

Vergütungsbericht

Geschätzte Aktionäre

Ich bin erfreut, Ihnen im Namen des Vergütungsausschusses den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2017 präsentieren zu dürfen.

An der Generalversammlung 2015 wurden erstmals die seit der Generalversammlung 2014 in den Statuten festgelegten Vorgaben der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) umgesetzt. Seither wird in getrennten Abstimmungen die maximale Gesamtvergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats für den Zeitraum bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung festgelegt, zudem erfolgt die Genehmigung für die maximale Gesamtvergütung der Konzernleitung prospektiv für das nächste Geschäftsjahr. In einer Konsultativabstimmung wird des Weiteren der Vergütungsbericht jeweils den Aktionären vorgelegt.

Ernst Tanner (vormals CEO) amtet seit 1. Oktober 2016 als Exekutiver Verwaltungsratspräsident. Dr. Dieter Weiskopf (vormals CFO) wurde vom Verwaltungsrat zu seinem Nachfolger bestimmt und hat die CEO-Funktion übernommen. Per 1. Januar 2017 wurde zur Vereinfachung der Führungsstruktur Konzernleitung und Erweiterte Konzernleitung zusammengeführt; unter Berücksichtigung der personellen Veränderungen besteht die Konzernleitung aus acht Mitgliedern.

Der nachstehende Vergütungsbericht gliedert sich wie folgt:

- I. Vergütungsgovernance
- II. Vergütung des Verwaltungsrats
- III. Vergütung der Konzernleitung
 - i. Vergütungsprinzipien
 - ii. Vergütungssystem
 - iii. Vergütungselemente
 - iv. Vergütung
- IV. Arbeitsverträge
- V. Beteiligungen
- VI. Zusätzliche Honorare,
Vergütungen und Organdarlehen

Der Verwaltungsrat ist überzeugt, dass Ihnen, geschätzte Aktionäre, durch diesen Vergütungsbericht 2017 ein verständliches und ganzheitliches Bild bezüglich der Vergütung der obersten Führungsorgane bei der Lindt & Sprüngli Gruppe vermittelt wird.



Dr. R. K. Sprüngli
Vorsitzender des Compensation & Nomination Committee

Vergütungsbericht 2017

Der vorliegende Vergütungsbericht beschreibt die Grundsätze und Prinzipien der Vergütung der obersten Führungsorgane der Lindt & Sprüngli Gruppe. Dabei beziehen sich die aufgeführten Angaben auf das am 31. Dezember 2017 abgeschlossene Geschäftsjahr. Weiter berücksichtigt der Vergütungsbericht die Offenlegungspflichten gemäss Art. 14 ff. VegüV und gemäss Art. 663c OR, die Vorgaben in Kapitel 5 der Corporate Governance Richtlinie der SIX Swiss Exchange sowie die Empfehlungen des «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance», letztmals publiziert am 29. Februar 2016, von economiesuisse.

I. Vergütungsgovernance

Der Artikel 24^{bis} der Statuten von Lindt & Sprüngli weist dem Compensation & Nomination Committee (CNC) folgende Aufgaben und Zuständigkeiten zu:

«Der Vergütungsausschuss befasst sich mit der Vergütungspolitik, vor allem auf oberster Unternehmensebene. Er hat die ihm gemäss Organisationsreglement und Reglement des Vergütungsausschusses zugewiesenen Aufgaben und Beschluss- und Antragskompetenzen. Insbesondere unterstützt er den Verwaltungsrat bei der Festlegung und Bewertung des Vergütungssystems und der Vergütungsgrundsätze und bei der Vorbereitung der Anträge an die Generalversammlung zur Genehmigung der Vergütung gemäss Art. 15^{bis} der Statuten. Der Vergütungsausschuss kann dem Verwaltungsrat in allen Vergütungsangelegenheiten Anträge und Empfehlungen unterbreiten.»

