

Vergütungsbericht

Vergütungsbericht _____	52
Bericht der Revisionsstelle _____	55
Erläuterungen zum Vergütungsbericht _____	56
Struktur der Vergütung _____	58
Anträge an die Generalversammlung 2015 _____	61

Im Austausch
mit Partnern
Transparenz
schafft Vertrauen.

Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht wurde basierend auf der Verordnung gegen übermässige Vergütung (VegüV) Art. 14 – Art 16 erstellt. Sie ersetzt die Angaben im Zusammenhang mit OR 663 in der statutarischen Jahresrechnung der Züblin Immobilien Holding AG.

Entschädigung

Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrats

in CHF	Grund- entschädigung	Tochter- unternehmen ¹	Total
Geschäftsjahr 2014/2015			
Dr. Iosif Bakaleynik, Präsident seit 22 Juli 2014 ²	100 000	29 438	129 438
Urs Ledermann, Mitglied seit 22 Juli 2014	70 000	0	70 000
Vladislav Osipov, Mitglied ²	70 000	23 550	93 550
Iakov Tesis, Mitglied seit 22 Juli 2014 ³	70 000	18 840	88 840
Dr. Markus Wesnitzer, Mitglied ⁴	70 000	14 719	84 719
Dr. Wolfgang Zürcher, Mitglied seit 22 Juli 2014	70 000	0	70 000
Total Verwaltungsrat	450 000	86 546	536 546
Geschäftsjahr 2013/2014			
Pierre N. Rossier, Präsident ²	120 000	43 243	163 243
Vladislav Osipov, Mitglied	45 000	0	45 000
Andrew N. Walker, Mitglied ³	45 000	12 297	57 297
Dr. Markus Wesnitzer, Mitglied ⁴	50 000	12 297	62 297
Total Verwaltungsrat	260 000	67 837	327 837

¹ Entschädigung auf der Ebene von Tochterunternehmen.

² Das Verwaltungsratsmitglied ist/war zusätzlich Mitglied des Verwaltungsrats der Züblin Immobilière France SA, Paris, ZIAG Immobilien AG, Düsseldorf und Züblin Immobilien AG, Zürich.

³ Das Verwaltungsratsmitglied ist/war zusätzlich Mitglied des Verwaltungsrats der Züblin Immobilière France SA, Paris.

⁴ Das Verwaltungsratsmitglied ist zusätzlich Mitglied des Verwaltungsrats der ZIAG Immobilien AG, Düsseldorf.

Entschädigung der Geschäftsleitung

in CHF	Grund- entschädigung	Aktienbasierte Vergütung in bar	Bonus in bar	Arbeitgeber- beiträge Vorsorge ¹	Total
Geschäftsjahr 2014/2015					
Dr. Iosif Bakaleynik, CEO seit 1 Oktober 2014 ²	250 000	137 500	0	43 766	431 266
Thomas Wapp, CFO und COO	360 000	0	0	41 481	401 481
Pierre Essig, CEO Frankreich	282 600	0	28 260	45 923	356 783
Bruno Schefer, CEO bis 31 Juli 2014 ³	77 500	0	0	17 499	94 999
Total Geschäftsleitung	970 100	137 500	28 260	148 669	1 284 529
Geschäftsjahr 2013/2014					
Bruno Schefer, CEO ³	542 500	0	0	71 884	614 384
Thomas Wapp, CFO	300 000	0	0	28 520	328 520
Pierre Essig, CEO Frankreich	325 128	0	0	40 114	365 242
Total Geschäftsleitung	1 167 628	0	0	140 518	1 308 146

¹ Beitrag der Unternehmung beinhaltet 2014/2015 auch die AHV rentenbildenden Beiträge.

² Dr. Iosif Bakaleynik hat eine jährliche Grundentschädigung in Höhe von CHF 625 000.

³ Bruno Schefer hat sein Pensum per 1.1.2014 auf 50% reduziert. Im Geschäftsjahr 2013/2014 wurde dies pro rata berechnet. Die neue jährliche Grundentschädigung wurde auf CHF 310'000 festgesetzt.

