

# Vergütungsbericht **2018**

# Index

## **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
- 9 5. Zusammensetzung der Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder
- 11 6. Vergütung der Mitglieder des Executive Committee

## **14 Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung**

# Vergütungsbericht

**Clariant zielt mit ihrer Vergütungsphilosophie darauf ab, als Unternehmen eine gefragte Arbeitgeberin 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, sodass sich einige Informationen aus Erläuterung 14, Seite 81 und 82, des Finanzberichts 2018 hierin wiederholen.

## **1. Mitglieder und Verantwortlichkeiten des Vergütungsausschusses des Verwaltungsrats**

Im Berichtsjahr 2018 bestand der Vergütungsausschuss bis 16. Oktober 2018 aus drei nicht-exekutiven Mitgliedern des Verwaltungsrats: Carlo G. Soave (Präsident), Rudolf Wehrli und Eveline Saupper. Nach der Ausserordentlichen Generalversammlung vom und mit Wirkung zum 16. Oktober 2018 setzte sich der Vergütungsausschuss aus fünf nicht-exekutiven Mitgliedern des Verwaltungsrats zusammen: Eveline Saupper (Präsidentin), Carlo G. Soave, Claudia Suessmuth Dyckerhoff, Susanne Wamsler und Abdullah Mohammed Alissa. Der Präsident des Verwaltungsrats ist regelmässig im Vergütungsausschuss zu Gast.

Seit 16. Oktober 2018 fungiert der Corporate Secretary als Sekretär des Vergütungsausschusses. Zuvor wurde diese Funktion vom Leiter Corporate Human Resources (HR) ausgeübt, der jetzt regelmässig zu Gast ist, 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.

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 (EC) 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 die globalen kurz- und langfristigen Anreizpläne (Short- und Long-Term Incentive Plans) und spricht dem Verwaltungsrat gegenüber Empfehlungen aus. 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; [www.clariant.com/de/Company/Corporate-Governance/Articles-of-Association](http://www.clariant.com/de/Company/Corporate-Governance/Articles-of-Association)) 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 Mitglieder des EC
- b) Sommer:** Besprechung grundlegender Fragen im Zusammenhang mit den HR-Prioritäten des Konzerns
- c) Herbst:** Vorbereitung des Vergütungsberichts und Planung von Änderungen in der Vergütung im kommenden Jahr.

Der Vergütungsausschuss tagt auch nach Bedarf. Im Jahr 2018 trat er viermal 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 Vergütungskomponenten von Clariant zielen darauf ab, Anreize für den Geschäftserfolg und die individuelle Leistung zu bieten.
- Transparenz: Vergütungskomponenten 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; [www.clariant.com/de/Company/Corporate-Governance/Articles-of-Association](http://www.clariant.com/de/Company/Corporate-Governance/Articles-of-Association)) der Clariant AG, 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 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 die jährliche Gehaltsüberprüfung. Im Rahmen des Globalen 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 bei individuellen Leistungseinstufungen 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	27	41	32
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

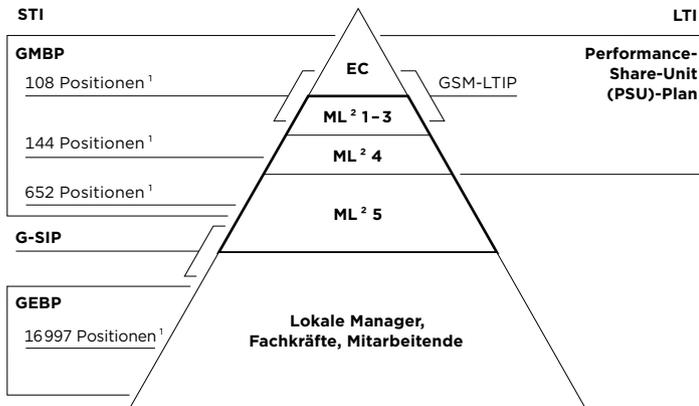
Die Grundprinzipien für Clariants kurzfristige Anreize (STI) und langfristige Anreize (LTI) bestehen darin, die Komplexität zu reduzieren, die Transparenz zu erhöhen und sicherzustellen, dass in allen Belegschaftsgruppen und Ländern ein einheitlicher »One Clariant«-Ansatz praktiziert wird. Hinsichtlich 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



