

Einleitung und rechtliche Grundlagen 180 — Festsetzungsverfahren der Vergütungen 181 — Vergütungspolitik und Vergütungsstruktur 183 — Effektive Vergütungen an den Verwaltungsrat und das Group Executive Board im Jahr 2016 189 — Aktienbesitz und Organdarlehen 193 — Genehmigung des Vergütungsberichts 194



### **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 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 und des Obligationenrechts sowie gestützt auf die Regeln des Kapitels über Entschädigungen, Beteiligungen und Darlehen der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange AG erstellt.

Im vorliegenden Vergütungsbericht legt der Verwaltungsrat die Art und Höhe der effektiven Vergütungen des Verwaltungsrats und des Group Executive Board der Implenia AG in der Berichtsperiode offen. Zudem werden die Vergütungspolitik und die Vergütungsstruktur näher dargelegt.

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 22. März 2017 zur konsultativen Genehmigung vorgelegt.

---

## 2. Festsetzungsverfahren der Vergütungen

### 2.1 Zuständigkeiten und Prozesse

In Übereinstimmung mit den Bestimmungen der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (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 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 Anträge an die Generalversammlung für die Genehmigung der maximalen Gesamtbeträge der Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Mitglieder des Group Executive Board sowie die Ausrichtung der individuellen Vergütungen (im Rahmen der genehmigten maximalen Gesamtbeträge) werden vom Verwaltungsrat auf Antrag des Nominations- und Entschädigungskomitees beschlossen. Der Verwaltungsrat entscheidet dabei über die Entschädigung des Chief Executive Officer (CEO) und der übrigen Mitglieder des Group Executive Board sowie über seine eigene Entschädigung auf Antrag des Nominations- und Entschädigungskomitees.

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

### 2.2 Aufgaben und Kompetenzen des Nominations- und Entschädigungskomitees

Die Pflichten, Aufgaben und Verantwortungsbereiche des Nominations- und Entschädigungskomitees (NEK) umfassen unter anderem die folgenden Bereiche:

- Vorbereitung und Empfehlungen zur Nachfolgeplanung für den Verwaltungsrat und das Group Executive Board;
- Empfehlungen zur grundsätzlichen Entschädigungspolitik der Implemia Gruppe;
- Empfehlung zu den Anträgen an die Generalversammlung in Bezug auf die Vergütung des Verwaltungsrats und des Group Executive Board;
- Empfehlungen zur individuellen Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Mitglieder des Group Executive Board im Rahmen der Beschlüsse der Generalversammlung;
- Regelmässige Beurteilung der Leistungen des CEO und Einsicht in die Beurteilung der übrigen Mitglieder des Group Executive Board.

Dem NEK kommt eine unterstützende und beratende Funktion zu. Die Beschlusskompetenz über die Anträge betreffend den maximalen Gesamtbeträgen an die Generalversammlung sowie die Ausrichtung der individuellen Vergütungen im Rahmen dieser Gesamtbeträge bleibt – soweit nicht ausdrücklich anders geregelt – dem Verwaltungsrat vorbehalten.

Das NEK besteht aus mindestens zwei Mitgliedern des Verwaltungsrats. Der CEO, der CFO und der Leiter Human Resources Group nehmen in der Regel als Gäste an den Sitzungen des NEK teil und unterstützen dessen Arbeit. Sie beteiligen sich nicht an den Abstimmungen und sind nicht anwesend, wenn ihre eigene Entschädigung diskutiert wird und ihre Leistungen beurteilt werden.

Das NEK 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. Die Vorsitzenden der Komitees erstatten dem Präsidenten des Verwaltungsrats über die wesentlichen Verhandlungen und Beschlüsse des Komitees umgehend Bericht, sofern er nicht selbst daran teilgenommen hat, und berichten darüber an der folgenden Verwaltungsratssitzung; sie sind dafür verantwortlich, dass Anträge rechtzeitig in den Verwaltungsrat eingebracht werden, und vertreten diese im Namen des Komitees.

