

4 Vergütungsbericht

Brief der Vorsitzenden des Nomination and Compensation Committee	091
Vergütungsphilosophie und Governance	092
Vergütung des Verwaltungsrats	096
Vergütung des Implenla Executive Committee	100
Genehmigung des Vergütungsberichts	111



BRIEF DER VORSITZENDEN DES NOMINATION AND COMPENSATION COMMITTEE AN DIE AKTIONÄRE

SEHR GEEHRTE AKTIONÄRIN, SEHR GEEHRTER AKTIONÄR

Wir freuen uns, Ihnen den Implenia Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2019 präsentieren zu dürfen.

Das Jahr 2019 stand für Implenia unter dem Zeichen des Übergangs. Der Fokus des Unternehmens lag auf der Umsetzung ihrer neuen Strategie mit den folgenden vier Hauptprioritäten: Betreiben eines Portfolios mit attraktiven Geschäften, Fokus auf profitables Wachstum, Innovation, Talente und Organisation.

Zur Unterstützung dieser Strategie wurde am 1. März 2019 eine neue Organisationsstruktur eingeführt, die Änderungen in der Geschäftsleitung nach sich zog. Vier leitende Angestellte von Implenia rückten in das Implenia Executive Committee (IEC) auf, und die verbleibenden drei Führungspositionen wurden mit drei externen Talenten besetzt. Auf diese Weise konnte ein gesundes Verhältnis zwischen der Förderung interner Talente und der Einstellung externer Kandidaten mit umfassenden Erfahrungen in verschiedenen Branchen gewährleistet werden.

Wie bereits im Vergütungsbericht 2018 angekündigt, war das Jahr 2019 auch in puncto Vergütung ein Jahr des Übergangs.

Wir haben die im vergangenen Jahr angekündigten Änderungen an unserem Vergütungssystem durchgeführt und zwar:

- Änderung des Gesamtvergütungsmixes sowohl für den CEO als auch für die IEC-Mitglieder mit erhöhtem Fokus auf

leistungsbezogene variable Vergütungskomponenten nach Durchführung eines Benchmarkings;

- Einführung eines leistungsabhängigen langfristigen Beteiligungsplans (LTIP), mit Performance Share Units entsprechend den vordefinierten Zielvorgaben;
- Die kurzfristige erfolgsabhängige Vergütungskomponente (STI) der Leiter der Divisionen ist nun nicht mehr nur an die Finanzergebnisse des Konzerns, sondern auch an diejenigen der Division gekoppelt;
- Einführung einer Aktienhalterrichtlinie sowohl für IEC- als auch für Verwaltungsratsmitglieder.

Dieser Vergütungsbericht enthält zusätzliche Informationen zum STI-Plan wie auch zum LTIP sowie Angaben zu den absoluten oder relativen Zielen. Es wurde zudem eine neue Tabelle eingeführt, aus der der exakte Abgleich zwischen der ausgewiesenen Verwaltungsratsvergütung und der von den Aktionären in der Generalversammlung 2019 genehmigten Vergütung hervorgeht.

Wie bereits im vergangenen Jahr mitgeteilt, musste aufgrund von Beförderungen und Neueintritten ein Teil des nach Art. 15a Abs. 5 der Statuten vorgesehenen Reservebetrag für das Geschäftsjahr 2019 gemäss den Bestimmungen verwendet werden.

Die Generalversammlung 2018 hatte eine maximale Gesamtvergütung von CHF 10,0 Mio.

für die Geschäftsleitung genehmigt. Zusätzlich zu den Vergütungen für die neuen Geschäftsleitungsmitglieder mussten im Verlauf des Jahres 2019 Zahlungen, insbesondere für vertragliche Kündigungsfristen, an vier Führungskräfte getätigt werden, die in 2018 oder 2019 aus der Geschäftsleitung ausgeschieden sind. Dies führte zu Gesamtausgaben in Höhe von CHF 11,4 Mio.

Für das Geschäftsjahr 2020 genehmigte die Generalversammlung eine Maximalvergütung von CHF 13,0 Mio. Die vorgeschlagene Maximalvergütung des IEC für das Geschäftsjahr 2021 beträgt unverändert CHF 13,0 Mio. Die Pro-Kopf-Vergütung für die beiden obersten Führungsebenen wird stabil bleiben.

Auf Ebene des Verwaltungsrats freuen wir uns, die Wiederwahl aller sieben Mitglieder vorschlagen zu können. Die den einzelnen Verwaltungsratsmitgliedern bezahlte Vergütung bleibt unverändert. Daher schlagen wir für den Zeitraum von der Generalversammlung 2020 bis zur Generalversammlung 2021 wiederum eine maximale Gesamtvergütung von CHF 1,5 Mio. vor, wie schon im Vorjahr.

Dieser Vergütungsbericht wird zudem den Aktionären anlässlich der Generalversammlung 2020 zu einer unverbindlichen Konsultativabstimmung vorgelegt.

Wir werden unsere Vergütungspraktiken auch in Zukunft regelmässig einer Bewertung

und Überprüfung unterziehen und die Verbesserungen der Vorjahre fortführen.

Wir zählen auf Ihr Vertrauen und danken Ihnen sehr, dass Sie Implenia bei ihrem Veränderungsprozess weiterhin unterstützen.



Ines Pöschel
Vorsitzende des Nomination and Compensation Committee

Vergütungsphilosophie und Governance

Der Vergütungsbericht von Implenia bietet eine Übersicht über die bei Implenia geltenden Vergütungsgrundsätze und die wichtigsten Vergütungskomponenten.

Insbesondere enthält der Vergütungsbericht Ausführungen zur Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder und des Implenia Executive Committee (IEC).

Ausserdem werden die Zuständigkeiten und der Governance-Prozess bei der Konzeption, Genehmigung und Umsetzung von Vergütungsplänen beschrieben.

Dieser Bericht wurde im Einklang mit den einschlägigen schweizerischen Gesetzen und Vorschriften erstellt. Zu diesen zählen die Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV), die Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Swiss Exchange und der Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance von economiesuisse.

Die in den Kapiteln «Vergütung des Verwaltungsrats» und «Vergütung des Implenia Executive Committee» dieses Berichts aufgeführten Vergütungen wurden von der Revisionsstelle geprüft.

Darüber hinaus werden bestimmte Vergütungsregelungen durch die Statuten geregelt. Diese wurden zuletzt im März 2018 aktualisiert und von den Aktionären genehmigt. In den Statuten sind die folgenden, im Jahr 2014 eingeführten Vergütungsbestimmungen enthalten:

- Befugnisse (Artikel 9)
- Genehmigung der Vergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung und der Vergütung der Geschäftsleitung für das nächste Geschäftsjahr durch die Generalversammlung (Artikel 15a)
- Ermächtigung, einen Zusatzbetrag in der Höhe von maximal 50% des geltenden Gesamtbetrags der Vergütung der Geschäftsleitung auszurichten, sofern die Mitglieder der Geschäftsleitung während einer Periode, für welche die Vergütung der Geschäftsleitung bereits genehmigt wurde, in die Geschäftsleitung eintreten oder zusätzliche Aufgaben übernehmen (Artikel 15a Abs. 5)
- Einsetzung und Aufgaben des Vergütungsausschusses (Artikel 21a)
- Für Verwaltungsrat und Geschäftsleitung geltende Vergütungsgrundsätze (Artikel 22a, b, c) und Verträge (Artikel 22d)

Der vollständige Wortlaut der Statuten ist online verfügbar:

<http://www.implenia.com/goto/corporategovernance/2019/de/Statuten-20180327.pdf>

Vergütungsphilosophie und Governance

1 — VERGÜTUNGS-GRUNDSÄTZE

Die bei Implenia für das Implenia Executive Committee (IEC) und allgemein für die Mitarbeitenden geltende Vergütungsphilosophie basiert auf den folgenden Grundprinzipien:

- **UNTERSTÜTZUNG DER STRATEGISCHEN PLÄNE DER GESELLSCHAFT** Die Vergütungskomponenten sind so konzipiert, dass ein Gleichgewicht zwischen der Notwendigkeit, kurzfristige Ziele zu realisieren, und dem Erreichen nachhaltigen, langfristigen Erfolgs hergestellt wird.
- **LEISTUNGSABHÄNGIGE VERGÜTUNG** Die verschiedenen Vergütungskomponenten sollen eine positive Geschäftsentwicklung und individuelle Beiträge honorieren und die Mitarbeitenden zu Spitzenleistungen motivieren, dürfen jedoch nicht zum Eingehen übermässiger Risiken verleiten.
- **AUSRICHTUNG AN AKTIONÄRSINTERESSEN** Der neue Performance Share Plan für das IEC schafft Anreize für die Geschäftsleitung, langfristigen Shareholder Value zu generieren. Die Aktienhalterrichtlinien gelten sowohl für den Verwaltungsrat als auch für das IEC. Nähere Angaben zu den Aktienhalterrichtlinien enthalten die Kapitel «Vergütung des Verwaltungsrats» und «Vergütung des Implenia Executive Committee».

