



Good Food, Good Life

Rapport du Conseil d'administration concernant
les propositions de rémunération du Conseil d'administration
et de la Direction du Groupe

Table des matières

Vue d'ensemble	3
1. Remarques préliminaires	4
2. Rémunération du Conseil d'administration (point 5.1 de l'ordre du jour)	5
3. Rémunération de la Direction du Groupe (point 5.2 de l'ordre du jour)	8

Vue d'ensemble

Le présent rapport a pour objectif d'informer les actionnaires de Nestlé S.A. sur la rémunération maximale proposée pour le Conseil d'administration et la Direction du Groupe, soumise à l'approbation des actionnaires lors de l'Assemblée générale ordinaire du 16 avril 2015.

1. Remarques préliminaires

Lors de l'Assemblée générale ordinaire du 10 avril 2014, les actionnaires ont approuvé la révision des statuts afin d'y intégrer et mettre en œuvre les nouvelles exigences imposées par le droit suisse des sociétés, y compris la nouvelle compétence de l'Assemblée générale d'approuver désormais la rémunération du Conseil d'administration et de la Direction du Groupe par un vote contraignant. Les statuts de Nestlé ont été modifiés afin d'y intégrer des dispositions détaillées quant à la structure et aux principes de base de la rémunération du Conseil d'administration et de la Direction du Groupe, conformes aux «best practices» en matière de gouvernement d'entreprise et de rémunération (art. 21^{bis} à 21^{quater}).

En vertu des statuts révisés, le Conseil d'administration soumettra à cette prochaine Assemblée générale ordinaire séparément sa proposition de rémunération maximale pour ses membres, pour la période allant de l'Assemblée générale ordinaire 2015 à l'Assemblée générale ordinaire 2016 (point 5.1 de l'ordre du jour), et celle pour la Direction du Groupe pour l'exercice 2016 (point 5.2 de l'ordre du jour). Le présent rapport décrit les propositions correspondantes du Conseil d'administration.

Il convient de noter qu'en plus de voter sur la rémunération maximale possible du Conseil d'administration et de la Direction du Groupe, les actionnaires pourront également se prononcer rétrospectivement par un vote, lors d'Assemblées générales ordinaires subséquentes, sur le Rapport de rémunération, y compris le versement effectif de la rémunération.

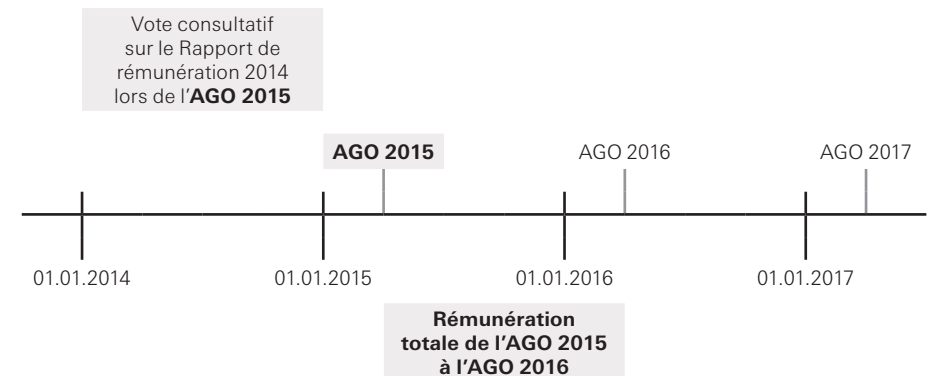
2. Rémunération du Conseil d'administration (point 5.1 de l'ordre du jour)

Proposition

Approbation, de manière prospective, pour la période allant de l'Assemblée générale ordinaire 2015 à l'Assemblée générale ordinaire 2016, d'une **rémunération totale pour les 13 membres non-exécutifs du Conseil d'administration** (y compris le Président, mais non compris l'Administrateur délégué) de **CHF 11 millions**, dont CHF 4,3 millions en espèces, CHF 6,2 millions en actions Nestlé S.A. bloquées pendant 3 ans (escomptées de 16% pour tenir compte de la période de blocage de 3 ans) et CHF 0,5 million au titre de cotisations de sécurité sociale et autres honoraires.

Explications

Calendrier:



La rémunération des membres du Conseil d'administration est fixée de manière à attirer et à retenir des individus hautement qualifiés pour siéger au Conseil. Le niveau de rémunération reflète le temps et les efforts nécessaires aux membres pour assumer leurs responsabilités au sein du Conseil d'administration et de ses Comités. La structure de la rémunération (espèces et actions Nestlé S.A. bloquées) est conçue de sorte à assurer que le Conseil privilégie la performance et la réussite de la Société sur le long terme.

