
Vergütungsbericht

Gemäss der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) vom 20. November 2013.

1 Einleitende Bemerkungen

Der Vergütungsbericht wurde vom Verwaltungsrat im Einklang mit dem Schweizerischen Obligationenrecht, der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV), den SIX-Swiss-Exchange-Richtlinien betreffend Informationen zur Corporate Governance und den Grundzügen des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance verfasst. Die Statuten wurden gesetzeskonform angepasst. Seit 2015 genehmigt gemäss den geltenden Statuten die Generalversammlung die Anträge des Verwaltungsrates in Bezug auf die maximalen Gesamtbeträge für die Vergütung des Verwaltungsrates für den Zeitraum bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung und die maximalen Gesamtbeträge für die fixe und variable Vergütung der Geschäftsleitung für das laufende Geschäftsjahr. Für Mitglieder der Konzernleitung, die nach der Genehmigung der jährlichen Gesamtvergütung ernannt werden, steht ein Zusatzbetrag pro neuem Mitglied von maximal 25% des jeweils letzten genehmigten Gesamtbetrages für die fixe Vergütung der Konzernleitung pro Geschäftsjahr zur Verfügung, sofern der genehmigte Gesamtbetrag für das entsprechende Geschäftsjahr nicht ausreicht.

Die vollständigen statutarischen Regelungen betreffend die Abstimmung der Vergütungen durch die Generalversammlung (Art. 22), den verwendbaren Zusatzbetrag für die Vergütung der zusätzlichen Mitglieder der Geschäftsleitung, soweit ein genehmigter Gesamtbetrag nicht ausreicht (Art. 23), sowie die Regelungen zur erfolgsabhängigen Vergütung und die Zuteilung von Aktien, Wandel- und Optionsrechten (Art. 21), Darlehen und Krediten (Art. 24) sind auf unserer Website unter folgender URL zu finden:

<http://www.hiag.com/media/642692/HIM-Ho-Statuten-23-12-2016.pdf>

Die ausgerichteten Vergütungen werden gemäss dem Periodisierungskonzept der Rechnungslegung (Accrual-Prinzip, unabhängig vom Zahlungsstrom) offengelegt, das heisst, alle Vergütungen werden in jener Periode (hier Geschäftsjahr) ausgewiesen, in welcher diese in der Jahresrechnung erfasst werden.

Dies gilt aufgrund der Ausgabe von gesperrten Aktien auch für die Aktienkomponente des bestehenden Long Term Incentive Plans (LTIP). Für die Barkomponente des LTIP wird jährlich eine Berechnung durchgeführt und eine neue Rückstellung gebildet beziehungsweise die Rückstellung des Vorjahrs angepasst. Die Konzernleitung besteht aus den Mitgliedern der Geschäftsleitung und der erweiterten Geschäftsleitung der HIAG Gruppe. Die Konzernleitung entspricht der «Geschäftsleitung» gemäss Statuten der HIAG Immobilien Holding AG und der VegüV.

2 Vergütungspolitik von HIAG

HIAG ist bestrebt, talentierte, qualifizierte und motivierte Führungs- und Fachkräfte zu gewinnen und zu halten. Ein faires und auf dem Niveau von Vergleichsunternehmen ausgestaltetes Vergütungssystem unterstützt dieses Bestreben. Im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung werden kurz-, mittel- und langfristige Aspekte mitberücksichtigt. Die Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung haben Anspruch auf eine ihrer Tätigkeit entsprechende Vergütung. Die Vergütung kann durch die Gesellschaft oder durch eine Gruppengesellschaft ausgerichtet werden, sofern sie von der durch die Generalversammlung jeweils genehmigten Gesamtvergütung gedeckt ist.

