



Corporate-Governance-Bericht und Vergütungsbericht 2015



01-15

Corporate-Governance-Bericht

- 01 Einführung
- 01 Organisationsstruktur
- 02 Kapitalstruktur und Aktionariat
- 05 Verwaltungsrat
- 11 Revision
- 12 Geschäftsleitung
- 15 Informationspolitik

16-32

Vergütungsbericht

- 17 Überblick
- 17 Vergütungssystem
- 23 Verantwortlichkeiten (Governance)
- 24 Vergütung des Verwaltungsrats
- 26 Vergütung der Geschäftsleitung
- 28 Gehaltene Aktien der nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung
- 29 Gehaltene Aktienoptionen der nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung
- 30 Vorgaben zum Aktienbesitz
- 30 Vertragliche Vereinbarungen, Darlehen und zusätzliche Zuwendungen
- 30 Periodengerechte Bewertung und Abgrenzung
- 32 Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung der Syngenta AG, Basel

Corporate-Governance-Bericht

Einführung

Corporate Governance bei Syngenta unterstützt die Bestrebungen des Unternehmens, für alle Anspruchsgruppen nachhaltige Werte zu schaffen und zu fördern.

Der Begriff „Corporate Governance“ umfasst die Prinzipien, Strukturen, Prozesse und Praktiken bei Syngenta, die in ihrer Gesamtheit das Ziel verfolgen, mittels Transparenz und einem ausgewogenen Verhältnis von Führung und Kontrolle die nachhaltigen Interessen des Unternehmens und seiner Anspruchsgruppen zu wahren. Seit der Gründung des Unternehmens räumt der Verwaltungsrat der Corporate Governance oberste Priorität ein, indem er proaktiv höchste Corporate-Governance-Standards umsetzt, offenlegt und diese kontinuierlich optimiert.

Corporate Governance bei Syngenta richtet sich an internationalen Standards und Gepflogenheiten aus und stimmt vollständig mit ihnen überein. Das Unternehmen erfüllt:

- die rechtlichen Anforderungen gemäss dem Schweizerischen Obligationenrecht
- die Richtlinie betreffend Informationen zur Corporate Governance der SIX Exchange Regulation
- die im „Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance“ festgelegten Standards einschliesslich der im Anhang formulierten Empfehlungen zu den Vergütungen von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung
- die für ausländische Emittenten massgeblichen Corporate-Governance-Standards der New York Stock Exchange (NYSE)¹

- die anwendbaren Bestimmungen des US-amerikanischen Sarbanes-Oxley Act von 2002, inklusive der Zertifizierung des von der US-Börsenaufsichtsbehörde vorgeschriebenen Geschäftsberichts (Formular „Form 20-F“)² durch den Chief Executive Officer (CEO) und den Chief Financial Officer (CFO).

Das Corporate-Governance-Rahmenwerk von Syngenta widerspiegelt sich in einer Reihe von Dokumenten, die auf der Webseite der Gesellschaft im Kapitel „Über Syngenta/Governance“ einsehbar sind. Dazu gehören:

- die Statuten
- das Organisationsreglement
- die Reglemente der Verwaltungsratsausschüsse
- der Verhaltenskodex.

Die wesentlichen Verantwortlichkeiten sowie die Struktur des Verwaltungsrats und seiner Ausschüsse können auch auf den Seiten 9–10 dieses Berichts nachgelesen werden.

Durch geeignete Prozesse stellt Syngenta sicher, dass alle rechtlichen Anforderungen, Weisungen und internen Dokumente uneingeschränkt eingehalten werden.

Weitere Informationen sind auf der Webseite von Syngenta unter www.syngenta.com zu finden oder können per Post bestellt werden bei: Syngenta AG, z. Hd. des Verwaltungsratssekretärs, Postfach, 4002 Basel, Schweiz.

¹ Siehe Kapitel „Informationspolitik“.

² Der Geschäftsbericht als Formular „Form 20 F“ ist auf www.syngenta.com im Kapitel „Investor Relations“ verfügbar.

Organisationsstruktur



Am 31. Dezember 2015.

Syngenta AG ist nach schweizerischem Aktienrecht als Aktiengesellschaft im Handelsregister des Kantons Basel-Stadt unter der Firmennummer CHE-101.160.902 eingetragen. Sie ist seit dem 13. November 2000 an der Börse kotiert und hat ihren Hauptsitz an der Schwarzwaldallee 215, 4058 Basel.

Für detaillierte Angaben zur Struktur der Gesellschaft, inklusive bedeutende Tochtergesellschaften, Beteiligungen und Joint Ventures wird auf die Informationen in Anmerkung 2.4 der Jahresrechnung von Syngenta AG im Financial Report 2015 verwiesen, der (in englischer Sprache) auf www.syngenta.com im Kapitel „Investor Relations“ eingesehen werden kann.

Kapitalstruktur und Aktionariat

Aktienkapital und Aktien

Das nominale Aktienkapital von Syngenta am 31. Dezember 2015 beträgt CHF 9 294 564,90, ist voll liberiert und eingeteilt in 92 945 649 Namenaktien mit einem Nennwert von je CHF 0,10.

Die Aktien von Syngenta sind in der Schweiz an der SIX Swiss Exchange und in den USA in Form von American Depositary Shares (ADS) an der New York Stock Exchange kotiert.

Syngenta-Namenaktien

Primärbörse	SIX Swiss Exchange
Valor	1103746
ISIN	CH0011037469
Symbol	SYNN
Währung	CHF
Nennwert	0,10

Syngenta-ADS

Primärbörse	New York Stock Exchange
Instrument	ADS (American Depositary Share)
Verhältnis	1 Stammaktie = 5 ADS
ISIN	US87160A1007
Symbol	SYT
Währung	USD
CUSIP	87160A100

Bedingtes und genehmigtes Kapital, Genussscheine, Partizipationsscheine

Am 31. Dezember 2015 verfügt Syngenta weder über bedingtes noch über genehmigtes Kapital und hat keine Genuss- oder Partizipationsscheine ausgegeben.

Kapitalveränderungen

Seit der Gründung im Jahr 2000 hat Syngenta ihr Aktienkapital nicht erhöht.

Hingegen wurde das Aktienkapital durch entsprechende Beschlüsse der Generalversammlung mehrfach durch Nennwertrückzahlungen und/oder durch Vernichtung von zurückgekauften Aktien herabgesetzt.

Die Generalversammlung 2012 ermächtigte den Verwaltungsrat, Aktien in der Höhe von bis zu 10 Prozent des Aktienkapitals zum Zweck der Kapitalherabsetzung zurückzukaufen. Gestützt auf diese Ermächtigung hat Syngenta im Jahr 2013 an der SIX Swiss Exchange eine zweite Handelslinie errichtet, die am 15. Oktober 2015 geschlossen wurde. Bis zu diesem Datum wurden 303 000 der maximal möglichen 9312 614 Namenaktien zurückgekauft. Davon wurde eine erste Tranche von 167 000 Namenaktien gemäss Beschluss der Generalversammlung 2014 bereits vernichtet; eine zweite Tranche von 136 000 Aktien wird zu gegebener Zeit zur Vernichtung vorgeschlagen werden.

Unter Bezugnahme auf die Ermächtigung der Generalversammlung 2012 startete Syngenta am 16. Oktober 2015 ein weiteres Aktienrückkaufprogramm mit der Absicht, Aktien im Umfang von mehr als USD 2 Mrd. auf einer neuen zweiten Handelslinie zurückzukaufen. Dieses Programm endet spätestens im Dezember 2017. Bis zum 31. Dezember 2015 wurden auf dieser neuen zweiten Handelslinie 231 500 Namenaktien zurückgekauft, die ebenfalls zu gegebener Zeit zur Vernichtung vorgeschlagen werden sollen. Weitere Informationen zu den Aktienrückkäufen

sind auf der Webseite der Gesellschaft im Kapitel „Investor Relations“ verfügbar.

Aktienkapital Syngenta AG

	Aktienkapital (CHF)	Anzahl Aktien	Nennwert (CHF)
Am 31. Dezember 2013	9 312 614,90	93 126 149	0,10
<i>Vernichtung von zurückgekauften Aktien nach Genehmigung durch die Generalversammlung 2014</i>			
	18 050,00	180 500	0,10
Am 31. Dezember 2014	9 294 564,90	92 945 649	0,10
Am 31. Dezember 2015	9 294 564,90	92 945 649	0,10

Weitere Angaben zu den Veränderungen des Aktienkapitals von Syngenta während des Jahres 2015 finden sich auch in Anmerkung 5 der Jahresrechnung von Syngenta AG im Financial Report 2015.

Wandelanleihen und Optionen

Syngenta hat keine Wandelanleihen ausgegeben.

Die Gesellschaft hat Optionen im Rahmen ihrer Mitarbeiterbeteiligungspläne („Syngenta Long-Term Incentive Plans“) ausgegeben. Informationen dazu sind in Anmerkung 23 der Konzernrechnung von Syngenta AG im Financial Report 2015 enthalten. Jede Option berechtigt zum Kauf einer Namenaktie beziehungsweise von American Depositary Shares (ADS).

Am 31. Dezember 2015 entspricht die Anzahl der ausgegebenen Optionen 1,6 Prozent des Aktienkapitals.

Bedeutende Aktionäre

Beteiligungen an Gesellschaften mit Sitz in der Schweiz, deren Beteiligungspapiere ganz oder teilweise in der Schweiz kotiert sind, müssen der entsprechenden Gesellschaft sowie der SIX Swiss Exchange gemeldet werden, wenn diese Beteiligungen die Grenzwerte von 3, 5, 10, 15, 20, 25, 33⅓, 50 und 66⅔ Prozent des Stimmrechts erreichen, unter- oder überschreiten. Die Details hierzu sind im Bundesgesetz über die Börsen und den Effektenhandel (BEHG) sowie der Börsenverordnung FINMA (BEHV-FINMA) geregelt.

Die Beteiligungsmeldungen, die Syngenta im Jahr 2015 erhalten und offengelegt hat, können auf der Webseite von SIX Exchange Regulation: www.six-exchange-regulation.com/de/home/publications/significant-shareholders.html eingesehen werden.