---

### 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 und 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 Jahreszieleinkommen 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 hat Implenia gruppenweit einen formalisierten jährlichen Zielvereinbarungs- und Leistungsbeurteilungsprozess eingeführt.

### 3.2 Vergütungsstruktur Verwaltungsrat

Höhe, Grundlagen und Elemente der Vergütung des Verwaltungsrats richten sich nach dem Reglement über die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats der Implenia AG. Die Vergütungsstruktur des Verwaltungsrats wird regelmässig überprüft.

Auch die Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats dürfen den von der Generalversammlung für die betreffende Zeitperiode genehmigten maximalen Gesamtbetrag nicht überschreiten.

Die Vergütung des Verwaltungsrats wurde im Berichtsjahr vom Nominations- und Entschädigungskomitee überprüft und aufgrund von Benchmark-Analysen mit ausgewählten Schweizer Unternehmen verglichen.

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, Mitglied) wurde unter Berücksichtigung der Beanspruchung im Reglement über die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats festgelegt. Gestützt auf die obige Marktanalyse wurde das Reglement insofern angepasst, als dass die pauschale Entschädigung des Präsidenten des Verwaltungsrats mit Wirkung ab dem Amtsjahr 2016/2017 von CHF 340 000 auf CHF 420 000 pro Amtsjahr erhöht worden ist. Im Übrigen wurde die Entschädigung des Verwaltungsrats nicht angepasst. Das Reglement sieht pro Amtsjahr für den Präsidenten des Verwaltungsrats demgemäss eine pauschale Entschädigung von 420 000 Franken vor, für den Vizepräsidenten sowie den Vorsitzenden des Audit-Komitees weiterhin je 170 000 Franken und für die übrigen Mitglieder des Verwaltungsrats ebenfalls weiterhin je 130 000 Franken. Diese Vergütungen setzen sich zu zwei Dritteln aus Barauszahlungen und zu einem Drittel aus Aktien zusammen.

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. Dies gestützt auf eine vom Verwaltungsrat 2015 beschlossene Anpassung des Reglements über die Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrats mit Wirkung ab dem Amtsjahr 2016/2017. Gemäss der bisherigen Regelung war für die Berechnung der Anzahl Aktien der Durchschnittskurs der Aktie der Implenia AG im Monat April massgebend.

Für die Berechnung des den Verwaltungsratsmitgliedern für das 1. Quartal des Berichtsjahrs zustehenden Aktienanteils war gemäss der bisherigen Regelung des Reglements über die Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrats somit noch der Durchschnittskurs der Aktie der Implenia AG im April 2016 massgebend. Die Aktien sind während einer Periode von drei Jahren ab Zuteilung blockiert. Die Sperrfrist gilt, mit Ausnahme von Invalidität und Tod, auch bei regulärem Ausscheiden aus dem Verwaltungsrat weiter.

Im Zusammenhang mit dem Ausscheiden von Herrn Hubert Achermann, Herrn Patrick Hünerwadel und Herrn Hans-Beat Gürtler aus dem Verwaltungsrat wurden keine Abgangsent-schädigungen ausgerichtet. Den anlässlich der ordentlichen Generalversammlung vom 22. März 2016 neu in den Verwaltungsrat gewählten Herren Hans Ulrich Meister, Kyrre Olaf Johansen und Laurent Vulliet sowie Frau Ines Pöschel wurden keine Antrittsprämien zugesprochen.

<b>Funktion</b>	<b>Total CHF</b>	<b>davon in Aktien der Implenia AG*</b>
Verwaltungsratspräsident	420 000	1/3
Vizepräsident	170 000	1/3
Vorsitzender Audit Komitee	170 000	1/3
Andere Mitglieder des Verwaltungsrats	130 000	1/3

\* 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 3.3).

## Vorsorgeleistungen

Die gesetzlich und reglementarisch vorgesehenen Sozialversicherungsbeiträge für die Vergütungen der Mitglieder des Verwaltungsrats bezahlt die Implenia AG.

