

# 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 Verwaltungsrats in Bezug auf die maximalen Gesamtbeträge für die Vergütung des Verwaltungsrats 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 Gesamtbetrags 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 über die 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:

---

<https://www.hiag.com/media/1048518/HIM-Ho-Statuten-19-04-18.pdf>

---

Die ausgerichteten Vergütungen werden gemäss dem Periodisierungskonzept der Rechnungslegung (Accrual-Prinzip, unabhängig vom Zahlungsstrom) offengelegt, d. h., alle Vergütungen werden in jener Periode (hier Geschäftsjahr) ausgewiesen, in der diese in der Jahresrechnung erfasst werden. Dies gilt aufgrund der Ausgabe von gesperrten Aktien auch für die Aktienkomponente des bestehenden Long-Term-Incentive-Plans 2014–2018 der HIAG Immobilien Holding AG (LTIP HIAG Immobilien). Für die Barkomponente eines LTIP wird jährlich eine Berechnung durchgeführt und eine neue Rückstellung gebildet bzw. die Rückstellung des Vorjahres angepasst. Die Konzernleitung besteht aus den Mitgliedern der Geschäftsleitung und der erweiterten Geschäftsleitung der HIAG Immobilien Holding Gruppe (HIAG). Die Konzernleitung entspricht der «Geschäftsleitung» gemäss Statuten der HIAG Immobilien Holding AG (Gesellschaft) 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 Sinn einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung werden kurz-, mittel- und langfristige Aspekte mitberücksichtigt. Die Mitglieder des Verwaltungsrats 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 der Gesellschaft jeweils genehmigten Gesamtvergütung gedeckt ist.

# Vergütungsbericht

## 3 Grundzüge und Elemente sowie Zuständigkeiten und Festsetzung der Vergütungen

### 3.1 Vergütungselemente: Verwaltungsrat

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten für ihre Tätigkeit gemäss statutarischen Regelungen eine fixe Vergütung in bar. Diese fixe Vergütung beinhaltet die Entschädigung für Tätigkeiten der Mitglieder des Verwaltungsrats in Ausschüssen des Verwaltungsrats und in Verwaltungsräten von Tochtergesellschaften. Auslagenersatz gilt nicht als Vergütung. Die Gesellschaft oder eine Gruppengesellschaft kann den Mitgliedern des Verwaltungsrats einen Auslagenersatz in Form und Höhe von steuerlich anerkannten Pauschalspesen ausrichten. Zusätzliche Tätigkeiten von Verwaltungsräten für die HIAG 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 Verwaltungsrats im Bereich Steuern der Stundensatz eines gleich erfahrenen externen Steuerberaters zur Anwendung. Die statutarischen Regelungen sehen keine aussergesetzlichen Vorsorgeleistungen für Mitglieder des Verwaltungsrats vor. Im Berichtsjahr wurden dementsprechend keine solchen Zahlungen geleistet. Der General Counsel ist gleichzeitig Verwaltungsratsmitglied und Mitglied der Konzernleitung. Seine Gesamtvergütung wird ausschliesslich unter der Verwaltungsratsvergütung ausgewiesen. Seine Vergütung setzt sich aus einer fixen Entschädigung in bar und einer fixen jährlichen Aktienvergütung zusammen. Die fixe Vergütung in bar wird in 13 Beträgen ausbezahlt. Für die Pauschalspesen und Spesen gelten die gleichen Regelungen wie für die Konzernleitung.

### 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. Wie in Ziffer 3.1 erwähnt, wird die Vergütung des General Counsels ausschliesslich der Vergütung des Verwaltungsrats zugerechnet.

#### 3.2.1 Fixe Vergütung der Konzernleitung

Die fixe Vergütung besteht aus einem Basissalar sowie allfälligen weiteren Vergütungselementen, die nicht erfolgsabhängig sind (wie Kinderzulagen) und 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 einem Long-Term-Incentive-Plan. Für das Geschäftsjahr 2018 beträgt der prozentuale Anteil der gesamten variablen Vergütung für das höchstbezahlte Mitglied der Konzernleitung 267% (Vorjahr: 119%) der fixen Entschädigung und für die Konzernleitung durchschnittlich 176% (Vorjahr: 76%) der fixen Entschädigung. Die Erhöhung gegenüber dem Vorjahr liegt darin begründet, dass der LTIP für die Periode 2014–2018 2018 abgerechnet worden ist. Für das Geschäftsjahr 2018 beträgt der prozentuale Anteil des LTIP für das höchstbezahlte Mitglied der Konzernleitung 76% (Vorjahr: 46%) der gesamten variablen Vergütung und für die Konzernleitung 85% (Vorjahr: 67%). Für das Geschäftsjahr 2018 beträgt der prozentuale Anteil des LTIP für das höchstbezahlte Mitglied der Konzernleitung 203% (Vorjahr: 55%) der gesamten fixen