Soweit Syngenta bekannt, hielten am 31. Dezember 2015 die folgenden Aktionäre entweder auf eigenen Namen oder in ihrer Eigenschaft als Nominee¹ im Namen anderer Anleger und wirtschaftlich Berechtigter 3 oder mehr Prozent des Aktienkapitals von Syngenta:

Name des Aktionärs oder Nominees

	In % des gesamten Aktienkapitals
	2015
JPM Chase Nominees Ltd., London	13,03
Nortrust Nominees Ltd., London	6,04
Mellon Bank N.A. as Agent for Its Client (Nominee), Everett	5,25
BlackRock, Inc., New York	5,08 ²
The Capital Group Companies, Inc., Los Angeles	4,98 ³

¹ Siehe „Mitwirkungsrechte der Aktionäre“ auf Seite 3.

² Letzte Meldung vom 14. April 2014.

³ Letzte Meldung vom 16. November 2012.

Syngenta hat keine Kenntnis von anderen Personen oder Institutionen, die am 31. Dezember 2015, direkt oder indirekt, auf eigene Rechnung oder im Verbund mit Dritten, 3 Prozent oder mehr am Aktienkapital der Gesellschaft gehalten haben.

Am 31. Dezember 2015 hielt Syngenta AG selbst 1 161 397 Aktien, was einem Anteil von 1,25 Prozent des Aktienkapitals entspricht.

Kreuzbeteiligungen

Syngenta hat mit keinem anderen Unternehmen Kreuzbeteiligungen, die kapital- oder stimmenmässig einen Grenzwert von 3 Prozent übersteigen.

Aktionärsinformationen

Am 31. Dezember 2015:

Aktienkapital und Aktien

		In % des gesamten Aktienkapitals
Aktienkapital (CHF)	9 294 564,90	
Anzahl der eingetragenen Aktionäre	61 631	
Total Anzahl der Aktien	92 945 649	100,0
Anzahl der auf den Namen von Aktionären eingetragenen Aktien	54 265 490	58,4
Anzahl der nicht eingetragenen Aktien (Dispo-Aktien)	38 680 159	41,6

Eingetragene Aktionäre und Aktien nach Kategorien

	Eingetragene Aktionäre in %	Eingetragene Aktien in %
Privatpersonen	95,6	12,5
Institutionelle Anleger	4,4	87,5

Anzahl Aktien pro eingetragener Aktionär

	Anzahl der eingetragenen Aktionäre	Beteiligung in % des gesamten Aktienkapitals
1 – 100	46 646	1,8
101 – 1 000	13 511	4,0
1 001 – 5 000	1 040	2,4
5 001 – 10 000	158	1,2
10 001 – 50 000	193	4,6
50 001 – 100 000	34	2,6
> 100 000	49	41,8
Total eingetragene Aktionäre/Aktien	61 631	58,4
Anzahl der nicht eingetragenen Aktien (Dispo-Aktien)		41,6
Total Aktienkapital		100,0

Eingetragene Aktionäre und Aktien nach Domizil

	Anzahl der eingetragenen Aktionäre	Beteiligung in % des gesamten Aktienkapitals
Grossbritannien	244	20,8
Schweiz	51 068	18,1
USA	185	10,9
Belgien	81	3,5
Deutschland	2 695	1,4
Andere	7 358	3,7
Total eingetragene Aktionäre/Aktien	61 631	58,4
Anzahl der nicht eingetragenen Aktien (Dispo-Aktien)		41,6
Total Aktienkapital		100,0

Mitwirkungsrechte der Aktionäre

Jede Aktie, die auf den Namen eines Aktionärs im schweizerischen Aktienregister von Syngenta eingetragen ist, berechtigt den Aktionär zur Teilnahme und Stimmabgabe an einer Generalversammlung. Eine Aktie repräsentiert eine Stimme. Es bestehen keine Vorzugsrechte für einzelne Aktionäre.

Jede Aktie berechtigt den Erwerber zu uneingeschränktem Stimmrecht, sofern der Erwerber ausdrücklich erklärt, die Aktie im eigenen Namen und auf eigene Rechnung erworben zu haben. Gemäss Artikel 659a des Schweizerischen Obligationenrechts kann das Unternehmen das Stimmrecht für die eigenen Aktien nicht ausüben.

Ein Aktionär kann von der Gesellschaft jederzeit eine Bescheinigung über die von ihm gemäss Aktienbuch gehaltenen Aktien verlangen. Der Aktionär hat jedoch keinerlei Anspruch auf Druck und Auslieferung von Urkunden von Namenaktien.

An der New York Stock Exchange werden die Syngenta-Aktien in Form von American Depositary Shares (ADS) gehandelt. ADS sind amerikanische Wertpapiere, die Syngenta-Aktien repräsentieren; fünf ADS entsprechen einer Syngenta-Aktie. Die Bank of New York Mellon amtiert als Depositärin von Syngenta für ihre ADS und verwaltet das ADS-Programm in den USA. Inhaber von Syngenta-ADS sind dazu berechtigt, dem Depositär schriftliche Weisungen zur Ausübung ihres Stimmrechts an einer Generalversammlung zu erteilen.

Aktionäre können jederzeit eine Eintragung ins Aktienregister verlangen. Aus technischen Gründen schliesst das Aktienregister jedoch mehrere Arbeitstage vor einer Generalversammlung. Das Datum des Buchschlusses wird weit im Voraus bekannt gegeben. Nur diejenigen Aktionäre, die vor der Schliessung des Aktienregisters eingetragen sind, können an der Generalversammlung ihr Stimmrecht ausüben.

Ein Aktionär kann sich an der Generalversammlung nur durch seinen gesetzlichen Vertreter, einen anderen stimmberechtigten Aktionär, einen in einer Richtlinie betreffend Nominees bzw. einer Vereinbarung mit einem Nominee bezeichneten Vertreter oder den unabhängigen Stimmrechtsvertreter vertreten lassen. Weiterführende Regeln bezüglich der Vertretung von Aktionären und allgemeinen Weisungen an den unabhängigen Stimmrechtsvertreter sind in Artikel 14 der Statuten von Syngenta festgehalten. Weisungen können entweder schriftlich durch Rücksendung eines Vollmachtsformulars oder auch via Internet erteilt werden.

Übertragbarkeit von Aktien und Nominee-Eintragungen

Syngenta kennt keine Beschränkungen oder Ausnahmen bezüglich der Übertragbarkeit und Handelbarkeit ihrer Aktien und ADS.

Für Nominee-Eintragungen hat Syngenta spezielle Vorschriften erlassen: Ein Nominee, der mehr als 3 Prozent des Aktienkapitals hält, kann sich nur als Nominee mit Stimmrecht eintragen lassen, sofern er die Identität derjenigen wirtschaftlich Berechtigten bekannt gibt, die 1 Prozent oder mehr des Aktienkapitals von Syngenta halten.

Generalversammlungen

Gemäss schweizerischem Recht muss eine ordentliche Generalversammlung innerhalb von sechs Monaten nach Ende des Geschäftsjahrs der Gesellschaft abgehalten werden. Generalversammlungen werden durch den Verwaltungsrat oder, falls notwendig, durch die Revisionsstelle einberufen. Die Einberufung erfolgt durch Bekanntmachung im Schweizerischen Handelsamtsblatt spätestens 20 Tage vor der Versammlung der Gesellschaft. Die Einladung enthält die detaillierte Traktandenliste und die Erläuterungen der Anträge des Verwaltungsrats. Eingetragene Aktionäre können überdies schriftlich oder auf elektronischem Weg orientiert werden. Ausserdem hat der Verwaltungsrat eine ausserordentliche Generalversammlung einzuberufen, wenn dies von der ordentlichen Generalversammlung beschlossen wird, wenn ein oder mehrere Aktionäre, welche zusammen mindestens 10 Prozent des Aktienkapitals vertreten, dies verlangen, oder auf Antrag der externen Revisionsstelle.

Statutarische Quoren

Die Generalversammlung beschliesst und wählt, soweit das Gesetz oder die Gesellschaftsstatuten es nicht anderweitig bestimmen, mit der absoluten Mehrheit der vertretenen Aktienstimmen. Gemäss schweizerischem Recht und den Statuten von Syngenta sind für alle Entscheide, die in Art. 704 des Schweizerischen Obligationenrechts aufgeführt sind, eine Zweidrittelmehrheit der vertretenen Stimmen und die absolute Mehrheit der vertretenen Aktiennennwerte erforderlich.

Jede Statutenbestimmung, die höhere Quoren als die vom Gesetz oder durch die bestehenden Statuten vorgeschriebenen vorsieht, muss in Übereinstimmung mit diesen strengeren Kriterien angenommen werden. Die Statuten von Syngenta beinhalten keine höheren Quoren für Generalversammlungen als die vom Gesetz vorgesehenen.

Der Verwaltungsrat ordnet die Abstimmungsmodalitäten so, dass der Wille der Mehrheit eindeutig und möglichst effizient ermittelt werden kann. Der Verwaltungsrat ergreift auch geeignete Massnahmen, damit der unabhängige Stimmrechtsvertreter seine Funktion wirksam wahrnehmen kann. Soweit sinnvoll, werden Abstimmungen und Wahlen mit elektronischen Mitteln durchgeführt; die Ergebnisse werden so bald wie möglich, spätestens jedoch nach Ablauf einer Woche nach der Generalversammlung zugänglich gemacht.

Befugnisse der Generalversammlung

Der Generalversammlung sind gemäss den Gesellschaftsstatuten folgende Geschäfte vorbehalten:

- Festsetzung und Änderung der Statuten
- Wahl der Mitglieder des Verwaltungsrats, des Präsidenten des Verwaltungsrats, der Mitglieder des Vergütungsausschusses, des unabhängigen Stimmrechtsvertreters und der Revisionsstelle
- Genehmigung des Lageberichts und der Konzernrechnung
- Genehmigung der Jahresrechnung sowie die Beschlussfassung über die Verwendung des Bilanzgewinns, insbesondere die Festsetzung der Dividende
- Entlastung der Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung
- Genehmigung der Vergütungen des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung gemäss Artikel 29 der Statuten
- Beschlussfassung über die Gegenstände, die der Generalversammlung durch das Gesetz oder die Statuten vorbehalten sind.

Weitere Aktionärsrechte

Alle Aktionäre haben Anspruch auf die gleiche Dividende. Inhaber von American Depositary Shares (ADS) erhalten Dividenden entsprechend der Anzahl durch ADS repräsentierter Aktien, wobei fünf ADS einer Aktie entsprechen.

Aktionäre, die zusammen Aktien im Nennwert von mindestens CHF 10 000 vertreten, können die Traktandierung eines Verhandlungsgegenstands verlangen. Die Traktandierung muss mindestens 60 Tage vor der Generalversammlung schriftlich unter Angabe des Verhandlungsgegenstands und der Anträge des Aktionärs angebeht werden.

