

Vergütungsbericht **2019**

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

Vergütungsbericht

Clariant zielt mit ihrer Vergütungspolitik darauf ab, als Unternehmen eine Arbeitgeberin der Wahl 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 82 bis 83, des Finanzberichts 2019 hierin wiederholen.

1. Mitglieder und Verantwortlichkeiten des Vergütungsausschusses des Verwaltungsrats

Im Berichtsjahr 2019 bestand der Vergütungsausschuss aus fünf nicht exekutiven Mitgliedern des Verwaltungsrats: Eveline Saupper (Präsidentin), Abdullah Mohammed Alissa, Carlo G. Soave, Claudia Suessmuth Dyckerhoff und Susanne Wamsler. Der Präsident des Verwaltungsrats ist regelmässig im Vergütungsausschuss zu Gast.

Der Corporate Secretary fungiert als Sekretär des Vergütungsausschusses. Die Leiterin Corporate Human Resources (HR) ist regelmässig zu Gast, um Informationen zu präsentieren und zu relevanten Themen zu beraten. Die Präsidentin des Vergütungsausschusses kann den CEO zu Diskussionen über einzelne Tagesordnungspunkte einladen, unter Berücksichtigung potenzieller Interessenkonflikte, die ihn zur Enthaltung verpflichten würden.

Die Rollen und Verantwortlichkeiten des Vergütungsausschusses sind in Absatz 3.2.2 des Organisationsreglements des Verwaltungsrats von Clariant vom 23. Juli 2019 (www.clariant.com/de/company/Corporate-Governance/Articles-of-Association) in Verbindung mit Absatz 3 & 5 der Charta des Vergütungsausschusses vom 1. April 2019 (www.clariant.com/de/Company/Corporate-Governance/Committees) definiert:

Der Vergütungsausschuss überprüft und schlägt dem Verwaltungsrat – vorbehaltlich der Genehmigung der Gesamtvergütung durch

die Generalversammlung – die individuelle Vergütung für die Mitglieder des Verwaltungsrats, für den CEO und die Mitglieder des Executive Committee (EC) zur Genehmigung vor. Er genehmigt Arbeitsverträge einschliesslich Vereinbarungen mit dem CEO und den Mitgliedern des EC in Bezug auf das Ausscheiden und die Beendigung der Tätigkeit. Der Vergütungsausschuss nimmt die Ernennungen der Leiter der globalen Geschäftseinheiten, der Leiter der globalen Serviceeinheiten und der Leiter der Regionen zur Kenntnis, führt regelmässige Überprüfungen der jeweiligen Vergütungen durch und genehmigt diese. Ausserdem überprüft und genehmigt der Vergütungsausschuss auf Vorschlag des CEO jede Vereinbarung in Bezug auf vorzeitigen Ruhestand für die Mitglieder des EC, die Leiter der globalen Geschäftseinheiten und der globalen Serviceeinheiten.

Der Vergütungsausschuss überprüft die vergütungsrelevanten Marktdaten und die Benchmarkdaten von Wettbewerbern, um so Clariants Wettbewerbsfähigkeit sicherzustellen, wenn es darum geht, Mitarbeitende für Schlüsselpositionen zu gewinnen und an das Unternehmen zu binden, die für den langfristigen Erfolg des Geschäfts erforderlich sind. Er überprüft und genehmigt allgemeine globale Richtlinien zu Vergütung und Zusatzleistungen, einschliesslich der kurz- und langfristigen Anreizpläne (Short- und Long-Term Incentive Plans), und definiert die dafür massgeblichen allgemeinen Konzernziele ebenso wie die jeweilige Stufe der Zielerreichung (auf Vorschlag des CEO/Präsidenten). Zudem definiert der Vergütungsausschuss Richtlinien für die Festlegung der Vergütung von Mitgliedern der Management Committees der Geschäfts- und Serviceeinheiten.

Schliesslich erstellt der Vergütungsausschuss den Vergütungsbericht für den Verwaltungsrat und überprüft alle sonstigen zwingend vorgeschriebenen, offenzulegenden Angaben zu Vergütungen und Zusatzleistungen.

Der Vergütungsausschuss tagt mindestens zweimal pro Jahr. Es ist jedoch übliche Praxis, dreimal zu tagen:

- a) Februar:** Festlegung der Bonuszahlungen für Mitglieder des EC, Festlegung des Budgets für den Verwaltungsrat und das EC für das kommende (Mandats-)Jahr
- b) Juni:** Besprechung grundlegender Fragen im Zusammenhang mit den HR-Prioritäten des Konzerns
- c) Dezember:** Vorbereitung des Vergütungsberichts und Planung von Änderungen in der Vergütung im kommenden Jahr

Der Vergütungsausschuss tagt auch nach Bedarf. Im Jahr 2019 trat der Ausschuss viermal zusammen und hielt mehrere bilaterale Gespräche und Telefonkonferenzen ab.

2. Vergütungskonzept

Um die Anziehung, Motivation und Bindung qualifizierter und engagierter Mitarbeitender für das gesamte Unternehmen zu unterstützen, basiert Clariants Vergütungspolitik auf den folgenden Grundprinzipien:

- Abstimmung mit der Geschäftsstrategie: Die Gestaltung der Vergütungsprinzipien soll auf die Geschäftsstrategie von Clariant abgestimmt sein.
- Wettbewerbsfähigkeit: Um sicherzustellen, dass die Vergütungsniveaus 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: Die Vergütungspolitik und -praktiken gewährleisten Konsistenz und die faire Behandlung der Mitarbeitenden von Clariant.
- Leistungsgerechte Vergütung: Die Vergütungsprinzipien von Clariant zielen darauf ab, Anreize für den Geschäftserfolg und die individuelle Leistung zu schaffen.
- Transparenz: Die Vergütungsprinzipien werden für die einzelnen Mitarbeitenden und das Unternehmen transparent gestaltet.

