

ABSTIMMUNGEN ÜBER VERGÜTUNGEN

TRAKTANDEN 1.2, 5.1 UND 5.2 DER TRAKTANDENLISTE

Aktionärsinformationen zu
den Abstimmungen über die Vergütungen
an der Generalversammlung 2018



SEHR GEEHRTE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE

Wir möchten Ihnen für Ihre Unterstützung für die vergütungsbezogenen Anträge an der Generalversammlung 2017 danken.

Im Verlauf des Jahres 2017 hat das Nomination, Compensation and Governance Committee zusammen mit dem Verwaltungsrat das Vergütungssystem für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung überprüft, um sicherzustellen, dass es auf unsere Strategie und Ihre Interessen als Aktionärinnen und Aktionäre abgestimmt ist. Dabei haben wir auch das sich wandelnde Umfeld, in welchem sich die Gesellschaft bewegt, berücksichtigt.

Wie in den Vorjahren und in Übereinstimmung mit der Verordnung gegen übermäßige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften und unseren Statuten beantragen wir unseren Aktionärinnen und Aktionären, über drei vergütungsbezogene Anträge abzustimmen:

Konsultativabstimmung über den Entschädigungsbericht 2017

Traktandum 1.2 betrifft die Konsultativabstimmung über den Entschädigungsbericht 2017, der sich auf den Seiten 84–107 des Geschäftsberichts 2017 befindet (auch abrufbar auf www.lafargeholcim.com).

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

Traktandum 5.1 erfordert Ihre Genehmigung des maximalen Gesamtbetrages für die Vergütung des Verwaltungsrates für den Zeitraum von der Generalversammlung 2018 bis zur Generalversammlung 2019.

Traktandum 5.2 erfordert Ihre Genehmigung des maximalen Gesamtbetrages für die Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2019.

Der Entschädigungsbericht 2017 enthält Informationen über die Vergütungssysteme und -programme für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung. Die wichtigsten Punkte und Änderungen gegenüber dem Vorjahr sind in dieser Broschüre zusammengefasst. An der Generalversammlung stehen wir gerne zur Verfügung, um Ihre Fragen zu den Vergütungen bei LafargeHolcim zu beantworten.

Im Namen des Verwaltungsrates von LafargeHolcim Ltd
Mit freundlichen Grüßen

Beat Hess
Präsident des Verwaltungsrates

Nassef Sawiris
Vorsitzender des Nomination,
Compensation and Governance Committee

ABSTIMMUNGEN ÜBER VERGÜTUNGEN

TRAKTANDUM 1.2

Konsultativabstimmung über den Entschädigungsbericht 2017

Antrag des Verwaltungsrates: Annahme des Entschädigungsberichts (Konsultativabstimmung).

Erläuterungen: Der Entschädigungsbericht beschreibt das Vergütungssystem und die Vergütungsprogramme sowie die Corporate Governance in Bezug auf die Vergütung des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung. Der Bericht informiert die Aktionärinnen und Aktionäre ferner über die den Mitgliedern des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung für das Jahr 2017 gewährte Vergütung. Der Entschädigungsbericht befindet sich auf den Seiten 84–107 des Geschäftsberichts 2017 (auch abrufbar auf www.lafargeholcim.com).

TRAKTANDUM 5.1

Bindende Abstimmung über die Genehmigung des maximalen Gesamtbetrages für die Vergütung des Verwaltungsrates für den Zeitraum von der Generalversammlung 2018 bis zur Generalversammlung 2019

Antrag des Verwaltungsrates: Genehmigung des maximalen Gesamtbetrages für die Vergütung des Verwaltungsrates für den Zeitraum von der Generalversammlung 2018 bis zur Generalversammlung 2019 in Höhe von CHF 4 800 000.

Übersicht über das Vergütungssystem für den Verwaltungsrat für den Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2018 und 2019

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, während der sie weder verkauft noch verpfändet werden dürfen. Ausserdem hat jedes Verwaltungsratsmitglied Anspruch auf eine Aufwandsentschädigung; der Präsident des Verwaltungsrates erhält überdies eine Sekretariatszulage. Für ihre Mitgliedschaft in den verschiedenen Board Committees erhalten die Verwaltungsratsmitglieder eine zusätzliche Vergütung.