<sup>1</sup> Anzahl Positionen mit Stand 31. Dezember 2018

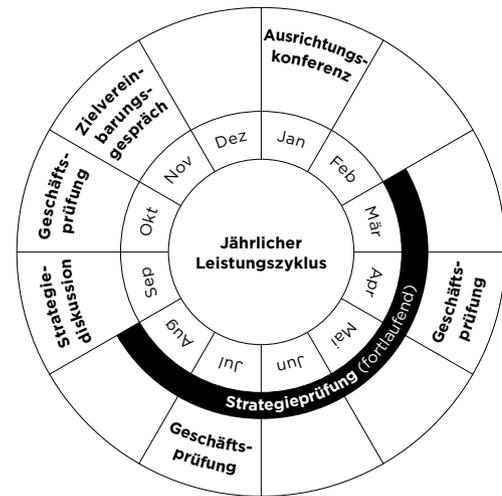
<sup>2</sup> ML: Management Level

### 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 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 wird anhand von drei Elementen gemessen: dem Finanzergebnis des Konzerns, den Finanzergebnissen der Geschäfts- und 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). Diese Zielvorgaben wurden im vierten Quartal 2017 festgesetzt. Wie im Vergütungskonzept dargelegt, strebt Clariant eine höhere variable Vergütung an als es die Norm auf den internationalen Märkten ist; dieser 100-Prozent-Ansatz stellt eine wettbewerbsfähige Ausrichtung sicher.

004 GROUP MANAGEMENT BONUS PLAN (GMBP) 2018 - DREI SÄULEN FÜR EINEN AUSGEWOGENEN BONUSPLAN

Leistungskennzahlen des Konzerns

<b>Konzernleistung</b> Wie erfolgreich sind wir als Unternehmen in Bezug auf unsere Ziele?	<b>Business/Service-Leistung</b> Was sind die unternehmerischen Ergebnisse/ Beiträge meiner Geschäftseinheit?	<b>TOP-Prioritäten</b> Haben wir fokussiert und gemäss den Prioritäten unserer Geschäftseinheit agiert?
Alle BUs und SUs	CC/Cat./NR/ Add      MB/PI      SUs	Alle BUs und SUs
ROIC (a.e.i.)	EBITDA (b.e.i.) ROS %      EBITDA (b.e.i.) in CHF <b>Kosten</b>	1) Excellence bei Lagerbeständen (Lagerbestands-Quartalsziele in % der annualisierten Quartalsumsätze) 2) CLN-X Vorteile 3) Innovationsumsätze 4) Lost Time Accident Rate
Operativer Cashflow (a.e.i.)	BU-Cashflow (aei)      BU-Cashflow (aei)	
	LW-Wachstum %      LW-Wachstum %	

Zielsetzung (Gewichtung)

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

**EC:**

ROIC (a.e.i.): 40 %	20 %
Operativer Cashflow (a.e.i.): 40 %	

**BUs:**

ROIC (a.e.i.): 5 %	EBITDA (b.e.i.) ROS %: 20 %      EBITDA (b.e.i.) in CHF: 10 %	20 %
Operativer Cashflow (a.e.i.): 5 %	BU-Cashflow (a.e.i.): 30 %      BU-Cashflow (a.e.i.): 50 %	
	LW-Wachstum: 20 %      LW-Wachstum: 10 %	

**SUs:**

ROIC (a.e.i.): 5 %	SU-Kosten: 70 %	20 %
Operativer Cashflow (a.e.i.): 5 %		

**Legende:**

- Add = Additives
- a.e.i. = nach Einmaleffekten
- b.e.i. = vor Einmaleffekten
- BU = Geschäftseinheit
- Cat. = Catalysis
- CC = Care Chemicals
- CLN-X = Clariant Excellence
- EBITDA = Ergebnis vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen und Wertberichtigungen
- EC = Executive Committee
- LW = Lokalwährung
- MB = Masterbatches
- NR = Natural Resources
- PI = Pigments
- P&C = Plastics & Coatings
- ROIC = Rendite auf das investierte Kapital
- ROS % = Umsatzrendite in %
- SU = Serviceeinheit

Zielerreichungen & Bonuszahlungen

<b>Konzernleistung</b> Wie erfolgreich sind wir als Unternehmen in Bezug auf unsere Ziele?	<b>Business/Service-Leistung</b> Was sind die unternehmerischen Ergebnisse/ Beiträge meiner Geschäftseinheit?	<b>TOP-Prioritäten</b> Haben wir fokussiert und gemäss den Prioritäten unserer Geschäftseinheit agiert?
Alle BUs und SUs	CC/Cat./NR      P&C      SUs	Alle BUs und SUs
<b>94 %</b>	<b>51-100 %</b>	<b>75-100 %</b>
Die entsprechenden Bonuszahlungen variieren zwischen <b>42,3% - 98,7% (EC = 85,0%)</b>		

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 Mitarbeitende unterhalb der Management-Ebene: Der **Group Employee Bonus Plan (GEBP)** gewährleistet eine weitere 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) die globale Konzernleistung oder eine Kombination aus Konzernleistung und lokalen Top-Prioritäten zugrunde gelegt. In einigen asiatischen Ländern wird ein Teil des 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, Indien, erhalten seit 2017 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)** Für Vertriebsmitarbeitende: Der **Global Sales Incentive Plan (G-SIP)** hat das Ziel, Anreize für erstklassige Verkaufsleistungen und Wachstum zu schaffen. Der Fokus liegt dabei auf der individuellen Verkaufsleistung 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 Bonusausschüttung einfach nachvollziehen. Der globale Roll-out begann 2011; 2018 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 (Executive Committee und ML 1 – 4) aktiengebundene Vergütungen an.

