



Good Food, Good Life

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

Inhalt

Übersicht	3
1. Vorbemerkungen	4
2. Vergütung des Verwaltungsrats (Traktandum 5.1)	5
3. Vergütung der Konzernleitung (Traktandum 5.2)	8

Übersicht

Dieser Bericht informiert die Aktionäre der Nestlé AG über die beantragte Maximalvergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung, welche den Aktionären an der ordentlichen Generalversammlung vom 16. April 2015 zur Genehmigung vorgelegt wird.

1. Vorbemerkungen

An der ordentlichen Generalversammlung vom 10. April 2014 stimmten die Aktionäre einer Revision der Statuten zu, mit der die neuen Anforderungen des schweizerischen Gesellschaftsrechts integriert und umgesetzt wurden, einschliesslich der neuen Zuständigkeit der Generalversammlung, die Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung in einer bindenden Abstimmung zu genehmigen. Zudem wurden die Statuten der Nestlé durch umfassende Bestimmungen zur Struktur und zu den Grundsätzen der Vergütung des Verwaltungsrats und der Konzernleitung ergänzt, die den Best Practices im Bereich Corporate Governance und Vergütung entsprechen (Art. 21^{bis} bis Art. 21^{quater}).

In Übereinstimmung mit den revidierten Statuten wird der Verwaltungsrat der kommenden ordentlichen Generalversammlung die beantragte Maximalvergütung des Verwaltungsrats für den Zeitraum von der Generalversammlung 2015 bis zur Generalversammlung 2016 (Traktandum 5.1) sowie die beantragte Maximalvergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2016 (Traktandum 5.2) getrennt vorlegen. Dieser Bericht erläutert die entsprechenden Anträge des Verwaltungsrats.

Wir weisen darauf hin, dass die Aktionäre zusätzlich zur Abstimmung über den maximal möglichen Vergütungsbetrag für den Verwaltungsrat und für die Konzernleitung an den jeweils nachfolgenden ordentlichen Generalversammlungen rückwirkend über den Vergütungsbericht einschliesslich der effektiv ausgerichteten Vergütungen abstimmen können.

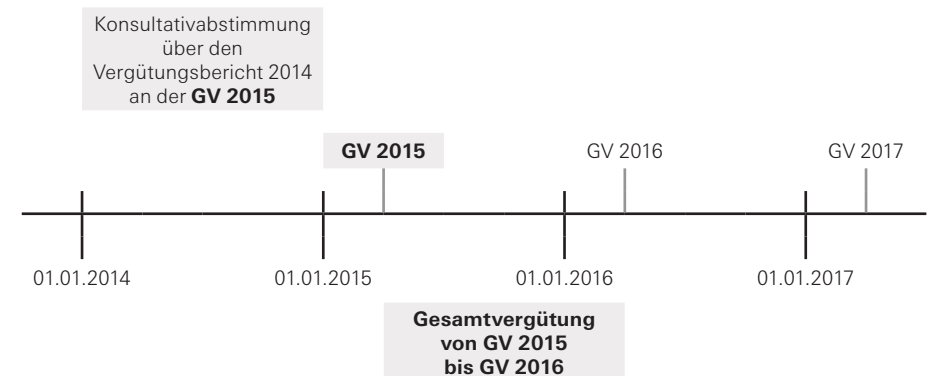
2. Vergütung des Verwaltungsrats (Traktandum 5.1)

Antrag

Vorgängige Genehmigung, für den Zeitraum von der ordentlichen Generalversammlung 2015 bis zur ordentlichen Generalversammlung 2016, einer **Gesamtvergütung für die 13 nicht-exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats** (einschliesslich des Präsidenten, aber ausschliesslich des Delegierten des Verwaltungsrats) von **CHF 11 Millionen**, wovon CHF 4,3 Millionen in bar, CHF 6,2 Millionen in Nestlé AG Aktien, welche für einen Zeitraum von 3 Jahren gesperrt sind (im Wert um 16% diskontiert, um der Sperrfrist von 3 Jahren Rechnung zu tragen), und CHF 0,5 Millionen für Sozialversicherungsbeiträge und andere Entschädigungen.