3 Grundzüge und Elemente sowie Zuständigkeiten und Festsetzung der Vergütungen

3.1 Vergütungselemente: Verwaltungsrat

Die Mitglieder des Verwaltungsrates erhalten für ihre Tätigkeit gemäss statutarischen Regelungen eine fixe Vergütung in bar. Diese fixe Vergütung beinhaltet die Entschädigung für Tätigkeiten der Mitglieder des Verwaltungsrates in Ausschüssen des Verwaltungsrates und in Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften. Auslagenersatz gilt nicht als Vergütung. Die Gesellschaft oder eine Gruppengesellschaft kann den Mitgliedern des Verwaltungsrates einen Auslagenersatz in Form und Höhe von steuerlich anerkannten Pauschalspesen ausrichten. Zusätzliche Tätigkeiten von Verwaltungsräten für die HIAG Gruppe werden nach Aufwand und zu marktüblichen Stundensätzen vergütet. Marktüblichkeit bedeutet, dass der zur Anwendung kommende Stundensatz für die jeweilige Dienstleistung den von Dritten für solche Dienstleistungen üblicherweise verrechneten Stundensätzen für Mitarbeiter mit entsprechender Qualifikation entspricht. Dementsprechend kommt beispielsweise für Dienstleistungen eines Verwaltungsrates im Bereich Steuern der Stundensatz eines gleich erfahrenen externen Steuerberaters zur Anwendung. Die statutarischen Regelungen sehen keine aussergesetzlichen Vorsorgeleistungen für Mitglieder des Verwaltungsrates vor. Im Berichtsjahr wurden dementsprechend keine solchen Zahlungen geleistet.

3.2 Vergütungselemente: Konzernleitung

Die Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung setzt sich aus einer fixen und einer variablen Entschädigung zusammen. Auslagenersatz gilt nicht als Vergütung. Die Gesellschaft oder eine Gruppengesellschaft kann den Mitgliedern der Konzernleitung einen Auslagenersatz in Form und Höhe von steuerlich anerkannten Pauschalspesen ausrichten.

3.2.1 Fixe Vergütung der Konzernleitung

Die fixe Vergütung besteht aus einem Basissalär sowie allfälligen weiteren Vergütungselementen, welche nicht erfolgsabhängig sind (wie zum Beispiel Kinderzulagen), die unter «Übrige Vergütungskomponenten» in Ziffer 4.2 ausgewiesen sind. Die fixe Vergütung wird in bar ausbezahlt. Bezüglich der Offenlegung von Dienst- und Sachleistungen sowie Spesen wird auf die steuerliche Betrachtung abgestellt. Die Kleinspesen werden auf Basis einer von den Steuerbehörden genehmigten Pauschalregelung und die übrigen Spesen nach Aufwand ausgerichtet. Sie sind nicht in der Vergütung aufgerechnet.

3.2.2 Variable Vergütung der Konzernleitung

Die variable Vergütung besteht gemäss Statuten aus zwei Komponenten, einer jährlichen individuellen Zielprämie und dem Long Term Incentive Plan (LTIP). Für das Geschäftsjahr 2016 beträgt der prozentuale Anteil der gesamten variablen Vergütung für das höchstbezahlte Mitglied der Konzernleitung 80% (Vorjahr: 131%) der fixen Entschädigung und für die Konzernleitung durchschnittlich 40% (Vorjahr: 85%) der fixen Entschädigung. Für das Geschäftsjahr 2016 beträgt der prozentuale Anteil des LTIP für das höchstbezahlte Mitglied der Konzernleitung 20% (Vorjahr: 53%) der gesamten variablen Vergütung und für die Konzernleitung 38% (Vorjahr: 73%). Für das Geschäftsjahr 2016 beträgt der prozentuale Anteil des LTIP für das höchstbezahlte Mitglied der Konzernleitung 16% (Vorjahr: 70%) der gesamten fixen Vergütung und für die Konzernleitung 15% (Vorjahr: 62%).

Individuelle Zielprämie

Die individuelle Zielprämie wird basierend auf individuellen Zielen des einzelnen Mitglieds der Konzernleitung bestimmt. Individuelle Ziele können zum Beispiel Abschlüsse von wichtigen Mietverträgen, definierte Planungsfortschritte in Entwicklungsprojekten oder der Abbau von Leerständen in bestimmten Liegenschaften darstellen. Alle Ziele werden berücksichtigt, um die individuelle Zielprämie zu bestimmen. Die Auszahlung dieser individuellen Zielprämie erfolgt in bar. Die individuelle Zielprämie des Geschäftsführers wird durch den Vergütungsausschuss festgelegt. Die individuellen Zielprämien der restlichen Mitglieder der Konzernleitung werden nach Ermessen des Geschäftsführers festgelegt. Werden die Ziele nicht erreicht, so kann entweder der Geschäftsführer für die restlichen Mitglieder der Konzernleitung oder der Vergütungsausschuss für den Geschäftsführer die individuelle Zielprämie kürzen oder entfallen lassen. Im Berichtsjahr wurden die individuellen Ziele vom Geschäftsführer zu 111% (Vorjahr: 100%) und von der Konzernleitung zu 110% (Vorjahr: 100%) erreicht.

