

Einleitung und rechtliche Grundlagen 170 — Festsetzungsverfahren der Vergütungen 171 — Vergütungspolitik und Vergütungsstruktur 175 — Effektive Vergütungen an den Verwaltungsrat und das Group Executive Board im Jahr 2017 181 — Aktienbesitz und Organdarlehen 185 — Genehmigung des Vergütungsberichts 186



Vergütungsbericht

Dieser Vergütungsbericht legt in Übereinstimmung mit den geltenden Bestimmungen die Vergütungen von Verwaltungsrat und Group Executive Board der Implenia AG offen und stellt die Vergütungspolitik, die Vergütungsstruktur sowie Art und Höhe der effektiven Vergütungen in der Berichtsperiode dar.

1. Einleitung und rechtliche Grundlagen

Der vorliegende Vergütungsbericht enthält Angaben zu den Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats und des Group Executive Board sowie ihren Beteiligungen an der Implenia AG in der Berichtsperiode. Zudem werden die Vergütungspolitik und die Vergütungsstruktur näher dargelegt.

Die Offenlegungen erfolgen in Übereinstimmung mit den geltenden Bestimmungen der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegÜV), des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance der economiesuisse, des Dachverbands der Schweizer Wirtschaft sowie gestützt auf die Regeln des Kapitels über Entschädigungen, Beteiligungen und Darlehen der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange AG.

Die unter Ziff. 4 und 5.3 aufgeführten Vergütungen wurden von der Revisionsstelle geprüft. Der Vergütungsbericht wird den Aktionärinnen und Aktionären an der kommenden Generalversammlung vom 27. März 2018 wie in den Vorjahren zur Konsultativabstimmung vorgelegt.

2. Festsetzungsverfahren der Vergütungen

2.1 Zuständigkeiten und Prozesse

In Übereinstimmung mit der VegüV räumen die Statuten der Generalversammlung die Kompetenz ein (Art. 15a der Statuten), jährlich auf Antrag des Verwaltungsrats die maximalen Gesamtbeträge

- der Vergütung des Verwaltungsrats für die Dauer bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung und
- der Vergütung der Geschäftsleitung, d.h. des Group Executive Board, für das nächste Geschäftsjahr zu genehmigen.

Durch diese prospektiven Beschlüsse der Generalversammlung wird der Verwaltungsrat ermächtigt, im Rahmen der genehmigten maximalen Gesamtbeträge Vergütungen auszurichten. Die Statuten definieren zudem in Art. 15a Abs. 5 die Voraussetzungen und die maximale Höhe des Zusatzbetrags, der an ein Mitglied des Group Executive Board ausgerichtet werden kann, das während einer Periode, für welche die Generalversammlung die Vergütung bereits genehmigt hat, neu ernannt wird. Gemäss Art. 15a Abs. 5 der Statuten ist die Gesellschaft ermächtigt, Mitgliedern des Group Executive Board, die während einer Periode, für welche die Vergütung des Group Executive Board bereits genehmigt ist, in das Group Executive Board eintreten oder zusätzliche Aufgaben übernehmen, einen Zusatzbetrag in der Höhe von maximal 50 Prozent des geltenden Gesamtbetrags der Vergütung des Group Executive Board auszurichten, sofern der für die betreffende Periode bereits genehmigte Gesamtbetrag für deren Vergütung nicht ausreicht. Der Zusatzbetrag muss nicht durch die Generalversammlung genehmigt werden und darf von der Gesellschaft für alle Arten von Vergütungen verwendet werden. Ferner ist die maximale Vergütung eines solchen Mitglieds der Group Executive Board insofern begrenzt, als dass sie die maximale Vergütung des Chief Executive Officer (CEO) im vorangehenden Geschäftsjahr nicht um mehr als 25 Prozent übersteigen darf.

Der Verwaltungsrat hat statutengemäss zur Unterstützung bei Vergütungsthemen ein Nominations- und Entschädigungskomitee gebildet (Art. 21a der Statuten). Die Pflichten, Aufgaben und Verantwortungsbereiche des Nominations- und Entschädigungskomitees umfassen unter anderem die folgenden Bereiche:

- Vorbereitung und Empfehlungen zur Nachfolgeplanung für den Verwaltungsrat und das Group Executive Board;
- Empfehlungen zur grundsätzlichen Entschädigungspolitik der Implenia Gruppe;
- Empfehlung der Entschädigung des Verwaltungsrats (Gesamtbetrag zuhanden der Generalversammlung, individuelle Entschädigung im Rahmen der Beschlüsse der Generalversammlung);
- Empfehlung der Entschädigung des Group Executive Board (Gesamtbetrag zuhanden der Generalversammlung) sowie Empfehlung der individuellen Entschädigung des CEO und, auf Antrag des CEO, der Gesamtentschädigung anderer Mitglieder des Group Executive Board;
- Entscheid über die individuelle Vergütung der anderen Mitglieder des Group Executive Board und der Geschäftsbereichsleiter, auf Antrag des CEO, im Rahmen der Beschlüsse der Generalversammlung;
- Regelmässige Einsicht in die Beurteilung der Leistung des CEO und Einsicht in die Beurteilung des CEO der anderen Mitglieder des Group Executive Board, in Absprache mit dem Verwaltungsratspräsidenten.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Aufgabenteilung zwischen der Generalversammlung (GV), dem Verwaltungsrat (VR) und dem Nominations- und Entschädigungskomitee (NEK):