Gestützt auf das entsprechende Reglement ist das CNC dabei unter anderem für die Genehmigung der Arbeitsverträge der Mitglieder der Konzernleitung zuständig und legt dem Verwaltungsrat den Arbeitsvertrag mit dem CEO zur Genehmigung vor. Es erstellt Vorschläge an den Verwaltungsrat für die Anträge im Zusammenhang mit der Vergütung zuhanden der Generalversammlung sowie über allfällige Vorsorgeleistungen und Renten der Gesellschaft oder ihrer Tochtergesellschaften ausserhalb der beruflichen Vorsorge und ähnlichen Einrichtungen im Ausland, die im Rahmen statutarischer Grenzen an die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung gewährt werden. Des Weiteren ist das CNC für die Empfehlung des Vorschlags für den Vergütungsbericht zuhanden des Verwaltungsrats verantwortlich.

Innerhalb der Vergütungsgrundsätze, der Statuten und der Generalversammlungsbeschlüsse bestimmt das CNC sodann die Höhe als auch die Zusammensetzung der individuellen Vergütungen der einzelnen Mitglieder der Konzernleitung und unterbreitet dem Gesamtverwaltungsrat Anträge zur individuellen Vergütung des CEO und der Mitglieder des Verwaltungsrats. Die jeweiligen Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sind von der Verhandlung und Abstimmung ausgeschlossen, soweit ihre eigene Vergütung betroffen ist. Das CNC informiert den Verwaltungsrat einmal jährlich über das Festsetzungsverfahren sowie den Verlauf des Entschädigungsprozesses. Das CNC tagt mindestens zweimal pro Jahr. Im Berichtsjahr fanden zwei regulär angesetzte Sitzungen statt. An diesen Sitzungen haben Mitglieder der Konzernleitung teilgenommen, soweit sie sich nicht im Ausstand befanden. Das CNC hat das Recht, zur Erledigung seiner Aufgaben externe Berater beizuziehen. Im vergangenen Jahr bezog das CNC im Zusammenhang mit dem Benchmarking der Vergütung des Exekutiven Verwaltungsratspräsidenten und der Konzernleitung Beratungsleistungen eines namhaften Beratungsunternehmens, das daneben mit keinen anderen Aufgaben betraut wurde.

Genehmigungssystematik Gesamtvergütung

| | CEO | CNC | VR | GV |
|---|---------------|--------------|--------------|--------------------------|
| Maximale Gesamtvergütung VR | | Antrag an VR | Antrag an GV | Entscheid (prospektiv) |
| Individuelle Vergütung VR | | Antrag an VR | Entscheid | |
| Maximale Gesamtvergütung Konzernleitung | Antrag an CNC | Antrag an VR | Antrag an GV | Entscheid (prospektiv) |
| Individuelle Vergütung CEO | | Antrag an VR | Entscheid | |
| Individuelle Vergütung übrige Konzernleitungsmitglieder | Antrag an CNC | Entscheid | | |
| Konsultativabstimmung Vergütungsbericht | | Antrag an VR | Antrag an GV | Entscheid (retrospektiv) |

II. Vergütung des Verwaltungsrates

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine Vergütung in Form eines fixen Honorars. Die gesamte Entschädigung für die abgelaufene Amtsperiode gemäss der nachfolgenden Tabelle wird nach der ordentlichen Generalversammlung in bar ausbezahlt. Durch die fixe Vergütung des Verwaltungsrats ist sichergestellt, dass dieser frei ist in der Beurteilung der Unternehmensleistung.

