

Vergütungsbericht

Geschätzte Aktionäre

Ich bin erfreut, Ihnen im Namen des Verwaltungsrats und als Vorsitzender des Vergütungsausschusses den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2020 präsentieren zu dürfen.

Seit der Generalversammlung 2015 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 für das nächste Geschäftsjahr. Des Weiteren wird der Vergütungsbericht für das abgeschlossene Geschäftsjahr jeweils den Aktionären in einer Konsultativabstimmung zur Genehmigung vorgelegt. An der Generalversammlung 2020 haben Sie Ihre Unterstützung für die Tätigkeit des Verwaltungsrats und des Compensation & Nomination Committee sowie für alle beantragten vergütungsrelevanten Beschlüsse zum Ausdruck gebracht. In diesem Zusammenhang möchte ich Ihnen im Namen des gesamten Verwaltungsrats für Ihr anhaltendes Vertrauen danken.

Angesichts der unvorhergesehenen Herausforderungen und Auswirkungen auf das Geschäft navigierte Lindt & Sprüngli im Jahr 2020 durch die globale Pandemie mit insgesamt soliden Ergebnissen. Nach dem Ausbruch des Virus und den staatlichen Massnahmen zur Eindämmung der Ausbreitung befasste sich das Compensation & Nomination Committee mit den Auswirkungen auf die Vergütung der Konzernleitung. Die globale Pandemie hatte einen starken Einfluss auf die Erreichbarkeit der finanziellen Unternehmensziele für die Mitglieder der Konzernleitung im Jahr 2020. Die ausserordentliche Situation veranlasste das Compensation & Nomination Committee, die kurzfristige leistungsorientierte Vergütung (Barbonus) zu Beginn des Jahres noch genauer zu prüfen und anzupassen, um zusätzliche Anstrengungen, Belastbarkeit, Innovation und Führung während der globalen Pandemie angemessen berücksichtigen zu können. Daher wurde bei der endgültigen kurzfristigen leistungsorientierten Vergütung (Barbonus) der Mitglieder der Konzernleitung für das Jahr 2020 der hohe Erreichungsgrad der jährlichen persönlichen qualitativen Ziele (gewichtet mit 35%) positiv anerkannt, während die finanziellen Unternehmensziele (gewichtet mit 65%) grösstenteils nicht erreicht wurden.

Der Verwaltungsrat ist überzeugt, dass Ihnen, geschätzte Aktionäre, durch diesen Vergütungsbericht 2020 ein verständliches und ganzheitliches Bild bezüglich der Vergütung der obersten Führungsorgane bei der Lindt & Sprüngli Gruppe vermittelt wird. In Ihrem Namen möchte ich auch jedem Mitglied unseres globalen Teams für ihr Engagement und ihre Leistungen danken.



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

Vergütungsbericht 2020

Der 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 2020 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.

Der Vergütungsbericht gliedert sich wie folgt:

- I. Vergütungsgovernance
- II. Vergütung des Verwaltungsrats
- III. Vergütung der Konzernleitung
 - i. Vergütungsziele und -prinzipien
 - ii. Vergütungssystem
 - iii. Vergütungselemente
 - iv. Vergütung
 - v. Zusatzbetrag
- IV. Arbeitsverträge
- V. Beteiligungen
- VI. Zusätzliche Honorare, Vergütungen und Organdarlehen
- VII. Vergütung an frühere Organmitglieder

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.»


Die Statuten der Gesellschaft sind auf der Website der Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli AG abrufbar:

 <https://www.lindt-spruengli.com/media/amasty/amfile/attach/GpG0xaZRqUJaZg1tuDfAvtYklWvSHQ4W.pdf>

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 zwei regulär angesetzte Sitzungen statt. An diesen Sitzungen hat der CEO teilgenommen, soweit er sich nicht im Ausstand befand. Das CNC hat das Recht, zur Erledigung seiner Aufgaben externe Berater beizuziehen. Im Jahr 2020 wurden keine solchen externen Leistungen bezogen.

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).

 <https://www.lindt-spruengli.com/media/amasty/amfile/attach/GpG0xaZRqUJaZg1tuDfAvtYklWvSHQ4W.pdf>

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Genehmigungssystematik der Vergütungen des Verwaltungsrats, des CEO und der Konzernleitung.

