

Abstimmungen über Vergütungen

Traktanden 1.2, 6.1 und 6.2 der Traktandenliste

Aktionärsinformationen zu den Abstimmungen über
die Vergütungen an der Generalversammlung 2021



Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Im Jahr 2020 haben die Strategie und das Geschäftsmodell von LafargeHolcim ihre Widerstandsfähigkeit unter Beweis gestellt.

Das Jahr 2020 wurde stark von der Covid-19 Pandemie geprägt. Der Massnahmenplan «HEALTH, COST & CASH» des Unternehmens wurde im März 2020 in allen Ländern lanciert, um die Krise effektiv zu bewältigen und die Auswirkungen auf das Unternehmen abzufedern. Unsere oberste Priorität war es, die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und der Gemeinschaft zu schützen. Zweitens haben wir uns mittels strikter Kontrolle der Investitionsausgaben und des Nettoumlaufvermögens sowie der Reduktion unserer Betriebskosten auf die Sicherung der Liquidität konzentriert.

Das Nomination, Compensation & Governance Committee (NCGC) beschloss, diese Strategie im Vergütungssystem der Konzernleitung zu reflektieren: Da Liquiditäts- und Kosteninitiativen für das Unternehmen gleichermassen wichtig sind, sollten sie bei der Messung der Leistung im Jahresbonus gleich gewichtet werden. Entsprechend wurde die Gewichtung der finanziellen Ziele im Jahresbonus angepasst, das heisst wiederkehrender EBIT und Free Cashflow nach Leasingverhältnissen werden nun gleich gewichtet. Da der Massnahmenplan «HEALTH, COST & CASH» voraussichtlich auch in der absehbaren Zukunft fortgesetzt wird, gilt diese Änderung auch für das Jahr 2021. Die Leistungsziele und der Auszahlungskorridor (Unter- und Obergrenze), die zu Beginn des Jahres, vor dem Ausbruch der Covid-19 Pandemie festgelegt wurden, wurden nicht angepasst.

Im Jahr 2020 wurden die im Vorjahr angekündigten Änderungen für die Vergütungspläne der Konzernleitung wie geplant umgesetzt:

- Im Jahresbonus basieren die Ziele im Bereich Gesundheit & Sicherheit nun auf einer Scorecard, die aus drei Elementen besteht: Gesundheit & Sicherheit Verbesserungsplan (Health & Safety Improvement Plan, HSIP), kritische Risikoeliminierung (Critical Risk Elimination, CRE) und Häufigkeitsrate unfallbedingter Absenzen (Lost-Time Injury Frequency Rate, LTIFR). Darüber hinaus wurde das Finanzziel wiederkehrender EBITDA durch wiederkehrender EBIT in Übereinstimmung mit der Änderung der Finanzberichterstattung (IFRS 16) ersetzt.
- Im langfristigen Anreizprogramm wurde für die Performance-Aktien neben den bestehenden Leistungsbedingungen Gewinn pro Aktie (EPS) und Kapitalrendite (ROIC) zusätzlich ein Nachhaltigkeitsziel eingeführt. Das Nachhaltigkeitsziel entspricht einem Drittel der Performance-Aktien Zuteilung und beruht auf drei Pfeilern der Nachhaltigkeitsstrategie: Klima und Energie (CO₂-Emissionsreduktion), Kreislaufwirtschaft (wiederverwerteter Abfall) und Umwelt (Wasserverbrauch).

Diese Änderungen reflektieren das starke Engagement des Unternehmens eine Zukunft mit Netto-Null-Emissionen zu schaffen.

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 2020

Traktandum 1.2 bezieht sich auf die Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2020, der auf den Seiten 114 bis 139 des integrierten Geschäftsberichts 2020 (sowie unter www.lafargeholcim.com) zu finden ist.


Bindende Abstimmungen über die maximalen Gesamtbeträge 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 2021 bis zur Generalversammlung 2022 durch die Aktionäre.

Traktandum 6.2 erfordert die Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags für die Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2022 durch die Aktionäre.

Der Vergütungsbericht 2020 enthält weitere Informationen zu unserem Vergütungssystem. Zusätzlich werden in dieser Broschüre die für 2021 geltenden Veränderungen zusammengefasst.