Long Term Incentive Plan (LTIP)

Der LTIP verknüpft die Vergütung der Konzernleitung mit der langfristigen Wertschöpfung im Konzern. Die Laufzeit des aktuellen LTIP beträgt fünf Jahre (2014–2018). Für den Geschäftsführer und den Leiter Finanzen bemisst sich die variable Entschädigung gemäss LTIP am Return on Equity des Konzerns. Für die Mitglieder der erweiterten Geschäftsleitung (Arealentwickler und Leiter Portfoliomanagement) bemisst sich der LTIP an der Wertsteigerung des Immobilienportfolios der HIAG Gruppe während des relevanten Zeitraums. Im Übrigen gelten für alle Mitglieder der Konzernleitung die gleichen Regelungen bezüglich Aktien- und Barkomponente, welche nachfolgend erläutert werden.

Der Schwellenwert für die Incentivierung, bemessen am Return on Equity, ist eine durchschnittliche Eigenkapitalrendite von 6% mit einer Obergrenze von rund 13% über die Laufzeit des LTIP. Der Schwellenwert für die Incentivierung, bemessen an der Wertsteigerung des Immobilienportfolios, ist eine durchschnittliche jährliche positive Wertänderung aus Neubewertung Immobilienanlagen von CHF 10 Mio. (kumuliert CHF 50 Mio.) mit einer kumulierten Obergrenze von durchschnittlich CHF 70 Mio. (kumuliert CHF 350 Mio.) während des gesamten relevanten Zeitraums.

Der Bonuskorb für die Konzernleitung gemäss dem aktuellen LTIP ist insgesamt nach oben mit CHF 14 Mio. limitiert. Die Obergrenze des Bonuskorbs entspricht einer Partizipation am bei den Aktionären entstandenen Mehrwert von etwa 2.8%. 50% des Incentives werden jährlich in Form von gesperrten Mitarbeiteraktien angespart. Als Berechnungsgrundlage dient die per Ende des jeweiligen Jahres erreichte durchschnittliche Rendite bzw. Wertsteigerung ab Beginn des Durchrechnungszeitraumes im Sinne einer Highwatermark. Der Erwerb der Mitarbeiteraktien durch die Mitglieder der Konzernleitung erfolgt mit einer Sperrfrist von fünf Jahren ab Datum des Erwerbes und ist unverfallbar. Die Aktien werden den Mitgliedern der Konzernleitung entsprechend mit einem Diskont von 25.274% auf die anteilige Incentivierung angerechnet. Die Ausrichtung der Aktienkomponente gemäss LTIP kann aus dem bedingten Kapital oder aus dem Bestand eigener Aktien der Gesellschaft erfolgen.

Die weiteren 50% des LTIP stellen eine Barkomponente dar. Diese wird gesamthaft, d. h. für die gesamte Dauer des LTIP, nur ausbezahlt, wenn sich das jeweilige Mitglied der Konzernleitung am 30. Juni 2019 in ungekündigtem Arbeitsverhältnis befindet.

Die Einzelheiten des LTIPs werden vom Verwaltungsrat oder, soweit an ihn delegiert, vom Vergütungsausschuss festgelegt und jeweils in einem Zusatz zu den individuellen Arbeitsverträgen geregelt.

Der Verwaltungsrat hat kein Ermessen, die Auszahlungsbeträge anzupassen, sofern die Ziele erreicht worden sind.

