

# Corporate Governance

---

## Konzernstruktur und Aktionariat

### Konzernstruktur

Die Lindt & Sprüngli Gruppe ist ein weltweit tätiges Unternehmen, das Schokoladenprodukte im Premium-Qualitätssegment entwickelt, produziert und vertreibt. Sie ist mit der Holdinggesellschaft Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli AG mit Sitz in Kilchberg ZH an der Schweizer Börse SIX Swiss Exchange kotiert. Die Börsenkaptalisierung auf Basis der Jahresendkurse 2022 beläuft sich auf ca. CHF 22,7 Mrd.

→ Valoren- und ISIN-Nummern der Effekten siehe Seite 110

Das Unternehmen weist eine schlanke Führungsstruktur auf. Während sich der Verwaltungsrat mit den obersten Führungs-, Strategie- und Überwachungsaufgaben beschäftigt, obliegen dem CEO, unterstützt durch den Exekutiven Verwaltungsratspräsidenten, und den Mitgliedern der Konzernleitung die operativen Führungsaufgaben. Der Verwaltungsrat wählt aus seinen Mitgliedern einen Vizepräsidenten, und er kann zur Unterstützung adäquater Kontrollmechanismen ein erfahrenes und unabhängiges Mitglied des Verwaltungsrats als Lead Independent Director ernennen, wenn er dies für angemessen und im Interesse des Unternehmens erachtet. Der Verwaltungsrat wird zudem in bestimmten Bereichen von Ausschüssen (Committees) unterstützt.

Die neben den Statuten massgebenden Regularien hinsichtlich der Organisation, der Aufgaben und der Zusammensetzung des Verwaltungsrats, einschliesslich des Exekutiven Verwaltungsratspräsidenten und des Lead Independent Director (falls ernannt), der Ausschüsse des Verwaltungsrats, des CEO und der Konzernleitung, namentlich das Organisationsreglement und die Committee Charters, sind auf der Website der Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli AG abrufbar.

 <https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/7161/file/Lindt-and-Sprungli-Organizational-Regulations.pdf>

 <https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/7188/file/Lindt-and-Sprungli-Audit-Committee-Charter.pdf>

 <https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/7191/file/Lindt-and-Sprungli-Compensation-and-Nomination-Committee-Charter.pdf>

 <https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/7194/file/Lindt-and-Sprungli-Sustainability-Committee-Charter.pdf>

→ Zu den Aufgaben des Verwaltungsrats siehe Seite 33

→ Zu den Verwaltungsratsausschüssen siehe Seite 39

→ Zu den Aufgaben der Konzernleitung siehe Seite 43

Zum Konsolidierungskreis der Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli AG gehören die im Anhang zur konsolidierten Jahresrechnung aufgeführten, nicht börsenkotierten in- und ausländischen Tochtergesellschaften. Details zu diesen Gesellschaften wie Firma, Sitz, Gesellschaftskapital, Beteiligungen usw. sind an derselben Stelle aufgeführt.

→ Details zu Tochtergesellschaften siehe Seite 110

Die Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli AG hält in ihrem Konsolidierungskreis keine Beteiligungen an börsenkotierten Gesellschaften.

### Bedeutende Aktionäre

Gemäss einer Offenlegungsmeldung per 30. August 2017 hält BlackRock Inc., New York, als Muttergesellschaft 6063 Namenaktien (bei 1092 der 6063 Namenaktien besteht lediglich das Recht zur Ausübung der Stimmrechte nach freiem Ermessen) oder 4,49% des Aktienkapitals an der Gesellschaft. Gemäss Aktienregister der Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli AG halten per 31. Dezember 2022 der Fonds für Pensionsergänzungen der Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli AG, die Finanzierungsstiftung für die Vorsorgeeinrichtungen der Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli AG, die Lindt Cocoa Foundation und die Lindt Chocolate Competence Foundation, alle Kilchberg ZH, als Gruppe insgesamt 27 934 Namenaktien, was 20,68% des Aktienkapitals und der Stimmrechte der Gesellschaft entspricht (gemäss letzter Offenlegung hielt die Gruppe per 25. November 2013 29 143 Namenaktien beziehungsweise 21,32% des Aktienkapitals und der Stimmrechte).

Während des Berichtsjahrs sind keine Meldungen auf der Melde- und Veröffentlichungsplattform der Offenlegungsstelle der SIX Swiss Exchange publiziert worden. Für Details und Offenlegungen aus den Vorjahren verweisen wir auf die Publikationen der SIX Swiss Exchange.

 <https://www.ser-ag.com/de/resources/notifications-market-participants/significant-shareholders.html?issuedBy=LINDT>

Die Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli AG hält keinerlei Kreuzbeteiligungen.

## Kapitalstruktur

Die Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli AG weist per Stichtag 31. Dezember 2022 die folgende Kapitalstruktur auf:

### Ordentliches Kapital

Das ordentliche Kapital setzt sich aus zwei Titelkategorien zusammen:

	2022
Namenaktien*	CHF 13 509 900
Inhaberpartizipationsscheine**	CHF 10 439 560
<b>Total ordentliches Kapital</b>	<b>CHF 23 949 460</b>

\* 135 099 Namenaktien zum Nominalwert von je CHF 100

\*\* 1 043 956 Inhaberpartizipationsscheine zum Nominalwert von je CHF 10

Die Namenaktie gibt Anrecht auf eine Stimme an der Generalversammlung, während die Inhaberpartizipationsscheine über kein Stimmrecht verfügen. Beide Titelkategorien besitzen einen entsprechend ihrem Nominalwert gleichwertigen Anspruch auf Dividenden und ein Liquidationsergebnis. Sämtliche Titel sind voll einbezahlt. Genussscheine wurden nicht ausgegeben.

### Genehmigtes und bedingtes Kapital

Die Gesellschaft verfügt über ein bedingtes Partizipationskapital in der Höhe von höchstens CHF 3 259 450. Das bedingte Partizipationskapital entspricht maximal 325 945 Inhaberpartizipationsscheinen mit einem Nominalwert von je CHF 10. Von diesem maximalen Gesamtbetrag können bis zu 171 495 Titel für Mitarbeiterbeteiligungsprogramme und bis zu 154 450 Titel für Kapitalmarkttransaktionen verwendet werden. Die Bezugsrechte der Aktionäre und Partizipanten sind ausgeschlossen. Weitere Informationen zum bedingten Partizipationskapital können Art. 4<sup>bis</sup> der Statuten der Gesellschaft entnommen werden, die auf der Website der Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli AG abrufbar sind, wobei die oben stehend und die nachfolgend aufgeführten Angaben zum Stand des Partizipationskapitals bzw. der Anzahl Inhaberpartizipationsscheine, jeweils per 31. Dezember 2022, aufgrund von unterjährigen Optionsausübungen und Erhöhungen aus dem bedingten Partizipationskapital, in den aktuell gültigen Statuten noch nicht reflektiert sind.

 [https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/6838/file/10\\_LIN\\_Statuten\\_DE\\_28.04.22.pdf](https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/6838/file/10_LIN_Statuten_DE_28.04.22.pdf)

Mittels des bedingten Partizipationskapitals könnte das bestehende ordentliche Kapital um höchstens 13,6% auf höchstens CHF 27 208 910 erhöht werden. Neben dem bedingten Partizipationskapital besteht weder ein bedingtes Aktienkapital noch ein genehmigtes Aktien- oder Partizipationskapital.

### Kapitalveränderungen

Die Kapitalstruktur bezüglich des ordentlichen und des bedingten Kapitals hat sich über die letzten drei Berichtsjahre wie folgt verändert:

#### Ordentliches Kapital

Jahr	Aktienkapital in CHF	Anzahl Namenaktien (NA)*	Partizipationskapital in CHF	Anzahl Inhaberpartizipationsscheine (PS)**
2020	13 555 200	135 552	10 441 460	1 044 146
2021	13 555 200	135 552	10 665 640	1 066 564
<b>2022</b>	<b>13 509 900</b>	<b>135 099</b>	<b>10 439 560</b>	<b>1 043 956</b>

#### Bedingtes Kapital

Anzahl Inhaberpartizipationsscheine (PS)\*\*

Jahr	Total	Kapitalmarkt-PS	Mitarbeiter-PS
2020	363 325	154 450	208 875
2021	340 907	154 450	186 457
<b>2022</b>	<b>325 945</b>	<b>154 450</b>	<b>171 495</b>

Anzahl Titel, Stand jeweils per 31. Dezember

\* Namenaktien (NA): Nominalwert CHF 100

\*\* Inhaberpartizipationsscheine (PS): Nominalwert CHF 10

### Beschränkung der Übertragbarkeit und Nominee-Eintragungen

Die Namenaktien wie auch die Partizipationsscheine sind ohne Einschränkungen erwerbbar. Gemäss Art. 3 Abs. 6 der Statuten kann der Verwaltungsrat jedoch einen Erwerber von Namenaktien als Vollaktionär ablehnen, soweit die Anzahl der von ihm gehaltenen Namenaktien 4% der Gesamtzahl der im Handelsregister eingetragenen Namenaktien überschreitet. Des Weiteren sieht Art. 685d Abs. 2 OR vor, dass der Verwaltungsrat die Eintragung in das Aktienregister verweigern kann, wenn der Erwerber auf sein Verlangen nicht ausdrücklich erklärt, dass er die Aktien im eigenen Namen und auf eigene Rechnung erworben hat.

Gemäss Art. 3 Abs. 7 der Statuten gelten juristische Personen und rechtsfähige Personengesellschaften, die untereinander kapital- oder stimmenmässig, durch einheitliche

Leitung oder auf ähnliche Weise zusammengefasst sind, sowie natürliche und juristische Personen oder Personengesellschaften, die im Hinblick auf eine Eintragungsbeschränkung koordiniert vorgehen, als ein Erwerber. Gestützt auf Art. 3 Abs. 9 der Statuten, kann der Verwaltungsrat in besonderen Fällen Ausnahmen von diesen Regeln bewilligen und für die Anwendung dieser Regeln entsprechende Reglemente erlassen.

Die Ausführungsbestimmungen zu diesen Regeln sind im Reglement des Verwaltungsrats «Eintragung der Namenaktien und Führung des Aktienregisters der Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli AG» definiert.

[https://www.lindt-spruengli.com/fileadmin/user\\_upload/corporate/user\\_upload/Investors/BOR/SHAREHOLDER\\_REGISTRATION\\_REGULATIONS\\_2015\\_DE.PDF](https://www.lindt-spruengli.com/fileadmin/user_upload/corporate/user_upload/Investors/BOR/SHAREHOLDER_REGISTRATION_REGULATIONS_2015_DE.PDF)

[https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/6838/file/10\\_LIN\\_Statuten\\_DE\\_28.04.22.pdf](https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/6838/file/10_LIN_Statuten_DE_28.04.22.pdf)

Gemäss diesem Reglement gilt insbesondere (1) die Absicht eines Aktionärs, sich langfristig an der Gesellschaft zu beteiligen, oder (2) ein Aktienerwerb im Rahmen einer langfristigen strategischen Geschäftsbeziehung oder einer Fusion sowie ein Aktienerwerb oder eine Aktienzuteilung im Rahmen des Erwerbs eines Akquisitionsobjekts durch die Gesellschaft als besonderer Fall im Sinne von Art. 3 Abs. 9 der Statuten.

Im Berichtsjahr sind keine Ausnahmen gewährt worden. Aufgrund der langfristigen Beteiligung und im Hinblick auf den Stiftungszweck hat der Verwaltungsrat bereits vor dem Berichtsjahr für die 20,68% als Gruppe gehaltenen Stimmrechte des Fonds für Pensionsergänzungen der Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli AG, der Finanzierungsstiftung für die Vorsorgeeinrichtungen der Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli AG, der Lindt Cocoa Foundation und der Lindt Chocolate Competence Foundation, alle Kilchberg ZH, eine derartige Ausnahme gewährt.

Ein Nominee wird mit maximal 2% der Gesamtzahl der im Handelsregister eingetragenen Namenaktien als Aktionär mit Stimmrecht im Aktienbuch eingetragen, sofern dieser sich schriftlich bereit erklärt, Name, Adresse, Wohnort oder Sitz, Nationalität und Aktienbestand derjenigen Personen offenzulegen, für deren Rechnung er Aktien hält. Über die 2%-Limite hinaus wird der Verwaltungsrat Namenaktien von Nominees mit Stimmrecht im Aktienregister eintragen, sofern der betreffende Nominee Name, Adresse, Wohnort

oder Sitz, Nationalität und Aktienbestand derjenigen Person bekannt gibt, für deren Rechnung er 0,5% oder mehr des jeweils ausstehenden Aktienkapitals hält, wobei die Eintragung pro Treugeber auf 4% und insgesamt pro Nominee auf 10% beschränkt ist. Art. 3 Abs. 7 der Statuten ist sinngemäss auch auf Nominees anwendbar.

Die Ausführungsbestimmungen zu den Nominee-Eintragungen sind im Reglement des Verwaltungsrats «Eintragung als Nominee der Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli AG» definiert.

[https://www.lindt-spruengli.com/fileadmin/user\\_upload/corporate/user\\_upload/Investors/BOR/REGISTRATION\\_AS\\_NOMINEE\\_DE.PDF](https://www.lindt-spruengli.com/fileadmin/user_upload/corporate/user_upload/Investors/BOR/REGISTRATION_AS_NOMINEE_DE.PDF)

[https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/6838/file/10\\_LIN\\_Statuten\\_DE\\_28.04.22.pdf](https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/6838/file/10_LIN_Statuten_DE_28.04.22.pdf)

Eine Aufhebung der Eintragungsbeschränkung in Art. 3 Abs. 6 der Statuten setzt gemäss Art. 15 Abs. 3 der Statuten einen Beschluss der Generalversammlung der Aktionäre mit einer Stimmenmehrheit von mindestens drei Vierteln der vertretenen Aktien voraus.

[https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/6838/file/10\\_LIN\\_Statuten\\_DE\\_28.04.22.pdf](https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/6838/file/10_LIN_Statuten_DE_28.04.22.pdf)

### Ausstehende Optionen und Wandelanleihen

Optionen auf Inhaberpapier der Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli AG sind lediglich im Rahmen des bestehenden Mitarbeiteroptionsplans ausstehend. Details betreffend die Anzahl der ausgegebenen und noch ausstehenden Optionen und die entsprechenden wesentlichen Konditionen sind in folgender Tabelle ersichtlich:

Zuteilungsjahr	Anzahl zugeteilte Optionen	Ausübungspreis (CHF)	Laufzeit	Anzahl ausgeübte Optionen	Anzahl noch ausübbar Optionen
2016	22 874	5 401	bis 2023	20 660	2 214
2017	20 389	5 360	bis 2024	13 255	7 134
2018	21 902	5 794	bis 2025	7 713	14 189
2019	22 894	5 936	bis 2026	2 827	20 067
2020	24 704	7 904	bis 2027	220	24 484
2021	27 310	7 918	bis 2028	160	27 150
2022	23 763	10 251	bis 2029	0	23 763
<b>Total</b>	<b>163 836</b>			<b>44 835</b>	<b>119 001</b>

Alle Optionen wurden zum Bezugsverhältnis von einer Option zu einem Partizipationsschein (1:1) ausgegeben. Die Optionsrechte haben eine Ausübungsfrist von maximal sieben Jahren ab der Zuteilung und unterliegen Sperrfristen zur Ausübung von drei, vier beziehungsweise fünf Jahren. Der Ausübungspreis der Optionen entspricht dem Durchschnittswert des Schlusskurses des Partizipationsscheins der Schokoladefabriken Lindt & Sprüngli AG an der SIX Swiss Exchange über die letzten fünf Handelstage vor der Zuteilung.

Im Berichtsjahr 2022 wurden insgesamt 14 962 der oben aufgeführten Mitarbeiteroptionen ausgeübt (Vorjahr: 22 418). Infolgedessen erhöhte sich im Jahr 2022 das «ordentliche» Partizipationskapital um CHF 149 620 bei entsprechender Reduktion des für Mitarbeiterbeteiligungsprogramme vorgesehenen Anteils des «bedingten» Partizipationskapitals. Die per 31. Dezember 2022 ausstehenden und noch nicht ausgeübten 119 001 Optionen entsprechen 5% des Gesamtkapitals. Die Schokoladefabriken Lindt & Sprüngli AG hatte im Berichtsjahr keine Wandelanleihen ausstehend.

#### Information betreffend Partizipationsscheine

Die Schokoladefabriken Lindt & Sprüngli AG hat im Jahr 2020 entschieden, keine neuen Couponbögen für Inhaberprioritätsscheine mehr auszugeben. Inhaber von Partizipationsscheinen, die ihre Partizipationsscheine als Zertifikate in physischer Form zum Beispiel zu Hause oder bei einer Bank (zum Beispiel in einem Schrankfach oder in Einzelverwahrung) verwahren (sogenannte Heimverwahrer), wurden und werden gebeten, ihre Partizipationsscheine (einschliesslich allfällig verbleibender Coupons und Talons) bei der Bank ihrer Wahl einzuliefern, um die Partizipationsscheine in ihr bestehendes oder ein zu eröffnendes Depot einbuchen zu lassen. Sofern bisher in physischer Form gehaltene Partizipationsscheine nicht als Bucheffekten gehalten werden, werden zukünftige Dividenden auf Partizipationsscheine nicht automatisch über das Bankensystem bedient, sondern nur gemäss den anwendbaren Anforderungen des schweizerischen Wertschriftenrechts. Inhaber von Partizipationsscheinen, die in physischer Form gehalten werden, sollten sich bewusst sein, dass Dividenden, die nicht innerhalb von fünf Jahren bezogen werden, endgültig der Gesellschaft zufallen.

Inhaber von Partizipationsscheinen, die ihre Partizipationsscheine bereits in einem Depot bei ihrer Depotbank verwahren, sind nicht betroffen.

Für weitere Informationen besuchen Sie die Investor-Relations-Website oder kontaktieren Sie die Investor-Relations-Abteilung der Gesellschaft unter der Telefonnummer +41 44 716 25 37 oder unter der E-Mail-Adresse [investors@lindt.com](mailto:investors@lindt.com).

## Verwaltungsrat

### Rolle und Funktion

Der Verwaltungsrat trifft seine Entscheidungen gesamthaft und wird von Ausschüssen (Committees) in bestimmten Bereichen unterstützt. Die zentrale Funktion des Verwaltungsrats ist es, die Oberleitung der Lindt & Sprüngli Gruppe wahrzunehmen und die nötigen Weisungen zu erteilen. Der Verwaltungsrat trifft wesentliche strategische Entscheidungen und definiert die generellen Mittel zur Erreichung der von ihm gesetzten Ziele. Er stellt die Traktanden der Generalversammlung zusammen und verabschiedet den Geschäftsbericht, einschliesslich Finanz- und Nachhaltigkeitsberichterstattung und Vergütungsbericht, sowie den Halbjahresbericht. Aufgaben wie die Ernennung der Mitglieder der Konzernleitung und der Geschäftsleiter bestimmter Tochtergesellschaften sowie der Beschluss über die Anträge von Aktionären an die Generalversammlung werden vom gesamten Verwaltungsrat wahrgenommen.

### Mitglieder

Der Verwaltungsrat der Schokoladefabriken Lindt & Sprüngli AG besteht gemäss Art. 17 der Statuten aus mindestens fünf und maximal neun Mitgliedern. Sinkt die Zahl der Mitglieder unter fünf, dann muss die Mindestbesetzung erst an der nächsten ordentlichen Generalversammlung wiederhergestellt werden.

 [https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/6838/file/10\\_LIN\\_Statuten\\_DE\\_28.04.22.pdf](https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/6838/file/10_LIN_Statuten_DE_28.04.22.pdf)

Dem Verwaltungsrat gehörten per 31. Dezember 2022 sieben Mitglieder an. Ernst Tanner ist Exekutiver Verwaltungsratspräsident, und Dr. Dieter Weisskopf wurde am 27. Oktober 2022 als Vizepräsident des Verwaltungsrats gewählt. Mit Ausnahme von Dr. Dieter Weisskopf, der bis 30. September 2022 als CEO der Lindt & Sprüngli Gruppe amtierte, sind alle übrigen Mitglieder des Verwaltungsrats nicht exekutive Mitglieder.

## Verwaltungsrat Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli AG



**Antonio Bulgheroni, Silvio Denz, Dr. Rudolf K. Sprüngli, Dkfm. Elisabeth Gürtler, Ernst Tanner, Dr. Thomas Rinderknecht und Dr. Dieter Weisskopf beim Besuch im Lindt Home of Chocolate der Lindt Chocolate Competence Foundation.**

Name, Amt	1. Wahl	bis
Ernst Tanner, Exekutiver Verwaltungsratspräsident	1993	2023
Dr. Dieter Weisskopf, Vizepräsident seit 27. Oktober 2022, exekutiv	2022	2023
Dr. Rudolf K. Sprüngli, Mitglied, nicht exekutiv	1988	2023
Antonio Bulgheroni, Mitglied, nicht exekutiv	1996	2023
Dkfm. Elisabeth Gürtler, Mitglied, nicht exekutiv	2009	2023
Dr. Thomas Rinderknecht, Mitglied, nicht exekutiv	2016	2023
Silvio Denz, Mitglied, nicht exekutiv	2018	2023

Antonio Bulgheroni war bis zu seiner Pensionierung im April 2007 Geschäftsleiter der italienischen Tochtergesellschaft Lindt & Sprüngli S.p.A. Sämtliche nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats waren in den drei vergangenen Geschäftsjahren weder in der Konzernleitung noch in einer Konzerngesellschaft aktiv. Zudem unterhält keines der nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats wesentliche geschäftliche Beziehungen mit der Gesellschaft oder mit einer Konzerngesellschaft.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats werden einzeln von den Aktionären an der Generalversammlung jeweils für eine Amtsdauer von einem Jahr bis zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung gewählt. Eine Wiederwahl ist zulässig. Scheidet ein Mitglied aus oder lehnt ein gewähltes Mitglied die Wahl nachträglich ab, so bleibt der betreffende Sitz bis zur nächsten Generalversammlung unbesetzt. Alle sechs bisherigen Mitglieder des Verwaltungsrats sind im Berichtsjahr für eine Amtsdauer von einem Jahr bis zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung wiedergewählt worden. Dr. Dieter Weisskopf wurde im Berichtsjahr erstmalig als Mitglied des Verwaltungsrats gewählt.

