

Vergütungsbericht **2017**

Inhaltsverzeichnis

3 Vergütungsbericht

- 3 1. Mitglieder und Verantwortlichkeiten des Vergütungsausschusses des Verwaltungsrats
- 4 2. Vergütungskonzept
- 4 3. Vergütungsstruktur Management
- 4 4. Übersicht über die bestehenden Anreizpläne
- 8 5. Zusammensetzung der Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder
- 10 6. Vergütung der Mitglieder des Executive Committee

13 Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung zum Vergütungsbericht 2017

Vergütungsbericht

Clariants Vergütungsphilosophie zielt darauf ab, als Unternehmen ein gefragter Arbeitgeber zu sein und engagierte Mitarbeitende anzuziehen, zu motivieren und zu binden.

Dieser Vergütungsbericht soll einen umfassenden Überblick über das Vergütungskonzept und die Vergütungsprogramme von Clariant geben. Zusätzlich enthält er Angaben zur Vergütung des Verwaltungsrats und des Executive Committee (EC), sodass sich einige Informationen aus der Erläuterung 14, Seite 80 bis 81 des Rechnungsabschlusses der Clariant AG im Finanzbericht des Integrierten Berichts 2017, hierin wiederholen.

1. Mitglieder und Verantwortlichkeiten des Vergütungsausschusses des Verwaltungsrats

Der Vergütungsausschuss setzte sich im Berichtsjahr 2017 aus drei nicht exekutiven Mitgliedern des Verwaltungsrats zusammen: Carlo G. Soave (Präsident), Rudolf Wehrli und Eveline Saupper. Sekretär des Vergütungsausschusses ist der Leiter der Corporate Human Resources. Der Präsident des Vergütungsausschusses kann den CEO zu Diskussionen über einzelne Tagesordnungspunkte einladen, unter Berücksichtigung potenzieller Interessenkonflikte, die ihn zur Enthaltung verpflichten würden.

Der Vergütungsausschuss stellt die Grundsätze für die Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder und des Executive Committee auf und lässt diese vom Verwaltungsrat genehmigen. Der Ausschuss schlägt dem Verwaltungsrat – vorbehaltlich der Genehmigung der Gesamtvergütung durch die ordentliche Generalversammlung – die individuelle Vergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrats, für den CEO und die Mitglieder des Executive Committee vor. Der Ausschuss nimmt zudem die Arbeitsverträge für die Leiter der Globalen Funktionen und der Globalen Geschäftseinheiten sowie

für die Leiter der Regionen und deren jeweilige Vergütung zur Kenntnis. Alle Ernennungen und Abberufungen, die in die Kompetenz des Verwaltungsrats fallen, sind im Vorfeld dem Vergütungsausschuss vorzulegen, der hinsichtlich der Vergütungen eine Empfehlung an den Verwaltungsrat abgibt.

Der Vergütungsausschuss überprüft ausserdem Bonus- und Aktienpläne und gibt Empfehlungen an den Verwaltungsrat ab. Darüber hinaus kontrolliert er Regelungen für Zusatzleistungen sowie Kündigungs- und vertragliche Abgangsregelungen mit dem CEO, den Mitgliedern des Executive Committee, den Leitern der Globalen Funktionen und der Globalen Geschäftseinheiten sowie den Leitern der Regionen (stets in Abstimmung mit der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsennotierten Aktiengesellschaften, der »VegüV«).

Die Verantwortlichkeiten des Vergütungsausschusses sind in den Statuten (insbes. Artikel 24) der Clariant AG dokumentiert.

In der Regel hält der Vergütungsausschuss mindestens drei Sitzungen pro Jahr ab:

- a) Winter:** Beratung über die Mittelzuweisung an den Executive Bonus Plan, Festlegung der Bonuszahlungen für die Mitglieder des EC
- b) Sommer:** Besprechung grundlegender Fragen im Zusammenhang mit den HR-Prioritäten des Konzerns
- c) Herbst:** Ausarbeitung des Vergütungsberichts und Planung von Änderungen in der Vergütung im kommenden Jahr.

Der Vergütungsausschuss tagt auch nach Bedarf. Im Jahr 2017 trat er dreimal zusammen und hielt mehrere bilaterale Gespräche und Telefonkonferenzen ab.

2. Vergütungskonzept

Um weltweit die Anziehung, Motivation und Bindung von qualifizierten und engagierten Mitarbeitenden zu unterstützen, basiert Clariants Vergütungspolitik auf den folgenden Grundprinzipien:

- Abstimmung mit der Geschäftsstrategie: Die Gestaltung der Vergütungskomponenten soll auf die Geschäftsstrategie von Clariant abgestimmt sein.
- Wettbewerbsfähigkeit: Um sicherzustellen, dass die Vergütungsniveaus angemessen und marktüblich gestaltet sind, führt Clariant regelmässig Benchmark-Studien durch.
- Compliance: Die Vergütungspraktiken von Clariant sind stets im Einklang mit örtlichen Vorschriften wie Gesetzen und Tarifverträgen.
- Interne Verteilungsgerechtigkeit: Um sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden, die für Clariant arbeiten, durchwegs fair behandelt werden, wird nach Vergütungsrichtlinien und entsprechenden Arbeitsanweisungen verfahren.
- Leistungsgerechte Vergütung: Die Vergütungsbausteine von Clariant zielen darauf, Anreize für den Geschäftserfolg und die individuelle Leistung zu bieten.
- Transparenz: Vergütungsbausteine müssen klar und transparent gestaltet sein, um deren Nachvollziehbarkeit und Akzeptanz zu garantieren.

Im Sinne dieser Grundsätze analysiert und diskutiert der Vergütungsausschuss regelmässig die Marktentwicklung und erörtert deren Auswirkungen auf Clariant. Die Statuten (insbes. Artikel 26), die in der ordentlichen Generalversammlung 2014 bestätigt wurden, reflektieren daher Clariants Bekenntnis zur Marktpraxis.