# Vergütungsbericht

Vergütung und für die Konzernleitung 149% (Vorjahr: 50%). Weitere Details zum LTIP sind im Absatz LTIP HIAG Immobilien ausgewiesen.

## Individuelle Zielprämie

Die individuelle Zielprämie wird basierend auf individuellen Zielen des einzelnen Mitglieds der Konzernleitung bestimmt. Individuelle Ziele sind zum Beispiel Abschlüsse von wichtigen Mietverträgen, definierte Planungsfortschritte bei Entwicklungsprojekten oder der Abbau von Leerständen in bestimmten Liegenschaften. Alle für ein Mitglied der Konzernleitung konkret festgelegten Ziele werden berücksichtigt, um die individuelle Zielprämie zu bestimmen. Die Auszahlung der individuellen Zielprämien erfolgt in bar. Die individuelle Zielprämie des Geschäftsführers wird durch den Vergütungsausschuss festgelegt. Die individuellen Zielprämien der restlichen Mitglieder der Konzernleitung werden durch den Geschäftsführer 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 100% (Vorjahr: 100%) und von der Konzernleitung zu 100% (Vorjahr: 100%) erreicht.

## LTIP

Es bestehen zwei Pläne: Der LTIP HIAG Immobilien und der LTIP der HIAG Data («LTIP HIAG Data»).

### LTIP HIAG Immobilien

Der LTIP HIAG Immobilien verknüpft die Vergütung der Konzernleitung mit der langfristigen Wertschöpfung im Konzern. Die Laufzeit des LTIP HIAG Immobilien beträgt fünf Jahre (2014–2018). Für den Geschäftsführer und den Leiter Finanzen bemisst sich die variable Entschädigung gemäss LTIP HIAG Immobilien am Return on Equity des Konzerns. In die Berechnung des Return on Equity wird der Beitrag des Segments «Cloud Services» nicht einbezogen, da der LTIP sich nur auf das Immobiliengeschäft bezieht. Für die Mitglieder der erweiterten Geschäftsleitung (Arealentwickler und Leiter Portfoliomanagement) bemisst sich der LTIP HIAG Immobilien an der Wertsteigerung des Immobilienportfolios der HIAG während des relevanten Zeitraums. Im Übrigen gelten für alle Mitglieder der Konzernleitung die gleichen Regelungen bezüglich Aktien- und Barkomponente, die 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 HIAG Immobilien. 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 LTIP HIAG Immobilien ist insgesamt nach oben mit CHF 14 Mio. limitiert. Die Obergrenze des Bonuskorbs entspricht einer Partizipation am bei den Aktionären der Gesellschaft bei Erreichen der jeweiligen oberen Grenzwerte 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 Durchrechnungszeitraums im Sinne einer High-Water-Mark. Die von den Mitgliedern der Konzernleitung erworbenen Mitarbeiteraktien sind mit einer Sperrfrist von fünf Jahren ab Datum des Erwerbs versehen und können nicht verfallen. Die Aktien werden den Mitgliedern der Konzernleitung der fünfjährigen Sperrfrist entsprechend mit einem Diskont von 25.274% auf die anteilige Incentivierung angerechnet. Die Ausrichtung der Aktienkomponente gemäss LTIP HIAG Immobilien kann aus dem bedingten Kapital, aus dem Bestand eigener Aktien der Gesellschaft oder durch Erwerb über die Börse erfolgen. Die weiteren 50% des LTIP HIAG Immobilien stellen eine Barkomponente dar. Diese wird gesamthaft, d. h. für die gesamte Dauer des LTIP HIAG Immobilien, nur ausbezahlt, wenn sich das jeweilige Mitglied der

# Vergütungsbericht

Konzernleitung am 30. Juni 2019 in ungekündigtem Arbeitsverhältnis befindet. Die definitive Abrechnung des Plans wird im ersten Semester 2019 stattfinden. Die provisorische Abrechnung des LTIP HIAG Immobilien, die per 31. Dezember 2018 erstellt worden ist, ergibt für die Konzernleitung für die Periode 2014–2018 einen provisorischen Gesamtbetrag des Incentives von CHF 5.4 Mio. Dieser Betrag entspricht einer kumulierten positiven Wertänderung aus Neubewertung Immobilienanlagen von CHF 189.8 Mio. und einer durchschnittlichen Eigenkapitalrendite von 9.8% während des gesamten relevanten Zeitraums.