Im Sinne dieser Grundsätze analysiert und diskutiert der Vergütungsausschuss regelmässig die Marktentwicklung und erörtert deren Auswirkungen auf Clariant. Die Statuten (Art. 26 ss; www.clariant.com/de/Company/Corporate-Governance/Articles-of-Association) der Clariant AG spiegeln daher Clariants Verpflichtung zur üblichen Marktpraxis wider.

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 vergrössern sich mit steigenden Verantwortlichkeiten bzw. höherem Management Level auch die leistungsbezogenen kurz- und langfristigen Anreize im Verhältnis zur Gesamtvergütung (siehe globaler Vergütungsmix → **ABB. 001**). Clariant legt Zielwerte für Managementanreize über der Marktnorm fest, um sicherzugehen, dass eine klare Motivation für das Erreichen ambitionierter Geschäftsziele besteht. Während lang- und kurzfristige Anreize ausschliesslich auf den Leistungskennzahlen des Konzerns

basieren (für genaue Erläuterungen siehe Kapitel 4, beginnend auf Seite 4), ist die individuelle Leistung – gemessen anhand eines konsistenten, globalen Performance Management Systems – ein entscheidender Faktor für die berufliche Entwicklung und den jährlichen Prozess zur Gehaltsfestlegung. 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 ein regelmässiges 360-Grad-Feedback. Darüber hinaus wendet Clariant seit 2017 einen Kalibrierungsprozess der individuellen Leistungsbeurteilungen für alle Management Level an. 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.

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

CEO	28	43	29
EC	37	33	30
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 (Short-Term Incentives, STI) und langfristige Anreize (Long-Term Incentives, LTI) sollen die Komplexität reduzieren, die Transparenz erhöhen und sicherstellen, dass in allen Belegschaftsgruppen und Ländern ein koordinierter und 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.

Vergütung – Änderungen 2019:

- Ablösung des Matching Share Plan durch einen neuen LTI-Plan auf der Grundlage von Performance Share Units
- Neuer LTI-Plan mit dreijähriger Sperrfrist und den Leistungsindikatoren relative Aktienrendite und Economic Profit
- Reduzierung des jährlichen Bonusziels für CEO und EC; gleichzeitig Erhöhung des LTI-Volumens (variable Gesamtzielvergütung unverändert)
- Einführung konsistenter Clawback-Klauseln für alle LTI-Pläne
- Anforderungen an Aktienbesitz aller LTI-Teilnehmer als feste Anzahl von Clariant-Aktien pro Management Level

Derzeit gibt es bei Clariant die folgenden variablen Vergütungsprogramme:

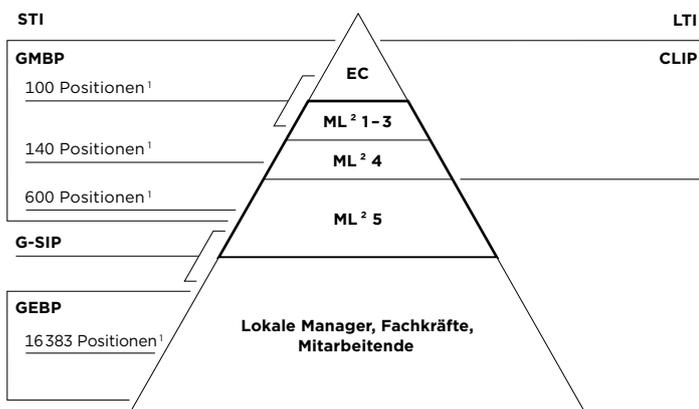
STI: Kurzfristige Anreizpläne (Short-Term Incentive Plans) (Barbonus)

- 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

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

- a) Performance Share Unit (PSU) Plan – seit 2013, letzte Vergabe 2018
- b) Group Senior Management – Long-Term Incentive Plan (GSM-LTIP oder Matching Share Plan) – seit 2010, letzte Vergabe 2018 (für 2017)
- c) Clariant Long-Term Incentive Plan (CLIP) – seit 2019
- d) Restricted Shares für den Verwaltungsrat – seit 2012

002 ÜBERSICHT ANREIZSYSTEME BEI CLARIANT

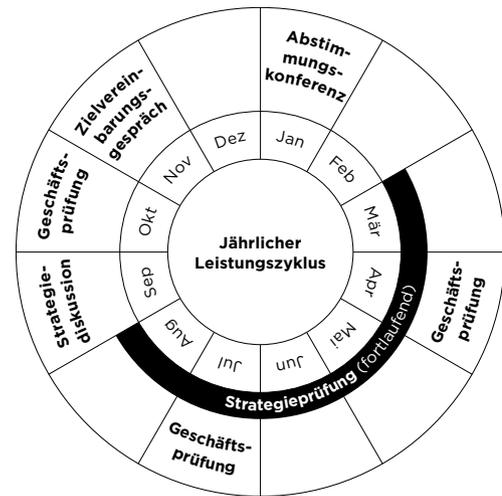


¹ Anzahl Positionen mit Stand 31. Dezember 2019

² ML: Management Level

Der **Leistungszyklus von Clariant** basiert auf einem 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 Abstimmungskonferenzen mit den wichtigsten Führungskräften des Unternehmens statt, um eine Kaskadierung der GPI-Ziele und Prioritäten für das neue Jahr zu erstellen.