- **WETTBEWERBSFÄHIGKEIT** Um Talente zu gewinnen und zu halten, wird regelmässig ein Benchmarking durchgeführt. Anhand dieses Instruments wird sichergestellt, dass die verschiedenen Vergütungskomponenten angemessen und nicht übermässig sind, dass sie den lokalen Marktgepflogenheiten entsprechen und Umfang, Komplexität und Aufgaben der Funktionen sowie Erfahrungen und Qualifikationen der Stelleninhaber berücksichtigen.
- **INTERNE GLEICHBEHANDLUNG UND TRANSPARENZ** Um eine unterschiedslose Behandlung der Mitarbeitenden sicherzustellen, wurden unternehmensweit geltende Vergütungsrichtlinien und Genehmigungsverfahren geschaffen. Die Vergütungsentscheidungen bedürfen – bei allen Mitarbeitenden – der Überprüfung und Genehmigung durch den direkten und nächsthöheren Vorgesetzten, unter der Leitung von Human Resources auf globaler oder lokaler Ebene. Vergleichbare Stellen werden regelmässigen internen Bewertungen unterzogen, um eine gerechte Herangehensweise zu gewährleisten.
- **COMPLIANCE** Als verantwortungsbewusster Arbeitgeber hält sich Implenia strikt an die lokalen Gesetze und Kollektivverträge sowie an seine internen Richtlinien und seinen Code of Conduct. Zudem weist Implenia im Rahmen von Projektausschreibungen regelmässig nach, dass es geltendes Recht einhält.

2 — COMPENSATION GOVERNANCE

2.1 — Nomination and Compensation Committee (NCC)

Zur Unterstützung in Vergütungs- und sonstigen Angelegenheiten hat der Verwaltungsrat im Einklang mit den Statuten einen Vergütungsausschuss (Nomination and Compensation Committee, NCC) eingesetzt (siehe Artikel 21a der Statuten). Wie in den Statuten, dem Organisationsreglement und dem betreffenden Komitee-Reglement vorgesehen, unterstützt das NCC den Verwaltungsrat, der über die oberste Entscheidungsbefugnis verfügt, bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben und Kompetenzen im Bereich der Vergütungs- und Personalangelegenheiten. Die Pflichten,

Aufgaben und vergütungsrelevanten Zuständigkeitsbereiche umfassen insbesondere:

- Bewertung der allgemeinen Vergütungsgrundsätze und der Vergütungsstrategie der Implenia Gruppe;
- Empfehlung aller Vergütungselemente der Mitglieder des Verwaltungsrats und des IEC;
- Empfehlung zum maximalen Gesamtbetrag der Vergütung des Verwaltungsrats und des IEC;
- Empfehlung hinsichtlich der individuellen Vergütung des CEO;
- Entscheid über die individuelle Vergütung der anderen Mitglieder des IEC;
- Empfehlung zu den Zielen im Bereich des short term und des long term incentive Plan;
- Vorbereitung und Empfehlung des Vergütungsberichts.

Vergütungsphilosophie und Governance

Die folgende Tabelle enthält eine Übersicht über die Zuständigkeitsverteilung zwischen der Generalversammlung (GV), dem Verwaltungsrat (VR), dem NCC und dem CEO:

Genehmigungsverfahren und Zuständigkeiten in Vergütungsfragen

Entscheid über	CEO	NCC	VR	GV
Vergütungsgrundsätze und Vergütungsstrategie		Vorschlag	Gehem.	
Eckpunkte des Vergütungsrahmens für den Verwaltungsrat und das IEC		Vorschlag	Gehem.	
Arbeits- und Aufhebungsverträge für den CEO		Vorschlag	Gehem.	
Arbeits- und Aufhebungsverträge für die übrigen IEC-Mitglieder	Vorschlag	Prüfung	Gehem.	
Maximale Gesamtbeträge Vergütung Verwaltungsrat		Vorschlag	Prüfung und Antrag an GV	Verbindl. Abstimm.
Maximale Gesamtbeträge Vergütung Geschäftsleitung		Vorschlag	Prüfung und Antrag an GV	Verbindl. Abstimm.
Individuelle Vergütung des CEO, einschliesslich fixen Basissalärs, variablen Barvergütung und LTI ¹		Vorschlag	Gehem.	
Individuelle Vergütung des IEC (ohne CEO), einschliesslich fixen Basissalärs, variablen Barvergütung und LTI ¹	Vorschlag	Entscheid		
Individuelle Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder, einschliesslich Barkomponente und Aktien, innerhalb des von der GV genehmigten Betrages		Vorschlag	Gehem.	
Vergütungsbericht		Vorschlag	Gehem.	Konsultativ-abstimmung

¹ Im Rahmen der Statuten und der von der ordentlichen Generalversammlung genehmigten Maximalentschädigung.

Das NCC setzt sich aus mindestens zwei und höchstens vier unabhängigen, nicht-exekutiven Verwaltungsratsmitgliedern zusammen, die jährlich und einzeln durch die Generalversammlung gewählt werden. Der NCC-Vorsitzende wird vom Verwaltungsrat berufen (aus der Mitte der gewählten NCC-Mitglieder). In der Berichtsperiode setzte sich das NCC, wie aus dem Corporate-Governance-Bericht hervorgeht, aus drei Mitgliedern zusammen: Ines Pöschel (NCC-Vorsitzende), Laurent Vulliet und Martin Fischer.

Das NCC tagt, so oft es die Geschäfte erfordern, mindestens jedoch zwei Mal pro Jahr. Im Geschäftsjahr 2019 hielt das NCC drei ordentliche Sitzungen und mehrere ergänzende Meetings und Telefonkonferenzen ab. Das NCC erstattet dem Verwaltungsrat in der jeweils auf eine NCC-Sitzung folgenden Verwaltungsrats-sitzung Bericht. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass der Verwaltungsrat zeitnah und angemessen über alle wesentlichen Angelegenheiten, die in den Zuständigkeitsbereich des NCC fallen, unterrichtet wird. Darüber hinaus kann der Verwaltungsrat auf alle NCC-Dokumente (z. B. Traktandenliste, Protokoll, Präsentationen etc.) zugreifen.

Im Regelfall nehmen der Verwaltungsratspräsident, der CEO und der Chief Human Resources Officer an den NCC-Sitzungen teil. Der / Die Vorsitzende des NCC kann andere Führungskräfte bzw. Berater einladen. Das NCC hält regelmässig separate Sitzungen ab (d.h. ohne Beisein von Mitgliedern der Geschäftsleitung, der Personalabteilung oder Dritter). Ausserdem dürfen Führungskräfte (und der Verwaltungsratspräsident) nicht an den Teilen der Sitzungen teilnehmen, in denen ihre jeweilige Leistung und /oder Vergütung besprochen oder entschieden werden.

Vergütungsphilosophie und Governance

Die folgende Tabelle zeigt Anzahl und Dauer der im Jahr 2019 abgehaltenen Sitzungen und deren Teilnehmer:

Übersicht NCC-Sitzungen

	Sitzungen ¹	Telefonkonferenzen ²
Total	3	1
Durchschnittliche Dauer (in Stunden)	3:20	0:30
Teilnahme		
Ines Pöschel, Vorsitzende	3	1
Laurent Vulliet, Mitglied	3	1
Martin Fischer, Mitglied	3	1

- Der Verwaltungsratspräsident und der CEO nahmen an allen, der Chief Human Resources Officer sowie der Head Compensation & Benefits an zwei Sitzungen teil, da sie erst im Laufe des Jahres 2019 zu Implenia kamen.
- Darüber hinaus wurden verschiedene ergänzende und vorbereitende Sitzungen sowie Telefonkonferenzen abgehalten. Diese Treffen beinhalteten Interviews mit Kandidaten oder involvierten Dritten, wenn dies als notwendig erachtet wurde.

2.2 — Einbindung der Aktionäre

Die Entscheidungsbefugnis bezüglich der Vergütung von Mitgliedern des Verwaltungsrats und des IEC ist in Artikel 15a der Statuten geregelt.

<http://www.implenia.com/goto/corporategovernance/2019/de/Statuten-20180327.pdf>

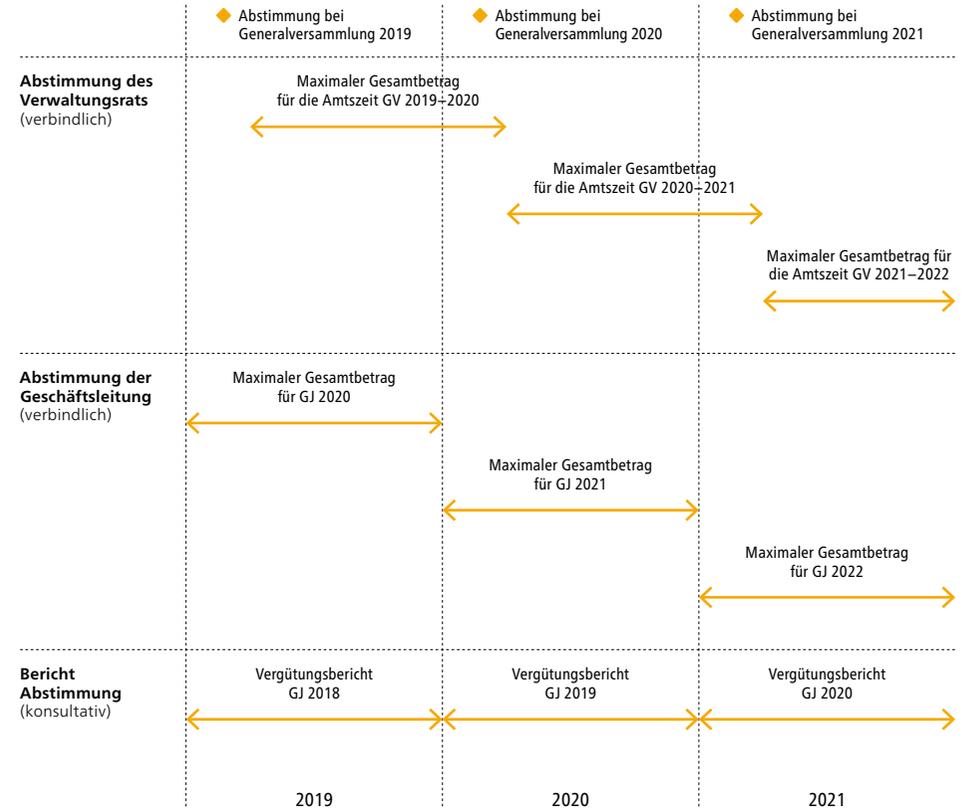
Die maximalen Gesamtbeträge der Vergütung für den Verwaltungsrat und das IEC werden den Aktionären anlässlich der Generalversammlung jährlich zur bindenden Abstimmung vorgelegt. Diese bindenden Abstimmungen sind prospektiv. Die Aktionäre stimmen über den Betrag der maximalen Gesamtvergütung für

den Verwaltungsrat in der Zeit bis zur nächsten Generalversammlung sowie über den Betrag der maximalen Gesamtvergütung des IEC für das folgende Geschäftsjahr ab.