Gegenstand	NEK	VR	GV
Vergütungsgrundsätze und Gestaltung der variablen Vergütung	Vorschlag	Genehmigung	–
Maximale Gesamtbeträge Vergütung Verwaltungsrat und Group Executive Board	Vorschlag	Antrag an GV	Genehmigung
Individuelle Vergütung des CEO und Gesamtbetrag der übrigen Mitglieder des Group Executive Board	Vorschlag	Genehmigung	–
Individuelle Vergütung der übrigen Mitglieder des Group Executive Board	Entscheid	–	–
Individuelle Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder	Vorschlag	Genehmigung	–
Vergütungsbericht	Vorschlag	Genehmigung	Konsultativ-abstimmung

Die Vergütung des Verwaltungsrats und des Group Executive Board wird auf Vorschlag des Nominations- und Entschädigungskomitees unter Berücksichtigung der Marktsituation regelmässig überprüft.

2.2 Wahl, Zusammensetzung und Arbeitsweise des Nominations- und Entschädigungskomitees

Das Nominations- und Entschädigungskomitee besteht gemäss Art. 21a Abs. 1 der Statuten aus zwei bis vier Mitgliedern des Verwaltungsrats, die von der Generalversammlung einzeln für eine Amtszeit von einem Jahr bis zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung gewählt werden. Die Wiederwahl ist zulässig. Der CEO, der CFO und der Leiter Human Resources Group nehmen in der Regel als Gäste an den Sitzungen des Nominations- und Entschädigungskomitees teil und unterstützen dessen Arbeit. Sie beteiligen sich nicht an den Abstimmungen und sind nicht anwesend, wenn ihre eigene Entschädigung betroffen ist und ihre Leistungen beurteilt werden.

Dem Nominations- und Entschädigungskomitee kommt eine unterstützende und beratende Funktion zu. Die Beschlusskompetenz über die Anträge betreffend die maximalen Gesamtbeträge an die Generalversammlung bleibt dem Verwaltungsrat vorbehalten.

Das Nominations- und Entschädigungskomitee tagt mindestens zweimal jährlich. Zu Jahresbeginn werden der Grad der Zielerreichung für das vorangegangene Jahr und die Ziele für das laufende Jahr besprochen. Der CEO präsentiert einen Vorschlag für die Beurteilung und die Vergütung der Mitglieder des Group Executive Board. Der Vorsitzende des Nominations- und Entschädigungskomitees erstattet dem Präsidenten des Verwaltungsrats über die wesentlichen Verhandlungen und Beschlüsse des Komitees umgehend Bericht, sofern dieser nicht selbst daran teilgenommen hat, und berichtet darüber an der folgenden Verwaltungsratssitzung; er ist dafür verantwortlich, dass Anträge rechtzeitig in den Verwaltungsrat eingebracht werden, und vertritt diese im Namen des Komitees.

Aus nachfolgender Tabelle ergibt sich die personelle Zusammensetzung des Nominations- und Entschädigungskomitees, die Anzahl, Teilnehmer und durchschnittliche Dauer der Sitzungen im Jahr 2017:

Nominations- und Entschädigungskomitee¹	Sitzungen	Telefonkonferenzen
Total	3	–
Durchschnittliche Dauer (in Stunden)	2:40	–
Teilnahme:		
Ines Pöschel, Vorsitzende	3	–
Chantal Balet Emery, Mitglied ²	2	–
Laurent Vulliet, Mitglied ²	2	–
Calvin Grieder, Mitglied ³	0	–
Kyrre Olaf Johansen, Mitglied ⁴	1	–

1 Der CEO und der CFO nahmen an allen, der Leiter Human Resources Group an 2 Sitzungen teil.

2 Per 22. März 2017 ins Nominations- und Entschädigungskomitee ernannt.

3 Per 22. März 2017 aus dem Verwaltungsrat ausgeschieden.

4 Per 22. März 2017 aus dem Nominations- und Entschädigungskomitee ausgeschieden.

3. Vergütungspolitik und Vergütungsstruktur

3.1 Grundsätze der Vergütungspolitik

Die für alle Mitarbeitenden geltende Vergütungsstruktur von Implenia ist mehrstufig aufgebaut und basiert auf einer modernen, transparenten und leistungsorientierten Vergütungspolitik. Vergütungen bei Implenia

- sind gerecht, angemessen, transparent und wettbewerbsfähig;
- schaffen eine Verbindung zur langfristig nachhaltigen Unternehmensentwicklung;
- tragen der Verantwortung, der Qualität der Arbeit sowie der Belastung der jeweiligen Funktion Rechnung;
- schaffen die Voraussetzungen, damit das Unternehmen hochqualifizierte Mitarbeitende gewinnen, halten und damit seine strategischen Ziele erreichen kann.

