

ABSTIMMUNGEN ÜBER VERGÜTUNGEN

Traktanden 1.2, 5.1 und 5.2 der Traktandenliste

Aktionärsinformationen zu den Abstimmungen über
die Vergütungen an der Generalversammlung 2022

2021 WAR FÜR HOLCIM EIN REKORDJAHR.

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Wir haben ausserordentliche Leistungen im Hinblick auf unsere Finanz- und ESG-Ziele erzielt. Mit einem Nettoverkaufsertrag von CHF 26,8 Milliarden, einem überproportionalen Wachstum des wiederkehrenden EBIT auf vergleichbarer Basis um 25,7 Prozent auf CHF 4,6 Milliarden und einem Verschuldungsgrad von 1,4× haben wir bei allen wichtigen Kennzahlen Rekordwerte erzielt. Parallel dazu haben wir den Ausbau von Lösungen & Produkte beschleunigt und unsere Vision weiter vorangetrieben, der weltweit führende Anbieter von innovativen und nachhaltigen Baulösungen zu werden. Wir haben unsere Strategie 2022 ein Jahr früher als geplant umgesetzt und ein starkes Fundament für unsere nächste Wachstumsphase gelegt. Mit Nachhaltigkeit im Zentrum unserer Strategie haben wir die Einführung unserer umweltschonenden Baulösungen beschleunigt. Wir haben diese aussergewöhnliche Leistung erreicht, während wir gleichzeitig die Sicherheit unserer Mitarbeitenden und Gemeinschaften gewährleistet und die Covid-Pandemie mit ausserordentlicher Widerstandsfähigkeit und Agilität bewältigt haben.

Im Hinblick auf unsere Vergütungsprogramme wurden 2020 neue nachhaltigkeitsbezogene Leistungsindikatoren in die Anreizpläne aufgenommen, um unser Engagement für den Aufbau einer Net-Zero-Zukunft zu reflektieren.

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 2021 beschrieben ist, auch für das Jahr 2022 weiter gilt.

Wie bereits in den vergangenen Jahren und in Übereinstimmung mit der Verordnung gegen übermässige Vergütungen und den Statuten von Holcim bitten wir unsere Aktionärinnen und Aktionäre, an der kommenden Generalversammlung über drei vergütungsbezogene Anträge abzustimmen:

Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2021

Traktandum 1.2 bezieht sich auf die Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2021, der auf den Seiten 122 bis 147 des Integrierten Geschäftsberichts 2021 (sowie unter www.holcim.com) zu finden ist.

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

Traktandum 5.1 beantragt die Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags für die Vergütung des Verwaltungsrates für den Zeitraum von der Generalversammlung 2022 bis zur Generalversammlung 2023 durch die Aktionärinnen und Aktionäre.

Traktandum 5.2 beantragt die Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags für die Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2023 durch die Aktionärinnen und Aktionäre.

Der Vergütungsbericht 2021 enthält weitere Informationen zu unserem Vergütungssystem.

Im Namen des Verwaltungsrates von Holcim
Freundliche Grüsse



DR. BEAT HESS

Verwaltungsratspräsident



**HANNE BIRGITTE
BREINBJERG SØRENSEN**

Vorsitzende des NCGC

ABSTIMMUNGEN ÜBER VERGÜTUNGEN

TRAKTANDUM 1.2

Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2021

Antrag des Verwaltungsrates: Die Aktionärinnen und Aktionäre werden gebeten, den Vergütungsbericht 2021 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 Aktionärinnen und Aktionäre auch über die den Mitgliedern des Verwaltungsrates und der Konzernleitung im Jahr 2021 gewährte Vergütung. Der Vergütungsbericht ist auf den Seiten 122 bis 147 des Integrierten Geschäftsberichts 2021 (sowie unter www.holcim.com) zu finden.

TRAKTANDUM 5.1

Bindende Abstimmung über den maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung des Verwaltungsrates für den Zeitraum von der Generalversammlung 2022 bis zur Generalversammlung 2023

Antrag des Verwaltungsrates: Die Aktionärinnen und Aktionäre werden gebeten, einen maximalen Gesamtbetrag von CHF 5 000 000 für elf Mitglieder des Verwaltungsrates für den Zeitraum von der Generalversammlung 2022 bis zur Generalversammlung 2023 zu genehmigen.

Übersicht über das Vergütungssystem für den Verwaltungsrat für den Zeitraum zwischen den Generalversammlungen 2022 und 2023

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 sind nicht im Vorsorgeplan versichert. 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. Der Vorsitz des Verwaltungsrates erhält zudem eine Sekretariatszulage in bar.

Das Vergütungsmodell für den Verwaltungsrat für den Zeitraum zwischen den Generalversammlungen 2022 und 2023 wird gegenüber der vorherigen Amtszeit nicht geändert und ist in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst.

Vergütungsmodell für den Verwaltungsrat

Jährliche Festvergütung (brutto)	Barvergütung in CHF	Aktien-basierte Vergütung in CHF	Aufwands-entschädigung in CHF	Sekretariats-zulage in CHF
Vorsitz des Verwaltungsrates ¹	825 000	825 000	10 000	60 000
Stellvertretender Vorsitz des Verwaltungsrates ¹	200 000	200 000	10 000	
Verwaltungsrats-mitglied	100 000	100 000	10 000	
Committee-Vergütungen (brutto)				
Vorsitz des Audit Committee ¹	160 000			
Vorsitz 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 Vorsitz und stellvertretender Vorsitz des Verwaltungsrates sind nicht zum Bezug von Committee-Vergütungen berechtigt.

