



Nestlé Good food, Good life

Bericht des Verwaltungsrats zu den Anträgen betreffend die Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung

**Generalversammlung
der Nestlé AG
vom 7. April 2022**



Inhaltsverzeichnis

Übersicht	3
I. Governance-Rahmen	4
II. Genehmigte Anträge an der ordentlichen Generalversammlung 2021	4
III. Anträge an die ordentliche Generalversammlung 2022	5
1. Vergütung des Verwaltungsrats (Traktandum 5.1)	5
2. Vergütung der Konzernleitung (Traktandum 5.2)	8

Übersicht

Dieser Bericht informiert die Aktionäre der Nestlé AG über die beantragten Maximalvergütungen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung, welche den Aktionären an der ordentlichen Generalversammlung vom 7. April 2022 zur Genehmigung vorgelegt werden.

I. Governance-Rahmen

In Übereinstimmung mit den Statuten wird der Verwaltungsrat der kommenden ordentlichen Generalversammlung die beantragte Maximalvergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der Generalversammlung 2022 bis zur Generalversammlung 2023 (Traktandum 5.1) sowie die beantragte Maximalvergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2023 (Traktandum 5.2) getrennt vorlegen. Dieser Bericht erläutert die entsprechenden Anträge des Verwaltungsrats.

Die Aktionäre können zusätzlich zur Abstimmung über den maximal möglichen Vergütungsbetrag für den Verwaltungsrat und für die Konzernleitung an den jeweils nachfolgenden ordentlichen Generalversammlungen rückwirkend konsultativ über den Vergütungsbericht einschliesslich der effektiv ausgerichteten Vergütungen abstimmen.

II. Genehmigte Anträge an der ordentlichen Generalversammlung 2021

An der ordentlichen Generalversammlung vom 15. April 2021 stimmten die Aktionäre mit grosser Mehrheit einer Gesamtvergütung für den Verwaltungsrat in Höhe von CHF 10 Millionen für den Zeitraum von der Generalversammlung 2021 bis zur Generalversammlung 2022 sowie einer Gesamtvergütung für die Konzernleitung in Höhe von CHF 57,5 Millionen für das Geschäftsjahr 2022 zu.

Für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2021 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2022 betrug die effektiv ausgerichtete Vergütung an den Verwaltungsrat CHF 9,7 Millionen und lag damit unter dem maximal möglichen Vergütungsbetrag von CHF 10 Millionen. Die effektiv ausgerichtete Vergütung an die Konzernleitung betrug für das Geschäftsjahr 2021 CHF 50,6 Millionen und war damit niedriger als der maximal mögliche Vergütungsbetrag von CHF 55 Millionen, den die Generalversammlung am 23. April 2020 genehmigt hatte.

Zudem genehmigten die Aktionäre im Rahmen einer separaten Konsultativabstimmung mit grosser Mehrheit den Vergütungsbericht 2020.

III. Anträge an die ordentliche Generalversammlung 2022

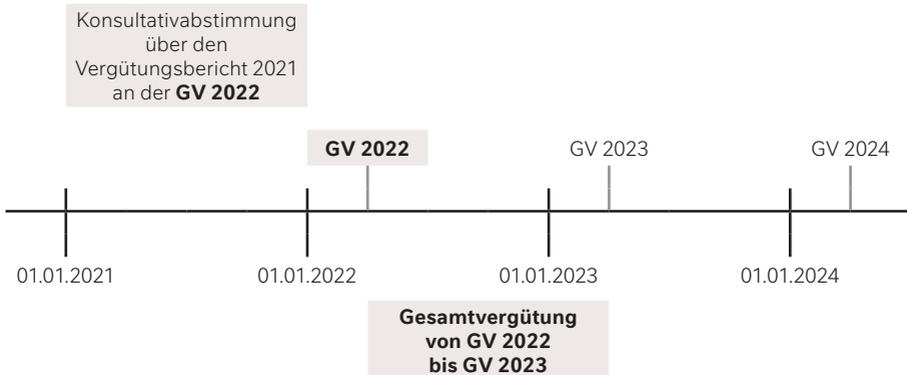
1. Vergütung des Verwaltungsrats (Traktandum 5.1)