Die Vergütungsstruktur umfasst fixe und erfolgsabhängige Vergütungskomponenten, die sich mit der Unternehmensstrategie decken, auf die Marktfähigkeit und die Wachstumsdynamik abgestimmt sind sowie im Einklang mit dem Funktionsstufenmodell von Implenia stehen. Der erfolgsabhängige Vergütungsbestandteil wird durch die jährlich durchzuführenden Zielvereinbarungen und Leistungsbeurteilungen bestimmt.

Die individuelle Vergütung hängt vom Kompetenzbereich und von der Komplexität der Funktion ab. Die Vergütungsstrukturen sind so festgelegt, dass die Vergütungen im Bereich der relevanten Marktmediane liegen. Auf individueller Ebene wird das Jahreszeleinkommen in der Regel innerhalb einer Bandbreite von 80% bis 120% des jeweiligen Marktmedians festgelegt. Der wichtigste Faktor bei der Bemessung des Gehalts ist die Gesamtleistung des Mitarbeitenden. Seit 2012 gibt es bei Implenia gruppenweit einen formalisierten jährlichen Zielvereinbarungs- und Leistungsbeurteilungsprozess.

3.2 Vergütungsstruktur Verwaltungsrat

Verwaltungsrats honorar

Die Grundsätze der Entschädigungen für die Mitglieder des Verwaltungsrats sind in Art. 22a der Statuten geregelt: Die Vergütung des Verwaltungsrats setzt sich zusammen aus der Vergütung bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung zuzüglich allfälliger geschätzter Sozialabgaben und Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen sowie zusätzlicher Versicherungsabgaben und weiterer Nebenleistungen, die von der Gesellschaft getragen und als Vergütung qualifiziert werden. Der Verwaltungsrat kann bestimmen, dass ein Teil der Vergütung in Aktien ausgerichtet wird. Er legt diesfalls die Bedingungen einschliesslich Zuteilungszeitpunkt und Bewertung fest und entscheidet über eine Sperrfrist.

Die Verwaltungsratsmitglieder erhalten eine jährliche fixe Vergütung. Die Vergütung enthält somit keine erfolgsabhängigen Komponenten. Die Höhe der Vergütungen je Funktion (Präsident, Vizepräsident, Vorsitzender des Audit Komitees, Vorsitzender des Nominations- und Entschädigungskomitees, Mitglied) wurde unter Berücksichtigung der Beanspruchung im Reglement über die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats festgelegt. Der Verwaltungsrat hat das Reglement mit Wirkung ab dem Amtsjahr 2017/2018 angepasst und die Entschädigung des Vorsitzenden des Nominations- und Entschädigungskomitees von CHF 130 000 auf CHF 150 000 erhöht und die Entschädigung des Vizepräsidenten von CHF 170 000 auf CHF 150 000 gesenkt. Im Übrigen wurde die Entschädigung des Verwaltungsrats nicht angepasst. Zwei Drittel der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats werden in bar und ein Drittel in Form von Aktien der Implenja AG ausgerichtet, die während einer Periode von drei Jahren ab Zuteilung gesperrt sind. Damit sind sie direkt an der finanziellen Wertentwicklung der Implenja Aktie beteiligt.

Für die Berechnung der Anzahl Aktien ist gemäss Reglement über die Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrats der Durchschnittskurs der Aktie der Implenja AG im Monat Dezember des betreffenden Amtsjahrs massgebend. Die Zuteilung erfolgt am ersten Börsentag im Januar. Die Aktien sind während einer Periode von drei Jahren ab Zuteilung gesperrt. Diese Sperrfrist gilt, mit Ausnahme von Invalidität und Tod, auch bei regulärem Ausscheiden aus dem Verwaltungsrat weiter.

Die Höhe der Vergütungen des Verwaltungsrats wird in der folgenden Tabelle dargestellt:

Funktion	Total CHF	davon in Aktien der Implenja AG¹
Verwaltungsratspräsident	420 000	1/3
Vizepräsident	150 000	1/3
Vorsitzender Audit Komitee	170 000	1/3
Vorsitzender Nominations- und Entschädigungskomitee	150 000	1/3
Andere Mitglieder des Verwaltungsrats	130 000	1/3

1 Durchschnittskurs Dezember

Spesen

Den Mitgliedern des Verwaltungsrats werden Auslagen gestützt auf das Reglement über die Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrats der Implenja AG nach Massgabe der Regelung für die Mitglieder des Group Executive Board teilweise ersetzt (siehe Ziff. 3.3).

Vorsorgeleistungen

Die gesetzlich vorgesehenen Sozialversicherungsbeiträge für die Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats bezahlt die Implenja AG. Es wurden und werden keine Beiträge an Vorsorgeeinrichtungen oder zusätzliche Versicherungsabgaben geleistet.