**a)** Der **Performance Share Unit (PSU)** Plan wurde 2013 eingeführt. Hauptziel ist ein starkes Engagement für eine höhere Rentabilität 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 KPI ist das EBITDA (vor Einmaleffekten) 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 2015 vergebenen PSUs wurden im Som-

mer 2018 überprüft. Der Vergleich mit der Peer Group zeigte, dass Clariant die relevante Performance-Hürde (den Median der Gruppe) verfehlt hat. In der Folge verfielen im September 2018 die PSU für alle Teilnehmer.

Die PSU-Teilnahme ist dem Executive Committee und ausgewählten 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 Teilnahmerechtigung und Höhe des Anspruchs werden während der Laufzeit des Bonusplans jährlich überprüft. Für 2018 hatte der Verwaltungsrat abermals die Vergabe von PSUs beschlossen. Die Vergabe fand am 19. September 2018 statt, wobei der zugrundeliegende Aktienkurs bei 23,58 CHF lag.

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.

#### LISTE DER RELEVANTEN PEERS 2018

Akzo	EMS	Mitsubishi Chem
Albemarle	Evonik	Mitsui Chem
Altana	Ferro	Omnova
Arkema	H&R	Polyone
Ashland	HB Fuller	PPG
Baker Hughes	Honeywell	RPM International
BASF	Huntsman	Schulman
Borealis	Innospec	Sherwin Williams
Braskem	ICL	Shin Etsu Chem
Cabot	Jiangsu Yoke	Solvay
Celanese	Johnson Matthey	Symrise
Covestro	Kemira	Teijin Limited
Croda	Kraton	Toray Industries
DIC Corp	Lanxess	Umicore
DowDupont	LG Chemicals	Wacker
DSM	Lonza	West Lake Chem
Eastman	Lyondell Basell	WR Grace

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 PSUs aufzuheben.

Nach fünf Jahren ohne Planänderungen hat der Vergütungsausschuss beschlossen, den PSU Plan für das Senior Management ab 2019 neu auszurichten. Auf der Grundlage intensiver Benchmark-Vergleiche strebt dieser überarbeitete langfristige Anreizplan eine engere Ausrichtung der zugrundeliegenden wichtigen Leistungsindikatoren an der Marktperspektive an, um einen attraktiven und wettbewerbsfähigen Anreiz für das Senior Management zu bieten (siehe auch 4.2. c).

#### **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 108 Positionen; Executive Committee und ML 1 – 3) für den langfristigen Erfolg von Clariant. Im Rahmen dieses Plans müssen die obersten Manager 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 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.

Der Vergütungsausschuss hat beschlossen, Clariants langfristige Anreizpläne für 2019 zu überarbeiten, damit diese Clariants strategische Ziele besser widerspiegeln und ein wettbewerbsfähiges Vergütungspaket für Senior Manager bieten, das den marktüblichen Best Practices entspricht. Der Matching Share Plan wird daher eingestellt und steht bereits für 2018 nicht zur Verfügung. Folglich wird 2019 kein Abzug für Investment Shares von der tatsächlichen Bonuszahlung des Jahres 2018 vorgenommen, der Bonus wird stattdessen vollständig ausgezahlt. Die STI-Gewichtung bei der Gesamtvergütung für 2018 war daher ausnahmsweise höher als gewohnt → **ABB. 001**.

#### **c) Neuer Long-Term Incentive Plan**

Der neue LTIP wird 2019 eingeführt. Er beinhaltet eine dreijährige Sperrfrist und repräsentiert eine aktienbasierte Vergütung in Form von Performance Share Units. Die Übertragung von Aktien hängt von der Erreichung von Leistungszielen ab. Die relative Aktienrendite und der Economic Profit wurden als zugrundeliegende wichtige Leistungsindikatoren ausgewählt. Die Bezugsberechtigung tritt nur ein, wenn eine vom Verwaltungsrat definierte Mindestleistungsschwelle erreicht wird, und kann bei jedem Wert zwischen 0 % und 100 % des gewährten PSU-Volumens stattfinden. Beim Bezug wird jede PSU in eine Clariant Aktie umgewandelt.