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 Abstimmungskonferenzen 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 klar definierten Zielsetzungen. Die Zielerreichung wird anhand von drei Elementen gemessen: dem Finanzergebnis des Konzerns, den Finanzergebnissen der Geschäfts- oder Serviceeinheiten und den definierten Top-Prioritäten (Leistungskennzahlen des Konzerns und strategische Projekte). → **ABB. 004, SEITE 6.**

Da die auf dem Leistungszyklus beruhenden Vereinbarungen von Clariant mit den einzelnen BUs zu anspruchsvollen geschäftsspezifischen Zielvorgaben führen, ist die maximale Bonuszahlung ausdrücklich auf 100 % begrenzt (= Zielvorgabe). Die Zielvorgaben für 2019 wurden im vierten Quartal 2018 festgesetzt. Wie in der Vergütungsstruktur dargelegt (siehe Absatz 3) strebt Clariant ein höheres Bonusziel an als dies in internationalen Märkten die Norm ist. Hierdurch wird eine wettbewerbsfähige Ausrichtung gewährleistet, auch wenn die Bonuszahlungen auf 100 Prozent begrenzt sind.

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

004 GROUP MANAGEMENT BONUS PLAN (GMBP) 2019

	Corporate	Nicht fortgeführte Aktivitäten ¹	Fortgeführte Aktivitäten ²	Services
Leistungskennzahlen und Gewichtung				
Konzernleistung	80 %	10 %	10 %	10 %
	ROIC 40 % Operativer Cashflow 40 %	ROIC 5 % Operativer Cashflow 5 %	ROIC 5 % Operativer Cashflow 5 %	ROIC 5 % Operativer Cashflow 5 %
Finanzleistung Geschäftseinheit/Services		70 %	70 %	70 %
		EBITDA aei 10 % Cashflow BU 50 % Wachstum LW 10 %	EBITDA aei 20 % Cashflow BU 30 % Wachstum LW 20 %	Kosten Serviceeinheit
Top-Prioritäten	20 %	20 %	20 %	20 %
	Ziel Lagerbestände ³ CLNX Vorteile Innovation Umsatz Innovation COMA % LTAR	Ziel Lagerbestände ³ CLNX Vorteile OTIF LTAR	Ziel Lagerbestände ³ CLNX Vorteile Innovation Umsatz Innovation COMA % LTAR	Ziel Lagerbestände ³ CLNX Vorteile Innovation Umsatz Innovation COMA % LTAR
Ergebnis				
Konzernleistung				73 %
Finanzleistung Geschäftseinheit				58 – 100 %
Top-Prioritäten				75 – 100 %
Bonuszahlung				44,1 – 92,9 % (EC: 55,0 %)

¹ Nicht fortgeführte Aktivitäten für die Bonusberechnung sind die Geschäftseinheiten Pigments und Masterbatches.

² Fortgeführte Aktivitäten sind die BUs Industrial & Consumer Specialties, Catalysts, Additives, Functional Minerals, Oil and Mining Services.

³ Lagerbestände Q1, Q2 und Q3 in % der annualisierten Quartalsumsätze

Legende: aei = Nach Einmaleffekten; BU = Geschäftseinheit; CLNX = Clariant Excellence; COMA = Deckungsbeitrag; EBITDA = Ergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen und Wertberichtigungen; LTAR = Lost-time Accident Rate; LW = Lokalwährung; OTIF = On-Time- und In-Full-Lieferungen; ROIC = Rendite auf das investierte Kapital

b) Barbonus für Mitarbeitende unterhalb der Management Levels: Der **Group Employee Bonus Plan (GEBP)** gewährleistet eine weitgehend einheitliche Handhabung der lokalen Bonuspläne der Konzernunternehmen weltweit. Generell wird der Bonuszahlung in allen Unternehmensteilen (soweit dies rechtlich möglich ist und den Vorschriften entspricht) die globale Konzernleistung oder eine Kombination aus Konzernleistung und lokalen Top-Prioritäten zugrunde gelegt. Die maximale Bonuszahlung ist auf 100 % begrenzt (= Ziel). In einigen asiatischen und lateinamerikanischen Ländern wird der GEBP für Werkmitarbeitende teilweise anhand eines lokal angelegten Programms zur Produktivitätssteigerung vergütet, um die Standort-/Anlagenleistung zu verbessern. Seit 2017 erhalten Mitarbeitende in den Clariant Shared Service Centern in Polen und Indien 50 % ihres GEBP in Form eines »Global Business Services – Shared Service Center Bonus Plan (GBS-SSC)«, um einen attraktiven Anreiz zu bieten, der auf Qualität und Produktivität abzielt.

c) Barbonus für Vertriebsmitarbeitende: Der **Global Sales Incentive Plan (G-SIP)** hat das Ziel, Anreize für erstklassige Verkaufsergebnisse und Wachstum zu schaffen. Der Fokus liegt dabei auf der individuellen Verkaufsergebnisse und den zugrundeliegenden wichtigen Leistungsindikatoren 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 Ausschüttung einfach nachvollziehen. Der globale Roll-out begann 2011; 2019 nahmen etwa 1 100 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 240 Senior Manager weltweit (EC und ML 1 – 4) aktiengebundene Vergütungen an.

a) Der Performance Share Unit (PSU) Plan wurde 2013 eingeführt, die letzte Vergabe erfolgte 2018. Hauptziel war ein starkes Engagement für eine höhere Profitabilität von Clariant und damit 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 Leistungsindikator ist das EBITDA (vor Einmaleffekten) in Prozent 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 2016 vergebenen PSUs wurden im Sommer 2019 überprüft. Der Vergleich mit der Vergleichsgruppe zeigte, dass Clariant die relevante Performance-Hürde (den Median der Gruppe) verfehlt hat. In der Folge verfielen im September 2019 die PSUs für alle Teilnehmer.

Die PSU-Teilnahme war dem Executive Committee und ausgewählten Senior Managern aus ML 1 – 4 (rund 1,4 % der Mitarbeitenden) vorbehalten. Basierend auf einem zugrundeliegenden Aktienkurs, der über einen Handelszeitraum von zehn Tagen definiert wurde, erhielten berechnete Teilnehmer eine feste Anzahl von PSUs.