Im Namen des Verwaltungsrates von LafargeHolcim
Freundliche Grüsse



Dr. Beat Hess
Verwaltungsratspräsident



Oscar Fanjul
Vorsitzender des NCGC

Abstimmungen über Vergütungen

Traktandum 1.2

Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2020

Antrag des Verwaltungsrates: Die Aktionäre werden gebeten, den Vergütungsbericht 2020 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 Konzernleitung beschrieben. Der Bericht informiert die Aktionäre auch über die den Mitgliedern des Verwaltungsrates und der Konzernleitung im Jahr 2020 gewährte Vergütung. Der Vergütungsbericht ist auf den Seiten 114 bis 139 des integrierten Geschäftsberichts 2020 (sowie unter www.lafargeholcim.com) zu finden.

Traktandum 6.1

Bindende Abstimmung über den maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung des Verwaltungsrates für den Zeitraum von der Generalversammlung 2021 bis zur Generalversammlung 2022

Antrag des Verwaltungsrates: Die Aktionäre werden gebeten, einen maximalen Gesamtbetrag von CHF 5'200'000 für zwölf Mitglieder des Verwaltungsrates für den Zeitraum von der Generalversammlung 2021 bis zur Generalversammlung 2022 zu genehmigen.

Übersicht über das Vergütungssystem für den Verwaltungsrat für den Zeitraum zwischen den Generalversammlungen 2021 und 2022

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% in bar und zu 50% in Form von Aktien von LafargeHolcim Ltd ausbezahlt wird, die einer fünfjährigen Sperrfrist unterliegen, sowie Committee-Vergütungen in bar und eine Aufwandsentschädigung in bar. Der Präsident des Verwaltungsrates erhält zudem eine Sekretariatszulage in bar.

Das Vergütungsmodell für den Verwaltungsrat für den Zeitraum zwischen den Generalversammlungen 2021 und 2022 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	Sekretariatszulage 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	
Committee-Vergütungen (brutto)				
Vorsitzender des Audit Committees ¹	160'000			
Vorsitzende anderer Committees ¹	125'000			
Committee-Mitglied ¹	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 Präsident und der Vizepräsident des Verwaltungsrates sind nicht zum Bezug von Committee-Vergütungen berechtigt.

Vorgeschlagener maximaler Gesamtbetrag für die Vergütung des Verwaltungsrates für den Zeitraum zwischen den Generalversammlungen 2021 und 2022

Der maximale Gesamtbetrag für die Vergütung der zwölf Verwaltungsratsmitglieder in Höhe von CHF 5'200'000 entspricht einer Reduktion von 3,7% gegenüber dem Betrag, der für die vorherige Vergütungsperiode genehmigt wurde. Dies ist darauf zurückzuführen, dass der CEO keine Vergütung für seine Funktion im Verwaltungsrat erhalten wird.

Die folgende Tabelle stellt den maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates für den Zeitraum von der Generalversammlung 2021 bis zur Generalversammlung 2022 dar. Der vorgeschlagene Betrag wurde auf Basis der oben beschriebenen Struktur des Vergütungssystems berechnet und geht von insgesamt zwölf Verwaltungsratsmitgliedern aus.

- 1 Der CEO wird keine Vergütung für seine Funktion im Verwaltungsrat erhalten.
- 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 aussergewöhnliche 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 2021 bis zur Generalversammlung 2022

Jährliche Festvergütung (brutto)	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 ¹	210'000	10	1'890'000

Committee-Vergütungen (brutto)	Total in CHF	Erwartete Mitgliederzahl	Total in CHF
Vorsitzender des Audit Committees	160'000	1	160'000
Vorsitzende anderer Committees	125'000	2	250'000
Committee-Mitglied	40'000	12	480'000
Sozialversicherungsbeiträge und Reserve ²			290'000

Vorgeschlagener maximaler Gesamtbetrag für die Vergütung¹		12	5'200'000
---	--	----	------------------

Genehmigter maximaler Gesamtbetrag für die Vergütung von der GV 2020 bis zur GV 2021		12	5'400'000
---	--	----	------------------

Traktandum 6.2

Bindende Abstimmung über den maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2022

Antrag des Verwaltungsrates: Die Aktionäre werden gebeten, einen maximalen Gesamtbetrag in Höhe von CHF 42'500'000 für die Vergütung von zehn Mitgliedern der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2022 zu genehmigen.

