

ABSTIMMUNGEN ÜBER VERGÜTUNGEN

Traktanden 1.2, 6.1 und 6.2 der Traktandenliste

Aktionärsinformationen zu den Abstimmungen über
die Vergütungen an der Generalversammlung 2025

2024 WAR EIN WEITERES REKORD-JAHR FÜR HOLCIM.

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Holcim erzielte im Jahr 2024 trotz herausfordernden Marktbedingungen Rekord-ergebnisse. Wir haben unsere milliardenschweren Marken weiterentwickelt, um die Bedürfnisse unserer Kunden zu erfüllen, und 2024 36% des Umsatzes mit fortschrittlichen Markenlösungen generiert (gegenüber 30% im Jahr 2023). Wir haben die Kundennachfrage nach nachhaltigen Baulösungen adressiert und in allen Regionen profitables Wachstum erzielt. Das Recurring EBIT erreichte im Jahr 2024 mit CHF 5 049 Millionen ein Rekordniveau, was einem organischen Wachstum von 10,5% entspricht, bei einer Recurring EBIT-Marge von 19,1%. Holcim erzielte erneut einen Free Cashflow nach Leasingverhältnissen in einer Rekordhöhe von CHF 3 801 Millionen, mit einer Cash Conversion von 57%. Die Kapitalrendite (ROIC) stieg auf 11,2%, während der Gewinn pro Aktie vor Wertminderungen und Devestitionen einen Rekordwert von CHF 5.70 erreichte. Durch den Ausbau unserer Führungsposition im Bereich Nachhaltigkeit hat Holcim die CO₂-Emissionen gemessen am Umsatz weiter reduziert und seit 2020 eine Senkung um 44% erreicht. Zudem setzte Holcim im Bereich des zirkulären Bauens weiter den Massstab, indem 10,2 Millionen Tonnen Bau- und Abbruchmaterialien recycelt wurden (+20% im Vergleich zum Vorjahr). Die herausragende Leistung der Gruppe ist das Ergebnis eines kontinuierlichen Fokus auf profitables Wachstum in den attraktivsten Märkten, während wir unsere milliardenschweren Marken ausbauen, um den Kundenanforderungen gerecht zu werden.

Das Nomination, Compensation & Governance Committee (NCGC) überprüft das Vergütungssystem kontinuierlich, um sicherzustellen, dass es weiterhin angemessen ist. Im Zuge der geplanten Kotierung des Nordamerikageschäfts und der damit verbundenen Umstrukturierung von Holcim wurde eine umfassende Überprüfung des Vergütungsmodells eingeleitet, die derzeit noch andauert. Die Ergebnisse dieser Überprüfung werden im Vergütungsbericht 2025 vorgestellt.

Wie bereits in den vergangenen Jahren und in Übereinstimmung mit Artikel 735 des Obligationenrechts und den Statuten von Holcim bitten wir unsere Aktionärinnen und Aktionäre, an der kommenden Generalversammlung über drei vergütungsbezogene Anträge abzustimmen:

Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2024

Traktandum 1.2 bezieht sich auf die Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2024, der auf den Seiten 166 bis 193 des Integrierten Geschäftsberichts 2024 (sowie unter *Holcim.com*) zu finden ist.

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

Traktandum 6.1 beantragt die Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags für die Vergütung des Verwaltungsrates für den Zeitraum von der Generalversammlung 2025 bis zur Generalversammlung 2026 durch die Aktionärinnen und Aktionäre.

Traktandum 6.2 beantragt die Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags für die Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2026 durch die Aktionärinnen und Aktionäre.

Der Vergütungsbericht 2024 enthält weitere Informationen zu unserem Vergütungssystem.

Im Namen des Verwaltungsrates der Holcim AG
Freundliche Grüsse



JAN JENISCH

Präsident des Verwaltungsrates



**HANNE BIRGITTE
BREINBJERG SØRENSEN**

Vorsitzende des NCGC

ABSTIMMUNGEN ÜBER VERGÜTUNGEN

TRAKTANDUM 1.2

Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht 2024

Antrag des Verwaltungsrates: Die Aktionärinnen und Aktionäre werden gebeten, den Vergütungsbericht 2024 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 Geschäftsleitung beschrieben. Der Bericht informiert die Aktionärinnen und Aktionäre auch über die den Mitgliedern des Verwaltungsrates und der Geschäftsleitung im Jahr 2024 gewährte Vergütung. Der Vergütungsbericht ist auf den Seiten 166 bis 193 des Integrierten Geschäftsberichts 2024 (sowie unter *Holcim.com*) zu finden.