3.3 Vergütungsstruktur Group Executive Board

Die Grundsätze für die Entschädigung der Mitglieder des Group Executive Board sind in Art. 22b der Statuten festgelegt. Gemäss Art. 22b Abs. 1 der Statuten setzt sich deren von der Generalversammlung genehmigte maximale Gesamtvergütung zusammen aus der jährlichen Grundvergütung, den maximalen Vergütungen unter dem kurzfristigen Erfolgsplan, dem Wert der maximalen Zuteilung unter dem langfristigen Beteiligungsplan sowie geschätzter arbeitgeberseitiger Sozialabgaben und aus Beiträgen in Vorsorge- und Sparpläne und ähnliche Einrichtungen, aus Versicherungsabgaben und weiteren Nebenleistungen.

Die kurzfristigen Vergütungselemente orientieren sich gemäss Art. 22b Abs. 2 der Statuten an objektiven Leistungswerten, die sich am Ergebnis der Gruppe und/oder eines Geschäftssegments, an im Vergleich zum Markt, anderen Unternehmen oder vergleichbaren Richtgrössen berechneten Zielen und/oder individuellen Zielen ausrichten und deren Erreichung sich in der Regel während eines einjährigen Zeitraums bemisst. Die langfristigen Vergütungselemente orientieren sich gemäss Art. 22b Abs. 3 der Statuten an der langfristigen Unternehmensentwicklung und beteiligen die Mitarbeitenden an derselben in geeigneter Art und Weise.

In Art. 22b Abs. 4 der Statuten ist schliesslich geregelt, dass die Vergütung des Group Executive Board in Form von Geld, Aktien, vergleichbaren Instrumenten oder Einheiten oder Sach- oder Dienstleistungen ausgerichtet werden kann. Der Verwaltungsrat kann ferner vorsehen, dass aufgrund des Eintritts im Voraus bestimmter Ereignisse wie einem Kontrollwechsel oder der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses, Ausübungsbedingungen und -fristen sowie Sperrfristen verkürzt oder aufgehoben werden, Vergütungen unter Annahme der Erreichung der Zielwerte ausgerichtet werden oder Vergütungen verfallen können.

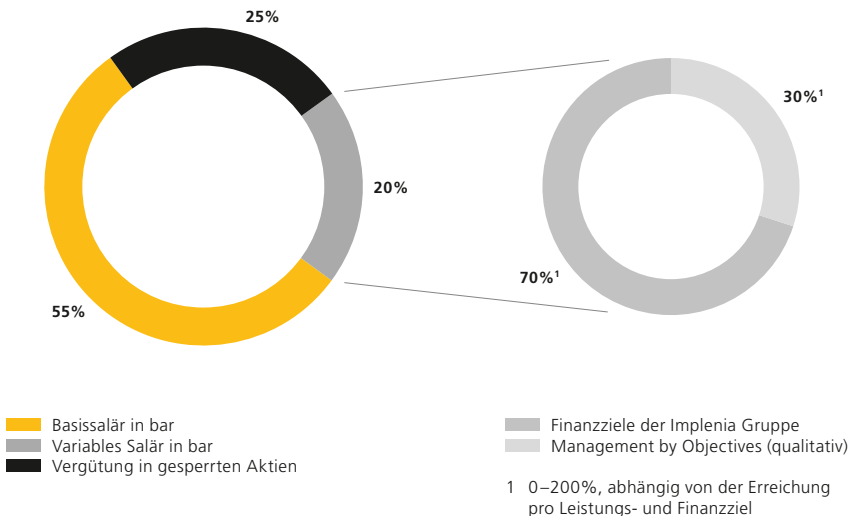
Die Überprüfung der Vergütung der Mitglieder des Group Executive Board erfolgt regelmässig und gestützt auf die unter Ziffer 3.1 genannten Grundsätze. Neben dem Marktvergleich werden die Funktion, Leistung, Erfahrung und der Aufwand berücksichtigt. Bei der Gewichtung dieser Kriterien fliesst Ermessen ein.

Die Entschädigung der Mitglieder des Group Executive Board wird zudem periodisch mit externen Beratern auf ihre Markt- und Wettbewerbsfähigkeit sowie Angemessenheit überprüft. Letztmals erfolgte eine detaillierte Überprüfung im Geschäftsjahr 2013 durch die global operierende Unternehmensberatung Hay Group. Hierzu wurde ein Referenzmarkt aus acht Unternehmen gebildet, der vergleichbare Funktionen aus dem Schweizer Top Executive Markt enthält. Dabei lag ein Schwerpunkt auf Unternehmen aus der Industrie und aus industrienahen Dienstleistungen, die bezüglich Grössenordnung (Anzahl der Mitarbeitenden, Höhe des Umsatzes etc.) und Geschäftstätigkeit mit der Implenia AG vergleichbar sind. Der Referenzmarkt umfasste die Unternehmen ABB Ltd., Forbo Holding AG, Geberit International AG, Holcim Ltd. (heute LafargeHolcim Ltd.), Kühne + Nagel International AG, Rieter Holding AG, Schindler Holding AG und Sika AG. Bei Unternehmen, deren Grösse sich von Implenia unterscheidet, wurde die Hay Group Stellenwertmethode angewandt, die potenziell verzerrende Effekte eliminiert und Vergleichbarkeit sicherstellt. Die Hay Group verfügte über keine zusätzlichen Mandate bei Implenia.

