

ABSTIMMUNGEN ÜBER VERGÜTUNGEN

TRAKTANDEN 1.2, 5.1 UND 5.2 DER TRAKTANDENLISTE

AKTIONÄRSINFORMATIONEN ZU
DEN ABSTIMMUNGEN ÜBER DIE VERGÜTUNGEN
AN DER GENERALVERSAMMLUNG 2016



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 2016 und der Generalversammlung 2017 (für Verwaltungsratsmitglieder) und für das Geschäftsjahr 2017 (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

Beschluss 1.2 schlägt vor, dass Sie dem Entschädigungsbericht 2015 zustimmen, der in elektronischer Form unter <http://reports.lafargeholcim.com/2015/annual-report/governance/compensation-report.html> und auf Seite 123 bis 142 des Jahresberichts 2015 eingesehen werden kann.

Bindende Abstimmungen über zukünftige Vergütungen

Beschluss 5.1 erfordert Ihre Abstimmung über den Höchstbetrag der Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder für den Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2016 und der Generalversammlung 2017. Es wird ein maximaler Gesamtbetrag von CHF 5 400 000 vorgeschlagen. Zusätzliche Einzelheiten, einschliesslich einer Beschreibung an die aktuell gültige Vergütungspolitik, sind auf Seite 5 – 8 dieser Broschüre vermerkt.

Beschluss 5.2 erfordert Ihre Abstimmung über den Höchstbetrag der Gesamtvergütung der Mitglieder des Executive Committee für das Geschäftsjahr 2017. Es wird ein maximaler Gesamtbetrag von CHF 40 500 000 vorgeschlagen. Eine Beschreibung an die für die Dauer des Geschäftsjahrs 2017 gültige Vergütungspolitik finden Sie auf Seite 8 – 12 dieser Broschüre. Weitere Einzelheiten stehen im Entschädigungsbericht, der in elektronischer Form unter <http://reports.lafargeholcim.com/2015/annual-report/governance/compensation-report.html> und auf Seite 123 bis 142 des Jahresberichts 2015 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

ABSTIMMUNG 1.2

KONSULTATIVABSTIMMUNG ÜBER DEN ENTSCHÄDIGUNGSBERICHT 2015

Der Entschädigungsbericht soll die Aktionäre über die Vergütungspolitik hinsichtlich unseres Verwaltungsrates und Executive Committee informieren und erklären, wie diese Politik 2015 umgesetzt wurde. Er kann in elektronischer Form unter <http://reports.lafargeholcim.com/2015/annual-report/governance/compensation-report.html> und auf Seite 123 bis 142 des Jahresberichts 2015 eingesehen werden.

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

ABSTIMMUNG 5.1

BINDENDE ABSTIMMUNG ÜBER DIE MAXIMALE GESAMTVERGÜTUNG DER VERWALTUNGSRATSMITGLIEDER VON DER GENERALVERSAMMLUNG 2016 BIS ZUR GENERALVERSAMMLUNG 2017 IN HÖHE VON CHF 5 400 000

Für die Mitglieder des Verwaltungsrates anwendbare Vergütungspolitik für den Zeitraum von der Generalversammlung 2016 bis zur Generalversammlung 2017

Alle Verwaltungsratsmitglieder erhalten eine feste Vergütung, die zu 50 % in bar ausgeschüttet wird und zu 50 % aus Aktien von LafargeHolcim Ltd besteht. Die Aktien unterliegen einer fünfjährigen Sperrfrist, in der sie weder verkauft noch belehnt werden dürfen. Ausserdem wird jedem Mitglied eine Aufwandsentschädigung von CHF 10 000 gezahlt. Der Präsident des Verwaltungsrates erhält 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 (CHF)	Aktienbasierte Entschädigung ¹ (CHF)	Aufwandsentschädigung (CHF)	Sekretariatszulage (CHF)	TOTAL (CHF)
Grundvergütung					
Präsident des Verwaltungsrates	725 000	725 000	10 000	60 000	1 520 000
Co-Präsident des Verwaltungsrates	100 000	100 000	10 000		210 000
Verwaltungsratsmitglied	100 000	100 000	10 000		210 000
Vergütung für Mitgliedschaft und Vorsitz in Gremien					
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

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

Einzelnen Mitgliedern des Verwaltungsrates können zusätzliche Honorare gezahlt werden, wenn ihr Zeitaufwand den normalen erwarteten Zeitaufwand für längere Zeit erheblich übersteigt. 2015 wurden im Rahmen dieser Politik vier Mitgliedern des Verwaltungsrates Zusatzhonorare in Höhe von CHF 903 333 gezahlt. Diese Politik wird zwar für den Zeitraum von der Generalversammlung 2016 bis zur Generalversammlung 2017 beibehalten, allerdings sind im Rahmen dieser Politik gegenwärtig keinerlei zusätzliche Honorarzahungen vorgesehen.