Nach einem umfassenden Vergleich mit der Marktpraxis für vergleichbare

Schweizer Gesellschaften werden am Vergütungssystem für den Verwaltungsrat mit Wirkung ab der mit der diesjährigen Generalversammlung beginnenden Amtszeit eine Reihe von Änderungen vorgenommen:

- Die Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten wird erhöht auf CHF 825 000 in bar und CHF 825 000 in der Form von Aktien. Der Verwaltungsratspräsident erhält keine zusätzliche Entschädigung für seine Mitgliedschaft in Board Committees;
- Der Vizepräsident des Verwaltungsrates erhält keine zusätzliche Entschädigung für seine Mitgliedschaft in Board Committees;
- Die Vergütung für den Vorsitz des Finance and Audit Committee wird auf CHF 160 000 erhöht, um dem erheblichen Zeitaufwand des Vorsitzenden gerecht zu werden. Die Vergütung der Mitglieder bleibt unverändert;
- Das Strategy Committee wird aufgehoben. Diskussionen über die Strategie werden im Rahmen von Gesamtverwaltungsratssitzungen geführt werden.

Die Struktur der Vergütungen für den Verwaltungsrat für die kommende Amtszeit ist in der nachstehenden Tabelle zusammengefasst.

Funktion	Entschädigung in bar CHF	Aktien-basierte Entschädigung ¹ CHF	Aufwands-entschädigung CHF	Sekretariats-zulage CHF	TOTAL CHF
Grundvergütung					
Präsident des Verwaltungsrates ²	825 000	825 000	10 000	60 000	1 720 000
Vizepräsident des Verwaltungsrates ²	200 000	200 000	10 000		410 000
Mitglied des Verwaltungsrates	100 000	100 000	10 000		210 000
Vergütung für Mitgliedschaft und Vorsitz in Board Committees					
Finance and Audit Committee Vorsitz	160 000				160 000
Finance and Audit Committee Mitglied	40 000				40 000
Nomination, Compensation and Governance Committee Vorsitz	125 000				125 000
Nomination, Compensation and Governance Committee Mitglied	40 000				40 000
Health, Safety and Sustainability Committee Vorsitz	125 000				125 000
Health, Safety and Sustainability Committee Mitglied	40 000				40 000

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

² Der Präsident und der Vizepräsident des Verwaltungsrates erhalten keine zusätzliche Entschädigung für ihre Mitgliedschaft oder ihren Vorsitz in Board Committees

Unter aussergewöhnlichen Umständen kann einzelnen Mitgliedern des Verwaltungsrates ein zusätzliches Honorar bezahlt werden, wenn sie zusätzliche Aufgaben übernehmen, welche über ihre Funktion als Verwaltungsratsmitglied hinausgehen, oder wenn ihr Zeitaufwand den normalerweise zu erwartenden Zeitaufwand für längere Zeit erheblich übersteigt.

Die Verwaltungsratsmitglieder haben keinen Anspruch auf eine leistungsabhängige Vergütung oder auf Aktienoptionen. Sie nehmen nicht an den Mitarbeiterbeteiligungsplänen der LafargeHolcim teil.

Beantragter maximaler Gesamtbetrag für die Vergütung von CHF 4 800 000 für die Mitglieder des Verwaltungsrates für den Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2018 und 2019

Der beantragte maximale Gesamtbetrag für die Vergütung von CHF 4 800 000 ist **11% tiefer** als der Betrag, welchen die letzte Generalversammlung für die vorherige Vergütungsperiode genehmigte.

Die nachstehende Tabelle zeigt den maximalen Gesamtbetrag, der den Verwaltungsratsmitgliedern für den Zeitraum von der Generalversammlung 2018 bis zur Generalversammlung 2019 bezahlt werden könnte. Der beantragte Betrag wurde auf Basis des oben beschriebenen Vergütungssystems für insgesamt 10 Verwaltungsratsmitglieder (einschliesslich des Präsidenten und des Vizepräsidenten) berechnet. Der beantragte Betrag bietet auch genügend Spielraum für eine allfällige Erhöhung der Committee-Mitglieder oder für zusätzliche Vergütung infolge unvorhergesehener aussergewöhnlicher Aufgaben eines Verwaltungsrats- oder Committee-Mitglieds.