**Ergänzende Angaben
zum Vergütungsbericht**

Die Aufwendungen im Zusammenhang mit den Sozialversicherungen im Umfang von CHF 7 210 werden den einzelnen Verwaltungsräten nicht zugewiesen, da diese in unserem Fall keine zusätzliche Vorsorgeleistung begründen. Kein nicht exekutives Mitglied des Verwaltungsrates ist der Pensionskasse der Gesellschaft angeschlossen.

Sämtliche Mitglieder des Verwaltungsrates, wie auch der Geschäftsleitung, erhalten steuerlich akzeptierte Pauschalspesen. Daneben werden Auslagen im Zusammenhang mit den Verwaltungsratssitzungen vergütet.

Die Gesellschaft hat keine ausstehenden Darlehen oder Kredite gegenüber aktuellen oder früheren Verwaltungsrats- oder Geschäftsleitungsmitgliedern.

Pierre Essig, CEO in Frankreich, untersteht in Frankreich dem Status "Mandataire social". Dieser Status unterliegt nicht den allgemein gültigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen und sieht insbesondere keine Kündigungsregelung vor. Das Mandatsverhältnis kann demzufolge jederzeit aufgelöst werden. Die Gesellschaft hat deshalb eine Versicherung mit Kosten im Umfang von CHF 15 000 abgeschlossen, die bei einer Auflösung des Mandats durch die Gesellschaft Pierre Essig 80% eines Jahresgehaltes zusichert, was einer Kündigungsfrist von zehn Monaten entspricht. Der Mandatsvertrag sieht keine weiteren Entschädigungen vor.

Die französische Tochtergesellschaft "Züblin Immobilière France" hat eine 100%ige Tochtergesellschaft die das "Asset Management" für die Liegenschaften der Gesellschaft ausübt. Sowohl das Mandat von Pierre Essig, wie auch die Anstellungsverträge der Mitarbeiter sind in dieser Gesellschaft erfasst. Bei der Gründung der Gesellschaft im Jahr 2011 wurde Pierre Essig eine Kaufoption für die "Asset Management" Gesellschaft gewährt. Die Kaufoption entspricht 100% des Kapitals von ZIFAM und der Ausübungspreis entspricht dem Marktwert der Gesellschaft zum Ausübungspreis.

Sämtliche Aufwendungen werden entsprechend dem Accrualprinzip erfasst und sind in Übereinstimmung mit den Angaben in der statutarischen, wie auch der konsolidierten Jahresrechnung der Züblin Immobilien Holding AG.

Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

Seite
55

An die Generalversammlung der Züblin Immobilien Holding AG, Zürich

Zürich, 2. Juni 2015

Wir haben den Vergütungsbericht vom 2. Juni 2015 der Züblin Immobilien Holding AG (Seiten 52 bis 54) für das am 31. März 2015 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft.

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. 14–16 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. 14–16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht ein. Diese Prüfung umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Bewertungsmethoden von Vergütungselementen sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts.

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

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entspricht der Vergütungsbericht der Züblin Immobilien Holding AG für das am 31. März 2015 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV.

Ernst & Young AG

Christian Krämer
Zugelassener Revisionsexperte
(Leitender Revisor)

Daniel Lanfranchi
Zugelassener Revisionsexperte

Züblin Gruppe
Jahresbericht 14_15

In Kürze
Aktionärsbrief
Portfolio
Corporate Governance
Vergütungsbericht
Finanzbericht Gruppe
Finanzbericht Holding

Erläuterungen zum Vergütungsbericht

Einleitung

An der letzten ordentlichen Generalversammlung vom 17. Juni 2014 haben die Aktionäre der Gesellschaft die vorgeschlagenen Anpassungen der Statuten der Gesellschaft zur Einhaltung der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) angenommen.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr gab es bei der Gesellschaft diverse Änderungen in der Aktionärsstruktur und im Verwaltungsrat. In diesem Zusammenhang wurden die bestehenden Statuten revidiert und eine angepasste Version wird an der ordentlichen Generalversammlung vom 30. Juni 2015 den Aktionären zur Abstimmung vorgelegt. Die Anpassungen der Statuten wurden vom Verwaltungsrat bereits angenommen. Die folgenden Erläuterungen basieren auf den revidierten Statuten. Werden diese Anpassungen von der Generalversammlung nicht genehmigt, wird die Umsetzung entsprechend angepasst. Daneben wurde eine Prüfung des für den Verwaltungsrat sowie die Geschäftsleitung geltenden Vergütungsmodells vorgenommen. Es wurde entschieden, die getätigten Änderungen der Statuten zu nutzen und das Vergütungsmodell für das Geschäftsjahr 2015/2016 partiell anzupassen.