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 Grundsätze über die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats sind in Art. 21 Abs. 2 der Statuten geregelt.

 <https://www.lindt-spruengli.com/media/amasty/amfile/attach/GpG0xaZRqUJaZg1tuDfAvtYklWvSHQ4W.pdf>

Kein Mitglied des Verwaltungsrats hat gegenwärtig einen Anspruch auf eine variable Vergütung oder auf eine Zuteilung von Optionsrechten oder anderen Eigenkapitalanteilen (Aktien oder Partizipationsscheine). Die nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine Vergütung in Form eines fixen Pauschalhonorars in Höhe von CHF 145 000, welches nach der ordentlichen Generalversammlung für die abgelaufene Amtsperiode in bar ausbezahlt wird. Der Exekutive Verwaltungsratspräsident erhält eine feste Vergütung in Form eines Lohns in Höhe von CHF 2 Mio. pro Jahr, der auf monatlicher Basis in bar ausbezahlt wird.

Die Höhe der Gesamtvergütung wird regelmässig durch ein externes Benchmarking überprüft und beinhaltet einen Vergleich der Höhe und Struktur der Vergütung des Verwaltungsrats mit zwölf Industrieunternehmen aus SMI und SMIM, die Lindt & Sprüngli bezüglich Marktkapitalisierung und Umsatz ähnlich sind. Das letzte Benchmarking für die Vergütung des Verwaltungsrats wurde im Dezember 2019 durchgeführt.

In den Geschäftsjahren 2019 und 2020 sind effektiv folgende Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats ausbezahlt worden:

Vergütung des Verwaltungsrats (geprüft durch Revisionsstelle)

Funktion per 31.12.2020		2020		2019	
TCHF		Fixe Entschädigung ¹	Sonstige Entschädigung ²	Fixe Entschädigung	Sonstige Entschädigung
E. Tanner ³	Exekutiver Präsident des Verwaltungsrats, Mitglied CSC ⁴	2 000	23	3 000	22
A. Bulgheroni	VR-Mitglied, Mitglied Audit Committee und CNC	145	40	145	41
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	12
Dr. T. Rinderknecht	VR-Mitglied, Präsident Audit Committee	145	12	145	12
S. Denz	VR-Mitglied, Mitglied CNC und CSC	145	12	145	14
Total		2 725	111	3 725	113

1 Bruttoentschädigung in Form von Honorar respektive Vergütung für E. Tanner (als Mitglied vom Verwaltungsrat und Exekutiver Verwaltungsratspräsident) von CHF 2 Mio. (nach Accrual-Basis). Für die Amtsperiode 2019/2020 (GV 2019–GV 2020) wurde eine Vergütung von CHF 2,667 Mio. ausgerichtet. Die nicht exekutiven VR-Mitglieder erhielten ein fixes Grundhonorar von CHF 145 000.

2 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 2020 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 27 800 (Vorjahr: CHF 28 800) für seine Funktionen als VR-Präsident von Lindt & Sprüngli SpA und Caffarel SpA.

3 Die fixe Barvergütung von E. Tanner wurde einvernehmlich reduziert und reflektiert sein reduziertes exekutives Pensum.

4 CSC: Corporate Sustainability Committee.

Der von der Generalversammlung vom 2. Mai 2019 genehmigte maximale Betrag der Gesamtvergütung für den Verwaltungsrat von CHF 5,3 Mio. bis zur ordentlichen Generalversammlung 2020 wurde eingehalten. An der Generalversammlung vom 24. April 2020 wurde ein maximaler Betrag der Gesamtvergütung für den Verwaltungsrat von CHF 3,2 Mio. für die Zeit bis zur ordentlichen Generalversammlung 2021 genehmigt. Der effektiv ausbezahlte Betrag für das Geschäftsjahr 2021 wird im Geschäftsbericht 2021 offengelegt.