Ein neuer Plan für die Periode 2019–2023 wurde vom Verwaltungsrat am 11. März 2019 genehmigt.

## LTIP HIAG Data

Der LTIP HIAG Data wurde im Vorjahr in Kraft gesetzt und gilt für den Geschäftsführer HIAG, den Leiter Finanzen HIAG sowie für ein Mitglied der Geschäftsleitung der HIAG Data AG. Die Incentivierung basiert ausschliesslich auf dem Enterprise Value der HIAG Data AG mit ihren Tochtergesellschaften. Der Enterprise Value der HIAG Data AG wird für die Zwecke des LTIP HIAG Data anhand sogenannter auslösender Ereignisse bestimmt. Als solche gelten eine Kotierung der HIAG Data AG an einer Börse – mit oder ohne IPO – oder der Verkauf an Dritte. Dies gewährleistet eine durch den Markt bestimmte Berechnung des Enterprise Values. Der LTIP HIAG Data besteht für alle Planteilnehmer aus einer echten Aktienbeteiligung an der HIAG Data AG (rund 50% des Wertes des LTIP HIAG Data) im Umfang von insgesamt 5% des Aktienkapitals der HIAG Data AG und einem Cash-Bonus (rund 50% des Wertes des LTIP HIAG Data).

Die den Planteilnehmern im Rahmen der Mitarbeiteraktienkomponente zustehenden Aktien der HIAG Data AG wurden von diesen im Vorjahr erworben. Die Aktien sind während fünf Jahren gesperrt und wurden den Planteilnehmern dementsprechend mit einem Diskont von 25.274% verkauft. Die Aktien dürfen auch nach Ablauf der Sperrfrist ausserhalb eines auslösenden Ereignisses nicht an Dritte veräussert werden.

Der Cash-Bonus wird nur ausbezahlt, wenn ein auslösendes Ereignis bis zu einem definierten Datum eingetreten ist. Die Höhe des Cash-Bonus ist vom Zeitpunkt des auslösenden Ereignisses und des sich daraus ergebenden Enterprise Values abhängig. Der Cash-Bonus ist für alle Planteilnehmer zusammen bei CHF 15 Mio. gedeckelt. Wird das Arbeitsverhältnis mit dem Planteilnehmer durch die jeweilige Arbeitgeberin aus wichtigem Grund aufgelöst oder kündigt der Planteilnehmer das Arbeitsverhältnis ohne triftigen, durch die Arbeitgeberin gesetzten Grund, verfällt der Anspruch auf Auszahlung des Cash-Bonus des LTIP HIAG Data. Die Mitarbeiteraktien kann der Planteilnehmer behalten, die HIAG Data AG und die Gesellschaft erhalten jedoch eine Call-Option auf diese Aktien.

Die Einzelheiten der beiden LTIPs werden vom Verwaltungsrat der Gesellschaft 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, wenn die Ziele erreicht worden sind bzw. ein auslösendes Ereignis eintritt.

## 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 Grundsalär und ihren budgetierten jährlichen Bonus bis zu einer Obergrenze von CHF 315'400 versichert. Die Planleistungen gehen nicht über den gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-,

