

Vorwort der Vorsitzenden des Nominations- und Entschädigungskomitees 174 — Einleitung und rechtliche Grundlagen 176 — Festsetzungsverfahren der Vergütungen 176 — Vergütungspolitik und Vergütungsstruktur 180 — Effektive Vergütungen an den Verwaltungsrat und das Group Executive Board im Jahr 2018 190  
Aktienbesitz und Organdarlehen 195 — Genehmigung des Vergütungsberichts 196



### Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre

Gerne legen wir Ihnen den Vergütungsbericht der Implenia AG für das Geschäftsjahr 2018 vor. Neben dem vorgegebenen Rückblick möchten wir die Gelegenheit nutzen, die wichtigsten Veränderungen hervorzuheben.

Mit dem Wechsel an der Spitze der Geschäftsleitung am 1. Oktober 2018, als der neue CEO André Wyss das Ruder vom langjährigen CEO Anton Affentranger übernahm, wurde eine Reihe von Anpassungen und Veränderungen in die Wege geleitet. Das Nominations- und Entschädigungskomitee hat seither in enger Absprache mit dem Gesamtverwaltungsrat eine grundsätzliche Überprüfung des Vergütungssystems und der Vergütungsstrukturen der Geschäftsleitung in die Wege geleitet. Dabei wurde neben der internen auch externe Unterstützung beigezogen. Im Laufe des Jahres 2019 werden die Vergütungsstrukturen schrittweise an die neue strategische Planung, die divisionale Organisation und die neuen Führungsstrukturen und -aufgaben angepasst.

Nachfolgend möchten wir eine kurze Übersicht über die eingeleiteten Veränderungen geben. Weitere Details finden Sie im Vergütungsbericht vor allem unter Ziffer 3.1.

- Das Verhältnis der Salärkomponenten, welche fix und variabel sind, wurde angepasst und wird neu jeweils am jährlichen Zielgehalt ausgerichtet (nicht wie bisher bei Vertragsschluss). Neu erhält der CEO 40% seines Zielgehaltes in Form einer fixen Vergütung und 60% in Form einer erfolgsabhängigen variablen Vergütung (davon 20% kurzfristig und 40% langfristig). Für Mitglieder der Geschäftsleitung, neu Implenia Executive Committee (IEC) genannt, beträgt das Verhältnis 50% fix und 50% variabel (davon 20% kurzfristig und 30% langfristig).
- Die Zielgehälter werden unter Berücksichtigung von Marktdaten und der neuen Aufgabengebiete schrittweise angepasst und die Vertragsbedingungen überarbeitet.
- Die finanziellen Ziele unter dem Short-Term Incentive Plan (STI) werden für Divisionsverantwortliche neu zur Mehrheit an den divisionalen Ergebnissen ausgerichtet (bisher ausschliesslich Gruppenergebnisse).
- Die bisherige Praxis der Zuteilung einer bei Vertragsschluss festgelegten Anzahl Aktien wird überführt in einen erfolgsabhängigen Long-Term Incentive Plan (LTI), welcher Performance Share Units (PSU) zuteilt, die über eine Zeitperiode von 3 Jahren verdient werden, wenn im Voraus bestimmte Ziele erreicht werden.
- Sodann wird sowohl für das neue IEC als auch für den Verwaltungsrat eine Aktienhaltelinie eingeführt.

---

Mit den zusätzlichen personellen Veränderungen wird das Geschäftsjahr 2019 auch in vergütungsbezogener Hinsicht ein Übergangsjahr. Aufgrund der Neuernennungen und Beförderungen, aber auch der Austritte aus der Geschäftsleitung ist derzeit zu erwarten, dass der Zusatzbetrag gemäss Art. 15 Abs. 5 der Statuten für das Geschäftsjahr 2019 bestimmungsgemäss in Anspruch genommen werden wird. Wir sind jedoch überzeugt, dass diese Veränderungsprozesse wesentlich dazu beitragen werden, das gesamte Unternehmen an der neuen Strategie und am neuen Operating Model auszurichten und den Aktionären den erwarteten Erfolg zu bringen.

Dabei gilt es auch zu berücksichtigen, dass Implenia ein attraktiver Arbeitgeber für qualifizierte Mitarbeitende bleibt, um weiterhin auf Talente zählen zu können.

Die obenstehenden Veränderungen haben auch einen Einfluss auf die beantragte Maximalvergütung für die Geschäftsleitung (IEC) für das Geschäftsjahr 2020: Anstelle der bisherigen CHF 10,0 Mio. Maximalbetrag für fünf Geschäftsleitungsmitglieder beantragen wir Ihnen einen Maximalbetrag von CHF 13,0 Mio. für neun Geschäftsleitungsmitglieder zuzüglich allfälliger Restzahlungen von ehemaligen Konzernleitungsmitgliedern, deren Kündigungsfrist erst im Geschäftsjahr 2020 ausläuft. Die gesamthafte Vergütung für die beiden obersten Führungsebenen wird – abgesehen von Kündigungskosten – mit der neuen, auf die Strategie abgestimmten Organisation und klareren Verantwortlichkeiten jedoch stabil bleiben.

Auf der Ebene des Verwaltungsrats freuen wir uns, Ihnen die Wiederwahl sämtlicher bisheriger sechs Mitglieder sowie die Zuwahl von Frau Barbara Lambert zu beantragen. Mit der Zuwahl wird der Verwaltungsrat wieder aus sieben Mitgliedern bestehen, weshalb die beantragte Gesamtvergütung von CHF 1,35 Mio. auf CHF 1,5 Mio. erhöht wurde. Die Vergütungen der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder werden nicht angepasst.

Wir zählen auf Ihr Vertrauen und danken Ihnen sehr für die Unterstützung in diesem aus Sicht des gesamten Verwaltungsrats notwendigen Veränderungsprozess.



Ines Pöschel  
Vorsitzende des Nominations- und Entschädigungskomitees

## 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 die Art und Höhe der effektiven Vergütungen in der Berichtsperiode dar.

