



Nestlé Good food, Good life



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

Ordentliche Generalversammlung der Nestlé AG
vom 18. April 2024

Inhaltsverzeichnis

Übersicht	3
I. Governance	4
II. Genehmigte Anträge an der ordentlichen Generalversammlung 2023	4
III. Anträge an die ordentliche Generalversammlung 2024	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 18. April 2024 zur Genehmigung vorgelegt werden.

I. Governance

In Übereinstimmung mit den Statuten wird der Verwaltungsrat der kommenden ordentlichen Generalversammlung die beantragten Maximalvergütungen des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2024 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2025 (Traktandum 5.1) sowie der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2025 (Traktandum 5.2) getrennt vorlegen. Dieser Bericht erläutert die entsprechenden Anträge des Verwaltungsrats.

Die Aktionäre können zusätzlich zur Abstimmung über die maximal möglichen Vergütungsbeträge 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 2023

An der ordentlichen Generalversammlung vom 20. April 2023 stimmten die Aktionäre mit grosser Mehrheit einer Gesamtvergütung für den Verwaltungsrat in Höhe von CHF 10,5 Millionen für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2023 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2024 sowie einer Gesamtvergütung für die Konzernleitung in Höhe von CHF 72 Millionen für das Geschäftsjahr 2024 zu.

Für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2023 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2024 betrug die effektiv ausgerichtete Vergütung an den Verwaltungsrat CHF 10,1 Millionen und lag damit unter dem maximal möglichen genehmigten Vergütungsbetrag von CHF 10,5 Millionen. Die effektiv ausgerichtete Vergütung an die Konzernleitung betrug für das Geschäftsjahr 2023 CHF 66,8 Millionen und war damit niedriger als der maximal mögliche Vergütungsbetrag von CHF 68 Millionen.

Zudem genehmigten die Aktionäre im Rahmen einer separaten Konsultativabstimmung mit grosser Mehrheit den Vergütungsbericht 2022.

III. Anträge an die ordentliche Generalversammlung 2024

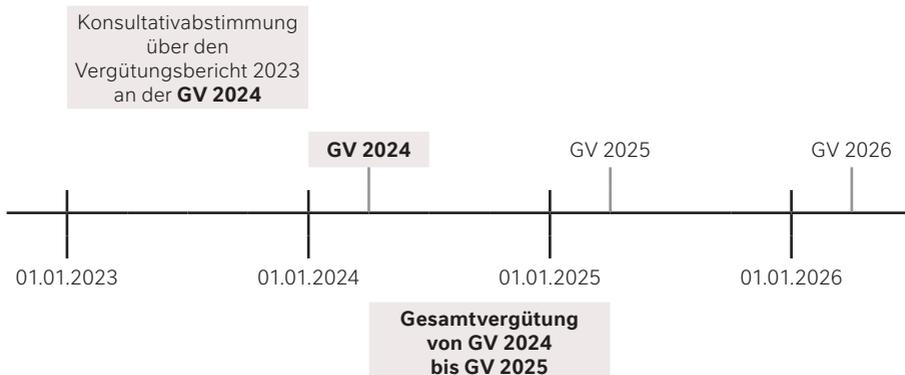
1. Vergütung des Verwaltungsrats (Traktandum 5.1)

Antrag

Vorgängige Genehmigung, für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2024 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2025, einer **Gesamtvergütung für die 13 nicht-exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats** (einschliesslich des Präsidenten, aber ausschliesslich des CEO/Delegierten des Verwaltungsrats) von **CHF 10,0 Millionen**, wovon ungefähr CHF 3,0 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, welche die Mitglieder für die Erfüllung ihrer Aufgaben im Verwaltungsrat und in dessen 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 CEO/Delegierten des Verwaltungsrats 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):