Die Teilnahme am neuen Long-Term Incentive Plan ist auf das Executive Committee und auf ausgewählte Senior Manager des ML 1 – 4 beschränkt (ca. 1,4 % der Mitarbeitenden).

#### **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 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 einer Vergabe richtet sich nach der Funktion und Verantwortung.

## 5. Zusammensetzung der Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder

Die Vergütungsstruktur für Verwaltungsratsmitglieder folgt für das Leistungsjahr 2018 dem Vergütungskonzept, wie es in den Statuten der Clariant AG ([www.clariant.com/de/Company/Corporate-Governance/Articles-of-Association](http://www.clariant.com/de/Company/Corporate-Governance/Articles-of-Association)) vom 24. März 2014 beziehungsweise 16. Oktober 2018 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

Mit Wirkung vom 16. Oktober 2018 hat der Verwaltungsrat abgeänderte Vergütungsstufen genehmigt. Die folgenden Darstellungen veranschaulichen die relative Struktur und den absoluten Wert der drei Komponenten für 2018:

### JÄHRLICHE VERGÜTUNG DER VERWALTUNGSRATSMITGLIEDER (REIN STRUKTURELLE ÜBERSICHT) in CHF

	Präsident des Verwaltungsrats	Vizepräsident des Verwaltungsrats	Mitglied des Verwaltungsrats	Total 2018	Total 2017
<b>Barvergütung</b>					
Honorar <sup>1</sup> (bis 15. Okt./m. Wirk. v. 16. Okt.)	300 000/450 000	200 000/180 000	100 000/150 000	<b>1 406 250</b>	1 200 000
Ausschussvergütung <sup>1</sup>	Je nach individueller Betätigung (siehe Tabelle unten)			<b>738 750</b>	770 000
<b>Sozialbeiträge</b>					
Relevanter Betrag	Je nach individueller Situation <sup>2</sup>				
<b>Aktien</b>					
Wert (bei Vergabe) <sup>3</sup> (bis 15. Okt./m. Wirk. v. 16. Okt.)	200 000/300 000	150 000/120 000	100 000/100 000	<b>1 057 083</b>	1 050 000

<sup>1</sup> Die Vergütung wird zu gleichen Teilen im März und September in bar ausgezahlt.

<sup>2</sup> Einzelheiten zu 2018 siehe Tabelle Seite 10.

<sup>3</sup> Die Aktien werden zum Ende des Mandatsjahres vergeben.

Gemäss den überarbeiteten Vergütungsregeln hat der Präsident des Verwaltungsrats keinen Anspruch mehr auf eine gesonderte Ausschussvergütung. Darüber hinaus sind alle Verwaltungsratsmitglieder gehalten, innerhalb von drei Jahren nach Übernahme eines Verwaltungsratsmandats einen definierten Mindestbestand an Aktien aufzubauen, die während der gesamten Mitgliedszeit im Verwaltungsrat gehalten werden müssen.

Die Anforderungen bezüglich des Aktienbesitzes sind wie folgt:

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

### AUSSCHUSSVERGÜTUNG (BIS 15. OKTOBER 2018)

	Vorsitz	Mitglied
Präsidium	120 000	60 000
Auditausschuss	80 000	40 000
Vergütungsausschuss	60 000	30 000
Technologie- und Innovationsausschuss <sup>1</sup>	60 000	30 000

### AUSSCHUSSVERGÜTUNG (MIT WIRKUNG VOM 16. OKTOBER 2018)

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

<sup>1</sup> Der Technologie- und Innovationsausschuss wird ab 1. Januar 2019 eingestellt. Eine Vergütung erfolgt bis zum 31. Dezember 2018.

### 005 RELATIVE STRUKTUR DER AKTUELLEN GESAMTVERGÜTUNG 2018 (VERWALTUNGSRAT) in % der Gesamtvergütung

Präsident des Verwaltungsrats	54	18	28
Vizepräsident des Verwaltungsrats	44	26	30
Mitglied des Verwaltungsrats	46	12	42

Honorar  Ausschussvergütung: Tätigkeitsbezogen (Annahme für Mitglieder = mindestens 30 000 CHF)  Aktien (Wert bei Vergabe)  
(Anteilige Berücksichtigung alter und neuer Vergütungshöhe)

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.