Die nicht-exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats erhielten für die Amtsperiode 2016/2017, respektive erhalten für die Amtsperiode 2017/2018, ein unverändertes fixes Grundhonorar in der Höhe von je CHF 145 000. Der Verwaltungsratspräsident erhielt für die Amtsperiode 2016/2017 ein unverändertes fixes Grundhonorar von CHF 260 000. In den Geschäftsjahren 2016 und 2017 (April bis Dezember) sind effektiv folgende Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats ausbezahlt worden:

Vergütung des Verwaltungsrats (geprüft durch Revisionsstelle)

| TCHF | Funktion per 31.12.2017 | 2017 | | 2016 | |
|----------------------------------|--|---------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------|
| | | Fixe Entschädigung ¹ | Sonstige Entschädigung ³ | Fixe Entschädigung ¹ | Sonstige Entschädigung ³ |
| E. Tanner | Exekutiver Präsident des Verwaltungsrats seit 1. Oktober 2016 und Mitglied des CS Committee ² | 2 260 | 25 | 260 | 13 |
| A. Bulgheroni | VR-Mitglied, Mitglied des Audit-, des CNC sowie des CS Committee | 145 | 40 | 145 | 40 |
| Dkfm. E. Gürtler | VR-Mitglied, Mitglied des CNC | 145 | 12 | 145 | 12 |
| Dr. R. K. Sprüngli | VR-Mitglied, Präsident des CNC und des CS Committee | 145 | 14 | 145 | 14 |
| P. Schadeberg-Herrmann | VR-Mitglied, Mitglied des Audit Committee | 145 | 13 | 145 | 13 |
| Dr. T. Rinderknecht ⁴ | VR-Mitglied, Präsident des Audit Committee | 145 | 14 | – | – |
| Dr. F. P. Oesch ⁵ | | – | – | 48 | 5 |
| Total | | 2 985 | 118 | 888 | 97 |

1 Bruttoentschädigung in Form von Honorar resp. zusätzlicher Vergütung als Exekutiver Verwaltungsratspräsident für E. Tanner (April – Dezember 2017).

2 CS Committee: Corporate Sustainability Committee.

3 AHV-Beiträge des Arbeitnehmers auf Honorare, die durch den Arbeitgeber bezahlt werden (inklusive Sozialabgaben des Arbeitgebers, die Vorsorgeleistungen begründen oder erhöhen). Die ausgewiesene Bruttoentschädigung im Jahr 2017 an E. Tanner enthält auch eine Entschädigung an Pauschalspesen von TCHF 12 (Vorjahr TCHF 0). Für A. Bulgheroni auch eine Bruttoentschädigung von TCHF 29 (Vorjahr TCHF 28) für seine Funktionen als VR-Präsident von Lindt & Sprüngli SpA und Caffarel SpA sowie eine Bruttoentschädigung an P. Schadeberg-Herrmann für ihre Beraterfunktion für Lindt & Sprüngli (Austria) GmbH von TCHF 13 (Vorjahr TCHF 13).

4 Wahl Generalversammlung 2016. Honorarzahung erfolgte im April 2017.

5 Dr. F. P. Oesch ist im August 2015 verstorben; Er war bis zu diesem Zeitpunkt Mitglied des Verwaltungsrats und des Audit Committees. Honorarzahung pro rata Mai bis August 2015, welche im April 2016 ausbezahlt wurde.

Der von der Generalversammlung vom 21. April 2016 genehmigte maximale Betrag der Gesamtvergütung für den Verwaltungsrat von CHF 1,1 Mio., bis zur ordentlichen Generalversammlung 2017, wurde eingehalten. An der Generalversammlung vom 20. April 2017 wurde ein maximaler Betrag der Gesamtvergütung für den Verwaltungsrat von CHF 5,3 Mio. für die Zeit bis zur ordentlichen Generalversammlung 2018 genehmigt und wird ebenfalls eingehalten. Der effektiv ausbezahlte Betrag wird im Geschäftsbericht 2018 offen gelegt.

Es bestehen keine Darlehen und Kredite an gegenwärtige oder frühere Mitglieder des Verwaltungsrats.