	Vorsitz	Mitglieder
Präsidial- und Corporate-Governance-Ausschuss	CHF 300 000	CHF 200 000
Vergütungsausschuss	CHF 150 000	CHF 70 000
Nominationsausschuss	CHF 150 000	CHF 70 000
Nachhaltigkeitsausschuss	CHF 150 000	CHF 70 000
Kontrollausschuss	CHF 150 000	CHF 100 000

^(a) Die Vergütungen des Präsidenten und des CEO/Delegierten des Verwaltungsrats 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 2024 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2025. Die Vergütung für die Mitgliedschaft im Verwaltungsrat und in dessen Ausschüssen wird zu 50% in bar (in 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) und 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 der Unterstützung von Nestlé Health Science durch deren Strategic Advisory Council, der direkten Führung der Nestlé-Beteiligung an L'Oréal sowie des Vorsitzes 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.

Fünffjahres-Überblick der Vergütung des Verwaltungsrats (einschliesslich Beiträge der Gesellschaft für Sozialversicherungen)^(a):

Von der GV 2019 bis zur GV 2020	CHF 9,1	Millionen
Von der GV 2020 bis zur GV 2021	CHF 9,3	Millionen
Von der GV 2021 bis zur GV 2022	CHF 9,7	Millionen
Von der GV 2022 bis zur GV 2023	CHF 9,7	Millionen
Von der GV 2023 bis zur GV 2024	CHF 10,1	Millionen

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

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 der Spesenpauschalen des Verwaltungsrats seit 2006 auf.

Die für das Jahr 2023 budgetierten CHF 10,5 Millionen (von der ordentlichen Generalversammlung 2023 genehmigt) und das für 2024 beantragte Budget von CHF 10,0 Millionen entsprechen den zur Genehmigung vorgelegten Budgets und dem Vergütungsniveau der Gesellschaft der vergangenen fünf Jahre.

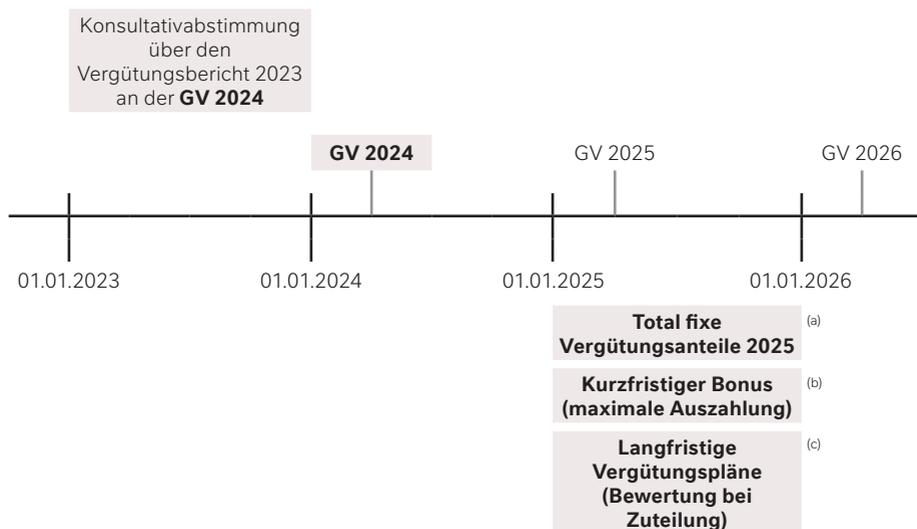
2. Vergütung der Konzernleitung (Traktandum 5.2)

Antrag

Vorgängige Genehmigung, für den Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025, einer **maximalen Gesamtvergütung für die 16 Mitglieder der Konzernleitung, einschliesslich des CEO/Delegierten des Verwaltungsrats, von CHF 80 Millionen**, wovon ungefähr CHF 18,5 Millionen als Grundgehalt, CHF 28 Millionen als kurzfristiger Bonus (basierend auf der Erreichung des maximalen Zielwerts), CHF 21 Millionen für langfristige Vergütungspläne (basierend auf dem Marktwert bei Zuteilung), CHF 6,5 Millionen für Beiträge an zukünftige Vorsorgeleistungen und CHF 6,0 Millionen für Sozialversicherungsbeiträge, andere Leistungen und unvorhergesehene Ausgaben