**Ernst Tanner (CH)** Herr Tanner wurde 1993 vom Verwaltungsrat als CEO und Vizepräsident gewählt. Im Jahr 1994 übernahm er das Präsidium des Verwaltungsrats. Er ist Mitglied des Sustainability Committee. Er schloss seine Grundausbildung als Diplomkaufmann ab und bildete sich anschliessend an Business Schools in London und Harvard weiter. Vor seiner Tätigkeit bei Lindt & Sprüngli war Herr Tanner über 25 Jahre in führenden Managementpositionen im Konzern Johnson & Johnson in Europa und den USA tä-

tig, zuletzt in der Funktion als Company Group Chairman Europe. Herr Tanner gehört dem Verwaltungsrat der Schweizer Swatch-Gruppe an. Er ist dort seit 1995 Mitglied und seit 2011 Vizepräsident des Verwaltungsrats sowie seit 2002 Mitglied und seit Mai 2014 Präsident des Vergütungsausschusses. Zudem ist er Mitglied des Beirats der deutschen Krombacher Brauerei GmbH & Co. KG sowie der österreichischen SIGNA Gruppe. Per Ende September 2016 trat Herr Tanner als CEO der Lindt & Sprüngli Gruppe zurück und amtet seither als Exekutiver Verwaltungsratspräsident.

**Dr. Dieter Weisskopf (CH)** Herr Weisskopf ist seit April 2022 Mitglied des Verwaltungsrats und Vorsitzender des Sustainability Committee. Zudem wurde er am 27. Oktober 2022 zum Vizepräsidenten des Verwaltungsrats ernannt. Er schloss sein Studium der Volkswirtschaftslehre mit dem Lizenziat ab (lic.rer.pol.) und promovierte anschliessend im Bereich der Betriebswirtschaftslehre. Herr Weisskopf begann seinen beruflichen Werdegang beim Schweizerischen Bankverein und wechselte nach weiteren Bankerfahrungen in Südamerika in den Nahrungsmittelbereich zur Jacobs Suchard Gruppe. Bei Jacobs Suchard und bei der Klaus Jacobs Holding war er in leitender Position im Finanzbereich, zuletzt als CFO, in Kanada und der Schweiz tätig. Herr Weisskopf übernahm in der Lindt & Sprüngli Gruppe im Jahr 1995 die Konzernbereiche Finanzen, Administration, Informatik, Einkauf und Nachhaltigkeit und zeichnete seit 2004 zusätzlich für die Produktion verantwortlich. Von Oktober 2016 bis September 2022 amtete er als CEO der Lindt & Sprüngli Gruppe und war zudem für die Funktionen Group Communications, Group HR und Transformation verantwortlich.

**Dr. Rudolf K. Sprüngli (CH)** Herr Sprüngli ist seit 1988 Mitglied des Verwaltungsrats. Er ist Vorsitzender des Compensation & Nomination Committee. Er beendete sein Studium als Ökonom mit dem Doktorat. Aufgrund seiner früheren exekutiven Tätigkeit für den Konzern und für ein internationales Unternehmen im Handel mit hochwertigen Lebensmitteln gilt Herr Sprüngli als erfahrener Kenner des Schokoladengeschäfts. Heute führt er ein eigenes Beratungsunternehmen und ist aktiver Präsident und Verwaltungsrat in mehreren Unternehmen im Food- und Non-Food-Bereich, unter anderem Mitglied des Verwaltungsrats der Peter Halter Liegenschaften AG, Mitglied des Fachbeirats der

Felix Partner AG, Präsident des Verwaltungsrats der Pusta Invest AG, Präsident der Trufo Hungary Kft. und Beirat des Instituts für Wirtschaftsberatung.

**Antonio Bulgheroni (IT)** Herr Bulgheroni ist seit 1996 Mitglied des Verwaltungsrats und war von Februar 2009 bis Ende September 2016 Lead Director. Er gehört dem Audit sowie dem Compensation & Nomination Committee als Mitglied an. Dank seiner weitreichenden Erfahrung im Unternehmensmanagement in sämtlichen Gebieten des Schokoladengeschäfts ist Herr Bulgheroni ein international ausgewiesener Experte in der Schokoladenindustrie. Von 1993 bis zu seiner Pensionierung im April 2007 war er CEO der italienischen Tochtergesellschaft Lindt & Sprüngli S.p.A. Seither amtiert er als Präsident des Verwaltungsrats der Lindt & Sprüngli S.p.A., der italienischen Tochtergesellschaft der Gruppe (bis 31. Dezember 2021 auch Präsident des Verwaltungsrats der Caffarel S.p.A.). Herr Bulgheroni, der den Arbeitsverdienstorden der Italienischen Republik trägt, ist Verwaltungsratsmitglied der LLIUC Università Carlo Cattaneo und Präsident des Verwaltungsrats der Bulgheroni S.p.A.

**Dkfm. Elisabeth Gürtler (AT)** Frau Gürtler ist seit 2009 Mitglied des Verwaltungsrats und gehört derzeit dem Audit Committee als Mitglied an. Sie schloss ihr Studium der Handelswissenschaften mit dem Magistertitel ab und hat sich in der Folge insbesondere als Geschäftsführerin der weltweit bekannten Hotels Sacher in Wien und Salzburg einen hervorragenden Namen in einem Bereich gemacht, in dem Premium-Qualität eine tragende Rolle spielt. Frau Gürtler war von 1998 bis 2012 Mitglied des Aufsichtsrats der Erste Group Bank AG und von 2004 bis 2014 Mitglied des Generalrats der Österreichischen Nationalbank. Frau Gürtler ist Mitglied des Verwaltungsrats der ATP Planungs- und Beteiligungs AG in Innsbruck und seit Juli 2019 Präsidentin bzw. Vorsitzende des Aufsichtsrats der Tiroler Museen.

**Dr. Thomas Rinderknecht (CH)** Herr Rinderknecht ist seit April 2016 Mitglied des Verwaltungsrats und hat derzeit den Vorsitz des Audit Committee inne. Er schloss sein juristisches Studium mit dem Doktorat ab und erwarb 1982 das Anwaltspatent des Kantons Zürich. Seit 1984 ist er als selbstständiger Wirtschaftsanwalt und seit 2021 als Senior Counsel von Badertscher Rechtsanwälte AG, Zürich und Zug, tä-

tig. Seit 1984 besetzte Herr Rinderknecht zahlreiche Verwaltungsratsmandate in verschiedenen kotierten und nicht kotierten Gesellschaften im Gesundheits-/Pharma-/Biotech- und im Medien- sowie im Industriebereich. Herr Rinderknecht bringt als Wirtschaftsanwalt vor allem auch seine juristischen Kompetenzen in den Verwaltungsrat ein.

**Silvio Denz (CH)** Herr Denz ist seit Mai 2018 Mitglied des Verwaltungsrats und derzeit Mitglied des Compensation & Nomination Committee sowie des Sustainability Committee. Er ist als Unternehmer in den Bereichen Luxusgüter, Wein, Gastronomie, Hotellerie, Kunst sowie Immobilien tätig. Nach einer kaufmännischen Ausbildung und beruflichen Stationen im Finanz-, Handels- und Marketingbereich in der Schweiz und den USA übernahm er 1980 die Geschäftsführung der Alrodo AG in Zürich und baute sie zur schweizweit grössten Parfümeriekette aus. Im Jahr 2000 gründete er die Laliq Group SA (vormals Art & Fragrance SA), ein in der Kreation, der Vermarktung sowie im weltweiten Vertrieb von Luxusgütern tätiges Unternehmen, zu dem seit 2008 auch die Kristallmanufaktur Laliq zählt. Herr Denz steht der in der Schweiz kotierten Gruppe als Verwaltungsratspräsident vor und ist deren Hauptaktionär. Ferner besetzt Herr Denz zahlreiche Verwaltungsratsmandate in verschiedenen nicht kotierten Schweizer Beteiligungsgesellschaften.

### Nachfolgeplanung

Die kurzfristige und langfristige Nachfolgeplanung des Verwaltungsrats wird durch das Compensation & Nomination Committee in Zusammenarbeit mit dem Verwaltungsratspräsidenten vorbereitet. Das Compensation & Nomination Committee und der Verwaltungsratspräsident arbeiten bei allen mit der Nominierung zusammenhängenden Aktivitäten, einschliesslich der Nachfolgeplanung sowie der Evaluation der Leistung des Verwaltungsrats und seiner Ausschüsse, eng zusammen. Im Rahmen der Nominierungen für den Verwaltungsrat überprüft das Compensation & Nomination Committee jährlich die Angemessenheit der Zusammensetzung des Verwaltungsrats, insbesondere unter Berücksichtigung der erforderlichen Erfahrung und Kompetenzen, der Geschlechtervertretung und anderer Diversitätsaspekte, der Unabhängigkeit und der von den Anspruchsgruppen des Unternehmens, einschliesslich der Aktionäre,

eingebrachten Ansichten. Ebenso überprüft das Compensation & Nomination Committee jährlich die Angemessenheit der angewandten Definition von Unabhängigkeit sowie die von den Mitgliedern des Verwaltungsrats ausgeübten externen Mandate. Die Beschlussfassung über die Antragstellung an die Generalversammlung betreffend die Wahl der Mitglieder des Verwaltungsrats erfolgt durch den Gesamtverwaltungsrat.

#### Anzahl der zulässigen Tätigkeiten ausserhalb des Konzerns

Die Anzahl der Mandate in den obersten Leitungs- und Verwaltungsorganen von Rechtseinheiten ausserhalb des Konzerns, die in das schweizerische Handelsregister oder in ein vergleichbares ausländisches Register einzutragen sind, ist gemäss Art. 19 Abs. 3 Ziff. 1 der Statuten für die Mitglieder des Verwaltungsrats auf vier Mandate in börsenkotierten Unternehmen, zehn Mandate in nicht börsenkotierten Unternehmen und fünfzehn Mandate in anderen Rechtseinheiten wie Stiftungen und Vereinen beschränkt. Die Übernahme eines neuen Mandats ausserhalb der Lindt & Sprüngli Gruppe durch ein Mitglied des Verwaltungsrats bedarf gemäss Ziffer 10.12 des Organisationsreglements der vorgängigen Genehmigung des Verwaltungsratspräsidenten und des Vorsitzenden des Compensation & Nomination Committee. Werden Mandate in verschiedenen Rechtseinheiten eines Konzerns oder im Auftrag eines Konzerns ausgeübt, so werden diese jeweils gesamthaft als ein Mandat gezählt, dürfen aber insgesamt vierzig nicht überschreiten. Vorübergehende Überschreitungen sind zulässig, jedoch maximal um ein Mandat pro Kategorie. Die Mitglieder des Verwaltungsrats dürfen nicht persönlich für Mandate in anderen Gesellschaften entschädigt werden, die sie im Auftrag des Konzerns oder in kontrollierten Gesellschaften des Konzerns wahrnehmen. Etwaige Ausnahmen müssen vom Compensation & Nomination Committee genehmigt werden (Ziffer 10.13 Organisationsreglement).

[https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/6838/file/10\\_LIN\\_Statuten\\_DE\\_28.04.22.pdf](https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/6838/file/10_LIN_Statuten_DE_28.04.22.pdf)

<https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/7161/file/Lindt-and-Sprungli-Organizational-Regulations.pdf>

#### Interne Organisation

Die Generalversammlung wählt zusammen mit den Mitgliedern des Verwaltungsrats den Verwaltungsratspräsidenten sowie die Mitglieder des Compensation & Nomination Committee. Im Übrigen konstituiert sich der Verwaltungsrat selbst. Der Verwaltungsrat wählt aus seinen Mitgliedern einen Vizepräsidenten sowie gegebenenfalls einen Lead Independent Director für die Dauer von einem Jahr bis zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung. Die Funktionen des Vizepräsidenten und des Lead Independent Director können von zwei verschiedenen Mitgliedern des Verwaltungsrats oder von einem Mitglied des Verwaltungsrats wahrgenommen werden (kombinierte Rolle). Die Aufgaben des Vizepräsidenten und eines etwaigen Lead Independent Director richten sich nach dem Organisationsreglement (vgl. Ziffern 5 und 6 Organisationsreglement).

<https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/7161/file/Lindt-and-Sprungli-Organizational-Regulations.pdf>

Einzelheiten betreffend die interne Organisation des Verwaltungsrats und seiner Ausschüsse finden sich im Organisationsreglement sowie in den Committee Charters, die auf der Website der Schokoladefabriken Lindt & Sprüngli AG abrufbar sind.

<https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/7161/file/Lindt-and-Sprungli-Organizational-Regulations.pdf>

<https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/7188/file/Lindt-and-Sprungli-Audit-Committee-Charter.pdf>

<https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/7191/file/Lindt-and-Sprungli-Compensation-and-Nomination-Committee-Charter.pdf>

<https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/7194/file/Lindt-and-Sprungli-Sustainability-Committee-Charter.pdf>

Tritt der Verwaltungsratspräsident vor Beendigung seiner Amtsdauer aus dem Verwaltungsrat zurück, bezeichnet der Verwaltungsrat bis zur Wahl durch die Generalversammlung aus seiner Mitte einen neuen Verwaltungsratspräsidenten. Im Fall des vorzeitigen Ausscheidens eines oder mehrerer Mitglieder des Vergütungsausschusses kann der Verwaltungsrat bis zum Abschluss der nächsten Generalversammlung aus seiner Mitte Ersatzmitglieder ernennen. Betrifft die Vakanz die Funktion des Vizepräsidenten, des Lead Independent Director (falls zuvor ernannt) oder den Vorsitzenden eines

Ausschusses, so bestimmt der Verwaltungsrat aus seinen Mitgliedern einen Nachfolger für die betreffende Funktion.

Der Verwaltungsratspräsident führt den Verwaltungsrat bei der Ausübung seiner nicht übertragbaren Pflichten und ist in Abstimmung mit dem CEO verantwortlich für die Vorbereitung der Traktanden, die Organisation und die Leitung der Sitzungen des Verwaltungsrats in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Gesetzes, der Statuten und des Organisationsreglements. Er fungiert als Bindeglied zwischen dem Verwaltungsrat und dem CEO, stellt den ordnungsgemässen Informationsfluss zum Verwaltungsrat sicher und gewährleistet die Ausrichtung der Ausschüsse des Verwaltungsrats auf dessen Strategie. Im Übrigen hat der Verwaltungsratspräsident insbesondere die folgenden Aufgaben und Befugnisse:

- Leitung der Organisation der Generalversammlung und Vorsitz der Generalversammlung;
- Einnahme einer führenden Rolle bei der Gestaltung der Corporate Governance der Gruppe;
- Enge Zusammenarbeit mit dem Compensation & Nomination Committee bei allen mit der Nominierung zusammenhängenden Aktivitäten, einschliesslich in Bezug auf die Nachfolgeplanung, sowie bei der Evaluation der Leistung des Verwaltungsrats und seiner Ausschüsse;
- Überwachung des Rufes der Gruppe und Übernahme einer aktiven Rolle bei der Vertretung der Gruppe gegenüber ihren Stakeholdern, in Absprache mit dem Verwaltungsrat und dem CEO; und
- Erhalt und Prüfung der Traktanden, Dokumente und Protokolle der Sitzungen der Konzernleitung, wobei der Verwaltungsratspräsident Informationen über alle das Unternehmen betreffenden Angelegenheiten anfordern und Berichte, Vorschläge und Protokolle von Sitzungen aller Funktionen oder Ausschüsse, Märkte oder Geschäftsbereiche anfordern kann.

In Ausnahmefällen können dringende Entscheidungen, die in die Zuständigkeit des Verwaltungsrats fallen, im Einklang mit dem Organisationsreglement vom Verwaltungsratspräsidenten getroffen werden. Solche Entscheidungen müssen dem Verwaltungsrat so schnell wie möglich zur Kenntnis gebracht werden.

Der Verwaltungsrat kann den Verwaltungsratspräsidenten mit zusätzlichen Aufgaben betrauen und ihn zum Exekutiven Verwaltungsratspräsidenten ernennen. Die einzelnen Exekutivaufgaben und die Aufteilung der Befugnisse zwischen dem Verwaltungsratspräsidenten und dem CEO

sowie den anderen Mitgliedern der Konzernleitung sind im Arbeitsvertrag des Verwaltungsratspräsidenten und in den diesbezüglichen Richtlinien des Verwaltungsrats festgelegt. Falls und solange der Verwaltungsratspräsident nicht in der Lage ist, seine Funktionen auszuüben, oder falls und soweit ein Interessenkonflikt des Verwaltungsratspräsidenten vorliegt, übernimmt der Vizepräsident alle Aufgaben des Verwaltungsratspräsidenten. Zur Unterstützung angemessener Kontrollmechanismen kann der Verwaltungsrat ein erfahrenes, unabhängiges Mitglied des Verwaltungsrats zum Lead Independent Director ernennen, wenn er dies für angemessen und im Interesse des Unternehmens erachtet. Dieser beruft insbesondere Sitzungen des Verwaltungsrats im Falle eines Interessenkonflikts des Verwaltungsratspräsidenten und des Vizepräsidenten ein und leitet diese. Im Falle einer Krise oder einer Angelegenheit, die eine gesonderte Prüfung oder Entscheidung durch die unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrats erfordert, beruft der Lead Independent Director eine Sitzung der unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrats ein, die er auch leitet. Jedes unabhängige Mitglied des Verwaltungsrats kann bei Bedarf eine separate Sitzung der unabhängigen Mitglieder des Verwaltungsrats beantragen.

Der CEO ist gemäss Organisationsreglement mit Unterstützung der Konzernleitung das oberste Exekutivorgan der Gesellschaft und der Gruppe mit Ausnahme der Befugnisse und Pflichten, die dem Verwaltungsrat, den Ausschüssen des Verwaltungsrats und dem Präsidenten des Verwaltungsrats vorbehalten sind. Er ist Vorsitzender der Konzernleitung, und die gesamte Organisation und die Mitarbeitenden der Gesellschaft und der Gruppe sind dem CEO unterstellt. Bezüglich der Aufgaben des CEO und der Konzernleitung wird auf die Ausführungen ab Seite 42 dieses Geschäftsberichts sowie das Organisationsreglement verwiesen.

 <https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/7161/file/Lindt-and-Sprungli-Organizational-Regulations.pdf>

Der Verwaltungsrat trifft sich, sooft es die Geschäfte erfordern, wenigstens aber viermal im Jahr, auf Einladung des Verwaltungsratspräsidenten, eventuell des Vizepräsidenten, oder im Falle von deren Verhinderung eines anderen Mitglieds. Darüber hinaus muss der Verwaltungsrat unverzüglich einberufen werden, wenn ein Mitglied des Verwaltungsrats dies schriftlich und unter der Angabe von Gründen beim Vorsitzenden verlangt.

Der Verwaltungsratspräsident führt den Vorsitz in Sitzungen des Verwaltungsrats. Nebst den Mitgliedern des Verwaltungsrats können an den Sitzungen auch die Mitglieder der Konzernleitung sowie weitere Nichtmitglieder teilnehmen. Über die Teilnahme von Nichtmitgliedern entscheidet der Vorsitzende unter Vorbehalt eines abweichenden Beschlusses des Verwaltungsrats. Im Berichtsjahr fanden zehn ordentliche Sitzungen statt, wobei vier Sitzungen physisch abgehalten und sechs Sitzungen als Telefonkonferenz durchgeführt wurden. An allen physischen Sitzungen des Verwaltungsrats haben alle gewählten Mitglieder teilgenommen (Dr. Dieter Weisskopf ab seiner Wahl in den Verwaltungsrat). An vier Telefonkonferenzen haben alle gewählten Mitglieder des Verwaltungsrats teilgenommen (Dr. Dieter Weisskopf ab seiner Wahl in den Verwaltungsrat), während an je einer Telefonkonferenz ein bzw. zwei Mitglieder entschuldigt abwesend waren. Die durchschnittliche Teilnahmequote an den Sitzungen des Verwaltungsrats betrug ca. 95% und variierte für die einzelnen Mitglieder zwischen 80% und 100%.

Es wurden keine Zirkularbeschlüsse durchgeführt. Die Dauer der physischen Sitzungen betrug je rund drei Stunden, die der Telefonkonferenzen je rund eine Stunde. An diesen Sitzungen haben Mitglieder der Konzernleitung regelmässig teilgenommen unter Einhaltung von Ausschlussregeln. Externe Berater haben an Sitzungen des Verwaltungsrats nicht teilgenommen.

### Verwaltungsratsausschüsse

Der Verwaltungsratspräsident und der Verwaltungsrat werden in ihrer Arbeit von drei ständigen Ausschüssen unterstützt: vom Audit Committee, vom Compensation & Nomination Committee und vom Sustainability Committee. Der Verwaltungsrat kann mit einem Mehrheitsbeschluss jederzeit über die Bildung weiterer oder die Auflösung bestehender Ausschüsse entscheiden (mit Ausnahme des Compensation & Nomination Committee). Bis zu einem solchen Zeitpunkt werden sämtliche weiteren Aufgaben des Verwaltungsrats vom Gesamtverwaltungsrat wahrgenommen. Die Ausschüsse versammeln sich auf Einladung ihres Vorsitzenden, sooft es die Geschäfte erfordern, in der Regel unmittelbar vor oder nach einer ordentlichen Verwaltungsratssitzung. Die Arbeitsweise der Committees ist in den jeweiligen Committee Charters geregelt, die auf der Website der Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli AG abrufbar sind. Im Übrigen gelten für die Sitzungen der Ausschüsse sinngemäss die Regeln, die für den Verwaltungsrat zur Anwendung gelangen.

🔗 <https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/7188/file/Lindt-and-Sprungli-Audit-Committee-Charter.pdf>

🔗 <https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/7191/file/Lindt-and-Sprungli-Compensation-and-Nomination-Committee-Charter.pdf>

🔗 <https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/7194/file/Lindt-and-Sprungli-Sustainability-Committee-Charter.pdf>

### Audit Committee

Das Audit Committee besteht aus mindestens drei unabhängigen Mitgliedern des Verwaltungsrats, wobei der Verwaltungsratspräsident nicht Vorsitzender des Audit Committee sein darf. Von den Mitgliedern müssen mindestens zwei über substanzielle Kenntnisse und Erfahrung in den Bereichen Finanzen und Rechnungswesen verfügen. Die anderen Mitglieder müssen mit den Themen Rechnungswesen und Revision vertraut sein. Die Mitglieder des Audit Committee werden vom Verwaltungsrat bestimmt. Dem Ausschuss gehörten per 31. Dezember 2022 die folgenden Mitglieder an: Dr. Thomas Rinderknecht (Vorsitzender), Antonio Bulgheroni und Dkfm. Elisabeth Gürtler. Die Mitglieder des Committee verfügen über genügend Erfahrung und Fachkenntnisse in den Bereichen Finanzwesen und Risikomanagement, um ihre Aufgaben effektiv erfüllen zu können.