Vorgeschlagener maximaler Gesamtbetrag für die Vergütung des Verwaltungsrates für den Zeitraum zwischen den Generalversammlungen 2022 und 2023

Der maximale Gesamtbetrag für die Vergütung der elf Verwaltungsratsmitglieder in Höhe von CHF 5 000 000 entspricht einer Reduktion von 3,9 Prozent gegenüber dem Betrag, der für die vorherige Vergütungsperiode genehmigt wurde. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Anzahl der Mitglieder des Verwaltungsrates von 12 auf 11 reduziert wird.

Die folgende Tabelle stellt den maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates für den Zeitraum von der Generalversammlung 2022 bis zur Generalversammlung 2023 dar. Der vorgeschlagene Betrag wurde auf Basis der oben beschriebenen Struktur des Vergütungssystems berechnet und geht von insgesamt elf Verwaltungsratsmitgliedern aus.

- | | |
|--|---|
| <p>1 Der CEO erhält keine Vergütung für seine Funktion im Verwaltungsrat.</p> <p>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</p> | <p>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.</p> |
|--|---|

Vergütung des Verwaltungsrates von der Generalversammlung 2022 bis zur Generalversammlung 2023

Jährliche Festvergütung (brutto)	Total in CHF	Erwartete Mitgliederzahl	Total in CHF
Vorsitz des Verwaltungsrates	1 720 000	1	1 720 000
Stellvertretender Vorsitz des Verwaltungsrates	410 000	1	410 000
Verwaltungsratsmitglied ¹	210 000	9	1 680 000

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	11	440 000
Sozialversicherungsbeiträge und Reserve ²			340 000

Vorgeschlagener maximaler Gesamtbetrag für die Vergütung¹	11	5 000 000
---	----	------------------

Genehmigter maximaler Gesamtbetrag für die Vergütung von der GV 2021 bis zur GV 2022	12	5 200 000
---	----	------------------

TRAKTANDUM 5.2

Bindende Abstimmung über den maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2023

Antrag des Verwaltungsrates: Die Aktionärinnen und Aktionäre werden gebeten, einen maximalen Gesamtbetrag in Höhe von CHF 42 500 000 für die Vergütung von zehn Mitgliedern der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2023 zu genehmigen.

Übersicht über das Vergütungssystem für die Konzernleitung ab 2022

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:

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

Das Vergütungssystem für den CEO und die Mitglieder der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2022 beinhaltet Grundgehälter, Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen, Nebenleistungen und Vergünstigungen sowie variable Vergütungen in Form eines Jahresbonus und eines langfristigen Anreizprogramms.

Die variable Vergütung für das Jahr 2022 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 KL: 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 KL: 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

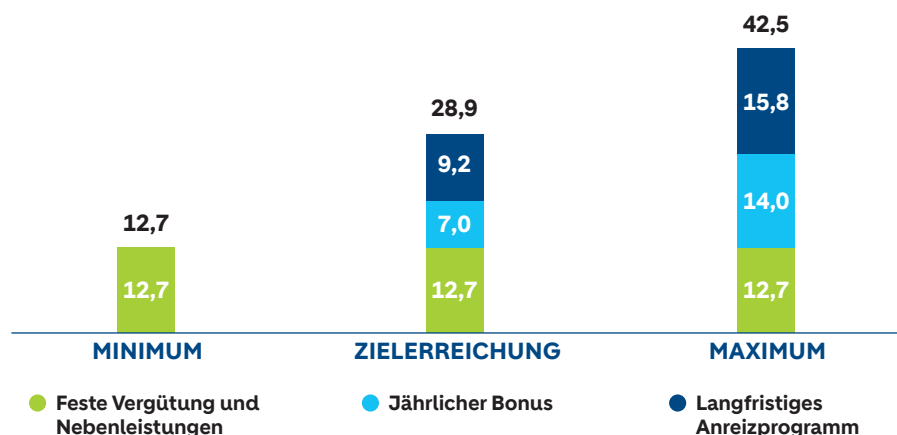
Der Verwaltungsrat wird das Vergütungssystem und die Vergütungsprogramme auch in Zukunft überprüfen, um sicherzustellen, dass sie in Übereinstimmung mit der Geschäftsstrategie und dem Unternehmenskontext noch ihren Zweck erfüllen.

Vorgeschlagener maximaler Gesamtbetrag für die Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2023

Der vorgeschlagene maximale Gesamtbetrag für die Vergütung von zehn Mitgliedern der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2023 in Höhe von CHF 42 500 000 bleibt unverändert gegenüber dem maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung, der bei der letzten Generalversammlung für das Geschäftsjahr 2022 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.

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 Holcim-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 fixe Vergütung, 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 122 bis 147 des Integrierten Geschäftsberichts 2021 zu entnehmen.

HOLCIM AG

Grafenauweg 10
6300 Zug
Schweiz

communications@holcim.com
www.holcim.com

