieht sich auf die Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2022, der auf den Seiten 132 bis 157 des Integrierten Geschäftsberichts 2022 (sowie unter www.holcim.com) zu finden ist.

Bindende Abstimmungen über die maximalen Gesamtbeträge für die Vergütung des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung

Traktandum 6.1 beantragt die Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags für die Vergütung des Verwaltungsrates für den Zeitraum von der Generalversammlung 2023 bis zur Generalversammlung 2024 durch die Aktionärinnen und Aktionäre.

Traktandum 6.2 beantragt die Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags für die Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2024 durch die Aktionärinnen und Aktionäre.

Der Vergütungsbericht 2022 enthält weitere Informationen zu unserem Vergütungssystem.

Im Namen des Verwaltungsrates von Holcim
Freundliche Grüsse



DR. BEAT HESS

Präsident des Verwaltungsrates



**HANNE BIRGITTE
BREINBJERG SØRENSEN**

Vorsitzende des NCGC

ABSTIMMUNGEN ÜBER VERGÜTUNGEN

TRAKTANDUM 1.2

Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2022

Antrag des Verwaltungsrates: Die Aktionärinnen und Aktionäre werden gebeten, den Vergütungsbericht 2022 in einer Konsultativabstimmung zu genehmigen.

Erläuterung: Im Vergütungsbericht werden das Vergütungssystem und die Vergütungsprogramme sowie die Governance in Bezug auf die Vergütung des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung beschrieben. Der Bericht informiert die Aktionärinnen und Aktionäre auch über die den Mitgliedern des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung im Jahr 2022 gewährte Vergütung. Der Vergütungsbericht ist auf den Seiten 132 bis 157 des Integrierten Geschäftsberichts 2022 (sowie unter www.holcim.com) zu finden.

TRAKTANDUM 6.1

Bindende Abstimmung über den maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung des Verwaltungsrates für den Zeitraum von der Generalversammlung 2023 bis zur Generalversammlung 2024

Antrag des Verwaltungsrates: Die Aktionärinnen und Aktionäre werden gebeten, einen maximalen Gesamtbetrag von CHF 3 000 000 für neun Mitglieder des Verwaltungsrates für den Zeitraum von der Generalversammlung 2023 bis zur Generalversammlung 2024 zu genehmigen.

Übersicht über das Vergütungssystem für den Verwaltungsrat für den Zeitraum zwischen den Generalversammlungen 2023 und 2024

Um die Unabhängigkeit der Mitglieder des Verwaltungsrates bei der Wahrnehmung ihrer Aufsichtspflichten zu stärken, erhalten sie nur eine fixe Vergütung. Sie haben keinen Anspruch auf eine leistungsabhängige Vergütung und falls sie im Vorsorgeplan versichert sind, müssen sie die Kosten vollumfänglich selbst tragen. Die Vergütung des Verwaltungsrates umfasst eine jährliche fixe Vergütung, die zu 50 Prozent in bar und zu 50 Prozent in Form von Aktien der Holcim AG ausbezahlt wird, die einer fünfjährigen Sperrfrist unterliegen, sowie Committee-Vergütungen in bar und eine Aufwandsentschädigung in bar.

Beat Hess hat sich entschieden, sich an der Generalversammlung im Mai 2023 nicht mehr zur Wiederwahl zur Verfügung zu stellen. Der Verwaltungsrat beantragt, Jan Jenisch als neuen Präsidenten des Verwaltungsrates zu wählen. Unter Vorbehalt des Abstimmungsergebnisses an der Generalversammlung wird Jan Jenisch das Amt des Verwaltungsratspräsidenten übernehmen und gleichzeitig für eine begrenzte Zeit seine Tätigkeit als CEO von Holcim fortführen. Der Verwaltungsrat betrachtet dieses Doppelmandat als Übergangszeit, um die derzeitige Transformation von Holcim und die rasche Umsetzung der Strategie 2025 zu gewährleisten. Das Doppelmandat ist zeitlich begrenzt und ein Nachfolger für den CEO wird innerhalb der nächsten zwölf Monate bekannt gegeben.

Während der Ausübung seines Doppelmandats erhält Jan Jenisch weiterhin seine reguläre Vergütung für die CEO-Funktion. Es wird keine zusätzliche Vergütung für seine Funktion als Verwaltungsratspräsident entrichtet. Um weiterhin eine starke unabhängige Kontrolle («Checks and Balances») zu gewährleisten, hat der Verwaltungsrat die Funktion «Lead Independent Director» geschaffen und Hanne Sørensen, Vizepräsidentin des Verwaltungsrates, mit dieser Verantwortung betraut. Es gibt keine zusätzliche Vergütung für die Rolle des Lead Independent Director.