Ausserdem wird der Vergütungsbericht den Aktionären jährlich zur Konsultativabstimmung vorgelegt.

Der Betrag der maximalen Gesamtvergütung des Verwaltungsrats besteht ausschliesslich aus einer fixen Vergütung, die in bar und in Aktien (gesperrte Aktien) ausgezahlt wird. Der Betrag der maximalen Vergütung für das IEC (einschliesslich des CEO) umfasst fixe Vergütungskomponenten (fixes Basissalär, sonstige Vergütung und BVG-Beiträge) sowie variable

Abstimmungen bei Generalversammlungen



Vergütung des Verwaltungsrats

Vergütungskomponenten (kurzfristige erfolgsabhängige Vergütungskomponenten (STI) und langfristiger Beteiligungsplan (LTIP)).

Der den Aktionären zur Abstimmung vorgelegte maximale Gesamtvergütungsbetrag weicht vom effektiven Betrag der den IEC-Mitgliedern ausgezahlten Gesamtvergütung ab. Grund hierfür ist, dass die effektiven Auszahlungen der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütungskomponente (STI) von der innerhalb des Höchstbetrags erreichten Leistungen abhängen. Die Höhe der LTIP-Anwartschaft bei Zuteilung ist im maximalen Betrag der Gesamtvergütung des IEC enthalten. Die Anzahl der definitiv zugeteilten Aktien hängt davon ab, inwieweit die Zielvorgaben bei Ende des dreijährigen Leistungszeitraums erreicht wurden.

Der effektive Gesamtbetrag der dem IEC ausgerichteten Vergütung wird im Vergütungsbericht des betreffenden Jahres ausgewiesen, der wiederum den Aktionären anlässlich der Generalversammlung zur Konsultativabstimmung vorgelegt wird.

Die effektiven Vergütungen für den Verwaltungsrat und das IEC in den Jahren 2019 und 2018 sowie der Abgleich mit den genehmigten Gesamtbeträgen werden in den Kapiteln «Vergütung des Verwaltungsrats» bzw. «Vergütung des Implenia Executive Committee» dieses Berichts erläutert.

1 — STRUKTUR

Die Vergütungsstruktur für Mitglieder des Verwaltungsrats richtet sich nach dem in Artikel 22 der Statuten beschriebenen Konzept.

<http://www.implenia.com/goto/corporategovernance/2019/de/Statuten-20180327.pdf>

Um die Unabhängigkeit des Verwaltungsrats bei der Wahrnehmung seiner Aufsichtspflichten gegenüber dem IEC sicherzustellen, erhalten die Verwaltungsratsmitglieder eine jährliche fixe Gesamtvergütung ohne Anspruch auf variable Vergütungskomponenten.

Auf die Vergütungen von Verwaltungsratsmitgliedern fallen die obligatorischen Sozialversicherungsbeiträge (AHV / ALV) an. Diese Beiträge werden von Implenia übernommen und in Abschnitt 2 dieses Kapitels ausgewiesen. Beiträge an Versicherungs- oder Vorsorgeeinrichtungen werden oder wurden nicht geleistet. Darüber hinaus werden den Verwaltungsratsmitgliedern die ihnen angefallenen Reisekosten gegen Vorlage von Belegen erstattet. Sonstige Geschäftsspesen tragen die Verwaltungsratsmitglieder selbst.

Zwei Drittel der Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder werden in bar ausgezahlt. Um den Interessen der Aktionäre Rechnung zu tragen und die Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder an die Kursentwicklung der Implenia Aktien zu koppeln, wird ein Drittel ihrer Vergütung in Aktien ausgezahlt. Diese Aktien sind ab dem Zeitpunkt der Zuteilung drei

Jahre lang gesperrt. Diese Sperrfrist gilt auch im Fall eines ordentlichen Rücktritts aus dem Verwaltungsrat, ausser bei Invaldität oder Tod oder bei zwangsweisem Ausscheiden aus dem Verwaltungsrat wegen Erreichens der Altersgrenze von 70 Jahren. Die Anzahl der Aktien errechnet sich anhand des Durchschnittspreises der Implenia Aktien im Dezember des betreffenden Amtsjahres. Die Zuteilung erfolgt am ersten Handelstag im Januar.

Die Vergütung der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder hängt von den Funktionen und Aufgaben ab, welche sie innerhalb des

Verwaltungsrats und seinen Ausschüssen wahrnehmen.

Die Struktur und Höhe der Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder wird regelmässig einem Benchmarking unterzogen.

Die Vergütungsstruktur und -höhe für die Verwaltungsratsmitglieder ist in der Amtsperiode 2019 / 2020 gegenüber der vorhergehenden Periode unverändert geblieben.

Die folgende Tabelle stellt die Vergütungsstruktur für die Verwaltungsratsmitglieder dar:

Vergütungsstruktur und -höhe des Verwaltungsrats

Funktion	Total CHF	davon in Aktien der Implenia AG
Verwaltungsratspräsident	420'000	1/3
Vizepräsident	150'000	1/3
Vorsitzender Audit Committee	170'000	1/3
Vorsitzender Nomination and Compensation Committee	150'000	1/3
Andere Mitglieder des Verwaltungsrats	130'000	1/3

Vergütung des Verwaltungsrats

2 — VERGÜTUNG DES VERWALTUNGSRATS 2019

Die detaillierte Offenlegung der Vergütung für den Verwaltungsrat lautet wie folgt:

Verwaltungsratsentschädigung 2019

in TCHF	Total Vergütung ¹ 2019	Barentschädigung 2019	Anzahl Aktien ^{2,3} 2019	Zuteilungswert der Aktien ⁴ 2019	Sozialversicherungsbeiträge	Total 2019
Hans Ulrich Meister, Präsident des Verwaltungsrats	398	280	3'746	118	55	453
Kyrre Olaf Johansen, Vizepräsident des Verwaltungsrats	142	100	1'338	42	21	163
Henner Mahlstedt, Vorsitzender des Audit Committee	161	113	1'516	48	18	179
Ines Pöschel, Vorsitzende des Nomination and Compensation Committee	142	100	1'338	42	21	163
Laurent Vulliet, Mitglied	123	87	1'159	36	18	141
Martin Fischer, Mitglied	123	87	1'159	36	18	141
Barbara Lambert, Mitglied seit 26.3.2019	92	65	832	27	13	105
Total 2019	1'181	832	11'088	349	164	1'345

Verwaltungsratsentschädigung 2018

in TCHF	Total Vergütung ¹ 2018	Barentschädigung 2018	Anzahl Aktien ^{2,3} 2018	Zuteilungswert der Aktien ⁴ 2018	Sozialversicherungsbeiträge	Total 2018
Hans Ulrich Meister, Präsident des Verwaltungsrats	398	280	3'709	118	55	453
Kyrre Olaf Johansen, Vizepräsident des Verwaltungsrats	142	100	1'325	42	21	163
Henner Mahlstedt, Vorsitzender des Audit Committee	161	113	1'501	48	23	184
Ines Pöschel, Vorsitzende des Nomination and Compensation Committee	142	100	1'325	42	21	163
Laurent Vulliet, Mitglied	123	87	1'148	36	18	141
Martin Fischer, Mitglied seit 27.3.2018	92	65	982	27	13	105
Chantel Balet Emery, Mitglied bis 27.3.2018	31	22	166	9	2	33
Total 2018	1'089	767	10'156	322	153	1'242

1 Zuerst wird die Gesamtvergütung ausgewiesen mit anschliessender Aufteilung in Barentschädigung und gesperrte Aktien.

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

3 Die Berechnung basiert auf dem durchschnittlichen Aktienpreis für Dezember. Die Übertragung der Aktien erfolgte am 3.1.2020. Diese wurden als Bestandteil der Vergütung für das Berichtsjahr mitberücksichtigt.

4 Der Wert der Aktien wird wie folgt berechnet: Durchschnittlicher Aktienpreis im Dezember abzüglich Steuernachlass (16,038%).

1 Zuerst wird die Gesamtvergütung ausgewiesen mit anschliessender Aufteilung in Barentschädigung und gesperrte Aktien.

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

3 Die Berechnung basiert auf dem durchschnittlichen Aktienpreis für Dezember. Die Übertragung der Aktien erfolgte am 3.1.2019. Diese wurden als Bestandteil der Vergütung für das Berichtsjahr mitberücksichtigt.

4 Der Wert der Aktien wird wie folgt berechnet: Durchschnittlicher Aktienpreis im Dezember abzüglich Steuernachlass (16,038%).

Vergütung des Verwaltungsrats

Die dem Verwaltungsrat für das Jahr 2019 gezahlte Vergütung lag über der des Vorjahres. Dieser Anstieg ist ausschliesslich auf die Erhöhung (von sechs auf sieben) der Anzahl der Verwaltungsratsmitglieder anlässlich der Generalversammlung 2019 zurückzuführen. Ansonsten ist die Vergütungsstruktur und -höhe für die Verwaltungsratsmitglieder unverändert geblieben.