### 3.3 Vergütungsstruktur Group Executive Board

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

Regelmässig wird die Entschädigung der Mitglieder des Group Executive Board zudem von 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. Es liegen keine Anhaltspunkte vor, dass sich die Vergütungen der Geschäftsleitung bei den Unternehmen, die als Referenzen beigezogen worden sind, seither massgeblich verändert hätten.

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 Aktien. Der Aktienanteil wird mit einer fixen, für drei Jahre gesperrten Anzahl Aktien entrichtet. 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. Der Anspruch auf alle noch nicht überwiesenen Aktienanteile verfällt bei Kündigung des Arbeitsvertrags zu Beginn der Kündigungsfrist.

Insgesamt dürfen die Vergütungen der Mitglieder des Group Executive Board den von der Generalversammlung für das betreffende Geschäftsjahr genehmigten maximalen Gesamtbetrag nicht überschreiten.



---

Gemäss Art. 15a Abs. 5 der Statuten ist die Gesellschaft ermächtigt, Mitgliedern des Group Executive Board, 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. Infolge der von der ordentlichen Generalversammlung am 24. März 2015 auf Antrag des Verwaltungsrats beschlossenen Anpassung dieser Statutenbestimmung ist die Vergütung eines neuen Mitglieds des Group Executive Board oder eines Mitglieds des Group Executive Board, das zusätzliche Aufgaben übernimmt, insofern nach oben begrenzt, als dass dessen Vergütung die maximale Vergütung des Chief Executive Officer (CEO) im vorangehenden Geschäftsjahr nicht um mehr als 25% übersteigen darf.

### **Basissalär in bar**

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

### **Variables Salär in bar**

Das variable Salär in bar stellt einerseits die Vergütung für die Erreichung der individuellen qualitativen Ziele und andererseits für die Erreichung der Unternehmensfinanzziele dar. Das variable Salär in bar wird als Prozentsatz (rund 20% bei Vertragsabschluss) 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 (begrenzt auf minimal 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 Implenia AG (70%-Anteil) abhängig. Letztere werden aufgrund des Jahresbudgets der Implenia AG festgesetzt. Als Bemessungsgrundlagen gelten dabei:

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

Nach Vorliegen des Jahresergebnisses beurteilt der CEO für die Mitglieder des Group Executive Board die Erreichung der festgelegten Leistungsziele. Beim CEO zeichnet der Präsident des Verwaltungsrats für die Beurteilung der Zielerreichung verantwortlich. Der Entscheid über die Vergütung liegt in beiden Fällen beim Verwaltungsrat.

Aktien werden in Form einer fixen Anzahl zugeteilt, die im Verlauf der Vertragsdauer nicht mehr angepasst wird. Der Aktienanteil entspricht einem Prozentsatz von rund 25% des Jahreszieleinkommens bei Vertragsabschluss. Berechnet wird der jeweilige Frankenwert der zugeteilten Aktien gemäss Schlusskurs am letzten Handelstag des Geschäftsjahrs (für 2016: 30. Dezember 2016) der SIX Swiss Exchange AG. Überwiesen werden die Aktien per Ende der Berichtsperiode. 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 (vgl. Tabelle auf Seite 191). 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.

### **Spesen**

Für die Mitglieder des Group Executive Board gilt neben dem Spesenreglement für alle Mitarbeitenden 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 2017 und 2018**

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 2017 und 2018 sind deshalb keine grundsätzlichen Veränderungen der Vergütungsstruktur vorgesehen.

## **4. Effektive Vergütungen an den Verwaltungsrat und das Group Executive Board im Jahr 2016**

### **4.1 Vergütungen an amtierende Organmitglieder**

Die Summe aller Entschädigungen, die im Berichtsjahr an die Mitglieder des Verwaltungsrats ausgerichtet wurden, beträgt 1,2 Mio. Franken (Vorjahr: 1,2 Mio. Franken).