Grundsätze der Vergütung

Die Grundsätze für das Vergütungssystem für Verwaltungsrat und Geschäftsleitung der Züblin Immobilien Holding AG ist in den Statuten dargelegt und zeichnet sich durch folgende Merkmale aus (vgl. Artikel 20 ff. der Statuten):

- Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung werden vom Verwaltungsrat auf Antrag des Vergütungsausschusses festgelegt.
- Die Vergütungspolitik soll die Unabhängigkeit des Verwaltungsrats bei der Ausübung seiner Kontrollfunktion gewährleisten und basiert schwergewichtig auf einer festen Barvergütung sowie einer Vergütungskomponente, die in gesperrten Aktien ausgegeben wird.
- Im Hinblick auf die Geschäftsleitung soll die Vergütungspolitik gewährleisten, dass talentierte Führungskräfte rekrutiert, an das Unternehmen gebunden und motiviert werden. Die Mitglieder der Geschäftsleitung erhalten eine feste Vergütung in bar, eine Vergütungskomponente, die in gesperrten Aktien ausgegeben wird und eine variable, erfolgsabhängige Vergütung, welche in bar und/oder Aktien ausgerichtet werden kann.
- Ab dem Jahr 2014 stimmt die Generalversammlung verbindlich und prospektiv über die maximale Gesamtbeträge der Vergütung an den Verwaltungsrat (jeweils für die Periode bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung) und neu für die Geschäftsleitung (jeweils für das nächste Geschäftsjahr) ab. Da dies eine Änderung ist, muss in diesem Jahr sowohl für das laufende Geschäftsjahr 2015/2016 wie auch für das nächste Geschäftsjahr 2016/2017 über die Vergütungsbeträge der Geschäftsleitung abgestimmt werden.
- Des Weiteren enthalten die Statuten einen definierten maximalen Zusatzbetrag für die Vergütungen von Mitgliedern der Geschäftsleitung, die nach der Vergütungsabstimmung ernannt werden, sowie Einzelheiten über das Vorgehen bei einer Ablehnung der Vergütungen durch die Generalversammlung.

Festsetzung der Vergütung

Vergütungsausschuss

Der Vergütungsausschuss (Nomination & Compensation Committee, kurz NCC) setzt sich gemäss Artikel 18 der Statuten aus mindestens zwei Mitgliedern des Verwaltungsrats zusammen. Diese werden jährlich durch die Generalversammlung für ein Jahr gewählt, jeweils bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung. Der Ausschuss unterstützt den Verwaltungsrat bei der Festlegung der Vergütungspolitik. Zudem formuliert der Vergütungsausschuss Empfehlungen für die Höhe der Vergütungen an den Verwaltungsrat, an den CEO sowie an die übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung und erstellt entsprechende Anträge für die Generalversammlung. Im Geschäftsjahr 2014/2015 nahmen die Ausschussmitglieder an allen Sitzungen teil. Der CEO und der CFO nahmen an den Sitzungen in beratender Funktion teil. Der CEO verliess die Sitzung bei der Besprechung seiner eigenen Vergütung. Der Ausschussvorsitzende erstattet dem Verwaltungsrat nach jeder Sitzung Bericht zu den Aktivitäten des Gremiums. Die Protokolle der Ausschusssitzungen stehen allen Mitgliedern des Verwaltungsrats zur Verfügung.

Für Details zu den einzelnen Mitgliedern des Vergütungsausschusses und den weiteren Aufgaben siehe auch Corporate Governance Report (Seite 39 bis 41).

Verfahren zur Festlegung der Vergütung

Die Zusammensetzung und die Höhe der Vergütungen des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung werden periodisch überprüft und orientieren sich am Branchen- und Arbeitsmarktumfeld, in denen Züblin Immobilien Talente sucht und anstellt. Als vergleichbare Unternehmen gelten Unternehmen ähnlicher Grösse in Bezug auf Marktkapitalisierung, Umsatz, Anzahl Mitarbeitende und geographische Reichweite, die in vergleichbaren Geschäftsfeldern tätig sind und ihren Hauptsitz in der Schweiz haben.