3. Vergütungsstruktur Management

Die Struktur der Gesamtvergütung sollte hochgradig leistungs- und erfolgsorientiert sein, um sicherzustellen, dass sich die Interessen der Aktionäre und des Managements decken. Gemäss Clariants Vergütungsphilosophie erhöhen sich mit steigenden Verantwortlichkeiten bzw. höherem Management Level auch die leistungsbezogenen kurz- und langfristigen Anreize im Verhältnis zur Gesamtvergütung (siehe globaler Vergütungsmix → **DARSTELLUNG 001**). Clariants Zielvergütung für lang- und kurzfristige Managementanreize liegt über der Marktnorm. Während lang- und kurzfristige Anreize ausschliesslich auf den Leistungskennzahlen des Konzerns

basieren (für genaue Erläuterungen siehe Kapitel 4.), ist die individuelle Leistung – gemessen anhand eines konsistenten, globalen Performance Management Systems – ein entscheidender Faktor für die berufliche Entwicklung und die jährliche Gehaltsüberprüfung. Im Rahmen des Global Performance Management Systems wird die Leistung jedes Managers und jedes Mitarbeitenden in einem jährlichen Turnus bewertet und diskutiert. Seit 2012 beinhaltet dieser Prozess für alle Management Level auch 360-Grad-Feedbacks. Ergänzend hierzu hat Clariant 2017 für alle Management Level einen Kalibrierungsprozess hinsichtlich individueller Leistungseinstufungen eingeführt. In Verbindung mit anderen Faktoren, wie internen und externen Marktbedingungen, führt dies zu Transparenz und konsistenten Gehaltsentscheidungen. In der Regel verfährt Clariant nach einem Vieraugenprinzip, bei dem die Linienführungskraft und der nächsthöhere Vorgesetzte involviert sind, wobei zusätzlich Empfehlungen von Seiten globaler oder lokaler HR-Fachkräfte eingeholt werden um die Einhaltung der Vergütungsrichtlinien zu gewährleisten.

001 **GLOBALER VERGÜTUNGSMIX (RELATIVE STRUKTUR)**
in % der Gesamtvergütung

CEO	29	40	31
EC	36	33	31
ML 1	42	33	25
ML 2	47	30	23
ML 3	53	26	21
ML 4	65	26	9

Grundvergütung Kurzfristige Anreize (STI) Langfristige Anreize (LTI)
ML: Management Level

4. Übersicht über die bestehenden Anreizpläne

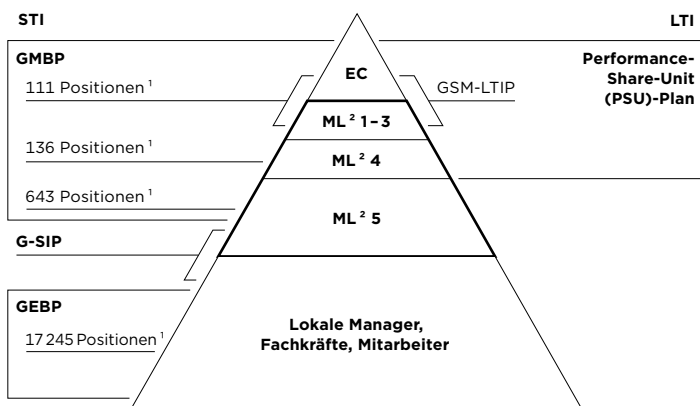
Die Grundprinzipien für Clariants kurzfristige Anreize (STI) und langfristige Anreize (LTI) bestehen darin, die Komplexität zu reduzieren, die Transparenz zu erhöhen und sicherzustellen, dass in allen Belegschaftsgruppen und Ländern ein einheitlicher »One Clariant«-Ansatz praktiziert wird. Hinsichtlich der Bonuszahlungen wird der erzielte Erfolg daher in der Regel ausschliesslich anhand relevanter finanzieller Leistungskennzahlen des Konzerns gemessen. Nur wenn Clariant erfolgreich ist, können Gewinne mit den Mitarbeitenden geteilt werden.

Derzeit gibt es bei Clariant die folgenden variablen Vergütungsprogramme:

STI: Kurzfristige Anreizpläne (Short-Term Incentive Plans) (Barbonus)

- a) Group Management Bonus Plan (GMBP) – seit 2010
- b) Group Employee Bonus Plan (GEBP) – seit 2010/2011
- c) Global Sales Incentive Plan (G-SIP) – seit 2011

002 ÜBERSICHT ANREIZSYSTEME BEI CLARIANT



¹ Anzahl Positionen mit Stand 31. Dezember 2017

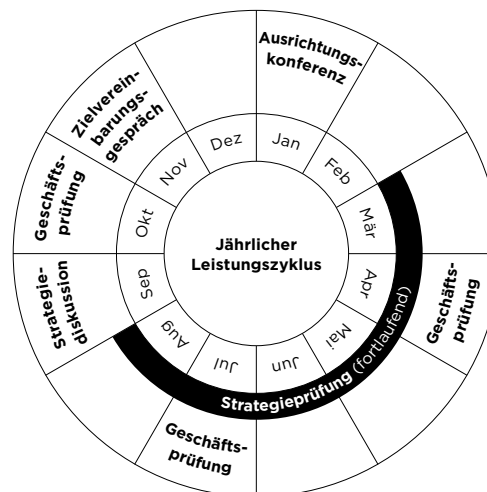
² ML: Management Level

LTI: Langfristige Anreizpläne (Long-Term Incentive Plans) (aktiengebundene Anreize)

- a) Performance Share Unit (PSU) Plan – seit 2013
- b) Group Senior Management – Long-Term Incentive Plan (GSM-LTIP oder Matching Share Plan) – seit 2010
- c) Restricted Shares (Aktien mit Sperrfrist) für den Verwaltungsrat – seit 2012

Der **Leistungszyklus von Clariant** basiert auf einem wiederkehrenden, zwölfmonatigen Prozess, der im November jedes Jahres mit Zielvereinbarungsgesprächen für das nächste Geschäftsjahr beginnt. Dabei werden die Leistungskennzahlen des Konzerns (Group Performance Indicators – GPI), die Top-Prioritäten und damit verbundene Projekte besprochen. Im Januar finden Ausrichtungskonferenzen mit den wichtigsten Führungskräften des Unternehmens statt, um eine Kaskadierung der GPI-Ziele und Prioritäten für das neue Jahr sicherzustellen.