Die Vergütungen der Mitglieder des Group Executive Board setzen sich aus drei Teilen zusammen: Aus einem fixen Basissalär in bar, aus einem variablen erfolgsabhängigen Salär in bar sowie aus einer Vergütung in einer fixen Anzahl gesperrten Aktien. Die Entschädigungsmodalitäten des CEO basieren auf den gleichen Vergütungsgrundsätzen wie jene der übrigen Mitglieder des Group Executive Board, abgesehen vom Aktienanteil, der in sechs gleich grossen Tranchen jeweils per 30.06. und 31.12. über drei Jahre verteilt definitiv zugeteilt wird.

Vergütungsstruktur Group Executive Board

(bei Vertragsabschluss, in %)



Basissalär in bar

Das Basissalär in bar wird in gleichen Tranchen monatlich ausbezahlt und entspricht bei Vertragsabschluss rund 55% des Jahreszieleinkommens.

Variables Salär in bar

Das variable Salär in bar stellt die Vergütung einerseits für die Erreichung der individuellen qualitativen Ziele und andererseits für die Erreichung der Unternehmensfinanzziele dar. Das variable Salär in bar wird als Prozentsatz (bei Vertragsabschluss rund 20%) des Jahreszieleinkommens gewährt und basiert auf vorbestimmten Leistungsgrössen. Es wird nur dann ausbezahlt, wenn die festgelegten Leistungsziele erreicht wurden. Ein Übertreffen oder Nichterreichen eines oder aller Ziele hat eine Zunahme (begrenzt auf maximal 200% des Anteils) beziehungsweise eine Kürzung (bis auf 0% des Anteils) dieser Vergütungskomponente zur Folge.

Das variable Salär in bar ist von der Erreichung der vorgängig definierten persönlichen qualitativen Ziele gemäss Management by Objectives (30%-Anteil) und der Finanzziele der Implemia AG (70%-Anteil) abhängig. Letztere werden aufgrund des Jahresbudgets der Implemia AG festgesetzt. Als Bemessungsgrundlagen gelten dabei:

- zu 50% die Erreichung des budgetierten Gruppen EBITDA und
- zu 50% die Erreichung des budgetierten investierten Kapitals auf Gruppenstufe

Vergütung in gesperrten Aktien

Aktien werden in Form einer fixen Anzahl zugeteilt, die im Verlauf der Vertragsdauer in der Regel nicht mehr angepasst wird. Der Aktienanteil entspricht einem Prozentsatz von rund 25% des Jahreszieleinkommens bei Vertragsabschluss. Der jeweilige Frankenwert der zugeteilten Aktien wird in der Regel gemäss Schlusskurs am letzten Handelstag des Geschäftsjahrs berechnet (für 2017: 29. Dezember 2017); die Übertragung dieser Aktien erfolgt grundsätzlich per Ende Berichtsjahr. Für ein Mitglied des Group Executive Board erfolgt die Zuteilung jeweils Ende Februar gestützt auf den durchschnittlichen Schlusskurs im Monat Januar. Für die dem CEO jeweils Ende Juni bzw. Ende Dezember zugeteilten Aktien berechnet sich der Aktienwert gestützt auf den Schlusskurs des letzten Handelstags im Juni bzw. Dezember (siehe Tabelle auf Seite 183).

Die Aktien dürfen während der Sperrfrist von drei Jahren ab Zuteilung weder veräussert noch verpfändet oder sonst in irgendeiner Art und Weise belastet werden. Die Sperrfrist überdauert das Arbeitsverhältnis. Die Einschränkung des Verfügungsrechts hat keinen Einfluss auf den Bezug der Dividende, auf die Bezugsrechte bei Kapitalerhöhungen und auf die Ausübung des Stimmrechts. Durch die Abhängigkeit des Frankenwerts der zugeteilten Aktien vom Aktienkurs und einer geltenden Sperrfrist von drei Jahren ist dieser Vergütungsanteil des Group Executive Board an die langfristige Entwicklung des Unternehmens gekoppelt. Bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses wird der Anspruch auf Aktien pro rata berechnet oder entfällt ganz.

Spesen

Für die Mitglieder des Group Executive Board gilt neben dem Spesenreglement, welches für alle Mitarbeitenden gilt, das Zusatzreglement für leitende Mitarbeitende zur Pauschalentschädigung von Repräsentations- und Kleinspesen. Beide Reglemente sind durch die zuständigen kantonalen Steuerämter genehmigt.

Vorsorgeleistungen

Für die Mitglieder des Group Executive Board werden keine ausserordentlichen Vorsorgeleistungen erbracht. Der Vorsorge- und Sozialaufwand umfasst die Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen sowie für die obligatorische und die überobligatorische Personalvorsorge. Der Aktienanteil der Vergütung ist nicht pensionskassenversichert.