Antrag

Vorgängige Genehmigung, für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2022 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2023, einer **Gesamtvergütung für die 13 nicht-exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats** (einschliesslich des Präsidenten, aber ausschliesslich des Delegierten des Verwaltungsrats (CEO)) von **CHF 10 Millionen**, einschliesslich ungefähr CHF 3 Millionen in bar, CHF 6,5 Millionen in Nestlé AG Aktien (während einem Zeitraum von 3 Jahren gesperrt) und CHF 0,5 Millionen für Sozialversicherungsbeiträge und andere Entschädigungen

Erläuterung

Zeitlicher Ablauf:



Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats ist darauf ausgelegt, hoch qualifizierte Personen für den Dienst im Verwaltungsrat zu gewinnen und zu halten. Die Höhe der Vergütung widerspiegelt die Zeit und Arbeit, die die Mitglieder für die Erfüllung ihrer Aufgaben im Verwaltungsrat und in seinen Ausschüssen investieren müssen. Die Vergütungsstruktur (in bar und gesperrten Nestlé AG Aktien) zielt darauf ab, die Ausrichtung des Verwaltungsrats auf die langfristige Performance und den langfristigen Erfolg des Unternehmens zu gewährleisten.

Mit Ausnahme des Präsidenten und des Delegierten des Verwaltungsrats (CEO) erhält jedes Mitglied des Verwaltungsrats eine jährliche Vergütung in Höhe von CHF 280 000 sowie eine Spesenpauschale von CHF 15 000. Diese Beträge sind seit 2006 unverändert.

Mitglieder der Verwaltungsratsausschüsse erhalten die folgenden zusätzlichen Vergütungen^(a):

	Vorsitzender	Mitglieder
Präsidial- und Corporate-Governance-Ausschuss	CHF 300000	CHF 200000
Vergütungsausschuss	CHF 150000	CHF 70000
Nominationsausschuss	CHF 150000	CHF 70000
Nachhaltigkeitsausschuss	CHF 150000	CHF 70000
Kontrollausschuss	CHF 150000	CHF 100000

^(a) Die Vergütungen des Präsidenten und des Delegierten des Verwaltungsrats (CEO) für ihre Mitgliedschaft in den Ausschüssen sind in ihrer Gesamtvergütung enthalten.

Die oben genannten Vergütungen und Spesenpauschalen gelten für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2022 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2023. Die Vergütung für die Mitgliedschaft im Verwaltungsrat und in dessen Ausschüssen wird zu 50% in bar (in je zwei halbjährlichen Zahlungen) und zu 50% in Nestlé AG Aktien mit einer Sperrfrist von drei Jahren ausbezahlt. Die Auszahlungen erfolgen nachträglich.

Zusätzliche Honorare werden entrichtet an ein Mitglied des Verwaltungsrats, das dem Creating Shared Value (CSV) Council angehört (CHF 25 000), sowie an ein Mitglied des Verwaltungsrats, das dem Nestlé Science & Technology Advisory Council angehört (CHF 25 000).

Paul Bulcke als aktiver, nicht-exekutiver Präsident des Verwaltungsrats erhält seine Vergütung in Nestlé AG Aktien, die einer Sperrfrist von drei Jahren unterliegen. Zusätzlich zu seiner Verantwortung für Führung und Strategie der Gruppe widerspiegelt dies insbesondere seine spezifische Verantwortung für gewisse Führungs- und Kontrollaufgaben der Gruppe, einschliesslich die Unterstützung von Nestlé Health Science durch deren Strategic Advisory Council, die direkte Führung der Nestlé-Beteiligung an L'Oréal sowie den Vorsitz im Nestlé Science & Technology Advisory Council. Paul Bulcke unterhält engen Kontakt zu den bedeutenden Aktionären unter anderem durch weltweite Rundtischgespräche. Er engagiert sich auch in Kontakten mit anderen Anspruchsgruppen, einschliesslich durch seinen Co-Vorsitz der 2030 Water Resources Group (WRG) und als Präsident der WEF Community of Chairpersons. Der Vergütungsantrag umfasst das gesamte für diese Aktivitäten vorgesehene Honorar.