003 JÄHRLICHER LEISTUNGSZYKLUS



4.1. Kurzfristige Anreizpläne (Short-Term Incentive Plans) (Barbonus)

a) Der **Group Management Bonus Plan** (GMBP) ist in den Gesamtleistungszyklus von Clariant eingebettet. Dieser Zyklus stellt durch intensive Diskussionen und systematische Ausrichtungskonferenzen eine geschäftsspezifische und anspruchsvolle Zielvereinbarung für alle Geschäfts- (BU) und Serviceeinheiten (SU) sicher.

Der Einzelbetrag der in einem Jahr generierten Bonuszahlungen ist abhängig vom Ergebnis des Clariant Konzerns gemessen an den klar definierten Zielsetzungen. Die Zielerreichung errechnet sich anhand von drei Elementen: dem Finanzergebnis des Konzerns, dem Finanzergebnis der Geschäfts- und Serviceeinheiten und den definierten Top-Prioritäten (Leistungskennzahlen des Konzerns und strategische Projekte) → **DARSTELLUNG 004, SEITE 6**.

Da die auf dem Leistungszyklus beruhenden Vereinbarungen von Clariant mit den einzelnen BU zu anspruchsvollen geschäftsspezifischen Zielvorgaben führen, ist die maximale Bonuszahlung ausdrücklich auf 100 % begrenzt (= Zielvorgabe). Die Zielvorgaben für 2017 wurden im vierten Quartal 2016 festgesetzt. Wie in unserem Vergütungskonzept dargelegt, streben wir eine höhere variable Vergütung als die Norm auf den internationalen Märkten an; dieser 100-Prozent-Ansatz stellt eine wettbewerbsfähige Ausrichtung sicher.

004 GROUP MANAGEMENT BONUS PLAN (GMBP) 2017 - DREI SÄULEN DES AUSGEWOGENEN BONUSPLANS

Leistungskennzahlen des Konzerns

Konzernleistung Wie erfolgreich sind wir als Unternehmen in Bezug auf unsere Ziele?	Business/Service Leistung Was sind die unternehmerischen Ergebnisse/ Beiträge meiner Geschäftseinheit?			TOP Prioritäten Haben wir entsprechend den Prioritäten unserer Geschäftseinheit agiert?
Alle BUs und SUs	CC/Cat./NR	P&C	SUs	Alle BUs und SUs
ROIC (a.e.i.)	EBITDA (b.e.i.) ROS %	EBITDA (b.e.i.) in CHF	Kosten	1) Verbessern der Bruttomarge IAS, des ROS für CC/Cat./NR/alle SUs, in CHF für P&C 2) Nachhaltiges Lagerbestandsmanagement 3) CLN-X Vorteile 4) Produktivität 5) Überdurchschnittliche Umsätze durch Innovationen 6) LTAR
Operativer Cashflow aus betrieblichen Aktivitäten (a.e.i.)	BU-Cashflow (a.e.i.)	BU-Cashflow (a.e.i.)		
	LW-Wachstum %			

Zielsetzung (Gewichtung)

Konzernleistung Wie erfolgreich sind wir als Unternehmen in Bezug auf unsere Ziele?	Business/Service Leistung Was sind die unternehmerischen Ergebnisse/ Beiträge meiner Geschäftseinheit?			TOP Prioritäten Haben wir entsprechend den Prioritäten unserer Geschäftseinheit agiert?
Alle BUs und SUs	CC/Cat./NR	P&C	SUs	Alle BUs und SUs

EC:

ROIC (a.e.i.): 30 %	40 %
Operativer Cashflow (a.e.i.): 30 %	

BUs:

ROIC (a.e.i.): 5 %	EBITDA (b.e.i.) ROS %: 15 %	EBITDA (b.e.i.) in CHF: 15 %	30 %
Operativer Cashflow (a.e.i.): 5 %	BU-Cashflow (a.e.i.): 30 %	BU-Cashflow (a.e.i.): 45 %	
	LW-Wachstum: 15 %		

SUs:

ROIC (a.e.i.): 5 %	SU-Kosten: 60 %	30 %
Operativer Cashflow (a.e.i.): 5 %		

Legende:
 a.e.i. = nach Einmaleffekten
 b.e.i. = vor Einmaleffekten
 BU = Business Unit
 Cat. = Catalysis
 CC = Care Chemicals
 CLN-X = Clariant Excellence
 EBITDA = Ergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen und Wertberichtigungen
 EC = Executive Committee
 LW = Landeswährungen
 LTAR = Lost Time Accident Rate
 NR = Natural Resources
 NWC = Nettoumlaufvermögen
 P&C = Plastics & Coatings
 ROIC = Rendite auf das eingesetzte Kapital
 ROS % = EBIT-Marge in %
 SU = Service Unit

Zielerreichungen & Bonuszahlungen

Konzernleistung Wie erfolgreich sind wir als Unternehmen in Bezug auf unsere Ziele?	Business/Service Leistung Was sind die unternehmerischen Ergebnisse/ Beiträge meiner Geschäftseinheit?			TOP Prioritäten Haben wir entsprechend den Prioritäten unserer Geschäftseinheit agiert?
Alle BUs und SUs	CC/Cat./NR	P&C	SUs	Alle BUs und SUs
89 %	57 - 100 %			40 - 95 %
Die entsprechenden Bonuszahlungen variieren zwischen 33 - 96 % (EC = 73 %)				

Der Vergütungsausschuss nimmt im Februar die jährliche Beurteilung der Zielerreichung und die Zuweisung der Mittel für den GMBP für das vorausgegangene Geschäftsjahr vor, die dann abschliessend vom Verwaltungsrat genehmigt werden. Dieses Vorgehen stellt sicher, dass die Bonuszahlungen an die Manager unmittelbar auf das Gesamtergebnis des Konzerns abgestimmt sind.