Das Audit Committee unterstützt den Verwaltungsrat in seinen Aufgaben, namentlich bezüglich der Prüfungsschwerpunkte, der Vollständigkeit und Richtigkeit der Abschlüsse, der Beurteilung und Nachverfolgung der Prüfungsfeststellungen, der Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen an die Qualifikation der externen Revisionsstelle und der Prüfer (einschliesslich der Unabhängigkeit) sowie der Leistungen der externen Revisionsstelle und des Risikomanagements der Gruppe. Weiter beurteilt das Audit Committee die Qualität der Finanzberichterstattung und die Wirksamkeit des internen Kontrollsystems. Es stellt die laufende Kommunikation zur externen Revisionsstelle sicher. Es beurteilt ebenfalls laufend die Risikomanagement-Grundsätze der Gruppe und die Vertretbarkeit der eingegangenen Risiken, insbesondere in den Bereichen Investitionen, Währungen, Rohmaterialeindeckung und Liquidität.

Das Audit Committee prüft die Jahresrechnung der Gesellschaft und die Konzernrechnung der Gruppe zuhanden des Verwaltungsrats und schlägt dem Verwaltungsrat vor, diese zu genehmigen und zur Genehmigung an die Generalversammlung vorzulegen. Das Audit Committee prüft

und erörtert alle betrügerischen Handlungen (einschliesslich potenzieller betrügerischer Handlungen), unabhängig davon, ob sie wesentlich sind oder nicht, die Mitglieder des Verwaltungsrats, die Mitglieder der Geschäftsleitung oder andere Mitarbeitende, die eine wichtige Rolle bei den internen Kontrollen der Gruppe spielen, betreffen. Weiter stellt das Audit Committee sicher, dass der Verwaltungsrat in den Bereichen, die es beaufsichtigt, umfassend informiert ist. Überdies prüft das Audit Committee die Richtigkeit, Vollständigkeit und Compliance von finanziellen und nicht finanziellen Offenlegungen im Rahmen der Nachhaltigkeits- und/oder nicht finanziellen Berichterstattung im Jahresbericht, die Gegenstand des Audits oder der Assurance sind, und gibt eine Empfehlung zur Genehmigung zuhanden des Sustainability Committee ab. Ebenso prüft es die Richtigkeit, Vollständigkeit und Compliance von finanziellen Belangen im Vergütungsbericht, die Gegenstand des Audits sind, und gibt eine Empfehlung zur Genehmigung zuhanden des Compensation & Nomination Committee ab. Das Audit Committee trifft Vorbereitungen und macht Empfehlungen an den Gesamtverwaltungsrat für wichtige Entscheide in den vorgenannten Bereichen, wie die Genehmigung der Risikomanagement-Grundsätze, die Verabschiedung der Jahresrechnung oder den Vorschlag zur Wahl der Revisionsstelle. Es erörtert die Berichterstattung des CFO über die eingegangenen Risiken, über risikobegrenzende Massnahmen und über die Vertretbarkeit der eingegangenen Risiken und prüft und genehmigt die regelmässigen Risikoberichte. Dem Ausschuss kommt, vorbehaltlich des Erlasses und der Anpassung der Group Approval Policy, keine Beschlussfunktion zu. Er kann jedoch selbstständig über die Vergabe von Spezialaufträgen an die Revisionsstelle entscheiden und das von der externen Revisionsstelle unterbreitete Honorarbudget für Revisionsarbeiten genehmigen. Das Audit Committee führt selbst keine professionellen Prüfungshandlungen betreffend die Finanzberichterstattung (Auditing) durch.

Eine detaillierte Umschreibung der Pflichten findet sich in der Audit Committee Charter, die auf der Website der Gesellschaft abrufbar ist.

 <https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/7188/file/Lindt-and-Spruengli-Audit-Committee-Charter.pdf>

Der Ausschuss tagt, sooft es die Geschäfte erfordern, mindestens aber viermal pro Jahr. Im Berichtsjahr fanden vier

regulär angesetzte Sitzungen statt, wobei an allen Sitzungen alle Mitglieder teilgenommen haben. Die Sitzungsdauer betrug je rund eine Stunde. An diesen Sitzungen haben Mitglieder der Konzernleitung regelmässig teilgenommen. Die Revisionsstelle hat einmal an einer Sitzung des Audit Committee teilgenommen. Der direkte Zugang der Revisionsstelle zum Audit Committee ist jederzeit gewährleistet. Es haben keine externen Berater an Sitzungen des Audit Committee teilgenommen. Alle Protokolle des Audit Committee werden allen Mitgliedern des Verwaltungsrats zugänglich gemacht. Der Vorsitzende des Audit Committee erstattet zudem dem Verwaltungsrat nach jeder Sitzung des Audit Committee Bericht in Form einer kurzen Zusammenfassung der Tätigkeiten und Ergebnisse des Ausschusses.

→ Angaben zur Revisionsstelle siehe Seite 48

#### **Compensation & Nomination Committee**

Das Compensation & Nomination Committee besteht, vorbehaltlich der Wahl durch die Generalversammlung, aus mindestens drei und maximal fünf Mitgliedern des Verwaltungsrats, wovon die Mehrheit unabhängig sein soll, und die je einzeln von der Generalversammlung für eine Amtsdauer von einem Jahr bis zum Abschluss der nächsten ordentlichen Generalversammlung gewählt werden. Dem Ausschuss gehörten per 31. Dezember 2022 folgende Mitglieder an: Dr. Rudolf K. Sprüngli (Vorsitzender), Antonio Bulgheroni und Silvio Denz. Bei Bedarf zieht das Compensation & Nomination Committee externe Berater zur Erfüllung seiner Aufgaben hinzu.

Das Compensation & Nomination Committee unterstützt den Verwaltungsrat hinsichtlich der Nachfolgeplanung des Verwaltungsrats, der Ernennung, Abberufung und Nachfolgeplanung des CEO und anderer Mitglieder der Konzernleitung sowie in Belangen bezüglich der Entschädigung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung. Soweit die eigene Vergütung direkt betroffen ist (es sei denn, es ist die Vergütung des Verwaltungsrats im Allgemeinen betroffen), ist das betreffende Mitglied des Compensation & Nomination Committee von der Diskussion und der Beschlussfassung ausgeschlossen.

Das Compensation & Nomination Committee prüft die Vergütungsrichtlinien und -programme der Gesellschaft auf Marktcompatibilität, Effektivität und Übereinstimmung mit den Statuten, dem Gesetz und Best Practices und legt

sie oder etwaige Änderungen daran dem Verwaltungsrat zur Beschlussfassung oder, sofern dies gesetzlich oder durch die Statuten vorgeschrieben ist, zur Antragstellung an die Generalversammlung zur Beschlussfassung vor. Es prüft, in Zusammenarbeit mit dem Audit Committee in Bezug auf finanzielle Belange bzw. dem Sustainability Committee in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte, den Vergütungsbericht zuhanden des Verwaltungsrats und schlägt ihn zur Genehmigung und Vorlage an die Generalversammlung vor. Weiter unternimmt das Compensation & Nomination Committee eine jährliche Beurteilung der Unabhängigkeit der Mitglieder des Verwaltungsrats. Sofern nicht ausdrücklich etwas anderes vorgesehen ist, unterstützt das Compensation & Nomination Committee den Verwaltungsrat durch vorbereitende und unterstützende Tätigkeiten und unterbreitet dem Verwaltungsrat Vorschläge und Empfehlungen.

Eine detaillierte Umschreibung der Pflichten sowohl betreffend Nachfolgeplanung als auch betreffend Entschädigungen findet sich in der Compensation & Nomination Committee Charter, die auf der Website der Gesellschaft abrufbar ist.

 <https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/7191/file/Lindt-and-Sprungli-Compensation-and-Nomination-Committee-Charter.pdf>

Das Compensation & Nomination Committee tagt, sooft es die Geschäfte erfordern und auf Antrag eines seiner Mitglieder, mindestens aber dreimal pro Jahr. Im Berichtsjahr fanden drei regulär angesetzte Sitzungen statt, wobei an allen Sitzungen alle Mitglieder teilgenommen haben. Die Sitzungsdauer betrug je rund eine Stunde. Alle Protokolle des Compensation & Nomination Committee werden allen Mitgliedern des Verwaltungsrats zugänglich gemacht. Der Vorsitzende des Compensation & Nomination Committee erstattet zudem dem Verwaltungsrat nach jeder Sitzung des Compensation & Nomination Committee Bericht in Form einer kurzen Zusammenfassung der Tätigkeiten und Ergebnisse des Ausschusses.

→ Angaben zu den Aufgaben und Zuständigkeiten des Compensation & Nomination Committee siehe Vergütungsbericht Seite 40

### Sustainability Committee

Das Sustainability Committee besteht aus mindestens drei Mitgliedern des Verwaltungsrats, bei denen es sich sowohl

um unabhängige wie auch nicht unabhängige Mitglieder des Verwaltungsrats handeln kann. Die Mitglieder des Sustainability Committee werden vom Verwaltungsrat bestimmt. Dem Ausschuss gehörten per 31. Dezember 2022 folgende Mitglieder an: Dr. Dieter Weisskopf (Vorsitzender), Silvio Denz und Ernst Tanner.

Das Sustainability Committee unterstützt den Verwaltungsrat bei der Festlegung von Strategien, Zielen und internen Richtlinien, um die Einhaltung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen und die langfristige Nachhaltigkeit der Gesellschaft in ihren sozialen und ökologischen Bestrebungen zu gewährleisten, wobei es stets auch die wirtschaftliche Dimension berücksichtigt. Das Sustainability Committee unterstützt den Verwaltungsrat zudem bei der Festlegung der strategischen Ausrichtung und der Nachhaltigkeitsziele für die Aktivitäten der Gesellschaft, wobei er die finanziellen Interessen, die Stärken der Gesellschaft sowie soziale und umweltbezogene Anliegen in Einklang bringt.

Das Sustainability Committee berät den Verwaltungsrat bei der Einrichtung einer Governance-Struktur sowie interner Richtlinien und Verfahren, um die Einhaltung der geltenden Gesetze und die Umsetzung der sozialen und ökologischen Nachhaltigkeitsziele und -strategien zu gewährleisten. Es prüft die Richtigkeit, Vollständigkeit und Compliance der Nachhaltigkeits- und/oder nicht finanziellen Berichterstattung im Jahresbericht in Bezug auf nachhaltigkeitsbezogene finanzielle und nicht finanziellen Offenlegungen, die Gegenstand des Audits oder der Assurance sind, auf Empfehlung des Audit Committee zuhanden des Verwaltungsrats und schlägt sie zur Genehmigung und Vorlage an die Generalversammlung vor. Überdies prüft es nachhaltigkeitsbezogene Belange im Vergütungsbericht und gibt eine Empfehlung zur Genehmigung an das Compensation & Nomination Committee ab. Sofern nicht ausdrücklich etwas anderes vorgesehen ist, unterstützt das Sustainability Committee den Verwaltungsrat durch vorbereitende und unterstützende Tätigkeiten und unterbreitet dem Verwaltungsrat Vorschläge und Empfehlungen.

Eine detaillierte Umschreibung der Pflichten findet sich in der Sustainability Committee Charter, die auf der Website der Gesellschaft abrufbar ist.

 <https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/7194/file/Lindt-and-Sprungli-Sustainability-Committee-Charter.pdf>

Das Sustainability Committee tagte bis und mit dem Jahr 2022 ein Mal im Jahr. Ab dem Jahr 2023 tagt das Sustainability Committee, sooft es die Geschäfte erfordern, mindestens aber dreimal im Jahr. Im Berichtsjahr fand eine regulär angesetzte Sitzung statt, die rund zwei Stunden dauerte. Der CEO und der CFO sowie der gesamte Verwaltungsrat haben an dieser Sitzung teilgenommen. Es haben keine externen Berater an dieser Sitzung teilgenommen. Alle Protokolle des Sustainability Committee werden allen Mitgliedern des Verwaltungsrats zugänglich gemacht. Der Vorsitzende des Sustainability Committee erstattet zudem dem Verwaltungsrat nach jeder Sitzung des Sustainability Committee Bericht in Form einer kurzen Zusammenfassung der Tätigkeiten und Ergebnisse des Ausschusses.

Um eine wirksame Sustainability-Governance zu erreichen, wurde ein weiterer Ausschuss auf Stufe der Konzernleitung geschaffen. In diesem Sinne ist das Executive Sustainability Committee ein agiles Gremium, dessen Mitglieder als Fachexperten für Nachhaltigkeit im Auftrag der Konzernleitung fungieren. Weiter ist das Sustainability Leadership Team ein funktionsübergreifendes Gremium auf Gruppenebene, das regelmässig zusammentritt, sich aus verschiedenen Funktionen zusammensetzt und vom Head of Group Sustainability geleitet wird.

### Jährliche Leistungsevaluation

Der Verwaltungsrat und seine ständigen Ausschüsse (Committees) nehmen jährlich eine Evaluation der eigenen Leistung vor. Im Rahmen dieser Selbstevaluation werden sie jeweils vom Compensation & Nomination Committee unterstützt.

### Kompetenzregelung

Die Grundzüge der Kompetenzverteilung zwischen Verwaltungsrat und Konzernleitung sowie die Aufgabenverteilung sind im Organisationsreglement festgehalten.

<https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/7161/file/Lindt-and-Sprungli-Organizational-Regulations.pdf>

Die grundsätzlichen Regelungen können wie folgt zusammengefasst werden:

#### Verwaltungsrat:

Der Verwaltungsrat ist das oberste Leitungsorgan der Gesellschaft. Der Verwaltungsrat beschliesst über alle Angelegen-

heiten, die nicht nach dem Gesetz, den Statuten oder dem Organisationsreglement, inklusive der Committee Charters, der Generalversammlung oder einem anderen Organ der Gesellschaft vorbehalten sind. Dies beinhaltet insbesondere:

- die Übernahme der unübertragbaren und unentziehbaren gesetzlichen Aufgaben. Der Verwaltungsrat hat damit insbesondere die Verantwortung für die Oberleitung der Gesellschaft, die Erteilung der nötigen Weisungen und die Überwachung der Konzernleitung;
- die Festlegung der strategischen, organisatorischen, buchhalterischen und finanzplanerischen Richtlinien;
- Veränderungen der rechtlichen Struktur des Konzerns (insbesondere Neugründung von Tochtergesellschaften, Akquisitionen, Joint Ventures und Liquidation von Gesellschaften);
- die Ernennung und Abberufung des CEO, des Sekretärs sowie der Mitglieder der Konzernleitung und bestimmter Geschäftsführer der Tochtergesellschaften;
- die Genehmigung der Budgets des Konzerns und der Tochtergesellschaften für das kommende Geschäftsjahr und der fünfjährigen Mittelfristplanung der Gesellschaft; und
- die Entscheidung über das Leitbild und die einzelnen geschäftspolitischen Grundsätze.

Die Agenda des Verwaltungsrats enthält zudem regelmässig Traktanden zur Weiterbildung des Verwaltungsrats sowie über sich entwickelnde Themen und neue Risiken, wobei den Bereichen ESG und Information Security ein besonderes Augenmerk zukommt.

Der Verwaltungsrat hat die Führung des laufenden Geschäfts gemäss Organisationsreglement an den CEO mit Unterstützung durch die Konzernleitung übertragen.

<https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/7161/file/Lindt-and-Sprungli-Organizational-Regulations.pdf>

#### CEO

Der CEO ist Vorsitzender der Konzernleitung und ferner für die Informationsbeschaffung und -weiterleitung an die Konzernleitung, den Exekutiven Verwaltungsratspräsidenten und den Verwaltungsrat verantwortlich. Die gesamte Organisation und das Personal der Gesellschaft und der Gruppe sind dem CEO unterstellt. Der CEO hat zudem sicherzustellen, dass die Beschlüsse und Weisungen des Verwaltungsrats durch die Konzernleitungsmitglieder vollzogen werden. Er

hat schliesslich die Leitung der operativen Geschäfte des Konzerns im Rahmen der strategischen Zielsetzungen sowie die gesamtunternehmerische Planung und die Berichterstattung innerhalb der Lindt & Sprüngli Gruppe sicherzustellen.

### Konzernleitung

Die Konzernleitung unter der Leitung des CEO bereitet die Konzernstrategie und einen entsprechenden Fahrplan zuhanden des Verwaltungsrats und zur Genehmigung durch diesen vor, und sie ist ferner verantwortlich für die Umsetzung der Konzernstrategie. Des Weiteren haben die einzelnen Konzernleitungsmitglieder die Führung der ihnen durch den CEO zugeteilten Funktions- und Verantwortungsbereiche im Rahmen der Konzernpolitik und gemäss Vorgaben des CEO und des Verwaltungsrats wahrzunehmen. Den einzelnen Konzernleitungsmitgliedern wird im Rahmen einer Matrixstruktur einerseits Linienverantwortung für gesamte Länderorganisationen und Geografien und andererseits Funktionsverantwortung für die einzelnen Fachbereiche im Rahmen der strategischen Ziele und Pläne der Gruppe zugewiesen.

→ Details zu den Mitgliedern der Konzernleitung siehe Seite 44

### Informations- und Kontrollinstrumente

Der Verwaltungsrat wird regelmässig über sämtliche wesentlichen Angelegenheiten der Geschäftstätigkeit der Lindt & Sprüngli Gruppe informiert. Der CEO und der CFO sowie nach Bedarf weitere Mitglieder der Konzernleitung nehmen an den Verwaltungsratsitzungen teil und berichten über den laufenden Geschäftsgang und über wichtige Projekte und Ereignisse. Ausserordentliche Vorfälle werden dem Verwaltungsratspräsidenten unverzüglich zur Kenntnis gebracht. Um sich ein direktes Bild der Marktsituation zu verschaffen, besucht der Verwaltungsrat regelmässig Ländergesellschaften und trifft sich mit der lokalen Geschäftsleitung.

Der Gesamtverwaltungsrat wird schriftlich auf regelmässiger Basis mittels eines umfangreichen und kompletten Management-Informationen-Berichtswesens (MIS) über Erfolgsrechnung, Bilanz, Cashflow, Investitionen und Personal der Lindt & Sprüngli Gruppe sowie der einzelnen Tochtergesellschaften informiert. Die Informationen werden sowohl auf historischer Basis wie auch als Jahresendprojektion geliefert.

Des Weiteren erhalten die Verwaltungsratsmitglieder jährlich ein detailliertes Gesamtbudget sowie einen fünfjährigen Mittelfristplan mit Prognosen zur zukünftigen

Entwicklung der einzelnen Tochtergesellschaften und der konsolidierten Firmengruppe hinsichtlich Erfolgsrechnung, Bilanz, Cashflow, Investitionen und Personal. Zusätzlich wird dem Gesamtverwaltungsrat eine jährlich aufdatierte, gruppenweite Analyse der strategischen, operativen und finanziellen Risiken – inklusive Bewertung sowie getroffener Massnahmen zur Eingrenzung und zu Verantwortlichkeiten – vorgelegt.

Das Audit Committee erhält für die Beurteilung der Risikoparameter der Lindt & Sprüngli Gruppe zusätzlich auf vierteljährlicher Basis einen Bericht betreffend Wertschriften- und Liquiditätsanlagen, Währungen, Rohmaterialeindeckung und Liquidität (Risk-Control-Berichtswesen). Mitglieder der Konzernleitung nehmen regelmässig an den Sitzungen des Audit Committee teil. Die Lindt & Sprüngli Gruppe unterhält anstelle einer formellen internen Revisionsabteilung das sogenannte Lindt Internes Kontrollsystem (LICS), da dem internen finanziellen Kontrollsystem, dem Management-Informationen- und Risk-Control-Berichtswesen des Konzerns sehr grosse Bedeutung beigemessen wird.

In diesem Rahmen gibt der Konzern den Tochtergesellschaften finanzielle Referenzkontrollen vor, die von den Tochtergesellschaften an lokale Gegebenheiten und Risiken angepasst werden.

Die Existenz und die Wirksamkeit dieser Kontrollen werden jährlich von den Tochtergesellschaften im Rahmen einer Selbstüberprüfung evaluiert. Die Resultate der jährlichen Evaluierung werden zentral vom Konzern beaufsichtigt. Darauf basierend wird dem Audit Committee jährlich ein Bericht über die finanziellen internen Kontrollprozesse in den verschiedenen Unternehmensfunktionen der Tochtergesellschaften erstattet (unter anderem IT, Einkauf, Produktion, Verkauf, Lohnzahlungen, Treasury, HR und finanzielles Reporting). Unter Beaufsichtigung des Konzerns erarbeiten die Tochtergesellschaften anschliessend Massnahmen, um auf Kontrollschwächen und Kontrolldefizite zu reagieren.

Zudem stellt die externe Revisionsstelle PricewaterhouseCoopers AG ein zusätzliches Kontrollinstrument dar, das unter anderem auch die Existenz und die Angemessenheit des LICS prüft. Zusätzlich können im Rahmen der jährlichen Revisionsprüfung durch das Audit Committee Spezialaufträge an die externe Revisionsstelle vergeben werden, die über die gesetzlichen und statutarischen Anforderungen hinausgehen.

Lindt & Sprüngli hat sich verpflichtet, seine Geschäfte mit Fairness und Integrität zu führen und Gesetze sowie die Werte der Lindt & Sprüngli Gruppe zu respektieren. Ein ähnliches Verhalten wird von allen Dritten, wie zum Beispiel Lieferanten, Auftragnehmern und Subunternehmern, erwartet, mit denen die Lindt & Sprüngli Gruppe zusammenarbeitet. Diese Verpflichtungen und Erwartungen sind im Lindt & Sprüngli Code of Conduct und in wichtigen Richtlinien wie der Human Rights Policy und der Speak Up Policy festgehalten. Im Rahmen der Speak Up Policy betreibt Lindt & Sprüngli eine Speak Up Line, die es Mitarbeitenden, aber auch Unternehmen, Lieferanten und Geschäftspartnern ermöglicht, offen oder anonym Vorfälle oder Umstände, die einen Verstoss oder möglichen Verstoss gegen den Code of Conduct, die Richtlinien von Lindt & Sprüngli, Gesetze oder andere Vorschriften darstellen könnten, zu melden. Dazu gehören Gesundheits- und Sicherheitsrisiken, Belästigung und Diskriminierung am Arbeitsplatz sowie umweltbezogene Anliegen. Im Falle von kritischen Anliegen werden diese dem Verwaltungsrat gemeldet.