### 1. Einleitung und rechtliche Grundlagen

Dieser Bericht wurde 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 verfasst.

Die unter den Ziffern 4 und 5.3 aufgeführten Vergütungen wurden von der Revisionsstelle geprüft. Der Vergütungsbericht wird den Aktionärinnen und Aktionären an der kommenden ordentlichen Generalversammlung vom 26. März 2019 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 Implenia AG 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 und neu des Implenia Executive Committee (IEC), 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 der Geschäftsleitung 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 der Geschäftsleitung, die während einer Periode, für welche die Vergütung der Geschäftsleitung bereits genehmigt ist, in die Geschäftsleitung eintreten oder zusätzliche Aufgaben übernehmen, einen Zusatzbetrag in der Höhe von maximal 50% des geltenden Gesamtbetrags der Vergütung der Geschäftsleitung 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 Geschäftsleitung insofern begrenzt, als dass sie die maximale Vergütung des Chief Executive Officer (CEO) im vorangehenden Geschäftsjahr nicht um mehr als 25% 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 die Geschäftsleitung;
- 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 der Geschäftsleitung (Gesamtbetrag zuhanden der Generalversammlung);
- Im Rahmen der Beschlüsse der Generalversammlung, Empfehlung der individuellen Entschädigung des CEO zuhanden des Verwaltungsrats;
- Im Rahmen der Beschlüsse der Generalversammlung, auf Antrag des CEO, Entscheid über die individuelle Gesamtentschädigung anderer Mitglieder der Geschäftsleitung;
- Regelmässige Einsicht in die Beurteilung der Leistung des CEO und Einsicht in die Beurteilung des CEO der anderen Mitglieder der Geschäftsleitung, 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	Vorschlag	Antrag an GV	Genehmigung
Maximale Gesamtbeträge Vergütung Geschäftsleitung	Vorschlag	Antrag an GV	Genehmigung
Individuelle Vergütung des CEO und Gesamtbetrag der übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung	Vorschlag	Genehmigung	–
Individuelle Vergütung der übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung	Entscheid	–	–
Individuelle Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder	Vorschlag	Genehmigung	–
Vergütungsbericht	Vorschlag	Genehmigung	Konsultativ-abstimmung

### 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. Eine Wiederwahl ist zulässig. Der CEO 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 vor allem 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 so oft es die Geschäftslage erfordert, aber gemäss Statuten 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 der Geschäftsleitung. 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; sie/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 2018:

<b>Nominations- und Entschädigungskomitee</b>	<b>Sitzungen<sup>1</sup></b>	<b>Telefonkonferenzen<sup>2</sup></b>
Total	3	4
Durchschnittliche Dauer (in Stunden)	2:25	0:50
Teilnahme		
Ines Pöschel, Vorsitzende	3	4
Laurent Vulliet, Mitglied	3	4
Martin A. Fischer, Mitglied <sup>3</sup>	1	3
Chantal Balet Emery, Mitglied <sup>4</sup>	1	1

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

2 Zusätzlich fanden diverse ergänzende und vorbereitende Besprechungen und Telefonkonferenzen auch unter Beizug Dritter sowie Interviews mit Kandidaten statt.

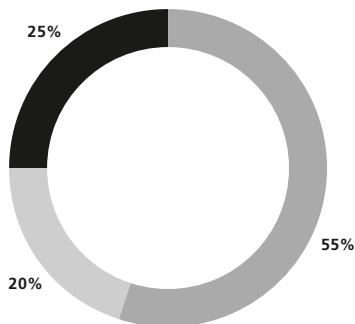
3 Per 27. März 2018 ins Nominations- und Entschädigungskomitee ernannt.

4 Per 27. März 2018 aus dem Verwaltungsrat ausgeschieden.

Es steht dem Nominations- und Entschädigungskomitee frei, in spezifischen Vergütungsfragen zeitweise einen externen Berater beizuziehen. Im Jahr 2018 hat das Komitee die Unterstützung in diesem Zusammenhang mit HCM International Ltd. und Korn Ferry/Hay Group beizugezogen, um die Überprüfung der Vergütung (vgl. Ziffer 3.5) sowie die Überarbeitung der Vergütungsstruktur im Geschäftsjahr 2019/20 vorzubereiten (vgl. Ziffer 3.1).

**Zusammensetzung Vergütung Group Executive Board bis 2018**

(bei Vertragsabschluss, in %)\*

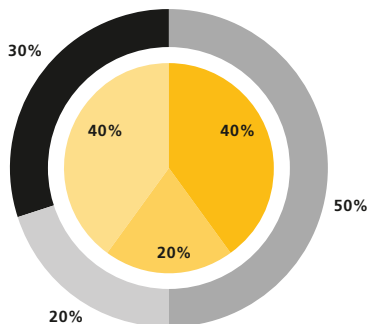


- Basissalär in bar
- Variable Vergütung in bar
- Vergütung in einer festen Anzahl gesperrter Aktien

\* Aufgrund der Festlegung einer festen Anzahl von Aktien bei Vertragsabschluss schwankte die prozentuale Zusammensetzung der Vergütung in Abhängigkeit mit der Entwicklung des Aktienkurses.

**Zusammensetzung Vergütung Implenia Executive Committee ab 2018/2019**

(in % des jeweiligen Zielgehaltes)



**CEO (seit 1.10.2018)**

- Basissalär in bar
- Variable Vergütung in bar
- Langfristiger Beteiligungsplan

**IEC Mitglieder (ab 1.3.2019)**

- Basissalär in bar
- Variable Vergütung in bar
- Langfristiger Beteiligungsplan

**3. Vergütungspolitik und Vergütungsstruktur**

**3.1 Ausblick auf Vergütungssystem ab 2019**

Im Rahmen der grundsätzlichen Überprüfung des Vergütungssystems und der Vergütungsstrukturen hat der Verwaltungsrat eine Anpassung der Salärkomponenten, welche fix und variabel sein können, vorgenommen. Neu werden diese Komponenten am jährlichen Zielgehalt ausgerichtet (nicht wie bisher bei Vertragsschluss). Der CEO erhält daher 40% seines Zielgehalts in Form einer fixen Vergütung und 60% in Form einer variablen Vergütung (davon sind 20% kurzfristig und 40% langfristig). Für die übrigen Mitglieder des Implenia Executive Committee beträgt das Verhältnis 50% fix und 50% variabel (davon sind 20% kurzfristig und 30% langfristig) (siehe Grafik oben).

