

# Vergütungsbericht

---

## Geschätzte Aktionäre

Ich bin erfreut, Ihnen im Namen des Vergütungsausschusses den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2018 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.

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
- VII. Vergütung an frühere Organmitglieder

Der Verwaltungsrat ist überzeugt, dass Ihnen, geschätzte Aktionäre, durch diesen Vergütungsbericht 2018 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 2018

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 2018 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<sup>bis</sup> 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<sup>bis</sup> 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 drei 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 Verwaltungsrats

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 2017/2018 respektive erhalten für die Amtsperiode 2018/2019 ein unverändertes fixes Grundhonorar in der Höhe von je CHF 145'000. Der Exekutive Verwaltungsratspräsident erhielt für die Amtsperiode 2016/2017 (Januar–Dezember 2017) ein fixes Grundhonorar von CHF 2'260'000. Für die Amtsperiode 2017/2018 erhielt er eine Entschädigung von CHF 4 Mio., davon CHF 1 Mio. in gesperrten Aktien.

In den Geschäftsjahren 2017 und 2018 sind effektiv folgende Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats ausbezahlt worden:

### Vergütung des Verwaltungsrats (geprüft durch Revisionsstelle)

TCHF	Funktion per 31.12.2018	2018		2017	
		Fixe Entschädigung <sup>1</sup>	Sonstige Entschädigung <sup>3</sup>	Fixe Entschädigung <sup>1</sup>	Sonstige Entschädigung <sup>3</sup>
E. Tanner	Exekutiver Präsident des Verwaltungsrats seit 1. Oktober 2016 und Mitglied des CS Committee <sup>2</sup>	4 000	22	2 260	25
A. Bulgheroni	VR-Mitglied, Mitglied des Audit- und des CNC Committee	145	43	145	40
Dkfm. E. Gürtler	VR-Mitglied, Mitglied des Audit- und des CNC Committee	145	12	145	12
Dr. R. K. Sprüngli	VR-Mitglied, Präsident des CNC und des CS Committee	145	14	145	14
P. Schadeberg-Herrmann <sup>4</sup>	VR-Mitglied, Mitglied des Audit Committee	145	5	145	13
Dr. T. Rinderknecht	VR-Mitglied, Präsident des Audit Committee	145	14	145	14
S. Denz <sup>5</sup>	VR-Mitglied, Mitglied des CS Committee	–	–	–	–
<b>Total</b>		<b>4 725</b>	<b>110</b>	<b>2 985</b>	<b>118</b>

1 Bruttoentschädigung in Form von Honorar resp. Vergütung für E. Tanner für das Jahr 2018 (Januar–Dezember) als Exekutiver Verwaltungsratspräsident sowie für das Jahr 2017 (VR-Honorar plus zusätzliche Vergütung als Exekutiver Verwaltungsratspräsident von 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 2018 an E. Tanner enthält auch eine Entschädigung an Pauschalspesen von TCHF 18 (Vorjahr TCHF 12). Für A. Bulgheroni auch eine Bruttoentschädigung von TCHF 30 (Vorjahr TCHF 29) 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 5 (Januar–April 2018) (Vorjahr TCHF 13).

4 Frau P. Schadeberg-Herrmann ist per GV 2018 abgetreten.

5 Wahl Generalversammlung 2018. Honorarzahlung erfolgt im Mai 2019.

Der von der Generalversammlung vom 20. April 2017 genehmigte maximale Betrag der Gesamtvergütung für den Verwaltungsrat von CHF 5,3 Mio. bis zur ordentlichen Generalversammlung 2018 wurde eingehalten. An der Generalversammlung vom 3. Mai 2018 wurde wiederum ein maximaler Betrag der Gesamtvergütung für den Verwaltungsrat von CHF 5,3 Mio. für die Zeit bis zur ordentlichen Generalversammlung 2019 genehmigt und wird ebenfalls eingehalten. Der effektiv ausbezahlte Betrag wird im Geschäftsbericht 2019 offengelegt.

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 und 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	
	Basissalär	Zielbonus in % von Basissalär	Barbonus	Optionen <sup>1</sup>
CEO	100%	100%	Zielerreichung Bandbreite in % von Ziel 0–200%	Wert der Zuteilung in % von Basissalär 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 2018 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 2018 sowie 2017 sind den folgenden Tabellen zu entnehmen. Die Bewertung der options- und aktienbasierten Vergütungen für 2018 und 2017 basiert auf Marktwerten zum Zeitpunkt der Zuteilung.