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 Mitarbeitenden (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.

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 ausstehender PSUs aufzuheben.

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

Der Matching Share Plan wurde 2010 eingeführt, Vergaben erfolgten zum letzten Mal 2018 für das Geschäftsjahr 2017. Der Matching Share Plan erforderte eine persönliche Anlageentscheidung in Clariant Aktien und förderte das Engagement der wichtigsten Manager (EC und ML 1 – 3) für den langfristigen Erfolg von Clariant. Im Rahmen dieses Plans mussten Senior Manager 20 % ihres jährlichen Barbonus (GMBP) in Clariant Aktien (= Investment Shares) investieren. Somit unterstützte 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 hatten sechs Jahre Zeit, um die erforderliche Investitionsschwelle zu erreichen.

Die Investment Shares sind gesperrt und werden 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 Pensionierung, Berufsunfähigkeit oder im Todesfall wird stattdessen ein zeitanteiliger Barbetrag gezahlt (entsprechend der Beschäftigungsdauer während der Sperrfrist).

Senior Manager, die nicht an diesem Plan teilgenommen oder nicht gemäss den Planbestimmungen investiert haben, hätten 50 % ihres jährlichen Barbonus (GMBP) und ihre Teilnahmeberechtigung an allen langfristigen Anreizprogrammen (darunter auch der PSU-Plan) des folgenden Bonusjahres verloren.

Da der Vergütungsausschuss beschlossen hat, den Matching Share Plan einzustellen, wurde 2019 kein Abzug für Investment Shares von der tatsächlichen Bonuszahlung 2018 vorgenommen. Der Barbonus wurde stattdessen vollständig ausgezahlt.

c) Clariant Long-Term Incentive Plan (CLIP)

Nachdem die Long-Term-Incentive-Pläne fünf Jahre lang unverändert fortgeführt wurden, hatte der Vergütungsausschuss eine Überprüfung und Anpassung ab 2019 beschlossen. Mit diesen

Änderungen soll Clariants strategischen Zielen stärker Rechnung getragen und darüber hinaus ein wettbewerbsfähiges Vergütungspaket für Senior Manager gewährleistet werden, das die Best Practices des Marktes widerspiegelt. Der neue Plan wurde auf Basis umfangreicher Benchmark-Vergleiche gestaltet. Der überarbeitete langfristige Anreizplan zielt auf eine engere Ausrichtung der zugrundeliegenden wichtigen Leistungsindikatoren an der Aktionärsperspektive ab, um einen attraktiven und wettbewerbsfähigen Anreiz für das Senior Management zu bieten.

Die Vergabe des CLIP erfolgte erstmalig im April 2019. Die CLIP-Teilnahme ist dem Executive Committee und Senior Managern aus ML 1 – 4 (rund 1,4 % der Mitarbeitenden) vorbehalten.

Der CLIP repräsentiert eine aktienbasierte Vergütung in Form von Performance Share Units mit einer dreijährigen Sperrfrist. Die CLIP-Vergabe pro einzelner Mitarbeitender ist definiert als fester Prozentsatz der jährlichen Grundvergütung für die Management Level ML 1 – 4 und als Festbetrag für Mitglieder des EC (→ **ABB. 001**). Die relative Aktienrendite und der Economic Profit wurden als zugrundeliegende wichtige Leistungsindikatoren ausgewählt. Die Anzahl der PSUs wird wie folgt festgelegt: individueller Betrag geteilt durch den Marktwert einer PSU am Vergabedatum. Gemäss der Accounting Standards Codification wird zur Bemessung der Komponente »relative Aktienrendite« die Monte-Carlo-Bewertungsmethodik der Bestimmung des Marktwerts am Zuteilungsdatum angewendet. Zur Berechnung der Economic-Profit-Komponente wird der Marktwert der Clariant-Aktien am Zuteilungsdatum um den Barwert künftiger Dividenden angepasst. Die Bezugsberechtigung hängt von der Erreichung definierter Leistungsziele ab. Die Bezugsberechtigung tritt nur ein, wenn eine vom Verwaltungsrat definierte Mindestleistungsschwelle erreicht wird und kann jeden Wert zwischen 0 % und 100 % des gewährten PSU-Volumens annehmen. Die Leistungsindikatoren werden unabhängig voneinander gemessen.

Beim Bezug wird jede PSU in eine Clariant Aktie umgewandelt. Verlässt ein Mitarbeitender vor Ablauf der Sperrfrist (drei Jahre) aus freien Stücken das Unternehmen, verfallen sämtliche Ansprüche auf Aktien, die bis dahin noch nicht übertragen wurden. Bei Pensionierung erhält der Mitarbeitende sofort eine anteilige Übertragung nach Massgabe der publizierten Bestimmungen. Die übertragenen PSUs stehen weiterhin unter Leistungsvorbehalt und werden erst am Ende der Sperrfrist auszahlungsfähig. Bei Berufsunfähigkeit oder im Todesfall des Teilnehmenden erfolgt eine sofortige anteilige Übertragung an den Mitarbeitenden (bzw. im Todesfall an die Erbmasse und/oder die Erben). Die übertragenen PSUs werden aus dem Leistungsvorbehalt herausgelöst und in bar vergütet.

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 ausstehender PSUs aufzuheben.

Die Teilnahme am CLIP ist an Zielvorgaben zum Aktienbesitz gebunden, die innerhalb von 5 Jahren erreicht werden müssen.