Weiter wurde auch die kurzfristige Vergütung (Short-Term Incentive, STI) für 2019, insbesondere hinsichtlich der finanziellen Ziele unter dem STI, angepasst. Die finanziellen Ziele werden für Divisionsverantwortliche neu nicht nur an den Gruppenergebnissen, sondern auch an den divisionalen Ergebnissen ausgerichtet.



Der Verwaltungsrat hat weiter beschlossen, die bisherige Praxis mit Zuteilung einer bei Vertragsschluss festgelegten Anzahl Aktien in einen erfolgsabhängigen Long-Term Incentive Plan (LTI) zu überführen, welcher Performance Share Units (PSU) zuteilt, die über eine Zeitperiode von drei Jahren verdient werden, wenn im Voraus bestimmte Ziele erreicht werden.

Schliesslich wurde für das Implenia Executive Committee und den Verwaltungsrat eine Aktienhalterrichtlinie eingeführt, um die Angleichung an die Interessen der Aktionäre weiter zu verstärken.

Im Jahr 2019 wird das Vergütungssystem der Geschäftsleitung und der Implenia Gruppe weiter überprüft, mit besonderem Fokus auf die Ausrichtung an der neuen Organisation und an der Strategie.

### Vergütungsstruktur der Geschäftsleitung

	Zweck	Struktur	Einflussfaktoren	Leistungs-Kennzahlen
<b>Basissalär in bar</b>	Mitarbeitergewinnung/-bindung	Monatliche Barvergütung	Position, Verantwortung, Qualifikationen, Erfahrung, marktübliche Vergütung	–
<b>Jährliche variable Vergütung (bis und mit 28.2.2019)</b>	Belohnung für kurzfristige Leistung	Vergütung in bar	Jährliche finanzielle und nicht finanzielle Ziele	– EBITDA (Konzern) (35%) – investiertes Kapital (Konzern) (35%) – individuelle Ziele (30%)
<b>Kurzfristiger Bonusplan (STI) (ab 1.3.2019)</b>	Belohnung für kurzfristige Leistung	Vergütung in bar	Jährliche finanzielle und nicht finanzielle Ziele	Divisionsverantwortliche IEC-Mitglieder – EBITDA Konzern + Division (35%) – investiertes Kapital Konzern + Division (35%) – individuelle Ziele (30%) Andere IEC-Mitglieder – EBITDA Konzern (35%) – investiertes Kapital (35%) – individuelle Ziele (30%)
<b>Vergütung in gesperrten Aktien (bis und mit 28.2.2019)</b>	Vergütung im Einklang mit Aktionärsinteressen Mitarbeiterbindung	Im voraus festgelegte Anzahl Aktien mit dreijähriger Sperrfrist	Wertentwicklung der Aktie (keine Performancebedingungen)	–
<b>Langfristiger Beteiligungsplan (LTI) (ab 1.3.2019)</b>	Langfristig orientierte Vergütung im Einklang mit Aktionärsinteressen	Leistungsbedingte Anwartschaften auf Aktien mit dreijähriger Vestingperiode	Wertentwicklung der Aktie und zusätzliche Performancebedingungen	– rTSR (50%) – EPS (50%)
<b>Altersvorsorge</b>	Absicherung gegen Risiken, Mitarbeitergewinnung/-bindung	Altersvorsorge und Versicherungen	Marktübliche Praxis Funktion	–

### **Short-Term Incentive Plan für das Implenia Executive Committee (ab März 2019)**

Der STI entpricht wie bisher rund 20% der Gesamtentschädigung. Unverändert ist die Gewichtung zwischen Finanzziele (70%) und individuellen Zielen (30%). Für die Berechnung der Finanzziele des CEO und der Functional Heads sind unverändert zwei Kennzahlen massgebend: EBITDA Gruppe (35%) und investiertes Kapital Gruppe (35%). Bei den Divisionsverantwortlichen hingegen sind vier Kennzahlen massgebend für die Berechnung der Finanzziele: EBITDA Gruppe (15%), investiertes Kapital Gruppe (15%), EBITDA Division (20%) und investiertes Kapital Division (20%).

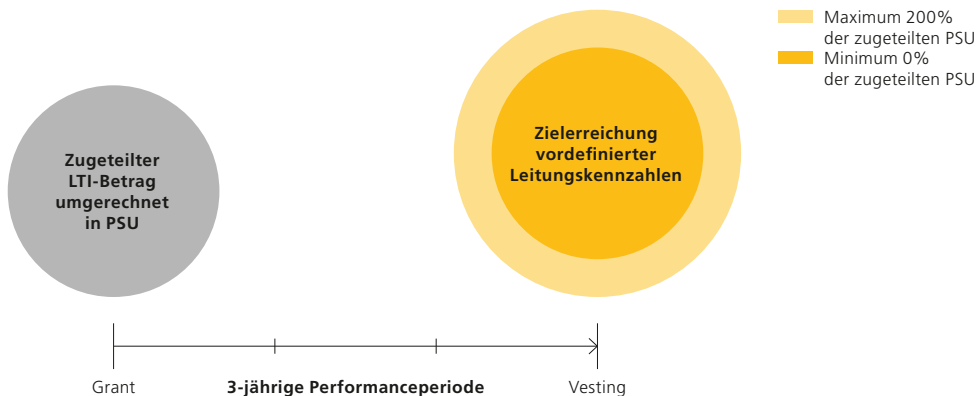
### **Long-Term Incentive Plan für das Implenia Executive Committee (ab März 2019)**