# Vergütungsbericht

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 Verwaltungsrats 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 und des General Counsels, die gleiche fixe Entschädigung erhalten, treten die Mitglieder des Verwaltungsrats beim Entscheid über die Entschädigung der Verwaltungsräte nicht in den Ausstand, mit Ausnahme des Ausstandes des Verwaltungsratspräsidenten und des General Counsels bei der Festlegung ihrer Entschädigungen. Der Vergütungsausschuss unterstützt den Verwaltungsrat bei der Festsetzung und Überprüfung von Vergütungsmodellen. Er bereitet die Anträge zuhanden der Generalversammlung betreffend die Vergütung des Verwaltungsrats 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 Verwaltungsrats mit dem Ziel, Mitarbeitende zu fördern und zu halten, um damit die Wettbewerbsfähigkeit und den langfristigen Erfolg der Gesellschaft und der Gruppengesellschaften zu sichern;
- Kenntniserhebung 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 Sinne 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 Verwaltungsrats (vorbehältlich des jeweiligen von der Generalversammlung genehmigten bzw. zu genehmigenden maximalen Gesamtbetrags nach Massgabe der Statuten);
- Ausarbeitung von Vorschlägen und Antragstellung an den Verwaltungsrat bezüglich der Vergütung der einzelnen Mitglieder der Geschäftsleitung (vorbehältlich des jeweiligen von der Generalversammlung genehmigten bzw. zu genehmigenden maximalen Gesamtbetrags 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 Gesamtbetrags nach Massgabe der Statuten);

# Vergütungsbericht

- Ausarbeitung von Vorschlägen zuhanden des Verwaltungsrats bezüglich der von der Generalversammlung zu genehmigenden Gesamtbeträge der Vergütungen für den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung nach Massgabe der Statuten;
- gegebenenfalls Ausarbeitung von Vorschlägen zuhanden des Verwaltungsrats bezüglich des von der Generalversammlung zu genehmigenden Zusatzbetrags für neue Mitglieder der Geschäftsleitung nach Massgabe der Statuten;
- Ausarbeitung von Beteiligungsprogrammen für Mitarbeiter der Gesellschaft und der Gruppengesellschaften;
- 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 Verwaltungsrats sind wählbar. Der Geschäftsführer und der General Counsel nehmen in der Regel an den Sitzungen des Vergütungsausschusses teil, ausser wenn ihre eigene Leistung beurteilt oder ihre Vergütung festgelegt wird. Zu den Sitzungen können auch andere Mitglieder des Verwaltungsrats, 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 zweimal jährlich. Im Berichtsjahr trafen sich die Mitglieder des Vergütungsausschusses zu zwei Sitzungen: am 22. Januar 2018 mit einer Sitzungsdauer von eineinhalb Stunden und am 18. Juni 2018 mit einer Sitzungsdauer von einer Stunde. Alle Mitglieder des Vergütungsausschusses, der Geschäftsführer sowie der General Counsel haben an beiden Sitzungen teilgenommen. An den Sitzungen wurden folgende Traktanden behandelt:

- Erläuterung und Diskussion der Gesamtvergütungen 2017 der Konzernleitung
- Anpassung der Vergütungen 2018 der Konzernleitung
- Information über den aktuellen Stand des laufenden LTIP HIAG Immobilien und LTIP HIAG Data
- Diskussion der Organisation der Konzernleitung
- Besprechung der Mitarbeiterbeteiligung ausserhalb eines LTIP
- Besprechung der Darlehensübersicht 2017
- Besprechung der Grundsätze des LTIP HIAG Immobilien für die Periode 2019–2023
- Benchmarking der Vergütung der Organe der Gesellschaft
- Besprechung des Vergütungsberichts 2017

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 Verwaltungsrats und der Konzernleitung orientieren sich an den Ansätzen der anderen an der SIX Swiss Exchange kotierten Schweizer Immobilienunternehmen. Der Verwaltungsrat führt periodisch ein Benchmarking auf Basis der Vergütungsberichte dieser Immobilienunternehmen durch. Der Verwaltungsrat berücksichtigt dabei auch Informationen seiner Mitglieder aus Funktionen in anderen Unternehmen. Bisher wurden für das Benchmarking keine externen Berater beigezogen. Es werden sowohl die fixen Lohnbestandteile als auch die variablen Lohnbestandteile diesem Benchmarking unterzogen.

# Vergütungsbericht

## 3.5 Weitere Informationen betreffend die 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 Arbeitsvertrags nicht zulässig.

### 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.

# Vergütungsbericht

## 4 Vergütungen, Darlehen und Kredite an den Verwaltungsrat, die Konzernleitung sowie nahestehende Personen (geprüft)

Die folgenden Tabellen zeigen eine Bruttodarstellung der Vergütungen, d. h. inklusive Arbeitgeberbeiträge.