TRAKTANDUM 6.1

Bindende Abstimmung über den maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung des Verwaltungsrates für den Zeitraum von der Generalversammlung 2025 bis zur Generalversammlung 2026

Antrag des Verwaltungsrates: Die Aktionärinnen und Aktionäre werden gebeten, einen maximalen Gesamtbetrag von CHF 4 500 000 für zehn Mitglieder des Verwaltungsrates für den Zeitraum von der Generalversammlung 2025 bis zur Generalversammlung 2026 zu genehmigen.

Übersicht über das Vergütungssystem für den Verwaltungsrat für den Zeitraum zwischen den Generalversammlungen 2025 und 2026

Um die Unabhängigkeit der Mitglieder des Verwaltungsrates bei der Wahrnehmung ihrer Aufsichtspflichten zu stärken, erhalten sie eine fixe Vergütung. Sie haben keinen Anspruch auf eine leistungsabhängige Vergütung. Im Falle einer Versicherung im Vorsorgeplan müssen sie die entsprechenden Kosten vollumfänglich selbst tragen. Die jährliche fixe Vergütung des Verwaltungsrates wird zu 50% in bar und zu 50% in Form von Aktien der Holcim AG entrichtet. Die Aktien unterliegen einer fünfjährigen Sperrfrist. Zusätzlich werden Ausschussvergütungen sowie eine Aufwandsentschädigung in bar ausgezahlt.

Kim Fausing wird an der Generalversammlung 2025 als neuer Verwaltungsratspräsident vorgeschlagen. Vorbehaltlich seiner Wahl wird er Jan Jenisch ablösen, der sich nach seiner Ernennung zum designierten Verwaltungsratspräsidenten und CEO des geplanten nordamerikanischen Unternehmens nicht zur Wiederwahl stellen wird.

Im Rahmen der geplanten Kotierung des Nordamerikageschäfts und der daraus resultierenden Umstrukturierung von Holcim wurden eine umfassende Benchmark-Analyse sowie eine Überprüfung des Vergütungsmodells und der Vergütungsniveaus durchgeführt. Diese Analyse führte zu den folgenden Änderungen, die ab der Generalversammlung 2025 gelten:

- Die jährliche Vergütung des Vorsitzenden des Verwaltungsrates wird entsprechend dem Umfang der Rolle nach der Kotierung des Nordamerikageschäfts und in Übereinstimmung mit der Marktpraxis auf CHF 1 200 000 reduziert.
- Die jährliche Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder wird in Übereinstimmung mit dem Marktmedian auf CHF 250 000 erhöht.
- Die jährliche Vergütung des stellvertretenden Vorsitzenden des Verwaltungsrates wird auf das Niveau der Verwaltungsratsmitglieder reduziert und beträgt CHF 250 000. Der stellvertretende Vorsitzende des Verwaltungsrates hat Anspruch auf die Vergütung der Ausschüsse, sofern er Mitglied eines Ausschusses ist.
- Die Ausschussvergütung der Ausschussvorsitzenden wird für alle Verwaltungsratsausschüsse auf CHF 60 000 reduziert.
- Die Ausschussvergütung der Ausschussmitglieder bleibt unverändert bei CHF 40 000 pro Ausschuss.

Insgesamt führen diese Änderungen nicht zu einem signifikanten Unterschied in der Gesamtvergütung des Verwaltungsrates, mit Ausnahme der Reduzierung der Vergütung des Vorsitzenden des Verwaltungsrates. Sie entsprechen jedoch der Marktpraxis, indem sie die Vergütung der Vorsitzfunktionen der jeweiligen Ausschüsse reduzieren und die jährliche Vergütung für Verwaltungsratsmitglieder erhöhen.

Das Vergütungsmodell für den Verwaltungsrat für den Zeitraum zwischen den Generalversammlungen 2025 und 2026 ist in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst.

Vergütungsmodell für den Verwaltungsrat

Jährliche Festvergütung (brutto)	Barvergütung in CHF	Aktienbasierte Vergütung in CHF	Aufwandsentschädigung in CHF
Vorsitz des Verwaltungsrates ¹	600 000 (zuvor CHF 1 450 000)	600 000 (zuvor CHF 1 450 000)	10 000
Stellvertretender Vorsitz des Verwaltungsrates	125 000 (zuvor CHF 200 000)	125 000 (zuvor CHF 200 000)	10 000
Verwaltungsratsmitglied	125 000 (zuvor CHF 100 000)	125 000 (zuvor CHF 100 000)	10 000

Ausschussvergütungen (brutto)

Ausschussvorsitzender	60 000 (zuvor CHF 160 000 für den Revisionsausschuss und CHF 125 000 für die anderen Ausschüsse)
Ausschussmitglied	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 Vorsitz des Verwaltungsrates ist nicht zum Bezug von Ausschussvergütungen berechtigt.

