

ABSTIMMUNGEN ÜBER VERGÜTUNGEN

TRAKTANDEN 1.2, 6.1 UND 6.2 DER TRAKTANDENLISTE

Aktionärsinformationen zu
den Abstimmungen über die Vergütungen
an der Generalversammlung 2019



LafargeHolcim

SEHR GEEHRTE AKTIONÄRINNEN UND AKTIONÄRE

2018 war ein erfolgreiches Jahr für LafargeHolcim. Die Wachstumsdynamik beschleunigte sich im zweiten Halbjahr und das Unternehmen konnte seine Umsatzvorgaben übertreffen sowie die Profitabilität überproportional steigern. Der Gewinn pro Aktie legte zweistellig zu und die Umsetzung unserer Strategie 2022 – „Building for Growth“ ist gut vorangeschritten.

Das Nomination, Compensation & Governance Committee (NCGC) des Verwaltungsrates arbeitete 2018 mit mehreren Grossaktionären zusammen und prüfte die Vergütungsprogramme für die Konzernleitung gründlich, um deren kontinuierliche Ausrichtung auf die Unternehmensstrategie und die Interessen der Aktionäre sicherzustellen. Auf Basis der Prüfungsergebnisse zog das NCGC den Schluss, dass zwar keine fundamentale Änderung der Gestaltung des Anreizprogramms erforderlich sei, bestimmte Governance-Aspekte jedoch ab 2019 verstärkt werden:

- Einführung einer Rückzahlungsklausel (clawback) und Malus-Regelung im Rahmen des jährlichen Anreizprogramms;
- überarbeitete Bestimmungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses für das jährliche Anreizprogramm; und
- Stärkung der bestehenden Richtlinien zum Aktienbesitz.

Zusätzlich bestätigte das NCGC die Gesamtkonzept der Anreizprogramme wie im letzten Jahr bekanntgegeben:

- Der Jahresbonus basiert auf dem Finanzergebnis (Gewichtung: 85 Prozent) einschliesslich der relativen Leistung von LafargeHolcim gegenüber den Vergleichsunternehmen sowie dem Erreichen bestimmter Ziele im Bereich Gesundheit und Sicherheit (Gewichtung: 15 Prozent). Ab dem Geschäftsjahr 2019 wird die maximal mögliche Auszahlung von 166,7 auf 200 Prozent des Zielwertes erhöht, während der Zielbonus für den CEO von 150 auf 125 Prozent des jährlichen Grundgehalts reduziert wird. Der Jahresbonus wird weiterhin zur Hälfte in bar und zur Hälfte in Aktien mit einer Sperrfrist von drei Jahren ausgezahlt.
- Langfristige Anreize bestehen aus einer Kombination aus Performance-Aktien, die einer dreijährigen Vesting-Periode (Erdienungszeitraum) unterliegen und auf dem Gewinn pro Aktie (EPS) sowie der Kapitalrendite (ROIC) beruhen, sowie Performance-Optionen, die einer fünfjährigen Vesting-Periode unterliegen und auf dem absoluten Total Shareholder Return (TSR) basieren. Ab der Zuteilung 2019 wird der TSR relativ zu Vergleichsunternehmen gemessen.

Wie bereits in den vergangenen Jahren und in Übereinstimmung mit der Verordnung gegen übermässige Vergütungen und unseren Statuten bitten wir unsere Aktionäre, bei der kommenden Generalversammlung über drei vergütungsbezogene Vorschläge abzustimmen:

Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2018

Traktandum 1.2 bezieht sich auf die Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2018, der auf den Seiten 114 bis 139 des Geschäftsberichts 2018 (sowie unter www.lafargeholcim.com) eingesehen werden kann.

Bindende Abstimmungen zu den maximalen Gesamtbeträgen für die Vergütung des Verwaltungsrates und der Konzernleitung

Traktandum 6.1 erfordert die Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags für die Vergütung des Verwaltungsrates für den Zeitraum von der Generalversammlung 2019 bis zur Generalversammlung 2020 durch die Aktionäre.

Traktandum 6.2 erfordert die Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags für die Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2020 durch die Aktionäre.

Der Vergütungsbericht 2018 enthält weitere Informationen zu unserem Vergütungssystem. Zusätzlich werden in dieser Broschüre die für 2019 geltenden Veränderungen zusammengefasst. Bei der Generalversammlung beantworten wir gern Ihre Fragen zu den Vergütungen bei LafargeHolcim.