### Interessenkonflikte

Die Mitglieder des Verwaltungsrats, der CEO und die Mitglieder der Konzernleitung sind verpflichtet, dem Verwaltungsratspräsidenten oder im Fall des Verwaltungsratspräsidenten dem gesamten Verwaltungsrat beziehungsweise im Fall von Mitgliedern der Konzernleitung dem CEO sofort mitzuteilen, wenn Geschäfte behandelt werden, die ihre eigenen Interessen oder die Interessen von ihnen nahestehenden natürlichen oder juristischen Personen berühren oder berühren könnten. Der Verwaltungsratspräsident beziehungsweise der CEO beziehungsweise der Gesamtverwaltungsrat entscheidet über angemessene Massnahmen, einschliesslich des Ausstands der betroffenen Person. Die betroffenen Mitglieder des Verwaltungsrats beziehungsweise der Konzernleitung sind jedoch in aller Regel berechtigt, dem jeweils zuständigen Gremium ihre Auffassung vorzutragen. Die betreffenden Regelungen sind im Organisationsreglement der Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli AG reflektiert.

 <https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/7161/file/Lindt-and-Spruengli-Organizational-Regulations.pdf>

Als Exekutiver Verwaltungsratspräsident unterstützt, berät und führt Ernst Tanner den Verwaltungsrat und insbeson-

dere den CEO der Lindt & Sprüngli Gruppe. Aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit von über 29 Jahren im Unternehmen und seiner fundierten Kenntnisse des FMCG-Markts vertritt Herr Tanner das Unternehmen bei wichtigen strategischen Entscheidungen. Er handelt daher in einer Exekutivfunktion und ist direkt bei der Gruppe angestellt. Aufgrund dieser Exekutivfunktion kommt etwaigen Interessenkonflikten des Verwaltungsratspräsidenten besondere Bedeutung zu, und der Verwaltungsrat hat sich im Berichtsjahr entschieden, neben der Funktion des Vizepräsidenten auch die Funktion eines Lead Independent Director wieder einzuführen, wobei der Verwaltungsrat im Berichtsjahr noch keinen Lead Independent Director bestimmt hat.

### Konzernleitung

Der Konzernleitung der Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli AG gehörten per 31. Dezember 2022 sieben Personen an:

Name, Verantwortung	Bei Lindt & Sprüngli seit
Dr. Adalbert Lechner Chief Executive Officer, Global Retail, Group Communications, Group HR, Transformation	1993
Martin Hug Chief Financial Officer	2004
Rolf Fallegger Länderverantwortung	1997
Alain Germiquet Länderverantwortung, International Sales	2007
Daniel Studer Länderverantwortung, International Marketing	2003
Dr. Jennifer Picononi Group General Counsel and Corporate Secretary	2007
Guido Steiner Group Operations	1990

**Dr. Adalbert Lechner (AT)** Jurist – Herr Lechner durchlief nach seiner abgeschlossenen Promotion als Jurist zunächst verschiedene Stationen bei L'Oréal und Johnson & Johnson, wo er in leitenden Funktionen im Marketing- und Verkaufsbereich tätig war. Im Jahr 1993 trat er als CEO der österreichischen Tochtergesellschaft in die Lindt & Sprüngli Gruppe ein. 1997 wurde Herr Lechner zum CEO der deutschen Tochtergesellschaft ernannt. Von 2011 bis 2016 war er Mitglied der Erweiterten Konzernleitung. Am 1. Januar 2017 wurde er Mitglied der Konzernleitung. Seit dem 1. Oktober 2022 amtiert er als CEO der Lindt & Sprüngli Gruppe und ist zudem für die Funktionen Group Communications, Group HR, Global Retail und Transformation verantwortlich.

## Konzernleitung



**Dr. Adalbert Lechner**



**Martin Hug**



**Rolf Fallegger**



**Alain Germiquet**



**Daniel Studer**



**Dr. Jennifer Piconi**



**Guido Steiner**

**Martin Hug (CH)** Economist, MA – Herr Hug war in verschiedenen Funktionen für ein global führendes Kaffeehandelsunternehmen in Lateinamerika tätig (in Costa Rica, Ecuador und Honduras), zuletzt als Finance Director in Costa Rica, bevor er 2004 als Senior Controller zur Lindt & Sprüngli (International) AG wechselte. Nur wenig später wurde er zum CFO von Lindt & Sprüngli UK befördert. Von 2011 bis Ende 2016 war er CFO bei der Ghirardelli Chocolate Company in Kalifornien (USA) und ist seit 1. Januar 2017 Group CFO und Mitglied der Konzernleitung (verantwortlich für Finanzen, Informatik, Einkauf und Nachhaltigkeit).

**Rolf Fallegger (CH)** lic. oec. HSG – Herr Fallegger begann seine Karriere 1991 im Marketing von Procter & Gamble in Genf, Grossbritannien und Belgien. 1997 kam er als Marketing Director zur Lindt & Sprüngli (Schweiz) AG. Danach war er als CEO der Lindt & Sprüngli Tochtergesellschaften in Grossbritannien und Frankreich tätig. 2009 kehrte er an den Schweizer Standort zurück. Von 2011 bis 2014 war er Mitglied der Erweiterten Konzernleitung. 2014 wurde er zum Mitglied der Konzernleitung berufen und verantwortet in dieser Funktion die Entwicklung spezifischer Märkte.

**Alain Germiquet (CH)** lic. oec. – Herr Germiquet startete seine Karriere im Verkauf von zwei namhaften Mineralölkonzernen. 1999 wechselte er zu Hiestand, wo er zunächst das Marketing verantwortete und kurze Zeit später zum Geschäftsführer ernannt wurde. 2005 wechselte er als Commercial Director zu Nestlé, bevor er 2007 als CEO von Lindt & Sprüngli in Grossbritannien einstieg. Von 2009 bis 2016 war er CEO der französischen Tochtergesellschaft. Per 1. Januar 2017 wurde er zum Mitglied der Konzernleitung ernannt und verantwortet in dieser Funktion die Entwicklung spezifischer Märkte sowie den Bereich International Sales.

**Daniel Studer (CH)** lic. iur. – Herr Studer begann seine berufliche Laufbahn bei Unilever im Brand Marketing, bevor er 2003 zur Tochtergesellschaft von Lindt & Sprüngli in der Schweiz wechselte, wo er verschiedene Führungspositionen im Verkauf innehatte, gefolgt von der Position des Head of International Sales am Hauptsitz der Gruppe. Im Jahr 2009 wurde er zum Country Manager von Lindt & Sprüngli Mexiko ernannt. Zwei Jahre später wechselte er in die USA, wo er zunächst zum VP Sales und dann 2016 zum CEO von

Lindt & Sprüngli USA ernannt wurde. Seit dem 1. September 2022 ist er Mitglied der Konzernleitung und verantwortlich für die Entwicklung spezifischer Märkte sowie für den Bereich Internationales Marketing.

**Dr. Jennifer Piconi (CH)** lic. iur. – Frau Piconi startete ihre Karriere nach abgeschlossener Promotion als Rechtsanwältin 2002 in einer Anwaltskanzlei. 2007 kam sie als Senior Legal Counsel zur Lindt & Sprüngli (International) AG. 2008 wurde sie zum Head Corporate Legal und 2014 zum Group General Counsel befördert. 2017 übernahm sie zusätzlich die Funktion als Corporate Secretary der Gruppe. Seit Januar 2020 ist sie Mitglied der Konzernleitung, verantwortlich für Group Legal, Intellectual Property und Legal Compliance.

**Guido Steiner (CH)** Dipl. Lm.-Ing. ETH – Herr Steiner begann seine Laufbahn als Assistent am Lehrstuhl für Business Administration an der ETH Zürich, bevor er 1990 als Assistant Manager Group Production Planning zu Lindt & Sprüngli kam. Zwei Jahre später wurde er zum Manager of Group Production Planning befördert. Von 1998 bis 2003 hatte er die Funktion Vice President Operations bei Lindt & Sprüngli USA inne. Seit 2003 ist er als Vice President Operations wieder am Hauptsitz tätig. Per 1. Januar 2017 wurde er zum Mitglied der Konzernleitung berufen und ist weiterhin für den Bereich Group Operations zuständig.

Die Konzernleitungsmitglieder üben, nebst den oben erwähnten Mandaten, derzeit keinerlei weitere Tätigkeiten in bedeutenden schweizerischen und ausländischen Führungs- und Aufsichtsgremien aus. Sie haben weiter weder Leitungs- oder Beraterfunktionen für wichtige schweizerische und ausländische Interessengruppen noch amtliche Funktionen oder politische Ämter inne. Es bestehen keine Managementverträge bezüglich Geschäftsführungsaufgaben zwischen der Lindt & Sprüngli Gruppe und Gesellschaften oder natürlichen Personen ausserhalb des Konzerns.

### Nachfolgeplanung

Das Compensation & Nomination Committee prüft in Zusammenarbeit mit dem Verwaltungsratspräsidenten die kurzfristige und langfristige Nachfolgeplanung des CEO und der anderen Mitglieder der Konzernleitung und unterbreitet dem Verwaltungsrat Vorschläge für die Ernennung, Beförderung und Entlassung sowie die Nachfolgeplanung des CEO

und der anderen Mitglieder der Konzernleitung. Das Compensation & Nomination Committee prüft jährlich die Angemessenheit der Zusammensetzung der Konzernleitung, insbesondere unter Berücksichtigung der erforderlichen Fachkompetenzen und der Bedürfnisse des Unternehmens, der Geschlechtervertretung und anderer Diversitätsaspekte, sowie die von Mitgliedern der Konzernleitung ausgeübten externen Mandate und berücksichtigt diese Aspekte bei Nominierungen für die Konzernleitung.

#### Anzahl zulässige Tätigkeiten ausserhalb des Konzerns

Die Anzahl Mandate in den obersten Leitungs- und Verwaltungsorganen von Rechtseinheiten ausserhalb des Konzerns, die in das schweizerische Handelsregister oder ein vergleichbares ausländisches Register einzutragen sind, ist gemäss Art. 19 Abs. 3 Ziff. 2 der Statuten für die Mitglieder der Konzernleitung beschränkt auf maximal zwei Mandate in börsenkotierten, fünf Mandate in nicht börsenkotierten Unternehmen und auf fünfzehn Mandate in anderen Rechtseinheiten wie Stiftungen und Vereinen. Die Übernahme eines neuen Mandats ausserhalb der Lindt & Sprüngli Gruppe durch ein Mitglied der Konzernleitung bedarf gemäss Ziffer 10.12 des Organisationsreglements der vorgängigen Genehmigung des Verwaltungsratspräsidenten und des Vorsitzenden des Compensation & Nomination Committee.

[https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/6838/file/10\\_LIN\\_Statuten\\_DE\\_28.04.22.pdf](https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/6838/file/10_LIN_Statuten_DE_28.04.22.pdf)

<https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/7161/file/Lindt-and-Sprungli-Organizational-Regulations.pdf>

Die Mitglieder der Konzernleitung dürfen nicht persönlich für Mandate in anderen Gesellschaften entschädigt werden, die sie im Auftrag des Konzerns oder in kontrollierten Gesellschaften des Konzerns wahrnehmen. Etwaige Ausnahmen müssen vom Compensation & Nomination Committee genehmigt werden (Ziffer 10.13 Organisationsreglement).

#### Vergütungen, Beteiligungen und Darlehen

→ Siehe Vergütungsbericht Seite 52

#### Mitwirkungsrechte der Aktionäre

##### Stimmrechtsbeschränkung und -vertretung

Die Anerkennung des Erwerbers von Namenaktien als Aktionär mit Stimmrecht und die Eintragung von Nominees als Aktionäre mit Stimmrecht unterliegen gewissen Beschränkungen. Insbesondere kann der Verwaltungsrat, gestützt auf Art. 3 Abs. 6 der Statuten, einen Erwerber von Namenaktien als Vollaktionär ablehnen, soweit die Anzahl der von ihm gehaltenen Namenaktien 4% der Gesamtzahl der im Handelsregister eingetragenen Namenaktien überschreitet. Im Zusammenhang mit den Eintragungsbeschränkungen der Namenaktien und den Beschränkungen betreffend Nominee-Eintragungen sowie der in den Statuten vorhandenen Gruppenklausel und den Regeln zur Gewährung von Ausnahmen wird auf die Ausführungen auf Seite 31 dieses Geschäftsberichts verwiesen sowie auf das entsprechende Reglement des Verwaltungsrats «Eintragung der Namenaktien und Führung des Aktienregisters der Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli AG».

[https://www.lindt-spruengli.com/fileadmin/user\\_upload/corporate/user\\_upload/Investors/BOR/SHAREHOLDER\\_REGISTRY\\_REGULATIONS\\_2015\\_DE.PDF](https://www.lindt-spruengli.com/fileadmin/user_upload/corporate/user_upload/Investors/BOR/SHAREHOLDER_REGISTRY_REGULATIONS_2015_DE.PDF)

[https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/6838/file/10\\_LIN\\_Statuten\\_DE\\_28.04.22.pdf](https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/6838/file/10_LIN_Statuten_DE_28.04.22.pdf)

Gemäss Art. 12 Abs. 3 der Statuten kann bei der Ausübung des Stimmrechts an der Generalversammlung kein Aktionär direkt oder indirekt für eigene oder vertretene Aktien zusammen mehr als 6% der aus dem Aktienkapital resultierenden Aktienstimmen auf sich vereinigen. Natürliche oder juristische Personen, die kapital- oder stimmenmässig oder auf ähnliche Weise miteinander verbunden oder unter einheitlicher Leitung zusammengefasst sind, gelten dabei als eine Person beziehungsweise als ein Aktionär. In besonderen Fällen ist der Verwaltungsrat berechtigt, von den Stimmrechtsbeschränkungen abzuweichen. Im Berichtsjahr hat der Verwaltungsrat keine solche Ausnahme gewährt.

Die Stimmrechtsbeschränkung findet keine Anwendung auf die Ausübung des Stimmrechts durch den unabhängigen Stimmrechtsvertreter sowie durch Aktionäre, die mit mehr als 6% mit Stimmrecht im Aktienbuch eingetragen sind. Da der Fonds für Pensionsergänzungen der Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli AG, die Finanzierungsstif-

tung für die Vorsorgeeinrichtungen der Schokoladefabriken Lindt & Sprüngli AG, die Lindt Cocoa Foundation und die Lindt Chocolate Competence Foundation, alle Kilchberg ZH, als Gruppe mit mehr als 6% im Aktienbuch der Gesellschaft eingetragen sind, findet die Stimmrechtsbeschränkung auf diese somit keine Anwendung.

Eine Aufhebung der statutarischen Stimmrechtsbeschränkungen setzt gemäss Art. 15 Abs. 3 der Statuten einen Beschluss der Generalversammlung der Aktionäre mit einer Stimmenmehrheit von mindestens drei Vierteln der vertretenen Aktien voraus. Gemäss Art. 12 Abs. 2 der Statuten kann sich ein Aktionär an der Generalversammlung von einem anderen Aktionär oder durch den unabhängigen Stimmrechtsvertreter mittels schriftlicher Vollmacht vertreten lassen. Eine allgemeine Weisung für in der Einladung bekannt gegebene oder nicht bekannt gegebene Anträge ist zulässig.

 [https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/6838/file/10\\_LIN\\_Statuten\\_DE\\_28.04.22.pdf](https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/6838/file/10_LIN_Statuten_DE_28.04.22.pdf)

### Statutarische Quoren

Die Generalversammlung fasst ihre Beschlüsse, soweit die Statuten oder das Gesetz nichts anderes bestimmen, mit dem absoluten Mehr der abgegebenen Aktienstimmen ohne Berücksichtigung von Stimmenthaltungen. Laut Art. 15 Abs. 3 der Statuten bedürfen Statutenänderungen betreffend die Verlegung des Sitzes der Gesellschaft, die Umwandlung von Namenaktien in Inhaberaktien, die Übertragung von Namenaktien, die Vertretung von Aktien an der Generalversammlung, die Änderung von Art. 15 Abs. 3 der Statuten sowie die Auflösung oder die Fusion der Gesellschaft einer Dreiviertelmehrheit der vertretenen Aktienstimmen.

 [https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/6838/file/10\\_LIN\\_Statuten\\_DE\\_28.04.22.pdf](https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/6838/file/10_LIN_Statuten_DE_28.04.22.pdf)

### Einberufung der Generalversammlung, Traktandierung und Eintragung im Aktienbuch

Zu den Generalversammlungen werden die Aktionäre mindestens 20 Tage vorher vom Verwaltungsrat durch Publikation im Schweizerischen Handelsamtsblatt eingeladen.

Aktionäre, die allein oder gemeinsam mit mindestens 2% (ab 1.1.2023 durch Inkrafttreten des neuen Aktienrechts 0,5%) des Aktienkapitals oder der Stimmrechte der Gesellschaft im Aktienbuch eingetragen sind, können die Traktandierung eines Verhandlungsgegenstands verlangen. Das

Traktandierungsbegehren muss dem Verwaltungsrat mindestens 60 Tage vor der Versammlung schriftlich und unter Angabe der Verhandlungsgegenstände und Anträge mitgeteilt werden. Unter den gleichen Voraussetzungen können Aktionäre verlangen, dass Anträge zu Verhandlungsgegenständen in die Einberufung der Generalversammlung aufgenommen werden. Diese Traktandierungsbegehren und Anträge müssen der Generalversammlung mit der Stellungnahme des Verwaltungsrats vorgelegt werden. Mit der Traktandierung oder den Anträgen können Aktionäre eine kurze Begründung einreichen. Diese muss in die Einberufung der Generalversammlung aufgenommen werden. Zum Stellen von Anträgen im Rahmen der Verhandlungsgegenstände anlässlich der Generalversammlung bedarf es keiner vorgängigen Ankündigung.

Der Verwaltungsrat gibt gemäss Art. 13 der Statuten in der Einladung zur Generalversammlung das für die Teilnahme- und Stimmberechtigung massgebende Stichdatum der Eintragung im Aktienbuch bekannt.

 [https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/6838/file/10\\_LIN\\_Statuten\\_DE\\_28.04.22.pdf](https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/6838/file/10_LIN_Statuten_DE_28.04.22.pdf)

### Kontrollwechsel und Abwehrmassnahmen

Die gewährten Mitarbeiteroptionen sind im Falle eines Kontrollwechsels ohne Einhaltung der drei- bis fünfjährigen Sperrfrist ausübbar. Die Regelung bezüglich Kontrollwechsel gilt auch im Falle des Abgangs von Mitarbeitenden. Ansonsten bestehen anlässlich eines Kontrollwechsels keine speziellen Vereinbarungen zugunsten des Verwaltungsrats beziehungsweise der Konzernleitungsmitglieder sowie weiterer Kadermitglieder der Gesellschaft. Die Statuten sehen keine besonderen Regelungen betreffend Opting-out oder Opting-up gemäss Art. 125 bzw. Art. 135 FinfraG vor.

### Revisionsstelle

#### Mandat

PricewaterhouseCoopers AG, Zürich, wurde im April 2002 erstmals von der Generalversammlung zur gesetzlichen Revisionsstelle ernannt. Gemäss Art. 27 der Statuten der Gesellschaft ist die Revisionsstelle durch die Generalversammlung jedes Jahr neu zu ernennen beziehungsweise zu bestätigen.

Das Berichtsjahr ist für den verantwortlichen Revisionsleiter das dritte Jahr (Amtsantritt per 2020). Gemäss den Vorschriften des Schweizerischen Obligationenrechts darf der verantwortliche Revisionsleiter das Mandat maximal während sieben Jahren ausführen.

 [https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/6838/file/10\\_LIN\\_Statuten\\_DE\\_28.04.22.pdf](https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/6838/file/10_LIN_Statuten_DE_28.04.22.pdf)

#### Revisionshonorar

Die Summe der Revisionshonorare, die von der Revisionsgesellschaft im Berichtsjahr 2022 in Rechnung gestellt wurden, betrug CHF 2,0 Mio.

#### Zusätzliche Honorare

Die Gesamtsumme der zusätzlichen Honorare, die die Revisionsgesellschaft im Berichtsjahr vornehmlich für Steuer und sonstige Beratung in Rechnung gestellt hatte, betrug insgesamt CHF 0,5 Mio.

#### Aufsichts- und Kontrollinstrumente

Die Aufsicht und die Kontrolle bezüglich der Beurteilung der Revisionsstelle werden vom Gesamtverwaltungsrats vorgenommen. Dabei wird der Gesamtverwaltungsrats vom Audit Committee unterstützt. Das Audit Committee stellt auch die laufende Kommunikation zur Revisionsstelle sicher und bespricht regelmässig mit deren Vertretern die Ergebnisse der Revisions-tätigkeit im Bereich der Rechnungslegung sowie die Zweck-mässigkeit der internen Kontrollsysteme. Die Revisionsstelle erstellt vor der Zwischenrevision einen Prüfungsplan zuhanden der Mitglieder des Audit Committee. Darin werden, basierend auf einer aktuellen Analyse der Geschäfts- und Prüfungsrisiken, die Revisions-schwerpunkte vorgeschlagen. Der Prüfungsplan wird vom Audit Committee und anschliessend auch vom Gesamtverwaltungsrats genehmigt. Dabei wird auch die Angemessenheit der Revisionshonorare sowie allfälliger Zusatzhonorare für Non-Audit-Dienstleistungen überprüft. Der Bericht der Schlussrevision betreffend den Jahresabschluss wird an alle Verwaltungsratsmitglieder versandt. Er wird im Audit Committee mit der Revisionsstelle vorbesprochen und anschliessend vom Gesamtverwaltungsrats anlässlich der Sitzung respektive eines Zirkulationsbeschlusses betreffend die Abnahme des Geschäftsberichts abschliessend genehmigt. Im Berichtsjahr 2022 hat die Revisionsstelle einmal an Sitzungen des Audit Committee teilgenommen. Der direkte

Zugang der Revisionsstelle zum Audit Committee ist jederzeit gewährleistet. Angaben zur Organisation und zum Aufgabenbereich des Audit Committee befinden sich auf Seite 39 dieses Geschäftsberichts.