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

III. Vergütung der Konzernleitung

i. Vergütungsziele und -prinzipien

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 erfolgsabhängiger 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/media/amasty/amfile/attach/GpG0xaZRqUJaZg1tuDfAvtYklWvSHQ4W.pdf>

ii. Vergütungssystem

Die Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung besteht aus einer der jeweiligen Position entsprechenden Kombination aus einer fixen Entschädigung (1) (Basissalär sowie sonstige Vergütungen/Nebenleistungen), einer kurzfristigen leistungsorientierten Vergütung (2) (Barbonus) und einer langfristigen leistungsorientierten Vergütung (3) in Form von Optionen auf Partizipationsscheine.

Überblick über die Vergütungskomponenten der Mitglieder der Konzernleitung

	Feste Vergütung(1)		Variable Vergütung	
	Basissalär	Sonstige Vergütungen/ Nebenleistungen	Kurzfristige leistungsorientierte Vergütung (2) (Barbonus)	Langfristige leistungsorientierte Vergütung (3) (Optionsplan ¹)
Laufzeit des Plans				Bis zu 7 Jahre
Massgebliche Faktoren	Funktionsstufe, Kompetenzen und Erfahrung	SMI und SMIM- Marktpraxis	Leistungsbezogene Vergütung (Pay for Performance)	Übereinstimmung mit Aktienperformance für Aktionäre
Auszahlung	Bar (sofort)	Berufliche Vorsorge, Versicherungen, bar	Bar	Partizipationsscheine
Leistungszeitraum			1 Jahr	3 Jahre, 4 Jahre oder 5 Jahre
Auszahlungsbandbreite			0–200% des individuellen Ziel-Barbonus	
Auswirkungen des Börsenkurses	Nein	Nein	Nein	Ja
Regeln betreffend Verwirkung	Nein	Nein	Ja	Ja
Rückforderung (Clawback)	Ja	Nein	Ja	Ja

¹ Optionen auf Partizipationsscheine.

Lindt & Sprüngli ist bestrebt, dafür zu sorgen, dass die tatsächliche Vergütung der Konzernleitung mit dem Geschäftserfolg verknüpft ist, indem ein wesentlicher Teil der Vergütung in der Form von variabler, leistungsorientierter Vergütung ausgerichtet wird.

Verhältnis zwischen fester und variabler Vergütung der Konzernleitung

	Feste Vergütung		Variable Vergütung		
	Basissalär	Kurzfristige leistungsorientierte Vergütung (Barbonus)	Auszahlungsbandbreite in % des Ziel-Barbonus	Maximaler Barbonus in % des Basissalärs	Langfristige leistungsorientierte Vergütung (Optionsplan)
CEO	100%	Ziel-Barbonus in % von Basissalär	0–200%	200%	Individuelle Zuteilung in % des Basissalärs
Konzernleitung	100%	30–90%	0–200%	60–180%	0–200%

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

Das periodisch durchgeführte externe Benchmarking beinhaltet einen Vergleich der Höhe und Struktur der Vergütung der Konzernleitung mit zwölf Industrieunternehmen aus SMI und SMIM, die Lindt & Sprüngli in Bezug auf Marktkapitalisierung und Umsatz ähnlich sind. Das letzte Benchmarking für die Vergütung der Konzernleitung wurde im Dezember 2019 durchgeführt.

iii. Vergütungselemente

Fixe Entschädigung (Basissalär) und sonstige Vergütungen/Nebenleistungen

Die fixe Entschädigung (1) (Basissalär) reflektiert im Wesentlichen die jeweilige Funktionsstufe, die Kompetenzen und die Erfahrung der Mitglieder der Konzernleitung. Sie 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 Verwirklichung der kurzfristigen leistungsorientierten Vergütung (2) ist an die Erreichung klar definierter Ziele gebunden – einerseits finanzieller Unternehmensziele, andererseits individueller, qualitativer Ziele für das jeweilige Geschäftsjahr. Die Höhe der individuellen kurzfristigen leistungsorientierten Vergütung ergibt sich aus der Multiplikation des individuellen Ziel-Barbonus mit einem Zielerreichungsgrad. Die Auszahlung erfolgt in bar nach Feststellung der Zielerreichung im Frühling des Folgejahrs.