b) Der Barbonus für Mitarbeiter unterhalb der Management-Ebene: Der **Group Employee Bonus Plan (GEBP)** gewährleistet eine Standardisierung und Abstimmung mit allen lokalen Bonusplänen der Konzernunternehmen weltweit. Generell wird der Bonuszahlung in allen Unternehmensteilen (soweit dies rechtlich möglich ist und den Vorschriften entspricht) der globale Konzernernfolg oder eine Kombination aus dem Konzernernfolg und lokalen Top-Prioritäten zugrunde gelegt. In einigen asiatischen Ländern wird der GEBP anhand eines lokal angelegten Programms zur Produktivitätssteigerung vergütet, um die Standort-/Anlagenleistung zu verbessern. Mitarbeitende in den Clariant Shared Service Centern in Polen und Mumbai erhalten seit 2017 50 % ihres GEBP in Form eines »Global Business Services – Shared Service Center Bonus Plan (GBSSC)«, um einen attraktiven Anreiz zu bieten, der auf Qualität und Produktivität abzielt.

c) Für Vertriebsmitarbeitende: Der **Global Sales Incentive Plan (G-SIP)** hat das Ziel, Anreize für erstklassige Vertriebsleistung und Wachstum zu bieten. Der Fokus liegt dabei auf der Vertriebsleistung der einzelnen Mitarbeitenden in den Bereichen Umsatz, Marge und Forderungen aus Lieferungen und Leistungen. Jedes Ziel wird gewichtet und kann in den vorhandenen Berichtssystemen überwacht werden. Dadurch lässt sich die direkte Auswirkung der persönlichen Leistung auf die Bonusausschüttung einfach nachvollziehen. Der globale Roll-out begann 2011; 2017 nahmen etwa 1100 Mitarbeitende weltweit daran teil. Mitarbeitende können nur an einem globalen Bonusplan (G-SIP oder GMBP/GEBP) partizipieren.

4.2. Langfristige Anreizpläne (Long-Term-Incentive Plans) (aktiengebundene Anreize)

Clariant bietet für etwa 250 Senior Manager weltweit (EC und ML 1 – 4) aktiengebundene Vergütungen an.

a) Der Performance Share Unit (PSU) Plan wurde 2013 eingeführt. Das angestrebte Hauptziel ist ein starkes Engagement für eine höhere Rentabilität von Clariant und die Erreichung der strategischen Ziele.

Der Performance Share Unit Plan von Clariant unterliegt einer dreijährigen Sperrfrist. Die Bezugsberechtigung hängt von der Erreichung eines Leistungsziels ab (Prüfung nach drei Jahren). Der relevante zugrundeliegende KPI ist das EBITDA (vor Einmalwirkungen) in % des Umsatzes; zudem muss das Leistungsziel gleichauf

mit oder über dem Median einer definierten Vergleichsgruppe liegen. Wenn die Sperrfrist abgelaufen ist und die Leistungsziele erreicht wurden, wird ein PSU in eine Clariant Aktie umgewandelt. Die Leistungskriterien für die 2014 vergebenen PSUs wurden im Sommer 2017 überprüft. Der Vergleich mit der Peer Group zeigte, dass Clariant die relevante Performance-Hürde (den Median der Peer Group) verfehlt hat. In der Folge verfielen die PSU für alle Teilnehmer im September 2017.

Die PSU-Teilnahme ist dem Executive Committee und ausgewählten hochrangigen Senior Managern aus ML 1 – 4 (rund 1,4 % der Mitarbeitenden) vorbehalten. Basierend auf einem zugrunde liegenden Aktienkurs, der über einen Handelszeitraum von zehn Tagen definiert wurde, erhalten berechnete Teilnehmer eine feste Anzahl von PSUs. Die Teilnahmeberechtigung und Höhe des Anspruchs werden während der Laufzeit des Bonusplans jährlich überprüft. Für 2017 hatte der Verwaltungsrat abermals die Vergabe von PSUs beschlossen. Die Vergabe fand am 20. September 2017 statt. Der zugrunde liegende Aktienkurs lag bei 22,11 CHF.

Verlässt ein Mitarbeitender vor Ablauf der Sperrfrist (von drei Jahren) aus freien Stücken das Unternehmen, verfallen sämtliche Ansprüche auf Aktien, die bis dahin noch nicht übertragen wurden. Bei Pensionierung, Berufsunfähigkeit oder im Todesfall erfolgt eine sofortige anteilige Übertragung an die Mitarbeiter (bzw. im Todesfall an die Erbmasse und/oder die Erben) nach Massgabe der publizierten Bestimmungen. Die übertragenen PSUs stehen weiterhin unter Leistungsvorbehalt und werden erst am Ende der Sperrfrist auszahlungsfähig.

LISTE DER RELEVANTEN PEERS 2017

Akzo	EMS	Mitsui
Albemarle	Evonik	Omnova
Altana	Ferro	Polyone
Ashland	H&R	PPG
Axiall	HB Fuller	RPM International
BASF	Honeywell	Schulman
Borealis	Huntsman	Sherwin Williams
Braskem	ICL	Shinetsu
Cabot	Jiangsu Yoke	Solvay
Celanese	Johnson Matthey	Symrise
Chemtura	Kemira	Teijin
Croda	Kraton	Toray Industries
DIC	Lanxess	Umicore
Dow	LG Chemicals	Valspar
DSM	Lonza	Wacker
DuPont	Lyondell Basell	West Lake Chem
Eastman	Mitsubishi	WR Grace

b) Group Senior Management - Long-Term Incentive Plan (GSM-LTIP) = Matching Share Plan

Der Matching Share Plan erfordert eine persönliche Anlageentscheidung in Clariant Aktien und fördert das Engagement der wichtigsten Manager (rund 110 Positionen; EC und ML 1 – 3) für den langfristigen Erfolg von Clariant. Im Rahmen dieses Plans müssen die betreffenden Manager einen festen Prozentsatz (2017: 20 %) ihres jährlichen Barbonus (GMBP) in Clariant Aktien (= Investment Shares) investieren. Somit unterstützt dieser Plan die Senior Manager bei der Erfüllung ihrer Pflicht, je nach Management Level dauerhaft mindestens 20 000 bis zu 100 000 Aktien zu halten. Neue Teilnehmer haben sechs Jahre Zeit, um die erforderliche Investitionsschwelle zu erreichen.