Im Namen des Verwaltungsrates von LafargeHolcim
Freundliche Grüsse



Beat Hess
Verwaltungsratspräsident



Oscar Fanjul
Vorsitzender des NCGC

ABSTIMMUNGEN ÜBER VERGÜTUNGEN

TRAKTANDUM 1.2

Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2018

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

Erläuterungen: Im Vergütungsbericht werden das Vergütungssystem und die Vergütungsprogramme sowie die Governance in Bezug auf die Vergütung des Verwaltungsrates und der Konzernleitung beschrieben. Der Bericht informiert die Aktionäre auch über die den Mitgliedern des Verwaltungsrates und der Konzernleitung im Jahr 2018 gewährte Vergütung. Der Vergütungsbericht ist auf den Seiten 114 bis 139 des Geschäftsberichts 2018 (sowie unter www.lafargeholcim.com) zu finden.

TRAKTANDUM 6.1

Bindende Abstimmung über die Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags für die Vergütung des Verwaltungsrates für den Zeitraum von der Generalversammlung 2019 bis zur Generalversammlung 2020

Antrag des Verwaltungsrates: Die Aktionäre werden gebeten, einen maximalen Gesamtbetrag von CHF 5 100 000 für elf Mitglieder des Verwaltungsrates für den Zeitraum von der Generalversammlung 2019 bis zur Generalversammlung 2020 zu genehmigen.

Übersicht über das Vergütungssystem für den Verwaltungsrat für den Zeitraum zwischen den Generalversammlungen 2019 und 2020

Um die Unabhängigkeit der Mitglieder des Verwaltungsrates bei der Wahrnehmung ihrer Aufsichtspflichten zu stärken, erhalten sie nur eine Festvergütung. Sie haben keinen Anspruch auf eine leistungsabhängige Vergütung und sind nicht im Vorsorgeplan versichert. Die Vergütung des Verwaltungsrates umfasst eine jährliche Festvergütung, die zu 50 Prozent in bar und zu 50 Prozent in Form von Aktien von LafargeHolcim Ltd ausbezahlt wird, die einer fünfjährigen Sperrfrist unterliegen, sowie Committee-Vergütungen und eine Aufwandsentschädigung. Der Präsident des Verwaltungsrates erhält zudem eine Sekretariatszulage.

Das Vergütungsmodell für den Verwaltungsrat für den Zeitraum zwischen den Generalversammlungen 2019 und 2020 wird gegenüber der vorherigen Amtszeit nicht geändert und ist in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst.

Vergütungsmodell für den Verwaltungsrat

<i>Jährliche Festvergütung (brutto)</i>	Barvergütung in CHF	Aktienbasierte Vergütung in CHF	Aufwandsent- schädigung in CHF	Sekretariats- zulage in CHF
Präsident des Verwaltungsrates ¹	825 000	825 000	10 000	60 000
Vizepräsident des Verwaltungsrates ¹	200 000	200 000	10 000	
Verwaltungsratsmitglied	100 000	100 000	10 000	
<i>Committee-Vergütungen (brutto)</i>				
Vorsitzender des Audit Committee ¹	160 000			
Vorsitzende anderer Committees ¹	125 000			
Committee-Mitglied ¹	40 000			

¹ Der Präsident und der Vizepräsident des Verwaltungsrates sind nicht zum Bezug von Committee-Vergütungen berechtigt.

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

Vorgeschlagener maximaler Gesamtbetrag für die Vergütung des Verwaltungsrates für den Zeitraum zwischen den Generalversammlungen 2019 und 2020

Der maximale Gesamtbetrag für die Vergütung der 11 Verwaltungsratsmitglieder in Höhe von CHF 5 100 000 entspricht einer **Erhöhung um 6,3 Prozent** gegenüber dem Betrag, der bei der letzten Generalversammlung für die vorherige Vergütungsperiode genehmigt wurde. Diese Erhöhung ist allein auf die Erweiterung des Verwaltungsrates um ein zusätzliches Verwaltungsratsmitglied zurückzuführen.