Funktion	TOTAL (CHF)	Erwartete Anzahl	GESAMT- KOSTEN CHF
Grundvergütung			
Präsident des Verwaltungsrates ¹	1 720 000	1	1 720 000
Vizepräsident des Verwaltungsrates ²	410 000	1	410 000
Mitglied des Verwaltungsrates	210 000	8	1 680 000
Vergütung für Mitgliedschaft und Vorsitz in Board Committees			
Finance and Audit Committee Vorsitz	160 000	1	160 000
Finance and Audit Committee Mitglied	40 000	3	120 000
Nomination, Compensation and Governance Committee Vorsitz ²	125 000	-	-
Nomination, Compensation and Governance Committee Mitglied	40 000	4	160 000
Health, Safety and Sustainability Committee Vorsitz	125 000	1	125 000
Health, Safety and Sustainability Committee Mitglied	40 000	3	120 000
Reserve für Änderungen in der Zusammensetzung der Board Committees oder für zusätzliche Vergütung für aussergewöhnliche Arbeit			305 000
BEANTRAGTER MAXIMALER GESAMTBETRAG FÜR DIE VERGÜTUNG³			4 800 000
Genehmigter maximaler Gesamtbetrag für den Zeitraum zwischen der Generalversammlung 2017 und der Generalversammlung 2018			5 400 000

¹ Der Präsident des Verwaltungsrates erhält keine zusätzliche Entschädigung für seine Mitgliedschaft oder den Vorsitz in Board Committees

² Vorbehaltlich seiner Wahl an der Generalversammlung 2018 ist vorgesehen, dass der Vizepräsident des Verwaltungsrates den Vorsitz des Nomination, Compensation and Governance Committee übernehmen und dafür keine zusätzliche Entschädigung erhalten wird

³ Ohne obligatorische Schweizer Sozialversicherungsbeiträge, welche auf die Vergütung bestimmter Verwaltungsratsmitglieder fällig werden

Zusätzlich zum oben aufgeführten maximal Gesamtbetrag der Vergütung muss LafargeHolcim Ltd für bestimmte Verwaltungsratsmitglieder obligatorische Schweizer Sozialversicherungsbeiträge leisten. Die für den Zeitraum zwischen 1. Januar 2017 und 31. Dezember 2017 geleisteten Beiträge an Schweizer Sozialversicherungen betragen CHF 141 897. Die für den Zeitraum von der Generalversammlung 2018 bis zur Generalversammlung 2019 zu leistenden Beiträge hängen 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 2019

Antrag des Verwaltungsrates: Genehmigung des maximalen Gesamtbetrages für die Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2019 in Höhe von CHF 39 500 000.

Übersicht über das Vergütungssystem für die Geschäftsleitung für 2019

Das Vergütungssystem für die Geschäftsleitung ist so gestaltet, dass es die Strategie von LafargeHolcim unterstützt: Es hilft dem Unternehmen, Talente anzuziehen, zu motivieren und zu binden und bringt gleichzeitig die Interessen des Unternehmens mit denen der Aktionäre in Einklang. Die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung beinhaltet das Grundgehalt, die Teilnahme an den Vorsorgeplänen der LafargeHolcim sowie variable Vergütung in der Form eines jährlichen Bonus und langfristiger Anreize.

Die Grundprinzipien des Vergütungssystems für die Geschäftsleitung bleiben unverändert. Der Verwaltungsrat beschloss jedoch mehrere Anpassungen der Anreizpläne. Diese Anpassungen sollen die Umsetzung der Strategie 2022 – Building for Growth sowie eine hohe Leistung unterstützen. Die nachfolgend zusammengefassten Anpassungen werden schrittweise in den Geschäftsjahren 2018 und 2019 umgesetzt.

- Damit die Mitglieder der Geschäftsleitung ihren Fokus noch stärker auf das Erreichen finanzieller Performanceziele richten können, wird im Jahr 2018 der Anteil des Jahresbonus, der auf finanziellen Performance-Zielen basiert, auf 85 % des Gesamtbonusbetrags erhöht. Es wird eine jährliche relative Performance-Messgrösse eingeführt, bei der die jährliche finanzielle Leistung von LafargeHolcim mit der einer Vergleichsgruppe aus Unternehmen des Sektors verglichen wird. Die Gewichtung des Gesamtbonusbetrags an der relativen Performance-Messgrösse wird 30 % betragen und ist eine Kombination aus relativem Umsatzwachstum und relativem Wachstum des wiederkehrenden EBITDA des Konzerns. Die anderen 55 % bleiben weiterhin rein finanzielle Zielsetzungen, die entweder auf Konzernebene (für Corporate-Funktionen) oder auf Regionalebene (für Regionalfunktionen) festgelegt werden. 15 % des jährlichen Gesamtbonus werden an einen Health & Safety-Score gekoppelt. Dieser Score reflektiert Verbesserungen hinsichtlich der Häufigkeitsrate aller

unfallbedingter Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen. Die Ausgestaltung des jährlichen Bonus wird auch im Verlauf des Jahres 2018 im Hinblick auf eine noch stärkere Abstimmung mit der Strategie 2022 überprüft werden.