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

	Rudolf Wehrli	Günter von Au	Peter Chen	Hariolf Kottmann <sup>1</sup>	Eveline Saupper	Carlo G. Soave	Peter Steiner	Claudia Suessmuth Dyckerhoff	Susanne Wamsler	Konstantin Winterstein	Abdullah Mohammed Alissa	Calum MacLean	Geoffery Merszei	Dr. Khaled Homza A. Nahas	Total 2018
<b>Barvergütung</b>															
Honorar	250 000	189 583	83 333	93 750	110 417	110 417	110 417	110 417	110 417	110 417	31 250	31 250	31 250	37 500	<b>1 410 417</b>
Ausschussvergütung	125 000	117 500	50 000	0	74 167	137 500	133 750	6 250	36 250	40 000	6 250	6 250	8 333	6 250	<b>747 500</b>
<b>Sozialbeiträge</b>															
Relevanter Betrag	49 391	28 610	22 840	12 500	18 705	51 071 <sup>2</sup>	0	13 795	15 899	0	4 667	8 750	4 833	5 500	<b>236 561</b>
<b>Aktien</b>															
Fairer Marktwert (FMV)	116 667 <sup>3</sup>	139 583	58 333 <sup>3</sup>	62 500	100 000	100 000	100 000	100 000	100 000	100 000	20 833	20 833	20 833	25 000	<b>1 064 583</b>
<b>Gesamt 2018</b> (Fairer Marktwert 2018)	<b>541 058</b>	<b>475 277</b>	<b>214 507</b>	<b>168 750</b>	<b>303 288</b>	<b>398 988</b>	<b>344 167</b>	<b>230 462</b>	<b>262 566</b>	<b>250 417</b>	<b>63 000</b>	<b>67 083</b>	<b>65 250</b>	<b>74 250</b>	<b>3 459 060</b>

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

	Rudolf Wehrli	Günter von Au	Peter Chen	Hariolf Kottmann <sup>1</sup>	Eveline Saupper	Carlo G. Soave	Peter Steiner	Claudia Suessmuth Dyckerhoff	Susanne Wamsler	Konstantin Winterstein	Total 2017
<b>Barvergütung</b>											
Honorar	300 000	200 000	100 000	0	100 000	100 000	100 000	100 000	100 000	100 000	<b>1 200 000</b>
Ausschussvergütung	150 000	130 000	60 000	0	70 000	150 000	140 000	0	30 000	30 000	<b>760 000</b>
<b>Sozialbeiträge</b>											
Relevanter Betrag	39 164	28 610	18 004	0	18 705	32 344 <sup>2</sup>	23 616	13 795	15 899	0	<b>190 137</b>
<b>Aktien</b>											
Fairer Marktwert (FMV) <sup>4</sup>	200 022	150 004	100 011	0	100 011	100 011	100 011	100 011	100 011	100 011	<b>1 050 103</b>
<b>Total 2017</b> (Fairer Marktwert 2017) <sup>4</sup>	<b>689 186</b>	<b>508 614</b>	<b>278 015</b>	<b>0</b>	<b>288 716</b>	<b>382 355</b>	<b>363 627</b>	<b>213 806</b>	<b>245 910</b>	<b>230 011</b>	<b>3 200 240</b>

<sup>1</sup> Keine Vergütung als Mitglied des Verwaltungsrats bei gleichzeitiger Funktion als CEO; Werte 2018 ab 16. Oktober 2018.

<sup>2</sup> Einschliesslich Zusatzzahlungen für Projektarbeit.

<sup>3</sup> Aufgrund des Ausscheidens aus dem Verwaltungsrat in Form einer anteiligen Barzahlung.

<sup>4</sup> Korrektur erforderlich aufgrund von Anpassungen des endgültigen Aktienkurses bei Vergabe.

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 auf der nächsten Seite enthalten.

## VON MITGLIEDERN DES VERWALTUNGSRATS GEHALTENE AKTIEN

	Anzahl zugeteilter Aktien für 2018 <sup>1</sup>	Anzahl zugeteilter Aktien für 2017 <sup>2</sup>	Anzahl Aktien in Privatbesitz zum 31. Dezember 2018	Anzahl Aktien in Privatbesitz zum 31. Dezember 2017
Hariolf Kottmann	6 875 <sup>3</sup>	- <sup>4</sup>	404 267 <sup>5</sup>	- <sup>6</sup>
Günter von Au	6 354	5 962 (Korrektur von 6 000)	58 507	52 212
Eveline Saupper	5 000	3 975 (Korrektur von 4 000)	15 309	11 334
Carlo G. Soave	5 000	3 975 (Korrektur von 4 000)	36 063	32 088
Peter Steiner	5 000	3 975 (Korrektur von 4 000)	9 306	5 334
Claudia Suessmuth Dyckerhoff	5 000	3 975 (Korrektur von 4 000)	10 409	6 434
Susanne Wamsler	5 000	3 975 (Korrektur von 4 000)	976 741 <sup>7</sup>	969 516 <sup>7</sup>
Konstantin Winterstein	5 000	3 975 (Korrektur von 4 000)	6 077 824	6 019 849
Abdullah Mohammed Alissa	2 292	-	-	-
Calum MacLean	2 292	-	-	-
Geoffery Merszei	2 292	-	-	-
Dr. Khaled Homza A. Nahas	2 750	-	-	-
Ehemalige Verwaltungsratsmitglieder <sup>8</sup>	-	11 925 (Korrektur von 12 000)	-	107 414
<b>Total</b>	<b>52 855</b>	<b>41 737 (Korrektur von 42 000)</b>	<b>7 588 429</b>	<b>7 204 181</b>