Der von der Generalversammlung vom 24. März 2015 genehmigte maximale Betrag der Gesamtvergütung für den Verwaltungsrat von 1,5 Mio. Franken für die Zeit bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung wurde eingehalten. An der Generalversammlung vom 22. März 2016 hat die Generalversammlung sodann einen maximalen Betrag der Gesamtvergütung für den Verwaltungsrat von ebenfalls 1,5 Mio. Franken für die Zeit bis zur ordentlichen Generalversammlung 2017 genehmigt. Der effektiv ausbezahlte Betrag wird im Geschäftsbericht 2017 offengelegt werden. Die Gesamtvergütung des Verwaltungsrats hat sich gegenüber 2015 nicht respektive nur sehr 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 <sup>1</sup>				Sozialaufwand		Total	
	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015	2016	2015
	1000 CHF	1000 CHF	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			brutto	brutto				
Hans Ulrich Meister, Präsident (ab 22.03.2016)	210	–	1 516	–	88	–	34	–	<b>332</b>	–
Calvin Grieder, Mitglied	107	87	789	653	45	36	19	18	<b>171</b>	141
Chantal Balet Emery, Mitglied	87	87	645	653	36	36	13	18	<b>136</b>	141
Kyrre Olaf Johansen, Mitglied (ab 22.03.2016)	65	–	470	–	27	–	11	–	<b>103</b>	–
Henner Mahlstedt, Mitglied	107	65	789	490	45	27	19	14	<b>171</b>	106
Ines Pöschel, Mitglied (ab 22.03.2016)	65	–	470	–	27	–	11	–	<b>103</b>	–
Laurent Vulliet, Mitglied (ab 22.03.2016)	65	–	470	–	27	–	11	–	<b>103</b>	–
Aus dem Verwaltungsrat ausgeschiedene Mitglieder										
– Hubert Achermann, Präsident (bis 03.02.2016)	21	198	168	1 495	9	83	4	40	<b>34</b>	321
– Hans-Beat Gürtler, Vizepräsident (bis 22.03.2016)	28	113	229	854	12	48	4	18	<b>44</b>	179
– Patrick Hünerwadel, Mitglied (bis 22.03.2016)	28	107	229	804	12	45	6	22	<b>46</b>	174
– Markus Dennler, Präsident (bis 24.03.2015) <sup>5</sup>	–	57	–	427	–	24	–	11	–	92
<b>Total</b>	<b>783</b>	<b>714</b>	<b>5 775</b>	<b>5 376</b>	<b>328</b>	<b>299</b>	<b>132</b>	<b>141</b>	<b>1 243</b>	<b>1 154</b>

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

2 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.

3 Berechnung erfolgt gestützt auf Durchschnittskurs von April des Berichtsjahrs.

4 Beträge basieren auf diskontiertem Verkehrswert.

5 Im Berichtsjahr nicht amtierend.

Die Summe aller Entschädigungen, die im Berichtsjahr an die Mitglieder des Group Executive Board ausgerichtet wurden, beträgt 7,7 Mio. Franken (Vorjahr: 7,5 Mio. Franken). Die in der nachstehenden Tabelle dargestellten Beträge umfassen auch die Entschädigungen für die während der Berichtsperiode aus dem Group Executive Board ausgeschiedenen Mitglieder. Es hat sich gegenüber dem Vorjahr keine wesentliche Veränderung ergeben.

Anton Affentranger hat im Berichtsjahr auf die Zuteilung von ihm gemäss Arbeitsvertrag zustehenden 8 000 Aktien per 31.12.2016 verzichtet. Im Vorjahr hat er unwiderruflich auf die gesamte ihm zustehende variable Entschädigung von 0,3 Mio. Franken verzichtet. Die variable Entschädigung im Verhältnis zur Gesamtentschädigung für das Group Executive Board (value at grant) betrug im Durchschnitt 21% (Vorjahr: 15%).