### 4.1 Vergütungen an den Verwaltungsrat

2018 in TCHF	Fixe Vergütung in bar (netto)	Vergütungen für zusätzliche Dienstleistungen	Übrige Vergütungskomponenten	Arbeitgeberbeiträge AHV/IV	Bruttovergütung	Spesepauschale
Dr. Felix Grisard	300 <sup>1</sup>	–	–	39 <sup>2</sup>	339	–
Salome Grisard Varnholt	70	–	–	5	75	–
Dr. Walter Jakob	70	20	–	–	90	–
John Manser	70	25	–	3	98	–
Dr. Jvo Grundler	300 <sup>3</sup>	–	241 <sup>4</sup>	56 <sup>2</sup>	597	6
<b>Total Vergütungen an den Verwaltungsrat (brutto)</b>	<b>810</b>	<b>45</b>	<b>241</b>	<b>103</b>	<b>1'199</b>	<b>6</b>

<sup>1</sup> Der Präsident bildet zusammen mit dem Geschäftsführer den Geschäftsleitungsausschuss. 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.

<sup>2</sup> Inkl. Altersvorsorgeleistungen.

<sup>3</sup> Die fixe Vergütung gilt für die Verwaltungsratsfunktion sowie für die General-Counsel-Funktion.

<sup>4</sup> Die übrigen Vergütungskomponenten umfassen die arbeitsvertragliche Aktienvergütung. Sowohl die Aktien, die im Rahmen der aktienbasierten Vergütung zugeteilt worden sind, als auch diejenigen, die ausserhalb der aktienbasierten Vergütung erworben worden sind, werden den Mitarbeitern der fünfjährigen Sperrfrist entsprechend mit einem Diskont von 25.274% (diskontierter Steuerwert) auf die anteilige Vergütung bzw. Zahlung angerechnet.

Andere als die dargestellten Vergütungen wurden 2018 keine ausgerichtet.

Im Geschäftsjahr 2018 sind die Bruttovergütungen des Verwaltungsrats (TCHF 1'199) (Vorjahr: TCHF 1'078) um TCHF 121 (+11.2%) gestiegen, da Dr. Jvo Grundler zwölf Monate anstatt wie im Vorjahr acht Monate für HIAG tätig war.

2017 in TCHF	Fixe Vergütung in bar (netto)	Vergütungen für zusätzliche Dienstleistungen	Übrige Vergütungskomponenten	Arbeitgeberbeiträge AHV/IV	Bruttovergütung	Spesepauschale
Dr. Felix Grisard	300 <sup>1</sup>	–	–	39 <sup>2</sup>	339	–
Salome Grisard Varnholt	70	–	–	5	75	–
Dr. Walter Jakob	70	3	–	–	73	–
John Manser	70	25	–	4	99	–
Dr. Jvo Grundler <sup>3</sup>	200 <sup>4</sup>	–	238 <sup>5</sup>	54 <sup>2</sup>	492	4
<b>Total Vergütungen an den Verwaltungsrat (brutto)</b>	<b>710</b>	<b>28</b>	<b>238</b>	<b>102</b>	<b>1'078</b>	<b>4</b>

<sup>1</sup> Der Präsident bildet zusammen mit dem Geschäftsführer den Geschäftsleitungsausschuss. 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.

<sup>2</sup> Inkl. Altersvorsorgeleistungen.

<sup>3</sup> Seine Gesamtvergütung ist bei der Vergütung des Verwaltungsrats ausgewiesen.

<sup>4</sup> Die fixe Vergütung gilt für die Verwaltungsratsfunktion sowie für die General-Counsel-Funktion.

<sup>5</sup> Die übrigen Vergütungskomponenten umfassen die arbeitsvertragliche Aktienvergütung. Sowohl die Aktien, die im Rahmen der aktienbasierten Vergütung zugeteilt worden sind, als auch diejenigen, die ausserhalb der aktienbasierten Vergütung erworben worden sind, werden den Mitarbeitern der fünfjährigen Sperrfrist entsprechend mit einem Diskont von 25.274% (diskontierter Steuerwert) auf die anteilige Vergütung bzw. Zahlung angerechnet.

Andere als die dargestellten Vergütungen wurden 2017 keine ausgerichtet.