Fünfjahres-Überblick der Vergütung des Verwaltungsrats (einschliesslich Beiträgen der Gesellschaft für Sozialversicherungen)^(a):

Von der GV 2017 bis zur GV 2018	CHF 9,2 Millionen
Von der GV 2018 bis zur GV 2019	CHF 8,7 Millionen
Von der GV 2019 bis zur GV 2020	CHF 9,1 Millionen ^(b)
Von der GV 2020 bis zur GV 2021	CHF 9,3 Millionen ^(b)
Von der GV 2021 bis zur GV 2022	CHF 9,7 Millionen ^(b)

^(a) Weiterführende Angaben enthält der Vergütungsbericht des jeweiligen Geschäftsjahres.

^(b) Ab 2019 werden die Aktien zum Marktwert ausgewiesen.

Während die Entwicklung der oben genannten Zahlen durch Veränderungen der Ausschussstruktur und der Anzahl Mitglieder des Verwaltungsrats beeinflusst ist, zeigt ihr Verlauf die relative Stabilität der Vergütung und Spesenpauschalen des Verwaltungsrats seit 2006 auf.

Die für das Jahr 2021 budgetierten CHF 10 Millionen (von der Generalversammlung 2021 genehmigt) und das für 2022 beantragte Budget von CHF 10 Millionen entsprechen dem Vergütungsniveau der vergangenen fünf Jahre.

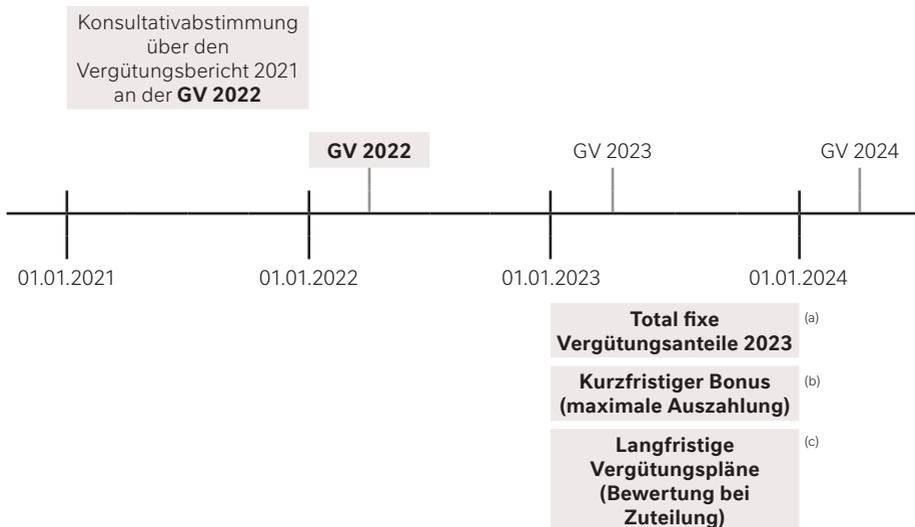
2. Vergütung der Konzernleitung (Traktandum 5.2)

Antrag

Vorgängige Genehmigung, für den Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023, einer **maximalen Gesamtvergütung für die 15 Mitglieder der Konzernleitung, einschliesslich des Delegierten des Verwaltungsrats (CEO), von CHF 68 Millionen**, einschliesslich ungefähr CHF 17 Millionen als Grundgehalt, CHF 22,5 Millionen als kurzfristiger Bonus (basierend auf der Erreichung des maximalen Zielwerts), CHF 18,5 Millionen für langfristige Vergütungspläne (basierend auf dem Marktwert bei Zuteilung), CHF 4,5 Millionen für Beiträge an zukünftige Vorsorgeleistungen und CHF 5,5 Millionen für Sozialversicherungsbeiträge, andere Leistungen und unvorhergesehene Ausgaben

Erläuterung

Zeitlicher Ablauf:



- (a) Jährliches Grundgehalt, Vorsorge- und andere Leistungen
- (b) Kurzfristiger Bonus basierend auf Leistungsausweis 2023
- (c) Zuteilung im Jahr 2023 aus langfristigen Vergütungsplänen

Die Gesamtvergütung der Mitglieder der Konzernleitung besteht aus einem fixen Vergütungsanteil (jährliches Grundgehalt) und einem variablen Vergütungsanteil (kurzfristiger Bonus und langfristige Vergütungspläne). Sowohl der fixe als auch der variable Vergütungsanteil werden im Einklang mit der kollektiven und der individuellen Leistung festgelegt.