Ferner fliessen die effektive wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens sowie die individuelle Erfüllung der Funktionsanforderungen sowie der Leistungsvorgaben in die Entscheidung des Vergütungsausschusses über die Höhe der Vergütung des CEO und der übrigen Mitglieder der Geschäftsleitung ein.

Struktur der Vergütung

Vergütung des Verwaltungsrats

Systematik

Die Vergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrates setzt sich aus folgenden Komponenten zusammen, bei denen der fest vereinbarte Baranteil überwiegt:

	Instrument	Zweck	Einflussfaktoren	Leistungsziele	Betrag
Grundhonorar	Barvergütung	Entschädigung der Verwaltungsratsstätigkeit	Position, marktübliche Vergütung	–	Präsident CHF 100 000 Mitglied CHF 70 000
Aktienbeteiligung	Aktien mit dreijähriger Sperrfrist	Aktienbasierte Vergütung (langfristig) im Einklang mit Aktionärsinteressen	Aktienkurs über eine mehrjährige Leistungsperiode	Steigerung des Aktienkurses	maximal 25% des Grundhonorars

Grundhonorar

Jedes Mitglied des Verwaltungsrates erhält ein im Voraus festgelegtes fixes, und für alle Mitglieder des Verwaltungsrats, mit Ausnahme des Präsidenten, gleich hohes Grundhonorar pro Amtsperiode. Die Tätigkeiten in den Ausschüssen werden nicht separat entschädigt. Das jährliche Grundhonorar wird in bar ausbezahlt. Bei Ausscheiden eines Mitglieds aus dem Verwaltungsrat während der Amtsperiode wird die feste Vergütung pro rata bis zum Ende des Monats berechnet, in dem das Ausscheiden erfolgt. Eine Auszahlung der auf dieser Basis ermittelten Vergütung erfolgt quartalsweise nach Genehmigung des Gesamtbetrags durch die Generalversammlung. Die jährliche feste Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten sowie der anderen Mitglieder des Verwaltungsrats ist unabhängig von der Anzahl der Verwaltungsratssitzungen. Daneben erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrates die steuerlich akzeptierten Pauschalspesen im Umfang von CHF 5 000 und eine Vergütung der Auslagen im Zusammenhang mit den Verwaltungsratssitzungen. Es werden für die Tätigkeiten im Verwaltungsrat der Züblin Immobilien Holding AG keine Sitzungsgelder ausbezahlt. Kein nicht-exekutives Mitglied des Verwaltungsrats wird unter einer Einrichtung der beruflichen Vorsorge versichert.

Die Tätigkeiten der Mitglieder in den Verwaltungsräten der Tochtergesellschaften werden in bar als feste Vergütung bezahlt. Je nach Gesellschaft wird zwischen einem jährlichen festen Betrag oder einer Sitzungspauschale unterschieden.

Aktienbeteiligung

In Folge der eingangs erwähnten Überarbeitung des Vergütungsmodells enthält die Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder ab der kommenden Amtsperiode 2015/2016 neu eine weitere aktienbasierte Vergütungskomponente. Diese kann vom NCC auf maximal 25% des Grundhonorars festgelegt werden. Im Umfang des ermittelten nominellen Betrags in Schweizer Franken kann dem Mitglied des Verwaltungsrats eine entsprechende Anzahl Aktien zugeteilt werden. Der für die Umrechnung relevante Wert der Aktie berechnet sich anhand des Schlusskurses am letzten Handelstag des abgelaufenen Geschäftsjahres. Die Eigentumsübertragung der entsprechenden Anzahl Aktien erfolgt nach Ablauf von drei Jahren. Bei Ausscheiden eines Mitglieds aus dem Verwaltungsrat wird der ein allfälliger Anspruch pro rata bis zum Ende des Monats bemessen, in dem das Ausscheiden erfolgt, bei Neueintretenden pro rata ab dem Monat der Generalversammlung.

Vergütung im Berichtsjahr

Die Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder für das Berichtsjahr ist im Vergütungsbericht zusammengestellt (Seite 52).