Kontrollwechsel

Gemäss schweizerischem Börsenrecht müssen Aktionäre und Gruppen von Aktionären, die direkt, indirekt oder durch gemeinsames Handeln mehr als 33⅓ Prozent der stimmberechtigten Aktien eines in der Schweiz registrierten und mit mindestens einer Art von Wertpapier an der SIX Swiss Exchange kotierten Unternehmens erwerben, allen verbleibenden Aktionären ein Übernahmeangebot unterbreiten. Ein Unternehmen kann diesen Grenzwert auf 49 Prozent der Stimmrechte erhöhen („Opting-up“) oder unter bestimmten Umständen gänzlich wegbedingen („Opting-out“). Die Statuten von Syngenta enthalten keine solche Bestimmung.

Für weitere Informationen über dieses Kapitel wird auf die Statuten verwiesen, die auf der Syngenta-Webseite im Kapitel „Über Syngenta/Governance“ eingesehen werden können.

Verwaltungsrat

Am 31. Dezember 2015 sind der Verwaltungsrat von Syngenta und die Verwaltungsratsausschüsse wie unten abgebildet organisiert.

Angekündigte Veränderungen

Der Verwaltungsrats- & Governance-Ausschuss (CGC) und der Nominationsausschuss (NC) werden per 31. Dezember 2015 aufgelöst. Die neue Struktur der Verwaltungsratsausschüsse ab 1. Januar 2016, die den *neu gebildeten* Governance- & Nominationsausschuss sowie den Vergütungsausschuss, den Revisionsausschuss und den Corporate-Responsibility-Ausschuss umfasst, wie auch die aktuellen Reglemente aller Ausschüsse sind auf der Webseite der Gesellschaft im Kapitel „Über Syngenta/Governance“ zu finden. Weitere Informationen sind auch auf Seite 9 des vorliegenden Berichts erhältlich.

Verwaltungsrat*				
Michel Demaré, Präsident Jürg Witmer, Vizepräsident Vinita Bali		Stefan Borgas Gunnar Brock Eleni Gabre-Madhin	David Lawrence Eveline Saupper Jacques Vincent	
Verwaltungsrats- & Governance-Ausschuss*	Vergütungsausschuss	Revisionsausschuss	Nominationsausschuss	Corporate-Responsibility-Ausschuss*
Michel Demaré, Vorsitzender Jürg Witmer	Jürg Witmer, Vorsitzender Eveline Saupper Jacques Vincent	Gunnar Brock, Vorsitzender Stefan Borgas David Lawrence	Michel Demaré, Vorsitzender Gunnar Brock Jürg Witmer	Michel Demaré, Vorsitzender Vinita Bali Eleni Gabre-Madhin

Am 31. Dezember 2015.

*Michael Mack, ehemaliger CEO, war exekutives Mitglied des Verwaltungsrats, Mitglied des Verwaltungsrats- & Governance- sowie des Corporate-Responsibility-Ausschusses bis zum Rücktritt von seinen Funktionen bei Syngenta per 31. Oktober 2015.

Syngenta wird von einem starken und erfahrenen Verwaltungsrat geleitet. Ihm gehören zurzeit Vertreter mit sieben Nationalitäten an, die sich durch breite internationale Erfahrung in Wirtschaft und Wissenschaft auszeichnen. Dadurch verfügt der Verwaltungsrat über ein weites Spektrum an Kompetenzen, wie sie zur Leitung eines komplexen, stark regulierten und globalen Unternehmens erforderlich sind.

Der Verwaltungsrat ist das oberste Leitungsgremium der Gesellschaft; er hat die Aufsicht über die Zielsetzungen des Unternehmens und über die Geschäftsführung inne. Des Weiteren übt der Verwaltungsrat eine aktive Rolle bei der Überwachung und Förderung von Corporate Governance bei Syngenta aus. Die in den Statuten festgehaltenen, unübertragbaren und unentziehbaren Aufgaben des Verwaltungsrats sind nachstehend aufgeführt. Detailliertere Informationen über die Aufgaben und Kompetenzen des Verwaltungsrats können im Organisationsreglement von Syngenta auf www.syngenta.com im Kapitel „Über Syngenta/Governance“ eingesehen werden.

Aufgaben des Verwaltungsrats

Der Verwaltungsrat hat insbesondere folgende unübertragbare und unentziehbare Aufgaben:

- Oberleitung der Gesellschaft und Erteilung der nötigen Weisungen
- Festlegung der Organisation
- Ausgestaltung des Rechnungswesens, der Finanzkontrolle sowie der Finanzplanung
- Ernennung und Abberufung der mit der Geschäftsführung und der Vertretung betrauten Personen
- Ernennung eines unabhängigen Stimmrechtsvertreters für den Fall des Ausfalls des durch die Generalversammlung gewählten unabhängigen Stimmrechtsvertreters

- Oberaufsicht über die mit der Geschäftsführung betrauten Personen, namentlich im Hinblick auf die Befolgung der Gesetze, Statuten, Reglemente und Weisungen
- Erstellung des Geschäftsberichts und des Vergütungsberichts sowie die Vorbereitung der Generalversammlung und die Ausführung ihrer Beschlüsse
- Benachrichtigung des Richters im Falle der Überschuldung
- Beschlussfassung über die Erhöhung des Aktienkapitals, soweit diese in der Kompetenz des Verwaltungsrats liegt (Artikel 651 Abs. 4 OR), sowie die Feststellung von Kapitalerhöhungen und entsprechende Statutenänderungen
- Prüfung der fachlichen Voraussetzungen der Revisionsstelle.

Der Verwaltungsrat von Syngenta hat den Chief Executive Officer (CEO) und die Geschäftsleitung mit der Führung des operativen Geschäfts betraut.

Präsident des Verwaltungsrats

Der Präsident des Verwaltungsrats ist ein nicht exekutives Verwaltungsratsmitglied. Er leitet den Verwaltungsrat bei der Ausübung seiner unübertragbaren Aufgaben, insbesondere bei der Leitung und Oberaufsicht der Gesellschaft. Der Präsident des Verwaltungsrats trägt zusammen mit dem CEO die Gesamtverantwortung für die Entwicklung der Strategien der Gesellschaft. Er stellt durch enge Zusammenarbeit zwischen Verwaltungsrat, dessen Ausschüssen, CEO und Geschäftsleitung die Entwicklung und Umsetzung dieser Strategien sicher. Im Auftrag des Verwaltungsrats nimmt er die Aufsicht über den CEO und, durch diesen, über die Geschäftsleitung wahr. Der Präsident überwacht die Reputation der Gesellschaft. Zusammen mit dem CEO vertritt er die Interessen der Gesellschaft gegenüber wichtigen Anspruchsgruppen und der breiten Öffentlichkeit.

Ist der Präsident in der Wahrnehmung seiner Aufgaben verhindert, wird er vom Vizepräsidenten des Verwaltungsrats vertreten.

Funktionen und Mandate der Mitglieder des Verwaltungsrats

Die Funktionen und Tätigkeiten der nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats, ausserhalb ihrer Aufgaben als Verwaltungsräte von Syngenta, stehen in keiner relevanten Verbindung zu Syngenta oder deren Tochtergesellschaften. Keines der nicht exekutiven Verwaltungsratsmitglieder war in den drei Jahren vor der aktuellen Berichtsperiode in der Geschäftsführung von Syngenta oder einer ihrer Tochtergesellschaften tätig.

Die Mitglieder des Verwaltungsrats dürfen maximal folgende Anzahl an Mandaten in den obersten Leitungs- und Verwaltungsorganen von Gesellschaften und Organisationen ausüben:

- bis zu 4 zusätzliche Mandate in kotierten Gesellschaften
- bis zu 5 Mandate in nicht-kotierten Gesellschaften
- bis zu 10 Mandate in (i) wohltätigen Organisationen, (ii) Vereinigungen oder Stiftungen sowie (iii) anderen nicht-gewinnstrebigen Organisationen.

Mehrere Mandate in verschiedenen Gesellschaften unter einheitlicher Leitung zählen jeweils als ein Mandat. Keiner zahlenmässigen Beschränkung unterliegen Mandate in Gesellschaften, welche unter der direkten oder indirekten Kontrolle von Syngenta stehen (Gruppengesellschaften), sowie in Gesellschaften, welche sich nicht ins Handelsregister oder ein entsprechendes ausländisches Register eintragen lassen müssen. Eine kurzfristige Überschreitung der obgenannten Beschränkungen um ein Mandat ist zulässig.

Wahl der Mitglieder des Verwaltungsrats und Amtszeit, Konstituierung des Verwaltungsrats

Die Mitglieder des Verwaltungsrats werden jährlich an der ordentlichen Generalversammlung von den Aktionären gewählt. Eine Wiederwahl ist möglich. Die Mitglieder des Verwaltungsrats scheidern automatisch nach der Vollendung des zwölften Amtsjahrs oder, falls dies früher eintritt, nach Vollendung des siebenzigsten Lebensjahrs aus dem Verwaltungsrat aus. Das Ausscheiden erfolgt jeweils auf die darauf folgende ordentliche Generalversammlung.

Der Präsident des Verwaltungsrats und die Mitglieder des Vergütungsausschusses werden ebenfalls jährlich von der Generalversammlung gewählt. Eine Wiederwahl ist möglich.

In allen anderen Belangen konstituiert der Verwaltungsrat sich selbst. Insbesondere wählt er einen Vizepräsidenten aus dem Kreis seiner Mitglieder, ernennt die Mitglieder der Verwaltungsratsausschüsse (mit Ausnahme des Vergütungsausschusses) und deren Vorsitzende, den CEO, die weiteren Mitglieder der Geschäftsleitung und den Leiter der Internen Revision. Er ernennt auch den Sekretär des Verwaltungsrats, der kein Mitglied des Gremiums zu sein braucht. Der Company Secretary amtiert als Sekretär des Verwaltungsrats.

Verwaltungsrat

Am 31. Dezember 2015



Michel Demaré

Geboren am: 31. August 1956

Nationalität: Belgier

Erste Ernennung: 2012

Funktionen bei Syngenta

Präsident und nicht exekutives Mitglied des Verwaltungsrats Vorsitzender des Verwaltungsrats- & Governance-Ausschusses, des Corporate-Responsibility-Ausschusses und des Nominationsausschusses
Ausserdem ist Michel Demaré Präsident der Syngenta-Stiftung für Nachhaltige Landwirtschaft.