III. Vergütung der Konzernleitung

i. Vergütungsprinzipien

Für die Mitarbeiterbindung und -rekrutierung spielt die Vergütung eine zentrale Rolle. Dadurch beeinflusst die Vergütung den künftigen Erfolg des Unternehmens. Lindt & Sprüngli bekennt sich zu einer leistungsorientierten und marktkonformen Vergütung, welche die langfristigen Interessen der Aktionäre, Mitarbeitenden und Kunden in Einklang bringt. Aus diesem Grund verfolgt das Vergütungssystem von Lindt & Sprüngli primär die folgenden fünf Ziele:

1. Mitarbeiter langfristig motivieren,
2. Schlüsselmitarbeiter langfristig an das Unternehmen binden,
3. Kosten der Vergütung in angemessenes Verhältnis zu den Resultaten setzen,
4. Tätigkeit des Managements nach den langfristigen Interessen der Eigentümer ausrichten, und
5. Talente gewinnen sowie attraktiver Arbeitgeber sein.

Die Mitarbeiterbindung geniesst bei Lindt & Sprüngli einen hohen Stellenwert, was sich insbesondere in der langjährig ausserordentlich tiefen Fluktuationsrate zeigt. Für einen langfristig agierenden Premium-Produkthersteller ist dies von grosser Bedeutung. Die Vergütungsprinzipien von Lindt & Sprüngli sollen ihre Wirkung mittel- und langfristig entfalten und nachhaltig sein. Kontinuität hat dabei eine hohe Priorität.

ii. Vergütungssystem

Die Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung besteht aus einer der jeweiligen Position entsprechenden Kombination aus Basissalär, Barbonus, partizipationsschein- resp. optionen-basierter Vergütung sowie Nebenleistungen. Die feste Vergütung reflektiert im Wesentlichen die jeweilige Funktionsstufe, die Kompetenzen und die Erfahrungen der Mitglieder der Konzernleitung. Der Barbonus ist an Leistungsziele des Geschäftsjahrs gebunden, während die Vergütung in Optionen, aktienähnlichen Instrumenten die Aktionärsorientierung innerhalb der Unternehmensführung verstärkt und die Interessen des Managements langfristig mit denjenigen der Aktionäre in Einklang bringt.

Die Vergütung in Optionen mit einer Sperrfrist von drei Jahren bis zur Realisierung fördert das in der Konsumgüterindustrie wichtige langfristige Handeln und bildete bereits in den letzten Jahren einen wichtigen Pfeiler für die Entwicklung der Gesellschaft. Die folgende Tabelle stellt das jeweilige Bonusziel in Prozent des Basissalärs, die dazugehörige Zielerreichungsbandbreite in Prozent zum Bonusziel dar. Die Bandbreite für mögliche Optionszuteilungen wird in Prozent der jeweiligen Fixvergütung ausgewiesen.

Zusammensetzung der variablen Vergütung für die Konzernleitung

| | Feste Vergütung | Variable Vergütung | | |
|----------------|-----------------|-------------------------------|---|--|
| | | Barbonus | Optionen ¹ | |
| Basissalär | | Zielbonus in % von Basissalär | Zielerreichung Bandbreite in % von Ziel | Wert der Zuteilung in % von Basissalär |
| CEO | 100% | 100% | 0–200% | 0–200% |
| Konzernleitung | 100% | 30–90% | 0–200% | 0–200% |

¹ Optionen auf Partizipationsscheine

Die Höhe der Zielvergütung bemisst sich anhand der Anforderungen und der Verantwortung der Empfänger und wird innerhalb des Konzerns mittels horizontaler und vertikaler Vergleiche regelmässig überprüft. Des Weiteren berücksichtigt das CNC bei Neueinstellungen jeweils Vergleichsdaten aus dem Konsumgüterbereich für die neu zu besetzende Stelle.