Die Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung wird an der langfristigen Strategie des Unternehmens und den Interessen der Aktionäre ausgerichtet. Die Auszahlung des kurzfristigen Bonus ist davon abhängig, in welchem Masse die jeweiligen jährlichen operationellen Ziele erreicht wurden. Die Zuteilung aus den langfristigen Vergütungsplänen erfolgt in Form von aktienbasierten Instrumenten und gewährleistet damit den Einklang mit den Interessen der Aktionäre.

Der Verwaltungsrat bewertet Vergütungsanträge entsprechend den im Vergütungsbericht angewandten und aufgeführten Bewertungsgrundsätzen. Bedingte Leistungen werden zum Zeitpunkt der Zuteilung bewertet, wobei soweit anwendbar allgemein anerkannte Bewertungsmodelle zum Einsatz kommen, um den Fair Value bei der Zuteilung zu bestimmen.

Vergütungspläne der Gruppe

Kurzfristiger Bonus

Der kurzfristige Bonus wird in Prozenten des jährlichen Grundgehalts ausgedrückt.

Die Zielwerte sind:

– Delegierter des Verwaltungsrats (CEO)	150%
– Generaldirektoren	100%
– Stellvertretende Generaldirektoren	80%

Die Vorgaben für den Delegierten des Verwaltungsrats (CEO) und den CFO sind zu 85% abhängig von der Leistung der Nestlé-Gruppe und zu 15% von Umwelt-, Sozial- und Governance-Zielen (ESG Ziele). Die Vorgaben für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung sind wie folgt festgelegt: für Funktions-Verantwortliche sind 50% abhängig von Funktionszielen, 35% von der Leistung der Nestlé-Gruppe und 15% von ESG Zielen; für Zonen- oder Geschäftsfeld-Verantwortliche sind 60% abhängig von Geschäftszielen, für die sie direkt verantwortlich sind, 25% von der Leistung der Nestlé-Gruppe und 15% von ESG Zielen. Bei vollständiger Erreichung der Ziele wird dem jeweiligen Mitglied der Konzernleitung ein Bonus in Höhe des oben genannten Zielwerts ausbezahlt. Werden ein oder mehrere Ziele nicht erreicht, wird der Bonus reduziert. Es besteht kein Anspruch auf Zahlung eines Mindestbonus. Die Bonuszahlung ist hingegen nach oben begrenzt und kann maximal 130% des Zielwerts betragen. Mitglieder der Konzernleitung, die ihre Ziele übertreffen, können demnach mit einer Auszahlung über dem Zielwert belohnt werden, die allerdings den Maximalwert von 130% auf keinen Fall überschreitet.

Alle Ziele werden jeweils zu Jahresbeginn vom Verwaltungsrat in Übereinstimmung mit der Unternehmensstrategie festgelegt. Die Leistung der Nestlé-Gruppe wird vom Verwaltungsrat anhand messbarer operativer Zielsetzungen ermittelt, darunter insbesondere Wachstum, Gewinn und wirksamer Kapitaleinsatz. Weitere quantitative und qualitative Ziele zur Bewertung der Leistung der Nestlé-Gruppe stehen im Zusammenhang mit der Strategie des Unternehmens. Die Höhe der Zielerreichung der Leistungsziele für die gesamte Gruppe wird vom Verwaltungsrat definiert.

Die Geschäfts- und Funktionsziele werden vom Delegierten des Verwaltungsrats (CEO) für jedes Mitglied der Konzernleitung festgelegt. Diese beziehen sich auf den jeweiligen Zuständigkeitsbereich und sind, abhängig von der jeweiligen Funktion, finanzieller oder nicht finanzieller Natur. Die entsprechende Höhe der Auszahlung wird vom Vergütungsausschuss genehmigt.