Diese Investment Shares werden dann gesperrt und für drei Jahre in einem Aktiendepot gehalten. Am Ende der Sperrfrist ist der Teilnehmer berechtigt, für jeden Investment Share kostenfrei eine zusätzliche Aktie (= Matching Share) zu beziehen. Voraussetzung für diesen Anspruch ist die Weiterbeschäftigung bei Clariant während der gesamten Sperrfrist. Wird das Beschäftigungsverhältnis vor dem Ende der Sperrfrist beendet, verfällt der Anspruch auf Matching Shares. Bei Pensionierungen, Berufsunfähigkeit oder im Todesfall wird an deren Stelle ein zeitanteiliger Barbetrag gezahlt (entsprechend der Beschäftigungsdauer während der Sperrfrist).

Senior Manager, die nicht an diesem Plan teilnehmen oder nicht gemäss den Planbestimmungen investieren, verlieren 50 % ihres jährlichen Barbonus und ihre Teilnahmeberechtigung an allen LTI-Programmen (darunter auch der PSU-Plan) des folgenden Bonusjahres.

Falls ein Teilnehmer wesentlich zu einem finanziellen Verlust beigetragen hat, zu Problemen, die zu einer Neudarstellung der Finanzergebnisse führten, an einer Rufschädigung oder einem schweren Verstoß gegen rechtliche oder regulatorische Erfordernisse einschliesslich interner Richtlinien beteiligt war, kann der Verwaltungsrat sich dafür aussprechen, die Zuteilung von Matching Shares aufzuheben.

Die Entscheidung zur Einrichtung dieses Plans wurde getroffen, um eine starke und nachhaltige Verbindung zwischen dem Geschäftszyklus von Clariant und der Wertentwicklung des Unternehmens zu schaffen. Die Senior Manager stärken daher den Unternehmergeist und den Wertschöpfungsgedanken des Clariant Konzerns.

c) Restricted Shares für den Verwaltungsrat

Im Rahmen dieses 2012 eingeführten Aktienplans werden den Mitgliedern des Verwaltungsrats Aktien der Clariant AG zugeteilt. Die Verwaltungsratsmitglieder erhalten damit einen fixen Anteil ihrer jährlichen Vergütung in Form von Aktien, die mit einer Sperrfrist von drei Jahren belegt sind (»Restricted Shares«). Am ersten Werktag nach Ablauf dieser Sperrfrist können die Mitglieder des Verwaltungsrats frei über diese Aktien verfügen und diese ohne weitere Beschränkungen veräussern (gesetzliche Beschränkungen sind selbstverständlich weiterhin gültig). Die Zuteilung wird einmal jährlich am Ende des Mandatsjahrs, und zwar vier Wochen vor der jährlichen ordentlichen Generalversammlung (AGM), vorgenommen.

Der Wert der Vergabe richtet sich nach der Funktion und Verantwortung:

Präsident des Verwaltungsrats	200 000 CHF
Vizepräsident	150 000 CHF
Verwaltungsratsmitglied	100 000 CHF

5. Zusammensetzung der Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder

Die Vergütungsstruktur für Verwaltungsratsmitglieder folgt dem Vergütungskonzept, wie es in den Statuten der Clariant AG vom 24. März 2014 definiert wurde.

Gemäss Artikel 26 setzt sich die Vergütung für Verwaltungsratsmitglieder aus den folgenden Bestandteilen zusammen:

- a) Jährliche Grundvergütung (Honorar)
- b) Entschädigung für die Mitgliedschaft in einem Ausschuss
- c) Aktienbasierte Vergütung

Die folgende Darstellung illustriert die relative Struktur dieser drei Komponenten für 2017:

005 RELATIVE STRUKTUR DER GESAMTVERGÜTUNG (VERWALTUNGSRAT) in % der Gesamtvergütung

Präsident des Verwaltungsrats	46	23	31
Vizepräsident des Verwaltungsrats	45	20	35
Mitglied des Verwaltungsrats	43	14	43

Honorar Ausschussvergütung; Tätigkeitsbezogener Anteil (Annahme für Mitglieder = 30 000 CHF als Minimum) Aktien (Wert bei Vergabe)

JÄHRLICHE VERGÜTUNG DER VERWALTUNGSRATSMITGLIEDER (REIN STRUKTURELLE ÜBERSICHT) in CHF

	Präsident des Verwaltungsrats	Vizepräsident des Verwaltungsrats	Mitglied des Verwaltungsrats	Total 2017	Total 2016
Barvergütung					
Honorar ¹	300 000	200 000	100 000	1 200 000	1 200 000
Ausschussvergütung ¹	Je nach individueller Betätigung (siehe Tabelle unten)			770 000	730 000
Sozialbeiträge					
Relevanter Betrag	Je nach individueller Situation ²				
Aktien					
Wert (bei Vergabe) ³	200 000	150 000	100 000	1 050 000	1 050 000

¹ Die Vergütung und Ausschussvergütung wird in bar ausgezahlt, zu gleichen Teilen im März und September. Ausschussvergütung bezieht sich hier auf das Mandatsjahr.

² Einzelheiten für das Geschäftsjahr 2017 siehe Tabelle weiter unten auf dieser Seite.

³ Die Aktien werden zum Ende des Mandatsjahres vergeben.