Vergütung der Geschäftsleitung

Systematik

Die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung setzt sich aus folgenden Komponenten zusammen:

	Instrument	Zweck	Einflussfaktoren	Leistungsziele	Zielwert (in % des Jahresgrundgehalts)
Jahresgrundgehalt	Monatliche Barvergütung	Gewinnung und Anbindung von Mitarbeitenden	Position, marktübliche Vergütung, Qualifikation und Kompetenz der Person	Erfüllung der Funktion	100%
Kurzfristige variable Vergütung (Bonus)	Leistungsbonus in bar und in Aktien	Leistungsabhängige Vergütung (kurzfristig)	Erreichung Leistungsziele über eine einjährige Leistungsperiode	Return on Equity	maximal 25%
				Individuelle Ziele	maximal 25%
Aktienbeteiligung	Aktien mit 3 jähriger Sperrfrist	Aktienbasierte Vergütung (langfristig) im Einklang mit Aktionärsinteressen	Aktienkurs über eine mehrjährige Leistungsperiode	Steigerung des Aktienkurses	maximal 25%
Vorsorge, Nebenleistung	Vorsorge und Versicherungen, Nebenleistungen	Absicherung gegen Risiken, Gewinnung und Anbindung von Mitarbeitenden	Marktübliche Praxis, marktübliche Praxis und Position	–	–

Jahresgrundgehalt

Die Mitglieder der Geschäftsleitung erhalten eine vom Nominations- und Vergütungssauschuss jährlich für die Periode des Geschäftsjahres (1. April – 31. März des Folgejahrs) festgelegte und von der Generalversammlung genehmigte feste Vergütung, die in bar ausbezahlt wird. Diese wird individuell und unter Berücksichtigung der oben erwähnten Kriterien festgesetzt und trägt der Funktion und Verantwortung des einzelnen Geschäftsleitungsmitglieds Rechnung.

Kurzfristige variable Vergütung (Bonus)

Die kurzfristige variable Komponente (Bonus) setzt sich für die Geschäftsleitungsmitglieder aus zwei Teilen, einerseits dem "Operating Performance Bonus" und andererseits dem "Return on Equity Bonus", zusammen und kann 50% des jeweiligen Jahresgrundgehalts nicht übersteigen.

Der **Operating Performance Bonus** kann maximal 25% des Jahresgrundgehalts betragen und hängt von der erreichten individuellen Leistung ab. Die individuelle Leistung wird im Rahmen des jährlichen "Management by Objectives"-Prozess (MbO) bewertet.

Hierbei werden zu Jahresbeginn individuelle Zielvorgaben durch den Verwaltungsrat gesetzt resp. genehmigt und zum Jahresende der effektiven Leistung gegenübergestellt. Je nach Zielerreichungsgrad der Zielvorgaben und unter Berücksichtigung der Gewichtungen bemisst sich der Operating Performance Bonus entsprechend.

Der Operating Performance Bonus wird nicht ausbezahlt, wenn die Gesellschaft einen Gesamtverlust erleidet.

Der **Return on Equity Bonus** (RoE-Bonus) kann maximal 25% des Jahresgrundgehalts betragen und hängt vom erreichten Geschäftsergebnis ab. Diese wird anhand der erreichten Eigenkapitalrendite (Return on Equity) der Gruppe unter Berücksichtigung von Bewertungsveränderungen und Gewinnen/Verlusten aus Immobilienverkäufen festgelegt.

Der Verwaltungsrat definiert hierzu eine Leistungsmatrix mit einer unteren und einer oberen RoE-Leistungsschwelle. Die untere Leistungsschwelle entspricht dem budgetierten RoE für das Geschäftsjahr. Wird die untere festgelegte RoE-Leistungsschwelle nicht erreicht, reduziert sich der RoE-Bonus auf null. Ab der Erreichung der unteren Leistungsschwelle wird bei ansteigendem Geschäftsergebnis ein grösser werdender Anteil des RoE-Bonus ausbezahlt. Bei Erreichung oder Übertreffung der oberen RoE-Leistungsschwelle erhöht sich der RoE-Bonus auf den maximalen Betrag von 25% des Jahresgrundgehalts. Die Leistungsmatrix wird periodisch durch den Verwaltungsrat überprüft und angepasst.