A l'exception du Président et de l'Administrateur délégué, chaque membre du Conseil d'administration perçoit, en sa qualité de membre, une rémunération de CHF 280 000 et une indemnité forfaitaire de CHF 15 000. Ces montants sont inchangés depuis 2006.

Les membres d'un Comité du Conseil d'administration perçoivent les rémunérations supplémentaires suivantes ^(a):

	Président	Membres
Comité présidentiel et de gouvernance d'entreprise	CHF 300 000	CHF 200 000
Comité de rémunération	CHF 150 000	CHF 70 000
Comité de nomination	CHF 100 000	CHF 40 000
Comité de contrôle	CHF 150 000	CHF 100 000

(a) La rémunération du Président et de l'Administrateur délégué au titre de leur appartenance à un ou plusieurs Comité(s) est comprise dans leur rémunération totale.

Les commissions et indemnités forfaitaires mentionnées ci-dessus couvrent la période entre l'Assemblée générale ordinaire 2015 et l'Assemblée générale ordinaire 2016. La rémunération des membres du Conseil d'administration et des Comités est versée à hauteur de 50% en espèces et 50% en actions Nestlé S.A., ces dernières étant soumises à une période de blocage de trois ans.

Des honoraires additionnels sont versés à deux membres du Conseil d'administration qui siègent en tant que membres du Creating Shared Value (CSV) Council (chacun CHF 25 000).

Peter Brabeck-Letmathe perçoit, en sa qualité de Président en exercice, comme tous les autres membres non exécutifs du Conseil d'administration, une rémunération en espèces ainsi que des actions Nestlé S.A., soumises à une période de blocage de trois ans. La rémunération du Président reflète, en particulier, certaines fonctions de direction et de contrôle pour le Groupe, y compris la présidence de Nestlé Health Science SA et de Nestlé Skin Health S.A., ainsi que la responsabilité directe des intérêts de Nestlé dans L'Oréal (Vice-Président du Conseil d'administration). Il représente également Nestlé au Conseil de fondation du Forum économique mondial (WEF) et préside au nom de Nestlé le Water Resource Group 2030. Il est membre du Hong Kong – Europe Business Council. La rémunération ci-dessus inclut toutes les sommes perçues en relation avec ces activités. Evolution sur cinq ans de la rémunération du Conseil d'administration (y compris les cotisations de sécurité sociale de l'entreprise)^(a):

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

(a) Pour plus de détails, veuillez vous référer au Rapport de rémunération de l'exercice en question.

Alors que l'évolution des montants ci-dessus est influencée par les modifications de la structure de la rémunération et le nombre des membres du Conseil d'administration, la relative stabilité des coûts témoigne du niveau inchangé des honoraires et indemnités des membres du Conseil d'administration depuis 2006.

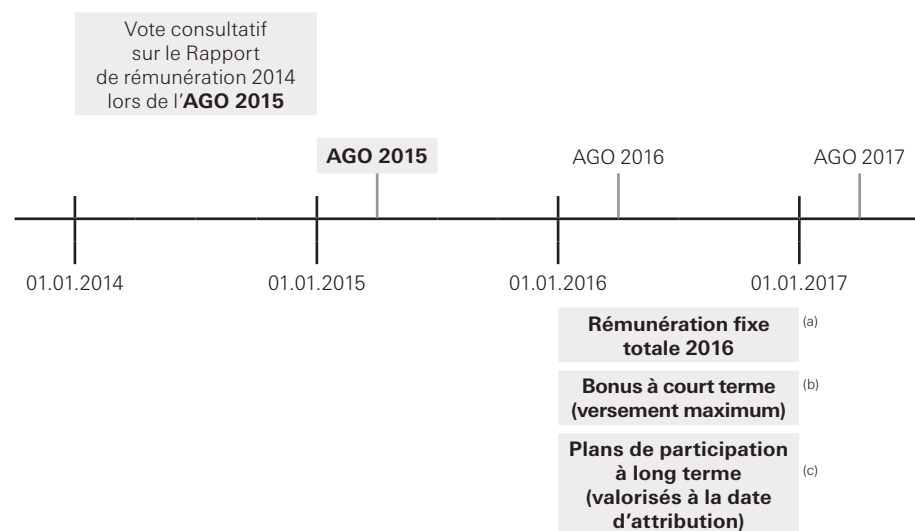
3. Rémunération de la Direction du Groupe (point 5.2 de l'ordre du jour)

Proposition

Approbation, de manière prospective, pour la période allant du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2016, d'une **rémunération totale maximale pour les 14 membres de la Direction du Groupe, y compris l'Administrateur délégué, de CHF 60 millions**, dont CHF 15 millions à titre de salaire de base, CHF 20 millions pour le bonus à court terme (calculé sur la base d'une réalisation maximale de tous les objectifs, tenant compte dans le cas de l'Administrateur délégué d'un escompte de 16% sur les 50% qui lui sont versés en actions Nestlé S.A. bloquées), CHF 16 millions pour les plans de participation à long terme (sur la base de la juste valeur au moment de l'attribution), CHF 5,5 millions pour les futures prestations de retraite et CHF 3,5 millions pour les cotisations de sécurité sociale, autres prestations et dépenses imprévues.