# Vergütungsbericht

## 4.2 Vergütungen an die Konzernleitung

2018 in TCHF	Total Konzernleitung	Davon Martin Durchschlag (GF)
Fixe Vergütung in bar (netto)	1'654	390
Variable Vergütung in bar (individuelle Zielprämie, netto)	447	250
LTIP für das Jahr 2018 (2019 auszahlbar in bar, netto) <sup>1</sup>	1'420	384
LTIP für das Jahr 2018 (aktienbasierte Vergütung, netto) <sup>1</sup>	1'039	407
Übrige Vergütungskomponenten	24	5
Altersvorsorgeleistungen	174	30
Übrige Sozialleistungen	342	103
<b>Total Vergütungen an die Konzernleitung (brutto)</b>	<b>5'099</b>	<b>1'569</b>
Pauschalspesen	65	12

<sup>1</sup> TCHF 4'000 wurden per 31. Dezember 2018 abgegrenzt und nicht ausbezahlt. Dieser Betrag entspricht dem Anteil am gesamten maximalen Bonuskorb des LTIP HIAG Immobilien von CHF 14 Mio. für das Jahr 2018 (siehe Ziffer 3.2.2). Die Rückstellung für den in bar auszahlbaren Anteil des LTIP HIAG Immobilien beläuft sich auf TCHF 2'890 per 31. Dezember 2018 (Vorjahr: TCHF 1'422). Sowohl die Aktien der Gesellschaft und der HIAG Data AG, die im Rahmen der LTIPs zugeteilt worden sind, als auch die Aktien der Gesellschaft, die ausserhalb des LTIP HIAG Immobilien erworben worden sind, werden den Mitgliedern der Konzernleitung der fünfjährigen Sperrfrist entsprechend mit einem Diskont von 25.274% (diskontierter Steuerwert) auf die anteilige Incentivierung bzw. Zahlung angerechnet.

Andere als die dargestellten Vergütungen wurden 2018 keine ausgerichtet.

Im Geschäftsjahr 2018 sind die Vergütungen der Konzernleitung (TCHF 5'099) um TCHF 1'735 (+51.6%) gestiegen (Vorjahr: TCHF 3'364), hauptsächlich aufgrund der Auswirkungen der deutlichen höheren Wertänderungen aus Neubewertungen des Geschäftsjahres 2018 auf die LTIP Abrechnung (TCHF 1'748).

2017 in TCHF	Total Konzernleitung	Davon Martin Durchschlag (GF)
Fixe Vergütung in bar (netto)	1'635	390
Variable Vergütung in bar (individuelle Zielprämie, netto)	411	250
LTIP für das Jahr 2017 (2019 auszahlbar in bar, netto) <sup>1</sup>	403	105
LTIP für das Jahr 2017 (aktienbasierte Vergütung, netto) <sup>1</sup>	422	110
Übrige Vergütungskomponenten	25	5
Altersvorsorgeleistungen	203	30
Übrige Sozialleistungen	265	68
<b>Total Vergütungen an die Konzernleitung (brutto)</b>	<b>3'364</b>	<b>957</b>
Pauschalspesen	65	12

<sup>1</sup> TCHF 882 wurden per 31. Dezember 2017 abgegrenzt und nicht ausbezahlt. Dieser Betrag entspricht dem Anteil am gesamten maximalen Bonuskorb des LTIP HIAG Immobilien von CHF 14 Mio. für das Jahr 2017 (siehe Ziffer 3.2.2). Die Rückstellung für den in bar auszahlbaren Anteil des LTIP HIAG Immobilien beläuft sich auf TCHF 1'422 per 31. Dezember 2017 (Vorjahr: TCHF 1'000). Sowohl die Aktien der Gesellschaft und der HIAG Data AG, die im Rahmen der LTIPs zugeteilt worden sind, als auch die Aktien der Gesellschaft, die ausserhalb des LTIP HIAG Immobilien erworben worden sind, werden den Mitgliedern der Konzernleitung der fünfjährigen Sperrfrist entsprechend mit einem Diskont von 25.274% (diskontierter Steuerwert) auf die anteilige Incentivierung bzw. Zahlung angerechnet.

Andere als die dargestellten Vergütungen wurden 2017 keine ausgerichtet.

# Vergütungsbericht

## 4.3 Darlehen und Kredite an den Verwaltungsrat und die Konzernleitung

Darlehen und Kredite an Mitglieder des Verwaltungsrats 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, um eine Immobilie zu erwerben. Das Darlehen wird marktkonform verzinst. Das Darlehen belief sich auf TCHF 110 per 31. Dezember 2018 (Vorjahr: TCHF 137). Das Darlehen ist durch Verpfändung sämtlicher vom Darlehensnehmer gehaltenen Aktien der Gesellschaft besichert und ist spätestens am 31. Dezember 2019 zur Rückzahlung fällig.