#### Handelssperrzeiten

Während bestimmter Zeiträume bestehen Handelsbeschränkungen für bestimmte Personen (Insider). Der Verwaltungsrat hat die entsprechenden Regelungen im «Insider-Reglement» (Insider Directive) vom 19. Oktober 2019 festgehalten.

#### Adressaten und Anwendungsbereich des Insider-Reglements

Das Insider-Reglement und die entsprechenden Handelsbeschränkungen gelten für alle Mitglieder des Verwaltungsrats, Geschäftsführer und Mitarbeitende der zur Lindt & Sprüngli Gruppe gehörenden Gesellschaften, einschliesslich Dritter, wenn diese im Besitz von Insider-Informationen sind und Kenntnis vom Insider-Reglement und von dessen Inhalt haben. Die betreffenden Personen dürfen während bestimmter, im Insider-Reglement festgelegter Zeiträume nicht mit Effekten der Lindt & Sprüngli Gruppe handeln. Als solche Effekten im Sinne des Insider-Reglements gelten gemäss Ziffer 4 des Insider-Reglements alle gegenwärtigen oder zukünftigen, von einer zur Lindt & Sprüngli Gruppe gehörenden Gesellschaft ausgegebenen Effekten, namentlich Aktien, Partizipationsscheine, Genussscheine, (Wandel-)Anleihen, Optionen, Optionsscheine oder Schuldverschreibungen, sowie derivative Finanzinstrumente, die sich auf Effekten beziehen, die von einer zur Lindt & Sprüngli Gruppe gehörenden Gesellschaft ausgegeben werden, unabhängig davon, ob die derivativen Finanzinstrumente von der Lindt & Sprüngli Gruppe oder einem Dritten ausgegeben wurden (die Effekten).

### Allgemeine Handelssperzeiten

Gemäss Ziffer 6.1 des Insider-Reglements dürfen Insider während der folgenden Zeiträume weder für eigene noch für fremde Rechnung, direkt oder indirekt Effekten der Lindt & Sprüngli Gruppe erwerben oder veräussern:

- 10 Kalendertage vor dem 31. Dezember und dem 30. Juni, jeweils bis 24 Stunden (einen Handelstag) nach Veröffentlichung der (vorläufigen) Ergebnisse der Lindt & Sprüngli Gruppe, beziehungsweise.
- 20 Kalendertage vor der geplanten Veröffentlichung (i) des Jahres- oder Halbjahresberichts und (ii) der wichtigsten Traktanden einer Generalversammlung der Gesellschaft (diese Veröffentlichung erfolgt normalerweise zusammen mit dem Jahresbericht), jeweils bis 24 Stunden (einen Handelstag) nach der Veröffentlichung der Ergebnisse bzw. der wichtigsten Traktanden.

Allgemeine Handelssperzeiten gelten unabhängig davon, ob sie besonders kommuniziert wurden oder nicht, und unabhängig davon, ob ein Insider über Insider-Informationen verfügt oder nicht.

### Spezielle Handelssperzeiten

Zusätzlich zu den allgemeinen Handelssperzeiten können spezielle Handelssperzeiten entweder automatisch aufgrund eines Projekts oder einer Transaktion (gemäss Ziffer 5.4 des Insider-Reglements) gelten oder unter bestimmten Voraussetzungen vom CEO oder vom CFO erlassen werden, die für (i) eine bestimmte Gruppe von Mitgliedern des Verwaltungsrats, Geschäftsführern oder Mitarbeitenden und/oder (ii) für bestimmte Effekten anderer börsenkotierter Unternehmen und für den mitgeteilten Zeitraum Geltung haben, der in der Regel 24 Stunden (einen Handelstag) nach der Veröffentlichung der betreffenden Insider-Information oder der endgültigen Beendigung eines solchen Projekts endet. Besondere Sperrfristen gelten unabhängig davon, ob ein Insider über Insider-Informationen verfügt oder nicht.

### Zulässiger Handel

Ein Insider darf ausserhalb der allgemeinen Handelssperzeiten mit Effekten der Lindt & Sprüngli Gruppe handeln, jedoch nur, falls er oder sie keine Insider-Informationen in Bezug auf die Effekten der Lindt & Sprüngli Gruppe hat.

Um versehentliche Verletzungen des Insider-Reglements zu vermeiden, haben Insider, die ihre Effekten durch

einen Vermögensverwalter verwalten lassen, diesen dahingehend zu instruieren, dass kein Handel mit Effekten der Lindt & Sprüngli Gruppe erfolgen darf, ohne dass der Vermögensverwalter explizite Instruktionen vom betreffenden Insider erhalten hat.

### Steuern

Das Unternehmen agiert in Übereinstimmung mit den vom Gesamtverwaltungsrat für die Lindt & Sprüngli Gruppe verabschiedeten Steuerprinzipien. Diese legen Richtlinien und Handlungsanweisungen für die folgenden Bereiche fest: Führung und Organisation, Steuerplanung, Einhaltung von nationalen sowie internationalen Steuervorschriften und Beziehungen zu Behörden. Die Verantwortlichkeit für die Steuerprinzipien liegt beim Gesamtverwaltungsrat und wird durch das Audit Committee wahrgenommen. Das Audit Committee überwacht die Einhaltung der Steuerprinzipien durch die Festlegung und Umsetzung entsprechender Prozesse und Kontrollen. Steuerthemen werden regelmässig im Audit Committee behandelt.

Die Gesellschaften der Lindt & Sprüngli Gruppe bezahlen Steuern in jenen Ländern, in denen sie ihr jeweiliges Geschäft betreiben, Werte generieren und – sofern steuerlich von Relevanz – geistiges Eigentum besitzen. Lindt & Sprüngli hält sich dabei an die nationalen und internationalen Steuervorschriften, insbesondere auch an die Vorschriften der OECD. Ein Hauptaugenmerk wird dabei auf die Festsetzung von Verrechnungspreisrichtlinien gelegt, die sicherstellen, dass alle konzerninternen Transaktionen zu marktüblichen Bedingungen durchgeführt werden.

Wichtige Steuerthemen werden proaktiv mit den zuständigen Behörden besprochen. Wenn möglich werden sie in Steurrulings oder in Advance Pricing Agreements festgehalten.

Lindt & Sprüngli übermittelt den «Country by Country Report» an die Schweizer Steuerbehörden und setzt die Richtlinie (EU) 2018/822 des Rates zur Änderung der Richtlinie 2011/16/EU bezüglich des verpflichtenden automatischen Informationsaustauschs im Bereich der Besteuerung über meldepflichtige grenzüberschreitende Gestaltungen vom 25. Mai 2018 («DAC 6») betreffend Mitteilungspflichten für grenzüberschreitende Steuergestaltungen um.

## Cyber-Sicherheit

Der CEO und der CFO des Unternehmens werden regelmässig vom Head of Group IT über Themen im Bereich der Cyber-Sicherheit informiert (CFO alle vier Monate; CEO mindestens einmal pro Jahr). Darüber hinaus wird der Head Global Operations der Gruppe bei entsprechendem Bedarf in der monatlichen Sitzung der Group IT über Themen im Bereich der Cyber-Sicherheit informiert, die sich speziell auf den operationellen Bereich beziehen. Das Audit Committee wird ebenfalls mindestens einmal pro Jahr über die Fortschritte und Entwicklungen im Bereich der Cyber-Sicherheit informiert. In dringenden Fällen erfolgt die Information der erforderlichen Unternehmensstufe unverzüglich.

Das Audit Committee evaluiert auch das künftige Vorgehen und die Notwendigkeit der Anpassung von Prozessen hinsichtlich der Information im Bereich der Cyber-Sicherheit innerhalb des Unternehmens. Weiter läuft derzeit ein Pilotprojekt betreffend die Sensibilisierung für Themen im Bereich der Cyber-Sicherheit innerhalb des Unternehmens, das voraussichtlich im Geschäftsjahr 2023 gruppenweit umgesetzt werden soll.

Innerhalb des Unternehmens wurde zudem ein Security Operation Center eingerichtet, um mögliche Bedrohungen der digitalen Präsenz des Unternehmens zu überwachen, und es wurden Verfahren zur Reaktion auf Vorfälle im Bereich der Cyber-Sicherheit innerhalb des Unternehmens implementiert. Im Übrigen ist Cyber-Sicherheit Teil des existierenden Risikomanagementprozesses innerhalb des Unternehmens, der kontinuierlich weiterentwickelt wird. Im Berichtsjahr gab es keine wesentlichen Vorfälle im Bereich der Cyber-Sicherheit innerhalb des Unternehmens.

## Informationen für den Aktionär

Die Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli AG berichtet zu folgenden Zeitpunkten über den Geschäftsgang der Gruppe:

Mitte Januar	Umsatz des Vorjahrs
Anfang März	Erfolgsrechnung und Bilanz des Vorjahrs
Ende April	Generalversammlung
Ende Juli	Halbjahresergebnis

→ Genaue Daten unter Seite 172 «Informationen»

Statutarisches Publikationsorgan der Gesellschaft ist das Schweizerische Handelsamtsblatt. Darüber hinaus werden Informationen jeweils in ausgewählten Medien wie auch in den Publikationen führender internationaler Banken veröffentlicht und verarbeitet. Alle Unternehmensdaten sind auch auf der Website der Gesellschaft abrufbar. Die Pressemitteilungen der Gesellschaft sind dort ebenfalls einsehbar. Für News und Ad-hoc-Mitteilungen steht zudem ein Push-System auf der Website der Gesellschaft zur Verfügung.

 <https://www.lindt-spruengli.com/media-center>

Bei Interesse kann der Geschäftsbericht der Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli AG (einschliesslich des Vergütungsberichts) in gedruckter Version beim Hauptsitz der Gruppe, Seestrasse 204, 8802 Kilchberg, kostenlos bezogen werden.

Für weitere Informationen steht die Investor-Relations-Abteilung der Gesellschaft unter der Telefonnummer +41 44 716 25 37 oder unter der E-Mail-Adresse [investors@lindt.com](mailto:investors@lindt.com) zur Verfügung.

# Vergütungsbericht

---

## Geschätzte Aktionärinnen und Aktionäre

Ich bin erfreut, Ihnen im Namen des Verwaltungsrats und als Vorsitzender des Compensation & Nomination Committee (CNC) den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 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 jeweils nächste Geschäftsjahr. Des Weiteren wird der Vergütungsbericht für das abgeschlossene Geschäftsjahr den Aktionärinnen und Aktionären jeweils im Rahmen einer nicht bindenden Konsultativabstimmung zur Genehmigung vorgelegt. An der Generalversammlung 2022 haben Sie Ihre Unterstützung für die Tätigkeit des Verwaltungsrats und des CNC sowie für alle beantragten vergütungsrelevanten Beschlüsse zum Ausdruck gebracht. In diesem Zusammenhang möchte ich Ihnen im Namen des gesamten Verwaltungsrats für Ihr ungebrochenes Vertrauen danken.

Im Laufe des Jahres 2022 hat das CNC im Auftrag des Verwaltungsrats die Vergütungsordnung, einschliesslich ihrer Elemente, ihrer Struktur und ihrer Prozesse, sorgfältig überprüft, um den gewählten Vergütungsansatz mit den internen Werten und Prioritäten von Lindt & Sprüngli in Einklang zu bringen. Auf Empfehlung des CNC hat der Verwaltungsrat beispielsweise beschlossen, im kommenden Jahr mit Priorität die Leistungskultur bei Lindt & Sprüngli weiter zu stärken und sowohl die den variablen Vergütungselementen inhärente Pay-for-Performance-Philosophie als auch die Entschädigung der Konzernleitung noch stärker an der Strategie und den Aktionärsinteressen der Lindt & Sprüngli Gruppe auszurichten.

Als Ergebnis dieser Überprüfung hat der Verwaltungsrat auf Empfehlung des CNC verschiedene Weiterentwicklungen der Vergütungsordnung der Lindt & Sprüngli Gruppe beschlossen. In diesem Vergütungsbericht gibt der Verwaltungsrat zusätzliche Erläuterungen zur allgemeinen Vergütungsordnung und legt in transparenterer Weise Informationen zur Vergütung der Konzernleitung offen. Änderungen wurden insbesondere in den folgenden Themenbereichen vorgenommen:

- 1) **Key Performance Indicators (KPIs)** für die Auszahlungen im Rahmen der kurzfristigen leistungsorientierten Vergütung (Cash Bonus) und die Zuteilungen im Rahmen der langfristigen leistungsorientierten Vergütung (Optionsplan)
- 2) **Ex-post-Offenlegung bezüglich der Erreichung der Leistungsziele** für den Cash Bonus
- 3) **Mögliche Zuteilungslevel und Auszahlungen** in Bezug auf den Cash Bonus und den Optionsplan
- 4) **Überlegungen zu Leistungselementen** im Rahmen des Optionsplans

Während verschiedene Anpassungen im Bereich der Offenlegung bereits in diesem Vergütungsbericht umgesetzt werden konnten, werden grundlegendere Änderungen an der zugrunde liegenden Vergütungsordnung ab dem Jahr 2023 in Kraft treten. Weitere Einzelheiten zu diesen Änderungen und den diesbezüglichen Beweggründen finden Sie im Kapitel «Zusammenfassung der Weiterentwicklungen der Vergütungsordnung für 2022 und 2023» ab Seite 53 und im Kapitel «Ausblick auf die Vergütungsordnung 2023» ab Seite 69.

Darüber hinaus haben Verwaltungsrat und CNC ihre eigenen internen Governance-Prozesse überprüft. Der Verwaltungsrat wird der Generalversammlung daher vorschlagen, dass ab der Generalversammlung 2023 von den mindestens drei Mitgliedern des CNC mindestens der Vorsitzende des CNC und ein weiteres Mitglied die Kriterien von Lindt & Sprüngli betreffend Unabhängigkeit erfüllen sollen. Für weitere Details zum CNC wird auf das aktualisierte Reglement des CNC (CNC Charter) verwiesen, das seit dem 1. Dezember 2022 in Kraft ist.

 <https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/7191/file/Lindt-and-Spruengli-Compensation-and-Nomination-Committee-Charter.pdf>

Der Verwaltungsrat ist überzeugt, dass Ihnen, geschätzte Aktionärinnen und Aktionäre, durch diesen Vergütungsbericht 2022 ein verständliches und ganzheitliches Bild der Vergütung der Konzernleitung sowie des Verwaltungsrats vermittelt wird. Wir freuen uns darauf, mit Ihnen ins Gespräch zu kommen, und auf Ihr Feedback an der bevorstehenden ordentlichen

Generalversammlung. Im Namen des gesamten CNC und des Verwaltungsrats möchte ich auch jedem Mitglied unseres weltweiten Teams für das Engagement und die Leistungen danken.



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

## Vergütungsbericht 2022

Der Vergütungsbericht beschreibt die Grundsätze, Prinzipien und Elemente der Vergütung der Konzernleitung und des Verwaltungsrats der Lindt & Sprüngli Gruppe (Lindt & Sprüngli) 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 2022 abgeschlossene Geschäftsjahr (soweit erforderlich mit Vergleichsangaben für das jeweils vorherige Geschäftsjahr). Weiter berücksichtigt der Vergütungsbericht die Offenlegungspflichten gemäss Art. 734 ff. OR (vormals Art. 14 ff. VegüV und Art. 663c Abs. 3 OR), die per 1. Januar 2023 in Kraft getreten sind (jeweils wenn und soweit anwendbar), die Anforderungen gemäss Ziffer 5 des Anhangs der Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance (Richtlinie Corporate Governance, RLCG) der SIX Swiss Exchange sowie die Empfehlungen des «Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance» von economiesuisse, in der Fassung publiziert am 6. Februar 2023.

Der Vergütungsbericht gliedert sich wie folgt:

- I. Zusammenfassung der Weiterentwicklungen der Vergütungsordnung für 2022 und 2023
- II. Vergütungsgovernance 2022
- III. Vergütung des Verwaltungsrats 2022
- IV. Vergütung der Konzernleitung 2022
  - i. Vergütungsziele und -prinzipien
  - ii. Vergütungsordnung
  - iii. Vergütungselemente
  - iv. Vergütung
- V. Beteiligungen
- VI. Andere vergütungsrelevante Aspekte
  - i. Zusatzbetrag
  - ii. Arbeitsverträge
  - iii. Zusätzliche Honorare, Vergütungen und Organdarlehen
  - iv. Vergütung an frühere Organmitglieder
- VII. Externe Mandate der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung
- VIII. Ausblick auf die Vergütungsordnung 2023

### I. Zusammenfassung der Weiterentwicklungen der Vergütungsordnung für 2022 und 2023

Der Verwaltungsrat und das CNC begrüßen die erhaltenen Rückmeldungen der Aktionäre zu unserem Vergütungsbericht 2021 und prüfen laufend mögliche Weiterentwicklungen der Vergütungsordnung, des Vergütungssystems und der Vergütungsprozesse. Im Berichtsjahr hat das CNC im Auftrag des Verwaltungsrats eine umfassende, ganzheitliche Überprüfung der Vergütungsphilosophie durchgeführt. Auf der Grundlage dieser Überprüfung hat der Verwaltungsrat verschiedene Änderungen an der Vergütungsordnung beschlossen. Eine Zusammenfassung dieser Weiterentwicklungen an unseren Pro-

zessen und Ansätzen finden Sie nachfolgend und noch ausführlicher in den entsprechenden Kapiteln dieses Vergütungsberichts. Während einige Aspekte der Weiterentwicklungen bereits in diesem Vergütungsbericht umgesetzt werden konnten, werden andere ab dem Berichtsjahr 2023 in Kraft treten. Weitere Einzelheiten zu den Änderungen ab 2023 finden Sie im Kapitel «Ausblick auf die Vergütungsordnung 2023» ab Seite 69.

1) **Key Performance Indicators (KPIs)** für die Auszahlungen im Rahmen der kurzfristigen leistungsorientierten Vergütung (Cash Bonus) und die Zuteilungen im Rahmen der langfristigen leistungsorientierten Vergütung (Optionsplan)

Weiterentwicklungen	2022	<p>Um die Transparenz hinsichtlich Entscheidungen über die Zuteilung von Vergütungen zu erhöhen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Cash Bonus:</b> Der Vergütungsbericht enthält verschiedene zusätzliche Informationen zur Scorecard (einschliesslich finanzieller und qualitativer KPIs), die zur Bewertung der Leistung der Mitglieder der Konzernleitung und zur Festlegung der Auszahlungen unter dem Cash Bonus verwendet wird.</li> <li>– <b>Optionsplan:</b> Der Vergütungsbericht gewährt zusätzliche Einblicke in die Überlegungen des CNC im Zusammenhang mit der Festlegung der individuellen zugeteilten Beträge unter dem Optionsplan für die Mitglieder der Konzernleitung.</li> </ul>
	2023	<p>Um die Verbindung zwischen der Umsetzung strategischer Prioritäten, der Leistung des Unternehmens und den Vergütungsentscheidungen weiter zu stärken:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Cash Bonus:</b> Wir haben die Scorecard zur Messung der für den Cash Bonus relevanten Leistung der Konzernleitung weiter verfeinert und formalisiert, wobei wir auch den quantitativen KPIs mehr Gewicht gegeben haben.</li> <li>– <b>Optionsplan:</b> Wir werden die Kriterien darstellen, die für die Bewertung der Leistung der Mitglieder der Konzernleitung (unter Hervorhebung mehrerer Aspekte der operativen Leistung) im Rahmen der Festlegung der individuellen zugeteilten Beträge unter dem Optionsplan relevant sind.</li> </ul>

2) **Ex-post-Offenlegung bezüglich der Erreichung der Leistungsziele** für den Cash Bonus

Weiterentwicklungen	2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Cash Bonus:</b> Um den Zusammenhang zwischen der effektiven Vergütung und der erzielten Leistung für die Aktionäre besser verständlich zu machen, wird der Vergütungsbericht durch eine Beschreibung der finanziellen und qualitativen Zielerreichung weitere Einblicke in die Ergebnisse der Leistungsbeurteilung für das vergangene Jahr geben.</li> </ul>
	2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Cash Bonus:</b> Basierend auf den oben erwähnten Weiterentwicklungen der Scorecard für den Cash Bonus wird die neue Struktur ab dem Vergütungsbericht 2023 auch eine transparentere Ex-post-Offenlegung in Bezug auf die Leistungsergebnisse ermöglichen.</li> </ul>

3) **Mögliche Zuteilungslevel und Auszahlungen** in Bezug auf den Cash Bonus und den Optionsplan

Weiterentwicklungen	2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Cash Bonus:</b> Zukünftig werden der minimale und der maximale Auszahlungssatz unter dem Cash Bonus im Verhältnis zum Basissalär grundsätzlich auf eine Bandbreite von 0 bis 100% (in ausserordentlichen Fällen bis maximal 130%) für den CEO und, jeweils abhängig von der Funktion, auf eine Bandbreite von 0–70–90% (in ausserordentlichen Fällen bis maximal 130%) für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung begrenzt sein.</li> <li>– <b>Optionsplan:</b> Die zugeteilten Beträge unter dem Optionsplan sind im Verhältnis zum jeweiligen Basissalär grundsätzlich auf eine Bandbreite von 0 bis 100% (bis maximal 180%) des Basissalärs für jedes Mitglied der Konzernleitung, einschliesslich des CEO, beschränkt.</li> </ul>
---------------------	------	--

#### 4) Überlegungen zu Leistungselementen im Rahmen des Optionsplans

Weiterentwicklungen	<ul style="list-style-type: none"><li>– <b>Angemessenheit von Optionen:</b> Nach sorgfältiger Überlegung ist der Verwaltungsrat der Ansicht, dass Optionen für Partizipationsscheine mit Sperrfristen von bis zu fünf Jahren nach wie vor ein optimales Instrument darstellen, um die Mitglieder der Konzernleitung für ihren Beitrag zum Wachstum und zur langfristigen Wertschöpfung von Lindt &amp; Sprüngli zu entschädigen und damit ihre Interessen mit jenen der Aktionäre von Lindt &amp; Sprüngli in Einklang zu bringen.</li><li>– <b>Berücksichtigung der Marktperformance bei der Zuteilung:</b> Die unter dem Optionsplan gewährten Optionen unterliegen gestaffelten Sperrfristen von drei bis fünf Jahren, wobei der Ausübungspreis im Zeitpunkt der Zuteilung basierend auf dem durchschnittlichen Schlusskurs der Partizipationsscheine der Chocoladefabriken Lindt &amp; Sprüngli AG an der SIX Swiss Exchange an den fünf Handelstagen vor der Zuteilung bestimmt wird. Der aus den Optionen im Zeitpunkt des Vestings resultierende Vorteil hängt daher bereits von der Leistung von Lindt &amp; Sprüngli ab, die sich im dann aktuellen Marktpreis der Partizipationsscheine und Namenaktien von Lindt &amp; Sprüngli widerspiegelt.</li><li>– <b>Berücksichtigung von operativen Leistungskriterien bei der Zuteilung:</b> Die individuellen, unter dem Optionsplan gewährten Beträge werden auf der Grundlage mehrerer Kriterien bestimmt, die verschiedene Aspekte der operativen Leistung berücksichtigen.</li></ul>
---------------------	---

## II. Vergütungsgovernance 2022

### i. Übersicht

Gemäss den Statuten der Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli AG, dem vom Verwaltungsrat erlassenen Organisationsreglement und der CNC Charter, die alle auf der Website der Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli AG einsehbar sind, verteilen sich die Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten betreffend die Vergütung des Verwaltungsrats, des CEO und der Konzernleitung auf den Verwaltungsrat, das CNC, den CEO und die Generalversammlung.