3.2.3 Nebenleistungen

Nebenleistungen sind in erster Linie Sozial- und Vorsorgepläne, die einen angemessenen Rentenbeitrag sowie eine angemessene Absicherung bei Risiken im Todes- oder Invaliditätsfall gewähren. Alle Mitglieder der Konzernleitung haben einen Schweizer Arbeitsvertrag und sind wie alle in der Schweiz ansässigen Mitarbeitenden in der HIAG Pensionskasse für ihr fixes Grundsalar und ihren budgetierten jährlichen Bonus versichert. Die Planleistungen gehen nicht über den gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) zulässigen Umfang hinaus und decken sich mit der üblichen Marktpraxis. Der Pensionsplan besteht aus einem BVG-Plan, einem Basisplan und einem Kaderplan. Im Rahmen des BVG-Plans und des Basisplans leistet der Arbeitgeber den gleichen Beitrag wie der Arbeitnehmer. Im Rahmen des Kaderplans leistet der Arbeitgeber einen höheren Beitrag als der Arbeitnehmer. Die Mitglieder der Konzernleitung erhalten keine besonderen Nebenleistungen. Sie erhalten eine Pauschalentschädigung für Geschäfts- und Repräsentationsspesen in Übereinstimmung mit dem von den zuständigen kantonalen Steuerbehörden genehmigten Spesenreglement.

3.3 Zuständigkeiten und Festsetzung der Vergütungen

Der Verwaltungsrat legt die Höhe der Vergütungen von Verwaltungsrat und Konzernleitung im Rahmen der von der Generalversammlung genehmigten Beträge mit Unterstützung des Vergütungsausschusses fest. Bei der Diskussion und Beschlussfassung des Verwaltungsrates über die Entschädigung der Konzernleitung sind keine Konzernleitungsmitglieder anwesend. Bei der Beschlussfassung der Verwaltungsräte über die Entschädigung des Verwaltungsratspräsidenten tritt dieser in den Ausstand. Jedem Verwaltungsrat kommt ein Mitspracherecht bei der Festlegung der Entschädigung der Verwaltungsräte zu. Da sämtliche Verwaltungsräte, mit Ausnahme des

Verwaltungsratspräsidenten, die gleiche fixe Entschädigung erhalten, treten die Mitglieder des Verwaltungsrates beim Entscheid über die Entschädigung der Verwaltungsräte nicht in den Ausstand, mit Ausnahme des Ausstandes des Verwaltungsratspräsidenten bei der Festlegung seiner Entschädigung.

Der Vergütungsausschuss unterstützt den Verwaltungsrat bei der Festsetzung und Überprüfung von Vergütungsmodellen. Er bereitet die Anträge zuhanden der Generalversammlung betreffend die Vergütung des Verwaltungsrates und der Konzernleitung vor und kann dem Verwaltungsrat Vorschläge zu weiteren Vergütungsfragen unterbreiten. Der Verwaltungsrat kann dem Vergütungsausschuss weitere Aufgaben zuweisen.

Gemäss Organisationsreglement der Gesellschaft umfasst der Aufgabenbereich des Vergütungsausschusses Folgendes:

- periodische Überprüfung der Ziele und Grundsätze der Vergütungspolitik zuhanden des Verwaltungsrates mit dem Ziel, Mitarbeitende zu fördern und zu halten, um damit die Wettbewerbsfähigkeit und den langfristigen Erfolg der Gesellschaft und der Konzerngesellschaften zu sichern;
- Kenntnisnahme von und Evaluation der Umsetzung der vergütungsbezogenen Grundsätze durch die Geschäftsleitung (u. a. betreffend Konzepte für Löhne und Incentives);
- Evaluierung und Vorbereitung der Vergütungsrichtlinien und -programme sowie der anwendbaren Leistungskriterien im Bereich der Vergütung und Stellung entsprechender Anträge an den Verwaltungsrat. Dazu gehören neben dem Grundgehalt auch die variable Barvergütung, die Vergütung in Optionen, Aktien und/oder ähnlichen Instrumenten gemäss den anwendbaren Beteiligungsprogrammen, die Vorsorge und/oder zusätzliche Leistungen im Sinn der Gesamtvergütung;
- Überprüfung der Wirkung, Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit dieser Programme mindestens alle drei Jahre;
- Ausarbeitung von Vorschlägen und Antragstellung an den Verwaltungsrat bezüglich der Vergütung der einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrates (vorbehältlich des jeweiligen von der Generalversammlung genehmigten bzw. zu genehmigenden maximalen Gesamtbetrages nach Massgabe der Statuten);
- Ausarbeitung von Vorschlägen und Antragstellung an den Verwaltungsrat bezüglich der Vergütung der einzelnen Mitglieder der Geschäftsleitung (vorbehältlich des von der Generalversammlung genehmigten bzw. zu genehmigenden maximalen Gesamtbetrages nach Massgabe der Statuten);
- Ausarbeitung von Vorschlägen und Antragstellung an den Verwaltungsrat bezüglich der Vergütung der einzelnen Mitglieder der erweiterten Geschäftsleitung (vorbehältlich des jeweiligen von der Generalversammlung genehmigten bzw. zu genehmigenden maximalen Gesamtbetrages nach Massgabe der Statuten);

