

# Vergütungsbericht

---

## Geschätzte Aktionäre

Ich bin erfreut, Ihnen im Namen des Verwaltungsrats und als Vorsitzender des Vergütungsausschusses den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2019 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 genehmigt die Generalversammlung in getrennten Abstimmungen die Anträge des Verwaltungsrats für die maximale Gesamtvergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats für den Zeitraum bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung und für die maximale Gesamtvergütung der Konzernleitung prospektiv für das nächste Geschäftsjahr. In einer Konsultativabstimmung wird des Weiteren der Vergütungsbericht für das abgeschlossene Geschäftsjahr jeweils den Aktionären zur Genehmigung 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
  - v. Zusatzbetrag
- 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 2019 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 2019

Der vorliegende Vergütungsbericht beschreibt die Grundsätze, Prinzipien und Elemente der Vergütung der obersten Führungsorgane der Lindt & Sprüngli Gruppe und enthält zudem Angaben über die effektiv ausgerichteten Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung. Dabei beziehen sich die aufgeführten Angaben jeweils auf das am 31. Dezember 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr (soweit erforderlich mit Vergleichsangaben für das jeweils vorherige Geschäftsjahr). Weiter berücksichtigt der Vergütungsbericht die Offenlegungspflichten gemäss Art. 14 ff. VegüV und gemäss Art. 663c Abs. 3 OR, die Vorgaben in Kapitel 5 des Anhangs 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

Art. 24bis Abs. 2 der Statuten der Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli AG weist dem Vergütungsausschuss, d.h. 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. 15bis 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 ähnlicher Einrichtungen im Ausland, die im Rahmen der statutarischen Grenzen an die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung gewährt werden. Des Weiteren ist das CNC für die Erstellung des Vorschlags für den Vergütungsbericht zuhanden des Verwaltungsrats verantwortlich.

Innerhalb der Vergütungsgrundsätze, der Statuten und der Generalversammlungsbeschlüsse betreffend Vergütungen bestimmt das CNC sodann auf Antrag des CEO die Höhe als auch die Zusammensetzung der individuellen Vergütungen der einzelnen Mitglieder der Konzernleitung und unterbreitet dem Gesamtverwaltungsrat die Anträge des CNC zur individuellen Vergütung des CEO und der Mitglieder des Verwaltungsrats. Die jeweiligen Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sind von der Verhandlung und Abstimmung des CNC bzw. des Verwaltungsrats 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 vier 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.


Gemäss Art. 15bis Abs. 1 der Statuten genehmigt die Generalversammlung jährlich die Anträge des Verwaltungsrats in Bezug auf die maximalen Gesamtbeträge der Vergütung des Verwaltungsrats für die Dauer bis zur nächsten ordentlichen Generalversammlung sowie der Vergütung der Konzernleitung für das nächste Geschäftsjahr. Der Verwaltungsrat kann der Generalversammlung Anträge in Bezug auf die maximalen Gesamtbeträge oder einzelne Vergütungselemente für andere Zeitperioden und/oder in Bezug auf Zusatzbeträge für besondere Vergütungselemente sowie zusätzliche bedingte Anträge zur Genehmigung vorlegen (Art. 15bis Abs. 2 der Statuten).

### Genehmigungssystematik der Vergütungen des Verwaltungsrats, des CEO und der Konzernleitung

	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 nicht-exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine Vergütung in Form eines fixen Honorars respektive monatliche Vergütung für den Exekutiven Verwaltungsratspräsidenten. Die gesamte Entschädigung für die abgelaufene Amtsperiode 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 Grundsätze über die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats sind in Art. 21 Abs. 2 der Statuten geregelt.