Die folgende Tabelle stellt den maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates für den Zeitraum von der Generalversammlung 2019 bis zur Generalversammlung 2020 dar. Der vorgeschlagene Betrag wurde auf Basis der oben beschriebenen Struktur des Vergütungssystems berechnet und geht von insgesamt elf Verwaltungsratsmitgliedern aus.

Vergütung des Verwaltungsrates von der Generalversammlung 2019 bis zur Generalversammlung 2020

<i>Jährliche Festvergütung (brutto)</i>	Total in CHF	Erwartete Mitgliederzahl	Total in CHF
Präsident des Verwaltungsrates	1 720 000	1	1 720 000
Vizepräsident des Verwaltungsrates	410 000	1	410 000
Verwaltungsratsmitglied	210 000	9	1 890 000
<i>Committee-Vergütungen (brutto)</i>			
Vorsitzender des Audit Committee	160 000	1	160 000
Vorsitzende anderer Committees	125 000	2	250 000
Committee-Mitglied	40 000	9	360 000
Sozialversicherungsbeiträge und Reserve ¹			310 000
VORGESCHLAGENER MAXIMALER GESAMTBETRAG FÜR DIE VERGÜTUNG		11	5 100 000
Maximaler Gesamtbetrag für die Vergütung, genehmigt für GV 2018 bis GV 2019		10	4 800 000

¹ Dieser Betrag beinhaltet obligatorische Arbeitgeberbeiträge an das Schweizer Sozialversicherungssystem, die zum Bezug der maximalen versicherten staatlichen Vorsorgeleistung berechtigen, sowie eine angemessene Reserve für einen eventuellen Anstieg der Anzahl der Committee-Mitglieder oder für eine etwaige aussergewöhnliche Vergütung für zusätzliche Aufgaben, die über die reguläre Funktion als Verwaltungsratsmitglied hinausgehen. Der Betrag beinhaltet keine Arbeitgeberbeiträge, die nicht zum Bezug zukünftiger Leistungen berechtigen.

TRAKTANDUM 6.2

Bindende Abstimmung über den maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2020

Antrag des Verwaltungsrates: Die Aktionäre werden gebeten, einen maximalen Gesamtbetrag in Höhe von CHF 40 000 000 für die Vergütung von neun Mitgliedern der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2020 zu genehmigen.

Übersicht über das Vergütungssystem für die Konzernleitung ab 2019

Das Vergütungssystem von LafargeHolcim 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 Aktionäre in Einklang bringt. Es beruht auf den folgenden Grundsätzen:

Grundsatz	Beschreibung
<i>Leistungsbezogene Vergütung</i>	Belohnungen für kurzfristige Leistung und langfristigen Erfolg auf Basis einer ausgewogenen Kombination von absoluten und relativen Leistungskriterien sowie finanziellen und nichtfinanziellen Kennzahlen.
<i>Ausrichtung auf die Aktionäre</i>	Ein Teil der Vergütung wird in Aktien des Unternehmens entrichtet, wodurch die Ausrichtung auf die Interessen der Aktionäre verstärkt wird. Ferner sind die Mitgliedern der Konzernleitung angehalten, im Laufe der Zeit einen Mindestanteil an Aktien von LafargeHolcim aufzubauen.
<i>Wettbewerbsfähigkeit</i>	Die Vergütung ist konkurrenzfähig mit derjenigen anderer Unternehmen, mit denen LafargeHolcim im Wettbewerb um Talente steht.
<i>Interne Gerechtigkeit</i>	Vergütungsentscheidungen werden unter Berücksichtigung der internen Gerechtigkeit und der Konsistenz getroffen.
<i>Transparenz</i>	Die Vergütungsprogramme sind einfach und transparent.

Die Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung umfasst eine Festvergütung, eine variable Vergütung in Form eines Jahresbonus und langfristiger Anreize sowie die Teilnahme an den Personalvorsorgeplänen von LafargeHolcim.

Im Anschluss an die im Jahr 2018 durchgeführte strategische Überprüfung der Vergütungssysteme gelangte das NCGC zu dem Schluss, dass das Vergütungssystem für die Konzernleitung zweckdienlich ist und keiner fundamentalen Änderung bedarf. Allerdings beschloss das NCGC zur Unterstützung der Strategie 2022 – „Building for Growth“ einige Anpassungen an den Anreizprogrammen vorzunehmen und bestimmte vergütungsbezogene Governance-Aspekte zu verstärken. Diese Anpassungen sind in der folgenden Tabelle beschrieben.