Die Aktionäre genehmigten:

- in der Generalversammlung 2019 einen maximalen Gesamtvergütungsbetrag in Höhe von CHF 1'500'000 für die Amtsperiode zwischen der Generalversammlung 2019 und der Generalversammlung 2020;
- in der Generalversammlung 2018 einen maximalen Gesamtvergütungsbetrag in Höhe von CHF 1'350'000 für die Amtsperiode zwischen der Generalversammlung 2018 und der Generalversammlung 2019.

Die unten stehende Tabelle gleicht die tatsächliche Vergütung des Verwaltungsrats von Generalversammlung zu Generalversammlung mit dem von den Aktionären genehmigten Betrag ab. Die Vergütung für die letzten beiden abgeschlossenen Amtsjahre bewegte sich innerhalb der von der Generalversammlung genehmigten Grenzen.

Informationen zur vorgeschlagenen Gesamtvergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der Generalversammlung 2020 bis zur Generalversammlung 2021 sind in der Einladung zur Generalversammlung 2020 enthalten.

Abstimmung zwischen der ausgewiesenen Vergütung des Verwaltungsrats und dem von den Aktionären an der Generalversammlung genehmigten Betrag

	Ausgewiesene Vergütung im Geschäftsjahr (A)	Abzüglich der von Januar bis zur GV des Geschäftsjahrs erhaltenen Vergütung (B)	Zuzüglich der seit Januar bis zur GV des folgenden Geschäftsjahrs aufgelaufenen Vergütung (C)	Erhaltene Gesamtvergütung im Zeitraum GV bis GV (A-B+C)	Von den Aktionären an der jeweiligen GV genehmigter Betrag	Verhältnis der erhaltenen Vergütung zur von den Aktionären genehmigten Vergütung
GV 2019 – GV 2020 ¹	2019	1.1.2019 bis GV 2019	1.1.2020 bis GV 2020	GV 2019 bis GV 2020	GV 2019	GV 2019
Total in TCHF	1'345	308	343	1'380	1'500	92,0%
GV 2018 – GV 2019 ²	2018	1.1.2018 bis GV 2018	1.1.2019 bis GV 2019	GV 2018 bis GV 2019	GV 2018	GV 2018
Total in TCHF	1'242	307	308	1'243	1'350	92,1%

1 Sieben Verwaltungsratsmitglieder.

2 Sechs Verwaltungsratsmitglieder.

Vergütung des Verwaltungsrats

3 — BETEILIGUNG UND DARLEHEN

Um die Interessen des Verwaltungsrats noch besser mit denen der Aktionäre in Einklang zu bringen, wurden im Jahr 2019 Aktienhalterrichtlinien eingeführt. Die Aktienhalterrichtlinien sehen vor, dass die Verwaltungsratsmitglieder in den drei Jahren ab Einführung der Richtlinien (in Bezug auf die gegenwärtigen Mitglieder des Verwaltungsrats) oder ab ihrer erstmaligen Wahl in den Verwaltungsrat (in Bezug auf künftige Mitglieder) Implenia Aktien im Gegenwert von mindestens 100% ihres Jahreshonorars halten müssen. Um festzustellen, ob die Mindestbeteiligung eingehalten wurde, werden alle als Vergütung erhaltenen Aktien, mit und ohne Sperrfrist, sowie alle privat (direkt oder als wirtschaftlicher Eigentümer) erworbenen Aktien berücksichtigt. Das NCC überprüft diesen Aktienbesitz einmal jährlich. Wurden die Aktienhalterrichtlinien zum Ende der Aufbauperiode von einem Verwaltungsratsmitglied nicht eingehalten, ist es diesem Mitglied bis zum Erreichen der Mindestbeteiligung untersagt, ungesperrte Aktien zu verkaufen.

Das NCC nahm seine jährliche Bewertung des Aktienbesitzes in Bezug zur Aktienhalterrichtlinie Ende des Jahres 2019 vor. Ausgehend vom durchschnittlichen Aktienkurs im Jahr 2019 haben bereits vier Verwaltungsratsmitglieder am 31. Dezember 2019 die Vorgaben dieser Richtlinie erfüllt.

Mitgliedern des Verwaltungsrats oder diesen nahestehenden Personen wurden keine Darlehen gewährt. Die Implenia AG und ihre Konzerngesellschaften haben Mitgliedern des Verwaltungsrats oder diesen nahestehenden Personen keine Sicherheiten, Darlehen, Vorschüsse oder Kredite gewährt.

Die folgende Tabelle zeigt die Anzahl der Aktien, die von den einzelnen Mitgliedern des Verwaltungsrats und den ihnen nahestehenden Personen zum 31. Dezember 2019 gehalten

wurden. Insgesamt hielten die Mitglieder des Verwaltungsrats 95'171 Aktien oder 0,5% des Aktienkapitals (2018: 57'588 bzw. 0,3%).

Verwaltungsrat

	Datum der Erstwahl in den Verwaltungsrat	Anzahl Aktien per		Aktien blockiert bis		
		31.12.2019 ¹	31.12.2018 ²	2020	2021	2022
Hans Ulrich Meister, Präsident	22.3.2016	73'395 (76'979)	44'164 (48'395)	2'021	2'143	4'231
Kyrre Olaf Johansen, Vizepräsident	22.3.2016	2'903 (4'183)	1'392 (2'903)	626	766	1'511
Henner Mahlstedt, Mitglied	24.3.2015	7'063 (8'514)	5'351 (7'063)	818	868	1'712
Ines Pöschel, Mitglied	22.3.2016	6'403 (7'683)	4'892 (6'403)	626	766	1'511
Laurent Vulliet, Mitglied	22.3.2016	4'098 (5'207)	1'789 (3'098)	626	663	1'309
Martin Fischer, Mitglied	27.3.2018	1'309 (2'418)	0 (1'309)	–	–	1'309
Barbara Lambert, Mitglied	26.3.2019	0 (1'109)	–	–	–	–
Total		95'171 (106'093)	57'588 (69'171)	4'717	5'206	11'583

1 Die für das Amtsjahr 2019/20 zugeteilten Aktien (siehe Tabelle unter Kapitel 2, oben) wurden am 3.1.2020 übertragen (in Klammern einschliesslich der am 3.1.2020 zugeteilten Aktien).

2 Die für das Amtsjahr 2018/19 zugeteilten Aktien (siehe Tabelle unter Kapitel 2, oben) wurden am 3.1.2019 übertragen (in Klammern einschliesslich der am 3.1.2019 zugeteilten Aktien).

Vergütung des Implenia Executive Committee

Das neue IEC hat seine Arbeit am 1. März 2019 aufgenommen. Nachdem sich Implenia neu in vier Divisionen – Buildings, Civil Engineering, Development und Specialties – organisiert hat, wurden die Global Heads der Divisionen Mitglieder des IEC. Ausserdem wurde zur Koordination divisionsübergreifender Aktivitäten in den Ländern, in denen Implenia aktiv ist, die Funktion des Head

of Country Management geschaffen. Die Global Functions Finance/Procurement, Human Resources und Legal unterstützen die Divisionen und sind zudem Mitglieder des IEC. Seit März 2019 hat Implenia damit die Anzahl der Geschäftsleitungsmitglieder von fünf im Jahr 2018 auf neun erhöht.

Darüber hinaus hat Implenia im Jahr 2019 Änderungen an ihrem Vergütungsmodell sowie

an den kurz- und langfristigen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten (STI und LTI) vorgenommen. Die überarbeiteten kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten (STI) und der neue langfristige Beteiligungsplan (LTI-Plan oder LTIP) werden im untenstehenden Abschnitt erläutert. Im Wesentlichen hat Implenia an das Finanzergebnis der jeweiligen Division

gekoppelte Bedingungen in die kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten der Leiter der Divisionen aufgenommen. Der bisherige langfristige Beteiligungsplan, der auf gesperrten Aktien ohne Performancebedingungen basierte, wurde durch einen neuen erfolgsabhängigen langfristigen Beteiligungsplan, bestehend aus Performance Share Units (PSUs), ersetzt.

1 – VERGÜTUNGSSTRUKTUR

Wie unten dargestellt, setzt sich das Vergütungsmodell für das IEC aus fixen und variablen Elementen zusammen.