Die Vergütung der Konzernleitung wurde im Jahr 2017 durch ein Benchmarking überprüft. Dabei wurden die Vergütungshöhe sowie die Vergütungsstruktur gegenüber zwölf Industrieunternehmen aus dem SMI und dem SMIM mit ähnlicher Grösse in Bezug auf Marktkapitalisierung und Umsatz verglichen. Zudem wurde die langfristige Unternehmensleistung von Lindt & Sprüngli im Vergleich zur Peergruppe erfasst, um eine Beurteilung im Sinne einer «Pay for Performance»-Analyse zu erhalten. Zudem wurde wiederum für den Exekutiven Verwaltungsratspräsidenten und die Konzernleitung ein Benchmarking über die Vergütung mithilfe eines namhaften, spezialisierten Beratungsunternehmens durchgeführt.

iii. Vergütungselemente

Basissalär und sonstige Vergütung

Das Grundsalar wird monatlich in zwölf beziehungsweise dreizehn gleichen Teilen in bar ausbezahlt. Zusätzlich erhalten die Mitglieder der Konzernleitung sonstige Vergütungen und Nebenleistungen. Dazu zählen der Anspruch auf ein Dienstfahrzeug und die Teilnahme an Vorsorgeplänen.

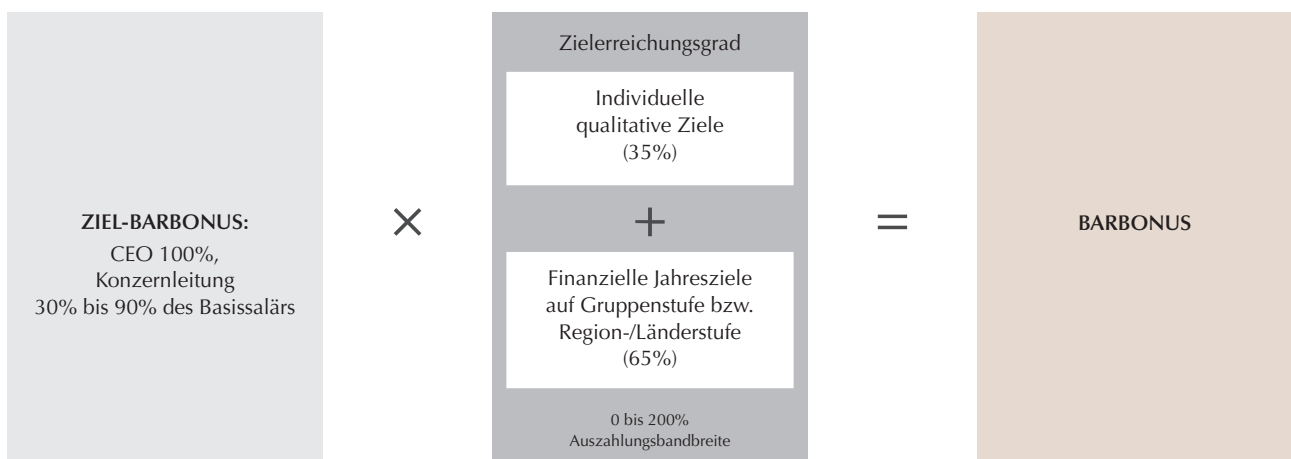
Barbonus

Die Höhe des Barbonus ergibt sich aus der Multiplikation des individuellen Ziel-Barbonus mit einem Faktor der Zielerreichung, der mithilfe einer Scorecard ermittelt wird. Beim CEO und bei den Mitgliedern der Konzernleitung richtet sich dieser Faktor grösstenteils nach der Erreichung finanzieller Jahresziele auf Gruppenstufe sowie zu einem kleineren Teil nach der Erreichung jährlicher persönlicher qualitativer Ziele, die durch das CNC nach deren Ermessen festgesetzt werden. Die finanziellen Ziele werden jährlich festgelegt und korrelieren mit der langfristigen Strategie, die ein nachhaltiges, organisches Umsatzwachstum sowie eine gleichzeitige kontinuierliche Verbesserung der Profitabilität anstrebt. Die nicht finanziellen Ziele richten sich nach der individuellen Funktion und beziehen sich auf die Umsetzung der Strategie sowie auf definierte Führungs- und Verhaltenskriterien.

Für die auf Region-, beziehungsweise Länderstufe verantwortlichen Mitglieder der Konzernleitung werden neben den Gruppenzielen auch die finanziellen Ziele auf Region- beziehungsweise Länderstufe berücksichtigt.