Die **kumulierte kurzfristige variable Komponente** wird als nomineller Betrag in Schweizer Franken berechnet. Ab dem Geschäftsjahr 2015/2016 erfolgt die Auszahlung zu Dreiviertel in bar und zu einem Viertel in Aktien der Züblin Immobilien Holding AG, wobei sich der Zuteilungswert der Aktien anhand des Schlusskurses am letzten Handelstag des abgelaufenen Geschäftsjahres errechnet.

Aktienbeteiligung

Ab dem kommenden Geschäftsjahr 2015/2016 können die Geschäftsleitungsmitglieder eine aktienbasierte Vergütungskomponente erhalten. Zweck der aktienbasierten Vergütung ist es, die Interessen der Geschäftsleitung auf die Interessen der Aktionäre auszurichten. Analog zur Aktienbeteiligung der Verwaltungsratsmitglieder kann das NCC die Vergütungskomponente für Geschäftsleitungsmitglieder auf maximal 25% des Jahresgrundgehalts festlegen. Im Umfang des ermittelten nominellen Betrags in Schweizer Franken wird dem Mitglied der Geschäftsleitung eine entsprechende Anzahl Aktien zugeteilt. Der Zuteilungswert der Aktien errechnet sich anhand des Schlusskurses am letzten Handelstag des abgelaufenen Geschäftsjahres. Die Eigentumsübertragung der entsprechenden Anzahl Aktien erfolgt nach Ablauf von drei Jahren. Bei Ausscheiden eines Mitglieds aus der Geschäftsleitung sowie bei Neueintretenden wird ein allfälliger Anspruch in einer Einzelfallbetrachtung durch das NCC festgelegt. Es besteht dabei höchstens ein entsprechender pro rata Anspruch gemäss des gearbeiteten Anteils des Geschäftsjahres.

Vorsorge und Nebenleistungen

Nebenleistungen sind in erster Linie Sozial- und Vorsorgepläne, die einen angemessenen Rentenbeitrag sowie eine angemessene Absicherung bei Risiken im Todes- oder Invaliditätsfall gewähren. Die Planleistungen gehen für die Geschäftsleitungsmitglieder mit einem Schweizer Arbeitsvertrag über die gesetzlichen Vorgaben des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) hinaus und decken sich mit der üblichen Marktpraxis.

Die Mitglieder der Geschäftsleitung erhalten keine speziellen Nebenleistungen. Sie haben Anspruch auf eine Pauschalentschädigung für Geschäftsspesen gemäss dem von den zuständigen kantonalen Steuerbehörden genehmigten Spesenreglement.

Kündigungsfristen und Abgangsentschädigungen der Geschäftsleitung

Die Arbeitsverträge der Mitglieder der Geschäftsleitung sind mit folgenden Kündigungsfristen abgeschlossen:

Dr. Iosif Bakaleynik (CEO): Der Arbeitsvertrag ist befristet bis zum 31. März 2016. Der Arbeitsvertrag sieht keine Entschädigungen vor.

Thomas Wapp (CFO und COO): Die Kündigungsfrist beträgt sechs Monate. Der Arbeitsvertrag sieht keine weiteren Entschädigungen vor.

Pierre Essig (CEO Frankreich): Als Geschäftsführer in Frankreich untersteht Pierre Essig dem Status "Mandataire social". Dieser Status unterliegt nicht den allgemein gültigen arbeitsrechtlichen Bestimmungen und sieht insbesondere keine Kündigungsregelung vor. Das Mandatsverhältnis kann demzufolge jederzeit aufgelöst werden. Die Gesellschaft hat deshalb eine Versicherung abgeschlossen, die bei einer Auflösung des Mandats durch die Gesellschaft Pierre Essig 80% eines Jahresgrundgehalts zusichert, was einer Kündigungsfrist von zehn Monaten entspricht. Der Mandatsvertrag sieht keine weiteren Entschädigungen vor.

Vergütung im Berichtsjahr

Die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung für das Berichtsjahr ist im Vergütungsbericht zusammengestellt (Seite 53).

Anträge an die Generalversammlung 2015

Am 1. Januar 2014 ist die Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in Kraft getreten. Neben dem Vergütungs- wurde auch der Genehmigungsmechanismus entsprechend angepasst und ist in den Statuten der Züblin Immobilien Holding AG geregelt.