Der von der Generalversammlung vom 24. März 2015 genehmigte maximale Betrag der Gesamtvergütung für das Group Executive Board von 13,5 Mio. Franken wurde eingehalten; vom Zusatzbetrag gemäss Art. 15a Abs. 5 der Statuten wurde kein Gebrauch gemacht.

### Group Executive Board

	Fixe	Variable	Definitiv zugeteilte		Sozial-	Total <sup>10</sup>
	Entschä- digungen	Entschä- digungen <sup>1</sup>	Anzahl	Aktien <sup>2</sup> 1000 CHF	aufwand <sup>9</sup> 1000 CHF	
	1000 CHF	1000 CHF				1000 CHF
	brutto	brutto		brutto		
Anton Affentranger						
2016 <sup>3</sup>	900	450	17 000	958	380	<b>2 688</b>
2015 <sup>4</sup>	900	–	25 000	1 085	310	<b>2 295</b>
Übrige amtierende Mitglieder des Group Executive Boards						
2016 <sup>5</sup>	1 415	742	17 750	1 122	656	<b>3 935</b>
2015 <sup>6</sup>	1 624	672	19 700	845	593	<b>3 734</b>
Aus dem Group Executive Board ausgeschiedene Mitglieder						
2016 <sup>7</sup>	620	196	2 300	145	139	<b>1 100</b>
2015 <sup>8</sup>	727	282	4 667	196	289	<b>1 494</b>
<b>Total 2016</b>	<b>2 935</b>	<b>1 388</b>	<b>37 050</b>	<b>2 225</b>	<b>1 175</b>	<b>7 723</b>
Total 2015	3 251	954	49 367	2 126	1 192	<b>7 523</b>

1 Wird jeweils im Folgejahr ausbezahlt. Im 2015 wurden Einmalentschädigungen von CHF 300 000 zugesprochen.

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

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

4 Beträge basieren auf Schlusskurs per Zuteilung der Aktien am 30.6.2015 und am Jahresende 2015.

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

6 Beträge basieren auf Schlusskurs per Zuteilung der Aktien am Jahresende 2015.

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

8 Beträge basieren auf Schlusskurs per Zuteilung der Aktien am 31.10.2015 und am Jahresende 2015.

9 Inklusive Pensionskassen-Beiträge.

10 Anton Affentranger hat unwiderruflich auf einen Anspruch von 8 000 Aktien im Wert von CHF 0,5 Mio. verzichtet (Vorjahr: Verzicht auf 100% der ihm zugeteilten variablen Entschädigung von CHF 0,3 Mio.).

### 4.2 Vergütungen an ehemalige Organmitglieder

Es wurden im Berichtsjahr keine Vergütungen an ehemalige Organmitglieder entrichtet.

### 4.3 Aktienzuteilung im Berichtsjahr

Im Jahr 2016 wurden den Mitgliedern des Group Executive Board insgesamt 37 050 (Vorjahr: 49 367) Aktien zugeteilt.

Im Jahr 2016 wurden den allesamt nicht exekutiven Mitgliedern des Verwaltungsrats insgesamt 5775 (Vorjahr: 5376) Aktien zugeteilt.

### 4.4 Optionen

Implenia AG hat keinen Entlohnungsplan mit Optionen. Weder den Mitgliedern des Group Executive Board noch denjenigen des Verwaltungsrats werden Optionen zugeteilt.

### 4.5 Zusätzliche Honorare und Abgangentschädigungen

Die Summe der im Geschäftsjahr 2016 von den Mitgliedern des Group Executive Board oder des Verwaltungsrats oder von einer diesen nahestehenden Person verrechneten zusätzlichen Honorare und Entschädigungen beträgt 0 Franken (Vorjahr: 0 Franken).

Die Mitglieder des Group Executive Board und des Verwaltungsrats sowie diesen nahestehende Personen haben im Geschäftsjahr 2016 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 vertragliche Abgangentschädigungen ausbezahlt.