Der LTI-Betrag entspricht einem fixen Prozentsatz des Basissalärs pro Funktionsstufe (100% des Basissalärs für den CEO, 60% des Basissalärs für die übrigen IEC-Mitglieder), welcher zu Beginn der Leistungsperiode pro Person in eine bestimmte Anzahl von anwartschaftlichen Bezugsrechten in Form von Performance Share Units (PSU) umgerechnet wird. Diese PSU unterliegen einer dreijährigen Vestingperiode. Ihre Auszahlung ist an das Erreichen von Leistungskennzahlen geknüpft, die jeweils zum Zeitpunkt der Zuteilung festgelegt werden. Als Leistungskennzahlen hat das Nominations- und Entschädigungskomitee einerseits die Aktienrendite in Form des relativen Total Shareholder Returns (rTSR) sowie den Konzerngewinn pro Aktie (Earnings per Share, EPS) definiert. Die beiden Leistungskennzahlen werden gleichgewichtet. Die Leistungsbemessung für den LTI, beginnend ab 2019, erfolgt für den Zeitraum 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2021.

Am Ende der Performanceperiode wird die Zielerreichung beurteilt. Je nach Zielerreichung werden die Anzahl PSU mit einer Umwandlungsrate zwischen 0% und 200% in Beteiligungsrechte umgewandelt und in Aktien der Implenia AG abgegolten. Die Aktien und PSU unterliegen weiterhin einer Rückforderungsklausel («Clawback»), die unter anderem bei qualifizierten Verstössen gegen den Code of Conduct greift.

## Funktionsweise des LTI

(PSU Plan, ab 2019)



### Aktienhalterrichtlinie für das Implenia Executive Committee (ab 1. Januar 2019)

Um die langfristige Bindung des Implenia Executive Committee weiter zu stärken und dessen Interessen noch besser mit denen der Aktionäre der Implenia AG in Einklang zu bringen, wird ab dem Geschäftsjahr 2019 eine Aktienhalterrichtlinie eingefügt. Die Mitglieder des Implenia Executive Committee sollen innerhalb von fünf Jahren nach Inkrafttreten resp. ihrer Berufung mindestens 300% (CEO) sowie mindestens 150% (übrige Mitglieder des Implenia Executive Committee) ihres jeweiligen Basissalärs in Beteiligungsrechten der Implenia AG halten.

Zur Ermittlung, ob der minimale Aktienbesitz eingehalten wurde, werden alle Aktien, mit und ohne Sperrfrist, sowie die zu Beginn der Leistungsperiode gewährten PSU berücksichtigt. Das Nominations- und Entschädigungskomitee prüft die Einhaltung der Aktienhalterrichtlinie jährlich.

### Aktienhalterrichtlinie für den Verwaltungsrat (ab 1. Januar 2019)

Ab dem Geschäftsjahr 2019 wird ebenfalls eine Aktienhalterrichtlinie für den Verwaltungsrat eingeführt. Die Mitglieder des Verwaltungsrats sollen innerhalb von drei Jahren nach ihrer erstmaligen Wahl in den Verwaltungsrat mindestens 100% ihrer jährlichen Grundvergütung in Aktien der Implenia AG besitzen.

Zur Ermittlung, ob der minimale Aktienbesitz eingehalten wurde, werden alle Aktien, mit und ohne Sperrfrist, berücksichtigt. Das Nominations- und Entschädigungskomitee prüft die Einhaltung der Aktienhalterrichtlinie jährlich.

Aktienhalterrichtlinie	% des Basissalärs / Grundvergütung	Zeitraum
CEO	300%	5 Jahre
Geschäftsleitung	150%	5 Jahre
Verwaltungsrat	100%	3 Jahre

### 3.2 Allgemeine Grundsätze der Vergütungspolitik

Die für alle Mitarbeitenden geltende Vergütungsstruktur von Implenia ist mehrstufig aufgebaut und basiert auf einer 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 dafür, dass 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.

Die individuelle Zielvergütung hängt vom Kompetenzbereich und von der Komplexität der Funktion ab. Die Vergütungsstrukturen sind so festgelegt, dass die Vergütungen im Bereich der relevanten Marktmediane liegen.

Der wichtigste Faktor bei der Festlegung der effektiven Vergütung ist die Gesamtleistung des Mitarbeitenden. Seit 2012 gibt es bei Implenia gruppenweit einen formalisierten jährlichen Zielvereinbarungs- und Leistungsbeurteilungsprozess.

### 3.3 Governance-Regeln

Die Grundsätze für die Festsetzung der Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung unterliegen den von den Aktionären genehmigten Statuten. Diese Statuten enthalten Grundregeln über die Zusammensetzung der Vergütung des Verwaltungsrats (Art. 22a) und der Geschäftsleitung (Art. 22b). Die Vergütung der Geschäftsleitung setzt sich insbesondere aus der maximalen Vergütung unter dem kurzfristigen Erfolgsplan und der Zuteilung von Beteiligungspapieren unter dem langfristigen Beteiligungsplan zusammen.

Weitere Details zu diesen Regeln befinden sich in den Statuten auf der Website von Implenia:

🔗 <http://www.implenia.com/goto/corporategovernance/2018/de/Statuten-20180327.pdf>

### 3.4 Vergütungsstruktur Verwaltungsrat

#### Verwaltungsrats honorar

Die Vergütung des Verwaltungsrats setzt sich gemäss Art. 22a der Statuten zusammen aus der Vergütung bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung zuzüglich allfälliger geschätzter Sozialabgaben und Beiträge an Für- und 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 die Sperrfrist.