Beruflicher Werdegang

Michel Demaré war Chief Financial Officer und Executive Vice President der ABB von 2005 bis Februar 2013 sowie zusätzlich, zwischen Ende 2008 und März 2011, President of Global Markets von ABB. Von Februar bis September 2008 war er ABB's acting Chief Executive Officer. Zuvor war er Chief Financial Officer Europa von Baxter International Inc. Er stiess im Jahr 2002 zu Baxter, nach 18-jähriger Tätigkeit für Dow Chemical Company, wo er verschiedene Treasury- und Business Chief Financial Officer-Positionen in Europa (inklusive Schweiz) und den USA innehatte. Nebst seinen Funktionen bei Syngenta übt Michel Demaré folgende Verwaltungsratsmandate aus:

- Kotierte Gesellschaften: Vizepräsident der UBS AG
- Nicht-kotierte Gesellschaften: Mitglied des Aufsichtsrats von Louis Dreyfus Commodities Holdings B.V.

Er ist auch Mitglied des „Beirat Zukunft Finanzplatz“ in Bern, Mitglied des Stiftungsrats der IMD Business School in Lausanne sowie Mitglied des Beirats des Instituts für Banking und Finance der Universität Zürich.

Michel Demaré besitzt einen Abschluss in angewandten Wirtschaftswissenschaften der Université Catholique de Louvain (UCL) sowie einen MBA der Katholieke Universiteit Leuven (KUL) in Belgien.



Jürg Witmer

Geboren am: 22. Juni 1948

Nationalität: Schweizer

Erste Ernennung: 2006

Funktionen bei Syngenta

Vizepräsident und nicht exekutives Mitglied des Verwaltungsrats Vorsitzender des Vergütungsausschusses, Mitglied des Verwaltungsrats- & Governance-Ausschusses und des Nominationsausschusses

Beruflicher Werdegang

Jürg Witmer stiess im Jahr 1978 zu Hoffmann-La Roche in Basel. Er war in verschiedenen Positionen tätig, unter anderem als Legal Counsel, Assistent des CEO, General Manager und Projektmanager für China der Roche Far East in Hongkong, als Head of Corporate Communications and Public Affairs am Hauptsitz von Roche in Basel, Schweiz, und General Manager von Roche Österreich.

Von 1999 bis 2005 war er Chief Executive Officer der Givaudan-Gruppe in Vernier/Genf. Von 2008 bis 2012 war er auch Präsident des Verwaltungsrats von Clariant AG, Basel. Nebst seinen Funktionen bei Syngenta übt Jürg Witmer folgende Verwaltungsmandate aus:

- Kотиerte Gesellschaften: Präsident des Verwaltungsrats der Givaudan-Gruppe
- Nicht-kотиerte Gesellschaften: Präsident des Verwaltungsrats von Interpharma Investments Ltd., Hongkong, und nicht exekutives Mitglied des Verwaltungsrats von A. Menarini IFR in Florenz.

Jürg Witmer besitzt einen Dokortitel der Rechte der Universität Zürich und einen Abschluss in Internationalen Studien des Graduate Institute der Universität Genf.



Vinita Bali

Geboren am: 11. November 1955

Nationalität: Inderin

Erste Ernennung: 2012

Funktionen bei Syngenta

Nicht exekutives Mitglied des Verwaltungsrats
Mitglied des Corporate-Responsibility-Ausschusses

Beruflicher Werdegang

Vinita Bali startete ihre Karriere in Indien in der Tata-Gruppe, stiess später zu Cadbury Indien und arbeitete danach für Cadbury im Vereinigten Königreich, in Nigeria und Südafrika. Ab 1994 hatte sie dann verschiedene leitende Positionen im Marketing und in der Geschäftsleitung bei The Coca-Cola Company in den USA und Lateinamerika inne, wo sie 2001 zur Leiterin Corporate Strategy ernannt wurde. Im Jahr 2003 wechselte sie zur Zyman-Gruppe als Leiterin Business Strategy practice in den USA. Von 2005 bis 2014 war Vinita Bali Managing Director von Britannia Industries, Indiens führender börsenkotierter Nahrungsmittelgesellschaft. Nebst ihren Funktionen bei Syngenta übt Vinita Bali folgende Verwaltungsmandate aus:

- Kотиerte Gesellschaften: Nicht exekutives Mitglied von Titan Industries, CRISIL und Smith & Nephew PLC
- Nicht-kотиerte Gesellschaften: Präsidentin des Verwaltungsrats von GAIN (Global Alliance for Improved Nutrition), Vizepräsidentin von CARE India Solutions for Sustainable Development und nicht exekutives Mitglied des Verwaltungsrats von Katsuri & Sons Ltd.

Zudem übt sie auch Beirats- oder Aufsichtsratsmandate in diversen Institutionen im Entwicklungssektor aus.

Vinita Bali besitzt einen MBA des Jamnalal Bajaj Institute of Management Studies der Universität Bombay und einen Bachelor in Ökonomie der Universität Delhi.

Stefan Borgas

Geboren am: 11. September 1964

Nationalität: Deutscher

Erste Ernennung: 2009



Funktionen bei Syngenta

Nicht exekutives Mitglied des Verwaltungsrats
Mitglied des Revisionsausschusses

Beruflicher Werdegang

Stefan Borgas ist seit September 2012 President und Chief Executive Officer der israelischen ICL-Gruppe. Zuvor war er von Juni 2004 bis Januar 2012 Chief Executive Officer von Lonza, nachdem er 14 Jahre für die BASF-Gruppe tätig gewesen war, bei der er verschiedene leitende Positionen in den Bereichen Fine Chemicals und Engineering Plastics in den USA, in Deutschland, Irland und China innegehabt hatte. Stefan Borgas ist Mitglied des Verwaltungsrats der Deutsch-Israelischen Handelskammer und der International Fertilizer Industry Association (IFA). Er hält keine weiteren Mandate in den obersten Leitungs- und Verwaltungsorganen von kотиerten oder nicht-kотиerten Gesellschaften.

Stefan Borgas besitzt einen Abschluss in Business Administration der Universität Saarbrücken sowie einen MBA der Universität St. Gallen.



Gunnar Brock

Geboren am: 12. April 1950

Nationalität: Schwede

Erste Ernennung: 2012

Funktionen bei Syngenta

Nicht exekutives Mitglied des Verwaltungsrats
Vorsitzender des Revisionsausschusses und Mitglied des Nominationsausschusses

Beruflicher Werdegang

Gunnar Brock arbeitete lange Zeit für Tetra Pak, unter anderem in Asien, Australien und Europa, und kehrte – nach einem Einsatz als President und Chief Executive Officer von Alfa Laval – als President und Chief Executive Officer der Tetra Pak-Gruppe an den Hauptsitz in die Schweiz zurück. Von 2002 bis 2009 amtierte er als President und Chief Executive Officer der Atlas Copco-Gruppe. Nebst seinen Funktionen bei Syngenta übt Gunnar Brock folgende Verwaltungsmandate aus:

- Kотиerte Gesellschaften: Präsident des Verwaltungsrats von Stora Enso, nicht exekutives Mitglied des Verwaltungsrats bei Investor AB und Total SA
- Nicht-kотиerte Gesellschaften: Präsident des Verwaltungsrats von Mölnlycke Health Care und nicht exekutives Mitglied des Verwaltungsrats von Patricia Industries (beide 100%ige Tochtergesellschaften von Investor AB), und nicht exekutives Mitglied des Verwaltungsrats von Stena AB.

Gunnar Brock besitzt einen MBA der Stockholm School of Economics.

Eleni Gabre-Madhin**Geboren am:** 12. Juli 1964**Nationalität:** Schweizerin**Erste Ernennung:** 2013**Funktionen bei Syngenta**

Nicht exekutives Mitglied des Verwaltungsrats
Mitglied des Corporate-Responsibility-Ausschusses

Beruflicher Werdegang

Eleni Gabre-Madhin ist Mitgründerin und CEO von eleni LLC. Das Unternehmen hat zum Ziel, die Gründung von Rohstoffbörsen in Afrika zu unterstützen, um damit zur Nahrungssicherheit beizutragen. Sie ist auch Gründerin und war CEO der äthiopischen Rohstoffbörse. Zuvor war sie als Projektleiterin für Strategiefragen beim International Food Policy Research Institute in Addis Abeba und für verschiedene Institutionen, darunter die Weltbank in Washington (2003–2004), tätig. Nebst ihren Funktionen bei Syngenta hält sie keine weiteren Mandate in den obersten Leitungs- und Verwaltungsorganen von kotierten oder nicht-kotierten Gesellschaften.

Eleni Gabre-Madhin besitzt einen Hochschulabschluss in Wirtschaft der Cornell Universität, einen Master of Science in Landwirtschaftsökonomie der Michigan State Universität und einen Dokortitel in Angewandter Wirtschaft der Stanford Universität (Institut für Ernährungsforschung). Ihre Forschungsarbeit über Getreidemärkte in Äthiopien wurde von der American Agricultural Economics Association als herausragende wissenschaftliche Arbeit prämiert.

David Lawrence**Geboren am:** 9. März 1949**Nationalität:** Brite**Erste Ernennung:** 2009**Funktionen bei Syngenta**

Nicht exekutives Mitglied des Verwaltungsrats
Mitglied des Revisionsausschusses
Er ist auch Vorsitzender des Science and Technology Advisory Boards.

Beruflicher Werdegang

David Lawrence war Head Research & Development bei Syngenta von 2002 bis 2008. Davor war David Lawrence Head Research & Technology Projects (2000–2002), ebenfalls bei Syngenta. Zuvor war er Head International R&D Projects bei Zeneca Agrochemicals, wo er vorgängig verschiedene leitende wissenschaftliche Positionen innehatte. Nebst seinen Funktionen bei Syngenta ist David Lawrence nicht exekutives Mitglied des Verwaltungsrats von Spectrum Limited (nicht-kotierte Gesellschaft). Ausserdem ist er auch Mitglied des Verwaltungsrats des UK Knowledge Transfer Network Ltd., Mitglied des UK Industrial Biotechnology Leadership Forum, des UK Agri-Tech Strategy Leadership Council und des Nuffield Council on Bioethics.

David Lawrence besitzt einen Hochschulabschluss in Chemie und einen Dokortitel in Chemischer Pharmakologie der Universität Oxford.