Vergütung der Geschäftsleitung auf einen Blick

	Jährliches Basissalär	Kurzfristige erfolgsabhängige Vergütungskomponenten (STI)	Langfristige erfolgsabhängige Vergütungskomponenten (LTI)	Vorsorgeleistungen und Nebenleistungen
Zweck	Honoriert den Aufgabenbereich der Funktion, die für die Stelle erforderlichen Qualifikationen, die Erfahrungen des Stelleninhabers und berücksichtigt die aktuelle Höhe der auf dem Markt gezahlten Vergütungen.	Soll Finanzergebnis und individuelle Beiträge honorieren.	Soll die Strategie des Unternehmens verankern und den Fokus auf die langfristige Wertschöpfung legen.	Spiegelt die lokalen Marktgepflogenheiten in Bezug auf Vorsorge- und Versicherungsleistungen sowie Nebenleistungen wider. Soll als Absicherung gegen Risiken dienen.
Leistungsparameter	–	Folgende finanzielle und individuelle Jahresziele: <ul style="list-style-type: none"> ■ Leiter der Divisionen EBITDA Gesamt (35%): davon Division (20%) und Gruppe (15%) + investiertes Kapital (35%): davon Division (20%) und Gruppe (15%), individuelle Ziele (30%) ■ Andere IEC-Mitglieder EBITDA Gruppe (35%), investiertes Kapital Gruppe (35%), individuelle Ziele (30%) ■ Auszahlungsbereich von 0 bis 200% 	Der leistungsabhängige Anspruch auf den Erhalt von Aktien nach Ablauf eines dreijährigen Leistungszeitraums: <ul style="list-style-type: none"> ■ Vorbehaltlich der Erfüllung von zwei gleichgewichteten Vesting-Bedingungen: <ul style="list-style-type: none"> – Relativer Total Shareholder Return – Konzerngewinn pro Aktie (Earnings per Share) ■ Zahl PSU von 0 bis 200% 	–
Verbindung zu Vergütungsgrundsatz	Wettbewerbsfähigkeit	Leistungsabhängige Vergütung, Ausrichtung an geschäftlichen Zielen	Leistungsabhängige Vergütung, Ausrichtung an Aktionärsinteressen und strategischen Plänen	Wettbewerbsfähigkeit, Compliance
Vehikel	Monatliche Barvergütung	Jährliche Barvergütung	Performance Share Units mit dreijähriger Vestingperiode (Cliff Vesting)	Altersvorsorge und sonstige Leistungsansprüche

Hinweis Bei Mitgliedern, die das ehemaligen Group Executive Board zum 28. Februar 2019 verlassen haben, bestehen die jährlichen finanziellen Ziele im Bereich der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten nur aus Gruppenzielen (EBITDA und investiertes Kapital). Der frühere langfristige Beteiligungsplan, der auf einer festen Anzahl an gesperrten Aktien basierte, ist für diese Mitglieder weiterhin gültig. Nähere Angaben sind in Abschnitt 2 dieses Kapitels zu finden.

Vergütung des Implenla Executive Committee

Vergütungsmix

Im Rahmen einer grundlegenden Überarbeitung des Vergütungssystems und der Vergütungsstrukturen hat der Verwaltungsrat Ende 2018 den Anteil der variablen Vergütungskomponenten an der jährlichen gesamten Zielvergütung angepasst.

Zuvor machte das Basissalär bei Vertragsunterzeichnung 55% der gesamten Zielvergütung des Group Executive Boards aus. Da der langfristige Beteiligungsplan aus einer festen Anzahl gesperrter Aktien bestand, variierte die prozentuale Zusammensetzung der Vergütung je nach Kursentwicklung.

Im Jahr 2019 galt diese frühere Vergütungsstruktur zumeist für die Mitglieder des Group Executive Boards, die zum 1. März 2019 aus der Geschäftsleitung ausgeschieden waren.

Die vom Verwaltungsrat neu definierte Vergütungsstruktur legt einen zusätzlichen Schwerpunkt auf die variablen Vergütungsbestandteile und rückt die leistungsabhängige Vergütung, langfristige Wertschöpfung und die Verankerung der Unternehmensstrategie in den Vordergrund. Grundsätzlich darf das Basissalär 50% der Gesamtzielvergütung nicht mehr übersteigen.

Die kurzfristige erfolgsabhängige Vergütungskomponente (STI) macht bei Zielerfüllung 50% des jährlichen Basissalärs des CEO und die langfristige erfolgsabhängige Vergütungskomponente circa 92% seines Basissalärs aus. In der Regel beträgt für die übrigen IEC

Mitglieder die kurzfristige erfolgsabhängige Vergütungskomponente bei Zielerfüllung 40% des jährlichen Basissalärs und der Ziel-LTI 60% des jährlichen Basissalärs.

Benchmarking

Implenia unterzieht die Gesamtvergütung des IEC einer regelmässigen Überprüfung.

Die Korn Ferry Hay Group (Hay), ein unabhängiges internationales Benchmarking-Beratungsunternehmen, hat ein detailliertes Benchmarking Ende 2018 vorgenommen, das angesichts der im IEC im Jahr 2019 eingetretenen Änderungen entsprechend aktualisiert wurde.

Die Positionen wurden anderen, hinsichtlich Umfang und Grösse vergleichbaren Positionen aus verschiedenen Industriesektoren gegenübergestellt.

Ausserdem wurde ein Peer Group-Benchmarking vorgenommen. Da es im schweizerischen Baugewerbe keine vergleichbaren kotierten Unternehmen gibt, wurden Unternehmen aus einem breiteren Branchenspektrum, aber mit Ähnlichkeiten hinsichtlich Grösse, Umsatz und Anzahl der Mitarbeiter, geografischer Reichweite und Komplexität des Geschäfts, als Vergleichsunternehmen verwendet.

Die Peer Group besteht aus folgenden Gesellschaften:

- 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
- Sulzer AG

Darüber hinaus hat das NCC die HCM International Ltd. (HCM), ein externes, unabhängiges Beratungsunternehmen, als Berater des NCC und des Verwaltungsrats in spezifischen Vergütungsfragen beauftragt. HCM nimmt keine sonstigen Mandate für die Implenla AG wahr.

Basissalär

Das Basissalär ist eine wiederkehrende, monatliche Barzahlung, die in jeweils gleich hohen Einzelzahlungen ausgerichtet wird. Bei der Bestimmung des Basissalärs werden die folgenden Faktoren berücksichtigt:

- Umfang und Komplexität der Stelle;
- Ausbildungsniveau, Branchen- oder Fachkenntnisse, Seniorität, Erfahrungen und Qualifikationen des Stelleninhabers;
- Markt-Benchmark.

Nebenleistungen, Altersvorsorge und Leistungsansprüche

Auch für die in der Schweiz wohnhaften IEC-Mitglieder gelten die für alle Mitarbeiter relevanten Spesenregelungen sowie die ergänzenden Regelungen für leitende Mitarbeiter. Diese sehen eine Pauschalentschädigung für Repräsentation, Auslagen und Spesen vor. Beide Regelwerke wurden von den zuständigen Steuerbehörden genehmigt. Für die in Deutschland wohnhaften IEC-Mitglieder gelten die im deutschen Unternehmen verwendeten Spesenregelungen.

Die IEC-Mitglieder haben entweder Anspruch auf einen Firmenwagen oder auf eine Mobilitätszulage.

Die IEC-Mitglieder nehmen an der regulären Pensionskasse für alle Mitarbeitenden in der Schweiz oder in Deutschland teil. Personalvorsorge- und Sozialversicherungskosten setzen sich aus dem Arbeitgeberbeitrag zur Sozialversicherung, aus Beiträgen an Für- und Vorsorgeeinrichtungen sowie aus zusätzlichen Versicherungsabgaben im Land, in dem das IEC-Mitglied seinen Arbeitsvertrag hat, zusammen.

Vergütung des Implenia Executive Committee

STI

Die kurzfristige erfolgsabhängige Vergütungskomponente soll das Finanzergebnis und die individuellen Beiträge honorieren und die Teilnahmeberechtigten motivieren, Spitzenleistungen zu erbringen und einen Beitrag zu den jährlichen Geschäftszielen von Implenia zu leisten.

Die kurzfristige erfolgsabhängige Vergütungskomponente ist eine jährlich ausgezahlte Barprämie.

Bei IEC-Mitgliedern ist sie in finanzielle Ziele (70%) und in individuelle Ziele (30%) untergliedert.

Die tatsächlich ausbezahlte Höhe der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütungs-

komponente hängt von der Performance der Gesellschaft sowie von der Performance der Division für Divisionsverantwortliche wie auch vom Erreichen der individuellen Ziele, die für jedes IEC-Mitglied im Laufe des betreffenden Geschäftsjahres definiert werden, ab.

Bei der Definition der individuellen Ziele der einzelnen IEC-Mitglieder wurde ein strukturierter Ansatz verfolgt. Die individuellen Ziele sind jeweils divisions- oder funktionspezifisch. Sie unterstützen jedoch allesamt die vier strategischen Prioritäten, die Implenia Anfang 2019 kommuniziert hat: Betreiben eines Portfolios mit attraktiven Geschäften, Fokus auf profitables Wachstum, Innovation, Talente und Organisation.

Individuelle Ziele

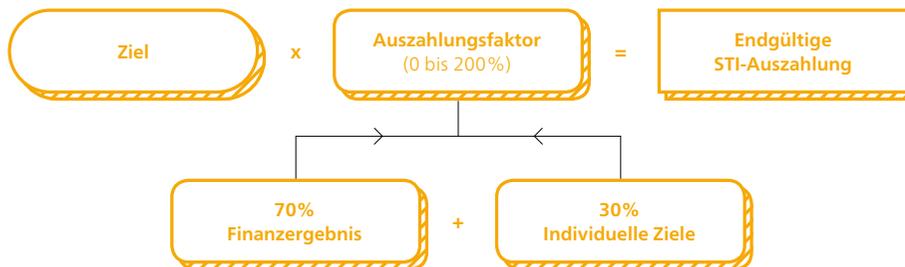


Definition von vier bis sechs individuellen Zielen zu Jahresbeginn. Die Ziele des CEO werden vom Verwaltungsrat genehmigt.

Der Fortschritt bei den individuellen Zielen der Divisionen und Gruppenfunktionen wird im Laufe des Jahres überprüft. Am Jahresende wird die Performance der IEC-Mitglieder vom CEO bewertet und dem NCC werden Empfehlungen zur Überprüfung unterbreitet. Die Abgabe einer Empfehlung für den CEO obliegt dem NCC-Vorsitzenden. Für die Genehmigung ist der Verwaltungsrat zuständig.

Die erreichten individuellen Ziele werden zur Berechnung der endgültigen STI-Auszahlung den erreichten Zielen im Bereich der Finanzkennzahlen hinzuge-rechnet.

Berechnung der Auszahlung



Vergütung des Implenlia Executive Committee

Die finanziellen Ziele werden jährlich bestimmt und unterstützen die strategischen Prioritäten und den Fokus auf profitables Wachstum.