Wie auf der nachfolgenden Abbildung ersichtlich ist, wird der jeweilige Ziel-Barbonus des CEO und der Mitglieder der Konzernleitung mit dem jeweiligen Zielerreichungsgrad multipliziert, der zwischen 0% und 200% (maximaler Grad der Zielüberschreitung) liegt. So ist der ausbezahlte Barbonus auf maximal das Doppelte des Ziel-Barbonus begrenzt.

Berechnung des Barbonus für CEO und Konzernleitung



Optionsplan

Der Optionsplan beteiligt die Konzernleitung, sowie ausgewählte Mitarbeitende mit Expertenwissen an der langfristigen Unternehmenswertsteigerung. Die Anzahl richtet sich nicht primär nach der Leistung des vergangenen Jahres, sondern nach der Position des Mitarbeitenden und dessen Einfluss auf den langfristigen Unternehmenserfolg. Das CNC fällt die finale Entscheidung über den Wert der Optionen pro Teilnehmer anhand der genannten Kriterien, wobei der zugeteilte Wert für die Konzernleitung bei bis zu 200% des jeweiligen Basissalärs liegen kann respektive konnte. Die Optionen werden zum Bezugsverhältnis von einer Option zu einem Partizipationsschein (1:1) ausgegeben. Der Ausübungspreis der Optionen entspricht dem Durchschnittswert des Schlusskurses des Lindt & Sprüngli Partizipationsscheins an der SIX Swiss Exchange über die letzten fünf Handelstage vor der Zuteilung.

Die Optionsrechte haben eine Ausübungsfrist von maximal sieben Jahren ab Zuteilung und unterliegen anteiligen Sperrfristen zur Ausübung von drei (35%), vier (35%) beziehungsweise fünf (30%) Jahren.

iv. Vergütung

Die Vergütungen der Mitglieder der Konzernleitung für das Jahr 2017 sowie 2016 sind den folgenden Tabellen zu entnehmen. Die Bewertung der options- und aktienbasierten Vergütungen für 2017 und 2016 basiert auf Marktwerten zum Zeitpunkt der Zuteilung.

Vergütung der Konzernleitung (geprüft durch Revisionsstelle)

| TCHF | Fixe Brutto- entschädigung ¹ | Variable Bar- vergütung ² | Sonstige Entschädigung ³ | Optionen ⁴ | Namenaktien | 2017 Marktwerte |
|--|--|---|--|-----------------------|-------------|--------------------------|
| | | | | | | Gesamt- entschädigung |
| Dieter Weisskopf, CEO | 1 265 | 900 | – | 1 025 | – | 3 190 |
| Restliche Mitglieder der Konzernleitung ⁵ | 6 502 | 2 050 | 40 | 4 067 | – | 12 659 |
| Total | 7 767 | 2 950 | 40 | 5 092 | – | 15 849 |

| TCHF | Fixe Brutto- entschädigung ¹ | Variable Bar- vergütung ² | Sonstige Entschädigung ³ | Optionen ⁴ | Namenaktien | 2016 Marktwerte |
|--|--|---|--|-----------------------|--------------|--------------------------|
| | | | | | | Gesamt- entschädigung |
| Ernst Tanner, CEO | 1 224 | 1 100 | 131 | 1 728 | 3 232 | 7 415 |
| Restliche Mitglieder der Konzernleitung und der Erweiterten Konzernleitung ⁶ | 4 973 | 3 686 | 370 | 5 185 | – | 14 214 |
| Total | 6 197 | 4 786 | 501 | 6 913 | 3 232 | 21 629 |

1 Gesamtheit der ausbezahlten Bruttoentschädigungen (inklusive Pensionskassenbeiträgen und Sozialabgaben des Arbeitgebers, welche Vorsorgeleistungen begründen oder erhöhen).