Eveline Saupper**Geboren am:** 1. Oktober 1958**Nationalität:** Schweizerin**Erste Ernennung:** 2013**Funktionen bei Syngenta**

Nicht exekutives Mitglied des Verwaltungsrats
Mitglied des Vergütungsausschusses

Beruflicher Werdegang

Eveline Saupper war Partnerin in der Wirtschaftskanzlei Homburger AG in Zürich bis Juni 2014. Seither ist sie Of Counsel bei Homburger AG. Bevor sie im Jahr 1985 zu Homburger stiess, war sie als Steuerspezialistin bei Peat Marwick Mitchell (heute KPMG) in Zürich tätig (1983–1985). Nebst ihren Funktionen bei Syngenta übt Eveline Saupper folgende Verwaltungsratsmandate aus:

- Kotierte Gesellschaften: nicht exekutives Mitglied des Verwaltungsrats von Bâloise Holding AG, Flughafen Zürich AG und Georg Fischer AG
- Nicht-kotierte Gesellschaften: Präsidentin des Verwaltungsrats von Mentex Holding AG, nicht exekutives Mitglied des Verwaltungsrats von hkp group AG und Stäubli Holding AG.

Eveline Saupper besitzt einen Hochschulabschluss und einen Dokortitel in Rechtswissenschaften der Universität St. Gallen. Sie ist Inhaberin des Zürcher Anwaltpatents und diplomierte Steuerexpertin.

Jacques Vincent**Geboren am:** 9. April 1946**Nationalität:** Franzose**Erste Ernennung:** 2005**Funktionen bei Syngenta**

Nicht exekutives Mitglied des Verwaltungsrats
Mitglied des Vergütungsausschusses

Beruflicher Werdegang

Jacques Vincent begann seine Laufbahn bei Danone im Jahr 1970, wo er verschiedene leitende Positionen im Finanzbereich und im Management der Gruppe besetzte. Unter anderem war er von 1998 bis 2008 Vizepräsident und Chief Operating Officer der Danone-Gruppe und hatte verschiedene Verwaltungsratsmandate von 1997 bis 2014 inne. Nebst seinen Funktionen bei Syngenta hält Jacques Vincent keine weiteren Mandate in den obersten Leitungs- und Verwaltungsorganen von kotierten oder nicht-kotierten Gesellschaften.

Jacques Vincent hat sein Ingenieurstudium an der Ecole Centrale, Paris, abgeschlossen. Er besitzt einen Bachelor in Wirtschaft der Universität Paris und einen Master of Science der Universität Stanford.

Sitzungen des Verwaltungsrats

Der Verwaltungsrat tagt so oft die Geschäfte dies erfordern, jedoch nicht weniger als einmal im Quartal. Der Präsident des Verwaltungsrats legt in Abstimmung mit dem CEO die Traktanden für die Verwaltungsratssitzungen fest. Jedes Mitglied des Verwaltungsrats kann die Einberufung einer Sitzung oder die Aufnahme eines Traktandums in die Tagesordnung beantragen. Im Jahr 2015 führten die Mitglieder des Verwaltungsrats, nebst den Verwaltungsratssitzungen, Gespräche mit Führungspersonlichkeiten von Syngenta zu relevanten Themen, besuchten Niederlassungen des Unternehmens und standen dem Management nach Bedarf für Auskünfte und Diskussionen zur Verfügung.

Der Verwaltungsrat tagte im Jahr 2015 wie folgt:

Mitglieder	Sitzungsteilnahmen ¹
Michel Demaré, Präsident	14
Jürg Witmer, Vizepräsident	13
Michael Mack, CEO	10 ²
Vinita Bali	13
Stefan Borgas	14
Gunnar Brock	13
Eleni Gabre-Madhin	12
David Lawrence	14
Eveline Saupper	13
Jacques Vincent	13

¹ Im Jahr 2015 fanden 14 Sitzungen statt; durchschnittliche Dauer der Sitzungen: 3,5 Stunden.

² Michael Mack, CEO und exekutives Mitglied des Verwaltungsrats, trat per 31. Oktober 2015 von seinen Funktionen bei Syngenta zurück.

Ausschüsse des Verwaltungsrats

Einige der Befugnisse und Verantwortlichkeiten des Verwaltungsrats sind den Verwaltungsratsausschüssen übertragen worden. Bis zum 31. Dezember 2015 waren dies: der Verwaltungsrats- & Governance-Ausschuss, der Vergütungsausschuss, der Revisionsausschuss, der Nominationsausschuss und der Corporate-Responsibility-Ausschuss.

Angekündigte Veränderungen

Durch Beschluss des Verwaltungsrats vom 8. Dezember 2015 wird der Verwaltungsrat per 1. Januar 2016 einige Befugnisse und Verantwortlichkeiten an einen *neu gebildeten* Governance- und Nominationsausschuss, sowie an den Vergütungsausschuss, den Revisionsausschuss und den Corporate-Responsibility-Ausschuss delegieren.

Die aktuellen Reglemente zu allen Verwaltungsratsausschüssen sind auf der Unternehmens-Webseite im Kapitel „Über Syngenta/Governance“ zu finden.

Alle Ausschüsse des Verwaltungsrats tagen in regelmässigen Abständen. Die Mitglieder der Ausschüsse erhalten alle Unterlagen und Informationen, die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind, und erstatten dem Verwaltungsrat Bericht. Die Hauptverantwortlichkeiten der Ausschüsse per 31. Dezember 2015 waren die folgenden:

Verwaltungsrats- & Governance-Ausschuss (Chairman's & Governance Committee)¹

Hauptverantwortlichkeiten

- Entscheidet anstelle des Verwaltungsrats in bestimmten Sachbereichen sowie in dringenden Fällen
- Entscheidet innerhalb zugewiesener Finanzkompetenzen über
 - den Kauf oder Verkauf von Aktien oder anderen Wertpapieranlagen in Drittgesellschaften, von Geschäftsbereichen oder Vermögensanteilen an anderen Unternehmen
 - die Errichtung von neuen Körperschaften oder Kapital-Joint-Ventures
 - die Einleitung oder Beilegung von Gerichtsverfahren
- Entscheidet über definierte Finanzmassnahmen, wie die Vorschläge zuhanden der Generalversammlung über Aktienkapitaltransaktionen, die Ausgabe oder Vernichtung von handelbaren Wertschriften der Gesellschaft, Antritt von oder Ausstieg aus langfristigen Finanzierungen durch Drittparteien, usw.
- Schlägt die Nomination aller Geschäftsleitungsmitglieder (mit Ausnahme des CEO) vor, zwecks Ernennung durch den Verwaltungsrat
- Prüft für die Gesellschaft relevante Corporate-Governance-Angelegenheiten, darunter die Angemessenheit und Effektivität der Struktur der Verwaltungsratsausschüsse und deren Zusammensetzung.

Der Verwaltungsrats- & Governance-Ausschuss besteht aus drei Mitgliedern: dem Präsidenten, dem CEO und einem nicht exekutiven Mitglied des Verwaltungsrats. Sekretär des Ausschusses ist der Group General Counsel.

Mitglieder	Sitzungsteilnahmen ²
Michel Demaré, Vorsitzender	3
Jürg Witmer	3
Michael Mack	3 ³

¹ Der Verwaltungsrats- & Governance-Ausschuss (CGC) und der Nominationsausschuss (NC) werden per 31. Dezember 2015 aufgelöst. Die neue Struktur der Verwaltungsratsausschüsse ab 1. Januar 2016, die den *neu gebildeten* Governance- & Nominationsausschuss sowie den Vergütungsausschuss, den Revisionsausschuss und den Corporate-Responsibility-Ausschuss umfasst, wie auch die aktuellen Reglemente aller Ausschüsse sind auf der Webseite der Gesellschaft im Kapitel „Über Syngenta/Governance“ zu finden.

² Im Jahr 2015 fanden 3 Sitzungen statt; durchschnittliche Dauer der Sitzungen: 2 Stunden.

³ Michael Mack, CEO und exekutives Mitglied des Verwaltungsrats, trat per 31. Oktober 2015 von seinen Funktionen bei Syngenta zurück.

Vergütungsausschuss (Compensation Committee)

Hauptverantwortlichkeiten

- Überprüft und macht zuhanden des Verwaltungsrats einen Vorschlag über die Grundsätze, Strategien und Richtlinien, welche das Vergütungssystem definieren
- Legt die Struktur und die Bestandteile des Vergütungssystems fest, einschliesslich der Struktur von Aktienbeteiligungsprogrammen
- Überprüft und empfiehlt zuhanden des Verwaltungsrats einen jährlichen Vorschlag über die Gesamtvergütung von Verwaltungsrat und Geschäftsleitung zur Genehmigung durch die Generalversammlung
- Legt die Vergütungspakete der Mitglieder der Geschäftsleitung fest oder ändert diese, und erarbeitet einen Vorschlag zur Festlegung oder Änderung des Vergütungspakets des Vorsitzenden der Geschäftsleitung zuhanden des Verwaltungsrats, beides nach Massgabe von Artikel 29 der Statuten
- Erarbeitet und empfiehlt den Vergütungsbericht zur Genehmigung durch den Verwaltungsrat.

Weitere Informationen können dem Vergütungsbericht 2015 oder dem Reglement des Vergütungsausschusses auf der Syngenta-Webseite im Kapitel „Über Syngenta/Governance“ entnommen werden.

Der Vergütungsausschuss besteht aus mindestens drei unabhängigen, nicht exekutiven Mitgliedern des Verwaltungsrats¹; der Präsident des Verwaltungsrats kann nicht in den Vergütungsausschuss gewählt werden. Sekretär des Ausschusses ist der Head Human Resources.

Mitglieder	Sitzungsteilnahmen ²
Jürg Witmer, Vorsitzender	4
Eveline Saupper	4
Jacques Vincent	4

1 Der Präsident des Verwaltungsrats und der CEO sind ständige Gäste, ausser wenn Themen besprochen werden, die ihre eigene Position betreffen.

2 Im Jahr 2015 fanden 4 Sitzungen statt; durchschnittliche Dauer der Sitzungen: 1 Stunde.

Revisionsausschuss (Audit Committee)

Hauptverantwortlichkeiten

- Unterstützt den Verwaltungsrat bei der Erfüllung seiner Überwachungsaufgaben in Bezug auf Buchhaltung und Finanzberichterstattung
- Überwacht die Leistung der externen Revisionsstelle, prüft deren Unabhängigkeit und koordiniert die Zusammenarbeit mit der Internen Revision
- Überwacht die Umsetzung der Empfehlungen der internen und externen Revision durch die Geschäftsleitung
- Prüft die Qualität der Finanzberichterstattung und bereitet Verwaltungsratsbeschlüsse zu diesem Themengebiet vor
- Überwacht die Effektivität des Financial-Compliance-Regelwerks und des betriebsinternen Kontrollumfelds.