Das Vergütungsmodell für den Verwaltungsrat für den Zeitraum zwischen den Generalversammlungen 2023 und 2024 wird gegenüber der vorherigen Amtszeit nicht geändert und ist in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst.

Vergütungsmodell für den Verwaltungsrat

Jährliche Festvergütung (brutto)	Barvergütung in CHF	Aktienbasierte Vergütung in CHF	Aufwandsentschädigung in CHF
Vorsitz des Verwaltungsrates ¹	0	0	0
Stellvertretender Vorsitz des Verwaltungsrates ²	200 000	200 000	10 000
Verwaltungsratsmitglied	100 000	100 000	10 000

Committee-Vergütungen (brutto)

Vorsitz des Audit Committee ²	160 000
Vorsitz anderer Committees ²	125 000
Committee-Mitglied ²	40 000

Unter aussergewöhnlichen Umständen können Mitglieder des Verwaltungsrates für zusätzliche Aufgaben, die über ihre reguläre Funktion als Mitglied des Verwaltungsrates hinausgehen, eine zusätzliche Vergütung erhalten.

1 Der CEO erhält keine Vergütung für seine Funktion als Verwaltungsratspräsident, solange er das Doppelmandat innehat.

2 Stellvertretender Vorsitz des Verwaltungsrates ist nicht zum Bezug von Committee-Vergütungen berechtigt.

Vorgeschlagener maximaler Gesamtbetrag für die Vergütung des Verwaltungsrates für den Zeitraum zwischen den Generalversammlungen 2023 und 2024

Der maximale Gesamtbetrag für die Vergütung der neun Verwaltungsratsmitglieder in Höhe von CHF 3 000 000 entspricht einer Reduktion von 40 Prozent gegenüber dem Betrag, der für die vorherige Vergütungsperiode genehmigt wurde. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Anzahl der Mitglieder des Verwaltungsrates von elf (wovon zehn vergütet wurden) auf neun (wovon acht vergütet werden) reduziert wird und dass der CEO keine Vergütung für seine Funktion als Verwaltungsratspräsident erhalten wird, solange er das Doppelmandat innehat.

Die folgende Tabelle stellt den maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates für den Zeitraum von der Generalversammlung 2023 bis zur Generalversammlung 2024 dar. Der vorgeschlagene Betrag wurde auf Basis der oben beschriebenen Struktur des Vergütungssystems berechnet und geht von insgesamt neun Verwaltungsratsmitgliedern aus.

1 Der CEO erhält keine Vergütung für seine Funktion als Verwaltungsratspräsident, solange er das Doppelmandat innehat. Deshalb wurde beschlossen, keine Vergütung für einen Verwaltungsratspräsidenten im zur Abstimmung vorgelegten Betrag aufzunehmen.

2 Dieser Betrag beinhaltet obligatorische Arbeitgeberbeiträge an das Schweizer Sozialversicherungssystem, soweit sie zu einem künftigen Leistungsanspruch führen, sowie eine angemessene Reserve für einen eventuellen Anstieg der Anzahl der Committee-Mitglieder oder für eine

etwaige ausserordentliche Vergütung für zusätzliche Aufgaben, die über die reguläre Funktion als Verwaltungsratsmitglied hinausgehen. Der Betrag beinhaltet keine Arbeitgeberbeiträge an das Schweizer Sozialversicherungssystem, die zu keiner Erhöhung des Leistungsanspruchs führen.

Vergütung des Verwaltungsrates von der Generalversammlung 2023 bis zur Generalversammlung 2024

Jährliche Festvergütung (brutto)	Total in CHF	Erwartete Mitgliederzahl	Total in CHF
Vorsitz des Verwaltungsrates ¹	0	1	0
Stellvertretender Vorsitz des Verwaltungsrates	410 000	1	410 000
Verwaltungsratsmitglied	210 000	7	1 470 000

Committee-Vergütungen (brutto)	Total in CHF	Erwartete Mitgliederzahl	Total in CHF
Vorsitz des Audit Committee	160 000	1	160 000
Vorsitz anderer Committees	125 000	2	250 000
Committee-Mitglied	40 000	9	360 000
Sozialversicherungsbeiträge und Reserve ²			350 000

Vorgeschlagener maximaler Gesamtbetrag für die Vergütung¹ 9 **3 000 000**

Genehmigter maximaler Gesamtbetrag für die Vergütung von der GV 2022 bis zur GV 2023 11 **5 000 000**

TRAKTANDUM 6.2

Bindende Abstimmung über den maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2024

Antrag des Verwaltungsrates: Die Aktionärinnen und Aktionäre werden gebeten, einen maximalen Gesamtbetrag in Höhe von CHF 36 000 000 für die Vergütung von zehn Mitgliedern der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2024 zu genehmigen.