- Ausarbeitung von Vorschlägen zuhanden des Verwaltungsrates bezüglich der von der Generalversammlung zu genehmigenden Gesamtbeiträge der Vergütungen für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung nach Massgabe der Statuten;
- gegebenenfalls Ausarbeitung von Vorschlägen zuhanden des Verwaltungsrates bezüglich des von der Generalversammlung zu genehmigenden Zusatzbetrages für neue Mitglieder der Geschäftsleitung nach Massgabe der Statuten;
- Ausarbeitung von Beteiligungsprogrammen für Mitarbeiter der Gesellschaft und ihrer Tochtergesellschaften;
- Vorbereitung des Vergütungsberichts und entsprechende Antragstellung an den Verwaltungsrat.

Die Generalversammlung wählt die Mitglieder des Vergütungsausschusses je einzeln für eine Amtsdauer von einem Jahr bis zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung. Die Wiederwahl ist zulässig.

Der Vergütungsausschuss besteht aus mindestens zwei Mitgliedern. Nur die Mitglieder des Verwaltungsrates sind wählbar.

Der Geschäftsführer nimmt in der Regel an den Sitzungen des Vergütungsausschusses teil, ausser wenn seine eigene Leistung beurteilt oder seine Vergütung festgelegt wird. Zu den Sitzungen können auch andere Mitglieder des Verwaltungsrates, der Leiter Finanzen, Mitglieder der erweiterten Geschäftsleitung oder andere interne oder externe Fachspezialisten beigezogen werden.

Der Vergütungsausschuss tagt, sooft es die Geschäfte erfordern, jedoch mindestens einmal jährlich. Im Berichtsjahr trafen sich die Mitglieder des Vergütungsausschusses zu zwei Sitzungen: am 29. Januar 2016 mit einer Sitzungsdauer von einer Stunde und am 15. Juli 2016 mit einer Sitzungsdauer von einer Stunde. Der Inhalt der Sitzungen wird wie folgt zusammengefasst:

- Erläuterung und Diskussion der Vergütungen 2015 der Konzernleitung
- Besprechung Vergütungsbericht 2016
- Besprechung Mitarbeiterbeteiligung durch Einkauf der Konzernleitung und Darlehen an die Konzernleitung
- Anpassung der Vergütungen 2016 der Konzernleitung

Der Vergütungsausschuss informiert den Verwaltungsrat periodisch über den Verlauf der Sitzungen und weitere vergütungsrelevante Themen. Die Protokolle der Vergütungsausschusssitzungen werden an den Verwaltungsratssitzungen besprochen.

3.4 Benchmarking

Die Gesamtvergütungen des Verwaltungsrates und der Konzernleitung orientieren sich an marktüblichen Ansätzen vergleichbarer Immobilienunternehmen in der Schweiz. Der Verwaltungsrat führt periodisch ein Benchmarking auf Basis der Vergütungsberichte vergleichbarer Immobilienunternehmen durch. Der Verwaltungsrat berücksichtigt dabei auch Informationen seiner Mitglieder aus Funktionen in anderen Unternehmen. In der Regel werden für das Benchmarking keine externen Berater beigezogen.

Es werden sowohl die fixen Lohnbestandteile als auch die variablen Lohnbestandteile einem Benchmarking unterzogen.

3.5 Weitere Informationen betreffend Arbeitsverhältnisse der Konzernleitung

3.5.1 Arbeitsverträge der Mitglieder der Konzernleitung

Die Arbeitsverträge der Mitglieder der Konzernleitung sind unbefristet und beinhalten in der Regel Kündigungsfristen von sechs Monaten. Die maximale Kündigungsfrist für unbefristete Arbeitsverträge beträgt zwölf Monate. Sie enthalten keine ungewöhnlichen Bestimmungen, insbesondere keine Abgangsentschädigungen oder Sonderklauseln für den Fall eines Wechsels der Kontrolle über die Gesellschaft. Gemäss Statuten ist die Vereinbarung von Konkurrenzverboten für die Zeit nach Beendigung des Arbeitsvertrages zulässig. Die dafür auszurichtende allfällige Entschädigung darf während der Dauer des ersten Jahres die letzte dem betreffenden Mitglied der Konzernleitung zustehende Gesamtvergütung nicht übersteigen. Für jedes weitere Jahr darf die Entschädigung nicht mehr als die Hälfte der zuletzt genehmigten, auf das betreffende Mitglied entfallenden Gesamtvergütung betragen.