2 Erwartete Zahlung (Accrual-Basis) im April des Folgejahrs gemäss Antrag/Beschluss Vergütungsausschuss resp. Verwaltungsrat (exkl. Sozialabgaben des Arbeitgebers).

3 AHV-Teil des Arbeitnehmers bei Ausübung der Optionen und Zuteilung von Aktien, der durch den Arbeitgeber bezahlt wird.

4 Optionen auf Partizipationsscheine gemäss den Bedingungen des Lindt & Sprüngli Mitarbeiteroptionsplans (siehe Anmerkung 27). Die Bewertung basiert auf dem Marktwert zum Zeitpunkt der Zuteilung. Die Anzahl der in 2017 ausgegebenen Optionen beläuft sich auf 1 500 Optionen für D. Weisskopf (Vorjahr 1 500 Optionen) und total 5 950 Optionen für die restlichen Mitglieder der Konzernleitung (Vorjahr 7 500 Optionen).

5 Die erweiterte Konzernleitung wurde per 1. Januar 2017 in die Konzernleitung überführt. Per 31. Dezember 2017 sind sieben Mitglieder in der Konzernleitung. U. Sommer schied infolge Pensionierung per 30. April 2017 aus der Konzernleitung aus, erhielt jedoch nach seinem Austritt zusätzlich ein Honorar von TCHF 100 an Beraterdienstleistungen gemäss Beratervertrag im Geschäftsjahr 2017. K. Kitzmantel schied per 31. Dezember 2017 infolge Pensionierung aus der Konzernleitung aus.

6 Die Anzahl der weiteren Mitglieder der Konzernleitung und der Erweiterten Konzernleitung belief sich auf sieben respektive seit 1. Juli 2016 (Ausscheiden T. Linemayr) auf sechs.

Per Oktober 2016 hat Ernst Tanner die CEO-Funktion an Dieter Weisskopf übergeben. Unter Berücksichtigung der Kündigungsfrist seines Arbeitsvertrages sowie seines Einsatzes im Zusammenhang mit der Übergabe der operativen Tätigkeit an seinen Nachfolger wurde Ernst Tanner in 2017 eine Vergütung von CHF 4,2 Mio. bezahlt. Diese beinhaltet eine letztmalige vertraglich festgelegte Vergütung für seine erbrachten Leistungen der vergangenen drei Jahre (gemäss Scorecard) von 50 Namenaktien im Wert von CHF 3,2 Mio. (Vorjahr: 50 Namenaktien im Wert von CHF 3,2 Mio.) mit fünfjähriger Sperrfrist. Die Bewertung der Aktien basierte auf dem Marktwert bei Zuteilung.

Der von der Generalversammlung vom 21. April 2016 genehmigte maximale Betrag der Gesamtvergütung 2017 für die Konzernleitung von CHF 28 Mio. wurde eingehalten; vom Zusatzbetrag gemäss Art. 15^{bis} Abs. 5 der Statuten wurde kein Gebrauch gemacht.

Es bestehen keine Darlehen und Kredite an gegenwärtige oder frühere Mitglieder der Konzernleitung.

IV. Arbeitsverträge

Die Arbeitsverträge enthalten Kündigungsfristen von maximal zwölf Monaten und sehen keine Abgangsentschädigungen vor. Konkurrenzverbote für Mitglieder der Konzernleitung betragen maximal zwölf Monate, wobei eine Entschädigung das für das letzte Jahr bezahlte Basissalär nicht übersteigen darf. Bei options- und aktienbasierten Vergütungen wird bei Austritt weder die Sperrfrist noch die Vestingperiode verkürzt.