- CEO: 150 000 Aktien
- EC: 80 000 Aktien
- ML 1–4: bis zu 30 000 Aktien je nach Management Level

d) Restricted Shares für den Verwaltungsrat

Im Rahmen dieses 2012 eingeführten Aktienplans werden Aktien der Clariant AG an Mitglieder des Verwaltungsrats vergeben. Die Verwaltungsräte erhalten damit einen fixen Anteil ihrer jährlichen Vergütung in Form von Aktien, die mit einer Sperrfrist belegt sind (»Restricted Shares«). Die Sperrfrist beträgt drei Jahre und beginnt mit dem Datum der Aktienübertragung. Ab dem 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 weiterhin gültig). Die Zuteilung wird einmal jährlich am Ende des Mandatsjahrs, und zwar vier Wochen vor der jährlichen ordentlichen Generalversammlung (AGM), vorgenommen.

Der Wert einer Vergabe richtet sich nach Funktion und Verantwortlichkeiten (siehe Absatz 5).

5. Zusammensetzung der Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder

Die Vergütungsstruktur für Verwaltungsratsmitglieder folgt dem Vergütungskonzept, das in den Statuten (www.clariant.com/de/Company/Corporate-Governance/Articles-of-Association) der Clariant AG vom 1. April 2019 dargelegt ist.

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

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

Die folgenden Darstellungen veranschaulichen die relative Struktur und den absoluten Wert der drei Bestandteile für 2019.

JÄHRLICHE VERGÜTUNG DER VERWALTUNGSRATSMITGLIEDER (REIN STRUKTURELLE ÜBERSICHT) in CHF

	Präsident des Verwaltungsrats	Vizepräsident des Verwaltungsrats	Mitglied des Verwaltungsrats	Total 2019	Total 2018
Barvergütung					
Honorar ¹	450 000	180 000	150 000	2 130 000	1 406 250
Ausschussvergütung ¹	Je nach individueller Betätigung (siehe Tabelle unten)			530 000	738 750
Sozialbeiträge					
Relevanter Betrag	Je nach individueller Situation ²				
Aktien					
Wert (bei Vergabe) ³	300 000	120 000	100 000	1 420 000	1 057 083

¹ Das Honorar und die Ausschussvergütung werden zu gleichen Teilen im März und September in bar ausgezahlt.

² Einzelheiten zu 2019 siehe Tabelle Seite 9.

³ Die Aktien werden zum Ende des Mandatsjahres vergeben.

Der Präsident des Verwaltungsrats ist nicht zum Erhalt einer Ausschussvergütung berechtigt, wenn er als Mitglied eines Ausschusses tätig ist.

Alle Verwaltungsratsmitglieder sind dazu angehalten, innerhalb von drei Jahren ab Beginn ihrer Mitgliedschaft bestimmte festgelegte Mindestvoraussetzungen zum Aktienbesitz zu erfüllen und die erworbenen Aktien während der Gesamtdauer ihrer Mitgliedschaft im Verwaltungsrat zu halten.

Die Anforderungen zum Aktienbesitz sind wie folgt:

- Präsident des Verwaltungsrats: 30 000 Aktien
- Vizepräsident des Verwaltungsrats: 15 000 Aktien
- Mitglieder des Verwaltungsrats: 12 000 Aktien

AUSSCHUSSVERGÜTUNG IN CHF pro Mandatsjahr

	Vorsitz	Mitglied
Nominierungsausschuss	50 000	30 000
Auditausschuss	80 000	40 000
Vergütungsausschuss	50 000	30 000

005 RELATIVE STRUKTUR DER AKTUELLEN GESAMTVERGÜTUNG 2019 (VERWALTUNGSRAT) in %

Präsident des Verwaltungsrats	60		40	
Vizepräsident des Verwaltungsrats	55		9	36
Mitglied des Verwaltungsrats	54		10	36

Honorar Ausschussvergütung: Tätigkeitsbezogen (Annahme für Mitglieder = mindestens 30 000 CHF) Aktien (Wert bei Vergabe)

Um die Anforderungen der Verordnung gegen übermässige Vergütungen (VegüV) zu erfüllen, werden die Zahlen zum Marktwert (Fair Market Value, FMV), wie erworben durch die Verwaltungsräte, für das Kalenderjahr in der folgenden, geprüften Tabelle veröffentlicht.

JÄHRLICHE VERGÜTUNG 2019 - VERGÜTUNGEN AN VERWALTUNGSRATSMITGLIEDER (MARKTWERT = FMV) in CHF

	Hariolf Kottmann	Dr. Khaled Homza A. Nahas	Abdullah Mohammed Alissa	Günter von Au	Calum Mac-Lean	Geoffrey Merszei	Eveline Saupper	Carlo G. Soave	Peter Steiner	Claudia Suessmuth Dyckerhoff	Susanne Wamsler	Konstantin Winterstein	Total 2019
Barvergütung													
Honorar	450 000	180 000	150 000	150 000	150 000	150 000	150 000	150 000	150 000	150 000	150 000	150 000	2 130 000
Zusätzliche Vergütung							79 138 ¹						79 138
Ausschussvergütung	0	30 000	30 000	40 000	30 000	40 000	90 000	60 000	110 000	30 000	30 000	40 000	530 000
Sozialbeiträge													
Relevanter Betrag	38 806	15 027	15 685	19 023	28 774	13 275	25 806	27 417 ²	0	19 173	19 699	0	222 685
Aktien													
Marktwert (FMV)	300 000	120 000	100 000	100 000	100 000	100 000	100 000	100 000	100 000	100 000	100 000	100 000	1 420 000
Gesamt 2019 (Marktwert 2019)	788 806	345 027	295 685	309 023	308 774	303 275	444 944	337 417	360 000	299 173	299 699	290 000	4 381 823