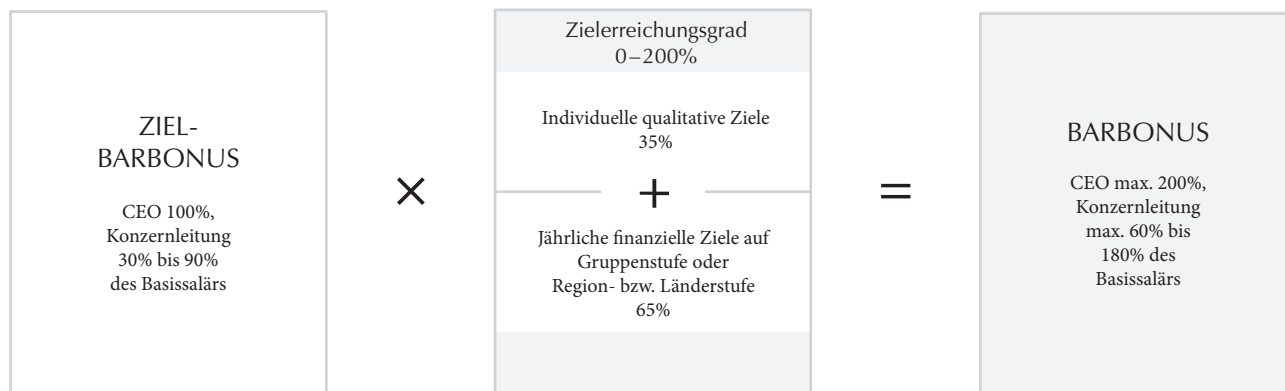
Der individuelle Ziel-Barbonus wird als Prozentsatz des Basissalärs definiert. Für den CEO beträgt er 100% des Basissalärs und für die anderen Mitglieder der Konzernleitung variiert er zwischen 30% und 90% des Basissalärs. Im Jahr 2020 belief sich der Gesamtbetrag der Barboni, welche den Mitgliedern der Konzernleitung gewährt wurden, auf CHF 1,287 Mio.

Der Zielerreichungsgrad wird mithilfe einer Scorecard ermittelt und kann zwischen 0% und 200% (maximaler Grad der Zielerreichung) liegen. Mit anderen Worten: Der maximal ausbezahlte Barbonus ist auf das Doppelte des Ziel-Barbonus begrenzt und kann 200% des Basissalärs für den CEO bzw. zwischen 60% und 180% für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung nicht übersteigen.

Für den CEO und die Mitglieder der Konzernleitung ist der Zielerreichungsgrad grösstenteils abhängig von der Erreichung finanzieller Unternehmensziele für das Geschäftsjahr (65%) und zu einem kleineren Teil von der Erreichung jährlicher persönlicher qualitativer Ziele (35%), die durch das CNC nach dessen 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.

Für die auf Region beziehungsweise Länderstufe verantwortlichen Mitglieder der Konzernleitung werden neben Zielen auf Gruppenstufe auch finanzielle Ziele auf Region- beziehungsweise Länderstufe berücksichtigt. Die nicht finanziellen Ziele richten sich nach der individuellen Funktion und beziehen sich auf die Umsetzung der Strategie sowie auf definierte Führungs- und Verhaltenskriterien, einschliesslich der Förderung von Bemühungen in den Bereichen Environmental Social Governance (ESG) und Diversity & Inclusion (D&I).

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



Interne finanzielle und individuelle, qualitative Ziele im Rahmen der kurzfristigen erfolgsorientierten Vergütung werden als kommerziell sensible Informationen betrachtet. Aus diesem Grund werden diese nicht explizit offengelegt, sondern lediglich ein allgemeiner Kommentar zu den erzielten Leistungen.

Die weltweiten Restriktionen und Vorschriften zur Eindämmung der Pandemie haben wichtige Bereiche des Geschäfts von Lindt & Sprüngli erheblich beeinträchtigt. Und obwohl das Unternehmen unter den gegebenen Umständen im Geschäftsjahr 2020 ein insgesamt solides Ergebnis erzielt hat, konnten die meisten der für das Jahr festgelegten finanziellen Unternehmensziele im Rahmen des kurzfristigen leistungsorientierten Vergütungsprogramms nicht erreicht werden. In Anbetracht seiner Gesamtverantwortung für die Erreichung der finanziellen Unternehmensziele hat der CEO daher beschlossen, auf jeglichen Barbonus für das Berichtsjahr zu verzichten. Für die anderen Mitglieder der Konzernleitung sind die effektiven individuellen Barboni 2020 unter Berücksichtigung der quantitativen (65%) und qualitativen (35%) Zielerreichungsgrade deutlich niedriger als im Vorjahr und entsprechen etwa 50% der Vorjahresauszahlung oder durchschnittlich 36% des Grundgehalts (77% im Jahr 2019).