Ausgestaltung der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütungskomponente im Jahr 2019

Kategorie	Gewichtung	Kennzahl	Zweck		CEO und für Global Functions zuständige IEC-Mitglieder	Leiter Divisionen und Head Country Management ¹
Finanzielle Ziele	70%	EBITDA	Misst betriebliche Rentabilität der Gruppe und / oder der Division	Gruppe	35%	15%
				Division		20%
		Investiertes Kapital	Misst für das operative Geschäft benötigtes Kapital	Gruppe	35%	15%
				Division		20%
Individuelle Ziele	30%	vier bis sechs qualitative Ziele, die in Meilensteine, Ergebnisse oder messbare Komponenten aufgliedert sind	Beinhaltet Initiativen mit Fokus auf Stabilisierung des Geschäfts, operative Exzellenz, das Erreichen wichtiger Meilensteine, Wachstumsziele und Innovation; Ziele im Bereich People and Culture; Werte und «License to Play» (Ziele im Bereich Gesundheit und Sicherheit)		30%	30%
				Gesamt	100%	100%
Auszahlungsbereich					0 bis 200% Beschränkt auf 200%	0 bis 200% Beschränkt auf 200%

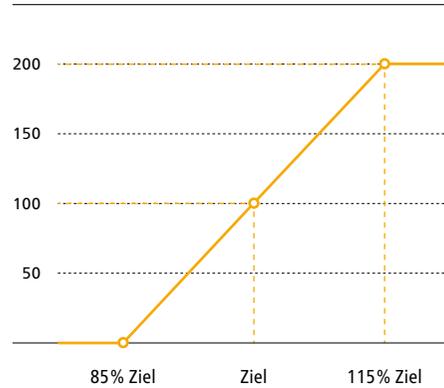
¹ Die kurzfristige erfolgsabhängige Vergütungskomponente für 2019 spiegelt die Struktur der neuen Organisation wider. Die finanziellen Ziele für Leiter der Divisionen und Head of Country Management basieren nicht nur auf den Ergebnissen der Gruppe, sondern auch auf den Divisionsergebnissen. Das Finanzergebnis ihrer jeweiligen Division gilt für die vier Leiter der Divisionen. Für die kurzfristige erfolgsabhängige Vergütungskomponente des Head of Country Management werden die Leistungskennzahlen der Division Buildings herangezogen, da der Stelleninhaber auch die Division Buildings in Deutschland leitet.

Vergütung des Implenlia Executive Committee

Auszahlungsmechanismus für Finanzziele

Für jede Finanzkennzahl wird zu Beginn des Jahres ein Leistungsziel festgesetzt. Dieses entspricht der erwarteten Performance, deren Erreichen zu einem Auszahlungsfaktor von 100% der jeweiligen Kennzahl führen würde. Leistung wird zwischen der Unter- und der Obergrenze auf einer geraden Linie definiert. Die Ziele hinsichtlich des Finanzergebnisses sind wirtschaftlich vertraulich und werden daher nicht offengelegt.

EBITDA
in % Erreichung



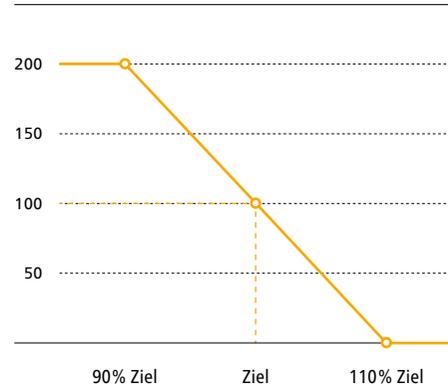
Um eine Auszahlung zu erhalten, muss eine Mindestleistung (Untergrenze) erreicht werden.

Die Auszahlung wird bei einer Leistung, die das in der Grafik dargestellte Leistungsniveau erreicht oder übersteigt, auf 200% begrenzt.

Zudem wird jedem individuellen Ziel ein Zielerreichungsprozentsatz zugewiesen, der am Ende des Jahres in einem vordefinierten Verfahren gemessen wird. Der gewichtete Durchschnitt der sich für jede Leistungskennzahl ergebenden Auszahlungsfaktoren wird mit dem Zielbonus multipliziert. Das Ergebnis ist die letztendliche Prämienauszahlung.

Nachdem die Ziele in einem gründlichen Verfahren festgesetzt wurden, werden diese durch das NCC überprüft und vom Verwaltungsrat genehmigt.

Invested Capital
in % Erreichung



Die Arbeitsverträge der IEC-Mitglieder sehen vor, dass bei einem schwerwiegenden Verstoß gegen den Code of Conduct von Implenlia oder gegen gesetzliche Verpflichtungen bereits ausgezahlte STI ganz oder teilweise zurückgefordert («Claw-back») und künftige STI ganz oder teilweise gekürzt werden können («Malus»).

LTIP

Zum 1. März 2019 wurde für die IEC-Mitglieder ein neuer, aus Performance Share Units bestehender, langfristiger Beteiligungsplan (LTIP) eingeführt.

Dieser Plan soll langfristige Wertschöpfung honorieren und die Interessen der Aktionäre mit denen der Geschäftsleitung in Einklang bringen und Talente langfristig an Implenlia binden.

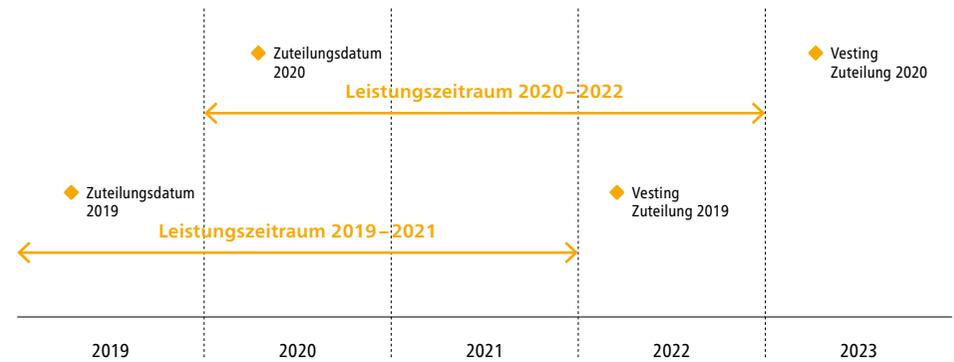
Grundsätzlich wird jedem Teilnahmeberechtigten jährlich eine LTIP-Anwartschaft in Form

von Performance Share Units (PSUs) zugeteilt. PSUs stellen ein unbesichertes bedingtes Recht auf Erhalt eines Multiples an Implenlia Aktien dar, sofern bis zum Ende des dreijährigen Leistungszeitraums bestimmte Performance-Ziele erreicht wurden. Die erste Anwartschaft auf den neuen LTIP wurde im April 2019 zugeteilt.

Die Anzahl der zugeteilten PSUs hängt von der individuellen LTIP-Anwartschaft in CHF ab, die jährlich als Prozentsatz des jährlichen Basis-salärs ermittelt wird – circa 92% für den CEO und 60% für die IEC-Mitglieder.

LTIP – Leistungszeitraum und Zuteilungsdaten

Der LTIP wird jedes Jahr gewährt



Vergütung des Implenia Executive Committee

Die Auszahlung im Rahmen des LTIP basiert auf dem Erreichen zweier gleich gewichteter Performancebedingungen und steht unter der Voraussetzung eines ungekündigten Beschäftigungsverhältnisses:

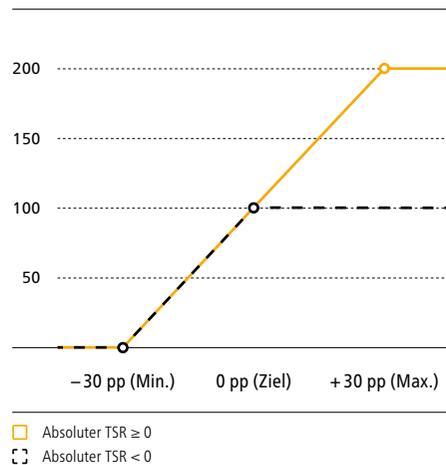
- relativer TSR (50%)
- Ergebnis pro Aktie (50%)

Die beiden Performancebedingungen haben eine gesamte Vesting-Spanne von 0% bis 200% der zugeteilten PSUs. Die Kennzahl des relativen Total Shareholder Return (TSR) erweitert den LTIP von Implenia um die Kapitalmarktsicht und soll die Geschäftsleitung für überdurchschnittliche Leistungen belohnen und den Standpunkt der Aktionäre stärker einbeziehen. Die Kennzahl Konzernergebnis pro Aktie (Earnings per Share, EPS) beinhaltet eine betriebsinterne Perspektive. Sie gibt für jede ausstehende Aktie den Anteil des Nettogewinns von Implenia an und misst daher die Rentabilität der Gesellschaft für Investoren.

Die Ziele für den LTIP werden bei jeder Zuteilung für einen dreijährigen Leistungszeitraum festgelegt. So endet der dreijährige Leistungszeitraum für den LTIP für das Geschäftsjahr 2019 am 31. Dezember 2021 und das Vesting der Anwartschaft erfolgt im April 2022.

Der TSR ist die Gesamttrendite für die Aktionäre unter Berücksichtigung der Schwankungen des Aktienkurses und der während des Leistungszeitraums ausgeschütteten Dividenden, wobei davon ausgegangen wird, dass die während des Leistungszeitraums ausgezahlten Dividenden in Aktien der Gesellschaft reinvestiert werden. Der relative TSR ist die Differenz zwischen dem TSR von Implenia und dem TSR des SPI EXTRA® Index. Der SPI EXTRA® Index umfasst circa 195 Titel mit geringer oder mittlerer Marktkapitalisierung. Für die Berechnung des relativen TSR werden die TSR der letzten drei Jahre berücksichtigt.