<sup>1</sup> Die endgültige Anzahl Aktien für das Mandatsjahr wird vor der Vergabe im Jahr 2019 festgelegt. Zugrundeliegende Annahme hier ist ein Aktienkurs von 20,00 CHF.

<sup>2</sup> Korrektur erforderlich aufgrund von Anpassungen des endgültigen Aktienkurses bei Vergabe: Zugrundeliegende Annahme war 25,00 CHF. Endgültige Zuteilung von Aktien zu einem Wert von 25,16 CHF, daher weicht die Anzahl Aktien von der Übersicht im Integrierten Bericht 2017 ab.

<sup>3</sup> Anteilig ab 16. Oktober 2018 in der Funktion als Präsident des Verwaltungsrats.

<sup>4</sup> Keine Aktien gewährt für 2017 in der Funktion als Verwaltungsratsmitglied.

<sup>5</sup> Diese Summe berücksichtigt die Korrektur nicht transaktionsbezogener interner Erfassungsfehler aus den vergangenen Jahren. Weitere 29 295 PSUs noch unter Sperrfrist aus Vergaben, die er als CEO erhalten hat.

<sup>6</sup> Anzahl Aktien in Privatbesitz als CEO zum 31. Dezember 2017: siehe Tabelle »Von Mitgliedern des Executive Committee gehaltene Aktien«, Seite 13.

<sup>7</sup> Davon 240 271 durch den »The Honoré T. Wamsler Trust« gehalten.

<sup>8</sup> Zu den ehemaligen Verwaltungsratsmitgliedern zählen Rudolf Wehrli und Peter Chen, die am 16. Oktober 2018 ausgeschieden sind. Anteilige Barzahlung für 2018 statt Aktien, siehe Tabelle »Jährliche Vergütung 2018« auf Seite 10.

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 2018 der Clariant AG auf den Seiten 81 bis 82 zu entnehmen.

## 6. Vergütung der Mitglieder des Executive Committee

Das Executive Committee 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), entsprechend Art. 27 der Statuten. Der jährliche Bonus basiert auf den erzielten Ergebnissen für das jeweilige Geschäftsjahr; die maximale Bonuszahlung ist auf 100 % begrenzt (= Zielvorgabe). Erläuterungen zu den jeweiligen Plänen finden sich in den Abschnitten 4.1.a, 4.2.a & b. 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](http://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).

Nachdem 2017 keine Änderungen der Vergütungspakete für EC-Mitglieder vorgenommen worden waren, hat der Vergütungsausschuss eine Erhöhung der Grundvergütung für das Jahr 2018 für EC-Mitglieder genehmigt.

Angesichts der geplanten Änderungen an Clariants Long-Term-Incentive-Plänen (siehe 4.2.a, b & c) hat der Vergütungsausschuss beschlossen, auch dem Executive Committee für 2018 keinen GSM-LTIP zu gewähren. Folglich werden für 2018 keine Investment Shares und keine Matching Shares vergeben und der jährliche Bonus für 2018 wird stattdessen vollständig ausgezahlt.

Die Gesamtzielvergütung für das EC 2018 ist daher niedriger als 2017.

**VERGÜTUNGSSTRUKTUR DES CLARIANT EXECUTIVE COMMITTEE<sup>1</sup> in CHF**

	CEO-Vergütung		EC-Vergütung	
	2018 <sup>2</sup>	2017	2018	2017
<b>Gesamtziel</b>	<b>3 900 000</b>	<b>4 560 000</b>	<b>2 250 000</b>	<b>2 400 000</b>
Performance Share Unit <sup>3</sup>	500 000	500 000	350 000	350 000
Matching Shares <sup>4</sup>	-	460 000	-	200 000
Angestrebter Barbonus, davon Investment Shares <sup>5</sup> (20% Investition)	2 200 000 (-)	2 300 000 (460 000)	1 000 000 (-)	1 000 000 (200 000)
Grundvergütung	1 200 000	1 300 000	900 000	850 000

<sup>1</sup> Ohne sonstige Zusatzleistungen.