Explications

Calendrier:



- (a) Salaire de base annuel + retraite et autres prestations
- (b) Bonus à court terme basé sur la performance 2016
- (c) Plans de participation à long terme attribuée en 2016

La rémunération globale pour les membres de la Direction du Groupe est constituée d'une part fixe (salaire de base annuel) et d'une part variable (bonus à court terme et plans de participation à long terme). Tant la part fixe que variable de la rémunération sont déterminées en fonction de la performance individuelle et collective.

La rémunération accordée aux membres de la Direction du Groupe est alignée sur la stratégie à long terme de la Société et les intérêts des actionnaires. Le bonus à court terme est déterminé par le degré de réalisation de plusieurs objectifs opérationnels annuels. Les plans de participation à long terme prennent la forme d'instruments basés sur les actions, garantissant ainsi l'alignement sur les intérêts des actionnaires.

Le Conseil d'administration évalue les propositions de rémunération selon les principes d'évaluation appliqués et indiqués dans le Rapport de rémunération. Les prestations conditionnelles sont évaluées à la date d'attribution, le cas échéant au moyen de modèles de valorisation communément acceptés pour déterminer la juste valeur à la date d'attribution.

Bonus à court terme

Le bonus à court terme est exprimé en pourcentage du salaire de base annuel.

Les objectifs sont les suivants:

- Administrateur délégué	150%
- Directeurs généraux	100%
- Directeurs généraux adjoints	80%

Pour l'Administrateur délégué, 100% de son objectif est lié à la performance du Groupe Nestlé. Pour les autres membres de la Direction du Groupe, un minimum de 50% de leur objectif est lié à la marche des affaires pour assurer l'alignement aux résultats de Nestlé: pour les responsables de Fonction, 50% est lié à la performance du Groupe, 30% aux objectifs de la fonction concernée, et 20% dépend de la performance individuelle (objectifs quantitatifs et qualitatifs); pour les responsables de Zone ou d'Affaires gérées sur un plan global, 30% est lié à la performance du Groupe, 50% à la performance des affaires dont ils sont directement responsables, et 20% dépend de la performance individuelle (objectifs quantitatifs et qualitatifs). Si un membre de la Direction du Groupe atteint la totalité de ses objectifs, le bonus versé correspondra au montant fixé comme objectif ci-dessus. Si un ou plusieurs objectifs ne sont pas atteints, le bonus sera réduit. Il n'existe pas de bonus minimum garanti. Par ailleurs, le bonus est plafonné et ne peut atteindre que 130% au maximum de l'objectif cible. Une surperformance des membres de la Direction du Groupe peut donc être récompensée par un montant supérieur à l'objectif cible, mais qui ne dépassera en aucun cas le plafond fixé à 130%.

Les objectifs sont fixés au début de chaque année par le Conseil en ligne avec la stratégie de la Société. La performance du Groupe Nestlé est déterminée par le Conseil d'administration et repose sur des objectifs opérationnels mesurables, principalement la croissance organique, la croissance interne réelle, le résultat opérationnel, ainsi que les parts de marché et la génération de cash flow. D'autres objectifs additionnels utilisés pour évaluer la performance du Groupe Nestlé sont liés à la feuille de route stratégique de Nestlé. Les objectifs cible globaux du Groupe sont fixés par le Conseil d'administration.

Les objectifs individuels sont déterminés par l'Administrateur délégué pour chaque membre de la Direction du Groupe. Ils sont liés au domaine de responsabilité de la personne concernée et peuvent être de nature financière ou non financière, selon la fonction assumée. Le montant correspondant à verser effectivement est approuvé par le Comité de rémunération.

Les membres de la Direction du Groupe peuvent choisir de percevoir la totalité ou une partie de leur bonus à court terme sous forme d'actions Nestlé S.A.: celles-ci sont bloquées pendant une période de trois ans. L'Administrateur délégué doit recevoir au moins 50% de son bonus en actions.