Übersicht über das Vergütungssystem für die Konzernleitung ab 2021

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:

- Leistungsbezogene Vergütung
- Ausrichtung auf die Aktionärsinteressen
- Wettbewerbsfähigkeit
- Interne Gerechtigkeit
- Transparenz

Das Vergütungssystem für den CEO und die Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2021 beinhaltet Grundgehälter, Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen, Nebenleistungen und Vergünstigungen sowie variable Vergütung in Form eines Jahresbonus und eines langfristigen Anreizprogramms.

Der Massnahmenplan «HEALTH, COST & CASH» des Unternehmens wurde im März 2020 in allen Ländern lanciert, um die Krise effektiv zu bewältigen und die Auswirkungen auf das Unternehmen abzufedern. Oberste Priorität war es, die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten und der Gemeinschaft zu schützen. Zweitens wurde der Fokus

gleichermaßen auf die Erhaltung der Liquidität des Unternehmens und die Kostenreduktion gelegt. Folglich werden nun im Jahresbonus die Liquiditäts- und Kostenkennzahlen gleich gewichtet, wie in der Abbildung unten dargestellt. Da der Massnahmenplan «HEALTH, COST & CASH» voraussichtlich auch in der absehbaren Zukunft fortgesetzt wird, gilt diese Änderung auch für das Jahr 2021.

Leistungsindikatoren	Gewichtung ab dem Jahr 2020
Relatives Umsatzwachstum Konzern	15 %
Relatives wiederkehrendes EBIT Wachstum Konzern	15 %
Wiederkehrender EBIT	20 %
Free Cashflow nach Leasingverhältnissen	35 %
Gesundheit & Sicherheit Scorecard	15 %

Note: A bracket groups 'Relatives wiederkehrendes EBIT Wachstum Konzern' and 'Wiederkehrender EBIT' with a total weight of 35%.

Darüber hinaus wurden die im Vorjahr angekündigten Änderungen der für die Konzernleitung geltenden Vergütungspläne im Jahr 2020 umgesetzt.

Im Jahresbonus basieren die Ziele im Bereich Gesundheit & Sicherheit nun auf einer Scorecard, die aus drei Elementen besteht: Gesundheit & Sicherheit Verbesserungsplan (Health & Safety Improvement Plan, HSIP), kritische Risikoeliminierung (Critical Risk Elimination, CRE) und Häufigkeitsrate unfallbedingter Absenzen (Lost-Time Injury Frequency Rate, LTIFR). Darüber hinaus wurde das Finanzziel wiederkehrender EBITDA durch wiederkehrender EBIT in Übereinstimmung mit der Änderung der Finanzberichterstattung (IFRS 16) ersetzt.

Im langfristigen Anreizprogramm wurde neben den beiden Leistungsbedingungen EPS und ROIC ein Nachhaltigkeitsziel für die Performance-Aktien eingeführt. Das Nachhaltigkeitsziel entspricht einem Drittel der Performance-Aktien Zuteilung und besteht aus drei Pfeilern unserer Nachhaltigkeitsstrategie:

- Klima und Energie: Reduktion der CO2-Emissionen mit einer Gewichtung von 50 % («wissenschaftsbasierte Ziele»)
- Kreislaufwirtschaft: Erhöhte Wiederverwendung von aus Abfall gewonnenen Ressourcen mit einer Gewichtung von 25 %
- Umwelt: Reduktion des Frischwasserverbrauchs mit einer Gewichtung von 25 %

Die Erweiterung der Leistungsziele mit Nachhaltigkeitszielen zeugt von der Anerkennung der Wichtigkeit, unsere Auswirkungen auf die Umwelt zu mindern und eine breitere Gruppe von Interessensvertretern bei der Leistungsmessung miteinzubeziehen.

Die variable Vergütung für das Jahr 2021 ist in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst.

¹ Wiederkehrender EBIT und Free Cashflow nach Leasingverhältnissen werden nun gleich gewichtet, um die Bedeutung der Gleichwertigkeit von Liquiditäts- und Kostenkennzahlen für das Unternehmen widerzuspiegeln. Das wiederkehrende EBITDA wird durch das wiederkehrende EBIT-Ziel in Übereinstimmung mit der geänderten Finanzberichterstattung im Rahmen von IFRS 16 ersetzt.