3.5.2 Zusammenfassung der Vorsorgepläne der Konzernleitung

Die Mitglieder der Konzernleitung unterstehen den jeweiligen Vorsorgeplänen der arbeitgebenden Gruppengesellschaften. Die Bestimmungen für die Mitglieder der Konzernleitung weichen nicht von den für alle anderen Mitarbeitenden geltenden Regelungen ab.

4 Vergütungen, Darlehen und Kredite an den Verwaltungsrat, die Konzernleitung sowie nahestehende Personen

Die folgenden Tabellen zeigen eine Bruttodarstellung der Vergütungen, das heisst inklusive Arbeitgeberbeiträge.

4.1 Vergütungen an den Verwaltungsrat

2016 in TCHF	Fixe Vergütung in bar (netto)	Vergütungen für zusätzliche Dienstleistungen	Übrige Vergütungs- komponenten	Arbeitgeber- beiträge AHV/IV	Bruttovergütung	Spesen- pauschale
Dr. Felix Grisard	300 ¹	–	–	39 ²	339	–
Salome Grisard Varnholt	70	–	–	5	75	–
Dr. Walter Jakob	70	2	–	–	72	–
John Manser	70	25	–	3	98	–
Total Vergütungen an den Verwaltungsrat (brutto)	510	27	–	47	584	–

¹ Der Präsident bildet zusammen mit dem Geschäftsführer den Geschäftsführungsausschuss. In diesem Gremium werden in regelmässigen Abständen (mehrmals monatlich) zwischen den Verwaltungsratssitzungen strategische Fragen sowie Investitionsentscheidungen diskutiert und im Rahmen der Kompetenzen des Geschäftsleitungsausschusses beschlossen.

² Inkl. Altersvorsorgeleistungen.

Andere als die dargestellten Vergütungen wurden 2016 keine ausgerichtet.

Im Geschäftsjahr 2016 sind die Bruttovergütungen des Verwaltungsrates (TCHF 584) um TCHF 25 (–4%) gesunken (Vorjahr: TCHF 609).

2015 in TCHF	Fixe Vergütung in bar (netto)	Vergütungen für zusätzliche Dienstleistungen	Übrige Vergütungs- komponenten	Arbeitgeber- beiträge AHV/IV	Bruttovergütung	Spesen- pauschale
Dr. Felix Grisard	300 ¹	–	–	43 ²	343	–
Salome Grisard Varnholt	70	–	–	5	75	–
Dr. Walter Jakob	70	23	–	–	93	–
John Manser	70	25	–	3	98	–
Total Vergütungen an den Verwaltungsrat (brutto)	510	48	–	52	609	–

¹ Der Präsident bildet zusammen mit dem Geschäftsführer den Geschäftsführungsausschuss. In diesem Gremium werden in regelmässigen Abständen (mehrmals monatlich) zwischen den Verwaltungsratssitzungen strategische Fragen sowie Investitionsentscheidungen diskutiert und im Rahmen der Kompetenzen des Geschäftsleitungsausschusses beschlossen.

² Inkl. Altersvorsorgeleistungen.

Andere als die dargestellten Vergütungen wurden 2015 keine ausgerichtet.

Im Geschäftsjahr 2015 sind die Bruttovergütungen des Verwaltungsrates (TCHF 609) um TCHF 6 (–1%) gesunken (Vorjahr: TCHF 615).