### 4.6 Höchste Gesamtentschädigung

Das Mitglied des Group Executive Board mit der höchsten Gesamtentschädigung ist in der Tabelle unter 4.1 ersichtlich.

## 5. Aktienbesitz und Organdarlehen

### 5.1 Aktienbesitz Verwaltungsrat

Am 31. Dezember 2016 hielten die im Berichtsjahr als nicht exekutive Mitglieder des Verwaltungsrats tätigen sowie diesen nahestehende Personen insgesamt 20 611 Aktien oder 0,1% des Aktienkapitals (Vorjahr in damaliger Zusammensetzung: 34 833 Aktien oder 0,2%). Diese Zahl schliesst die privat erworbenen Aktien ein. Siehe auch Anhang Jahresrechnung der Implenia AG auf Seite 312.

#### Verwaltungsrat

	Anzahl Aktien per			Aktien blockiert bis	
	31.12.2016 <sup>1</sup>	31.12.2015	2017	2018	2019
Hans Ulrich Meister, Präsident	–	–	–	–	–
Calvin Grieder, Vizepräsident	<b>2 163</b>	1 988	678	653	175
Chantal Balet Emery, Mitglied	<b>2 263</b>	2 088	678	653	175
Kyrre Olaf Johansen, Mitglied	–	–	–	–	–
Henner Mahlstedt, Mitglied	<b>1 165</b>	490	–	490	175
Ines Pöschel, Mitglied	<b>750</b>	–	–	–	–
Laurent Vulliet, Mitglied	–	–	–	–	–
Aus dem Verwaltungsrat ausgeschiedene Mitglieder	<b>14 270</b>	30 267	4 904	3 580	626
<b>Total</b>	<b>20 611</b>	34 833	6 260	5 376	1 151

1 Die für das Amtsjahr 2016/2017 zugeteilten Aktien (vgl. 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 2016 hielten die im Berichtsjahr als Mitglieder des Group Executive Board tätigen sowie diesen nahestehende Personen insgesamt 367 257 Aktien oder 2% des Aktienkapitals (Vorjahr in damaliger Zusammensetzung: 359 494 Aktien oder 1,9%). Diese Zahl schliesst die privat erworbenen Aktien ein. Siehe auch Anhang Jahresrechnung der Implenia AG auf Seite 313.

### Group Executive Board

	Anzahl Aktien per			Aktien blockiert bis	
	31.12.2016	31.12.2015	2017	2018	2019
Anton Affentranger, CEO	271 840	263 840	12 500	25 000	17 000
Beat Fellmann, CFO und Leiter Corporate Center	43 500	41 500	10 000	10 000	10 000
Christof Gämperle, Mitglied und Geschäftsbereichsleiter Bau Deutschschweiz	9 813	8 763	2 543	2 500	2 500
René Kotacka, Mitglied und Geschäftsbereichsleiter Infrastructure	6 076	5 314	655	2 671	2 750
André Métral, Mitglied und Geschäftsbereichsleiter Construction Suisse Romande	9 882	7 382	2 337	2 500	2 500
Aus dem Group Executive Board ausgeschiedene Mitglieder	26 146	32 695	9 249	6 967	4 600
<b>Total</b>	<b>367 257</b>	<b>359 494</b>	<b>37 284</b>	<b>49 638</b>	<b>39 350</b>

## 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 Implenia AG und die Vergütungen von Group Executive Board sowie Verwaltungsrat vollumfängliche Transparenz für das Geschäftsjahr 2016. Der Verwaltungsrat wird den Vergütungsbericht der Generalversammlung vom 22. März 2017 zur konsultativen Genehmigung vorlegen.



# Bericht der Revisionsstelle zum Vergütungsbericht 2016



## Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung zum Vergütungsbericht 2016

Wir haben den Vergütungsbericht der Implenia AG für das am 31. Dezember 2016 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 Vergütungs-elementen 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 2016 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

Christian Kessler  
Revisionsexperte, Leitender Revisor

Diego J. Alvarez  
Revisionsexperte

Zürich, 22. Februar 2017