Die Verwaltungsratsmitglieder erhalten ausschliesslich eine jährliche fixe Vergütung. Dadurch wird die Unabhängigkeit bei der Wahrnehmung ihrer Aufsichtstätigkeit garantiert. Zwei Drittel der Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats werden in bar und ein Drittel in Form von Aktien der Implenia AG ausgerichtet, die während einer Periode von drei Jahren ab Zuteilung gesperrt sind. Damit sind sie direkt an der finanziellen Wertentwicklung der Implenia Aktie beteiligt. Diese Sperrfrist gilt, mit Ausnahme von Invalidität und Tod, auch bei regulärem Ausscheiden aus dem Verwaltungsrat weiter.

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 Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrats der Implenia AG festgelegt. Im Amtsjahr 2018/2019 wurde die Entschädigung des Verwaltungsrats nicht angepasst.

Für die Berechnung der Anzahl Aktien ist der Durchschnittskurs der Aktie der Implenia AG im Monat Dezember des betreffenden Amtsjahrs massgebend. Die Zuteilung erfolgt am ersten Börsentag im Januar.

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

<b>Funktion</b>	<b>Total CHF</b>	<b>davon in Aktien der Implenia AG<sup>1</sup></b>
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 Implenia AG nach Massgabe der Regelung für die Mitglieder des Group Executive Board teilweise ersetzt (siehe Ziffer 3.5).

### Vorsorgeleistungen

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

### 3.5 Vergütungsstruktur Group Executive Board

Die Vergütung setzte sich bisher aus den folgenden Komponenten zusammen:

- fixes Basissalär in bar;
- variable kurzfristige und leistungsabhängige Vergütung in bar;
- Entschädigung unter dem langfristigen Beteiligungsplan in Form einer Vergütung in gesperrten Aktien;
- Vorsorgeleistungen und Nebenleistungen.

Die Entschädigungsmodalitäten des CEO basierten auf den gleichen Vergütungsgrundsätzen wie jene der übrigen Mitglieder des Group Executive Board für 2018. Die Zuteilung von Aktien wurde für den neuen CEO zu Beginn jedoch bereits als Frankenbetrag (nicht in Anzahl Aktien) festgelegt, dies im Hinblick auf die geplante Anpassung des gesamten Vergütungssystems. Weiter wurde das Verhältnis der Vergütungselemente von Beginn an auf 40% fixes Basissalär, 20% kurzfristige und 40% langfristige erfolgsabhängige Vergütung festgesetzt.

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 der Geschäftsleitung in Form von Geld, Aktien, vergleichbaren Instrumenten, Einheiten oder Sach- und 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 der Geschäftsleitung erfolgt regelmässig und gestützt auf die unter Ziffer 3.2 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 der Geschäftsleitung wird zudem periodisch mit externen Beratern auf ihre Markt- und Wettbewerbsfähigkeit sowie Angemessenheit analysiert. Im 4. Quartal 2018 wurde eine detaillierte Überprüfung durch die global operierende Unternehmensberatung Korn Ferry/Hay Group in Auftrag gegeben. Hierzu wurde ein Referenzmarkt aus elf Unternehmen gebildet, der vergleichbare Funktionen aus dem Schweizer Top Executive Markt enthält. Dabei lag ein Schwerpunkt auf Unternehmen aus der Industrie und aus industrienahe Dienstleistungen, die bezüglich Grössenordnung (Anzahl der Mitarbeitenden, Höhe des Umsatzes etc.) und Geschäftstätigkeit mit der Implenla AG vergleichbar sind. Der Referenzmarkt umfasste die Unternehmen Alpiq AG, Bucher Industries AG, dormakaba Holding AG, Geberit AG, Georg Fischer AG, Landis+Gyr AG, Lonza Group AG, OC Oerlikon AG, Schindler Aufzüge AG, Sika AG und Sulzer AG. Zusätzlich wurde aufgrund des Job Gratings eine datenbasierte länderspezifische Referenzierung durchgeführt. Die Korn Ferry/Hay Group verfügte über keine zusätzlichen Mandate der Implenla AG.

### **Basissalär in bar**

Das Basissalär in bar wird in gleichen Tranchen monatlich ausbezahlt, entsprach bei Vertragsabschluss bisher rund 55% des Jahreszieleinkommens und wurde anhand der folgenden Faktoren festgelegt:

- Umfang und Aufgaben sowie Verantwortung der Position;
- Marktübliche Vergütung;
- Persönliche Qualifikation und Erfahrung.

### **Variable Vergütung (bisher)**

Die jährliche variable Vergütung ist an die persönliche sowie die Unternehmensleistung von Implenia geknüpft. Die jährliche variable Vergütung wird als Prozentsatz (bisher bei Vertragsabschluss rund 20%) des Jahreszieleinkommens gewährt. Sie wird nur dann ausbezahlt, wenn die festgelegten Leistungsziele erreicht wurden. Ein Übertreffen oder Nichterreichen eines oder aller Ziele hat eine Zunahme auf maximal 200% beziehungsweise eine Kürzung bis auf 0% dieser Vergütungskomponente zur Folge.

Die jährliche variable Vergütung ist vom Erreichen der vorgängig definierten individuellen qualitativen Ziele gemäss «Management by Objectives» (bisher 30%-Anteil) und der Finanzziele der Implenia AG (bisher 70%-Anteil) abhängig. Letztere werden aufgrund des Jahresbudgets der Implenia AG festgesetzt. Als Bemessungsgrundlagen galten bisher:

- a) zu 50% die Erreichung des budgetierten Gruppen EBITDA; und
- b) zu 50% die Erreichung des budgetierten investierten Kapitals auf Gruppenstufe.

Die Ausgestaltung der variablen Vergütung wird 2019 im Zusammenhang mit der Überführung in eine divisionale Führungsstruktur angepasst (siehe Ziffer 3.1).