Element	Design 2018	Design 2019
Jahresbonus	Zielbonus für den CEO: 150% des Gehalts	Zielbonus für den CEO: 125% des Gehaltes
	Maximal mögliche Auszahlung: 166,7% des Zielwerts	Maximal mögliche Auszahlung: 200% des Zielwerts
	Keine Malus-Regelung und keine Rückzahlungsklausel (clawback)	Einführung einer Malus-Regelung und Rückzahlungsklausel (clawback)
	Bestimmungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses: anteilige Auszahlung des Zielbonus für „Good Leavers“	Bestimmungen bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses: anteilige Auszahlung des tatsächlichen Bonus (basierend auf der tatsächlichen Performance und bis zu einer Obergrenze in Höhe des Zielwerts) für „Good Leavers“
Langfristige Anreize	Performance-Aktien: EPS und ROIC Performance-Optionen: absoluter TSR	Performance-Aktien: EPS und ROIC Performance-Optionen: relativer TSR
Richtlinien zum Aktienbesitz	Mindestbeteiligung CEO: 300% des Gehalts Mindestbeteiligung Konzernleitung: 150% des Gehalts	Mindestbeteiligung CEO: 500% des Gehalts Mindestbeteiligung Konzernleitung: 200% des Gehalts

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

Festvergütung

Element	Zweck	Struktur	Quantum	Faktoren
Grundgehalt	Anziehen und binden	Monatlich in bar bezahlter Fixbetrag	Auf einem wettbewerbsfähigen Niveau festgelegt, vergleichbar mit Schweizer börsennotierten Unternehmen ähnlicher Grösse	<ul style="list-style-type: none"> - Funktion - Verantwortungsbereiche - Erfahrung - Marktwert
Altersvorsorge	Risikoabsicherung	Altersvorsorge und Versicherungen	Gemäss den Unternehmensrichtlinien, die für alle Mitarbeitenden des Beschäftigungslandes gelten	<ul style="list-style-type: none"> - Marktpraxis - Funktion
Nebenleistungen	Anziehen und binden	Nebenleistungen wie Dienstwagen, Zulagen und Umzugsbeihilfen	Gemäss den Unternehmensrichtlinien, die für alle Mitarbeitenden des Beschäftigungslandes gelten	<ul style="list-style-type: none"> - Marktpraxis - Funktion

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	<p>Zielbonus: CEO: 125% des Gehaltes Konzernleitung: 75% des Gehaltes</p> <p>Maximalbonus: 200% des Zieles</p>	Konzernweite und regionale jährliche Leistung einschliesslich relativer und absoluter Finanzergebnisse sowie Ziele im Bereich Gesundheit und Sicherheit
Langfristige Anreize	<ul style="list-style-type: none"> - Belohnung für langfristige Leistung - Ausrichtung auf Interessen der Aktionäre - Bindung 	<p>Performance-Aktien: dreijähriger Erdienungszeitraum</p> <hr/> <p>Performance-Optionen: drei- bis fünfjähriger Erdienungszeitraum</p>	<p>Höhe der LTI-Zuteilung: auf einem wettbewerbsfähigen Niveau festgelegt, vergleichbar mit Schweizer börsennotierten Unternehmen ähnlicher Grösse</p> <p>Maximales Vesting: 200% für Performance-Aktien 100% für Performance-Optionen</p>	<p>Finanzergebnis über drei Jahre (2019: EPS und ROIC)</p> <hr/> <p>Relative Performance über fünf Jahre (2019: relativer TSR)</p>

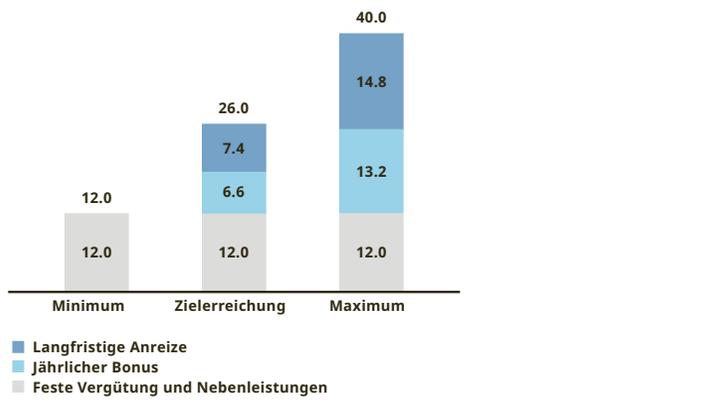
Der Verwaltungsrat wird das Vergütungssystem und die Vergütungsprogramme auch in Zukunft bewerten und überprüfen, um sicherzustellen, dass sie in Übereinstimmung mit der Geschäftsstrategie und des Unternehmenskontexts noch ihren Zweck erfüllen.