JÄHRLICHE VERGÜTUNG 2018 - VERGÜTUNGEN AN VERWALTUNGSRATSMITGLIEDER (MARKTWERT = FMV) in CHF

	Hariolf Kottmann ³	Dr. Khaled Homza A. Nahas ⁴	Abdullah Mohammed Alissa ⁴	Günter von Au	Calum Mac-Lean ⁴	Geoffrey Merszei ⁴	Eveline Saupper	Carlo G. Soave	Peter Steiner	Claudia Suessmuth Dyckerhoff	Susanne Wamsler	Konstantin Winterstein	Peter Chen	Rudolf Wehrli	Total 2018
Barvergütung															
Honorar	93 750	37 500	31 250	189 583	31 250	31 250	110 417	110 417	110 417	110 417	110 417	110 417	83 333	250 000	1 410 418
Ausschussvergütung	0	6 250	6 250	117 500	6 250	8 333	74 167	137 500	133 750	6 250	36 250	40 000	50 000	125 000	747 500
Sozialbeiträge															
Relevanter Betrag	12 500	5 500	4 667	28 610	8 750	4 833	18 705	51 071 ²	0	13 795	15 899	0	22 840	49 391	236 561
Aktien															
Marktwert (FMV) ⁵	62 502	25 009	20 834	139 583	20 834	20 834	100 005	100 005	100 005	100 005	100 005	100 005	58 333 ⁶	116 667 ⁶	1 064 626
Gesamt 2018 (Marktwert 2018)	168 752	74 259	63 001	475 276	67 084	65 250	303 294	398 993	344 172	230 467	262 571	250 422	214 506	541 058	3 459 105

¹ Zusätzliche Vergütung für die temporäre Übernahme der Rolle des Independent Lead Director seit 24. Juli 2019

² Einschliesslich Zusatzzahlungen für Projektarbeit

³ Keine Vergütung als Mitglied des Verwaltungsrats bei gleichzeitiger Funktion als CEO; Werte 2018 erst ab 16. Oktober 2018

⁴ Anteilige Vergütung in 2018 aufgrund Bestellung in den Verwaltungsrat im Oktober 2018

⁵ Korrektur erforderlich aufgrund von Anpassungen des endgültigen Aktienkurses bei Vergabe

⁶ Aufgrund des Ausscheidens aus dem Verwaltungsrat in Form einer anteiligen Barzahlung

In beiden Jahren wurden keine Zahlungen an ausgeschiedene Verwaltungsratsmitglieder vorgenommen. Es bestanden weder Darlehen oder Kredite, noch wurden Darlehen oder Kredite vergeben.

Informationen zum tatsächlichen Aktienbesitz des Verwaltungsrats sind in der nächsten Tabelle enthalten.

VON MITGLIEDERN DES VERWALTUNGSRATS GEHALTENE AKTIEN

	Anzahl zugeteilter Aktien für 2019 ¹	Anzahl zugeteilter Aktien für 2018 ²	Anzahl Aktien in Privatbesitz zum 31. Dezember 2019	Anzahl Aktien in Privatbesitz zum 31. Dezember 2018
Hariolf Kottmann	13 953	6 483 (Korrektur von 6 875) ³	430 750 ⁴	404 267
Dr. Khaled Homza A. Nahas	5 581	2 594 (Korrektur von 2 750)	2 594	-
Abdullah Mohammed Alissa	4 651	2 161 (Korrektur von 2 292)	2 161	-
Günter von Au	4 651	5 992 (Korrektur von 6 354)	64 499	58 507
Calum MacLean	4 651	2 161 (Korrektur von 2 292)	2 161	-
Geoffery Merszei	4 651	2 161 (Korrektur von 2 292)	2 161	-
Eveline Saupper	4 651	4 715 (Korrektur von 5 000)	20 024	15 309
Carlo G. Soave	4 651	4 715 (Korrektur von 5 000)	40 778	36 063
Peter Steiner	4 651	4 715 (Korrektur von 5 000)	14 024	9 309
Claudia Suessmuth Dyckerhoff	4 651	4 715 (Korrektur von 5 000)	15 124	10 409
Susanne Wamsler	4 651	4 715 (Korrektur von 5 000)	1 175 286 ⁵	976 741 ⁵
Konstantin Winterstein	4 651	4 715 (Korrektur von 5 000)	6 082 539	6 077 824
Total	66 044	49 842 (Korrektur von 52 855)	7 852 101	7 588 429

¹ Endgültige Anzahl Aktien für das Mandatsjahr wird 2020 festgelegt. Zugrundeliegende Annahme hier ist ein Aktienkurs von 21,50 CHF.

² Korrektur erforderlich aufgrund von Anpassungen des endgültigen Aktienkurses bei Vergabe: Zugrundeliegende Annahme war 20,00 CHF. Endgültige Zuteilung von Aktien zu einem Wert von 21,21 CHF, daher weicht die Anzahl Aktien von der Übersicht im Integrierten Bericht 2018 ab.

³ Anteilig ab 16. Oktober 2018 in der Funktion als Präsident des Verwaltungsrats

⁴ Zusätzlich 8624 Aktien in Sperrfrist zum 31. Dezember 2019 aus der Teilnahme an LTI-Plänen in Vorjahren

⁵ Davon 240 271 durch den »The Honoré T. Wamsler Trust« gehalten

Die Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder unterliegt den Steuer- und Sozialversicherungsgesetzen (abhängig von der individuellen Situation), wobei Clariant die obligatorischen Arbeitgeberanteile zahlt. Die Verwaltungsratsmitglieder erhalten über die tatsächlichen Aufwendungen für Geschäftsreisen hinaus keine pauschale Erstattung von Bewirtungskosten.