Erklärung

Zeitlicher Ablauf:



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

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

Die Mitglieder der Verwaltungsratsausschüsse erhalten folgende zusätzlichen Vergütungen^(a):

	Präsident	Mitglieder
Präsidial- und Corporate-Governance-Ausschuss	CHF 300 000	CHF 200 000
Vergütungsausschuss	CHF 150 000	CHF 70 000
Nominationsausschuss	CHF 100 000	CHF 40 000
Kontrollausschuss	CHF 150 000	CHF 100 000

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

Die oben genannten Vergütungen und Spesenpauschalen gelten für den Zeitraum von der Generalversammlung 2015 bis zur Generalversammlung 2016. Die Vergütung für die Mitgliedschaft im Verwaltungsrat und in dessen Ausschüssen wird zu 50% in bar und zu 50% in Nestlé AG Aktien mit einer Sperrfrist von drei Jahren ausbezahlt.

Zusätzliche Honorare werden entrichtet an zwei Mitglieder des Verwaltungsrats, die dem Creating Shared Value (CSV) Council (je CHF 25 000) angehören.

Peter Brabeck-Letmathe als amtierender Präsident des Verwaltungsrats erhält, wie alle anderen nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats, eine Barvergütung sowie Nestlé AG Aktien, die einer Sperrfrist von drei Jahren unterliegen. Die Vergütung des Präsidenten des Verwaltungsrats reflektiert insbesondere seine Verantwortung für gewisse Führungs- und Kontrollaufgaben der Gruppe, einschliesslich seiner Präsidentschaft der Nestlé Health Science SA und Nestlé Skin Health S.A. sowie der direkten Führung der Nestlé-Beteiligung an L'Oréal (Vize-Präsident des Verwaltungsrats). Darüber hinaus vertritt er Nestlé im Stiftungsrat des World Economic Forum (WEF) und hat im Namen von Nestlé den Vorsitz der Water Resource Group 2030 inne. Ausserdem ist er Mitglied des Hong Kong – Europe Business Council. Der vorerwähnte Gesamtbetrag umfasst die gesamte für diese Aktivitäten vorgesehene Vergütung.

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

2010	CHF 13,5 Millionen
2011	CHF 12,6 Millionen
2012	CHF 12,1 Millionen
2013	CHF 12,1 Millionen
2014	CHF 11,3 Millionen
Budget 2015	CHF 11,0 Millionen

(a) Weiterführende Angaben enthält der Vergütungsbericht des jeweiligen Geschäftsjahrs.

Die Entwicklung der oben genannten Zahlen ist auf Veränderungen der Vergütungsstruktur und der Anzahl Mitglieder des Verwaltungsrats zurückzuführen. Gleichzeitig zeigt die relative Stabilität der laufenden Kosten, dass die Vergütung und Spesenpauschalen des Verwaltungsrats seit 2006 unverändert geblieben sind.

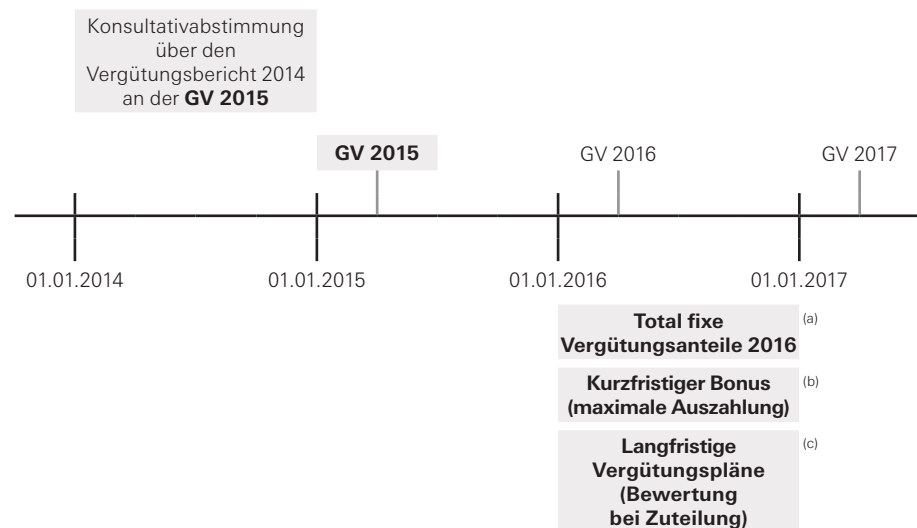
3. Vergütung der Konzernleitung (Traktandum 5.2)