<sup>2</sup> Neue jährliche CEO-Vergütungsstruktur für 2018 für Ernesto Occhiello; die jährliche Gesamtzielvergütung für Hariolf Kottmann hätte 4 175 000 CHF betragen.

<sup>3</sup> 3 Jahre Sperrfrist mit definierter Leistungshürde (Wert bei Vergabe).

<sup>4</sup> 2017: 1:1-Summe der Investment Shares nach 3 Jahren Sperrfrist (Wert bei Vergabe); 2018: keine Vergabe aufgrund der geplanten Veränderung der Long-Term-Incentive-Pläne.

<sup>5</sup> 2017: 20% Investition des tatsächlichen Barbonus in 3 Jahre gesperrte Aktien (Wert bei Vergabe); 2018: kein Abzug für Investment Shares aufgrund der geplanten Veränderung der Long-Term-Incentive-Pläne.

Die Mitglieder des Executive Committee 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 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.

Clariants Pensionspläne entsprechen den gesetzlichen Bestimmungen über die betriebliche Altersversorgung (BVG) in der Schweiz und künftig erfolgt die dynamische Anpassung des Höchstbeitrags in Übereinstimmung mit Artikel 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 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.

Im Executive Committee gab es 2018 folgende personelle Veränderungen: Ernesto Occhiello wurde mit Wirkung vom 16. Oktober 2018 zum CEO ernannt und löste Hariolf Kottmann in dieser Position ab, der gleichzeitig Präsident des Verwaltungsrats wurde. Britta Fuenfstueck hat sich dafür entschieden, Clariant mit Wirkung vom 31. Oktober 2018 zu verlassen. Ihre Position wurde mit Wirkung vom 12. Oktober 2018 von Hans Bohnen übernommen.

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

**2018 JÄHRLICHE VERGÜTUNG AN MITGLIEDER DES EXECUTIVE COMMITTEE (FAIRER MARKTWERT, FMV) in CHF**

	Hariolf Kottmann	Sonstige EC-Mitglieder <sup>1</sup>	<b>Total 2018</b>
Grundvergütung	1 094 469	3 003 562	4 098 031
Barbonus <sup>2</sup>	1 547 932	2 991 068	4 539 000
Aktienbasierter Anreiz (FMV) <sup>3</sup>	13 648	747 544	761 192
Sonstige Leistungen <sup>4</sup>	574 361	1 700 566	2 274 927
<b>Total</b>	<b>3 230 409</b>	<b>8 442 740</b>	<b>11 673 150</b>

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

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

<sup>1</sup> Einschliesslich Ernesto Occhiello, Britta Fuenfstueck und Hans Bohnen, jeweils anteilig für 2018.

<sup>2</sup> 2018: Barbonuszahlung 85% ohne Abzug für Investment Shares wie in den Vorjahren aufgrund der Einstellung des GSM-LTIP.

<sup>3</sup> Keine Vergabe von Investment Shares und Matching Shares für 2018 aufgrund der Einstellung des GSM-LTIP. Verfall der PSU-Vergabe bei Britta Fuenfstueck aufgrund ihres Ausscheidens. Anteilige PSU-Vergabe bei Hariolf Kottmann. Keine PSU-Vergabe bei Hans Bohnen als EC-Mitglied und Ernesto Occhiello aufgrund des Eintrittsdatums, das erst im Oktober 2018 war.

<sup>4</sup> »Sonstige Leistungen« beinhalten Pensionsbeiträge (36%), Kosten in Bezug auf den Auslandseinsatz von Christian Kohlpaintner (21%) und Sozialversicherungsbeiträge/sonstige Leistungen (43%).

2017 und 2018 wurden keine vertraglichen Zahlungen an ausscheidende Mitglieder des Executive Committee vorgenommen. In beiden Jahren waren keine Darlehen oder Kredite ausstehend oder wurden gewährt. Mitgliedern des Executive Committee können gemäss Art. 30 der Statuten ([www.clariant.com/de/Company/Corporate-Governance/Articles-of-Association](http://www.clariant.com/de/Company/Corporate-Governance/Articles-of-Association)) keine Darlehen gewährt werden.

Gemäss Art. 28 kann ein zusätzlicher Betrag in Höhe von 50 % der entsprechenden von der Generalversammlung genehmigten Gesamtvergütung verwendet werden, wenn nach der Generalversammlung neue Mitglieder des Executive Committee ernannt werden.

Die Gesamtvergütung des Executive Committee für das Jahr 2018 beläuft sich auf 11,7 Millionen CHF und liegt innerhalb des genehmigten Budgets von 17,2 Millionen CHF.

Diese Budgetgenehmigung für das Jahr 2018 wurde im Jahr 2017 von der Generalversammlung verabschiedet.