Die Mitglieder der Konzernleitung können wählen, ob sie ihren kurzfristigen Bonus ganz oder anteilig in Form von Aktien der Nestlé AG mit einer Sperrfrist von drei Jahren beziehen wollen. Die Auszahlung des kurzfristigen Bonus an den Delegierten des Verwaltungsrats (CEO) erfolgt zu mindestens 50% in Aktien.

Langfristige Vergütungspläne

Die Mitglieder der Konzernleitung sind zur Teilnahme an langfristigen Vergütungsplänen in Form von Performance Share Units (PSUs) im Rahmen des Performance Share Unit Plan (PSUP) berechtigt. Der Zuteilungswert wird in Prozenten des jährlichen Grundgehalts ausgedrückt und beträgt:

- | | |
|--|------|
| – Delegierter des Verwaltungsrats (CEO) | 150% |
| – Generaldirektoren und Stellvertretende Generaldirektoren | 100% |

Der PSUP sieht die Zuteilung von PSUs vor, welche die Teilnehmer zum Bezug von Nestlé AG Aktien berechtigen, sobald die am Zuteilungsdatum beginnende dreijährige Sperrfrist abgelaufen ist. Zu welcher Bezugshöhe PSUs bei Ablauf der Sperrfrist berechtigen, richtet sich nach dem Mass, in dem die drei Leistungsziele des PSUP erreicht worden sind. Diese drei Kriterien sind:

- der Zuwachs des nachhaltigen Gewinns je Aktie bei konstanten Wechselkursen;
- die Gesamtrendite für die Aktionäre der Nestlé AG im Vergleich zum STOXX Global 1800 Food & Beverage Gross Return Index;
- die Rentabilität des investierten Kapitals (ROIC).

Die nach Ablauf der Sperrfrist gewährte Anzahl Aktien kann im Rahmen von 0% und der Obergrenze von 200% der ursprünglichen Zuteilung der PSU liegen. Dadurch wird die Ausrichtung an der langfristigen Strategie und an den Aktionärsinteressen gewährleistet.

Die den Mitgliedern der Konzernleitung zugeteilten Nestlé AG Aktien unterliegen zusätzlich zur dreijährigen Sperrfrist einer zweijährigen Haltefrist, während der die Konzernleitungsmitglieder nicht über ihre Aktien verfügen können.

Andere Vergütungspläne

Für den Leiter von Nestlé Health Science gilt im Rahmen der langfristigen Vergütungspläne ebenfalls der oben erwähnte Zuteilungswert; dieser verteilt sich jedoch auf den PSUP (30% des Zuteilungswerts) und den spezifischen langfristigen Vergütungsplan von Nestlé Health Science (70% des Zuteilungswerts). Nestlé Health Science verfügt über einen Phantom Share Unit Plan, der sich nach der langfristigen Entwicklung dieses Unternehmens richtet; dieser Vergütungsplan sieht eine Sperrfrist von drei Jahren und eine Wertobergrenze vor, die auf den zweifachen Preis der Units am Zuteilungsdatum festgesetzt ist.

Der Leiter der Zone Nordamerika ist im Umfang von 75% seines totalen Zuteilungswertes auch an den US Kurzfrist- und Langfrist-Vergütungsplänen von Nestlé beteiligt. Der US Kurzfrist-Vergütungsplan von Nestlé ist auf 150% des leistungsorientierten Zielwerts begrenzt. Der US Langfrist-Vergütungsplan von Nestlé, der einen Zielerreichungswert von 250% hat, ist ein Phantom Performance Share Unit Plan basierend auf den langfristigen Ergebnissen der Nestlé AG. Die Bezugsbandbreite dieser US Performance Share Units (US PSUs) beginnt bei 0% und ist auf 200% begrenzt, gestützt auf Nestlés Ergebnisse bezüglich der Leistungsziele des Zuwachses des nachhaltigen Gewinns je Aktie und der Gesamttrendite für die Aktionäre. US PSUs haben eine dreijährige Sperrfrist und werden nach dem dritten Jahrestag des Zuteilungsdatums in bar ausbezahlt. Diese Konditionen widerspiegeln die Dynamik in unserem grössten Markt und sind mit den Konditionen vergleichbar, die für Mitarbeiter in ähnlichen Positionen in den USA gelten.