Vorgeschlagener maximaler Gesamtbetrag für die Vergütung des Verwaltungsrates für den Zeitraum zwischen den Generalversammlungen 2025 und 2026

Der maximale Gesamtbetrag für die Vergütung der zehn Mitglieder des Verwaltungsrates in Höhe von CHF 4 500 000 entspricht einem Rückgang um 31% im Vergleich zum genehmigten Betrag für die vorherige Vergütungsperiode. Dies ist auf die Verringerung der Anzahl der Verwaltungsratsmitglieder von elf auf zehn zurückzuführen, wobei das Nomination, Compensation & Governance Committee (NCGC) drei Ausschussmitglieder (neben dem Ausschussvorsitzenden) im Vergleich zu vier Ausschussmitgliedern (neben dem Ausschussvorsitzenden) in der vorangegangenen Vergütungsperiode umfasst. Darüber hinaus beinhaltet die Rolle von Jan Jenisch als Verwaltungsratspräsident die Involvierung in bedeutenden Akquisitionen, Desinvestitionen sowie der Umsetzung von Strategien in Schlüsselmärkten, insbesondere der Kotierung des Nordamerikageschäfts in den USA. Da dies nach der Kotierung der nordamerikanischen Gesellschaft nicht mehr der Fall sein wird, wird die jährliche Entschädigung des neuen Verwaltungsratspräsidenten auf CHF 1 200 000 festgelegt. Darüber hinaus wird die jährliche Vergütung für den stellvertretenden Verwaltungsratsvorsitzenden sowie die übrigen Verwaltungsratsmitglieder, wie oben erwähnt, auf CHF 250 000 festgelegt. Die Ausschussvergütung der Ausschussvorsitzenden wird auf CHF 60 000 reduziert, während die Vergütung für die Ausschussmitglieder unverändert bei CHF 40 000 bleibt.

Die folgende Tabelle stellt den maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrates für den Zeitraum von der Generalversammlung 2025 bis zur Generalversammlung 2026 dar. Der vorgeschlagene Betrag wurde auf Basis der oben beschriebenen Struktur des Vergütungssystems berechnet und basiert auf der Annahme von insgesamt zehn Verwaltungsratsmitgliedern.

Vergütung des Verwaltungsrates von der Generalversammlung 2025 bis zur Generalversammlung 2026

Jährliche Festvergütung (brutto)	Total in CHF	Erwartete Mitgliederzahl	Total in CHF
Vorsitz des Verwaltungsrates	1 210 000	1	1 210 000
Verwaltungsratsmitglied	260 000	9	2 340 000

Ausschussvergütungen (brutto)	Total in CHF	Erwartete Mitgliederzahl	Total in CHF
Ausschussvorsitz	60 000	3	180 000
Ausschussmitglied	40 000	10	400 000
Sozialversicherungsbeiträge und Reserve ¹			370 000
Vorgeschlagener maximaler Gesamtbetrag für die Vergütung		10	4 500 000
Genehmigter maximaler Gesamtbetrag für die Vergütung von der GV 2024 bis zur GV 2025		11	6 500 000

1 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 Ausschussmitglieder 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.

TRAKTANDUM 6.2

Bindende Abstimmung über den maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2026

Antrag des Verwaltungsrates: Die Aktionärinnen und Aktionäre werden gebeten, einen maximalen Gesamtbetrag in Höhe von CHF 32 000 000 für die Vergütung von neun Mitgliedern der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2026 zu genehmigen.

Übersicht über das Vergütungssystem für die Geschäftsleitung ab 2025

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:

- Nachhaltige und soziale Wirkung erzielen
- Innovation beschleunigen
- Shareholder Value schaffen
- Leistungsbezogene Vergütung

Das Vergütungssystem für den CEO und die Mitglieder der Geschäftsleitung (GL) für das Geschäftsjahr 2025 beinhaltet Grundgehälter, Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen, Sozialleistungen und Nebenleistungen sowie variable Vergütungen in Form eines Jahresbonus und eines langfristigen Anreizprogramms.