Im Dezember 2016 und im Mai 2018 wurden zwei Darlehen an Yves Perrin, Mitglied der Konzernleitung, gewährt, um Aktien der Gesellschaft mit einem Diskont von 25.274% für eine Sperrfrist von fünf Jahren zu erwerben. Beide Darlehen werden marktkonform verzinst. Die Darlehen beliefen sich auf TCHF 1'300 per 31. Dezember 2018 (Vorjahr: TCHF 800). Die Darlehen sind durch Verpfändung sämtlicher vom Darlehensnehmer gehaltenen Aktien der Gesellschaft besichert und sind spätestens am 30. Juni 2021 für das Darlehen aus dem Jahr 2016 und am 30. Juni 2023 für das Darlehen aus dem Jahr 2018 zur Rückzahlung fällig.

Im Dezember 2017 wurde ein Darlehen an Laurent Spindler, Leiter Finanzen und Mitglied der Konzernleitung, gewährt, um Aktien der HIAG Data AG mit einem Diskont von 25.274% für eine Sperrfrist von fünf Jahren zu erwerben. Das Darlehen wird marktkonform verzinst. Das Darlehen belief sich auf TCHF 95 per 31. Dezember 2018 (Vorjahr: TCHF 95). Das Darlehen ist durch Verpfändung sämtlicher vom Darlehensnehmer gehaltenen Aktien der HIAG Data AG besichert und ist spätestens am 31. Dezember 2021 zur Rückzahlung fällig.

Per 31. Dezember 2018 war ein Darlehen an Martin Durchschlag, Geschäftsführer, ausstehend. Das Darlehen über TCHF 1'900 (Vorjahr: TCHF 1'900) wurde zum Erwerb von 15'000 Aktien der Gesellschaft zum damaligen Nennwert von CHF 10 je Aktie in 2010 gewährt und wird marktkonform verzinst. Das Darlehen ist durch Verpfändung sämtlicher vom Darlehensnehmer gehaltenen Aktien der Gesellschaft besichert und ist spätestens am 30. September 2019 zur Rückzahlung fällig.

## 4.4 Vergütungen, Darlehen und Kredite an nahestehende Personen

Es wurden 2018 keine nicht marktüblichen Vergütungen oder Kredite an nahestehende Personen ausgerichtet oder gewährt, noch waren solche per 31. Dezember 2018 ausstehend.

# Vergütungsbericht

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

An der Generalversammlung vom 19. April 2018 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 Jahr 2018 erfassten Beträgen gemäss Accrual-Prinzip.

in TCHF	Genehmigte Vergütungen Generalversammlung 19. April 2018	Vergütungen 2018 gemäss Ziffer 4
Fixe Vergütung in bar (netto)	900	810
Aktienbasierte Vergütung	300	241
Vergütungen für zusätzliche Dienstleistungen	100	45
Gesetzliche Arbeitgeberbeiträge und Altersvorsorgeleistungen	200	103
<b>Total Vergütungen an den Verwaltungsrat (brutto)</b>	<b>1'500</b>	<b>1'199</b>

in TCHF	Genehmigte Vergütungen Generalversammlung 19. April 2018	Vergütungen 2018 gemäss Ziffer 4
Fixe Vergütung in bar (netto)	1'800	1'654
Variable Vergütung in bar (individuelle Zielprämie, netto)	600	447
LTIP für das Jahr 2018 (aktienbasierte Vergütung und 2019 auszahlbare Baranteile, netto) und übrige aktienbasierte Vergütung	2'000	2'459
Übrige Vergütungskomponenten, gesetzliche Arbeitgeberbeiträge und Altersvorsorgeleistungen	700	540
<b>Total Vergütungen an die Konzernleitung (brutto)</b>	<b>5'100</b>	<b>5'099</b>

# 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 2019

## Bericht der Revisionsstelle über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den Vergütungsbericht der HIAG Immobilien Holding AG für das am 31. Dezember 2018 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 77 bis 87) 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 2018 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14–16 der VegüV.

Ernst & Young AG

Fabian Meier  
Zugelassener Revisionsexperte  
(Leitender Revisor)

André Schaub  
Zugelassener Revisionsexperte