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 des Gehaltes Maximalbonus: 200 % des Zieles	Konzernweite und regionale jährliche Leistung einschliesslich relativer und absoluter Finanzergebnisse (85%) ¹ sowie Ziele im Bereich Gesundheit & Sicherheit (15%)
Langfristiges Anreizprogramm (Long-Term Incentive, LTI)	- Vergütung für langfristige Leistung - Ausrichtung auf Interessen der Aktionäre - Bindung	Performance-Aktien: dreijähriger Erdienungszeitraum	Höhe der LTI-Zuteilung: CEO: 177,4 % des Gehaltes 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)

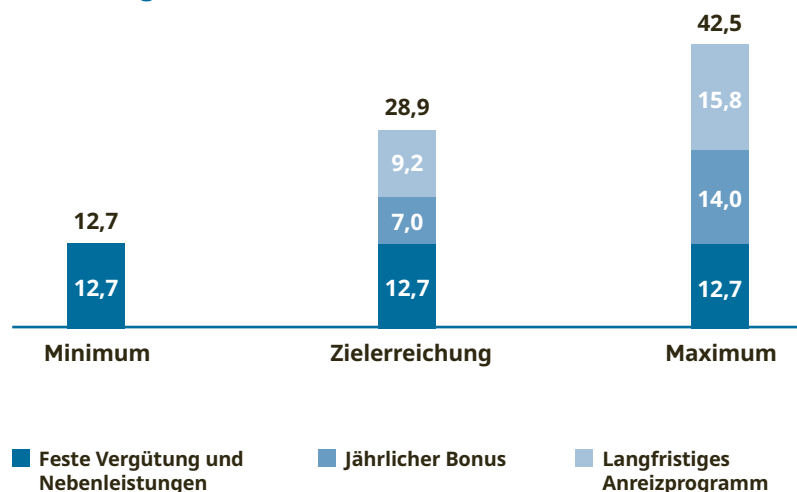
Der Verwaltungsrat wird das Vergütungssystem und die Vergütungsprogramme auch in Zukunft überprüfen und bewerten, um sicherzustellen, dass sie in Übereinstimmung mit der Geschäftsstrategie und des Unternehmenskontexts noch ihren Zweck erfüllen.

Vorgeschlagener maximaler Gesamtbetrag für die Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2022

Der vorgeschlagene maximale Gesamtbetrag für die Vergütung von zehn Mitgliedern der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2022 in Höhe von CHF 42'500'000 bleibt unverändert gegenüber dem maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung, der bei der letzten Generalversammlung für das Geschäftsjahr 2021 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 des langfristigen Anreizprogramms erfolgen.

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

Im Szenario «Maximum» werden alle Leistungsziele im Rahmen der Anreizprogramme übertroffen. Damit wird der maximale Jahresbonus ausbezahlt und die Zuteilung unter dem langfristigen Anreizprogramm erfolgt zum Maximum. Dieses Szenario bedeutet, dass alle Leistungsziele sowohl für das jährliche als auch für das langfristige Anreizprogramm deutlich übertroffen wurden. Das Szenario der maximalen Auszahlung 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 zehn 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, falls der genehmigte maximale Gesamtbetrag für die Vergütung nicht ausreicht. Der über den genehmigten Betrag hinaus gewährte 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 LafargeHolcim Richtlinie gewährten Nebenleistungen.

- Obligatorische Arbeitgeberbeiträge an das Schweizer Sozialversicherungssystem, sind, soweit sie zu einem künftigen Leistungsanspruch führen, enthalten. Arbeitgeberbeiträge an das Schweizer 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% berechnet.
- Der Betrag des langfristigen Anreizprogramms wurde basierend auf dem Nominalwert der Performance-Aktien (d.h. unter Annahme einer maximalen Zuteilung von 200%) und auf dem Zeitwert der Performance-Optionen bei Zuteilung berechnet.
- Die Auswirkungen von Aktienkursschwankungen während des jeweiligen Erdienungszeitraums des langfristigen Anreizprogramms sind nicht berücksichtigt.
- Die Auswirkungen künftiger Wechselkursschwankungen sind für diejenigen Mitglieder der Konzernleitung, die in Fremdwährung (derzeit EUR, USD und CAD) bezahlt werden, nicht berücksichtigt.
- Alle Beträge wurden brutto berechnet.

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

Weitere Informationen sind dem Vergütungsbericht auf den Seiten 114 bis 139 des integrierten Geschäftsberichts 2020 zu entnehmen.

LafargeHolcim Ltd

Zürcherstrasse 156

8645 Jona

Schweiz

communications@lafargeholcim.com

www.lafargeholcim.com



LafargeHolcim