### **Vergütung in gesperrten Aktien (bisher)**

Mit Ausnahme des Aktienanteils des neuen CEO wurden die Aktien bisher in Form einer fixen Anzahl zugeteilt, die im Verlauf der Vertragsdauer in der Regel nicht mehr angepasst wurden. Der Aktienanteil entsprach dabei einem Prozentsatz von rund 25% des Jahreszieleinkommens bei Vertragsabschluss. Der jeweilige Frankenwert der zugeteilten Aktien wurde gemäss Schlusskurs am letzten Handelstag des Geschäftsjahrs berechnet (für 2018: 28. Dezember 2018; für den früheren CEO erfolgte eine Zuteilung von 12 500 ihm in 2018 gemäss Vertrag zustehenden Aktien per 30. Juni 2018, gestützt auf den Kurs vom 29. Juni 2018 und 12 500 Aktien per 31. Dezember 2018, gestützt auf den Kurs vom 28. Dezember 2018; siehe Tabelle Seiten 192–193). Die Übertragung dieser Aktien erfolgte grundsätzlich per Ende Berichtsjahr. Für ein Mitglied des Group Executive Board erfolgt die Zuteilung sodann Ende Februar des Folgejahrs, gestützt auf den durchschnittlichen Schlusskurs im Monat Januar. Für den neuen CEO wurde die Anzahl zu übertragender Aktien gestützt auf den durchschnittlichen Schlusskurs der letzten fünf Börsentage vor Übertragung netto berechnet (siehe Tabelle Seiten 192–193).

Das im Berichtsjahr 2018 noch bestehende System der aktienbasierten Vergütung wird Anfang 2019 schrittweise durch einen LTI (siehe Ziffer 3.1) ersetzt.



---

Diese 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 einer allfälligen Kapitalerhöhung und auf die Ausübung des Stimmrechts. Bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses wird der Anspruch auf Aktien pro rata berechnet.

Für die dem neuen CEO in 2018 zugeteilten Aktien besteht ein Rückforderungsanspruch für noch gesperrte Aktien («clawback») in bestimmten Fällen.

### **Spesen**

Für die Mitglieder der Geschäftsleitung 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 der Geschäftsleitung werden keine ausserordentlichen Vorsorgeleistungen erbracht. Der Vorsorge- und Sozialaufwand umfasst die Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen sowie für die obligatorische und die überobligatorische Personalvorsorge.

### **Arbeitsverträge**

Die Mitglieder des Group Executive Board verfügen über unbefristete Arbeitsverträge, die mit einer Frist von längstens zwölf Monaten kündbar sind. Ihnen stehen weder vertragliche Vorausvergütungen («golden hellos») noch Abgangsentschädigungen («goldene Fallschirme», «golden handshakes» etc.) zu. Die Arbeitsverträge enthalten in der Regel Bestimmungen über ein Konkurrenzverbot, dieses übersteigt aber in keinem Fall zwölf Monate.

Um sein Amt bei der Implenia AG möglichst rasch antreten zu können, hat der neue CEO sein bisheriges, damals noch laufendes Arbeitsverhältnis mit dem ehemaligen Arbeitgeber vorzeitig beendet und infolgedessen unter anderem auch Ansprüche auf Aktienzuteilungen verloren. Ein kleinerer Teil seines Verlusts wurde dem neuen CEO ersetzt, indem er per Antrittsdatum, gestützt auf die Aktienkurse an den fünf Börsentagen vor seinem Amtsantritt, so viele für drei Jahre gesperrte Aktien der Implenia AG erhalten hat, wie ihm wertmässig gemäss Bestätigung seines ehemaligen Arbeitgebers Aktien an letzteren zugeteilt worden wären («Replacement Award»).

## 4. Effektive Vergütungen an den Verwaltungsrat und das Group Executive Board im Jahr 2018

### 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 1,24 Mio. (Vorjahr: CHF 1,28 Mio.).

#### Verwaltungsrat

	Basishonorare	
	2018	2017
	1000 CHF	1000 CHF
	brutto	brutto
Hans Ulrich Meister, Präsident	280	280
Kyrre Olaf Johansen, Vizepräsident	100	97
Henner Mahlstedt, Mitglied	113	113
Ines Pöschel, Mitglied	100	97
Laurent Vulliet, Mitglied	87	87
Martin A. Fischer, Mitglied (ab 27.3.2018)	65	–
Aus dem Verwaltungsrat ausgeschiedene Mitglieder		
– Chantal Balet Emery, Mitglied (bis 27.3.2018)	22	87
– Calvin Grieder, Vizepräsident (bis 22.3.2017)	–	28
<b>Total</b>	<b>767</b>	<b>789</b>

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

2 Berechnung erfolgt auf dem Durchschnittskurs vom Dezember im Berichtsjahr. Die Übertragung der Aktien erfolgte am 3.1.2019. Diese wurden als Bestandteil der Vergütung für das Berichtsjahr mitberücksichtigt.

Die Generalversammlung genehmigt jeweils die Vergütung des Verwaltungsrats von ordentlicher Generalversammlung zu ordentlicher Generalversammlung, also für die jeweilige Amtsdauer. So hat die ordentliche Generalversammlung vom 22. März 2017 die Vergütung für den Verwaltungsrat bis zum 27. März 2018 im Maximalbetrag von CHF 1,35 Mio. genehmigt. Dieser Betrag wurde eingehalten; die Auszahlung betrug CHF 1,24 Mio. Der von der Generalversammlung vom 27. März 2018 für das folgende Amtsjahr bis zur ordentlichen Generalversammlung 2019 genehmigte Maximalbetrag beträgt CHF 1,35 Mio. Der effektiv ausbezahlte Betrag für diese im März 2019 endende Zeitperiode wird im Vergütungsbericht 2019 offengelegt werden. Es wird davon ausgegangen, dass der Betrag ebenfalls eingehalten wird. Die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats hat sich gegenüber 2017 nicht, respektive nur unwesentlich, verändert.