Dreijähriger relativer TSR
in %

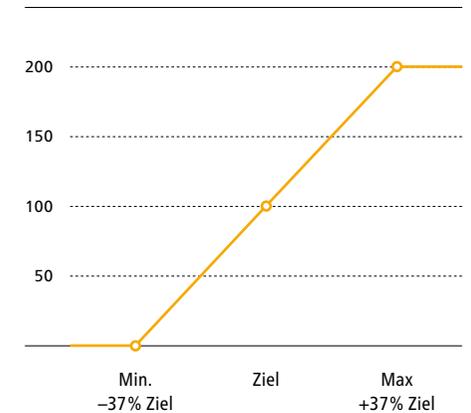


Ist der TSR von Implenia gleich hoch wie der SPI EXTRA®, liegt das Vesting bei 100%. Die Untergrenze für eine Auszahlung liegt bei -30 Prozentpunkten, wohingegen die Obergrenze für eine Auszahlung von 200% bei +30 Prozentpunkten liegt. Wie der Grafik entnommen werden kann, wird das Vesting zwischen der Unter- und der Obergrenze auf einer geraden Linie definiert. Jedenfalls wird das Vesting, für den Fall, dass der Implenia TSR über den Leistungszeitraum hinweg negativ, aber dennoch höher als der SPI EXTRA® Index ist, auf 100% beschränkt.

Die Auszahlungskurve bietet mehr Flexibilität und setzt gleichzeitig statistisch sinnvolle Leistungskorridore und unterstützt somit symmetrische Leistungs- und Auszahlungssituationen unter- und oberhalb des Ziels. Auf diese Weise wird das potenzielle Eingehen übermäßiger Risiken rund um den Knickpunkt von Zahlungskurven vermieden.

Der EPS ist das von der Gesellschaft ausgewiesene, voll verwässerte, den Aktionären zustehende Ergebnis pro Aktie. Das tatsächliche Vesting im Leistungszeitraum wird unter Heranziehung des einfachen Durchschnitts des Implenia EPS in jedem der betreffenden drei Geschäftsjahre berechnet und mit den Zielen abgeglichen. Die Auszahlungskurve ist auf der nächsten Spalte dargestellt.

Dreijähriger durchschnittlicher EPS
in %



Vergütung des Implenla Executive Committee

Für die Ermittlung des Gesamt-LTI-Leistungsmultiples werden die beiden erfüllten Leistungsbedingungen durch Gleichgewichtung kombiniert. Eine schlechte Performance bei einer Kennzahl kann durch eine höhere Performance bei einer anderen Kennzahl ausgeglichen werden; das kombinierte Vesting-Multiple darf jedoch nie mehr als 200% betragen. Liegt die Performance beider Kennzahlen unterhalb der jeweiligen Mindest-Performanceanforderung, beträgt das sich ergebende kombinierte Vesting-Multiple 0%, und es werden keine PSU definitiv zugeteilt. Die Anzahl der definitiv zugeteilten PSUs wird dann in Aktien umgewandelt. Eine definitiv zugeteilte PSU entspricht einer Aktie.

Operative Finanzziele, mit Ausnahme des relativen TSR, werden als vertrauliche Informationen eingestuft und werden daher nicht offengelegt werden. Für die Ermittlung der Ziele wurden unterschiedliche Zieloptionen und deren jeweilige Vesting-Kurven diskutiert. Ein externer Berater hat das NCC bei der Zielsetzung unterstützt und hierbei insbesondere einen fundierten Outside-in-Ansatz eingebracht. Die Ziele wurden dem Verwaltungsrat auf Vorschlag des NCC zur abschliessenden Genehmigung vorgelegt.

Anmerkungen zu den Gesamtleistungen für die 2019 Zuteilung werden am Ende des Leistungszeitraums im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 abgegeben werden.

Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses im Rahmen des LTIP

Im Fall von Tod, Invalidität oder Pensionierung werden noch gesperrte PSUs mit einem Vesting-Faktor von 100% sofort definitiv zugeteilt.

Im Fall einer Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses durch Implenla aus wichtigen Gründen oder wegen Verstosses gegen das Wettbewerbsverbot verfallen alle noch nicht definitiv zugeteilten PSUs. Wird das Beschäftigungsverhältnis durch einen Planteilnehmer oder durch Implenla gekündigt (ausser bei einer Kündigung aus wichtigen Gründen), wird die Anzahl der zugeteilten PSUs anteilig angepasst. Das Vesting am Ende des Leistungszeitraums erfolgt in Abhängigkeit vom Erreichen der Ziele.

Im Fall eines Kontrollwechsels wird die Anzahl der zugeteilten PSUs ebenfalls anteilig angepasst.

Darüber hinaus kann der Verwaltungsrat, sofern es innerhalb von drei Jahren nach dem Vesting zu einem schwerwiegenden Verstoß gegen den Implenla Code of Conduct oder gegen gesetzliche Bestimmungen kommt, bereits definitiv zugeteilte Aktien ganz oder teilweise zurückfordern («Clawback») oder noch nicht definitiv zugeteilte PSUs ganz oder teilweise kürzen («Malus»).

Arbeitsvertrag

Die Arbeitsverträge des IEC sind unbefristet und sehen eine Kündigungsfrist von sechs bis zwölf Monaten vor. Die IEC-Mitglieder haben keinen vertraglichen Anspruch auf Willkommens- oder Abfindungszahlungen wie ein «Golden Hello», einen «Golden Parachutes», einen «Golden Handshakes» usw.

Die Arbeitsverträge sehen Wettbewerbsverbote vor, die bis zu zwölf Monate lang in allen Ländern, in denen Implenla geschäftlich aktiv ist, gelten.

Vergütung des Implenia Executive Committee

2 — VERGÜTUNG DES IMPLENIA EXECUTIVE COMMITTEE

Wie bereits eingangs in diesem Bericht erläutert, hat sich Implenia im Jahr 2019 einer Neuorganisation unterzogen, die Auswirkungen auf die Geschäftsleitung hatte. Die

vier Division Heads, der Head Country Management sowie die Function Heads Human Resources, Finance/Procurement und Legal wurden Mitglieder des neu eingesetzten IEC.

Im Berichtsjahr bestand das IEC aus neun Mitgliedern und es wurden vier Austritte aus der früheren Geschäftsleitung verzeichnet. Der CEO erhielt die höchste Vergütung. Die de-

taillierte Offenlegung der Vergütung für das IEC sieht wie folgt aus:

Entschädigung bezahlt in 2019 Implenia Executive Committee

	Jährliches Basissalär	Short-Term Incentive ^{4, 9}	Long-Term Incentive PSU 2019–2021 Periode ⁵		Zuteilung von gesperrten Aktien ⁶		Sonstige Vergütung 2019 ⁷	Sozialversicherungsaufwand ⁸	Gesamtentschädigung ¹⁰
	TCHF	TCHF	Anzahl zugeteilter PSUs	TCHF	Anzahl	TCHF	TCHF	TCHF	TCHF
André Wyss, CEO ¹	1'200	222	50'926	1'100	–	–	–	386	2'908
Übrige Mitglieder des IEC ²	2'440	922	49'644	1'072	–	–	75	987	5'496
Total IEC	3'640	1'144	100'570	2'172	–	–	75	1'373	8'404
Mitglieder des Group Executive Board ³	1'171	449	–	–	13'754	438	409	561	3'028
Total 2019	4'811	1'593	100'570	2'172	13'754	438	484	1'934	11'432

1 Es handelt sich um die höchste Vergütung eines IEC Mitglieds.

2 Zu den Mitgliedern gehören René Kotacka für das ganze Jahr und die neuen Mitglieder anteilig seit ihrem Beitritt ins IEC. Die Euro-Beträge von Matthias Jacob, Head Country Management, wurden zu einem Kurs von EUR 1 = CHF 1.11245 umgerechnet. Dies entspricht dem durchschnittlichen Jahreswechsellkurs, der in der Konzernrechnung 2019 von Implenia verwendet wird.

3 In dieser Tabelle sind vier Mitglieder des Group Executive Board, wie die Geschäftsleitung bis 28.2.2019 genannt wurde, enthalten. Anton Affentranger, ehemaliger CEO, verliess Implenia am 30.9.2018 aufgrund einer Aufhebungsvereinbarung per 31.1.2019. Die für Januar 2019 bezahlte Entschädigung ist hier enthalten. André Métal ist am 28.2.2019 aus der Konzernleitung ausgeschieden, blieb aber weiterhin bei Implenia angestellt; seine Entschädigung im Zusammenhang mit seiner Führungsposition ist für das ganze Jahr enthalten. Der Arbeitsvertrag von Christof Gämperle lief am 30.9.2019 aus und Beat Fellmann beendete sein Arbeitsverhältnis mit Implenia am 30.11.2019. Ihre Vergütung ist anteilig enthalten.

4 Kurzfristige variable Vergütung (STI) für das Leistungsjahr 2019 wird im Folgejahr ausbezahlt. Der CEO hat sich in Absprache mit dem VR entschieden, auf einen Grossteil seiner verdienten kurzfristigen variablen Vergütung (STI) zu verzichten, um einen persönlichen Beitrag an das Übergangsjahr 2019 von Implenia zu leisten.

5 Die Anzahl PSU wird berechnet, indem der LTI-Betrag durch den Fair Value pro PSU geteilt wird. Der Fair Value zum Zeitpunkt der Zuteilung betrug CHF 21.6. Für Matthias Jacob, Head Country Management, wurde die LTI-Zuteilung in EUR zu einem Kurs von EUR 1 = CHF 1.1236 (der Wechselkurs am Zuteilungsdatum) umgerechnet.