AUSSCHUSSVERGÜTUNG

	Vorsitz	Mitglied
Präsidium	120 000	60 000
Auditausschuss	80 000	40 000
Vergütungsausschuss	60 000	30 000
Technologie- und Innovationsausschuss	60 000	30 000

Um die Anforderungen der Verordnung gegen übermässige Vergütungen (VegüV) zu erfüllen, werden die Zahlen zum fairen Marktwert (FMV) wie erworben durch die Verwaltungsräte für das Kalenderjahr in der folgenden, geprüften Tabelle veröffentlicht. In beiden Jahren wurden keine Zahlungen an ausgeschiedene Verwaltungsratsmitglieder nach Beendigung des Mandatsjahres vorgenommen. Es bestanden weder Darlehen oder Kredite noch wurden Darlehen oder Kredite vergeben.

2017 JÄHRLICHE VERGÜTUNG - VERGÜTUNGEN AN VERWALTUNGSRATSMITGLIEDER (FAIRER MARKTWERT = FMV) in CHF

	Rudolf Wehrli	Günter von Au	Peter Chen	Hariolf Kottmann ¹	Eveline Saupper	Carlo G. Soave	Peter Steiner	Claudia Suessmuth Dyckerhoff	Susanne Wamsler	Konstantin Winterstein	Total 2017
Barvergütung											
Honorar	300 000	200 000	100 000	0	100 000	100 000	100 000	100 000	100 000	100 000	1 200 000
Ausschussvergütung	150 000	130 000	60 000	0	70 000	150 000	140 000	0	30 000	30 000	760 000
Sozialbeiträge											
Relevanter Betrag	39 164	28 610	18 004	0	18 705	32 344 ²	23 616	13 795	15 899	0	190 137
Aktien											
Fairer Marktwert (FMV)	200 000	150 000	100 000	0	100 000	100 000	100 000	100 000	100 000	100 000	1 050 000
Total 2017 (Fairer Marktwert 2017)	689 164	508 610	278 004	0	288 705	382 344	363 616	213 795	245 899	230 000	3 200 137

2016 JÄHRLICHE VERGÜTUNG - VERGÜTUNGEN AN VERWALTUNGSRATSMITGLIEDER (FAIRER MARKTWERT = FMV) in CHF

	Rudolf Wehrli	Günter von Au	Peter Chen	Hariolf Kottmann ¹	Eveline Saupper	Carlo G. Soave	Peter Steiner	Claudia Suessmuth Dyckerhoff	Susanne Wamsler	Konstantin Winterstein	Ehemalige VR Mitglieder ³	Total 2016
Barvergütung												
Honorar	300 000	200 000	100 000	0	75 000	100 000	75 000	75 000	100 000	100 000	25 000	1 150 000
Ausschussvergütung	150 000	130 000	60 000	0	52 500	150 000	105 000	0	30 000	10 000	42 500	730 000
Sozialbeiträge												
Relevanter Betrag	39 164	31 773	18 004	0	15 422	48 396 ²	19 306	11 425	15 899	0	5 508	204 897
Aktien												
Fairer Marktwert (FMV) ⁴	200 006	150 000	100 013	0	75 010	100 013	75 010	75 010	100 013	100 013	25 003	1 000 091
Total 2016 (Fairer Marktwert 2016)	689 170	511 773	278 017	0	217 932	398 409	274 316	161 435	245 912	210 013	98 011	3 084 988

¹ Nach dem Amtsantritt als CEO werden keine weiteren Vergütungen für Tätigkeiten als Verwaltungsratsmitglied entrichtet. Für weitere Informationen, siehe Tabelle Executive Committee auf Seite 11.

² Einschliesslich zusätzlicher Vergütung für Projektarbeiten.

³ Einschliesslich der relevanten Daten der ehemaligen VR-Mitglieder Dominik Koechlin und Peter Isler (nur 2016).

⁴ Erforderliche Korrektur aufgrund von Anpassungen des endgültigen Aktienkurses bei Vergabe.

Auf der nächsten Seite finden Sie die Informationen über die Aktien im Eigentum des Verwaltungsrats.

VON MITGLIEDERN DES VERWALTUNGSRATS GEHALTENE AKTIEN

	Anteil zugeteilter Aktien für 2017 ¹	Anteil zugeteilter Aktien für 2016 ²	Anzahl Aktien in Privatbesitz am 31. Dezember 2017	Anzahl Aktien in Privatbesitz am 31. Dezember 2016
Rudolf Wehrli	8 000	10 667 (Korrektur von 11 765)	77 605	66 438
Günter von Au	6 000	8 000 (Korrektur von 8 824)	52 212	44 212
Peter Chen	4 000	5 334 (Korrektur von 5 883)	29 809	24 475
Hariolf Kottmann	– ³	– ³	– ³	– ³
Eveline Saupper	4 000	5 334 (Korrektur von 5 883)	11 334	6 000
Carlo G. Soave	4 000	5 334 (Korrektur von 5 883)	32 088	39 575
Peter Steiner	4 000	5 334 (Korrektur von 5 883)	5 334	0
Claudia Suessmuth Dyckerhoff	4 000	5 334 (Korrektur von 5 883)	6 434	0
Susanne Wamsler	4 000	5 334 (Korrektur von 5 883)	969 516 ⁴	964 182 ⁴
Konstantin Winterstein	4 000	5 334 (Korrektur von 5 883)	6 019 849	6 014 515
Total	42 000	56 005 (Korrektur von 61 770)	7 204 181	7 159 397

¹ Die Anzahl Aktien für das Mandatsjahr wird im Februar 2018 festgelegt. Zugrunde liegende Annahme hier ist der Aktienkurs von 25,00 CHF.

² Erforderliche Korrektur aufgrund von Anpassungen des endgültigen Aktienkurses bei Vergabe: Zugrundeliegende Annahme war 17,00 CHF. Finale Zuteilung der Aktien bei 18,75 CHF, daher unterscheidet sich die Anzahl der Aktien von der Übersicht im Integrated Report 2016.

³ Siehe auch Übersicht Executive Committee auf Seite 12.

⁴ Davon werden 240 271 durch den »The Honoré T. Wamsler Trust« gehalten.