 [https://www.lindt-spruengli.com/fileadmin/user\\_upload/corporate/user\\_upload/Investors/AOA/Articles\\_of\\_Association\\_D\\_2.5.2019\\_\\_2.pdf](https://www.lindt-spruengli.com/fileadmin/user_upload/corporate/user_upload/Investors/AOA/Articles_of_Association_D_2.5.2019__2.pdf)

Die nicht-exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats erhielten für die Amtsperiode 2018/2019 ein fixes Grundhonorar in der Höhe von je CHF 145 000 und werden für die Amtsperiode 2019/2020 ein unverändertes fixes Grundhonorar in gleicher Höhe erhalten. Der Exekutive Verwaltungsratspräsident erhielt für die Amtsperiode 2018/2019 eine Entschädigung von CHF 3 667 Mio., davon CHF 1 Mio. in gesperrten Namenaktien (gesperrt für 5 Jahre ab Zuteilung). Mit Wirkung ab der Amtsperiode 2019/2020 (d.h. ab Mai 2019) sieht sein Vertrag keine Zuteilung von Namenaktien mehr vor, sondern lediglich eine Barabgeltung. Die einvernehmliche Reduktion der Gesamtvergütung erfolgte vor dem Hintergrund des leicht reduzierten exekutiven Pensums des Verwaltungsratspräsidenten.

In den Geschäftsjahren 2018 und 2019 sind effektiv folgende Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats ausbezahlt worden:

### Vergütung des Verwaltungsrats (geprüft durch Revisionsstelle)

Funktion per 31.12.2019		2019		2018	
TCHF		Fixe Entschädigung <sup>2</sup>	Sonstige Entschädigung <sup>3</sup>	Fixe Entschädigung	Sonstige Entschädigung
E. Tanner	Exekutiver Präsident des Verwaltungsrats, Mitglied CSC <sup>4</sup>	3 000 <sup>1</sup>	22	4 000	22
A. Bulgheroni	VR-Mitglied, Mitglied Audit Committee und CNC	145	41	145	43
Dkfm. E. Gürtler	VR-Mitglied, Mitglied Audit Committee	145	12	145	12
Dr. R. K. Sprüngli	VR-Mitglied, Präsident CNC und CSC	145	12	145	14
P. Schadeberg-Herrmann <sup>5</sup>	VR-Mitglied, Mitglied des Audit Committee	–	–	145	5
Dr. T. Rinderknecht	VR-Mitglied, Präsident Audit Committee	145	12	145	14
S. Denz <sup>6</sup>	VR-Mitglied, Mitglied CNC und CSC	145	14	–	–
<b>Total</b>		<b>3 725</b>	<b>113</b>	<b>4 725</b>	<b>110</b>

1 Im Geschäftsjahr 2019 Bruttoentschädigung in Form von Honorar respektive Vergütung für E. Tanner (als Mitglied vom Verwaltungsrat und Exekutiver Verwaltungsratspräsident) von CHF 3 Mio. (nach Accrual-Basis), welche sich aus einer effektiven Entschädigung von CHF 2 666 667 (Januar–Dezember) sowie einer aktienbasierten Vergütung in der Höhe von CHF 333 333 (Januar–April 2019) zusammensetzt. Für die Amtsperiode 2018/2019 (GV 2018–GV 2019) wurde insgesamt eine Vergütung von CHF 3 667 Mio. ausgerichtet. Mit Wirkung ab der Amtsperiode 2019/2020 (d.h. ab Mai 2019) sieht sein Vertrag keine Zuteilung von Aktien mehr vor.

2 Die nicht-exekutiven VR-Mitglieder erhielten ein fixes Grundhonorar von CHF 145 000.

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 2019 an E. Tanner enthält auch eine Entschädigung an Pauschalspesen von CHF 18 000 (Vorjahr: CHF 18 000). Für A. Bulgheroni auch eine Bruttoentschädigung von CHF 28 800 (Vorjahr: CHF 29 800) für seine Funktionen als VR-Präsident von Lindt & Sprüngli SpA und Caffarel SpA.