Übersicht über das Vergütungssystem für die Geschäftsleitung ab 2023

Das Vergütungssystem von Holcim ist so gestaltet, dass es die Strategie des Unternehmens unterstützt, indem es talentierte Führungskräfte anzieht, motiviert und bindet sowie gleichzeitig ihre Interessen mit denen der Aktionärinnen und Aktionäre in Einklang bringt. Es beruht auf den folgenden Grundsätzen:

- Nachhaltige und soziale Wirkung erzielen
- Innovation beschleunigen
- Shareholder Value schaffen
- Leistungsbezogene Vergütung

Das Vergütungssystem für den CEO und die Mitglieder der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2023 beinhaltet Grundgehälter, Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen, Sozialleistungen und Nebenleistungen sowie variable Vergütungen in Form eines Jahresbonus und eines langfristigen Anreizprogramms.

Die variable Vergütung für das Jahr 2023 ist in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst.

Variable Vergütung

Element	Zweck	Struktur	Quantum	Faktoren
Jahresbonus	Vergütung für jährliche Leistung	Variabler jährlicher Betrag, ausbezahlt in bar und in Aktien mit einer Sperrfrist von drei Jahren	Zielbonus: CEO: 125% des Gehaltes GL: 75% des Gehaltes Maximalbonus: 200% des Zieles	Konzernweite und regionale jährliche Leistung – Relatives Umsatzwachstum des Konzerns (15%) – Relatives wiederkehrendes EBIT-Wachstum des Konzerns (15%) – Wiederkehrender EBIT des Konzerns oder der Region (20%) – Free Cashflow nach Leasingverhältnissen des Konzerns oder der Region (35%) – Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (15%)
Langfristiges Anreizprogramm (Long-Term Incentive, LTI)	– Vergütung für langfristige Leistung – Ausrichtung auf Interessen der Aktionäre – Bindung	Performance-Aktien: dreijähriger Erdienungszeitraum Performance-Optionen: fünfjähriger Erdienungszeitraum	Höhe der LTI-Zuteilung: CEO: 177,4% des Gehaltes GL: 96,3% des Gehaltes Maximales Vesting: 200% für Performance-Aktien, 100% für Performance-Optionen	Finanz- und Nachhaltigkeitsleistung über drei Jahre – EPS: 33 1/3% – ROIC: 33 1/3% – Nachhaltigkeit: 33 1/3% Relative Performance über fünf Jahre: relativer TSR

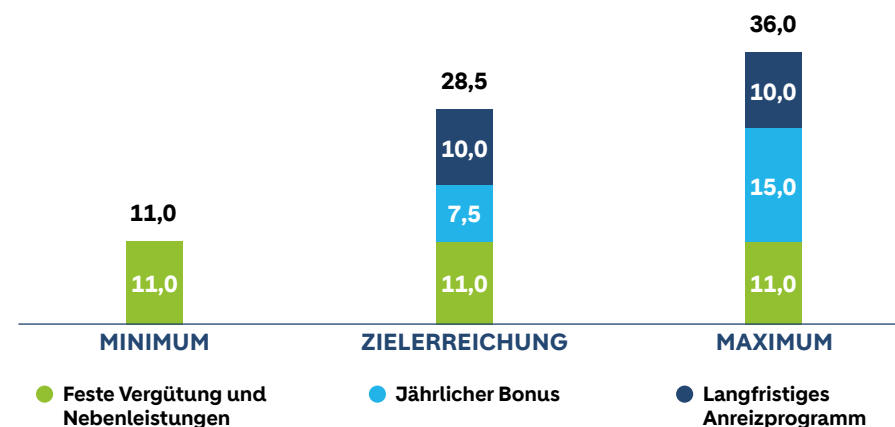
Der Verwaltungsrat wird das Vergütungssystem und die Vergütungsprogramme auch in Zukunft überprüfen, um sicherzustellen, dass sie in Übereinstimmung mit der Geschäftsstrategie und dem Unternehmenskontext noch ihren Zweck erfüllen.