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

Vorgeschlagener Höchstbetrag der Gesamtvergütung der Verwaltungsratsmitglieder von CHF 5 400 000

Aus der nachstehenden Tabelle ist der maximale Gesamtbetrag ersichtlich, der den Verwaltungsratsmitgliedern als 12-Monats-Vergütung gezahlt werden könnte. Dabei wird davon ausgegangen, dass alle Verwaltungsratsmitglieder und Mitglieder des Nomination, Compensation & Governance Committee bei der Generalversammlung 2016 gewählt werden. Der Betrag bietet genügend Spielraum für eine etwaige in vertretbarem 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		1 520 000
Co-Präsident des Verwaltungsrates	210 000	1	14	210 000
Verwaltungsratsmitglied	210 000	12		2 520 000
Vergütung für Mitgliedschaft und Vorsitz in Gremien				
Finance & Audit Committee Präsident	125 000	1		125 000
Finance & Audit Committee Mitglied	40 000	3	4	120 000
Nomination, Compensation & Governance Committee Präsident	125 000	1		125 000
Nomination, Compensation & Governance Committee Mitglied	40 000	4	5	160 000
Strategy & Sustainable Development Committee Präsident	125 000	1		125 000
Strategy & Sustainable Development Committee Mitglied	40 000	3	4	120 000
Puffer für Änderungen der Zusammensetzung des Verwaltungsrates oder der Committees und für ausserordentliche Vergütungen				375 000
VORGESCHLAGENER MAXIMALER GESAMTBETRAG				5 400 000
Maximum für Zeitraum zw. GV 2015 und GV 2016				6 950 000
Derzeitige Gesamtvergütung für das Kalenderjahr 2015				5 424 304¹

¹ Ohne obligatorische Schweizer Sozialversicherungsbeiträge.

Zusätzlich zu der oben aufgeführten Summe hat LafargeHolcim Ltd für bestimmte Verwaltungsratsmitglieder möglicherweise obligatorische Schweizer Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen. Der für den Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2015 und der Generalversammlung 2016 zu zahlende Beitrag an die Schweizer Sozialversicherungen betrug CHF 73 823. Der für den Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2016 und der Generalversammlung 2017 zu zahlende Beitrag hängt vom individuellen Sozialversicherungsstatus der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder ab.

ABSTIMMUNG 5.2

BINDENDE ABSTIMMUNG ÜBER DIE MAXIMALE GESAMTVERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES EXECUTIVE COMMITTEE FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2017 IN HÖHE VON CHF 40 500 000

Wesentliche Gesichtspunkte der Vergütungspolitik 2017

für das Executive Committee

Der Vergütung des Executive Committee bei LafargeHolcim liegen die folgenden Prinzipien zugrunde:

- **Leistungsbezogene Vergütung:** Das Anreizsystem von LafargeHolcim ermöglicht eine höhere Gesamtvergütung bei starker kurz- und langfristiger Leistung, die unmittelbar mit der Strategie der LafargeHolcim Gruppe verknüpft ist.
- **Kohärenz und Transparenz:** Die LafargeHolcim Gruppe belohnt Mitarbeitende in allen Geschäftsbereichen einheitlich, fair und transparent. Differenziert wird nur nach Leistung, Wertsteigerung und Marktanforderungen.

Die für den CEO und die Mitglieder des Executive Committee gültige Vergütungspolitik deckt sich mit der im Jahr 2015 definierten und 2016 praktizierten Politik und ist in der nachstehenden Tabelle zusammengefasst.