6. Vergütung der Mitglieder des Executive Committee

Das EC partizipiert an den gleichen Vergütungsbausteinen wie Clariants Senior Manager. Dementsprechend erhalten die Mitglieder eine feste jährliche Grundvergütung, einen jährlichen Barbonus (GMBP) sowie langfristige Anreize (CLIP), wie in Art. 27 der Statuten dargelegt. Der jährliche Bonus basiert auf den erzielten Ergebnissen für das jeweilige Geschäftsjahr; die maximale Bonuszahlung ist auf 100 % des Zielwerts begrenzt. Erläuterungen zu den jeweiligen Plänen finden sich in den Abschnitten 4.1.a, 4.2.c. dieses Vergütungsberichts. Gemäss Clariants Statuten dürfen die jährliche Bonuszahlung und jede einzelne Aktienvergabe jeweils 200 % der Grundvergütung für den CEO und 150 % für Mitglieder des EC nicht übersteigen (Art. 32; www.clariant.com/de/Company/Corporate-Governance/Articles-of-Association).

Der Vergütungsausschuss entscheidet über die Änderung oder Einstellung des jährlichen Bonusplans und der Long-Term Incentive Pläne für das Executive Committee (Art. 33 – 35).

In Zusammenhang mit den geplanten Änderungen an Clariants Long-Term Incentive Plänen für 2019 (siehe 4.2.c) hat der Vergütungsausschuss ebenfalls beschlossen, dem Executive Committee für 2018 keinen GSM-LTIP zu gewähren. Folglich wurden für 2018 keine Investment Shares und keine Matching Shares vergeben und der jährliche Bonus für 2018 wurde vollständig ausgezahlt (Auszahlung im April 2019).

Der CEO und die Mitglieder des EC nehmen an den Pensionsplänen des Clariant Konzerns in der Schweiz 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 653 200 CHF pro Jahr versichert sind. Das im Rahmen der Pensionspläne versicherte Einkommen beträgt daher maximal 853 200 CHF pro Jahr.

VERGÜTUNGSSTRUKTUR DES CLARIANT EXECUTIVE COMMITTEE¹ in CHF

	Vergütung des CEO		EC-Vergütung	
	2019	2018	2019	2018
	in % der Grundvergütung		in % der Grundvergütung	
Gesamtziel	4 200 000	3 900 000	2 450 000	2 250 000
Langfristige Anreize ²	1 200 000	500 000 ³	750 000	350 000 ³
Kurzfristige Anreize ⁴	1 800 000	2 200 000	800 000	1 000 000
Grundvergütung	1 200 000	1 200 000	900 000	900 000

¹ Ohne sonstige Leistungen

² Jährliches Zuteilungsvolumen; Performance Share Units mit dreijähriger Sperrfrist und definierten Leistungshürden; Umwandlung in Aktien auf 100% der Zielerreichung begrenzt

³ Langfristige Anreize 2018 unterbewertet aufgrund der Einstellung des Matching-Share-Plans (2018: LTI-Volumen des CEO 440 000 CHF unterhalb des üblichen Zielwerts; LTI-Volumen der EC-Mitglieder 200 000 CHF unterhalb des üblichen Zielwerts)

⁴ Barbonus (GMBP); jährliche Bonuszahlung ist auf Zielniveau begrenzt; mit der Einführung des neuen LTI-Plans 2019: Verlagerung von Barbonus zu langfristigen Anreiz

Clariants Pensionspläne entsprechen den gesetzlichen Bestimmungen über die betriebliche Altersversorgung (BVG) in der Schweiz und die dynamische Anpassung des Höchstbeitrags erfolgt gemäss Art. 79c BVG. Als versichertes Einkommen gilt für die Mitglieder des Executive Committee und alle anderen Mitarbeitenden von Clariant die Grundvergütung zuzüglich 50 % des Zielbonus. 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 Ein-

tritt in den Ruhestand ein Rentenskapital. Pensionszahlungen werden nur in Ausnahmefällen akzeptiert.

Im Executive Committee gab es 2019 folgende personelle Veränderungen: Christian Kohlpaintner trat zurück und schied mit Wirkung vom 30. Juni 2019 aus dem Executive Committee von Clariant aus. Am 23. Juli 2019 nahm der Verwaltungsrat Ernesto Occhiello Rücktritt als CEO mit sofortiger Wirkung an und bat Hariolf Kottmann, Präsident des Verwaltungsrats von Clariant, dessen Aufgaben als Executive Chairman so lange zu übernehmen, bis ein Nachfolger gefunden ist. Bernd Högemann wurde mit Wirkung vom 1. November 2019 als Mitglied des EC berufen.

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

2019 JÄHRLICHE VERGÜTUNG AN MITGLIEDER DES EXECUTIVE COMMITTEE (MARKTWERT = FMV) in CHF

	Patrick Jany ¹	Sonstige EC-Mitglieder	Total 2019
Grundvergütung	900 000	2 694 594 ^{2,3}	3 594 594
Barbonus	440 000	1 409 607 ²	1 849 607
Aktienbasierter Anreiz (FMV) ⁴	750 013	965 655 ²	1 715 668
Sonstige Leistungen ⁵	334 151	920 110 ^{2,3}	1 254 261
Zwischensumme	2 424 164	5 989 966	8 414 130
Vertraglich vereinbarte Zahlungen an ehemalige EC-Mitglieder	n.a.	1 429 765 ⁶	1 429 765
Total	2 424 164	7 419 731	9 843 895

2018 JÄHRLICHE VERGÜTUNG AN MITGLIEDER DES EXECUTIVE COMMITTEE (MARKTWERT = FMV) in CHF

	Hariolf Kottmann	Sonstige EC-Mitglieder	Total 2018
Grundvergütung	1 094 469	3 003 562	4 098 031
Barbonus	1 547 932	2 991 068	4 539 000
Aktienbasierter Anreiz (FMV)	13 648	747 544	761 192
Sonstige Leistungen ⁵	574 361	1 700 566	2 274 927
Total	3 230 410	8 442 740	11 673 150

¹ Aufgrund des Ausscheidens von Ernesto Occhiello war der CEO 2019 nicht das höchstbezahlte Mitglied des EC.