Bestimmungen betreffend den Verfall von offenen kurzfristigen Vergütungen und die Rückforderung von ausgezahlten kurzfristigen Vergütungen finden in verschiedenen Fällen Anwendung und können dem Unternehmen gegebenenfalls eine Rückforderung ermöglichen.

Langfristige leistungsorientierte Vergütung (Optionsplan)

Die langfristige leistungsorientierte Vergütung (3) besteht aus einem Optionsplan und wird der Konzernleitung sowie ausgewählten Mitarbeitenden mit Expertenwissen im jährlichen Ermessen des Verwaltungsrats, in Bezug auf den CEO, bzw. des CNC, in Bezug auf die übrigen Mitglieder der Konzernleitung, gewährt. Er stärkt die Aktionärsorientierung und richtet die Interessen der Konzernleitung langfristig an denen der Aktionäre des Unternehmens aus, indem die Vergütung der Konzernleitung durch den Aufschub der Auszahlung an die langfristige Unternehmenswertsteigerung gekoppelt wird.

Die Höhe der Zuteilung wird vom CNC bzw. vom Verwaltungsrat (auf Vorschlag des CNC) festgelegt und basiert auf mehreren Faktoren, einschliesslich der Position des Mitarbeitenden und des Einflusses auf den langfristigen Unternehmenserfolg, ist aber nicht von der Leistung des Unternehmens im vergangenen Jahr abhängig. Die individuelle Höhe der Zuteilung bestimmt sich nach einer Anzahl von Optionen auf Partizipationsscheine, die mithilfe des Binomialmodells zur Ermittlung von Optionspreisen bewertet werden. Der sich daraus ergebende Betrag in Schweizer Franken ist jedoch nach oben begrenzt und darf für jedes Mitglied der Konzernleitung 200% des jeweiligen Basissalärs nicht übersteigen. Im Jahr 2020 beliefen sich die Optionszuteilungen an die Mitglieder der Konzernleitung (mit Ausnahme des CEO) auf insgesamt CHF 3,568 Mio. Die Optionszuteilung an den CEO der Gruppe belief sich auf CHF 1,223 Mio.

Die Optionen beinhalten 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.

Bestimmungen betreffend den Verfall von offenen oder nicht ausgeübten langfristigen Vergütungen und die Rückforderung von vollzogenen Zuteilungen finden in verschiedenen Fällen Anwendung und können dem Unternehmen gegebenenfalls eine Rückforderung ermöglichen.

iv. Vergütung

Die Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung für das Jahr 2020 sowie 2019 ist den folgenden Tabellen zu entnehmen. Die Bewertung der optionsbasierten Vergütungen für 2020 und 2019 basiert auf den jeweiligen Marktwerten zum Zeitpunkt der Zuteilung.

Vergütung der Konzernleitung (geprüft durch Revisionsstelle)

TCHF	Fixe Bruttoentschädigung ¹	Variable Barvergütung ²	Optionen ³	2020
				Marktwerte Gesamtentschädigung
Dr. Dieter Weisskopf, CEO	1 265	0	1 223	2 488
Restliche Mitglieder der Konzernleitung ⁴	3 845	1 287	3 568	8 700
Total	5 110	1 287	4 791	11 188

TCHF	Fixe Bruttoentschädigung ¹	Variable Barvergütung ²	Optionen ³	2019
				Marktwerte Gesamtentschädigung
Dr. Dieter Weisskopf, CEO	1 271	1 000	1 222	3 493
Restliche Mitglieder der Konzernleitung ⁵	3 279	2 325	2 810	8 414
Total	4 550	3 325	4 032	11 907

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). D. Weisskopf verzichtet auf seinen Barbonus für das Jahr 2020.