##### Vergütung der Konzernleitung (geprüft durch Revisionsstelle)

TCHF	Fixe Brutto- entschädigung <sup>1</sup>	Variable Bar- vergütung <sup>2</sup>	Sonstige Entschädigung <sup>3</sup>	Optionen <sup>4</sup>	Namenaktien	2018
						Marktwerte
						Gesamt- entschädigung
Dieter Weisskopf, CEO	1 265	1 000	–	1 548	–	3 813
Restliche Mitglieder der Konzernleitung <sup>5</sup>	4 892	2 259	–	4 179	–	11 330
<b>Total</b>	<b>6 157</b>	<b>3 259</b>	<b>–</b>	<b>5 727</b>	<b>–</b>	<b>15 143</b>

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

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 Vergütungsausschuss resp. Verwaltungsrat (exkl. Sozialabgaben des Arbeitgebers). Der effektiv ausbezahlte Betrag für das Geschäftsjahr 2017 belief sich für die restlichen Mitglieder der Konzernleitung auf TCHF 2 546.

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 im Jahr 2018 ausgegebenen Optionen beläuft sich auf 2 000 Optionen für D. Weisskopf (Vorjahr 1 500 Optionen) und total 5 400 Optionen für die restlichen Mitglieder der Konzernleitung (Vorjahr 5 950 Optionen).

5 Per 31. Dezember 2018 sind sechs 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 sowie TCHF 100 im Geschäftsjahr 2018. K. Kitzmantel schied per 31. Dezember 2017 und A. Pfluger schied per 31. Dezember 2018 infolge Pensionierung aus der Konzernleitung aus.

6 Die Anzahl der restlichen Mitglieder der Konzernleitung belief sich per 31. Dezember 2017 auf sieben.

Der von der Generalversammlung vom 20. April 2017 genehmigte maximale Betrag der Gesamtvergütung 2018 für die Konzernleitung von CHF 18 Mio. wurde mit CHF 15 Mio. 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 2018.

		Anzahl Namenaktien		Anzahl PS		Anzahl Optionsrechte	
		2018	2017	2018	2017	2018	2017
E. Tanner	Exekutiver Verwaltungsratspräsident	3 055	3 172	12 000	12 060	4 725	8 950
A. Bulgheroni	VR-Mitglied	1 000	1 000	165	–	–	–
Dkfm. E. Gürtler	VR-Mitglied	1	1	50	50	–	–
Dr. R. K. Sprüngli	VR-Mitglied	1 092	1 092	–	–	–	–
Dr. T. Rinderknecht	VR-Mitglied	–	–	–	–	–	–
S. Denz <sup>3)</sup>	VR-Mitglied	11	–	–	–	–	–
P. Schadeberg-Herrmann <sup>4)</sup>	VR-Mitglied	–	127	–	–	–	–
Dr. D. Weisskopf	Konzernleitungsmitglied	7	7	2 400	2 400	6 350	6 850
A. Pfluger <sup>2)</sup>	Konzernleitungsmitglied	5	5	30	30	4 613	4 850
R. Fallegger	Konzernleitungsmitglied	5	5	100	100	4 548	4 048
A. Germiquet	Konzernleitungsmitglied	4	4	400	–	2 610	2 525
Dr. A. Lechner	Konzernleitungsmitglied	7	7	56	56	4 195	4 025
M. Hug	Konzernleitungsmitglied	–	–	–	–	2 075	1 825
G. Steiner	Konzernleitungsmitglied	2	2	–	–	2 380	1 840
K. Kitzmantel <sup>1)</sup>	Konzernleitungsmitglied	–	2	–	–	–	3 798
<b>Total</b>		<b>5 189</b>	<b>5 424</b>	<b>15 201</b>	<b>14 696</b>	<b>31 496</b>	<b>38 711</b>

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

2 Herr A. Pfluger schied per 31.12.2018 infolge Pensionierung aus der Konzernleitung aus.

3 Herr S. Denz wurde an der Generalversammlung 2018 gewählt, daher keine Bestände per 31.12.2017.

4 Frau P. Schadeberg-Herrmann ist an der Generalversammlung 2018 abgetreten. Deshalb werden die Bestände per 31.12.2018 nicht mehr angegeben.

#### VI. Zusätzliche Honorare, Vergütungen und Organdarlehen

Neben den in diesem Bericht aufgeführten Leistungen erfolgten im Berichtsjahr 2018 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 2018 keine Darlehen, Vorschüsse oder Kredite des Konzerns oder einer seiner Tochtergesellschaften.

#### VII. Vergütung an frühere Organmitglieder

Es wurden im Berichtsjahr 2018 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 2018 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 50 und 54 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 2018 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

Bruno Häfliger  
Revisionsexperte  
Leitender Revisor

Josef Stadelmann  
Revisionsexperte

Zürich, 4. März 2019

PricewaterhouseCoopers AG, Birchstrasse 160, Postfach, 8050 Zürich  
Telefon: +41 58 792 44 00, Telefax: +41 58 792 44 10, [www.pwc.ch](http://www.pwc.ch)

PricewaterhouseCoopers AG ist Mitglied eines globalen Netzwerks von rechtlich selbständigen und voneinander unabhängigen Gesellschaften.