V. Beteiligungen

Die folgende Tabelle gibt Auskunft über den Besitz von Lindt & Sprüngli Namenaktien, Partizipationsscheinen und Optionen auf Partizipationsscheine der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung per 31. Dezember 2017.

| | | Anzahl Namenaktien | | Anzahl PS | | Anzahl Optionsrechte | |
|----------------------------|-------------------------------------|--------------------|--------------|---------------|---------------|----------------------|---------------|
| | | 2017 | 2016 | 2017 | 2016 | 2017 | 2016 |
| E. Tanner | Exekutiver Verwaltungsratspräsident | 3 172 | 3 122 | 12 060 | 8 400 | 8 950 | 14 750 |
| A. Bulgheroni | VR-Mitglied | 1 000 | 1 000 | – | – | – | 1 900 |
| Dkfm. E. Gürtler | VR-Mitglied | 1 | 1 | 50 | 50 | – | – |
| Dr. R. K. Sprüngli | VR-Mitglied | 1 092 | 1 090 | – | – | – | – |
| Dr. T. Rinderknecht | VR-Mitglied | – | – | – | – | – | – |
| P. Schadeberg-Herrmann | VR-Mitglied | 127 | 127 | – | – | – | – |
| Dr. D. Weisskopf | Konzernleitungsmitglied | 7 | 7 | 2 400 | 2 400 | 6 850 | 7 650 |
| A. Pfluger | Konzernleitungsmitglied | 5 | 5 | 30 | 30 | 4 850 | 6 483 |
| R. Fallegger | Konzernleitungsmitglied | 5 | 5 | 100 | 654 | 4 048 | 4 088 |
| A. Germiquet ³ | Konzernleitungsmitglied | 4 | – | – | – | 2 525 | – |
| Dr. A. Lechner | Konzernleitungsmitglied | 7 | 7 | 56 | 56 | 4 025 | 5 150 |
| M. Hug ³ | Konzernleitungsmitglied | – | – | – | – | 1 825 | – |
| G. Steiner ³ | Konzernleitungsmitglied | 2 | – | – | – | 1 840 | – |
| K. Kitzmantel ¹ | Konzernleitungsmitglied | 2 | 5 | – | – | 3 798 | 3 838 |
| U. Sommer ² | Konzernleitungsmitglied | – | 1 | – | – | – | 5 400 |
| Total | | 5 424 | 5 370 | 14 696 | 11 590 | 38 711 | 49 259 |

1 Herr K. Kitzmantel schied per 31.12.2017 infolge Pensionierung aus der Konzernleitung aus.

2 Herr U. Sommer schied per 30.04.2017 infolge Pensionierung aus der Konzernleitung aus. Deshalb werden die Bestände per 31.12.2017 nicht mehr angegeben.

3 Die Herren Germiquet, Hug und Steiner sind seit 01.01.2017 in der Konzernleitung; daher Bestände 2016 null.

VI. Zusätzliche Honorare, Vergütungen und Organdarlehen

Neben den in diesem Bericht aufgeführten Leistungen erfolgten im Berichtsjahr 2017 keine weiteren Vergütungen – weder direkt noch indirekt – an die exekutiven und an die nicht-exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats, wie auch an die Mitglieder der Konzernleitung, ehemalige Mitglieder der Konzernleitung oder des Verwaltungsrats sowie diesen nahestehende Personen. Ferner bestanden für diesen Personenkreis per 31. Dezember 2017 keine Darlehen, Vorschüsse oder Kredite des Konzerns oder einer seiner Tochtergesellschaften.

VII. Vergütung an frühere Organmitglieder

Es wurden im Berichtsjahr 2017 keine weiteren Vergütungen an frühere Organmitglieder ausgerichtet.



Bericht der Revisionsstelle

an die Generalversammlung der Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli AG

Kilchberg

Wir haben den Vergütungsbericht der Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli AG für das am 31. Dezember 2017 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14 bis 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den mit „geprüft“ gekennzeichneten Tabellen auf den Seiten 46 und 50 des Vergütungsberichts.

Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum beigefügten Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV entspricht.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14 bis 16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht ein. Diese Prüfung umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Bewertungsmethoden von 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 Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli AG für das am 31. Dezember 2017 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

Bruno Häfliger
Revisionsexperte
Leitender Revisor

Josef Stadelmann
Revisionsexperte

Zürich, 5. März 2018