Die Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder unterliegt den Schweizer Steuer- und Sozialversicherungsgesetzen, wobei Clariant die obligatorischen Arbeitgeberanteile zahlt. Die Verwaltungsratsmitglieder erhalten über die tatsächlichen Aufwendungen für Geschäftsreisen hinaus keine pauschale Erstattung von Bewirtungskosten. Weitere Einzelheiten zum Verwaltungsrat sind der Erläuterung 14 des Finanzberichts der Clariant AG im Finanzbericht des Integrierten Berichts 2017 auf den Seiten 80 bis 81 zu entnehmen.

6. Vergütung der Mitglieder des Executive Committee

Nach den 2016 anhand der Ergebnisse von Benchmark-Studien vorgenommenen Vergütungsanpassungen für EC-Mitglieder hat der Vergütungsausschuss für 2017 keine Veränderungen der EC-Vergütung vorgeschlagen. Die Vergütung blieb 2017 demnach unverändert.

Das EC partizipiert an den gleichen Vergütungsbausteinen wie Clariants Senior Manager. EC-Mitglieder erhalten demnach eine feste jährliche Grundvergütung, einen jährlichen Barbonus (GMBP) und langfristige Anreize (GSM-LTIP, PSU). Der jährliche Bonus basiert auf den erzielten Ergebnissen für das jeweilige Geschäftsjahr; die maximale Bonuszahlung ist auf 100 % begrenzt (= Zielvorgabe). Erläuterungen der jeweiligen Pläne finden sich in den Abschnitten 4.1.a, 4.2.a & b.

VERGÜTUNGSSTRUKTUR DES CLARIANT EXECUTIVE COMMITTEE¹ in CHF

	CEO-Vergütung		EC-Vergütung	
	2017	2016	2017	2016
Total Zielvergütung	4 560 000	4 560 000	2 400 000	2 400 000
Performance Share Units ²	500 000	500 000	350 000	350 000
Matching Shares ³	460 000	460 000	200 000	200 000
Angestrebter Barbonus, davon Investment Shares ⁴ (20% Investition)	2 300 000 (460 000)	2 300 000 (460 000)	1 000 000 (200 000)	1 000 000 (200 000)
Grundvergütung	1 300 000	1 300 000	850 000	850 000

¹ Ohne sonstige Zusatzleistungen.

² 3 Jahre Sperrfrist mit definierter Leistungshürde (Wert bei Vergabe).

³ 1:1-Summe der Investment Shares nach 3 Jahren Sperrfrist (Wert bei Vergabe).

⁴ Investition (2017: 20%) aus tatsächlichem Barbonus in für 3 Jahre blockierte Aktien (Wert bei Vergabe).

Die Mitglieder des Executive Committee nehmen an den Pensionsplänen des Clariant Konzerns teil. Konkret sind dies die Pensionskasse des Konzerns, in der Einkommen bis 200 000 CHF pro Jahr versichert sind, und der Management-Pensionsplan, in dem Einkommen bis zu weiteren 646 000 CHF pro Jahr versichert sind. Das im Rahmen der Pensionspläne versicherte Einkommen beträgt daher maximal 846 000 CHF pro Jahr. Der CEO nimmt an den Pensions- und Versicherungsplänen von Clariant teil. Darüber hinausgehende Pensionsrückstellungen werden im Laufe der Zeit gebildet, um vertraglich festgelegte Pensionszusagen zu erfüllen.

Clariants Pensionspläne entsprechen den gesetzlichen Bestimmungen über die betriebliche Altersversorgung (BVG). Künftig erfolgt die dynamische Anpassung des Höchstbeitrags gemäss Artikel 79c BVG. Als versichertes Einkommen gilt für die Mitglieder des Executive Committee und alle anderen Mitarbeitenden von Clariant die Grundvergütung zuzüglich 50 % des angestrebten Barbonus. Der aktiengebundene Anteil der Vergütung ist nicht anrechenbar. Die

Pensionspläne von Clariant umfassen ferner die gängigen Todesfall- und Berufsunfähigkeitsversicherungen. Im Fall der Clariant Pensionskasse beträgt der Arbeitgeberanteil rund 11 % des versicherten Einkommens, im Fall des Clariant Management-Pensionsplans etwa 22 % des versicherten Einkommens. Dieser Anteil umfasst sowohl die Beiträge zur Bildung von Rentenskapital als auch die Beiträge zur Deckung der Risikokomponenten. Unter IFRS ist die Clariant Pensionskasse ein leistungsorientierter Pensionsplan. Im Rahmen des Management-Pensionsplans erhalten die Mitglieder bei Eintritt in den Ruhestand ein Rentenskapital. Pensionszahlungen werden nur in Ausnahmefällen akzeptiert.

Gemäss den Anforderungen der Verordnung gegen übermässige Vergütungen (VegüV) werden die relevanten Zahlen zum fairen Marktwert (FMV) in der folgenden, geprüften Tabelle veröffentlicht.

2017 JÄHRLICHE VERGÜTUNG AN MITGLIEDER DES EXECUTIVE COMMITTEE (FAIRER MARKTWERT, FMV) in CHF

	Hariolf Kottmann	Sonstige EC-Mitglieder	Total 2017
Grundvergütung	1 300 000	2 550 000	3 850 000
Barbonus ¹	1 339 520	1 747 200	3 086 720
Aktienbasierter Bonus (FMV)	1 170 016	1 933 398	3 103 414
Sonstige Zusatzleistungen ²	1 250 358	1 628 534	2 878 892
Total	5 059 894	7 859 132	12 919 026

2016 JÄHRLICHE VERGÜTUNG AN MITGLIEDER DES EXECUTIVE COMMITTEE (FAIRER MARKTWERT, FMV) in CHF

	Hariolf Kottmann	Sonstige EC-Mitglieder	Total 2016
Grundvergütung	1 300 000	2 337 500	3 637 500
Barbonus ³	1 692 800	2 024 000	3 716 800
Aktienbasierter Bonus (FMV)	1 297 996	1 982 376	3 280 372
Sonstige Zusatzleistungen	1 561 507	1 207 007	2 768 514
Zwischensumme	5 852 303	7 550 883	13 403 186
Vertraglich vereinbarte Zahlungen an ehemalige EC-Mitglieder		2 340 579	2 340 579
Total	5 852 303	9 891 462	15 743 765

¹ 20 % des Barbonus sind verpflichtend in Aktien zu investieren. Der Barbonus ist bereits ohne die Pflichtinvestitionen dargestellt, welche im aktienbasierten Bonus enthalten sind. Annahmen: Aktienkurs bei Vergabe = 25,00 CHF (der massgebliche Aktienkurs wird im April 2018 festgelegt, daher kann sich die Anzahl Aktien ändern); Barbonusauszahlung 2017 = 72,8%.