Vorsorgeleistungen

Mitglieder der Konzernleitung sind wie alle anderen Mitarbeitenden in der Schweiz dem Nestlé Pensionsfonds in der Schweiz angeschlossen. Die Leiter der Zone Nordamerika und der Zone Greater China sind auch den lokalen Pensionsfonds angeschlossen. Die Arbeitgeberbeiträge an zukünftige Vorsorgeleistungen sind im Vergütungsbetrag enthalten. Zudem wird jener Anteil des jährlichen Grundgehalts, der die im Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge festgelegte Obergrenze überschreitet, direkt vom Unternehmen abgedeckt.

Weitere Leistungen

Übliche Elemente sind eine Fahrzeugschädigung, ein Beitrag an die Krankenkassenprämien sowie Dienstaltersprämien, wie sie gemäss den entsprechenden Grundsätzen des Unternehmens auch anderen Mitarbeitenden angeboten werden. Mitglieder der Konzernleitung, die von anderen Nestlé-Standorten in die Schweiz transferiert wurden, sind zum Erhalt von Leistungen gemäss und innerhalb der Grenzen der Nestlé Corporate Expatriation Policy berechtigt. Die Leiter der Zonen Nordamerika und Greater China erhalten Wohn- und Finanzplanungs-Entschädigungen, der Leiter der Zone Nordamerika erhält zudem gewisse zusätzliche Leistungen einschliesslich Beiträge an die Lebensversicherung und andere Leistungen, die US-Mitarbeitenden zur Verfügung stehen.

Maximale Auszahlung

Der Vergütungsantrag des Verwaltungsrats an die Aktionäre widerspiegelt die maximal mögliche Bonus-Auszahlung. Der Maximalbetrag von CHF 68 Millionen, welcher der ordentlichen Generalversammlung 2022 vorgeschlagen wird, erhöht sich gegenüber dem für das Jahr 2022 von der ordentlichen Generalversammlung 2021 genehmigten Maximalbetrag aufgrund der Vergrößerung der Konzernleitung.

Die genauen Pläne für 2023 sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht verfügbar. Die maximal mögliche Auszahlung würde eine aussergewöhnlich hohe Leistung erfordern.

Die Vergütung der Konzernleitung im Fünfjahres-Überblick (inklusive Arbeitgeberbeiträge an zukünftige Vorsorgeleistungen und Sozialversicherungen):

		Erreichung der Ziele für die Nestlé-Gruppe ^(a)
2017	CHF 43,0 Millionen	70%
2018	CHF 47,7 Millionen	113.2%
2019	CHF 47,6 Millionen ^(a)	117.0%
2020	CHF 49,4 Millionen ^(b)	113.0%
2021	CHF 50,6 Millionen ^(b)	111.0%

^(a) 2017 und 2018 zur Bestimmung des Bonus des CEO zu 100% und der anderen Konzernleitungsmitglieder zu 30% bis 50%. In 2019 und 2020 zur Bestimmung des Bonus des CEO und des CFO zu 100% und der anderen Konzernleitungsmitglieder zu 40% bis 50%. Ab 2021 zur Bestimmung des Bonus des CEO und des CFO zu 85% und der anderen Konzernleitungsmitglieder zu 25% bis 35%.

^(b) Ab 2019 werden im Rahmen des kurzfristigen Bonus zugeteilte Aktien zum Marktwert ausgewiesen.

Wie oben ersichtlich, ist die Gesamtvergütung der Konzernleitung von Nestlé in den vergangenen Jahren relativ stabil geblieben.

Der für 2022 budgetierte Betrag von CHF 57,5 Millionen (von der ordentlichen Generalversammlung 2021 genehmigt) und das für 2023 beantragte Budget von CHF 68 Millionen berücksichtigen mögliche Unsicherheiten wie das Erreichen einer maximal möglichen Bonus-Auszahlung.