Vorgeschlagener maximaler Gesamtbetrag für die Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2020

Der vorgeschlagene maximale Gesamtbetrag für die Vergütung von neun Mitgliedern der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2020 in Höhe von CHF 40 000 000 entspricht einer **Erhöhung um 1,3 Prozent** gegenüber dem maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung, der bei der letzten Generalversammlung für das Geschäftsjahr 2019 genehmigt wurde.

Die folgende Grafik stellt das mögliche Ergebnis für die Gesamtvergütung der Mitglieder der Konzernleitung 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 der langfristigen Anreize erfolgen.

Im Szenario „Zielerreichung“ entsprechen die Leistungen im Rahmen der Anreizprogramme bei allen Zielen dem erwarteten Performanceniveau.

Im Szenario „Maximum“ werden alle Performanceziele im Rahmen der Anreizprogramme übertroffen. Daher wird der maximale Jahresbonus ausbezahlt und die langfristigen Anreize werden bis zu ihrer Obergrenze zugeteilt. Dieses Szenario bedeutet, dass alle Performanceziele sowohl für das jährliche als auch für das langfristige Anreizprogramm deutlich übertroffen wurden. Das Szenario der maximalen Auszahlung unter dem jährlichen sowie gleichzeitig auch dem langfristigen Anreizprogramm für alle Mitglieder der Konzernleitung ist bei LafargeHolcim noch nie eingetreten.

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

- Die Konzernleitung umfasst mit dem CEO insgesamt neun Mitglieder. Gemäss den Statuten des Unternehmens ist das Unternehmen berechtigt, Zahlungen an Mitglieder zu leisten, die der Konzernleitung in einem Zeitraum beitreten, für den die Generalversammlung bereits den maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung genehmigt hat, wenn der genehmigte maximale Gesamtbetrag für die Vergütung nicht ausreicht. Der über den genehmigten Betrag hinaus gezahlte Betrag darf 40% des genehmigten maximalen Gesamtbetrags nicht übersteigen.
- Der als Festvergütung aufgeführte Betrag beinhaltet die geschätzten jährlichen Grundgehälter sowie den Gegenwert der in Übereinstimmung mit der Richtlinie von LafargeHolcim gewährten Leistungen.
- Obligatorische Arbeitgeberbeiträge an das Schweizer Sozialversicherungssystem, die zum Bezug der maximalen versicherten staatlichen Vorsorgeleistungen berechtigen, sind enthalten. Arbeitgeberbeiträge an das Schweizer Sozialversicherungssystem, die nicht zum Bezug zukünftiger Leistungen berechtigen, 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 der langfristigen Anreize wurde basierend auf dem Nominalwert der Performance-Aktien (d.h. unter Annahme eines maximalen Vesting von 200 Prozent) und auf dem Zeitwert der Performance-Optionen bei Zuteilung berechnet.
- Die Auswirkungen von Aktienkursschwankungen und Gewinnausschüttungen während des jeweiligen Erdienungszeitraums der langfristigen Anreize werden nicht berücksichtigt.
- Die Auswirkungen künftiger Wechselkursschwankungen werden für diejenigen Mitglieder der Konzernleitung, die in Fremdwährung (derzeit EUR und CAD) bezahlt werden, nicht berücksichtigt.
- Alle Beträge werden brutto berechnet.

Die Aufteilung der Gesamtvergütung in Festvergütung, Jahresbonus und langfristige Anreize ist lediglich richtungsweisend und nicht verbindlich. Die gewährte Gesamtvergütung wird jedoch nicht den vorgeschlagenen maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung übersteigen.

Weitere Informationen sind dem Vergütungsbericht auf den Seiten 114 bis 139 des Geschäftsberichts 2018 zu entnehmen.