Antrag

Vorgängige Genehmigung, für den Zeitraum vom 1. Januar 2016 bis 31. Dezember 2016, **einer maximalen Gesamtvergütung für die 14 Mitglieder der Konzernleitung, einschliesslich des Delegierten des Verwaltungsrats, von CHF 60 Millionen**, wovon CHF 15 Millionen als Grundgehalt, CHF 20 Millionen als kurzfristiger Bonus (basierend auf Erreichung des maximalen Zielwerts; für den Delegierten des Verwaltungsrats im Umfang jener 50%, welche in gesperrten Nestlé AG Aktien ausgerichtet werden, im Wert um 16% diskontiert), CHF 16 Millionen für langfristige Vergütungspläne (basierend auf dem Fair Value bei der Zuteilung), CHF 5,5 Millionen für Beiträge an zukünftige Vorsorgeleistungen und CHF 3,5 Millionen für Sozialversicherungsbeiträge, andere Leistungen und unvorhergesehene Ausgaben.

Erklärung

Zeitlicher Ablauf:



- (a) Jährliches Grundgehalt + Vorsorge- und andere Leistungen
- (b) Kurzfristiger Bonus basierend auf Leistungsausweis 2016
- (c) Zuteilung in 2016 aus langfristigen Vergütungsplänen

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

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

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

Kurzfristiger Bonus

Der kurzfristige Bonus wird in Prozenten des jährlichen Grundgehalts ausgedrückt.

Die Zielwerte sind:

– CEO	150%
– Generaldirektoren	100%
– Stellvertretende Generaldirektoren	80%

Die Vorgaben für den Delegierten des Verwaltungsrats (CEO) sind zu 100% abhängig von der Leistung der Nestlé-Gruppe. Die Vorgaben für die übrigen Mitglieder der Konzernleitung sind zu mindestens 50% abhängig von der Geschäftsleistung, um die Rechenschaft für die Resultate der Nestlé-Gruppe sicherzustellen: für Funktions-Verantwortliche sind mindestens 50% abhängig von der Leistung der Nestlé-Gruppe, 30% von Funktionszielen und 20% von ihrer individuellen Leistung (quantitative und qualitative Ziele); für Zonen- oder Geschäftsfeld-Verantwortliche sind 30% abhängig von der Leistung der Nestlé-Gruppe, 50% von Geschäftszielen, für die sie direkt verantwortlich sind, und 20% von ihrer individuellen Leistung (quantitative und qualitative Ziele). Bei vollständiger Erreichung der Ziele wird dem jeweiligen Mitglied der Konzernleitung ein Bonus in Höhe des oben genannten Zielwerts ausbezahlt. Werden ein oder mehrere Ziele nicht erreicht, wird der Bonus reduziert. Es besteht kein Anspruch auf Zahlung eines Mindestbonus. Die Bonuszahlung ist hingegen nach oben begrenzt und kann maximal 130% des Zielwerts betragen. Mitglieder der Konzernleitung, die ihre Ziele übertreffen, können demnach mit einer Auszahlung über dem Zielwert belohnt werden, die allerdings den Maximalwert von 130% auf keinen Fall überschreitet.

Die Ziele werden jeweils zu Jahresbeginn vom Verwaltungsrat im Einklang mit der Unternehmensstrategie festgelegt. Die Leistung der Nestlé-Gruppe wird vom Verwaltungsrat anhand messbarer operativer Zielsetzungen ermittelt, darunter namentlich organisches Wachstum, internes Realwachstum, Betriebsergebnis, Marktanteil und Cash-Flow-Generie-

zung. Weitere Ziele zur Bewertung der Leistung der Nestlé-Gruppe stehen im Zusammenhang mit der strategischen Roadmap des Unternehmens. Das Leistungsziel für die gesamte Gruppe wird vom Verwaltungsrat definiert.

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

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

Langfristige Vergütungspläne

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

- | | |
|--|------|
| – CEO | 150% |
| – Generaldirektoren und Stellvertretende Generaldirektoren | 100% |

Der Performance Share Unit Plan (PSUP) sieht die Zuteilung von PSUs vor, welche die Teilnehmer zum Bezug von Nestlé AG Aktien berechtigen, sobald die am Zuteilungsdatum beginnende dreijährige Sperrfrist abgelaufen ist. Zu welcher Bezugshöhe eine PSU bei Ablauf der Sperrfrist berechtigt, richtet sich nach dem Mass, in dem die beiden Leistungsziele des PSUP erreicht worden sind. Die beiden Kriterien sind:

- die Gesamttrendite für die Aktionäre der Nestlé AG im Vergleich zum STOXX Global 1800 Food & Beverage Net Return Index;
- der nachhaltige Gewinn pro Aktie bei konstanten Wechselkursen.