4 CSC: Corporate Sustainability Committee.

5 Per Generalversammlung 2018 ausgetreten.

6 Wahl Generalversammlung 2018. Honorarzählung erfolgte erstmals nach Amtsjahr 2018/2019 (Mai 2019).

Der von der Generalversammlung vom 3. Mai 2018 genehmigte maximale Betrag der Gesamtvergütung für den Verwaltungsrat von CHF 5,3 Mio. bis zur ordentlichen Generalversammlung 2019 wurde eingehalten. An der Generalversammlung vom 2. Mai 2019 wurde wiederum ein maximaler Betrag der Gesamtvergütung für den Verwaltungsrat von CHF 5,3 Mio. für die Zeit bis zur ordentlichen Generalversammlung 2020 genehmigt und wird ebenfalls eingehalten. Der effektiv ausbezahlte Betrag für das Geschäftsjahr 2020 wird im Geschäftsbericht 2020 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 die folgenden fünf Ziele:

1. Langfristige Motivation der Mitarbeitenden,
2. langfristige Bindung von Schlüsselmitarbeitenden an das Unternehmen,
3. Angemessenheit der Kosten der Vergütung im Verhältnis zu den Resultaten,
4. Ausrichtung der Tätigkeit des Managements an den langfristigen Interessen der Eigentümer 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.

Die Grundsätze über die Vergütung (einschliesslich erfolgsabhängige Vergütung) der Mitglieder der Konzernleitung sowie über die Zuteilung von Beteiligungspapieren, Wandel- und Optionsrechten an Mitglieder der Konzernleitung sind in Art. 26bis Abs. 3–7 der Statuten geregelt. Regelungen zur Höhe von Vorsorgeleistungen ausserhalb der beruflichen Vorsorge an Mitglieder der Konzernleitung finden sich in Art. 26bis Abs. 8 der Statuten.

 [https://www.lindt-spruengli.com/fileadmin/user\\_upload/corporate/user\\_upload/Investors/AOA/Articles\\_of\\_Association\\_D\\_2.5.2019\\_\\_2.pdf](https://www.lindt-spruengli.com/fileadmin/user_upload/corporate/user_upload/Investors/AOA/Articles_of_Association_D_2.5.2019__2.pdf)

#### ii. Vergütungssystem

Die Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung besteht aus einer der jeweiligen Position entsprechenden Kombination aus einer fixen Entschädigung (1) (Basissalär), einer kurzfristigen leistungsorientierten Vergütung (2) (Barbonus) und einer langfristigen leistungsorientierten Vergütung in Form von Optionen respektive Partizipationsscheinen (3) sowie Nebenleistungen. Die fixe Entschädigung (1) (Basissalär) reflektiert im Wesentlichen die jeweilige Funktionsstufe, die Kompetenzen und die Erfahrung der Mitglieder der Konzernleitung. Die kurzfristige leistungsorientierte Vergütung (2) (Barbonus) ist an Leistungsziele des Geschäftsjahrs gebunden, während die langfristige leistungsorientierte Vergütung in Form von Optionen (3) die Aktionärsorientierung innerhalb der Unternehmensführung verstärkt und die Interessen des Managements langfristig mit denjenigen der Aktionäre in Einklang bringt.

Die Frist zwischen der Vergabe von Optionen und der Ausübungs- respektive Verkaufsmöglichkeit beträgt durchschnittlich vier Jahre und fördert die langfristige Zielorientierung sowie 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 für die kurzfristige leistungsorientierte Vergütung (2) das jeweilige Bonusziel in Prozent des Basissalärs und die dazugehörige Zielerreichungsbandbreite in Prozent zum Bonusziel dar. Für die langfristige leistungsorientierte Vergütung in Form von Optionen (3) wird zudem die Bandbreite für mögliche Optionszuteilungen in Prozent der jeweiligen fixen Entschädigung (Basissalär) ausgewiesen.

### Zusammensetzung der variablen Vergütung für die Konzernleitung

	Feste Vergütung	Variable Vergütung		
		Kurzfristige leistungsorientierte Vergütung (2) (Barbonus)		Langfristige leistungsorientierte Vergütung (3) (Optionen) <sup>1</sup>
	Fixe Entschädigung (1) (Basissalär)	Ziel-Barbonus 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%

<sup>1</sup> Optionen auf Partizipationsscheine.