Der Verwaltungsrat beantragt der Generalversammlung jährlich die Genehmigung eines maximalen Gesamtbetrags der Vergütungen für den Verwaltungsrat prospektiv bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung und für die Geschäftsleitung prospektiv für das kommende Geschäftsjahr. Da dies eine Änderung ist, muss in diesem Jahr sowohl für das laufende Geschäftsjahr 2015/2016 wie auch für das nächste Geschäftsjahr 2016/2017 über die Vergütungsbeträge der Geschäftsleitung abgestimmt werden.

Wird der vorgeschlagene maximale Gesamtbetrag von der Generalversammlung nicht genehmigt, so kann der Verwaltungsrat der gleichen Generalversammlung jederzeit neue Anträge zur Genehmigung des entsprechenden Gesamtbetrags stellen oder eine neue Generalversammlung einberufen.

Der Verwaltungsrat wird der Generalversammlung 2015 folgende vergütungsspezifische Anträge unterbreiten:

Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht

Der Verwaltungsrat hat beschlossen, der Generalversammlung 2015 den Vergütungsbericht 2014/15 (Seiten 52 bis 54) zur Annahme in einer Konsultativabstimmung zu unterbreiten. Für Einzelheiten wird auf die Einladung zur Generalversammlung vom 30. Juni 2015 verwiesen.

Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der Vergütungen des Verwaltungsrats bis zur ordentlichen Generalversammlung 2016

In Übereinstimmung mit den Statuten beantragt der Verwaltungsrat der Generalversammlung 2015 die Genehmigung eines maximalen Gesamtbetrags der Vergütungen des Verwaltungsrats für die kommende Amtsperiode von der ordentlichen Generalversammlung 2015 bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung 2016.

Der Verwaltungsrat beantragt der Generalversammlung, für die kommende Amtsperiode einen maximalen Gesamtbetrag für die Vergütungen des Verwaltungsrates von CHF 550 000 zu genehmigen. Der maximale Gesamtbetrag errechnet sich aufgrund der Summe des Grundhonorars der zur Wiederwahl vorgeschlagenen Verwaltungsratsmitglieder, der Entschädigung auf Ebene der Tochterunternehmen sowie der Aktienbeteiligung.

Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der Vergütungen der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2015/16

In Übereinstimmung mit den Statuten beantragt der Verwaltungsrat der Generalversammlung 2015 die Genehmigung eines maximalen Gesamtbetrags der Vergütungen der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2015/2016 (vom 1. April 2015 – 31. März 2016).

Der maximale Gesamtbetrag beträgt CHF 2 300 000 und ist die Summe der in den Arbeitsverträgen der Mitglieder der Geschäftsleitung festgelegten individuellen Höchstbeträge der pro Geschäftsjahr maximal zu zahlenden Vergütung.

Die effektiven Vergütungen 2015/2016 werden aufgrund der Arbeitsverträge und der Ergebnisse des Geschäftsjahres 2015/2016 festgestellt. Sie werden im Vergütungsbericht 2016 detailliert dargestellt, zu dem die Generalversammlung 2016 im Rahmen einer Konsultativabstimmung Stellung nehmen kann.

Genehmigung des maximalen Gesamtbetrags der Vergütungen der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2016/17

In Übereinstimmung mit den Statuten beantragt der Verwaltungsrat der Generalversammlung 2015 die Genehmigung eines maximalen Gesamtbetrags der Vergütungen der Geschäftsleitung für das Geschäftsjahr 2016/2017 (vom 1. April 2016 – 31. März 2017).

Der maximale Gesamtbetrag beträgt CHF 2 300 000 und ist die Summe der in den Arbeitsverträgen der Mitglieder der Geschäftsleitung festgelegten individuellen Höchstbeträge der pro Geschäftsjahr maximal zu zahlenden Vergütung.

Die effektiven Vergütungen 2016/2017 werden aufgrund der Arbeitsverträge und der Ergebnisse des Geschäftsjahres 2016/2017 festgestellt. Sie werden im Vergütungsbericht 2017 detailliert dargestellt, zu dem die Generalversammlung 2017 im Rahmen einer Konsultativabstimmung Stellung nehmen kann.