Die nach Ablauf der Sperrfrist gewährte Anzahl Aktien kann in einem Rahmen zwischen 0% und der Obergrenze von 200% der ursprünglichen Zuteilung der PSUs liegen. Dadurch wird eine Ausrichtung an der langfristigen Strategie und an den Aktionärsinteressen gewährleistet.

Der Fair Value von Units aus langfristigen Vergütungsplänen wird bei deren Zuteilung mittels allgemein anerkannter Preismodelle ermittelt. Dabei wird der mögliche Aufwärts- oder Abschwächungs-Effekt der Unternehmensleistung am Ende der dreijährigen Sperrfrist mitberücksichtigt.

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

Vorsorgeleistungen

Mitglieder der Konzernleitung sind wie alle anderen Mitarbeitenden mit Wohnsitz in der Schweiz dem Nestlé Pensionsfonds in der Schweiz angeschlossen. Die Arbeitgeberbeiträge an zukünftige Vorsorgeleistungen sind im Vergütungsbetrag enthalten. Der Anteil des jährlichen Grundgehalts, der die im Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge festgelegte Obergrenze überschreitet, wird direkt vom Unternehmen abgedeckt.

Weitere Leistungen

Weitere Leistungen werden vom Unternehmen auf ein Minimum beschränkt. Dazu zählen gemäss den entsprechenden Grundsätzen des Unternehmens eine Fahrzeugentschädigung (Mitgliedern der Konzernleitung wird kein Firmenwagen zur Verfügung gestellt), ein Beitrag an die Krankenkassenprämien (weniger als CHF 4000 pro Jahr für jedes Konzernleitungsmitglied) sowie Dienstaltersprämien, wie sie auch anderen Mitarbeitenden geboten werden. Mitglieder der Konzernleitung, die von anderen Nestlé-Standorten in die Schweiz transferiert wurden, sind zum Erhalt von Leistungen gemäss und innerhalb der Grenzen der «Nestlé Corporate Expatriation Policy» berechtigt.

Maximale Auszahlung

Der Vergütungsantrag des Verwaltungsrats an die Aktionäre reflektiert die maximal mögliche Bonus-Auszahlung.

Die maximal mögliche Auszahlung setzt voraus, dass sämtliche Gruppen- und Individualziele zu 130% erfüllt werden und die Auszahlung des maximal erreichbaren Bonus-Zielwerts in bar erfolgt.

Als Beispiel: 2013 betrug die effektive Gesamtauszahlung an die Konzernleitung **CHF 50,7 Millionen** (inklusive Beiträge an Sozialversicherungen und zukünftige Vorsorgeleistungen), wovon CHF 13,1 Millionen auf den kurzfristigen Bonus entfielen. Die maximal mögliche Auszahlung im Rahmen des kurzfristigen Bonus belief sich auf CHF 19,5 Millionen. Addiert man nun das jährliche Grundgehalt, den kurzfristigen Bonus, die Zuteilungen aus langfristigen Vergütungsplänen, die Beiträge an zukünftige Vorsorgeleistungen usw., hätte sich die an der Generalversammlung zu beantragende maximale Auszahlung auf **CHF 58 Millionen** belaufen.

Dieses Beispiel veranschaulicht, weshalb die vom Verwaltungsrat bei den Aktionären beantragte Vergütung der Konzernleitung für das Geschäftsjahr 2016 höher ausfällt als die effektiven Auszahlungen in der Vergangenheit. Die genauen Pläne für 2016 sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht verfügbar. Die maximal mögliche Auszahlung würde eine sehr aussergewöhnliche Leistung erfordern.

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

		Erreichung der Ziele für die Nestlé-Gruppe ^(a)
2010	CHF 54,7 Millionen	130%
2011	CHF 49,3 Millionen	107%
2012	CHF 51,2 Millionen	117%
2013	CHF 50,7 Millionen	95%
2014	CHF 50,6 Millionen	101%

(a) Zur Bestimmung des Bonus des CEO zu 100% und der anderen Konzernleitungsmitglieder zu 30% bis 50%.

Wie oben ersichtlich ist die Gesamtvergütung der Konzernleitung von Nestlé in den vergangenen Jahren relativ stabil geblieben. Der Antrag für 2016 berücksichtigt mögliche Unsicherheiten wie das Erreichen einer maximal möglichen Bonus-Auszahlung.



Nestlé