3 Optionen auf Partizipationsscheine gemäss den Bedingungen des Lindt & Sprüngli Mitarbeiteroptionsplans (siehe Anmerkung 28). Die Bewertung basiert auf dem Marktwert zum Zeitpunkt der Zuteilung. Die Anzahl der im Jahr 2020 ausgegebenen Optionen beläuft sich auf 1 800 Optionen für D. Weisskopf (Vorjahr: 2 000 Optionen) und total 5 250 Optionen für die restlichen Mitglieder der Konzernleitung (Vorjahr: 4 600 Optionen).

4 Die Anzahl der restlichen Mitglieder der Konzernleitung belief sich per 31. Dezember 2020 auf sechs. J. Picononi wurde per 1. Januar 2020 zum Mitglied der Konzernleitung ernannt.

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

An der Generalversammlung vom 2. Mai 2019 wurde ein maximaler Betrag der Gesamtvergütung 2020 für die Konzernleitung von CHF 18 Mio. genehmigt, wobei rund CHF 11 Mio. im Jahr 2020 verwendet wurden. Der Gesamtbetrag der Entschädigung der Konzernleitung für 2020 war leicht tiefer als im Vorjahr. Während einerseits die variable Barvergütung durch die Auswirkungen der weltweiten Pandemie stark beeinträchtigt war, wurde die restliche Konzernleitung andererseits per 1. Januar 2020 auf sechs Mitglieder vergrössert, wodurch eine Erhöhung der Gesamtbeträge der anderen Vergütungselemente bewirkt wurde.

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 nicht mehr als 40% des jeweils genehmigten Gesamtbetrags der maximalen Vergütung der Konzernleitung.

 <https://www.lindt-spruengli.com/media/amasty/amfile/attach/GpG0xaZRqUJaZg1tuDfAvtYklWvSHQ4W.pdf>

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.

Das Vorgehen in Bezug auf noch nicht ausgeübte Vergütungen im Falle eines Kontrollwechsels ist in den jeweiligen Vergütungsplänen geregelt, wobei die Rechte der Mitglieder der Konzernleitung mit denen aller anderen Mitarbeitenden identisch sind.

Weitere Informationen finden Sie unter «Kontrollwechsel und Abwehrmassnahmen» auf Seite 49.

V. Beteiligungen

Die folgende Tabelle gibt Auskunft über die von den Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung per 31. Dezember 2020 gehaltenen Namenaktien beziehungsweise Partizipationsscheine der Schokoladefabriken Lindt & Sprüngli AG und Optionen auf Partizipationsscheine.

		Anzahl Namenaktien		Anzahl PS		Anzahl Optionsrechte	
		2020	2019	2020	2019	2020	2019
E. Tanner	Exekutiver Verwaltungsratspräsident	3 067	3 067	10 191	9 800	2 500	4 725
A. Bulgheroni	VR-Mitglied	1 000	1 000	295	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	2 850	2 400	7 225	6 925
Dr. J. Picononi ¹	Konzernleitungsmitglied	1	–	–	–	1 600	–
R. Fallegger	Konzernleitungsmitglied	25	5	–	869	4 326	4 550
A. Germiquet	Konzernleitungsmitglied	7	7	400	400	3 646	3 053
Dr. A. Lechner	Konzernleitungsmitglied	7	7	56	56	5 000	4 500
M. Hug	Konzernleitungsmitglied	1	–	–	200	3 200	2 675
G. Steiner	Konzernleitungsmitglied	2	2	–	–	3 410	2 900
Total		5 221	5 199	13 842	13 940	30 907	29 328

¹ J. Picononi wurde am 1. Januar 2020 in die Konzernleitung berufen, deswegen fehlen die Beteiligungsangaben für das Jahr 2019.

VI. Zusätzliche Honorare, Vergütungen und Organdarlehen

Neben den in diesem Bericht aufgeführten Leistungen erfolgten im Berichtsjahr 2020 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 2020 keine Darlehen, Vorschüsse oder Kredite des Konzerns oder einer seiner Tochtergesellschaften.

VII. Vergütung an frühere Organmitglieder

Es wurden im Berichtsjahr 2020 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 beigefügten Vergütungsbericht der Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli AG für das am 31. Dezember 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkt 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 54 und 59 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 2020 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

Gerhard Siegrist
Revisionsexperte
Leitender Revisor

Josef Stadelmann
Revisionsexperte

Zürich, 1. März 2021