 [https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/6838/file/10\\_LIN\\_Statuten\\_DE\\_28.04.22.pdf](https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/6838/file/10_LIN_Statuten_DE_28.04.22.pdf)

 <https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/7161/file/Lindt-and-Sprungli-Organizational-Regulations.pdf>

 <https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/7191/file/Lindt-and-Sprungli-Compensation-and-Nomination-Committee-Charter.pdf>

Während die Festlegung und die Beurteilung des Vergütungssystems und der Vergütungsgrundsätze sowie andere vergütungsrelevante Beschlüsse, einschliesslich der Antragstellung für die vergütungsrelevanten Traktanden zur Genehmigung durch die Generalversammlung gemäss Statuten, grundsätzlich in die Zuständigkeit des Verwaltungsrats fallen, unterstützt das CNC den Verwaltungsrat in allen Angelegenheiten betreffend die Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung sowie in Bezug auf Nominierungsangelegenheiten, einschliesslich der Nachfolgeplanung des Verwaltungsrats und der Ernennung, Abberufung und Nachfolgeplanung des CEO und anderer Mitglieder der Konzernleitung. Sofern nicht ausdrücklich anders vorgesehen, insbesondere im Organisationsreglement oder in der CNC Charter, unterstützt das CNC den Verwaltungsrat durch vorbereitende und unterstützende Tätigkeiten und unterbreitet Vorschläge und Empfehlungen zuhanden des Verwaltungsrats.

Gemäss Art. 15<sup>bis</sup> 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. 15<sup>bis</sup> Abs. 2 der Statuten).

[https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/6838/file/10\\_LIN\\_Statuten\\_DE\\_28.04.22.pdf](https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/6838/file/10_LIN_Statuten_DE_28.04.22.pdf)

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Genehmigungssystematik der Vergütungen des Verwaltungsrats, des CEO und der anderen Mitglieder der Konzernleitung, inklusive einer Übersicht über die wesentlichen Verantwortlichkeiten des CNC im Rahmen der Vergütungsgrundsätze, der Statuten und der Beschlüsse der Generalversammlung betreffend die Vergütungen.

#### Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten betreffend die Vergütungen des Verwaltungsrats, des CEO und der Konzernleitung

	CEO	CNC	Verwaltungsrat	Ordentliche Generalversammlung
Maximale Gesamtvergütung Verwaltungsrat		Antrag an den Verwaltungsrat	Antrag an oGV	Entscheid (prospektiv)
Individuelle Vergütung Verwaltungsrat		Antrag an den Verwaltungsrat	Entscheid	
Maximale Gesamtvergütung Konzernleitung	Antrag an CNC	Antrag an den Verwaltungsrat	Antrag an oGV	Entscheid (prospektiv)
Individuelle Vergütung des CEO		Antrag an den Verwaltungsrat	Entscheid	
Individuelle Vergütung der übrigen Mitglieder der Konzernleitung	Antrag an CNC	Entscheid		
Konsultativabstimmung über den Vergütungsbericht		Antrag an den Verwaltungsrat	Antrag an oGV	Entscheid (retrospektiv)
Arbeitsverträge der Mitglieder der Konzernleitung	Antrag an CNC	Entscheid		
Arbeitsvertrag CEO		Antrag an den Verwaltungsrat	Entscheid	
Mögliche Leistungen der beruflichen Vorsorge und Pensionen ausserhalb der beruflichen Vorsorge oder ähnlicher Systeme im Ausland für die Mitglieder der Konzernleitung oder des Verwaltungsrats		Antrag an den Verwaltungsrat	Entscheid	

#### ii. Compensation & Nomination Committee

Art. 24<sup>bis</sup> Abs. 2 der Statuten der Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli AG weist dem CNC folgende Aufgaben und Zuständigkeiten zu:

*«Der Vergütungsausschuss befasst sich mit der Vergütungspolitik, vor allem auf oberster Unternehmensebene. Er hat die ihm gemäss Organisationsreglement und Reglement des Vergütungsausschusses zugewiesenen Aufgaben und Beschluss- und Antragskompetenzen. Insbesondere unterstützt er den Verwaltungsrat bei der Festlegung und Bewertung des Vergütungssystems und der Vergütungsgrundsätze und bei der Vorbereitung der Anträge an die Generalversammlung zur Genehmigung der Vergütung gemäss Art. 15<sup>bis</sup> der Statuten. Der Vergütungsausschuss kann dem Verwaltungsrat in allen Vergütungsangelegenheiten Anträge und Empfehlungen unterbreiten.»*

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

[https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/6838/file/10\\_LIN\\_Statuten\\_DE\\_28.04.22.pdf](https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/6838/file/10_LIN_Statuten_DE_28.04.22.pdf)

Das CNC besteht, vorbehaltlich der Wahl durch die Generalversammlung, aus mindestens drei und maximal fünf Mitgliedern des Verwaltungsrats, wovon die Mehrheit unabhängig sein soll. Die Mitglieder des CNC, werden jährlich einzeln von der Generalversammlung für eine Amtszeit bis zum Ende der nächsten ordentlichen Generalversammlung gewählt. In seiner Sitzung vom 27. Oktober 2022 genehmigte der Verwaltungsrat die überarbeitete CNC Charter, die Zweck, Zuständigkeiten, Verantwortlichkeiten und Verfahren des CNC festlegt. Das CNC tagt, sooft es die Geschäfte erfordern und auf Antrag eines seiner Mitglieder, mindestens aber dreimal pro Jahr. Der Vorsitzende des CNC kann Mitglieder der Konzernleitung sowie interne oder externe Fachexperten zur Teilnahme an den Sitzungen einladen. Soweit die eigene Vergütung direkt betroffen ist (es sei denn, es ist die Vergütung des Verwaltungsrats im Allgemeinen betroffen), ist das betreffende Mitglied des CNC von der Diskussion und der Beschlussfassung ausgeschlossen. Das CNC informiert den Verwaltungsrat regelmässig über das Verfahren zur Festlegung der Vergütung und die Ergebnisse des Vergütungsprozesses.

Die CNC Charter ist auf der Website der Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli AG abrufbar.

 <https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/7191/file/Lindt-and-Sprungli-Compensation-and-Nomination-Committee-Charter.pdf>

Per 31. Dezember 2022 setzt sich das CNC aus folgenden Mitgliedern zusammen: Dr. Rudolf K. Sprüngli (Vorsitzender), Antonio Bulgheroni und Silvio Denz. Im Berichtsjahr fanden drei ordentliche Sitzungen statt, an denen alle Mitglieder teilnahmen. Der CEO nahm an den Sitzungen teil, trat aber in den Ausstand, wenn seine eigene Entschädigung betroffen war. Im Jahr 2022 wurden Beratungsdienstleistungen von HCM International Ltd. im Zusammenhang mit dem Benchmarking der Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung in Anspruch genommen.

Zu den Themen, die das CNC im Berichtsjahr in Bezug auf die Vergütungen erörterte, gehörten u. a. die Evaluierung und Ernennung des neuen CEO, die Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung, eine umfassende Überprüfung der Vergütungsordnung innerhalb der Gruppe, die Überprüfung und Aktualisierung der CNC Charter, die Einführung einer neuen Bonus- und Vergütungsstruktur für die Konzernleitung ab dem Jahr 2023, die Genehmigung der Scorecards in Bezug auf die Erreichung der Leistungsziele für den CEO und die anderen Mitglieder der Konzernleitung, der Vergütungsbericht und die entsprechenden Empfehlungen an den Verwaltungsrat sowie die Erörterung und Überprüfung der von den Aktionären erhaltenen Rückmeldungen zu Vergütungsthemen.

Das CNC überprüft ausserdem regelmässig die Angemessenheit des Vergütungssystems und der Vergütungsansätze für die Konzernleitung und den Verwaltungsrat der Gruppe mit Unterstützung eines externen Beraters, HCM International Ltd. Die letzte derartige Überprüfung fand im Jahr 2022 statt und führte zu den Weiterentwicklungen, die im ersten Kapitel «Zusammenfassung der Weiterentwicklungen der Vergütungsordnung für 2022 und 2023» ab Seite 53 dieses Vergütungsberichts zusammengefasst sind. Neben der Beratung des CNC in Angelegenheiten betreffend die Vergütungen des Verwaltungsrats und der Konzernleitung (inkl. Benchmarking) verfügte HCM International Ltd. im Berichtsjahr über keine anderen Mandate bei der Lindt & Sprüngli Gruppe.

### III. Vergütung des Verwaltungsrats 2022

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

 [https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/6838/file/10\\_LIN\\_Statuten\\_DE\\_28.04.22.pdf](https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/6838/file/10_LIN_Statuten_DE_28.04.22.pdf)

Alle Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten ausschliesslich Barvergütungen. Kein Mitglied des Verwaltungsrats hat gegenwärtig einen Anspruch auf eine variable Vergütung oder auf eine Zuteilung von Optionsrechten oder anderen Eigenkapitalanteilen (Aktien oder Partizipationsscheine), um die unabhängige Oberaufsicht zu gewährleisten und Interessenkonflikte zu vermeiden. Der Gesamtbetrag der an die Mitglieder des Verwaltungsrats ausbezahlten Vergütungen wird regelmässig durch ein externes Benchmarking überprüft und beinhaltet einen Vergleich der Höhe und der Struktur der Vergütung des

Verwaltungsrats mit zuletzt 15 Schweizer börsenkotierten Unternehmen, die Lindt & Sprüngli bezüglich Grösse (basierend auf der Marktkapitalisierung unter Berücksichtigung von Unternehmen mit einer Marktkapitalisierung zwischen der 0,4- und der 1,7-fachen Marktkapitalisierung von Lindt & Sprüngli in Höhe von ca. CHF 30 Mrd. per Ende 2021) und Branchenzugehörigkeit (verstanden in einem weiteren Sinne, annäherungsweise reflektiert durch Nichtfinanzunternehmen) ähnlich sind. Die Vergleichsunternehmen für dieses Benchmarking waren Alcon, Barry Callebaut, Emmi, Ems-Chemie, Geberit, Givaudan, Kühne + Nagel, Lafarge Holcim, Schindler, SGS, Sonova, Straumann, Swatch, Swisscom, VAT (die Peer Group).

Das letzte Benchmarking für die Vergütung des Verwaltungsrats wurde im Jahr 2022 durchgeführt, basierend auf den Daten per Ende 2021, und bestätigte, dass der derzeitige Vergütungsansatz mit dem Ansatz der Peer Group vergleichbar ist und dass die Vergütungsniveaus innerhalb der angestrebten Bandbreite liegen (d. h. im Marktmedian oder darunter), weshalb das CNC nach dem letzten Benchmarking keine Änderungen des Ansatzes oder des Vergütungsniveaus vorgeschlagen hat. Insgesamt ist das Vergütungsniveau der nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats seit über 25 Jahren stabil geblieben. Die Vergütung des Exekutiven Verwaltungsratspräsidenten wurde hingegen über die letzten drei Jahre gesenkt, um sie weiter der Marktpraxis anzugleichen.

Die nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten eine Vergütung in Form eines fixen Pauschalhonorars in Höhe von CHF 145 000 pro Jahr, das jeweils nach der ordentlichen Generalversammlung für die abgelaufene Amtsperiode in bar ausbezahlt wird. Um den Fokus auf den langfristigen Erfolg des Unternehmens zu lenken, erhalten alle nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats die gleiche fixe Vergütung, unabhängig von ihrer Mitgliedschaft in einem Ausschuss oder der Funktion als Vorsitzender eines Ausschusses. Im Berichtsjahr erhielt ein nicht exekutives Mitglied (A. Bulgheroni) zusätzlich ein Bruttohonorar von CHF 13 000 (Vorjahr: CHF 28 000, inklusive Caffarel S.p.A., Italien) für seine Funktion als Präsident des Verwaltungsrats von Lindt & Sprüngli S.p.A., Italien.

Der Exekutive Verwaltungsratspräsident erhält eine fixe Vergütung in Form eines Lohns in Höhe von CHF 2 Mio. pro Jahr, der auf monatlicher Basis in zwölf Raten in bar ausbezahlt wird. Der Präsident führt den Verwaltungsrat und koordiniert dessen Ausschüsse bei der Festlegung der Strategie und der allgemeinen Leitungsstruktur der Gruppe sowie bei der Wahrnehmung seiner Aufsichts- und Überwachungsaufgaben. Er nimmt eine führende Rolle bei der Gestaltung der Corporate Governance der Gruppe ein. Darüber hinaus fördert er die enge Zusammenarbeit mit Blick auf die Erzielung einer nachhaltigen Wertschöpfung für Lindt & Sprüngli, wacht über die Reputation der Gruppe und vertritt, zusammen mit dem CEO, die Gruppe nach aussen gegenüber den Aktionären und Stakeholdern. Gemäss dem jüngsten Benchmarking entspricht die Vergütung des Verwaltungsratspräsidenten der Vergütung anderer exekutiver Verwaltungsratspräsidenten in der Peer Group (siehe oben).

In den Geschäftsjahren 2021 und 2022 sind effektiv folgende Vergütungen an die Mitglieder des Verwaltungsrats ausbezahlt worden:

### Vergütung des Verwaltungsrats (geprüft durch Revisionsstelle)

Funktion per 31.12.2022		2022		2021	
TCHF		Fixe Barentschädigung <sup>1</sup>	Sonstige Entschädigung <sup>1</sup>	Fixe Barentschädigung	Sonstige Entschädigung
E. Tanner	Exekutiver Präsident des Verwaltungsrats, Mitglied SC <sup>2</sup>	2 000	23	2 000	23
Dr. D. Weisskopf <sup>3</sup>	Vizepräsident des Verwaltungsrats (seit Oktober 2022, VR-Mitglied seit April 2022), Präsident SC (seit April 2022)	0	0	–	–
A. Bulgheroni	VR-Mitglied, Mitglied Audit Committee und CNC	145	25	145	40
Dkfm. E. Gürtler	VR-Mitglied, Mitglied Audit Committee	145	12	145	12
Dr. R. K. Sprüngli	VR-Mitglied, Präsident CNC	145	12	145	12
Dr. T. Rinderknecht	VR-Mitglied, Präsident Audit Committee	145	12	145	12
S. Denz	VR-Mitglied, Mitglied CNC und SC	145	12	145	14
<b>Total</b>		<b>2 725</b>	<b>96</b>	<b>2 725</b>	<b>113</b>

<sup>1</sup> AHV-Beiträge des Arbeitnehmers auf Honorare, die durch den Arbeitgeber bezahlt werden (inklusive Sozialabgaben des Arbeitgebers, die Vorsorgeleistungen begründen oder erhöhen). Die ausgewiesene Entschädigung für das Jahr 2022 an E. Tanner enthält auch Pauschalspesen in Höhe von CHF 18 000 (Vorjahr: CHF 18 000). Für A. Bulgheroni ist auch eine Bruttoentschädigung in Höhe von CHF 13 000 (Vorjahr: CHF 28 000) für seine Funktionen als VR-Präsident der Lindt & Sprüngli S.p.A. (im Vorjahr: Lindt & Sprüngli S.p.A. und Caffarel S.p.A.) enthalten.

<sup>2</sup> SC: Sustainability Committee.

<sup>3</sup> D. Weisskopf erhielt im Geschäftsjahr 2022 keine Entschädigung als VR-Mitglied. Seine Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 ist in der Tabelle «Vergütung der Konzernleitung» auf Seite 65 ausgewiesen.

Der von der Generalversammlung vom 4. Mai 2021 genehmigte maximale Gesamtbetrag für die Vergütung des Verwaltungsrats in Höhe von CHF 3,2 Mio. bis zur ordentlichen Generalversammlung 2022 wurde eingehalten. Der gleiche Betrag in Höhe von CHF 3,2 Mio. wurde von der Generalversammlung vom 28. April 2022 als maximaler Gesamtbetrag für die Vergütung des Verwaltungsrats für die Zeit bis zur Generalversammlung 2023 genehmigt. Der effektiv ausbezahlte Betrag für das Geschäftsjahr 2023 wird im Geschäftsbericht 2023 offengelegt.

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

## IV. Vergütung der Konzernleitung 2022

### i. Vergütungsziele und -prinzipien

Für die Mitarbeiterbindung und -rekrutierung spielt die Vergütung eine zentrale Rolle. Damit beeinflusst die Vergütung auch den künftigen Erfolg des Unternehmens. Lindt & Sprüngli bekennt sich zu einer leistungsorientierten und marktkonformen Vergütung, welche die langfristigen Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre, von Mitarbeitenden und Kunden in Einklang bringt. Aus diesem Grund verfolgt das Vergütungssystem von Lindt & Sprüngli die folgenden fünf Ziele, die im Jahr 2022 aktualisiert und geschärft wurden:

- (i) Sicherstellung der Ausrichtung der Managementaktivitäten an den langfristigen Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre
- (ii) Verankerung der Strategie von Lindt & Sprüngli in der Vergütungslandschaft
- (iii) Hoch qualifizierte Talente anziehen und halten und ein attraktiver Arbeitgeber sein
- (iv) Die Mitarbeitenden langfristig zu hervorragenden Leistungen motivieren
- (v) «Pay for Performance» hervorheben, indem die Angemessenheit der Vergütungskosten im Verhältnis zu den erzielten Ergebnissen berücksichtigt wird

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 bei Lindt & Sprüngli.

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

 [https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/6838/file/10\\_LIN\\_Statuten\\_DE\\_28.04.22.pdf](https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/6838/file/10_LIN_Statuten_DE_28.04.22.pdf)

## ii. Vergütungsordnung

Die Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung besteht aus einer der jeweiligen Position entsprechenden Kombination aus (1) einer fixen Entschädigung (Basissalär, Zulagen und andere Leistungen sowie Vorsorgeleistungen), (2) einer kurzfristigen leistungsorientierten Vergütung (Cash Bonus) und (3) einer langfristigen leistungsorientierten Vergütung (Optionsplan) in Form von Optionen auf Partizipationsscheine.

### Überblick über die Vergütungskomponenten der Mitglieder der Konzernleitung

	Fixe Vergütung (1)			Variable Vergütung*	
	Basissalär	Zulagen und andere Leistungen	Vorsorgeleistungen	Kurzfristige leistungsorientierte Vergütung <b>Cash Bonus</b>	Langfristige leistungsorientierte Vergütung <b>Optionsplan</b>
Laufzeit des Plans				1 Jahr	Bis zu 7 Jahre
Massgebliche Faktoren	Funktionsstufe, Kompetenzen und Erfahrung	SMI und SMIM-Marktpraxis	SMI und SMIM-Marktpraxis	Leistungsbezogene Vergütung (Pay for Performance)	Übereinstimmung mit Aktienperformance für Aktionärinnen/Aktionäre
Auszahlung	Bar (sofort)	Bar	Berufliche Vorsorge	Bar	Partizipationsscheine
Leistungszeitraum				1 Jahr	3 bis 5 Jahre
Auszahlungsbandbreite/ Zuteilungsstufen im Verhältnis zum individuellen Basissalär				<b>CEO:</b> 0–200% <b>Andere Mitglieder:</b> 0–180%	<b>CEO:</b> 0–200% <b>Andere Mitglieder:</b> 0–200%
Auswirkungen des Börsenkurses	Nein	Nein	Nein	Nein	Ja
Regeln betreffend Verwirkung	Nein	Nein	Nein	Ja	Ja
Rückforderung (Clawback)	Nein	Nein	Nein	Ja	Ja

\* Für das Jahr 2023 wurden die möglichen Auszahlungs-/Zuteilungsstufen für die variable Vergütung der Konzernleitung jeweils im Verhältnis zum individuellen Basissalär angepasst. Für Details siehe Kapitel «Ausblick auf die Vergütungsordnung 2023» dieses Vergütungsberichts ab S. 69.

Lindt & Sprüngli ist bestrebt, dafür zu sorgen, dass die tatsächliche Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung mit dem Geschäftserfolg verknüpft ist, indem ein wesentlicher Teil der Vergütung in der Form von variabler, leistungsorientierter Vergütung ausgerichtet wird. Darüber hinaus wird ein erheblicher Teil der variablen Vergütung aufgeschoben und erst nach einer Sperrfrist von bis zu fünf Jahren ausübbar (siehe S. 61), womit die Bedeutung des langfristigen Erfolgs und der Wertschöpfung zugunsten unserer Aktionärinnen und Aktionäre weiter betont wird.