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

	Anspruch und zugewiesene Aktien <sup>1</sup>				Sozialaufwand		Total	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
	Anzahl <sup>2</sup>	Anzahl <sup>3</sup>	1000 CHF <sup>4</sup>	1000 CHF <sup>4</sup>	1000 CHF	1000 CHF	1000 CHF	1000 CHF
			brutto	brutto				
>	3 709	2 112	118	117	55	55	<b>453</b>	452
	1 325	731	42	41	21	20	<b>163</b>	158
>	1 501	855	48	48	23	23	<b>184</b>	184
	1 325	731	42	41	21	20	<b>163</b>	158
	1 148	653	36	36	18	18	<b>141</b>	141
	982	–	27	–	13	–	<b>105</b>	–
	166	653	9	36	2	13	<b>33</b>	136
	–	204	–	12	–	6	–	46
>	10 156	5 939	322	331	153	155	<b>1 242</b>	1 275

3 Berechnung erfolgt auf dem Durchschnittskurs vom Dezember im Berichtsjahr. Die Übertragung der Aktien erfolgte am 3.1.2018. 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 7,7 Mio. (von der Generalversammlung bewilligter Maximalbetrag CHF 10,0 Mio.; im Vorjahr: ausgerichtet CHF 6,3 Mio. und von der Generalversammlung bewilligter Maximalbetrag CHF 10,0 Mio.). Die Erhöhung von 2017 auf 2018 ergibt sich vor allem daraus, dass der frühere CEO Anton Affentranger im 2018 nicht wie in den Vorjahren auf einen grossen Teil seines Aktienanteils von 25 000 verzichtet hat, und dass im letzten Quartal 2018 sowohl die Vergütung des bisherigen als auch diejenige des neuen CEO bezahlt werden mussten.

### Group Executive Board

	Fixe Entschädigungen 1000 CHF	Variable Entschädigungen <sup>1</sup> 1000 CHF
	brutto	brutto
Anton Affentranger (CEO bis 30.9.2018) <sup>3,4</sup>		
2018 <sup>5</sup>	906	421
2017	900	450
Übrige amtierende Mitglieder des Group Executive Boards		
2018 <sup>9</sup>	1 802	842
2017	1 514	675
Ausserordentlich		
2018	–	–
2017	–	–
Aus dem Group Executive Board ausgeschiedene Mitglieder <sup>5</sup>		
2018/2017	–	–
<b>Total 2018</b>	<b>2 708</b>	<b>1 263</b>
Total 2017	2 414	1 125

1 Wird jeweils im Folgejahr ausbezahlt. Im 2018 wurden Einmalentschädigungen von CHF 211 000 zugesprochen, wobei sich diese grösstenteils auf die Vorperiode (Geschäftsjahr 2017) bezogen (Vorjahr: CHF 90 000).

2 Aktien der Implenia AG, Valor 2386855, zum Nennwert von CHF 1.02. Beträge basieren auf dem um die 3-jährige Sperrfrist diskontiertem Verkehrswert.

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

4 Per 30.9.2018 als CEO ausgeschieden.

5 Anton Affentranger verlies Implenia am 30.9.2018 gestützt auf eine Aufhebungsvereinbarung per 31.1.2019. Vertragsgemäss 2018 angefallene Zahlungen sind in vorstehender Tabelle in der Zeile «Anton Affentranger» enthalten, weil er auch in 2018 die höchste Vergütung erhielt. Die im 2019 anfallende Vergütung wird in den Vergütungsbericht 2019 einfließen.

6 Beträge basieren auf Schlusskurs per Zuteilung der Aktien am 30.6.2018 und am 31.12.2018.

7 Im Berichtsjahr 2017 hat Anton Affentranger auf die Zuteilung von ihm gemäss Arbeitsvertrag zustehenden 12 500 Aktien im Wert von CHF 0,7 Mio. verzichtet.

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

9 Einschliesslich André Wyss, seit 1.10.2018 CEO. Sein jährliches Zielgehalt beträgt CHF 2,9 Mio.

Im Verhältnis zur Gesamtentschädigung (ohne Sozialaufwand und ohne «Replacement Award», mit Aktien zu «value at grant») betrug die kurzfristige variable Entschädigung im Durchschnitt 21,6% (Vorjahr: 21,4%). Unter Einbezug des Sozialaufwands betrug der Durchschnitt 22,5% (Vorjahr: 22,7%).

Der von der ordentlichen Generalversammlung vom 22. März 2017 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 im Jahr 2018 kein Gebrauch gemacht.

	Definitiv zugeteilte Aktien <sup>2</sup>		Zuteilung von anderen Aktien <sup>2</sup>		Sozialaufwand <sup>16</sup>	Total
	Anzahl	1000 CHF	Anzahl	1000 CHF	1000 CHF	1000 CHF
	brutto		brutto			
	25 000	1 141 <sup>6</sup>	–	–	384	<b>2 852</b>
	12 500 <sup>7</sup>	754 <sup>8</sup>	–	–	371	<b>2 475</b>
>	26 433 <sup>10</sup>	729 <sup>11, 12</sup>	–	–	754	<b>4 127</b>
	17 472 <sup>10</sup>	971 <sup>13</sup>	–	–	694	<b>3 854</b>
	–	–	13 777 <sup>14</sup>	721	37	<b>758</b>
	–	–	–	–	–	–
	–	–	–	–	–	–
>	51 433	1 870	13 777	721	1 175	<b>7 737</b>
	29 972	1 725	–	–	1 065	<b>6 329</b>

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

11 Beträge basieren auf Schlusskurs per Zuteilung der Aktien am Jahresende 2018.

12 Der neue CEO erhielt für das 4. Quartal 2018 pro rata einen CHF-Betrag in Anzahl Aktien umgerechnet. Diese Aktien sind für drei Jahre gesperrt. Ab 2019 wird ein neuer LTI (siehe Ziffer 3.1) eingeführt.

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

14 Um sein Amt bei der Implemia AG möglichst rasch antreten zu können, hat der neue CEO sein bisheriges, damals noch laufendes Arbeitsverhältnis mit dem ehemaligen Arbeitgeber vorzeitig beendet und infolgedessen unter anderem auch Ansprüche auf Aktienzuteilungen verloren. Ein kleinerer Teil seines Verlusts wurde dem neuen CEO ersetzt, indem er per Antrittsdatum, gestützt auf die Aktienkurse an den fünf Börsentagen vor seinem Amtsantritt, so viele für drei Jahre gesperrte Aktien der Implemia AG erhalten hat, wie ihm wertmässig gemäss Bestätigung seines ehemaligen Arbeitgebers Aktien an letzteren zugeteilt worden wären («Replacement Award»). Per 31.12.2018 entsprach der Wert dieser Aktien rund CHF 382 000.