Der Revisionsausschuss besteht aus mindestens drei unabhängigen, nicht exekutiven Mitgliedern des Verwaltungsrats; der Präsident des Verwaltungsrats kann nicht in den Revisionsausschuss gewählt werden. Ein Mitglied der Abteilung Corporate Legal Affairs amtiert derzeit, stellvertretend für den Group General Counsel, als Sekretär des Revisionsausschusses.

Mitglieder	Sitzungsteilnahmen ¹
Gunnar Brock, Vorsitzender	5
Stefan Borgas	5
David Lawrence	5

1 Im Jahr 2015 fanden 5 Sitzungen statt; durchschnittliche Dauer der Sitzungen: 2 Stunden. Die externe Revisionsstelle hat 2015 an allen Sitzungen des Revisionsausschusses teilgenommen.

Nominationsausschuss (Nomination Committee)¹

Hauptverantwortlichkeiten

- Unterstützt den Verwaltungsrat bei der Identifikation und Auswahl von Verwaltungsrats- und CEO-Nachfolgekandidaten
- Überprüft mindestens einmal pro Jahr die Nachfolgepläne für Geschäftsleitungsmitglieder
- Überprüft mindestens einmal pro Jahr die Unabhängigkeit des Verwaltungsrats
- Erstellt und steuert den Selbstbeurteilungsprozess des Verwaltungsrats bezüglich seiner eigenen Leistung und Effektivität und zieht dafür bei Bedarf externe Unterstützung bei.

Der Nominationsausschuss besteht aus dem Präsidenten und zwei weiteren unabhängigen, nicht exekutiven Mitgliedern des Verwaltungsrats.

Mitglieder	Sitzungsteilnahmen ²
Michel Demaré, Vorsitzender	3
Jürg Witmer	3
Gunnar Brock	3

1 Der Verwaltungs- & Governance-Ausschuss (CGC) und der Nominationsausschuss (NC) werden per 31. Dezember 2015 aufgelöst. Die neue Struktur der Verwaltungsratsausschüsse ab 1. Januar 2016, die den *neu gebildeten* Governance- & Nominationsausschuss sowie den Vergütungsausschuss, den Revisionsausschuss und den Corporate-Responsibility-Ausschuss umfasst, wie auch die aktuellen Reglemente aller Ausschüsse sind auf der Webseite der Gesellschaft im Kapitel „Über Syngenta/Governance“ zu finden.

2 Im Jahr 2015 fanden 3 Sitzungen statt; durchschnittliche Dauer der Sitzungen: 2,5 Stunden.

Corporate-Responsibility-Ausschuss (Corporate Responsibility Committee)

Hauptverantwortlichkeiten

- Überprüft sämtliche Prioritäten, Weisungen und Angelegenheiten im Bereich der Corporate Responsibility und berät den Verwaltungsrat diesbezüglich
- Führt im Namen des Verwaltungsrats die Aufsicht über sämtliche Tätigkeiten im Bereich der Corporate Responsibility und beaufsichtigt die Geschäftsleitung in diesem Zusammenhang
- Überwacht die effiziente Umsetzung von internen Corporate-Responsibility-bezogenen Weisungen.

Der Corporate-Responsibility-Ausschuss besteht aus dem Präsidenten, mindestens zwei weiteren unabhängigen, nicht exekutiven Mitgliedern des Verwaltungsrats und dem CEO. Der Group General Counsel amtiert als Sekretär des Corporate-Responsibility-Ausschusses.

Mitglieder	Sitzungsteilnahmen ¹
Michel Demaré, Vorsitzender	2
Michael Mack	1 ²
Vinita Bali	2
Eleni Gabre-Madhin	2

1 Im Jahr 2015 fanden 2 Sitzungen statt; durchschnittliche Dauer der Sitzungen: 2 Stunden.

2 Michael Mack, CEO und exekutives Mitglied des Verwaltungsrats, trat per 31. Oktober 2015 von seinen Funktionen bei Syngenta zurück.

Informations- und Kontrollinstrumente des Verwaltungsrats

Der Verwaltungsrat legt grossen Wert darauf, umfassend und zeitgerecht über alle Belange, die für Syngenta von Bedeutung sind, informiert zu werden. Er überwacht das Management und kontrolliert dessen Leistungen mittels Berichts- und Kontrollprozessen sowie über die Verwaltungsratsausschüsse. Die folgenden Massnahmen stellen sicher, dass der Verwaltungsrat ausreichende Informationen zur Verfügung hat:

- Alle Mitglieder der Geschäftsleitung werden regelmässig zu den Verwaltungsratssitzungen eingeladen, um über ihre Verantwortungsbereiche zu berichten. Dazu gehören auch Schlüsselzahlen der Kerngeschäfte, Informationen zu Finanzbelangen, zu bestehenden oder drohenden Risiken sowie Berichte über Entwicklungen in wichtigen Märkten. Nach Bedarf werden auch weitere Führungskräfte zu den Verwaltungsratssitzungen eingeladen.
- Der CEO berichtet an jeder Verwaltungsratssitzung über die Sitzungen der Geschäftsleitung. Der Präsident des Verwaltungsrats erhält die Protokolle der Geschäftsleitungssitzungen, die auf Anfrage auch allen anderen Mitgliedern des Verwaltungsrats zur Verfügung stehen.
- Die Verwaltungsratsausschüsse treffen sich nach Bedarf regelmässig mit Mitgliedern des Managements, externen Beratern und Vertretern der externen Revisionsstelle.
- Wichtige Informationen werden den Mitgliedern des Verwaltungsrats laufend zugestellt.

Risk Management

Risk Management ist von zentraler Bedeutung bei Syngenta und wird sowohl vom Verwaltungsrat wie, in ihren jeweiligen Zuständigkeitsgebieten, von seinen Ausschüssen, darunter insbesondere vom Revisionsausschuss, wahrgenommen.

Eine Risk-Management-Weisung legt globale Standards für Syngenta fest und setzt die Kriterien, nach denen Risiken identifiziert, klassifiziert und im ganzen Unternehmen gehandhabt werden müssen.

Alle Geschäftsbereiche und Funktionen überprüfen ihre Risiken regelmässig und beurteilen, wie sich diese entwickelt haben und wie sie künftig klassifiziert und behandelt werden müssen. Spezialisierte Funktionen wie Group Finance, Health Safety & Environment, Corporate Security, Legal & Compliance und viele andere unterstützen alle Geschäftsbereiche in der Handhabung ihrer Risiken. Die Risiken des Unternehmens können grob eingeteilt werden in finanzielle, betriebliche, rechtliche, Compliance-, regulatorische und strategische Risiken.

Group Risk Management bei Syngenta sammelt regelmässig die Informationen zu allen von den Geschäftsbereichen und Funktionen identifizierten Risiken und unterstützt eine Beurteilung durch eine eigene Einschätzung und, wo notwendig, durch gezielte Hinterfragen bei den verschiedenen Teams. Risiken werden in einem eigenen Risk-Management-Informationssystem erfasst und geprüft.

Group Risk Management leitet das Syngenta-Risikoprofil an das Syngenta Global Compliance and Risk Management Committee (CRMC) weiter, welches wiederum an die Geschäftsleitung und den Verwaltungsrat von Syngenta rapportiert.

Revision

Interne Revision

In ihrer Eigenschaft als unabhängige Funktion führt die Interne Revision Kontroll-, Betriebs- und Systemprüfungen durch. Sämtliche Tochtergesellschaften unterliegen ebenfalls den Prüfungen durch die Interne Revision. Die Prüfungspläne werden vom Revisionsausschuss beurteilt und genehmigt und jeder Verdacht auf Unregelmässigkeiten wird ohne Verzug gemeldet. Die Interne Revision rapportiert ihre Prüfungsergebnisse an den Revisionsausschuss und stellt der externen Revisionsstelle ihre Berichte ebenfalls zur Verfügung.

Externe Revisionsstelle

Die externe Revisionsstelle ist gegenüber dem Revisionsausschuss, dem Verwaltungsrat und letztlich gegenüber den Aktionären rechenschaftspflichtig. Nach Abschluss der Revision legt die externe Revisionsstelle die Prüfungsberichte über den Finanzbericht und die internen Prüfungen dem Revisionsausschuss vor und bespricht sie mit diesem; wesentliche Buchführungs-, Kontroll- und Revisionsfragen, die während des Prüfprozesses behandelt wurden, werden dabei besonders hervorgehoben. Vertreter der externen Revisionsstelle nehmen an allen Sitzungen des Revisionsausschusses und mindestens einmal im Jahr an einer Verwaltungsratssitzung teil.

Dauer des Mandats und Amtszeit des leitenden Revisors

KPMG AG wurde erstmals als externe Revisionsstelle an der Generalversammlung im April 2014 gewählt. Die Wahl gilt für ein Jahr, eine jährliche Wiederwahl ist möglich. Die Mandatsdauer des zuständigen Revisors beträgt maximal fünf Jahre. Richard Broadbelt, der derzeitige leitende Revisor, hat dieses Amt seit zwei Geschäftsjahren inne (2014–2015).

Revisionshonorar

(Mio. USD)	2015	2014
Prüfungsdienstleistungen	9,1	8,3
Mit der Prüfung verwandte Dienstleistungen	0,1	0,3
Steuerdienstleistungen	1,2	1,8
Sonstige Dienstleistungen/zusätzliche Honorare	0,3	0,6
Total	10,7	11,0

- Prüfungsdienstleistungen umfassen die Arbeiten der externen Revisionsstelle, die erforderlich sind, um ein Urteil abgeben zu können über die statutarischen und regulatorischen Abschlüsse und Berichte von Syngenta und ihren Tochtergesellschaften. In diese Kategorie gehören Dienstleistungen wie statutarische und andere rechtlich vorgeschriebene Revisionen, Beglaubigungen, Bestätigungen (sogenannte „Comfort Letters“), Bewilligungen sowie Unterstützung bei und Durchsicht von Unterlagen, die der US-amerikanischen Börsenaufsichtsbehörde unterbreitet werden müssen.
- Mit der Prüfung verwandte Dienstleistungen umfassen Bestätigungen und ähnliche Dienstleistungen der Revisoren, die nicht notwendigerweise durch die externe Revisionsstelle erbracht werden müssen. Diese Dienstleistungen beinhalten die Revisionen von Vorsorge- und Vergünstigungsplänen für Mitarbeitende, die Prospektprüfung (sogenannte „Due Diligence“) sowie zugehörige Revisionen, die Prüfung von internen Kontrollen und die Beratung im Hinblick auf Finanzwesen und Rechnungslegungsstandards.
- Steuerdienstleistungen umfassen alle Dienstleistungen, die durch die Steuerabteilung der externen Revisionsstelle erbracht werden, mit Ausnahme derjenigen, die im Zusammenhang mit der Revision stehen; dazu gehören Steuer-Compliance, Steuerplanung und Steuerberatung.
- Sonstige Dienstleistungen/zusätzliche Honorare umfassen die Beratung bei Prozessoptimierungen, Ausbildung und Gebühren für Buchführungs- und aktualisierte Prüfungsberichte.