Die Höhe der gesamten 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 2019 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 ein Benchmarking über die Vergütung mithilfe eines namhaften, spezialisierten Beratungsunternehmens durchgeführt.

### iii. Vergütungselemente

#### Fixe Entschädigung (Basissalär) und sonstige Vergütung/Nebenleistungen

Die fixe Entschädigung (1) 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.

#### Kurzfristige leistungsorientierte Vergütung (Barbonus)

Die kurzfristige leistungsorientierte Vergütung (2) (Barbonus) wird abhängig von der Zielerreichung in einer Bandbreite von 0–200% der fixen Entschädigung (Basissalär) bestimmt. Diese variable Vergütung hängt von der Erreichung klar definierter Ziele ab – einerseits individueller, qualitativer Ziele, andererseits finanzieller Unternehmensziele des jeweiligen Geschäftsjahrs. Sie wird nach Feststellung der Zielerreichung im Frühling des Folgejahrs in bar ausbezahlt.

Die Höhe der kurzfristigen leistungsorientierten Vergütung (2) (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.

**Berechnung der kurzfristigen leistungsorientierten Vergütung (Barbonus) für CEO und Konzernleitung**



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 obigen 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.

**Langfristige leistungsorientierte Vergütung (Optionsplan)**

Die langfristige leistungsorientierte Vergütung (3) besteht aus einem Optionsplan. Damit ist die Vergütung der Konzernleitung via Aufschiebung der Auszahlung an die langfristige Unternehmenswertsteigerung gekoppelt. Der Optionsplan beteiligt die Konzernleitung sowie ausgewählte Mitarbeitende mit Expertenwissen an der langfristigen Unternehmenswertsteigerung. Die Zuteilung dient als Anreiz für eine zukünftige Wertsteigerung und 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 zugewiesenen Optionen pro Teilnehmer anhand der genannten Kriterien, wobei der zugewiesene Wert für die Konzernleitung bei bis zu 200% des jeweiligen Basissalärs liegen kann. Die Optionen enthalten je ein Bezugsrecht für einen Partizipationsschein (Bezugsverhältnis 1:1). Der Ausübungspreis der Optionen entspricht dem Durchschnittswert des Schlusskurses des Partizipationsscheins der Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli AG 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 Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung für das Jahr 2019 sowie 2018 ist den folgenden Tabellen zu entnehmen. Die Bewertung der optionsbasierten Vergütungen für 2019 und 2018 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>	Optionen <sup>3</sup>	2019
				Marktwerte Gesamt- entschädigung
Dieter Weisskopf, CEO	1 271	1 000	1 222	3 493
Restliche Mitglieder der Konzernleitung <sup>4</sup>	3 279	2 325	2 810	8 414
<b>Total</b>	<b>4 550</b>	<b>3 325</b>	<b>4 032</b>	<b>11 907</b>

TCHF	Fixe Brutto- entschädigung <sup>1</sup>	Variable Bar- vergütung <sup>2</sup>	Optionen <sup>3</sup>	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>5 727</b>	<b>15 143</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 an den Vergütungsausschuss respektive Verwaltungsrat (exkl. Sozialabgaben des Arbeitgebers).

3 Optionen auf Partizipationsscheine gemäss den Bedingungen des Lindt & Sprüngli Mitarbeiteroptionsplans (siehe Anmerkung 26). Die Bewertung basiert auf dem Marktwert zum Zeitpunkt der Zuteilung. Die Anzahl der im Jahr 2019 ausgegebenen Optionen beläuft sich auf 2 000 Optionen für D. Weisskopf (Vorjahr: 2 000 Optionen) und total 4 600 Optionen für die restlichen Mitglieder der Konzernleitung (Vorjahr: 5 400 Optionen).

4 Die Anzahl der restlichen Mitglieder der Konzernleitung belief sich per 31. Dezember 2019 auf fünf.

5 Die Anzahl der restlichen Mitglieder der Konzernleitung belief sich per 31. Dezember 2018 auf sechs. A. Pfluger schied per 31. Dezember 2018 infolge Pensionierung aus der Konzernleitung aus.