6 Beträge basieren auf Schlusskurs per Zuteilung der Aktien am Jahresende 2019.

7 Unter sonstigen Vergütungen sind Vergünstigungen wie Mobilitätszulage, vom Unternehmen finanziertes Autoleasing oder aufgelaufene Ferien von ausscheidenden Geschäftsleitungsmitgliedern bei Implenia enthalten.

8 Die Sozialversicherungsausgaben umfassen die obligatorischen Arbeitgeberbeiträge sowie die Pensionskassenbeiträge gemäss staatlichen Anforderungen und Marktpraxis.

9 Kurzfristige variable Vergütung (STI) für ehemalige Mitglieder des Group Executive Board: Ein Monat für Anton Affentranger; für Beat Fellmann ist die kurzfristige variable Vergütung für das Jahr 2019 pro rata bis zur Beendigung des Arbeitsvertrages mit Implenia per 30.11.2019 erfolgt und auf 100% begrenzt. Die kurzfristige variable Vergütung für André Métal und Christoph Gämperle ist für das ganze Jahr respektive pro rata bis zum Auslaufen des Arbeitsvertrages für Geschäftsleitungsmitglieder enthalten.

10 Für das Berichtsjahr wurden von den Mitgliedern des IEC keine zusätzlichen Gebühren oder Entschädigungen in Rechnung gestellt (2018: CHF 0).

Vergütung des Implenia Executive Committee

Entschädigung bezahlt in 2018 Group Executive Board

	Variable		Definitiv zugeteilte Aktien ²		Zuteilung von anderen Aktien ²		Sozial-	Total
	Fixe Entschädigungen	Entschädigungen ¹	Anzahl	TCHF	Anzahl	TCHF	aufwand ¹³	
	TCHF	TCHF					TCHF	TCHF
Anton Affentranger (CEO bis 30.9.2018) ^{3,4,5}	906	421	25'000	1'141 ⁶	–	–	384	2'852
Übrige amtierende Mitglieder des Group Executive Boards ^{7,12}	1'802	842	26'433 ⁸	729 ^{9,10}	–	–	754	4'127
Ausserordentlich	–	–	–	–	13'777 ¹¹	721	37	758
Total 2018	2'708	1'263	51'433	1'870	13'777	721	1'175	7'737

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

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

4 Per 30.9.2018 als CEO ausgeschieden.

5 Anton Affentranger verliess Implenia am 30.9.2018 gestützt auf eine Aufhebungsvereinbarung per 31.1.2019. Vertragsgemäss im Jahr 2018 angefallene Zahlungen sind in vorstehender Tabelle in der Zeile «Anton Affentranger» enthalten, weil er auch 2018 die höchste Vergütung erhielt. Die im Jahr 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 Einschliesslich André Wyss, CEO seit 1.10.2018. Sein jährliches Zielgehalt beträgt CHF 2,9 Mio.

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

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

10 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, in 2019 wurde ein neuer LTI eingeführt.

11 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»). Per 31.12.2018 entsprach der Wert dieser Aktien rund CHF 382'000.

12 Mit Ausnahme von Anton Affentranger sind im Jahr 2018 keine Mitglieder aus dem Group Executive Board ausgeschieden.

13 Inklusive Pensionskassenbeiträge.

In der Generalversammlung 2018 haben die Aktionäre einen maximalen Gesamtvergütungsbetrag von CHF 10 Mio. für die das Geschäftsjahr 2019 genehmigt. Im Jahr 2019 belief sich die Gesamtvergütung der Geschäftsleitung auf CHF 11,4 Mio.

Dies ist dem Umstand geschuldet, dass sieben neue Mitglieder der Geschäftsleitung im Jahresverlauf in das IEC eingetreten sind, während vier Mitglieder aus der früheren Geschäfts-

leitung ausgeschieden sind. Im Geschäftsjahr 2019 beliefen sich die Beträge, die an die aus der Geschäftsleitung ausscheidenden Mitglieder gezahlt wurden, auf CHF 3 Mio. oder 26,5% der Gesamtvergütung der Geschäftsleitung. Wie bereits im Vergütungsbericht 2018 vorweggenommen, musste der nach Artikel 15a Abs. 5 der Statuten vorgesehene, zusätzliche Betrag (bis CHF 5 Mio.) aufgrund der Umstrukturierung des IEC verwendet werden, um die Vergütung

der neuen Mitglieder der Geschäftsleitung zu finanzieren.

Der CEO hat sich in Absprache mit dem VR entschieden, auf einen Grossteil seiner verdienten kurzfristigen variablen Vergütung (STI) zu verzichten, um einen persönlichen Beitrag an das Übergangsjahr 2019 von Implenia zu leisten.

Die Generalversammlung 2019 hat einen maximalen Gesamtvergütungsbetrag von

CHF 13 Mio. für das Geschäftsjahr 2020 genehmigt. Die Gesellschaft geht davon aus, die genehmigten Grenzen einzuhalten.

Vergütung des Implemia Executive Committee

3 — BETEILIGUNG UND DARLEHEN

Um das langfristige Engagement des IEC weiter zu fördern und um seine Interessen noch stärker mit denen der Implemia Aktionäre in Einklang zu bringen, wurden 2019 eine Aktienhalterrichtlinie eingeführt. Die Aktienhalterrichtlinie sieht vor, dass die IEC-Mitglieder in den fünf Jahren ab Einführung der Richtlinie (in Bezug auf gegenwärtige IEC-Mitglieder) oder ab Beginn ihrer Amtszeit (in Bezug auf künftige Mitglieder) Aktien im Gegenwert von mindestens 300% (CEO) oder mindestens 150% (sonstige IEC-Mitglieder) ihres Basissalärs halten. Um festzustellen, ob die Mindestbeteiligung eingehalten wurde, werden alle als Vergütung erhaltenen Aktien, mit und ohne Sperrfrist, sowie alle privat (direkt oder als wirtschaftlicher Eigentümer) erworbenen Aktien berücksichtigt. Das NCC überprüft den Aktienbesitz einmal jährlich.

Wurde die Aktienhalterrichtlinien zum Ende der Aufbauperiode von einem IEC-Mitglied nicht eingehalten, ist es diesem IEC-Mitglied bis zum Erreichen der Mindestbeteiligung untersagt, bis zu 50% seiner ungesperrten Aktien, einschliesslich der Aktien aus allfälligen langfristigen Beteiligungsplänen, zu verkaufen.

Die folgende Tabelle zeigt die Beteiligung der einzelnen IEC-Mitglieder und der ihnen nahestehenden Personen. Per 31. Dezember 2019 hielten die Mitglieder des IEC 137'299 Aktien oder 0,74% des Aktienkapitals (2018: 121'265 bzw. 0,70%).

Vergütung des Implenla Executive Committee

Implenia Executive Committee

	Datum des Eintritts oder Austritts aus der Geschäftsleitung	Anzahl Aktien per		Aktien blockiert bis		
		31.12.2019	31.12.2018	2020	2021	2022
André Wyss, CEO	seit 1.10.2018	97'448	47'448	–	22'448	–
Marco Dirren, CFO	seit 1.5.2019	2'000	n/a	–	–	–
Adrian Wyss, Leiter Division Development	seit 1.3.2019	10'255	n/a	2'500	2'750	458
Jens Vollmar, Leiter Division Buildings	seit 1.3.2019	5'591	n/a	2'273	2'860	458
René Kotacka, Leiter Division Civil Engineering	seit 16.12.2014	10'650	10'650	2'750	2'750	–
Anita Eckardt, Leiterin Division Specialties	seit 1.9.2019	–	n/a	–	–	–
German Grüniger, General Counsel	seit 1.3.2019	6'455	n/a	868	907	1'257
Christelle Beneteau, Chief Human Resources Officer	seit 1.5.2019	3'500	n/a	–	–	–
Matthias Jacob, Head Country Management	seit 1.3.2019	1'400	n/a	–	1'200	200
Anton Affentranger	bis 31.1.2019	n/a	n/a	12'500	25'000	–
Beat Fellmann	bis 28.2.2019	n/a	45'000	10'000	10'000	9'167
André Métral	bis 28.2.2019	n/a	10'882	2'750	2'750	2'750
Christof Gämperle	bis 28.2.2019	n/a	7'285	–	1'972	4'099
Total		137'299	121'265	33'641	72'637	18'389

Die einzelnen Mitglieder des Executive Committee haben fünf Jahre ab Einführung der Aktienhalterrichtlinie Anfang 2019 Zeit, um die in der Richtlinie vorgesehenen Untergrenzen zu erreichen.

IEC-Mitgliedern oder diesen nahestehenden Personen wurden keine Darlehen gewährt. Die Implenla AG und ihre Konzerngesellschaften haben Mitgliedern des IEC oder diesen nahestehenden Personen keine Sicherheiten, Darlehen, Vorschüsse oder Kredite gewährt.

Genehmigung des Vergütungsberichts

BERICHT DER REVISIONSSTELLE AN DIE GENERALVERSAMMLUNG DER IMPLERIA AG

Wir haben den Vergütungsbericht der Impleria AG für das am 31. Dezember 2019 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 Tabellen auf der Seite 97 und den Seiten 107 bis 108 sowie den Absätzen bezüglich Darlehen auf den Seiten 99 / 110 des Vergütungsberichts.

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 Impleria AG für das am 31. Dezember 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG



Dr. Michael Abresch
Revisionsexperte, Leitender Revisor



Christian Kessler
Revisionsexperte

Zürich, 24. Februar 2020