Illustratives Beispiel, nicht skaliert	Zuteilung Optionsplan	Sperrfrist				Vesting (30%)	Restliche Ausübungsfrist nach vollem Vesting	
		Sperrfrist			Vesting (35%)			
		Sperrfrist		Vesting (35%)				
	Ziel-Cash-Bonus	Auszahlung						
	Basissalär							
	Laufendes Jahr	t+1	t+2	t+3	t+4	t+5	t+6	t+7

Die folgende Tabelle veranschaulicht die Aufteilung der Gesamtvergütung der Mitglieder der Konzernleitung. Bei Erreichen des Zielniveaus besteht die Gesamtvergütung aus 26% fixer Vergütung und 74% variabler Vergütung für den CEO (Vorjahr: 28% fixe Vergütung und 72% variable Vergütung) und 34% fixer Vergütung und 66% variabler Vergütung für die anderen Mitglieder der Konzernleitung (Vorjahr: 38% fixe Vergütung und 62% variable Vergütung), wobei ein Zielniveau der Zuteilung unter dem Optionsplan von 100% des Basissalärs angenommen wird.

#### Fixe und variable Vergütung der Konzernleitung im Verhältnis zum Basissalär\*

	Fixe Vergütung		Variable Vergütung, leistungsorientiert	
	Basissalär	Ziel	Cash Bonus	Optionsplan
In % des Basissalärs	Basissalär	Maximum	Zuteilung	
CEO	100%	200%	0–200%	
Konzernleitung	100%	60–180%	0–200%	

\* Für das Jahr 2023 wurden die möglichen Auszahlungs-/Zuteilungsstufen für die variable Vergütung der Konzernleitung jeweils im Verhältnis zum individuellen Basissalär angepasst. Für Details siehe Kapitel «Ausblick auf die Vergütungsordnung 2023» dieses Vergütungsberichts ab S. 69.

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. Im Allgemeinen überprüft das CNC jährlich die Höhe der Vergütung der Konzernleitungsmitglieder unter Berücksichtigung von Verantwortung, Beitrag, Wettbewerbsfähigkeit, Erfahrung sowie externer Benchmarks und macht Empfehlungen an den Verwaltungsrat.

Das periodische externe Benchmarking beinhaltet einen Vergleich von Höhe und Struktur der Vergütung der Konzernleitung mit zuletzt 15 Schweizer börsenkotierten Unternehmen, die Lindt & Sprüngli bezüglich Grösse (basierend auf der Marktkapitalisierung unter Berücksichtigung von Unternehmen mit einer Marktkapitalisierung zwischen der 0,4- und

der 1,7-fachen Marktkapitalisierung von Lindt & Sprüngli in Höhe von ca. CHF 30 Mrd. per Ende 2021) und der Branchenzugehörigkeit (verstanden in einem weiteren Sinne, annäherungsweise reflektiert durch Nichtfinanzunternehmen) ähnlich sind. Die Vergleichsunternehmen für dieses Benchmarking waren die gleichen, wie für den Verwaltungsrat, namentlich Alcon, Barry Callebaut, Emmi, Ems-Chemie, Geberit, Givaudan, Kühne + Nagel, Lafarge Holcim, Schindler, SGS, Sonova, Straumann, Swatch, Swisscom, VAT (die Peer Group).

Das letzte Benchmarking für die Vergütung der Konzernleitung wurde 2022 durchgeführt und bestätigte, dass das Vergütungsniveau der Konzernleitung (berechnet unter Annahme der Erreichung aller Ziele) weitgehend innerhalb des vom CNC definierten Zielbereichs liegt (Median) und dass der aktuelle Vergütungsansatz nicht wesentlich von der Marktpraxis abweicht. Insbesondere zeigte das Benchmarking, dass die Gesamtvergütung des CEO (berechnet unter Annahme der Erreichung aller Ziele) beim Median innerhalb der Peer Group positioniert ist, wie vom CNC angestrebt. Ungeachtet des jüngsten Benchmarkings wurden gewisse strukturelle Änderungen an der Vergütungsordnung für die Konzernleitung beschlossen, die ab dem Jahr 2023 anwendbar sein werden (siehe Kapitel «Ausblick auf die Vergütungsordnung 2023» ab Seite 69 für Einzelheiten).

### iii. Vergütungselemente

#### a) Fixe Vergütung: Basissalär, Zulagen und andere Leistungen sowie Vorsorgeleistungen

Das Basissalär reflektiert im Wesentlichen die jeweilige Funktionsstufe, die Kompetenzen, die Expertise sowie die Erfahrung und die im Grundsatz erwartete nachhaltige Leistung jedes Mitglieds der Konzernleitung. Es wird monatlich in zwölf beziehungsweise dreizehn gleichen Teilen in bar ausbezahlt.

Zusätzlich erhalten die Mitglieder der Konzernleitung Zulagen und andere Leistungen, die marktüblich und wettbewerbsfähig sein sollen. Dazu zählen der Anspruch auf ein Dienstfahrzeug und die Teilnahme an Vorsorgeplänen der Gesellschaft.

#### b) Kurzfristige leistungsorientierte Vergütung: Cash Bonus

Der Zweck des Cash Bonus besteht in der Honorierung von Einzelpersonen für das kollektive und individuelle Erreichen von jährlich festgelegten Zielen in Bezug auf vorab festgelegte Leistungsindikatoren (KPIs). Die KPIs werden aus dem jährlichen Businessplan und der Geschäftsstrategie abgeleitet, die auf ein nachhaltiges organisches Umsatzwachstum und eine kontinuierliche Verbesserung der Profitabilität abzielen. Die für den Cash Bonus massgebliche individuelle Leistung wird überwiegend (65%) anhand quantitativ messbarer finanzieller KPIs und zu einem kleineren Teil (35%) anhand qualitativer Ziele in den Bereichen Gesamtverantwortung und Führung gemessen. Die finanziellen KPIs umfassen die wichtigsten Kennzahlen hinsichtlich des Ergebnisses der Gruppe für das betreffende Jahr, einerseits Wachstum (organisches Umsatzwachstum) und andererseits Profitabilität (Steigerung der EBIT-Marge). Für jene Konzernleitungsmitglieder, die auf regionaler oder nationaler Ebene Verantwortung tragen, werden neben den Gruppenzielen auch finanzielle Ziele auf regionaler bzw. nationaler Ebene berücksichtigt. Dazu gehören Kennzahlen wie die Net Trade Sales (NTS) und der Controllable Operating Profit (COOP). Zu den qualitativen KPIs gehören Elemente mit Bezug auf die Gesamtverantwortung (wie das Setzen strategischer Prioritäten, die Nutzung von Geschäftschancen und organisatorische Themen) sowie führungs- und verhaltensbezogene Schwerpunktbereiche (einschliesslich Veränderungsbereitschaft, Förderung von Kommunikation und Zusammenarbeit sowie Talentmanagement). Nicht finanzielle Ziele können von der jeweiligen Funktion abhängen und beziehen sich insbesondere auf die Umsetzung der Strategie sowie auf definierte Führungs- und Verhaltenskriterien, einschliesslich der Förderung von Bemühungen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (ESG) sowie Diversität und Integration (D&I).

KPIs*	Gewichtung	Messgrösse	
Finanziell	65%	Gruppe	Profitabilität (Steigerung EBIT-Marge)
			Organisches Wachstum Net Trade Sales (NTS)
		Regional/Länder	Net Trade Sales (NTS)
			Controllable Operating Profit (COOP)
Qualitativ	35%	Gesamtverantwortung	
		Führung und Verhalten, inklusive ESG und D&I-Bemühungen	

\* Für das Jahr 2023 wurden die KPIs für den Cash Bonus neu definiert. Einzelheiten dazu finden Sie im Kapitel «Ausblick auf die Vergütungsordnung 2023» dieses Vergütungsberichts ab S. 69.

Die jeweiligen Ziele für die zugrunde liegenden KPIs und Kennzahlen, anhand derer die Leistung am Ende des jährlichen Leistungszeitraums gemessen wird, werden vom CNC bzw. für den CEO vom Verwaltungsrat jährlich festgelegt, wobei die aktuelle Leistung der Gruppe, die unmittelbaren strategischen Prioritäten sowie die kurzfristigen Anforderungen zur Erfüllung der längerfristigen Visionen berücksichtigt werden. Interne finanzielle und individuelle qualitative Ziele für die kurzfristige leistungsorientierte Vergütung werden als kommerziell sensible Informationen angesehen. Aus diesem Grund wird von einer detaillierten Offenlegung der Letzteren im Vergütungsbericht abgesehen. Einen Überblick hinsichtlich der Erreichung der Leistungsziele für das Geschäftsjahr 2022 finden Sie aber im folgenden Kapitel.

Die Spanne der möglichen Auszahlung unter dem Cash Bonus ist für jedes Mitglied der Konzernleitung als Prozentsatz des Basissalärs definiert, wobei der tatsächlich ausbezahlte Betrag zwischen einem Minimum und einem Maximum liegen kann, die jeweils als Prozentsatz des Basissalärs definiert sind, wie in der nachstehenden Tabelle zusammengefasst.

In % des Basissalärs	Minimum	Ziel	Maximum
CEO	0%	100%	200%
Konzernleitung	0%	30–90%	60–180%

\* Für das Jahr 2023 wurden die Spannen der möglichen Auszahlungen für den Cash Bonus erheblich reduziert. Einzelheiten dazu finden Sie im Kapitel «Ausblick auf die Vergütungsordnung 2023» dieses Vergütungsberichts ab S. 69.

Im Allgemeinen erfolgt eine Auszahlung in Höhe des Zielniveaus, wenn die vordefinierten Ziele für die relevanten KPIs vollständig erreicht werden. Falls die KPI-Ziele nicht erreicht werden, wird der Cash Bonus gekürzt und kann sogar null betragen. Das bedeutet, dass es möglicherweise keinen (garantierten) Bonus gibt, wenn die (kollektiven oder individuellen) Ziele ganz oder teilweise nicht erreicht werden. Sollten die KPI-Ziele übertroffen werden, kann der ausbezahlte Cash Bonus auch über dem Zielniveau liegen, wobei die mögliche Auszahlung in jedem Fall auf den Höchstbetrag beschränkt ist, der für den CEO 200% des Basissalärs und für die anderen Mitglieder der Konzernleitung zwischen 60 und 180% des individuellen Basissalärs beträgt. Umgerechnet in ein implizites Steigerungspotenzial bedeutet dies, dass der maximale Cash Bonus, der für ein bestimmtes Geschäftsjahr ausbezahlt werden kann, auf 200% des Ziel-Cash-Bonus für den CEO und die Konzernleitungsmitglieder begrenzt ist.

Die Auszahlung des Cash Bonus in bar erfolgt jeweils im Frühjahr des Folgejahrs, sobald der Grad der Zielerreichung der Leistungsziele festgestellt worden ist. Bestimmungen betreffend den Verfall von offenen kurzfristigen Vergütungen und die Rückforderung von ausbezahlten kurzfristigen Vergütungen finden in verschiedenen Fällen Anwendung und können der Gesellschaft gegebenenfalls eine Rückforderung ermöglichen.

### c) Langfristige leistungsorientierte Vergütung: Optionsplan

Der Zweck des Optionsplans ist es, nachhaltigen Geschäftserfolg zu honorieren, Anreize für die Schaffung von Wert für die Aktionäre zu setzen und somit die Interessen der Konzernleitung mit jenen der Aktionäre in Einklang zu bringen sowie wichtige Mitglieder der Konzernleitung an die Gruppe zu binden.

Unter dem Optionsplan kann Mitgliedern der Konzernleitung und anderen ausgewählten Mitarbeitenden in Schlüsselpositionen (die Teilnehmenden) je einen gewissen Wert an Optionen zugeteilt werden. Jede Option berechtigt zum Bezug eines Partizipationsscheins (Bezugsverhältnis 1:1) und kann nach Ablauf einer bestimmten Sperrfrist (wie unten näher beschrieben) während einer vorab festgelegten Ausübungsfrist ausgeübt werden. Ausgehend von der Annahme, dass die strategischen Bemühungen der Konzernleitung zu einem langfristigen Anstieg des Aktienkurses des Unternehmens führen, erachtet der Verwaltungsrat Optionen als optimales Instrument, um eine stringent leistungsabhängige Vergütung zu erreichen und die Mitglieder der Konzernleitung im Einklang mit der Performance der Aktionäre zu entlohnen.

Der Gesamtbetrag in Schweizer Franken, der für die Zuteilung von Optionen unter dem Optionsplan für ein bestimmtes Geschäftsjahr zur Verfügung steht, wird vom Verwaltungsrat auf Vorschlag des CNC jährlich zu Beginn des Jahres festgelegt. Die Optionen werden in der Regel im Januar zugeteilt und im April an die Teilnehmenden des Optionsplans ausgegeben. Für jedes Mitglied der Konzernleitung werden die zugeteilten Beträge in Schweizer Franken individuell festgelegt und können zwischen 0 und 200% des jeweiligen Basissalärs\* liegen.

\* Für das Jahr 2023 wurde die Höhe der möglichen Zuteilungen unter dem Optionsplan angepasst. Details dazu finden Sie im Kapitel «Ausblick auf die Vergütungsordnung 2023» dieses Vergütungsberichts ab S. 69.

Der Betrag der individuellen Zuteilung unter dem Optionsplan für ein bestimmtes Jahr wird vom Verwaltungsrat (auf Vorschlag des CNC) für den CEO bzw. vom CNC für die anderen Mitglieder der Konzernleitung festgelegt, jeweils auf der Grundlage verschiedener Faktoren, die hauptsächlich auf individueller Ebene bewertet werden, einschliesslich\*

- (i) Gesamtleistung der Gruppe während des vorangegangenen Geschäftsjahrs,
- (ii) Leistung der Konzerngesellschaft, die der Teilnehmende leitet oder bei der er beschäftigt ist,
- (iii) Bedeutung des Gewinnbeitrags der Gruppengesellschaft für die gesamte Lindt & Sprüngli Gruppe und
- (iv) Gewinnentwicklung der Gruppengesellschaft im Verhältnis zu den anderen Gruppengesellschaften.

\* Für das Jahr 2023 wurden die Kriterien für die Festlegung der Zuteilungen unter dem Optionsplan angepasst. Für Einzelheiten siehe das Kapitel «Ausblick auf die Vergütungsordnung 2023» dieses Vergütungsberichts ab S. 69.

Der Preis, zu dem Optionen ausgeübt werden können, entspricht dem durchschnittlichen Schlusskurs der Partizipationsscheine der Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli AG an der SIX Swiss Exchange an den fünf Handelstagen vor der Zuteilung im Monat Januar des jeweiligen Jahres. Gemäss dem Optionsplan unterliegen die Optionen Sperrfristen von drei (35%), vier (35%) und fünf (30%) Jahren und können während einer Ausübungsfrist von sieben Jahren ab dem Zeitpunkt der ursprünglichen Zuteilung ausgeübt werden. Während der Ausübungsfrist nicht ausgeübte Optionen verfallen. Daher können die Teilnehmenden nur dann von den unter dem Optionsplan gewährten Optionen profitieren, wenn der Marktpreis der Partizipationsscheine während der geltenden Sperrfrist gestiegen ist. Der Verwaltungsrat ist der Ansicht, dass der Optionsplan durch seine Verknüpfung mit dem Aktienkurs der Gesellschaft eine sehr starke, langfristige Ausrichtung der Konzernleitung auf die Interessen der Aktionäre bewirkt. Der Wert der Optionen im Zeitpunkt der Zuteilung wird anhand von statistischen Binomialmodellen in Übereinstimmung mit den einschlägigen Rechnungslegungsstandards ermittelt (für Einzelheiten siehe Anmerkung 27 Aktienbasierte Entschädigungen im Finanzbericht (D)). Die Berechnung der Anzahl der jedem Mitglied der Konzernleitung zugeteilten Optionen erfolgt durch Division des dem Teilnehmenden individuell zugeteilten Betrags in Schweizer Franken mit dem vorgenannten Wert je Option im Zeitpunkt der Zuteilung.

Zugeteilte, aber noch nicht ausübbar Optionen verfallen gemäss dem Optionsplan unmittelbar, wenn das Arbeitsverhältnis zu irgendeinem Zeitpunkt und aus irgendeinem Grund, sei es mit oder ohne wichtigen Grund, durch den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer gekündigt wird, während bereits ausübbar Optionen noch während eines begrenzten Zeitraums weiter ausgeübt werden können. 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 Rückzahlung ermöglichen.

#### iv. Vergütung

Die Vergütung der Mitglieder der Konzernleitung für die Jahre 2022 und 2021 ist den folgenden Tabellen zu entnehmen. Die Bewertung der optionsbasierten Vergütungen für 2022 und 2021 basiert auf den jeweiligen Marktwerten im Zeitpunkt der Zuteilung.

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

						2022 Marktwert
TCHF	Fixe Vergütung			Variable Vergütung		Total Vergütung
	Basissalär <sup>1</sup>	Zulagen und andere Leistungen <sup>2</sup>	Vorsorgeleistungen <sup>3</sup>	Cash Bonus <sup>4</sup>	Optionsplan <sup>5</sup>	
Dr. Dieter Weisskopf, CEO (CEO bis 30. September 2022) <sup>6</sup>	1 200	18	45	1 650	1 688	4 601
Andere Konzernleitungsmitglieder <sup>7</sup>	4 003	195	343	3 462	4 153	12 156
<b>Total</b>	<b>5 203</b>	<b>213</b>	<b>388</b>	<b>5 112</b>	<b>5 841</b>	<b>16 757</b>

  

						2021 Marktwert
TCHF	Fixe Vergütung			Variable Vergütung		Total Vergütung
	Basissalär <sup>1</sup>	Zulagen und andere Leistungen <sup>2</sup>	Vorsorgeleistungen <sup>3</sup>	Cash Bonus <sup>4</sup>	Optionsplan <sup>5</sup>	
Dr. Dieter Weisskopf, CEO	1 200	18	45	1 450	1 583	4 296
Andere Konzernleitungsmitglieder <sup>8</sup>	3 533	60	323	2 531	3 110	9 557
<b>Total</b>	<b>4 733</b>	<b>78</b>	<b>368</b>	<b>3 981</b>	<b>4 693</b>	<b>13 853</b>

<sup>1</sup> Gesamtheit der ausbezahlten Bruttoentschädigungen.

<sup>2</sup> Inklusive pauschaler Spesenentschädigungen (CEO: CHF 18 000 bzw. CHF 12 000 für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung). Für Dr. Adalbert Lechner und Daniel Studer inklusive einmaliger Umzugsentschädigung von CHF 75 000 respektive CHF 45 000 sowie für Rolf Fallegger inklusive einer Dienstjubiläumprämie von CHF 5 000.

<sup>3</sup> Inklusive Pensionskassenbeiträge und Sozialabgaben des Arbeitgebers, die Vorsorgeleistungen begründen oder erhöhen.

<sup>4</sup> Erwartete Zahlung (Accrual-Basis) im April des Folgejahrs gemäss Antrag des CNC respektive Entscheid des Verwaltungsrats (exklusive Sozialabgaben des Arbeitgebers).

<sup>5</sup> Optionen auf Partizipationsscheine gemäss den Bedingungen des Lindt & Sprüngli Mitarbeiteroptionsplans (siehe Anmerkung 27 Aktienbasierte Entschädigungen im Finanzbericht). Die Bewertung basiert auf dem Marktwert im Zeitpunkt der Zuteilung. Die Anzahl der im Jahr 2022 ausgegebenen Optionen beläuft sich auf 2 000 Optionen für Dr. Weisskopf (Vorjahr: 2 800 Optionen) und total 4 920 Optionen für die restlichen Mitglieder der Konzernleitung (Vorjahr: 5 500 Optionen).

<sup>6</sup> Entschädigung für Leistungen 2022, angestellt bis 31. März 2023, kein separates VR-Honorar während Anstellungsverhältnis.

<sup>7</sup> Die Anzahl der übrigen Mitglieder der Konzernleitung belief sich per 31. Dezember 2022 auf sechs. Die Vergütung von Dr. Adalbert Lechner (CEO ab 1. Oktober 2022) ist in der obigen Tabelle im Betrag der Entschädigung der übrigen Mitglieder der Konzernleitung enthalten.

<sup>8</sup> Die Anzahl der übrigen Mitglieder der Konzernleitung belief sich per 31. Dezember 2021 auf sechs.

An der Generalversammlung vom 4. Mai 2021 wurde ein maximaler Betrag für die Gesamtvergütung 2022 der Konzernleitung in Höhe von CHF 18 Mio. genehmigt, wobei rund CHF 17 Mio. im Jahr 2022 verwendet wurden. Die Gesamtvergütung der Konzernleitung für das Jahr 2022 war höher als im Vorjahr, da die relevanten Ziele vollständig erreicht wurden, was zu höheren Auszahlungen im Bereich des Cash Bonus führte, sowie aufgrund von Ersetzungen und Ernennungen von Mitgliedern der Konzernleitung, während die Gesamtanzahl der Mitglieder der Konzernleitung per Ende des Berichtsjahrs im Vergleich zum Ende des Vorjahres unverändert blieb.

Vom Zusatzbetrag gemäss Art. 15<sup>bis</sup> Abs. 5 der Statuten wurde kein Gebrauch gemacht.

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

Im Jahr 2022 belief sich der Gesamtbetrag des Cash Bonus aller Mitglieder der Konzernleitung auf CHF 5,112 Mio. (Vorjahr: CHF 3,981 Mio.). Der an Dr. Dieter Weisskopf (CEO bis 30. September 2022) effektiv ausbezahlte Cash Bonus belief sich auf CHF 1,650 Mio., was 138% seines Basissalärs entspricht (121% im Jahr 2021). Für die anderen Mitglieder der Konzernleitung betrug der effektiv ausbezahlte Cash Bonus durchschnittlich 80% des jeweiligen Basissalärs (71% im Jahr 2021). Im Geschäftsjahr 2022 wurden die finanziellen Unternehmensziele, die im Rahmen des kurzfristigen leistungsorientierten Vergütungsprogramms für das Jahr festgelegt wurden, übertroffen. Insbesondere in Bezug auf die Profitabilität und das organische Umsatzwachstum. Alle Mitglieder der Konzernleitung erreichten auch ihre individuellen qualitativen Jahresziele, indem sie grosse Führungsstärke, Fähigkeit zum Wandel und kontinuierliche Innovationsfähigkeit bewiesen.

Im Jahr 2022 belief sich der Gesamtwert der an die Mitglieder der Konzernleitung (mit Ausnahme des ehemaligen CEOs) zugeteilten Optionen unter dem Optionsplan auf CHF 4,153 Mio. (Vorjahr: CHF 3,110 Mio.). Für jedes Mitglied der Konzernleitung (mit Ausnahme des CEO) entspricht dies einer Zuteilung von durchschnittlich 100% des jeweiligen Basissalärs (im Vorjahr durchschnittlich 89% des jeweiligen Basissalärs). Die individuelle Höhe der Zuteilung wurde vom CNC auf Grundlage der oben genannten Kriterien festgelegt.