Arbeitsverträge

Die Mitglieder des Group Executive Board verfügen über unbefristete Arbeitsverträge, die mit einer Frist von längstens 12 Monaten kündbar sind. Ihnen stehen weder vertragliche Antrittsprämien noch Abgangsentschädigungen («goldene Fallschirme», «golden handshakes» etc.) zu.

3.4 Veränderungen der Vergütungsstruktur für die Geschäftsjahre 2018 und 2019

Die heute bestehende transparente Vergütungsstruktur der Implenia AG hat sich bewährt. Die Zielsetzungen von fairen, angemessenen, transparenten und wettbewerbsfähigen Vergütungen auf allen Stufen der Implenia Gruppe wurden nach Ansicht des Verwaltungsrats erreicht. Darüber hinaus schafft die Vergütungsstruktur auch eine grösstmögliche Verbindung zur langfristig nachhaltigen Unternehmensentwicklung. Für die Geschäftsjahre 2018 und 2019 sind deshalb derzeit keine grundsätzlichen Veränderungen der Vergütungsstruktur vorgesehen.

4. Effektive Vergütungen an den Verwaltungsrat und das Group Executive Board im Jahr 2017

4.1 Vergütungen an den Verwaltungsrat

Die Summe aller Entschädigungen, die im Berichtsjahr an die bestehenden und ausgeschiedenen Mitglieder des Verwaltungsrats ausgerichtet wurden, beträgt CHF 1,3 Mio. (Vorjahr: CHF 1,2 Mio.).

Die Generalversammlung genehmigt jeweils die Vergütung des Verwaltungsrats von ordentlicher Generalversammlung zu ordentlicher Generalversammlung, also für die jeweilige Amtsdauer. So hat die Generalversammlung vom 22. März 2016 die Vergütung für den Verwaltungsrat bis zum 22. März 2017 im Maximalbetrag von CHF 1,5 Mio. festgelegt. Dieser Betrag wurde eingehalten mit einer Auszahlung von CHF 1,3 Mio. Der von der Generalversammlung vom 22. März 2017 für das folgende Amtsjahr bis zur ordentlichen Generalversammlung 2018 genehmigte Maximalbetrag lag bei CHF 1,35 Mio. Der effektiv ausbezahlte Betrag kann demnach erst im Vergütungsbericht 2018 offengelegt werden. Es wird jedoch davon ausgegangen, dass der Betrag ebenfalls eingehalten wird. Die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats hat sich gegenüber 2016 nicht, respektive nur unwesentlich verändert.

VERGÜTUNGSBERICHT

Die Summe aller Vergütungen an die im Berichtsjahr amtierenden Mitglieder des Verwaltungsrats setzt sich wie folgt zusammen:

Verwaltungsrat

	Basishonorare		Anspruch und zugeteilte Aktien ¹				Sozialaufwand		Total	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016
	1000 CHF	1000 CHF	Anzahl ²	Anzahl ³	1000 CHF ⁴	1000 CHF ⁴	1000 CHF	1000 CHF	1000 CHF	1000 CHF
	brutto	brutto			brutto	brutto				
Hans Ulrich Meister, Präsident	280	210	2 112	1 516	117	88	55	34	452	332
Kyrre Olaf Johansen, Vizepräsident seit 22.03.2017	97	65	731	470	41	27	20	11	158	103
Chantal Balet Emery, Mitglied	87	87	653	645	36	36	13	13	136	136
Henner Mahlstedt, Mitglied	113	107	855	789	48	45	23	19	184	171
Ines Pöschel, Mitglied	97	65	731	470	41	27	20	11	158	103
Laurent Vulliet, Mitglied	87	65	653	470	36	27	18	11	141	103
Aus dem Verwaltungsrat ausgeschiedene Mitglieder										
– Calvin Grieder, Vizepräsident (bis 22.03.2017)	28	107	204	789	12	45	6	19	46	171
– Hubert Achermann, Präsident (bis 03.02.2016)	–	21	–	168	–	9	–	4	–	34
– Hans-Beat Gürtler, Vizepräsident (bis 22.03.2016)	–	28	–	229	–	12	–	4	–	44
– Patrick Hünerwadel, Mitglied (bis 22.03.2016)	–	28	–	229	–	12	–	6	–	46
Total	789	783	5 939	5 775	331	328	155	132	1 275	1 243

1 Aktien der Implemia AG, Valor 2386855, zum Nennwert von CHF 1.02.

2 Berechnung erfolgt auf den Durchschnittskurs von Dezember im Berichtsjahr. Die Übertragung der Aktien erfolgte am 3. Januar 2018. Diese wurden als Bestandteil der Vergütung für das Berichtsjahr mitberücksichtigt.

3 Im ersten Quartal 2016 erfolgte die Berechnung gestützt auf den Durchschnittskurs von April, im zweiten bis vierten Quartal 2016 neu auf den von Dezember. Die Übertragung der Aktien für das zweite bis vierte Quartal erfolgte am 3. Januar 2017. Diese wurden als Bestandteil der Vergütung für das Berichtsjahr mitberücksichtigt.