15 Mit Ausnahme von Anton Affentranger sind in den Jahren 2017 und 2018 keine Mitglieder aus dem Group Executive Board ausgeschieden.

16 Inklusive Pensionskassen-Beiträge.

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

In den Jahren 2018 bzw. 2017 wurden keine oben nicht ausgewiesene 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 2018 wurden den Mitgliedern des Group Executive Board insgesamt 65 210 Aktien im Wert von CHF 2,6 Mio. (Vorjahr: 29 972 im Wert von CHF 1,75 Mio.) zugeteilt. Die Differenz ergibt sich aus dem im 2018 nicht erfolgten Verzicht des alten CEO und den zusätzlichen Aktienzuteilungen («Replacement Award») an den neuen CEO. Im Jahr 2018 wurden den insgesamt nicht exekutiven Mitgliedern des Verwaltungsrats insgesamt 10 156 Aktien zum Wert von CHF 322 000 (Vorjahr: 5939 zum Wert von CHF 331 000) 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, des Verwaltungsrats oder von einer diesen nahestehenden Person keine zusätzlichen Honorare und Entschädigungen in Rechnung gestellt (Vorjahr: ebenfalls 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 2018 hielten die im Berichtsjahr als nicht exekutive Mitglieder des Verwaltungsrats tätig sowie diesen nahestehende Personen insgesamt 57 588 Aktien oder 0,3% des Aktienkapitals (Vorjahr: 31 291 Aktien oder 0,2%). Diese Zahl schliesst die privat erworbenen Aktien ein. Siehe auch Anhang zur Jahresrechnung auf Seite 310.

#### Verwaltungsrat

	Anzahl Aktien per		Aktien blockiert bis		
	31.12.2018 <sup>1</sup>	31.12.2017 <sup>2</sup>	2019	2020	2021
Hans Ulrich Meister, Präsident	<b>44 164 (48 395)</b>	22 021 (24 164)	–	2 021	2 143
Kyrre Olaf Johansen, Vizepräsident	<b>1 392 (2 903)</b>	626 (1 392)	–	626	766
Henner Mahlstedt, Mitglied	<b>5 351 (7 063)</b>	2 983 (3 851)	175	818	868
Ines Pöschel, Mitglied	<b>4 892 (6 403)</b>	1 376 (2 142)	–	626	766
Laurent Vulliet, Mitglied	<b>1 789 (3 098)</b>	1 126 (1 789)	–	626	663
Martin A. Fischer, Mitglied	<b>0 (1 309)</b>	–	–	–	–
Chantal Balet Emery, Mitglied (bis 27.3.2018)	<b>n.a.</b>	3 159 (3 822)	175	626	663
<b>Total</b>	<b>57 588 (69 171)</b>	31 291 (37 160)	350	5 343	5 869

1 Die für das Amtsjahr 2018/19 zugeteilten Aktien (vgl. Tabelle in Ziffer 4.1) wurden am 3.1.2019 übertragen (in Klammern inkl. der am 3.1.2019 zugeteilten Aktien).

2 Die für das Amtsjahr 2017/18 zugeteilten Aktien (vgl. Tabelle in Ziffer 4.1) wurden am 3.1.2018 übertragen (in Klammern inkl. der am 3.1.2018 zugeteilten Aktien).

## 5.2 Aktienbesitz Group Executive Board

Am 31. Dezember 2018 hielten die im Berichtsjahr als Mitglieder des Group Executive Board tätigen sowie diesen nahestehende Personen insgesamt 121 265 Aktien oder 0,7% des Aktienkapitals (Vorjahr: 351 111 Aktien oder 1,9%). 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		
	31.12.2018	31.12.2017	2019	2020	2021
André Wyss, CEO (seit 1.10.2018)	<b>47 448</b>	–	–	–	22 448
Beat Fellmann, CFO und Leiter Corporate Center	<b>45 000</b>	45 000	10 000	10 000	10 000
Christof Gämperle, Mitglied und Leiter Geschäftseinheit Implenia Austria & Romania	<b>7 285</b>	7 813	2 500	–	1 972
René Kotacka, Mitglied und Geschäftsbereichsleiter Infrastructure	<b>10 650</b>	8 826	2 750	2 750	2 750
André Métral, Mitglied und Geschäftsbereichsleiter Bau Schweiz	<b>10 882</b>	12 632	2 500	2 750	2 750
Anton Affentranger, CEO (bis 30.09.2018)	<b>n.a.</b>	276 840	17 000	12 500	25 000
<b>Total</b>	<b>121 265</b>	351 111	34 750	28 000	64 920

## 5.3 Organdarlehen

Weder den Mitgliedern des Verwaltungsrats noch den Mitgliedern des Group Executive Board oder 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 Implen AG und die Vergütungen von Group Executive Board sowie Verwaltungsrat vollumfängliche Transparenz für das Geschäftsjahr 2018. Der Verwaltungsrat wird den Vergütungsbericht der ordentlichen Generalversammlung vom 26. März 2019 zur konsultativen Genehmigung vorlegen. Die unter den Ziffern 4 und 5.3 aufgeführten Vergütungen wurden von der Revisionsstelle geprüft.



# Bericht der Revisionsstelle zum Vergütungsbericht 2018



## Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung zum Vergütungsbericht 2018

Wir haben den Vergütungsbericht der Implen AG für das am 31. Dezember 2018 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 Implen AG für das am 31. Dezember 2018 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

Christian Kessler  
Revisionsexperte, Leitender Revisor

Diego J. Alvarez  
Revisionsexperte

Zürich, 25. Februar 2019