- Der maximale Auszahlungsbetrag des Jahresbonus wird ab 2019 von 150 % auf 200 % des Zielwerts erhöht.
- Um die Strategie 2022 zu unterstützen, wird die im Rahmen des langfristigen Anreizes an die Mitglieder der Geschäftsleitung gewährte Zuteilung Performance-Aktien und Aktienoptionen umfasst. Es wurde beschlossen, weiterhin Performance-Aktien zuzuteilen. Diese werden einer dreijährigen Vesting-Periode basierend auf dem Gewinn pro Aktie vor Wertminderungen und Veräusserungen (EPS) und der Rentabilität des eingesetzten Kapitals (ROIC) unterliegen. Zudem sollen Aktienoptionen zugeteilt werden, um einen Fokus auf die Schaffung von Wert für die Aktionäre zu setzen. Diese werden einer fünfjährigen Vesting-Periode unterliegen, mit dem durchschnittlichen Total Shareholder Return (TSR) über eine Dauer von drei bis fünf Jahren als Leistungsbedingung. Die Laufzeit der Optionen wird zehn Jahre betragen. Diese Anpassung wurde bereits für das Geschäftsjahr 2018 umgesetzt.

Die feste Vergütung (Grundgehalt und Nebenleistungen) der Mitglieder der Geschäftsleitung wird als marktgerecht eingeschätzt; daher werden für 2019 keine wesentlichen Änderungen erwartet.

Das Vergütungssystem für den CEO und die Mitglieder der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2019 ist in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst.

Feste Vergütung

Element	Zweck	Struktur	Quantum	Faktoren
<i>Grundgehalt</i>	- Anziehen und binden	- Monatlich in bar bezahlter Fixbetrag	- Die Höhe ist wettbewerbsfähig und ist vergleichbar mit Schweizer Unternehmen ähnlicher Grösse	- Funktion - Verantwortungsbereiche - Erfahrung - Marktwert
<i>Altersvorsorge</i>	- Anziehen und binden	- Altersvorsorge und Versicherungen	- Geschäftsleitungsmitglieder sind anspruchsberechtigt für Altersvorsorgeleistungen gemäss der für das Land geltenden Reglemente, in welchem sie angestellt sind	- Marktpraxis - Funktion
<i>Nebenleistungen</i>	- Anziehen und binden, Risikoabsicherung	- Nebenleistungen - Geschäftswagen oder Zulage - Umzugsbeihilfen	- Beträge in Übereinstimmung mit den für alle Mitarbeitenden geltenden Richtlinien von LafargeHolcim	- Marktpraxis - Funktion

Variable Vergütung

Element	Zweck	Struktur	Quantum	Faktoren
Jährlicher Bonus	<ul style="list-style-type: none"> - Belohnung für kurzfristige Leistung 	<ul style="list-style-type: none"> - Variabler Betrag, ausbezahlt zu je 50 % in bar und in für 3 Jahre aufgeschobenen Aktien 	<ul style="list-style-type: none"> - Zielbonusbetrag von 125% des Grundgehalts für den CEO und 75 % des Grundgehalts für die anderen Geschäftsleitungsmitglieder. Maximaler Auszahlungsbetrag von 2x Zielbonusbetrag 	<ul style="list-style-type: none"> - Jährliche finanzielle und nichtfinanzielle Leistung
Langfristige Anreize	<ul style="list-style-type: none"> - Honorierung langfristiger Leistung - Ausrichtung an den Aktionären - Binden 	<ul style="list-style-type: none"> - Performance-Aktien: Die Aktien werden nach einer Performance-Periode von 3 Jahren zugeteilt - Aktienoptionen: Optionen mit einer drei- bis fünfjährigen Performance-Periode 	<ul style="list-style-type: none"> - LTI Fair Value im Zeitpunkt der Zuteilung soll im Vergleich zu SMI-Gesellschaften von ähnlicher Grösse wettbewerbsfähig sein 	<ul style="list-style-type: none"> - Finanzielle Leistung über 3 Jahre - Total Shareholder Return über 3 bis 5 Jahre