Nachfolgend sind die Informationen zum tatsächlichen Aktienbesitz der Mitglieder des Executive Committee aufgeführt. Zum 31. Dezember 2017/2018 wurden keine Optionen gehalten.

#### ANZAHL 2018 ZUGETEILTER AKTIEN

	Hariolf Kottmann	Ernesto Occhiello <sup>1</sup>	Hans Bohnen <sup>2</sup>	Patrick Jany	Christian Kohlpaintner	Total
Anzahl Performance Share Units	542 <sup>3</sup>	-	-	14 844	14 844	30 230
<b>Gesamtanzahl Aktien<sup>4</sup></b>	<b>542</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>14 844</b>	<b>14 844</b>	<b>30 230</b>

<sup>1</sup> 2018 keine Aktien erhalten aufgrund des Startdatums im Oktober 2018.

<sup>2</sup> Für 2018 keine Aktien in der Funktion als EC-Mitglied erhalten aufgrund des Startdatums im Oktober 2018.

<sup>3</sup> Anteilige Zuteilung aufgrund des Ausscheidens aus der CEO-Position (die Gesamtanzahl wäre 21 205 gewesen).

<sup>4</sup> 2018 keine Investment Shares oder Matching Shares gewährt aufgrund der geplanten Änderung der Long-Term-Incentive-Pläne.

#### VON MITGLIEDERN DES EXECUTIVE COMMITTEE GEHALTENE AKTIEN

	Anzahl zugeteilter Aktien für 2018 <sup>1</sup>	Anzahl zugeteilter Aktien für 2017 <sup>2</sup>	Anzahl Aktien innerhalb Sperrfrist für 2018	Anzahl Aktien innerhalb Sperrfrist für 2017	Anzahl Aktien in Privatbesitz am 31. Dez. 2018	Anzahl Aktien in Privatbesitz am 31. Dez. 2017
Hariolf Kottmann	542 <sup>3</sup>	51 965 (Korrektur von 49 407)	29 295 <sup>4</sup>	143 171	- <sup>5</sup>	447 421
Ernesto Occhiello	-	-	-	-	-	n.a.
Hans Bohnen <sup>6</sup>	-	n.a.	25 084	n.a.	87 247	n.a.
Patrick Jany	14 844	28 592 (Korrektur von 27 478)	79 368	80 569	394 713	378 996
Christian Kohlpaintner	14 844	28 594 (Korrektur von 27 478)	79 368	80 569	320 853	305 135
Britta Fuenfstueck <sup>7</sup>	-	28 592 (Korrektur von 27 478)	-	44 020	n.a.	7 406
<b>Total</b>	<b>30 230</b>	<b>137 743 (Korrektur von 131 841)</b>	<b>213 116</b>	<b>348 329</b>	<b>802 813</b>	<b>1 138 958</b>

<sup>1</sup> Für 2018 keine Investment Shares oder Matching Shares gewährt aufgrund der geplanten Änderung der Long-Term-Incentive-Pläne.

<sup>2</sup> Korrektur erforderlich aufgrund von Anpassungen des endgültigen Aktienkurses bei Vergabe: Zugrundeliegende Annahme war 25,00 CHF pro Aktie. Finale Zuteilung der Aktien bei 22,82 CHF.

<sup>3</sup> Anteilige Zuteilung aufgrund des Ausscheidens als CEO.

<sup>4</sup> Gesperrte Matching Shares wurden jeweils anteilig bei Ausscheiden als CEO ausgezahlt; nur gesperrte PSUs verbleiben auf anteiliger Basis.

<sup>5</sup> Zum 31. Dez. 2018 kein EC-Mitglied mehr, weitere Informationen in der Verwaltungsratsübersicht auf Seite 11.

<sup>6</sup> Hans Bohnen wurde erst im Oktober 2018 EC-Mitglied; daher wurden ihm keine Aktien als EC-Mitglied für das Jahr 2018 zugeteilt. Die Anzahl Aktien in der Sperrfrist resultiert aus früheren LTIP-Vergaben in leitenden Führungsfunktionen bei Clariant.

<sup>7</sup> Alle gesperrten Vergaben bei Kündigung verfallen.



## ***Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung der Clariant AG Muttenz***

Wir haben den Vergütungsbericht der Clariant AG für das am 31. Dezember 2018 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 10 und 12 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 mit „geprüft“ gekennzeichneten Tabellen auf den Seiten 10 und 12 des Vergütungsberichts der Clariant AG für das am 31. Dezember 2018 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 2019

---

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

CLARIANT INTERNATIONAL AG  
Rothausstrasse 61  
4132 Muttenz  
Schweiz  
© Clariant International AG, 2019