² Einschliesslich Bernd Högemann und Hans Bohnen; Christian Kohlpaintner und Ernesto Occhiello anteilig berücksichtigt auf Basis der aktiven Funktion als Mitglieder des EC 2019

³ Einschliesslich zusätzlicher Vergütung für Hariolf Kottmann als Executive Chairman mit Wirkung vom 24. Juli 2019 (Gesamt 2019: 560 111 CHF)

⁴ Marktwert einer unter CLIP 2019 vergebenen PSU: 15,91 CHF

⁵ »Sonstige Leistungen« beinhalten Pensionsbeiträge (48%) und Sozialversicherungsbeiträge (35%) sowie weitere Leistungen (17%).

⁶ Vertraglich vereinbarte Zahlungen an Ernesto Occhiello und Christian Kohlpaintner, die 2019 ausgeschieden sind

2018 und 2019 waren gegenüber dem CEO und Mitgliedern des EC keine Darlehen oder Kredite ausstehend und/oder wurden gewährt. Gemäss Art. 30 der Statuten von Clariant (www.clariant.com/de/Company/Corporate-Governance/Articles-of-Association) können Mitgliedern des EC keine Darlehen gewährt werden. Während im Jahr 2018 keine vertraglich vereinbarten Zahlungen an ausscheidende Mitglieder des Executive Committee vorgenommen wurden, führte das Ausscheiden von Christian Kohlpaintner und Ernesto Occhiello im Jahr 2019 zu vertraglich vereinbarten Zahlungen nach den jeweiligen Planbestimmungen in Höhe von 1,4 Millionen CHF.

Die Gesamtvergütung des Executive Committee für 2019 beläuft sich auf 9,8 Millionen CHF und liegt im Rahmen des genehmigten Budgets von 17,2 Millionen CHF, das bei der Generalversammlung 2018 für das Jahr 2019 genehmigt wurde.

Gemäss Art. 28 der Statuten von Clariant (www.clariant.com/de/Company/Corporate-Governance/Articles-of-Association) kann ein zusätzlicher Betrag in Höhe von 50 % der entsprechend von der Generalversammlung genehmigten Gesamtvergütung verwendet werden, falls nach der Generalversammlung neue EC-Mitglieder ernannt werden. Diese Regelung musste 2019 nicht in Anspruch genommen werden.

Nachfolgend sind die Informationen zum tatsächlichen Aktienbesitz der Mitglieder des Executive Committee aufgeführt. Zum 31. Dezember 2018/2019 wurden keine Optionen mehr gehalten.

ANZAHL 2019 ZUGETEILTER AKTIEN

	Patrick Jany	Hans Bohnen	Bernd Högemann	Ehemalige EC-Mitglieder	Total
Anzahl Performance Share Units	47 141	47 141	n.a. ¹	21 556 ²	115 838

¹ Keine Vergabe 2019; wurde erst nach dem Vergabedatum EC-Mitglied

² Anteilige Vergabe an Ernesto Occhiello und Christian Kohlpaintner aufgrund des Ausscheidens

VON MITGLIEDERN DES EXECUTIVE COMMITTEE GEHALTENE AKTIEN

	Anzahl zugeteilter Aktien für 2019	Anzahl zugeteilter Aktien für 2018	Anzahl Aktien innerhalb Sperrfrist für 2019	Anzahl Aktien innerhalb Sperrfrist für 2018	Anzahl Aktien in Privatbesitz am 31. Dezember 2019	Anzahl Aktien in Privatbesitz am 31. Dezember 2018
Patrick Jany	47 141	14 844	94 052	79 368	417 686	394 713
Hans Bohnen	47 141	n.a. ¹	62 259	25 084	100 625	87 247
Bernd Högemann	n.a. ²	n.a.	26 758 ³	n.a.	56 899	n.a.
Ehemalige EC-Mitglieder ⁴	21 556	15 386	n.a.	108 663	n.a.	320 853
Total	115 838	30 230	183 069	213 115	575 210	802 813

¹ Keine Vergabe 2018; wurde 2018 erst nach dem Vergabedatum EC-Mitglied

² Keine Vergabe 2019; wurde 2019 erst nach dem Vergabedatum EC-Mitglied

³ Nicht zugeteilte Aktien/PSUs aus der Teilnahme an früheren LTI-Plänen in früheren leitenden Führungspositionen bei Clariant

⁴ Ehemalige EC-Mitglieder sind Ernesto Occhiello (CEO) und Christian Kohlpaintner mit anteiliger Vergabe aufgrund des Ausscheidens im Jahr 2019; Werte für 2018 beinhalten Hariolf Kottmann, der 2018 das Amt des CEO niederlegte; Hariolf Kottmann hat in seiner Rolle als Executive Chairman 2019 keine Aktien erhalten (siehe Übersicht zu den Mitgliedern des Verwaltungsrats).



Bericht der Revisionsstelle

an die Generalversammlung der Clariant AG

Muttenz

Wir haben den Vergütungsbericht der Clariant AG für das am 31. Dezember 2019 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 Vergütungsselektionen 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 mit „geprüft“ gekennzeichneten Tabellen auf den Seiten 9 und 11 des Vergütungsberichts der Clariant AG für das am 31. Dezember 2019 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Art. 14 bis 16 der VegüV.

PricewaterhouseCoopers AG

Rolf Johner
Revisionsexperte
Leitender Revisor

Michael Scheibli
Revisionsexperte

Basel, 11. Februar 2020

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

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

CLARIANT INTERNATIONAL LTD
Rothausstrasse 61
4132 Muttenz
Switzerland
© Clariant International Ltd, 2020