Fixe Vergütung

Element und Kopplung an die Strategie	Vorgehensweise	Quantum	Kopplung an die Performance
Grundvergütung			
Entspricht den wesentlichen Verantwortungsbereichen, der Erfahrung und dem Marktwert	<ul style="list-style-type: none"> - Wird monatlich in bar entrichtet - Wird jährlich anhand der marktbezogenen Wettbewerbsfähigkeit, der Marktveränderungen und der individuellen Leistung überprüft 	<ul style="list-style-type: none"> - Die Höhe entspricht einem anhand des durchschnittlichen Schweizer Unternehmens ähnlicher Grösse ermittelten Vergleichswert 	<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 geknüpft
Altersvorsorgeleistungen			
Bereitstellung wettbewerbsfähiger, angemessener Altersvorsorgepläne	<ul style="list-style-type: none"> - Programm mit definierten Leistungen für das Executive Committee und andere Führungskräfte - Die Altersvorsorgeleistungen verstehen sich einschliesslich aller sonstigen örtlichen und zusätzlichen Programme, in deren Genuss die Teilnehmer kommen können 	<ul style="list-style-type: none"> - Sie sollen den Begünstigten ermöglichen, im Alter von 62 Jahren nach einer Dienstzeit von 10 Jahren im Executive Committee oder anderen Führungspositionen und 20 Jahren im Konzern 40 % der durchschnittlichen Bezüge 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 Mitglieder des Executive Committee und andere Führungskräfte, die ausserhalb ihres Heimatlandes tätig sind 	<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 Performance
Jährlicher Bonus			
Belohnt die Erreichung der Jahresvorgaben des Unternehmens und der individuellen Ziele der Führungskraft	<ul style="list-style-type: none"> - Ausgezahlt zu 50 % in bar nach dem Ende des Geschäftsjahres und zu 50 % in Aktien von LafargeHolcim Ltd mit zweijähriger Sperrfrist 	<ul style="list-style-type: none"> - Möglicher Höchstbetrag: 200 % der Bezüge beim CEO und 125 % der Bezüge bei anderen Mitgliedern des Executive Committee - Zielwert: 60 % des möglichen Höchstbetrags 	<ul style="list-style-type: none"> - Auf der Grundlage einer Kombination aus Finanzergebnissen auf Ebene der LafargeHolcim Gruppe (und gegebenenfalls Regionalebene) und individuellen Leistungen, Einstellungen und Verhaltensweisen
Performance Share Plan			
Belohnt langfristige finanzielle Leistungen und Wertschöpfung für die Aktionäre	<ul style="list-style-type: none"> - Normalerweise jedes Jahr, nach Ermessen von LafargeHolcim Ltd gewährt - Belohnt den Konzernernfolg über einen Drei-Jahres-Zeitraum hinweg - Ausgezahlt in Form von LafargeHolcim-Ltd-Aktien (mit Gewinnausschüttung) - Strikte Regeln für ausscheidende Mitarbeitende fördern die Mitarbeiterbindung 	<ul style="list-style-type: none"> - Jährliche Zuteilung: 225 % der Bezüge beim CEO und 75 % bis 125 % der Bezüge bei anderen Mitgliedern des Executive Committee 	<ul style="list-style-type: none"> - In Übereinstimmung mit der von Zeit zu Zeit festzulegenden Unternehmenspolitik, auf der Grundlage einer Kombination aus internen finanziellen Massstäben und externen Indikatoren, wobei das nächste Strategietreffen Ende 2016 geplant ist

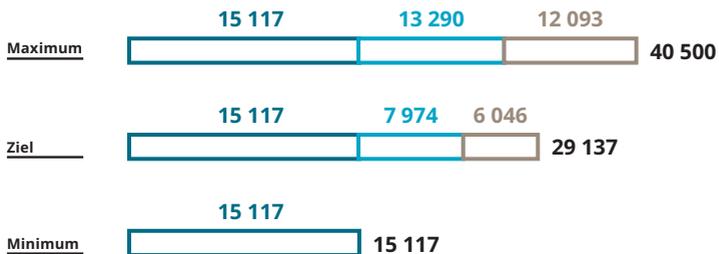
Vorgeschlagener maximaler Gesamtbetrag für die Vergütung 2017 des Executive Committee

Der an der Generalversammlung 2016 den Aktionären vorgeschlagene Betrag 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: hinsichtlich 2017 würde ein jährlicher Anreiz bei Erreichen des Ziels von 60 % des Maximums gezahlt und die Zuteilungen im Rahmen des Performance Share Plans für 2017 würde bei Erreichen des Ziels im Umfang von 50 % des Maximums erfolgen.
- Maximum: jährliche Anreize würden maximal ausgezahlt und langfristige Anreize voll zugeteilt. 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.

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

Alle Beträge in CHF



-
- Fixe Vergütung (Salär, Pensionen, Nebenleistungen und sonstige Vergütungen)
 - Kurzfristige Anreize (In Bezug auf 2017 zu zahlen)
 - Langfristige Anreize (Zuteilungen, die 2017 im Rahmen des Performance Share Plan vorzunehmen sind)

Der maximalen Gesamtvergütung und der vorhergehenden Abbildung liegt eine Reihe von Annahmen zugrunde:

- Das Executive Committee umfasst mit dem CEO insgesamt zehn Mitglieder. Aufgrund der 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 gezahlte Betrag 40 % des letzten genehmigten maximalen Gesamtbetrages nicht übersteigen darf.
- Die Auswirkungen der Aktienkursschwankungen und der Gewinnausschüttungen auf den Anteil der aufgeschobenen jährlichen Anreize in Form von LafargeHolcim-Ltd-Aktien und für langfristige Anreize, die gezahlt werden könnten, wurden nicht berücksichtigt.
- Die Vergütungen aller Mitglieder des Executive Committee sind in Schweizer Franken angegeben. Falls ein Mitglied des Executive Committee in einer anderen Währung bezahlt wird, werden die Wechselkursschwankungen 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 der Politik von LafargeHolcim eine Reihe von Zulagen für eine Tätigkeit im Ausland, einschliesslich Wohnzulagen, Schulgeld und Reisegebühren.
- Die Fixe Vergütung beinhaltet einen Höchstbetrag für eventuelle Gehaltserhöhungen.