Aufsichtsinstrumente des Verwaltungsrats über die externe Revision

Der Revisionsausschuss ist im Auftrag des Verwaltungsrats für die Überwachung der Leistung der externen Revisionsstelle und die Prüfung derer Unabhängigkeit verantwortlich. Zusätzlich überwacht der Revisionsausschuss die Umsetzung der Empfehlungen der externen Revision durch das Management. Der Revisionsausschuss erwägt und unterbreitet auch Vorschläge zur Ernennung, Wiederernennung oder Absetzung der externen Revisionsstelle zuhanden des Verwaltungsrats, der dann der ordentlichen Generalversammlung einen entsprechenden Wahlvorschlag unterbreitet. Zusätzlich genehmigt der Revisionsausschuss nicht-prüfungsrelevante Leistungen der externen Revisionsstelle, die gemäss den Kotierungsvorschriften oder allen anderen Richtlinien, denen Syngenta unterworfen ist, zulässig sind. Der CFO und der Group Financial Controller werden in der Regel zu den Sitzungen des Revisionsausschusses eingeladen; Vertreter der externen Revisionsstelle, der Leiter der Internen Revision und andere Mitglieder des Managements können bei Bedarf ebenfalls eingeladen werden. Der Vorsitzende des Revisionsausschusses berichtet dem Verwaltungsrat mündlich nach jeder Sitzung über die Arbeit, die der Ausschuss erbracht hat, über seine Erkenntnisse und die sich daraus ergebenden Massnahmen.

Geschäftsleitung

Unter der Leitung des Chief Executive Officers (CEO) ist die Geschäftsleitung für die aktive Führung und die operative Leitung des Unternehmens zuständig. Sie besteht aus dem CEO, dem Chief Operating Officer (COO) EAME & Latin America, dem Chief Operating Officer (COO) APAC & North America, dem Chief Financial Officer (CFO), dem Head Research & Development, dem Head Global Operations, dem Head Legal & Taxes, dem Head Human Resources und dem Head Corporate Affairs.

Michael Mack, CEO und exekutives Mitglied des Verwaltungsrats seit 2008, trat per 31. Oktober 2015 von seinen Funktionen bei Syngenta zurück. Seitdem amtiert John Ramsay, CFO, als CEO *ad interim*.

Mitglieder der Geschäftsleitung

Am 31. Dezember 2015

Mitglieder	Funktion
John Ramsay	Chief Executive Officer (CEO) <i>ad interim</i> und Chief Financial Officer (CFO)
Caroline Luscombe	Head Human Resources
Christoph Mäder	Head Legal & Taxes und Company Secretary
Patricia Malarkey	Head Research & Development
Jonathan Parr	Chief Operating Officer (COO) EAME & Latin America
Mark Peacock	Head Global Operations
Davor Pisk	Chief Operating Officer (COO) APAC & North America
Jonathan Seabrook	Head Corporate Affairs

Aufgaben der Geschäftsleitung

Die Aufgaben der Geschäftsleitung umfassen insbesondere:

- Formulierung der Grundzüge der Unternehmenspolitik
- Gestaltung der Strategie und der strategischen Pläne der Gesellschaft zur Genehmigung durch den Verwaltungsrat
- Umsetzung der Strategien und der strategischen Pläne, sowie regelmässige Beurteilung der Zielerreichung
- Unterbreitung von regelmässigen Berichten zuhänden des Verwaltungsrats oder seiner Ausschüsse
- Personalernennungen im Rahmen der eigenen Zuständigkeit, sowie jegliche organisatorische Veränderungen
- Förderung einer modernen und aktiven Führungskultur
- Bereitstellung und optimale Nutzung von Ressourcen (Finanzen, Managementkapazität)
- Implementierung einer aktiven Kommunikationspolitik sowohl innerhalb wie ausserhalb des Unternehmens
- Systematische Auswahl, Entwicklung und Förderung von neuen und potenziellen Führungskräften auf Managementebene
- Prüfung und Genehmigung wesentlicher Vereinbarungen mit Drittparteien und von Geschäftsaktivitäten, die mit aussergewöhnlich hohen Risiken behaftet sind
- Erstellung von Richtlinien für Planung, Organisation, Finanzen, Berichterstattung, Informations- und anderen Technologien usw.

Chief Executive Officer (CEO)

Der CEO wird vom Verwaltungsrat ernannt; er teilt die Verantwortung für die strategische Leitung der Gesellschaft mit dem Präsidenten des Verwaltungsrats. Der CEO und die Geschäftsleitung sind gemeinsam für die aktive Führung und operative Leitung des Unternehmens verantwortlich. Der CEO sitzt der Geschäftsleitung vor. Die Mitglieder der Geschäftsleitung sind dem CEO direkt unterstellt. Der CEO ist zusammen mit dem Präsidenten des Verwaltungsrats für die Reputation der Gesellschaft verantwortlich und vertritt die Interessen der Gesellschaft gegenüber wichtigen Anspruchsgruppen und der breiten Öffentlichkeit.

Managementverträge

Syngenta hat keinerlei Managementverträge mit Drittparteien abgeschlossen.

Dauer der Arbeitsverträge und Mandate

Arbeitsverträge mit Mitgliedern der Geschäftsleitung werden auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. Die ordentliche Kündigungsfrist für den CEO und alle anderen Mitglieder der Geschäftsleitung beträgt 12 Monate.

Die Mitglieder der Geschäftsleitung dürfen, vorbehaltlich der Genehmigung durch den Präsidenten des Verwaltungsrats, maximal folgende Anzahl an Mandaten in den obersten Leitungs- und Verwaltungsorganen von Gesellschaften und Organisationen ausüben:

- bis zu 2 Mandate in kotierten Gesellschaften
- bis zu 2 Mandate in nicht-kotierten Gesellschaften
- bis zu 4 Mandate auf Instruktion von Syngenta in Gesellschaften, welche nicht durch Syngenta direkt oder indirekt kontrolliert werden
- bis zu 10 Mandate in (i) wohltätigen Organisationen, (ii) Vereinigungen oder Stiftungen sowie (iii) anderen nicht-gewinnstrebigem Organisationen.

Mehrere Mandate in verschiedenen Gesellschaften unter einheitlicher Leitung zählen jeweils als ein Mandat. Keiner zahlenmässigen Beschränkung unterliegen Mandate in Gesellschaften, welche unter der direkten oder indirekten Kontrolle von Syngenta stehen (Gruppengesellschaften), sowie in Gesellschaften, welche sich nicht ins Handelsregister oder ein entsprechendes ausländisches Register eintragen lassen müssen.

Geschäftsleitung

Am 31. Dezember 2015

John Ramsay**Geboren am:** 3. Oktober 1957**Nationalität:** Briten**Ernennung:** 2007**Funktionen bei Syngenta**Chief Executive Officer *ad interim* (seit November 2015)

Chief Financial Officer

Beruflicher Werdegang

John Ramsay war Group Financial Controller von Syngenta (2000–2007). Zuvor war er Finanzchef von Zeneca Agrochemicals der Region Asien und Pazifik (1994–1999), Financial Controller ICI Malaysia (1990–1993) und Regional Controller Lateinamerika von ICI Plant Protection (1987–1990). Bevor er 1984 zu ICI stiess, arbeitete er für die Revisions- und Steuerdienste bei KPMG. John Ramsay hält keine weiteren Mandate in den obersten Leitungs- und Verwaltungsorganen von kotierten oder nicht-kotierten Gesellschaften.

Er ist diplomierter Wirtschaftsprüfer und hat einen Spezialabschluss in Buchhaltung.

Caroline Luscombe**Geboren am:** 28. Februar 1960**Nationalität:** Britin**Ernennung:** 2012**Funktion bei Syngenta**

Head Human Resources

Beruflicher Werdegang

Caroline Luscombe stiess im Januar 2010 als Head Human Resources (HR) zu Syngenta. Zuvor war sie in diversen leitenden HR-Funktionen für die GE-Gruppe tätig, namentlich als Head HR bei GE Capital Global Banking (2009), HR Leader bei GE Money und GE Money EMEA (2006–2008) sowie HR Leader bei GE Healthcare Bio-Sciences (2004–2006). Vor der Übernahme durch GE war sie Executive Vice President HR für Medical Diagnostics bei Amersham plc (2001–2004). Von 1997 bis 2001 arbeitete sie in der Chemiebranche bei Laporte plc, wo sie im Jahr 2000 zum Head HR befördert wurde. Ausserdem hatte sie leitende HR-Funktionen bei Rhone-Poulenc Rorer (ehemalig Fisons plc, 1995–1996) sowie Tiphook plc (1989–1995) inne. Sie startete ihre Karriere in der Finanzbranche bei Arthur Young McClelland Moore und war UK Controller und Compensation and Benefits Manager beim Strategieexperten Bain & Company (1983–1989). Caroline Luscombe hält keine weiteren Mandate in den obersten Leitungs- und Verwaltungsorganen von kotierten oder nicht-kotierten Gesellschaften.

Sie besitzt einen Bachelor in deutscher Sprache des University College, London.

Christoph Mäder**Geboren am:** 21. Juli 1959**Nationalität:** Schweizer**Ernennung:** 2000**Funktion bei Syngenta**

Head Legal & Taxes und Verwaltungsratssekretär

Beruflicher Werdegang

Christoph Mäder war Head Legal & Public Affairs bei Novartis Crop Protection (1999–2000) und Senior Corporate Counsel bei Novartis International AG (1992–1998). Er ist Vizepräsident von economiesuisse, dem Dachverband der Schweizer Wirtschaft, Vorstandsmitglied des Schweizer Wirtschaftsverbands science-industries sowie der Handelskammer Basel und Mitglied des Executive Board des Business and Industry Advisory Committee (BIAC) bei der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD). Christoph Mäder hält keine weiteren Mandate in den obersten Leitungs- und Verwaltungsorganen von kotierten oder nicht-kotierten Gesellschaften.