4 Beträge basieren auf diskontiertem Verkehrswert.

4.2 Vergütungen an das Group Executive Board

Die Summe aller Entschädigungen, die im Berichtsjahr an Mitglieder des Group Executive Board ausgerichtet wurden, beträgt CHF 6,3 Mio. (von der Generalversammlung bewilligter Maximalbetrag: CHF 10,0 Mio.; im Vorjahr: ausgerichtet CHF 7,7 Mio. und von der Generalversammlung bewilligter Maximalbetrag CHF 10,0 Mio.).

Anton Affentranger hat im Berichtsjahr auf die Zuteilung von ihm gemäss Arbeitsvertrag zustehenden 12 500 Aktien im Wert von CHF 0,7 Mio. per 31.12.2017 verzichtet (Vorjahr: Verzicht auf 8000 Aktien im Wert von CHF 0,5 Mio.).

Im Verhältnis zur Gesamtschädigung (ohne Sozialaufwand, mit Aktien zu value at grant) betrug die variable Entschädigung im Durchschnitt 21,4% (Vorjahr: 21,2%). Unter Einbezug des Sozialaufwands betrug der Durchschnitt 22,7% (Vorjahr: 22,7%).

Der von der Generalversammlung vom 22. März 2016 genehmigte maximale Betrag der Gesamtvergütung für das Group Executive Board von CHF 10,0 Mio. wurde eingehalten; vom Zusatzbetrag gemäss Art. 15a Abs. 5 der Statuten wurde kein Gebrauch gemacht.

Group Executive Board

	Fixe	Variable	Definitiv zugeteilte		Sozial-	Total
	Entschädi- gungen	Entschädi- gungen ¹	Anzahl	Aktien ²	aufwand ¹⁰	
	1000 CHF	1000 CHF		1000 CHF	1000 CHF	1000 CHF
	brutto	brutto		brutto		
Anton Affentranger ³						
2017	900	450	12 500	754 ⁴	371	2 475
2016	900	450	17 000	958 ⁵	380	2 688
Übrige amtierende Mitglieder des Group Executive Board						
2017	1 514	675	17 472 ⁶	971 ⁷	694	3 854
2016	1 415	742	17 750	1 122 ⁸	656	3 935
Aus dem Group Executive Board ausgeschiedene Mitglieder						
2017	–	–	–	–	–	–
2016	620	196	2 300	145 ⁹	139	1 100
Total 2017	2 414	1 125	29 972	1 725	1 065	6 329
Total 2016	2 935	1 388	37 050	2 225	1 175	7 723

1 Wird jeweils im Folgejahr ausbezahlt. Im 2016 wurden Einmalentschädigungen von CHF 160 000, im 2017 von CHF 90 000 zugesprochen.

2 Aktien der Implenia AG, Valor 2386855, zum Nennwert von CHF 1.02. Beträge basieren auf diskontiertem Verkehrswert.

3 Es handelt sich um die höchste Vergütung des Group Executive Board.

4 Beträge basieren auf Schlusskurs per Zuteilung der Aktien am 30.6.2017.

5 Beträge basieren auf Schlusskurs per Zuteilung der Aktien am 30.6.2016 und am Jahresende 2016.

6 Für ein Mitglied des Group Executive Board erfolgt die Zuteilung der Aktien jeweils Ende Februar gestützt auf den durchschnittlichen Schlusskurs im Monat Januar.

7 Beträge basieren auf Schlusskurs per Zuteilung der Aktien am Jahresende 2017.

8 Beträge basieren auf Schlusskurs per Zuteilung der Aktien am Jahresende 2016.

9 Beträge basieren auf Schlusskurs per Zuteilung der Aktien am Jahresende 2016.

10 Inklusive Pensionskassen-Beiträge.

4.3 Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats und des Group Executive Board

Es wurden keine Vergütungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats oder des Group Executive Board entrichtet, die in dem der Berichtsperiode vorangegangenen Berichtsjahr ihre Funktion beendeten.

4.4 Aktienzuteilung im Berichtsjahr

Im Jahr 2017 wurden den Mitgliedern des Group Executive Board insgesamt 29 972 Aktien (Vorjahr: 37 050) zugeteilt. Im Jahr 2017 wurden den allesamt nicht exekutiven Mitgliedern des Verwaltungsrats insgesamt 5 939 Aktien (Vorjahr: 5 775) zugeteilt.

4.5 Optionen

Es existiert kein Optionsplan. Weder den Mitgliedern des Group Executive Board noch denjenigen des Verwaltungsrats werden somit Optionen zugeteilt.

4.6 Zusätzliche Honorare und Abgangsentschädigungen

Es wurden im Berichtsjahr von den Mitgliedern des Group Executive Board oder des Verwaltungsrats oder von einer diesen nahestehenden Person keine zusätzlichen Honorare und Entschädigungen verrechnet (Vorjahr: CHF 0).

Die Mitglieder des Group Executive Board und des Verwaltungsrats sowie diesen nahestehende Personen haben im Berichtsjahr keine Honorare oder andere Vergütungen für zusätzliche Dienstleistungen zugunsten der Implenia AG oder einer ihrer Konzerngesellschaften erhalten.