Vorgeschlagener maximaler Gesamtbetrag für die Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2024

Der vorgeschlagene maximale Gesamtbetrag für die Vergütung von zehn Mitgliedern der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2024 in Höhe von CHF 36 000 000 entspricht einer Reduktion von 15,3 Prozent gegenüber dem maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung, der bei der letzten Generalversammlung für das Geschäftsjahr 2023 genehmigt wurde. Dies liegt daran, dass die Berechnung des Betrags des langfristigen Anreizprogramms auf dem Zeitwert bei Zuteilung der Performance-Aktien und Performance-Optionen basiert anstatt einer Mischung aus Zeitwert für die Performance-Optionen und Nominalwert für die Performance-Aktien. Der Zeitwert-Ansatz entspricht der im Vergütungsbericht angewandten Methodik und gibt den Aktionärinnen und Aktionären die Möglichkeit, die in einem bestimmten Geschäftsjahr gewährte Vergütung direkt mit der von den Aktionärinnen und Aktionären an der Generalversammlung genehmigten Vergütungshöhe zu vergleichen.

Die folgende Grafik stellt das mögliche Ergebnis für die Gesamtvergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung in drei verschiedenen Szenarien dar:

Alle Beträge in CHF Millionen



Im Szenario «Minimum» werden nur die Festvergütung und die Nebenleistungen ausbezahlt, da die Mindestanforderungen an die Leistung der Anreizprogramme nicht erfüllt sind, sodass keine Auszahlungen im Rahmen des Jahresbonus und des langfristigen Anreizprogramms erfolgen.

Im Szenario «Zielerreichung» entsprechen die Leistungen im Rahmen der Anreizprogramme bei allen Zielen dem erwarteten Leistungslevel.

Im Szenario «Maximum» werden alle Leistungsziele im Rahmen des jährlichen Bonus übertroffen. Der Wert des langfristigen Anreizprogramms wird mit dem Zeitwert bei Zuteilung berücksichtigt. Falls alle Leistungsziele übertroffen werden, erfolgt die tatsächliche Übertragung beim langfristigen Anreizprogramm zum Maximum. Dieses entspricht 200 Prozent bei den Performance-Aktien und 100 Prozent bei den Performance-Optionen.

Zur Berechnung des maximalen Gesamtbetrags für die Vergütung wurden mehrere Annahmen getroffen:

- Die Geschäftsleitung umfasst mit dem CEO insgesamt zehn Mitglieder. Gemäss den Statuten des Unternehmens ist das Unternehmen berechtigt, Zahlungen an Mitglieder zu leisten, die der Geschäftsleitung in einem Zeitraum beitreten, für den die Generalversammlung bereits den maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung genehmigt hat, falls der genehmigte maximale Gesamtbetrag für

die Vergütung nicht ausreicht. Der über den genehmigten Betrag hinaus gewährte Betrag darf 40 Prozent des genehmigten maximalen Gesamtbetrags nicht übersteigen.

- Der als Festvergütung aufgeführte Betrag beinhaltet die geschätzten jährlichen Grundgehälter sowie den Gegenwert der in Übereinstimmung mit der Holcim-Richtlinie gewährten Nebenleistungen.
- Obligatorische Arbeitgeberbeiträge an das Sozialversicherungssystem sind, soweit sie zu einem künftigen Leistungsanspruch führen, enthalten. Arbeitgeberbeiträge an das Sozialversicherungssystem, die nicht zu einer Erhöhung des Leistungsanspruchs führen, sind dagegen ausgeschlossen. Arbeitgeberbeiträge an berufliche Vorsorgepläne sind enthalten.
- Der Betrag des Jahresbonus wurde unter Annahme einer maximalen Auszahlung von 200 Prozent berechnet.
- Der Betrag des langfristigen Anreizprogramms wurde basierend auf dem Zeitwert der Performance-Aktien und der Performance-Optionen bei Zuteilung berechnet. Das maximale Vesting entspricht 200 Prozent für die Performance-Aktien und 100 Prozent für die Performance-Optionen.
- Die Auswirkungen von Aktienkursschwankungen während des jeweiligen Erdienungszeitraums des langfristigen Anreizprogramms sind nicht berücksichtigt.
- Die Auswirkungen künftiger Wechselkursschwankungen sind für diejenigen Mitglieder der Geschäftsleitung, die in Fremdwährung (derzeit USD) bezahlt werden, nicht berücksichtigt.
- Alle Beträge wurden brutto berechnet.

Die Aufteilung der Gesamtvergütung in fixe Vergütung, Jahresbonus und langfristiges Anreizprogramm ist lediglich indikativ und nicht bindend. Die gewährte Gesamtvergütung wird den vorgeschlagenen maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung jedoch nicht übersteigen.

Weitere Informationen sind dem Vergütungsbericht auf den Seiten 132 bis 157 des Integrierten Geschäftsberichts 2022 zu entnehmen.

HOLCIM AG

Grafenauweg 10
6300 Zug
Schweiz

communications@holcim.com
www.holcim.com