Die variable Vergütung für das Jahr 2025 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 GL: 90 % des Gehaltes Maximalbonus: 200 % des Zieles	Konzernweite und regionale jährliche Leistung – Relatives Umsatzwachstum des Konzerns (15%) – Relatives Recurring EBIT-Wachstum des Konzerns (15%) – Recurring 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 GL: 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 kontinuierlich überprüfen, um sicherzustellen, dass sie in Übereinstimmung mit der Geschäftsstrategie und dem Unternehmenskontext weiterhin ihren Zweck erfüllen.

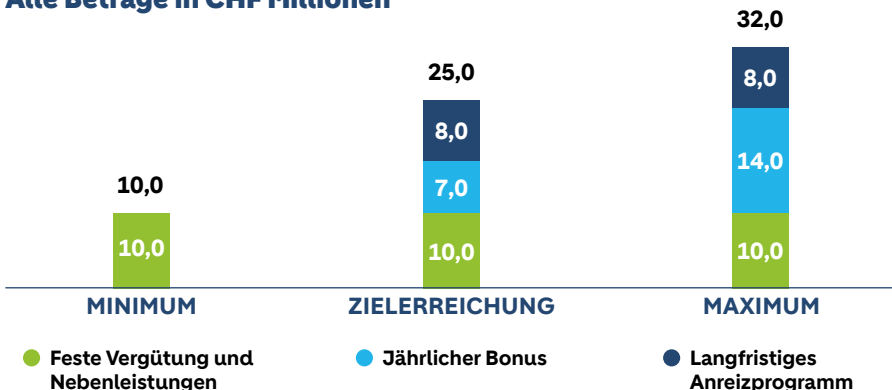
Im Zuge der geplanten Kotierung des Nordamerikageschäfts und der damit verbundenen Umstrukturierung von Holcim wurde eine umfassende Überprüfung des Vergütungsmodells eingeleitet, die derzeit noch andauert. Die Ergebnisse dieser Überprüfung werden im Vergütungsbericht 2025 vorgestellt.

Vorgeschlagener maximaler Gesamtbetrag für die Vergütung der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2026

Der vorgeschlagene maximale Gesamtbetrag für die Vergütung von neun Mitgliedern der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2026 in Höhe von CHF 32 000 000 ist 11% tiefer im Vergleich zum maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung, der bei der letzten Generalversammlung für das Geschäftsjahr 2025 genehmigt wurde. Dies ist auf die Reduzierung der Geschäftsleitung von zehn auf neun Mitglieder zurückzuführen.

Die folgende Grafik stellt das mögliche Ergebnis für die Gesamtvergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung 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 des jährlichen Bonus übertroffen. Der Wert des langfristigen Anreizprogramms wird mit dem Zeitwert bei Zuteilung berücksichtigt. Falls alle Leistungsziele übertroffen werden, erfolgt die tatsächliche Übertragung beim langfristigen Anreizprogramm zum Maximum. Dieses entspricht 200% bei den Performance-Aktien und 100% bei den Performance-Optionen.

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

- Die Geschäftsleitung umfasst mit dem CEO insgesamt neun Mitglieder.
- 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 Pläne der beruflichen Vorsorge sind enthalten.
- Der Betrag des Jahresbonus wurde unter Annahme einer maximalen Auszahlung von 200% berechnet.
- Der Betrag des langfristigen Anreizprogramms wurde basierend auf dem Zeitwert der Performance-Aktien und der Performance-Optionen bei Zuteilung berechnet. Das maximale Vesting entspricht 200% für die Performance-Aktien und 100% für die Performance-Optionen.
- Die Auswirkungen von Aktienkursschwankungen während des jeweiligen Erdienungszeitraums des langfristigen Anreizprogramms sind nicht berücksichtigt.
- Die Auswirkungen künftiger Wechselkursschwankungen sind für diejenigen Mitglieder der Geschäftsleitung, die in Fremdwährung 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 bindend. Die gewährte Gesamtvergütung wird den vorgeschlagenen maximalen Gesamtbetrag für die Vergütung jedoch nicht übersteigen.

Weitere Informationen sind dem Vergütungsbericht auf den Seiten 166 bis 193 des Integrierten Geschäftsberichts 2024 zu entnehmen.

HOLCIM AG

Grafenauweg 10
6300 Zug
Schweiz

communications@holcim.com
[Holcim.com](https://www.holcim.com)