Weder den Mitgliedern des Group Executive Board noch den Mitgliedern des Verwaltungsrats wurden Abgangsentschädigungen ausbezahlt.

5. Aktienbesitz und Organdarlehen

5.1 Aktienbesitz Verwaltungsrat

Am 31. Dezember 2017 hielten die im Berichtsjahr als nicht exekutive Mitglieder des Verwaltungsrats tätigen sowie diesen nahestehende Personen und ausgeschiedene Mitglieder insgesamt 34 272 Aktien oder 0,2% des Aktienkapitals (Vorjahr: 20 611 Aktien oder 0,1%). Diese Zahl schliesst die privat erworbenen Aktien ein. Siehe auch Anhang zur Jahresrechnung auf Seite 310.

Verwaltungsrat

	Anzahl Aktien per			Aktien blockiert bis	
	31.12.2017 ¹	31.12.2016 ²	2018	2019	2020
Hans Ulrich Meister, Präsident	22 021	–	–	–	2 021
Kyrre Olaf Johansen, Vizepräsident	626	–	–	–	626
Chantal Balet Emery, Mitglied	3 159	2 263	653	175	626
Henner Mahlstedt, Mitglied	2 983	1 165	490	175	818
Ines Pöschel, Mitglied	1 376	750	–	–	626
Laurent Vulliet, Mitglied	1 126	–	–	–	626
Aus dem Verwaltungsrat ausgeschiedene Mitglieder	2 981	16 433	3 379	572	818
Total	34 272	20 611	4 522	922	6 161

1 Die für das Amtsjahr 2017/18 zugeteilten Aktien (siehe Tabelle in Ziff. 4.1) wurden am 3. Januar 2018 übertragen, weshalb sie im Bestand per 31.12.2017 nicht enthalten sind.

2 Die für das Amtsjahr 2016/17 zugeteilten Aktien (siehe Tabelle in Ziff. 4.1) wurden am 3. Januar 2017 übertragen, weshalb sie im Bestand per 31.12.2016 nicht enthalten sind.

5.2 Aktienbesitz Group Executive Board

Am 31. Dezember 2017 hielten die im Berichtsjahr als Mitglieder des Group Executive Board tätigen sowie diesen nahestehende Personen und ausgeschiedene Mitglieder insgesamt 351 111 Aktien oder 1,9% des Aktienkapitals (Vorjahr: 367 257 Aktien oder 2%). Diese Zahl schliesst die privat erworbenen Aktien ein. Siehe auch Anhang zur Jahresrechnung auf Seite 311.

Group Executive Board

	Anzahl Aktien per			Aktien blockiert bis	
	31.12.2017	31.12.2016	2018	2019	2020
Anton Affentranger, CEO	276 840	271 840	25 000	17 000	12 500
Beat Fellmann, CFO und Leiter Corporate Center	45 000	43 500	10 000	10 000	10 000
Christof Gämperle, Mitglied und Geschäftsbereichsleiter ImplenA Austria & Romania	7 813	9 813	2 500	2 500	–
René Kotacka, Mitglied und Geschäftsbereichsleiter Infrastructure	8 826	6 076	2 671	2 750	2 750
André Métrol, Mitglied und Geschäftsbereichsleiter Bau Schweiz	12 632	9 882	2 500	2 500	2 750
Aus dem Group Executive Board ausgeschiedene Mitglieder	–	26 146	6 967	4 600	–
Total	351 111	367 257	49 638	39 350	28 000

5.3 Organdarlehen

Weder den Mitgliedern des Verwaltungsrats noch den Mitgliedern des Group Executive Board oder einer diesen nahestehenden Personen wurden Darlehen gewährt.

Implenia AG und ihre Konzerngesellschaften haben keine Sicherheiten, Darlehen, Vorschüsse oder Kredite an die Mitglieder des Verwaltungsrats oder des Group Executive Board oder diesen nahestehenden Personen gewährt.

6. Genehmigung des Vergütungsberichts

Dieser Vergütungsbericht bietet betreffend die Vergütungsbestimmungen der ImplenA AG und die Vergütungen von Group Executive Board sowie Verwaltungsrat vollumfängliche Transparenz für das Geschäftsjahr 2017. Der Verwaltungsrat wird den Vergütungsbericht der Generalversammlung vom 27. März 2018 zur konsultativen Genehmigung vorlegen.

Bericht der Revisionsstelle zum Vergütungsbericht 2017



Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung zum Vergütungsbericht 2017

Wir haben den Vergütungsbericht der Implenia AG für das am 31. Dezember 2017 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14 bis 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den Kapiteln 4 sowie 5.3.

Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum beigefügten Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV entspricht.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14 bis 16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht ein. Diese Prüfung umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Bewertungsmethoden von Vergütungselementen sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Implenia AG für das am 31. Dezember 2017 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

Christian Kessler
Revisionsexperte, Leitender Revisor

Diego J. Alvarez
Revisionsexperte

Zürich, 28. Februar 2018