4.2 Vergütungen an die Konzernleitung

2016 in TCHF	Total Konzernleitung	Davon Martin Durchschlag (GF)
Fixe Vergütung in bar (netto)	1'632	390
Variable Vergütung in bar (individuelle Zielprämie, netto)	400	250
LTIP für das Jahr 2016 (in 2019 auszahlbar in bar, netto) ¹	133	33
LTIP für das Jahr 2016 (aktienbasierte Vergütung, netto) ¹ und übrige aktienbasierte Vergütung ²	469	43
Übrige Vergütungskomponenten	30	5
Altersvorsorgeleistungen	240	30
Übrige Sozialleistungen	181	51
Total Vergütungen an die Konzernleitung (brutto)	3'085	802
Pauschalspesen	66	12

¹ TCHF 236 wurden per 31. Dezember 2016 abgegrenzt und nicht ausbezahlt. Dieser Betrag stellt den Anteil für das Jahr 2016 des gesamten maximalen Bonuskorbs des LTIP von CHF 14 Mio. dar (siehe Ziffer 3.2.2). Die Rückstellung, den in bar auszahlbaren Anteil beläuft sich auf TCHF 1'000 per 31. Dezember 2016 (Vorjahr: TCHF 858).

² Die übrige aktienbasierte Vergütung entspricht dem Mitarbeiterdiskont für Aktien mit einer Sperrfrist von fünf Jahren, welche die Konzernleitung ausserhalb des LTIP erworben hat (TCHF 351). Dabei wurden 14'924 Aktien, am 28. Juli 2016 und 22. November 2016 zum Kurs von CHF 92.88 respektive CHF 101.16 (gewichteter durchschnittlicher Aktienkurs über die 6 Monate vor der Zuteilung) zugeteilt und wurden bei der Kapitalerhöhung vom 23. Dezember 2016 ausgeübt.

Andere als die dargestellten Vergütungen wurden 2016 keine ausgerichtet.

Im Geschäftsjahr 2016 sind die Vergütungen der Konzernleitung (TCHF 3'085) um TCHF 444 (-12.6% gesunken (Vorjahr: TCHF 3'529), hauptsächlich aufgrund der tieferen Abgrenzungen für den LTIP (TCHF 811).

2015 in TCHF	Total Konzernleitung	Davon Martin Durchschlag (GF)
Fixe Vergütung in bar (netto)	1'638	390
Variable Vergütung in bar (individuelle Zielprämie, netto) ¹	380	240
LTIP für das Jahr 2015 (in 2019 auszahlbar in bar, netto) ²	438	117
LTIP für das Jahr 2015 (aktienbasierte Vergütung, netto) ²	578	155
Übrige Vergütungskomponenten	25	5
Altersvorsorgeleistungen	208	26
Übrige Sozialleistungen	262	73
Total Vergütungen an die Konzernleitung (brutto)	3'529	1'006
Pauschalspesen	66	12

¹ Im Berichtsjahr wurde für die Berechnung der Abgrenzung der variablen Vergütung an die Mitglieder der Konzernleitung von einer 100-prozentigen Zielerreichung ausgegangen.

² Diese Beträge wurden per 31. Dezember 2015 abgegrenzt und nicht ausbezahlt. Diese zwei Beträge stellen den Anteil für das Jahr 2015 des gesamten maximalen Bonuskorbs des LTIP von CHF 14 Mio. dar (siehe Ziffer 3.2.2).

Andere als die dargestellten Vergütungen wurden 2015 keine ausgerichtet.

Im Geschäftsjahr 2015 sind die Vergütungen der Konzernleitung (TCHF 3'529) um TCHF 145 (+4.3%) gestiegen (Vorjahr: TCHF 3'384), hauptsächlich aufgrund der höheren Abgrenzungen für den LTIP (TCHF 94).

4.3 Darlehen und Kredite an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung
Darlehen und Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrates und der Konzernleitung dürfen gemäss Statuten nur zu marktüblichen Bedingungen ausgerichtet werden. Der Gesamtbetrag der ausstehenden Darlehen und Kredite darf CHF 10 Mio. nicht überschreiten.

Im Dezember 2014 wurde ein Darlehen an Michele Muccioli, Mitglied der Konzernleitung, gewährt. Das Darlehen wird marktkonform verzinst und ist besichert. Das Darlehen belief sich auf TCHF 151 per 31. Dezember 2016 (Vorjahr: TCHF 165). Das Darlehen ist durch Verpfändung sämtlicher Mitarbeiteraktien des Darlehensnehmers besichert und ist spätestens am 31. Dezember 2019 zur Rückzahlung fällig.