Der Gesamtwert der an den ehemaligen CEO (bis 30. September 2022) unter dem Optionsplan zugeteilten Optionen belief sich auf CHF 1,688 Mio. (Vorjahr: CHF 1,583 Mio.), was 141% seines Basissalärs (Vorjahr: 132% seines Basissalärs) entspricht. Der Verwaltungsrat fällte seine Entscheidung auf Empfehlung des CNC.

Einzelheiten zu den ausstehenden Optionen finden sich in Kapitel «Beteiligungen» dieses Vergütungsberichts.

Die Gesamtvergütung des ehemaligen CEO (in Funktion bis 30. September 2022, angestellt bis 31. März 2023) belief sich im Jahr 2022 auf CHF 4,601 Mio. (Vorjahr: CHF 4,296 Mio.), wobei dieser Betrag im Einklang mit dem Median der Peer Group steht.

## V. Beteiligungen

Die folgende Tabelle gibt Auskunft über die von den Mitgliedern des Verwaltungsrats und der Konzernleitung per 31. Dezember 2022 gehaltenen Namenaktien beziehungsweise Partizipationsscheinen der Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli AG und Optionen auf Partizipationsscheine.

		Anzahl Namenaktien		Anzahl Partizipationsscheine		Anzahl Optionsrechte	
		2022	2021	2022	2021	2022	2021
E. Tanner	Exekutiver Verwaltungsratspräsident	3 067	3 067	9 796	8 327	–	2 500
A. Bulgheroni	VR-Mitglied	1 000	1 000	295	295	–	–
Dkfm E. Gürtler	VR-Mitglied	1	1	50	50	–	–
Dr. R. K. Sprüngli	VR-Mitglied	1 090	1 092	–	–	–	–
Dr. T. Rinderknecht	VR-Mitglied	–	–	–	–	–	–
S. Denz	VR-Mitglied	11	11	–	–	–	–
Dr. D. Weisskopf	VR-Mitglied (vormals Konzernleitungsmitglied)	5	5	2 013	3 000	8 500	8 350
Dr. A. Lechner	Konzernleitungsmitglied	7	7	56	56	5 700	4 700
R. Fallegger	Konzernleitungsmitglied	25	25	950	850	4 750	3 950
A. Germiquet	Konzernleitungsmitglied	7	7	500	500	3 690	4 222
M. Hug	Konzernleitungsmitglied	6	6	–	–	4 650	3 850
G. Steiner	Konzernleitungsmitglied	3	2	–	–	4 110	3 730
Dr. J. Picononi	Konzernleitungsmitglied	1	1	–	–	2 950	2 350
D. Studer <sup>1</sup>	Konzernleitungsmitglied	1	–	–	–	1 895	–
<b>Total</b>		<b>5 224</b>	<b>5 224</b>	<b>13 660</b>	<b>13 078</b>	<b>36 245</b>	<b>33 652</b>

<sup>1</sup> D. Studer wurde per 1. September 2022 in die Konzernleitung berufen, folglich wurden für 2021 keine Beteiligungen offengelegt.

## VI. Andere vergütungsrelevante Aspekte

### i. Zusatzbetrag

Gemäss Art. 15<sup>bis</sup> Abs. 5 der Statuten sind die Gesellschaft und 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 maximalen Gesamtbetrags für die Vergütung der Konzernleitung.

 [https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/6838/file/10\\_LIN\\_Statuten\\_DE\\_28.04.22.pdf](https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/6838/file/10_LIN_Statuten_DE_28.04.22.pdf)

## ii. Arbeitsverträge

Die Arbeitsverträge der Mitglieder der Konzernleitung enthalten Kündigungsfristen von maximal zwölf Monaten (zwölf Monate für den CEO und sechs Monate für die anderen Mitglieder der Konzernleitung) und sehen keine Abgangsentschädigungen vor. In Bezug auf die Behandlung der unter dem Optionsplan zugeteilten Optionen im Falle einer Kündigung siehe Kapitel «Langfristige leistungsorientierte Vergütung: Optionsplan» auf Seite 63.

Nachvertragliche 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. Dies steht im Einklang mit den geltenden statutarischen Bestimmungen (Art. 26<sup>bis</sup> Abs. 2) und wird nur fallweise gewährt, wenn der Verwaltungsrat dies für erforderlich hält.

 [https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/6838/file/10\\_LIN\\_Statuten\\_DE\\_28.04.22.pdf](https://www.lindt-spruengli.com/amfile/file/download/id/6838/file/10_LIN_Statuten_DE_28.04.22.pdf)

Das Vorgehen in Bezug auf noch nicht erfüllte oder 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 48.

## iii. Zusätzliche Honorare, Vergütungen und Organdarlehen

Neben den in diesem Vergütungsbericht aufgeführten Leistungen wurden im Berichtsjahr 2022 keine weiteren Vergütungen – weder direkt noch indirekt – an die exekutiven und an die nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats, an die Mitglieder der Konzernleitung, ehemalige Mitglieder der Konzernleitung oder des Verwaltungsrats oder den vorstehenden Personen nahestehende Personen gewährt. Ferner bestanden für diesen Personenkreis per 31. Dezember 2022 keine Darlehen, Vorschüsse oder Kredite der Gesellschaft oder einer ihrer Tochtergesellschaften.

## iv. Vergütung an frühere Organmitglieder

Es wurden im Berichtsjahr 2022 neben den in diesem Vergütungsbericht aufgeführten Leistungen keine weiteren Vergütungen an frühere Organmitglieder der Gesellschaft ausgerichtet.

## VII. Externe Mandate der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung

In Übereinstimmung mit Art. 734e OR zeigt die folgende Tabelle alle externen Mandate, welche die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Konzernleitung in vergleichbaren Funktionen bei anderen Unternehmen mit wirtschaftlichem Zweck im Sinne von Art. 626 Abs. 2 Ziff. 1 OR ausüben (einschliesslich Unternehmen, die derselben Gruppe angehören):

Mitglieder des Verwaltungsrats	Gesellschaft (Firma/Name)	Funktion
E. Tanner	The Swatch Group AG	Vizepräsident des Verwaltungsrats
	The Swatch Group AG	Präsident des Compensation and Nomination Committee
	Krombacher Brauerei GmbH & Co. KG	Mitglied des Aufsichtsrats
	Signa Holding GmbH	Mitglied des Beirats
A. Bulgheroni	L.I.U.C. University	Mitglied des Verwaltungsrats
	Bulgheroni S.p.A.	Präsident des Verwaltungsrats
	Centromarca – Associazione Italiana dell’Industria di Marca	Mitglied der Geschäftsleitung
Dkfm E. Gürtler	ATP Planungs- und Beteiligungs AG	Mitglied des Aufsichtsrats
	Tiroler Landesmuseen-Betriebsgesellschaft m.b.H.	Vorsitzende des Aufsichtsrats
	MAK – Österreichisches Museum für angewandte Kunst	Vizepräsidentin des Kuratoriums
	MAK – Österreichisches Museum für angewandte Kunst	Vizepräsidentin des Prüfungsausschusses
	Kreditschutzverband von 1870	Mitglied des Vorstands
	Österreich-Werbung	Mitglied des Präsidiums
Dr. R. K. Sprüngli	Peter Halter Liegenschaften AG	Mitglied des Verwaltungsrats
	Freies Gymnasium Zürich	Präsident des Verwaltungsrats
	Institut für Wirtschaftsberatung Niggemann, Fischer & Partner GmbH	Mitglied des Beirats
	PUSTA INVEST AG	Präsident des Verwaltungsrats
	Felix Partner Architektur AG	Mitglied des Beirats
	Felix Partner Design AG	Mitglied des Beirats
	Felix Partner Entwicklung AG	Mitglied des Beirats
	TRUFO HUNGARY Kft.	Präsident des Verwaltungsrats
Dr. T. Rinderknecht	Marquard Media Group AG	Mitglied des Verwaltungsrats
	SpanSet Inter AG	Präsident des Verwaltungsrats
	Miralco Holding AG	Präsident des Verwaltungsrats
	Twin Dolphins Holding AG	Präsident des Verwaltungsrats
	NorseSatCom Group (Bahamas)	Mitglied des Verwaltungsrats
	ijet Technologies Inc. (Seattle)	Mitglied des Verwaltungsrats
	NEST AS (Norwegen)	Mitglied des Verwaltungsrats
	Turtle Capital Investment Inc. (BVI)	Mitglied des Verwaltungsrats
	Veritas Trust AG	Mitglied des Verwaltungsrats
	Fundmaster AG	Mitglied des Verwaltungsrats
	Hôtel de la Paix SA	Mitglied des Verwaltungsrats
	Munich Partners AG	Präsident des Verwaltungsrats
	Munich Partners Invest AG	Präsident des Verwaltungsrats
	First 4G AG	Präsident des Verwaltungsrats
	First SALT AG	Präsident des Verwaltungsrats
First ELF AG	Präsident des Verwaltungsrats	
PlusFour AG	Präsident des Verwaltungsrats	
S. Denz	Lalique Group SA (Schweiz)	Präsident des Verwaltungsrats
	Lalique SA (Frankreich)	Präsident des Verwaltungsrats
	Alrodo AG (Schweiz)	Präsident des Verwaltungsrats
	Art & Terroir SA (Schweiz)	Mitglied des Verwaltungsrats
	CIRON S.A. (Schweiz)	Präsident des Verwaltungsrats
	Lalique Art SA	Präsident des Verwaltungsrats
	Lalique Maison SA (Schweiz)	Präsident des Verwaltungsrats
	Madura (Schweiz) AG (Schweiz)	Mitglied des Verwaltungsrats
	Lalique Asia Limited (Hongkong)	Präsident des Verwaltungsrats
	Glenturret Holding AG	Präsident des Verwaltungsrats
	Villa Florhof AG	Mitglied des Verwaltungsrats
	Florhof Immobilien AG	Präsident des Verwaltungsrats
Mitglieder der Konzernleitung	Gesellschaft (Firma/Name)	Funktion
A. Germiquet	SunnySpot AG	Präsident des Verwaltungsrats
G. Steiner	Steiner Flughafenbebeck AG	Vizepräsident des Verwaltungsrats

## VIII. Ausblick auf die Vergütungsordnung 2023

Wie bereits am Anfang dieses Vergütungsberichts erwähnt, hat das CNC im Auftrag des Verwaltungsrat, im Jahr 2022 die Vergütungsordnung von Lindt & Sprüngli überprüft. Als Ergebnis dieser Überprüfung hat der Verwaltungsrat auf Empfehlung des CNC, beschlossen, verschiedene Änderungen an der Vergütungsordnung für die Konzernleitung vorzunehmen, die ab dem Jahr 2023 gelten werden. Dieses Kapitel gibt einen zusammenfassenden Ausblick auf die beschlossenen und 2023 in Kraft tretenden Änderungen.

### Kurzfristige leistungsorientierte Vergütung, Cash Bonus

Ab dem Jahr 2023 werden die möglichen Minimal-, Ziel- und Maximalauszahlungen an den CEO und die anderen Mitglieder der Konzernleitung im Rahmen der kurzfristigen leistungsorientierten Vergütung (Cash Bonus), jeweils unter Berücksichtigung der jeweiligen Gesamtverantwortung, gemäss der unten stehenden Tabelle angepasst. Aufgrund dieser Änderungen wird der maximale Cash Bonus für den CEO höchstens 100% des Basissalärs und für die anderen Mitglieder der Konzernleitung höchstens zwischen 70 und 90% des Basissalärs betragen. In ausserordentlichen Fällen und unter der Voraussetzung, dass die Ziele übertroffen werden, jeweils gemäss Beurteilung und Beschluss des CNC im eigenen Ermessen, kann der maximale Cash Bonus für den CEO und die anderen Mitglieder der Konzernleitung auf bis zu 130% des jeweiligen Basissalärs erhöht werden. Werden die gesetzten Leistungsziele nicht erreicht, wird der Cash Bonus gekürzt und kann sogar null betragen. Das bedeutet, dass es möglicherweise keinen (garantierten) Bonus gibt, wenn die (kollektiven oder individuellen) Ziele ganz oder teilweise nicht erreicht werden.

In % des Basissalärs	Minimum	Ziel	Maximum
CEO	0–60%	80%	100%
Konzernleitung	0–50%	60–70%	70–90%

Ab dem Jahr 2023 erfolgt die Messung der für den Cash Bonus massgeblichen Leistungen für alle Mitglieder der Konzernleitung, einschliesslich des CEO, überwiegend (80%) anhand von quantitativ messbaren, finanziellen KPIs (gemessen auf Gruppenebene oder gegebenenfalls aufgeteilt nach Gruppenebene (60%) und regionaler Ebene (20%)) und zu einem geringeren Teil (20%) anhand von individuellen ESG- und Transformations-KPIs. Die finanziellen KPIs auf Gruppenebene beziehen sich auf die Profitabilität (60%) und das organische Umsatzwachstum (40%).

KPIs	Gewichtung (Gruppe)	Gewichtung regional	Messgrösse	Total Gewichtung (Gruppe)	Total Gewichtung regional
Finanziell (Gruppe)	80%	60%	Profitabilität (EBIT-Marge), 60%	48%	36%
			Organisches Umsatzwachstum, 40%	32%	24%
Finanziell regional		20%	Profitabilität (EBIT-Marge Region), 60%		12%
			Organisches Umsatzwachstum Region, 40%		8%
Individuelle ESG- und Transformationskriterien	20%	20%	ESG	10%	10%
			Langfristige Transformationsprojekte	10%	10%

Die minimalen und maximalen Leistungen, die für die entsprechenden Auszahlungen erreicht werden müssen, werden vom CNC und für den CEO vom Verwaltungsrat im Dezember eines jeden Jahres für das folgende Jahr festgelegt, jeweils unter Berücksichtigung der Budgetziele, der aktuellen Marktbedingungen, einschliesslich Volatilitäten und Unsicherheiten usw., um ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Leistung und Vergütung zu gewährleisten. Der Verwaltungsrat behält sich vor, die ursprüngliche Zielsetzung im Falle von ausserordentlichen, unvorhergesehenen, wichtigen Ereignissen anzupassen.

Die finanziellen KPIs umfassen die wichtigsten Kennzahlen hinsichtlich des Ergebnisses der Gruppe für das betreffende Jahr, einschliesslich Profitabilität und Wachstumsaspekte. ESG- und Transformations-KPIs fokussieren auf die wichtigsten langfristigen Ziele von Lindt & Sprüngli wie zum Beispiel:

ESG	Transformation
(i) Klima (CO <sub>2</sub> -Reduktionsziele)	(i) Organisatorische Entwicklung
(ii) Menschenrechte mit Schwerpunkt Kinderarbeit	(ii) Marketingerkenntnisse und Innovation
(iii) Wiederverwertbarkeit von Verpackungen	(iii) Entwicklung von Online- und Offline-Vertriebskanälen
(iv) Gesundheit und Sicherheit	(iv) Effizienz- und Prozessverbesserung
(v) Wahrung der Unternehmenswerte und Förderung der Diversität	(v) Geografische Expansionsprojekte

Die Auszahlung des Cash Bonus in bar erfolgt im Frühjahr des Folgejahrs, sobald der Umfang der Zielerreichung der Leistungsziele festgestellt worden ist. Regelungen betreffend den Verfall bzw. Rückbehalt von nicht ausbezahlter kurzfristiger leistungsorientierter Vergütung bzw. die Rückforderung ausbezahlter kurzfristiger leistungsorientierter Vergütung können in verschiedenen Fällen zur Anwendung gelangen (z. B. bei begründetem Verdacht auf, unter anderem, Fehlverhalten, Nichteinhaltung von Vorschriften, Betrug, bei Vorfällen im Berichtswesen oder bei der Revision mit potenziell negativen finanziellen Auswirkungen oder Auswirkungen auf die Reputation der Lindt & Sprüngli Gruppe).

#### Langfristige erfolgsabhängige Vergütung, Optionsplan

Ab dem Jahr 2023 wird für jedes Mitglied der Konzernleitung der Umfang der Zuteilung unter dem Optionsplan als Betrag in Schweizer Franken individuell festgelegt und kann grundsätzlich zwischen 0 und 100% (max. 180% gemäss Feststellung des CNC im eigenen Ermessen; bisher 0 bis 200%) des jeweiligen Basissalärs betragen. Der individuelle Zuteilungsentscheid erfolgt durch das CNC, im Falle des CEO durch den Verwaltungsrat, im betreffenden Jahr, basierend auf einer ganzheitlichen Beurteilung der folgenden Kriterien:

- (i) Historische Leistungen auf operativer und strategischer Ebene
- (ii) Position und Einfluss auf den langfristigen Erfolg von Lindt & Sprüngli, jedoch nicht abhängig von der Leistung im unmittelbaren Vorjahr
- (iii) Umfang der Gesamtverantwortung
- (iv) Bedeutung der erworbenen Erfahrung und des Know-hows für den Beitrag zu zukünftigem Wachstum von Finanzparametern wie EBIT-Marge, organischem Umsatz und Free Cashflow sowie zu künftigen Fortschritten bei ESG- und Transformationsthemen
- (v) Bedeutung der Bindung von Talenten

Zuteilungen unter dem Optionsplan können vollständig zurückgezogen oder zurückgefordert werden, im Falle eines begründeten Verdachts auf, unter anderem, Fehlverhalten, Nichteinhaltung von Vorschriften, Betrug, bei Vorfällen im Berichtswesen oder bei der Revision mit potenziell negativen finanziellen Auswirkungen oder Auswirkungen auf die Reputation der Lindt & Sprüngli Gruppe.



# Bericht der Revisionsstelle

an die Generalversammlung der Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli AG  
Kilchberg

## Bericht zur Prüfung des Vergütungsberichts

### Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Chocoladefabriken Lindt & Sprüngli AG (die Gesellschaft) für das am 31. Dezember 2022 endende Jahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich auf die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten nach Art. 14-16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegÜV) in den als «geprüft» gekennzeichneten Tabellen auf den Seiten 59 und 65 des Vergütungsberichts.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Angaben zu Vergütungen, Darlehen und Krediten im Vergütungsbericht (Seiten 52 bis 70) dem schweizerischen Gesetz und den Art. 14-16 der VegÜV.

### Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den Schweizer Standards zur Abschlussprüfung (SA-CH) durchgeführt. Unsere Verantwortlichkeiten nach diesen Vorschriften und Standards sind im Abschnitt «Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts» unseres Berichts weitergehend beschrieben. Wir sind von der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den schweizerischen gesetzlichen Vorschriften und den Anforderungen des Berufsstands, und wir haben unsere sonstigen beruflichen Verhaltenspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als eine Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

### Sonstige Informationen

Der Verwaltungsrat ist für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen die im Geschäftsbericht enthaltenen Informationen, aber nicht die mit «geprüft» gekennzeichneten Tabellen im Vergütungsbericht, die Konzernrechnung, die Jahresrechnung und unsere dazugehörigen Berichte.

Unser Prüfungsurteil zum Vergütungsbericht erstreckt sich nicht auf die sonstigen Informationen, und wir bringen keinerlei Form von Prüfungsschlussfolgerung hierzu zum Ausdruck.

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortlichkeit, die sonstigen Informationen zu lesen und dabei zu würdigen, ob die sonstigen Informationen wesentliche Unstimmigkeiten zu den geprüften Finanzinformationen im Vergütungsbericht oder unseren bei der Prüfung erlangten Kenntnissen aufweisen oder anderweitig wesentlich falsch dargestellt erscheinen.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten den Schluss ziehen, dass eine wesentliche falsche Darstellung dieser sonstigen Informationen vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

### Verantwortlichkeiten des Verwaltungsrates für den Vergütungsbericht

Der Verwaltungsrat ist verantwortlich für die Aufstellung eines Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorschriften und den Statuten und für die internen Kontrollen, die der Verwaltungsrat als notwendig feststellt, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist. Zudem obliegt ihm die Verantwortung über die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

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

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



#### Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung des Vergütungsberichts

Unsere Ziele sind, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14-16 VegÜV frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern sind, und einen Bericht abzugeben, der unser Prüfungsurteil beinhaltet. Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Mass an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH durchgeführte Prüfung eine wesentliche falsche Darstellung, falls eine solche vorliegt, stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich gewürdigt, wenn von ihnen einzeln oder insgesamt vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie die auf der Grundlage dieses Vergütungsberichts getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Nutzern beeinflussen.

Als Teil einer Prüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH üben wir während der gesamten Prüfung pflichtgemässes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus:

- identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher falscher Darstellungen im Vergütungsbericht aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen. Das Risiko, dass aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellungen nicht aufgedeckt werden, ist höher als ein aus Irrtümern resultierendes, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen oder das Ausserkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.
- gewinnen wir ein Verständnis von dem für die Prüfung relevanten Internen Kontrollsystem, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des Internen Kontrollsystems der Gesellschaft abzugeben.
- beurteilen wir die Angemessenheit der angewandten Rechnungslegungsmethoden sowie die Vertretbarkeit der dargestellten geschätzten Werte in der Rechnungslegung und damit zusammenhängenden Angaben.

Wir kommunizieren mit dem Verwaltungsrat bzw. dessen zuständigem Ausschuss unter anderem über den geplanten Umfang und die geplante zeitliche Einteilung der Prüfung sowie über bedeutsame Prüfungsfeststellungen, einschliesslich etwaiger bedeutsamer Mängel im Internen Kontrollsystem, die wir während unserer Abschlussprüfung identifizieren.

Wir geben dem Verwaltungsrat bzw. dessen zuständigem Ausschuss auch eine Erklärung ab, dass wir die relevanten beruflichen Verhaltensanforderungen zur Unabhängigkeit eingehalten haben, und kommunizieren mit ihnen über alle Beziehungen und sonstigen Sachverhalte, von denen vernünftigerweise angenommen werden kann, dass sie sich auf unsere Unabhängigkeit auswirken, und – sofern zutreffend – über Massnahmen zur Beseitigung von Gefährdungen oder getroffene Schutzmassnahmen.

PricewaterhouseCoopers AG

Gerhard Siegrist  
Zugelassener Revisionsexperte  
Leitender Revisor

Josef Stadelmann  
Zugelassener Revisionsexperte

Zürich, 6. März 2023