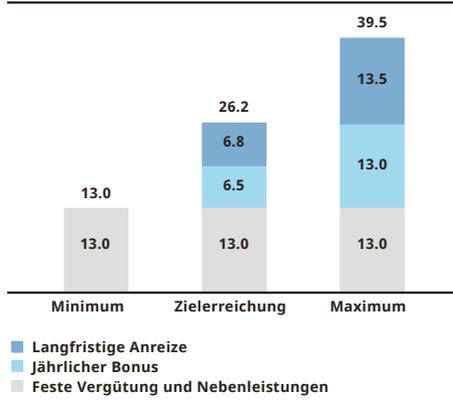
Auch in Zukunft wird der Verwaltungsrat das Vergütungssystem und die Vergütungsprogramme prüfen, um sicherzustellen, dass sie ihren Zweck weiterhin erfüllen und mit der Strategie und der Situation der Gesellschaft im Einklang stehen.

Beantragter maximaler Gesamtbetrag von CHF 39 500 000 für die Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2019

Der beantragte maximale Gesamtbetrag von CHF 39 500 000 ist **2.5% tiefer** als der Betrag, welchen die letzte Generalversammlung für das Geschäftsjahr 2018 genehmigte.

Die nachfolgende Grafik illustriert in drei Szenarien, wie die Gesamtvergütung für alle Executive Committee Mitglieder aussehen könnte:

Alle Beträge in CHF Millionen



Im Szenario „Minimum“ werden nur die feste Vergütung und Nebenleistungen ausbezahlt, da die minimalen Leistungsziele unter den Anreizplänen nicht erreicht werden und daher weder ein jährlicher Bonus noch ein langfristiger Anreiz ausbezahlt wird.

Im Szenario „Zielerreichung“ werden die Leistungsziele im Umfang des Zielerreichungsgrades erreicht.

Im Szenario „Maximum“ werden alle Leistungsziele unter den Anreizplänen übertroffen. Der jährliche Bonus wird daher maximal ausbezahlt und die 2019 zugeteilten langfristigen Anreize vesten vollständig. Dieses Szenario setzt voraus, dass alle Mitglieder der Geschäftsleitung alle Leistungsziele unter den jährlichen und langfristigen Anreizplänen signifikant übertroffen haben. Die effektiv im Jahr 2019 zugeteilte Vergütung wird daher voraussichtlich tiefer als der in diesem Szenario ausgewiesene Betrag sein.

Der Berechnung des maximalen Gesamtbetrags für die Vergütung liegt eine Reihe von Annahmen zugrunde:

- Die Geschäftsleitung umfasst mit dem CEO insgesamt neun Mitglieder. Gemäss Statuten der LafargeHolcim Ltd ist das Unternehmen berechtigt, Zahlungen an Mitglieder zu leisten, die der Geschäftsleitung in einem Zeitraum beitreten, für den die Generalversammlung die Gesamtvergütung bereits genehmigt hat, wenn der genehmigte Gesamtbetrag nicht ausreichen sollte. Der über den genehmigten Gesamtbetrag hinaus bezahlte Betrag darf 40% des letzten genehmigten maximalen Gesamtbetrages nicht übersteigen.
- Die Auswirkungen von Aktienkursschwankungen und der Dividendenersatzzahlungen auf aktienbasierten Vergütungen werden nicht berücksichtigt.
- Zukünftige Wechselkursschwankungen für die Mitglieder der Geschäftsleitung, welche in einer Fremdwährung vergütet werden (zurzeit EUR und CAD), werden nicht berücksichtigt.
- Zwecks Festlegung des Gesamtbetrages wurde der Betrag für die langfristigen Anreize auf Basis des Nominalwerts der Performance-Aktien (d.h. unter Annahme des maximalen Vesting) und des Fair Value der Aktienoptionen im Zeitpunkt der Zuteilung berechnet.
- Der unter feste Vergütung und Nebenleistungen aufgeführte Betrag beinhaltet in Übereinstimmung mit den Vergütungsgrundsätzen von LafargeHolcim den geschätzten Wert der Zulagen für eine Tätigkeit im Ausland, einschliesslich Wohn-, Schul- und Reisezulagen.
- Alle Beträge sind Bruttobeträge, schliessen aber jegliche vom Arbeitgeber zu leistenden obligatorischen Sozialversicherungsbeiträge aus.

Die Aufteilung der Gesamtvergütung in feste Vergütung, jährliche Boni und langfristige Anreize ist indikativ und unverbindlich. Die zu leistende Gesamtvergütung darf jedoch den beantragten maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung nicht übersteigen.

Im Vergütungsbericht auf den Seiten 84–107 des Geschäftsberichts 2017 finden Sie weitere Informationen.