Plans de participation à long terme

Les membres de la Direction du Groupe de Nestlé peuvent participer à des plans de participation à long terme sous forme d'unités d'actions liées à la performance («Performance Share Units», ci-après PSU) dans le cadre du «Performance Share Unit Plan» (PSUP). Les valeurs d'attribution cible, exprimées en pourcentage du salaire de base annuel, sont les suivantes:

- | | |
|---|------|
| – Administrateur délégué | 150% |
| – Directeurs généraux et Directeurs généraux adjoints | 100% |

Le PSUP offre des titres donnant aux participants le droit de recevoir des actions Nestlé S.A. à la fin de la période de vesting de trois ans qui suit leur octroi. La valeur des PSU au moment du vesting est déterminée par le niveau atteint par les deux mesures de performance du PSUP, qui sont:

- le rendement relatif total pour les actionnaires de l'action Nestlé S.A. par rapport à l'indice STOXX Global 1800 Food & Beverage Net Return Index; et
- la croissance du bénéfice récurrent par action à taux de change constants.

Lors du vesting, la fourchette de valeur des PSU est comprise entre 0% et est plafonnée à 200% de l'octroi initial, ce qui garantit l'alignement sur la stratégie à long terme et les intérêts des actionnaires.

La juste valeur à la date d'octroi des PSU est déterminée selon des modèles de valorisation généralement acceptés, qui prennent en compte l'impact potentiel de la performance de la Société (à la hausse ou à la baisse) au terme de la période de vesting de trois ans.

Pour les membres de la Direction du Groupe, les actions Nestlé S.A. perçues sont soustraites, en plus de la période de vesting de trois ans, à une période de blocage supplémentaire de deux ans, durant laquelle ils ne peuvent pas disposer de leurs actions.

Prestations de retraite

Les membres de la Direction du Groupe sont affiliés au Fonds de Pensions Nestlé en Suisse, comme tous les autres collaborateurs basés en Suisse. Les contributions de l'employeur pour les futures prestations de retraite sont comprises dans le montant de la rémunération. En outre, si le salaire de base annuel dépasse le plafond fixé par la législation suisse sur la prévoyance professionnelle, la part excédentaire est couverte directement par la Société.

Indemnités diverses

La Société limite au minimum les autres prestations. Il s'agit essentiellement d'une indemnité véhicule (aucun véhicule de fonction n'est mis à la disposition des membres de la Direction du Groupe), d'une participation aux primes d'assurance-maladie (en deçà de CHF 4000 par an pour chaque membre de la Direction du Groupe), ainsi que des prestations versées pour années de service conformément à la politique de la Société, telles qu'attribuées aux autres collaborateurs. Les membres de la Direction du Groupe transférés d'autres sites Nestlé vers la Suisse sont en droit de percevoir certaines indemnités, conformément à et dans les limites de la «Nestlé Corporate Expatriation Policy».

Versement maximal

La proposition de rémunération faite par le Conseil d'administration aux actionnaires reflète le versement maximal possible du bonus.

Le versement maximal possible suppose, d'une part, la réalisation de tous les objectifs cible de la Société et individuels à 130% et, d'autre part, le versement en espèces des bonus maximaux possibles pour la Direction du Groupe.

Par exemple, en 2013, la rémunération totale effective des membres de la Direction du Groupe a été de **CHF 50,7 millions** (y compris les cotisations de prévoyance professionnelle et de sécurité sociale), dont CHF 13,1 millions au titre du bonus à court terme. Le bonus à court terme maximum potentiel était de CHF 19,5 millions cette année-là. Ainsi, en additionnant le salaire de base annuel, le bonus à court terme, les plans de participation à long terme, les cotisations de prévoyance professionnelle, etc., la proposition soumise à l'approbation de l'Assemblée générale se serait élevée à **CHF 58 millions**.

Cet exemple illustre la raison pour laquelle la proposition faite par le Conseil d'administration aux actionnaires concernant la rémunération des membres de la Direction du Groupe pour 2016 dépasse les versements effectifs réalisés par le passé. Les plans détaillés pour 2016 ne sont pas encore disponibles actuellement. Le montant maximal susceptible d'être versé exigerait une performance fort exceptionnelle.

Evolution sur cinq ans de la rémunération de la Direction du Groupe (y compris les contributions pour les futures prestations de retraite et cotisations de sécurité sociale):

		Réalisation des objectifs du Groupe Nestlé ^(a)
2010	CHF 54,7 millions	130%
2011	CHF 49,3 millions	107%
2012	CHF 51,2 millions	117%
2013	CHF 50,7 millions	95%
2014	CHF 50,6 millions	101%

(a) Base pour déterminer 100% du bonus de l'Administrateur délégué et entre 30% et 50% du bonus des autres membres de la Direction du Groupe.

Comme on peut le voir ci-dessus, la rémunération totale de la Direction du Groupe de Nestlé a été relativement stable ces dernières années. La proposition pour 2016 prend en compte certaines incertitudes, telle la réalisation du versement maximum du bonus possible.



Nestlé