Erläuterung

Zeitlicher Ablauf:



- (a) Jährliches Grundgehalt, Vorsorge- und andere Leistungen
- (b) Kurzfristiger Bonus basierend auf Leistungsausweis 2025
- (c) Zuteilung im Jahr 2025 aus langfristigen Vergütungsplänen

Die Gesamtvergütung der Mitglieder der Konzernleitung besteht aus einem fixen Vergütungsanteil (jährlicher 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:

– CEO/Delegierter des Verwaltungsrats	150%
– Generaldirektoren	100%
– Stellvertretende Generaldirektoren	80%

Die Vorgaben für den CEO/Delegierten des Verwaltungsrats 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 150% 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 150% 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, hauptsächlich 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 festgelegt.

Die Geschäfts- und Funktionsziele werden vom CEO/Delegierten des Verwaltungsrats 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 Nestlé AG Aktien(*) mit einer Sperrfrist von drei Jahren beziehen wollen. Die Auszahlung des kurzfristigen Bonus an den CEO/Delegierten des Verwaltungsrats 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:

- | | |
|--|------|
| – CEO/Delegierter des Verwaltungsrats | 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 vier Leistungsziele des PSUP erreicht worden sind. Diese vier 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;
- Rentabilität des investierten Kapitals (ROIC);
- Reduktion von Treibhausgas-Emissionen.

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.

(*) oder American Depositary Receipts

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 die CEO 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 North America 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 leistungsbasierten 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 und Leistungsziele dieser US Performance Share Units (US PSUs) sind dieselben wie für den oben erwähnten PSUP. 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 in der Regel wie alle anderen Mitarbeitenden in der Schweiz dem Nestlé Pensionsfonds in der Schweiz angeschlossen, mit einigen Ausnahmen. Einige Mitglieder sind auch lokalen Pensionsfonds ausserhalb der Schweiz 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 beinhalten eine Fahrzeugentschädigung, Dienstaltersprämien und bestimmte Beiträge an die Krankenkassenprämien, periodische Gesundheitschecks sowie persönliche Sicherheitsdienste. Einige Mitglieder erhalten Wohn- und Finanzplanungs-Entschädigungen oder gewisse zusätzliche lokale Leistungen, die Mitarbeitern in ähnlichen Positionen in den entsprechenden Ländern zur Verfügung stehen, wie zum Beispiel Beiträge an die Lebensversicherung in den USA. Konzernleitungsmitglieder, die in die Schweiz transferiert wurden, erhalten Leistungen gemäss der Nestlé Corporate Expatriation Policy.

(*) oder American Depositary Receipts

Maximale Auszahlung

Der Vergütungsantrag des Verwaltungsrats an die Aktionäre widerspiegelt die maximal mögliche Bonus-Auszahlung. Der Maximalbetrag von CHF 80 Millionen, welcher der ordentlichen Generalversammlung 2024 vorgeschlagen wird, erhöht sich gegenüber dem für das Jahr 2024 von der ordentlichen Generalversammlung 2023 genehmigten Maximalbetrag aufgrund von Neuanstellungen, Beförderungen und einer Strukturänderung des kurzfristigen Bonus.

Die genauen Pläne für 2025 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)
2019	CHF 47,6 Millionen	117.0%
2020	CHF 49,4 Millionen	113.0%
2021	CHF 50,6 Millionen	111.0%
2022	CHF 60,2 Millionen	102.7%
2023	CHF 66,8 Millionen	124.5%

^(a) 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%.

Der für 2024 budgetierte Betrag von CHF 72 Millionen (von der ordentlichen Generalversammlung 2023 genehmigt) und das für 2025 beantragte Budget von CHF 80 Millionen berücksichtigen mögliche Ungewissheiten wie das Erreichen einer maximal möglichen Bonus-Auszahlung.