Der von der Generalversammlung vom 3. Mai 2018 genehmigte maximale Betrag der Gesamtvergütung 2019 für die Konzernleitung von CHF 18 Mio. wurde mit CHF 12 Mio. eingehalten; vom Zusatzbetrag gemäss Art. 15bis Abs. 5 der Statuten wurde kein Gebrauch gemacht.

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

#### v. Zusatzbetrag

Gemäss Art. 15bis Abs. 5 der Statuten sind die Gesellschaft oder ihre Konzerngesellschaften ermächtigt, jedem Mitglied, das während einer Periode, für welche die Generalversammlung die Vergütung der Konzernleitung bereits genehmigt hat, in die Konzernleitung eintritt, für diese Periode einen Zusatzbetrag auszurichten, wenn der bereits genehmigte Gesamtbetrag für dessen Vergütung nicht ausreicht, aber maximal 40% des jeweils genehmigten Gesamtbetrags der maximalen Vergütung der Konzernleitung.



#### IV. Arbeitsverträge

Die Arbeitsverträge der Mitglieder der Konzernleitung enthalten Kündigungsfristen von maximal zwölf Monaten und sehen keine Abgangsentschädigungen vor. Konkurrenzverbote für Mitglieder der Konzernleitung betragen maximal zwölf Monate, wobei eine Entschädigung hierfür den Betrag des für die letzten zwölf Monate bezahlten Basissalärs nicht übersteigen darf. Bei options- und aktienbasierten Vergütungen wird bei Austritt weder die Sperrfrist noch die Ausübungsperiode verkürzt.

#### V. Beteiligungen

Die folgende Tabelle gibt Auskunft über die von den Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung per 31. Dezember 2019 gehaltenen Namenaktien beziehungsweise Partizipationsscheine der Schokoladefabriken Lindt & Sprüngli AG und Optionen auf Partizipationsscheine.

		Anzahl Namenaktien		Anzahl PS		Anzahl Optionsrechte	
		2019	2018	2019	2018	2019	2018
E. Tanner	Exekutiver Verwaltungsratspräsident	3 067	3 055	9 800	12 000	4 725	4 725
A. Bulgheroni	VR-Mitglied	1 000	1 000	165	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	VR-Mitglied	11	11	–	–	–	–
Dr. D. Weisskopf	Konzernleitungsmitglied	7	7	2 400	2 400	6 925	6 350
A. Pfluger <sup>1</sup>	Konzernleitungsmitglied	–	5	–	30	–	4 613
R. Fallegger	Konzernleitungsmitglied	5	5	869	100	4 550	4 548
A. Germiquet	Konzernleitungsmitglied	7	4	400	400	3 053	2 610
Dr. A. Lechner	Konzernleitungsmitglied	7	7	56	56	4 500	4 195
M. Hug	Konzernleitungsmitglied	–	–	200	–	2 675	2 075
G. Steiner	Konzernleitungsmitglied	2	2	–	–	2 900	2 380
<b>Total</b>		<b>5 199</b>	<b>5 189</b>	<b>13 940</b>	<b>15 201</b>	<b>29 328</b>	<b>31 496</b>

<sup>1</sup> Herr A. Pfluger schied per 31.12.2018 infolge Pensionierung aus der Konzernleitung aus, daher keine Bestände per 31.12.2019

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

Neben den in diesem Bericht aufgeführten Leistungen erfolgten im Berichtsjahr 2019 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 den vorstehenden Personen nahestehende Personen. Ferner bestanden für diesen Personenkreis per 31. Dezember 2019 keine Darlehen, Vorschüsse oder Kredite des Konzerns oder einer seiner Tochtergesellschaften.

#### VII. Vergütung an frühere Organmitglieder

Es wurden im Berichtsjahr 2019 neben den in diesem Bericht aufgeführten Leistungen 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 2019 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 42 und 46 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 Vergütungsselementen 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 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

Bruno Häfliger  
Revisionsexperte  
Leitender Revisor

Josef Stadelmann  
Revisionsexperte

Zürich, 2. März 2020