Im Dezember 2016 wurde ein Darlehen an Yves Perrin, Mitglied der Konzernleitung, gewährt, um eine Mitarbeiterbeteiligung mit einem Diskont von 25.274% für eine Sperrfrist von fünf Jahren zu erwerben. Das Darlehen wird marktkonform verzinst und ist besichert. Das Darlehen belief sich auf TCHF 800 per 31. Dezember 2016 (Vorjahr: TCHF 0). Das Darlehen ist durch Verpfändung sämtlicher Mitarbeiteraktien des Darlehensnehmers besichert und ist spätestens am 30. Juni 2021 zur Rückzahlung fällig.

Per 31. Dezember 2016 war ein Darlehen an Martin Durchschlag, Geschäftsführer, ausstehend. Das Darlehen über TCHF 1'900 (Vorjahr: TCHF 2'950) wurde zum Erwerb einer Mitarbeiterbeteiligung von 15'000 Namenaktien zum Nennwert von CHF 10 je Aktie in 2010 gewährt und wird marktkonform verzinst. Das Darlehen wurde im Berichtsjahr verlängert und ist durch Verpfändung sämtlicher Mitarbeiteraktien des Darlehensnehmers besichert und ist spätestens bis zum 30. September 2019 rückzahlbar.

4.4 Vergütungen, Darlehen und Kredite an nahestehende Personen
Es wurden 2016 keine nicht marktüblichen Vergütungen oder Kredite an nahestehende Personen ausgerichtet oder gewährt, noch waren solche per 31. Dezember 2015 ausstehend.

Der Aktionärin SFAG Holding AG, eine Gesellschaft, die von Salome Grisard Varnholt, Felix Grisard, Andrea Grisard und der HIAG Beteiligung Holding AG gehalten wird, wurde im Dezember 2013 ein Darlehen über TCHF 12'200 zu marktüblichen Konditionen gewährt. Das Darlehen belief sich auf TCHF 5'600 per 31. Dezember 2015. Das Darlehen wurde wie geplant im Berichtsjahr zurückbezahlt.

5 Vergleich der ausgerichteten Vergütungen mit den an der Generalversammlung genehmigten Vergütungen

An der Generalversammlung vom 19. April 2016 wurde über die Maximalbeträge der Vergütungen an den Verwaltungsrat sowie die Konzernleitung abgestimmt. Die unten stehende Tabelle zeigt die genehmigten Vergütungselemente für den Verwaltungsrat und die Konzernleitung und vergleicht sie mit den effektiv im 2016 erfassten Beträgen gemäss Accrual-Prinzip.

in TCHF	Genehmigte Vergütungen Generalversammlung 19. April 2016	Vergütungen 2016 gemäss Ziffer 4
Fixe Vergütung in bar (netto)	510	510
Vergütungen für zusätzliche Dienstleistungen	120	27
Gesetzliche Arbeitgeberbeiträge und Altersvorsorgeleistungen	70	47
Total Vergütungen an den Verwaltungsrat (brutto)	700	584

in TCHF	Genehmigte Vergütungen Generalversammlung 19. April 2016	Vergütungen 2016 gemäss Ziffer 4
Fixe Vergütung in bar (netto)	1'700	1'632
Variable Vergütung in bar (individuelle Zielprämie, netto)	400	400
LTIP für das Jahr 2016 (aktienbasierte Vergütung und in 2019 auszahlbarer Baranteil, netto) und übrige aktienbasierte Vergütung	2'500	602
Übrige Vergütungskomponenten, gesetzliche Arbeitgeberbeiträge und Altersvorsorgeleistungen	900	451
Total Vergütungen an die Konzernleitung (brutto)	5'500	3'085

Bericht der Revisionsstelle zum Vergütungsbericht



Ernst & Young AG
Aeschengraben 9
Postfach
CH-4002 Basel

Telefon +41 58 286 86 86
Fax +41 58 286 86 00
www.ey.com/ch

An die Generalversammlung der
HIAG Immobilien Holding AG, Basel

Basel, 14. März 2017

Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den Vergütungsbericht der HIAG Immobilien Holding AG für das am 31. Dezember 2016 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14 – 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) welche in Abschnitt 4 des Vergütungsberichts (auf den Seiten 69 bis 79) ausgewiesen werden.



Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der 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 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 HIAG Immobilien Holding AG für das am 31. Dezember 2016 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 – 16 der VegüV.

Ernst & Young AG

André Schaub
Zugelassener Revisionsexperte
(Leitender Revisor)

Fabian Meier
Zugelassener Revisionsexperte