² »Sonstige Zusatzleistungen« beinhalten Pensionsbeiträge (56%), mit dem Auslandsinsatz von Christian Kohlpaintner verbundene Kosten (18%) und Sozialversicherungsbeiträge/sonstige Zusatzleistungen (26%).

³ 20 % des Barbonus sind verpflichtend in Aktien zu investieren. Der Barbonus ist bereits ohne die Pflichtinvestitionen dargestellt, welche im aktienbasierten Bonus enthalten sind; Barbonusauszahlung 2016 = 92%.

2016 musste Clariant vertraglich vereinbarte Zahlungen an unterschiedliche Mitglieder des Executive Committee leisten. 2017 gab es keine solchen Zahlungen. In beiden Jahren waren keine Darlehen oder Kredite ausstehend oder wurden gewährt.

Die Gesamtvergütung des Executive Committee in 2017 beläuft sich auf 12,9 Millionen CHF und liegt innerhalb des genehmigten Budgets von 16,6 Millionen CHF.

Dieses Vergütungsbudget für das Jahr 2017 wurde bei der Generalversammlung im Jahr 2016 genehmigt.

Auf der nächsten Seite finden Sie die Informationen über die Aktien der Mitglieder des Executive Committee. In 2017 wurden keine Optionen zugeteilt und am 31. Dezember 2017 wurden keine Optionen gehalten.

2017 ANZAHL ZUGETEILTER AKTIEN

	Hariolf Kottmann	Britta Fuenfstueck	Patrick Jany	Christian Kohlpaintner	Total
Anzahl Investment Shares ¹	13 396	5 824	5 824	5 824	30 868
Anzahl Matching Shares ¹	13 396	5 824	5 824	5 824	30 868
Anzahl Performance Share Units	22 615	15 830	15 830	15 830	70 105
Gesamtanzahl Aktien	49 407	27 478	27 478	27 478	131 841

VON MITGLIEDERN DES EXECUTIVE COMMITTEE GEHALTENE AKTIEN

	Anteil zugeteilter Aktien für 2017 ¹	Anteil zugeteilter Aktien für 2016 ²	Anzahl Aktien innerhalb Sperrfrist Zeitraum für 2017	Anzahl Aktien innerhalb Sperrfrist Zeitraum für 2016	Anzahl Aktien in Privatbesitz am 31. Dezember 2017	Anzahl Aktien in Privatbesitz am 31. Dezember 2016
Hariolf Kottmann	49 407	75 028 (Korrektur von 79 482)	143 171	152 325	447 421	449 135
Britta Fuenfstueck	27 478	35 596 (Korrektur von 37 020)	44 020	20 784	7 406	0
Patrick Jany	27 478	40 496 (Korrektur von 42 432)	80 569	84 237	378 996	354 196
Christian Kohlpaintner	27 478	40 496 (Korrektur von 42 432)	80 569	84 237	305 135	280 335
Total	131 841	191 616 (Korrektur von 201 366)	348 329	341 583	1 138 958	1 083 666

¹ Anzahl Aktien nur geschätzt (es werden ein Aktienkurs von 25,00 CHF pro Aktie und eine Bonuszahlung von 72,8% zugrunde gelegt); im nächsten Vergütungsbericht wird eine Korrektur erfolgen müssen.

² Erforderliche Korrektur aufgrund von Anpassungen des endgültigen Aktienkurses bei Vergabe: Zugrundeliegende Annahme war 17,00 CHF pro Aktie. Finale Zuteilung der Aktien bei 18,67 CHF.

Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung zum Vergütungsbericht 2017

Wir haben den Vergütungsbericht der Clariant AG für das am 31. Dezember 2017 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Art. 14 bis 16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in den mit »geprüft« gekennzeichneten Tabellen auf den Seiten 9 und 11 des Vergütungsberichts.

Verantwortung des Verwaltungsrates

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit dem Gesetz und der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) verantwortlich. Zudem obliegt ihm die Verantwortung für die Ausgestaltung der Vergütungsgrundsätze und die Festlegung der einzelnen Vergütungen.

Verantwortung des Prüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zum beigefügten Vergütungsbericht abzugeben. Wir haben unsere Prüfung in Übereinstimmung mit den Schweizer Prüfungsstandards durchgeführt. Nach diesen Standards haben wir die beruflichen Verhaltensanforderungen einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV entspricht.

Eine Prüfung beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Angaben zu den Vergütungen, Darlehen und Krediten gemäss Art. 14 bis 16 VegüV zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen

liegt im pflichtgemässen Ermessen des Prüfers. Dies schliesst die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Vergütungsbericht ein. Diese Prüfung umfasst auch die Beurteilung der Angemessenheit der angewandten Bewertungsmethoden von Vergütungselementen sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts.

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

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung entsprechen die Seiten 9 und 11 des Vergütungsberichts der Clariant AG für das am 31. Dezember 2017 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG



Rolf Johner
Revisionsexperte
Leitender Revisor



Ruth Sigel
Revisionsexpertin

Basel, 12. Februar 2018

PricewaterhouseCoopers AG
St. Jakobs-Strasse 25, Postfach, CH-4002 Basel, Schweiz
Telefon: +41 58 792 51 00, Telefax: +41 58 792 51 10, www.pwc.ch

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

CLARIANT INTERNATIONAL AG
Rothausstrasse 61
4132 Muttenz
Schweiz
© Clariant International AG, 2018