Er hat an der Universität Basel Rechtswissenschaften studiert und ist Inhaber eines Anwaltspatents.

Patricia Malarkey**Geboren am:** 23. November 1965**Nationalität:** Britin/Amerikanerin**Ernennung:** 2014**Funktion bei Syngenta**

Head Research & Development

Beruflicher Werdegang

Vor ihrer derzeitigen Funktion als Head Research & Development war Patricia Malarkey Head Research & Development für Lawn & Garden von Syngenta (2012–2013). Zuvor war sie in diversen leitenden wissenschaftlichen Funktionen, unter anderem in den Bereichen Pflanzenschutz, Saatgut und Biotechnologie von Syngenta in Europa und den Vereinigten Staaten tätig. Patricia Malarkey hält keine weiteren Mandate in den obersten Leitungs- und Verwaltungsorganen von kotierten oder nicht-kotierten Gesellschaften.

Sie hat an der Universität Glasgow Agrochemie studiert und besitzt einen Master in Toxikologie der Universität Surrey.

Jonathan Parr**Geboren am:** 27. Februar 1961**Nationalität:** Brite**Ernennung:** 2015**Funktion bei Syngenta**

Chief Operating Officer (COO) EAME & Latin America

Beruflicher Werdegang

Vor seiner derzeitigen Funktion als Chief Operating Officer war Jonathan Parr im Jahr 2014 Head of Global Crops & Assets von Syngenta. Zuvor war er Regional Director für die Region EAME (2009–2013), Head of Syngenta Flowers (2007–2008), Head of Marketing and Strategy (2004–2007) und European Manufacturing Manager (2000–2003). Bevor er zu Syngenta stiess, arbeitete er für AstraZeneca als Factory Manager (1998–2000), Global Product Manager Fungicides (1996–1998) und Supply Chain Project Manager (1994–1996). Von 1987 bis 1994 hatte er diverse Projekt- und Engineering-Management-Funktionen bei Imperial Chemical Industries (ICI) inne. Jonathan Parr hält keine weiteren Mandate in den obersten Leitungs- und Verwaltungsorganen von kotierten oder nicht-kotierten Gesellschaften.

Jonathan Parr ist diplomierter Ingenieur; er hat einen Bachelor in Bauingenieurwesen der Universität Southampton sowie einen Master in Management von der McGill-Universität, Montreal, und ein Diplom in International Management des INSEAD-Instituts.

Mark Peacock**Geboren am:** 2. Februar 1961**Nationalität:** Brite**Ernennung:** 2007**Funktion bei Syngenta**

Head Global Operations

Beruflicher Werdegang

Mark Peacock war Head of Global Supply (2003–2006) und Regional Supply Manager für die Region Asien und Pazifik (2000–2003) bei Syngenta. Zuvor war er Produktmanager bei Zeneca Agrochemicals und General Manager des Elektrofotografiegeschäfts von Zeneca Specialties. Mark Peacock hält keine weiteren Mandate in den obersten Leitungs- und Verwaltungsorganen von kotierten oder nicht-kotierten Gesellschaften.

Er hat einen Abschluss als Chemieingenieur des Imperial College, London, und einen Master in Internationalem Management der McGill-Universität, Montreal.

Davor Pisk**Geboren am:** 16. März 1958**Nationalität:** Brite**Ernennung:** 2008**Funktion bei Syngenta**

Chief Operating Officer (COO) APAC & North America

Beruflicher Werdegang

Vor seiner derzeitigen Funktion als Chief Operating Officer von Syngenta war Davor Pisk von 2008 bis Februar 2011 Chief Operating Officer von Syngenta Seeds. Zuvor war er Region Head Crop Protection Asia Pacific (2003–2007) von Syngenta und Region Head Asia von Zeneca Agrochemicals (1998–2001). Vor 1998 war er Head of Herbicides bei Zeneca (1993–1997) und General Manager von ICI Tschechoslowakei (1991–1993). Davor Pisk hält keine weiteren Mandate in den obersten Leitungs- und Verwaltungsorganen von kotierten oder nicht-kotierten Gesellschaften.

Er besitzt einen BA in Wirtschaft und Politik der Universität Exeter und einen MA in Politologie der Universität Kalifornien.

Jonathan Seabrook**Geboren am:** 24. Dezember 1969**Nationalität:** Brite**Ernennung:** 2013**Funktion bei Syngenta**

Head Corporate Affairs

Beruflicher Werdegang

Vor seiner derzeitigen Funktion war Jonathan Seabrook Head Investor Relations von Syngenta (2003–2007). Bevor er zu Syngenta stiess, war er in diversen Funktionen in der Pharma- sowie Finanzdienstleistungsbranche tätig, unter anderem bei Glaxo, SmithKline Beecham, N.M. Rothschild & Sons und Bank of America im Vereinigten Königreich sowie in den USA. Jonathan Seabrook hält keine weiteren Mandate in den obersten Leitungs- und Verwaltungsorganen von kotierten oder nicht-kotierten Gesellschaften.

Er hat einen Abschluss in Ur- und Frühgeschichte der Universität Exeter und ist Mitglied der Chartered Financial Analyst Society.

Informationspolitik

Syngenta pflegt eine offene und transparente Informationspolitik gegenüber den Aktionären und anderen Anspruchsgruppen. Publikationen werden allen Aktionären gleichzeitig zugänglich gemacht. Alle im Aktienregister eingetragenen Aktionäre erhalten automatisch eine Einladung zur Generalversammlung und zur Bestellung des Geschäftsberichts von Syngenta.

Der Geschäftsbericht 2015 umfasst drei Dokumente: den Jahresbericht (mit integriertem Corporate-Responsibility-Bericht), den Finanzbericht und den Corporate-Governance-Bericht und Vergütungsbericht.

Der konsolidierte Finanzbericht von Syngenta wird in Übereinstimmung mit den International Financial Reporting Standards (IFRS) des International Accounting Standards Board (IASB) vorbereitet. Zusätzlich zum Finanzbericht wird ein Geschäftsbericht als Formular „Form 20-F“ erstellt und bei der Börsenaufsichtsbehörde der USA (US Securities and Exchange Commission, SEC) eingereicht. Pressemitteilungen werden der SEC mittels Formular „Form 6-K“ ebenfalls unterbreitet.

Ein Archiv mit den Geschäftsberichten und den Formularen „Form 20-F“ ist auf www.syngenta.com im Kapitel „Investor Relations“ zugänglich. Diese Webseite enthält auch Informationen zu den Unternehmensergebnissen, aktuelle Präsentationen für Investoren sowie Antworten zu den am häufigsten gestellten Fragen.

Das Investor-Relations-Programm von Syngenta umfasst:

- Jahres- und Halbjahrestelefonkonferenzen
- vierteljährliche Telefonkonferenzen zu generierten Umsätzen
- Aufdatierungen zum Geschäftsbetrieb und zur Strategie
- Sitzungen mit Investoren in grösseren Finanzzentren
- Besuche der Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen (R&D) des Unternehmens
- Besuche von Syngenta-Betrieben an verschiedenen Standorten
- Präsentationen an von Brokern gesponserten Industriekonferenzen.

Offenlegungspflichten gemäss

US-amerikanischer Gesetzgebung

Als an der New York Stock Exchange (NYSE) kotiertes Unternehmen erfüllt Syngenta die Offenlegungspflichten der US Securities and Exchange Commission (SEC) und der NYSE-Standards für Corporate Governance. Als ausländischer Emittent darf Syngenta jedoch anstelle der Bestimmungen, welche für in den USA domizilierte Gesellschaften gelten, die Corporate-Governance-Standards ihres Heimatmarkts anwenden, vorausgesetzt, dass die wesentlichen Unterschiede zwischen den Kotierungsstandards der NYSE und der eigenen Corporate-Governance-Praxis offengelegt werden. Diese Unterschiede sind im Detail auf der Webseite von Syngenta im Kapitel „Über Syngenta/Governance“ offengelegt.

Die Offenlegungspflichten bestehen insbesondere aus dem Geschäftsbericht als Formular „Form 20-F“ sowie Pressemitteilungen als Formular „Form 6-K“, die der SEC einzureichen sind. Diese Berichte können auf www.sec.gov/cgi-bin/browse-edgar?action=getcompany&CIK=0001123661&owner=include&count=40 eingesehen werden.

Informationen auf der Webseite (Auswahl)

Thema	Webseite
Syngenta-Homepage	www.syngenta.com
Verwaltungsrat und Geschäftsleitung	www.governanceDE.syngenta.com
Statuten	www.governanceDE.syngenta.com
Organisationsreglement	www.governanceDE.syngenta.com
Reglemente der Verwaltungsratsausschüsse	www.governanceDE.syngenta.com
Verhaltenskodex	www.governanceDE.syngenta.com
Corporate Governance NYSE	www.governanceDE.syngenta.com
Corporate Responsibility	www.cr.syngenta.com
Investor Relations	www.investors.syngenta.com
Aktionärsinformationen	www.shareholders.syngenta.com
News Center	www.media.syngenta.com
Publikationen	www.publications.syngenta.com
Unternehmenskalender	www.investors.syngenta.com

Unternehmenskalender 2016

Events	Datum
Jahresabschluss 2015	3. Februar 2016
Geschäftsbericht 2015 (Form 20-F)	11. Februar 2016
Geschäftsbericht 2015	16. März 2016
Ergebnisse 1. Quartal 2016	20. April 2016
Generalversammlung 2016	26. April 2016
Halbjahresabschluss 2016	22. Juli 2016
Ergebnisse 3. Quartal 2016	25. Oktober 2016

16-32

Vergütungsbericht

- 17** Überblick
- 17** Vergütungssystem
- 23** Verantwortlichkeiten (Governance)
- 24** Vergütung des Verwaltungsrats
- 26** Vergütung der Geschäftsleitung
- 28** Gehaltene Aktien der nicht exekutiven Mitglieder
des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung
- 29** Gehaltene Aktienoptionen der nicht exekutiven Mitglieder
des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung
- 30** Vorgaben zum Aktienbesitz
- 30** Vertragliche Vereinbarungen, Darlehen und zusätzliche Zuwendungen
- 30** Periodengerechte Bewertung und Abgrenzung
- 32** Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung
der Syngenta AG, Basel

Vergütungsbericht

Überblick

Der Vergütungsbericht enthält einen Überblick über die von Syngenta angewandten Grundsätze und Elemente sowie die Struktur und die Verantwortlichkeiten im Vergütungsbereich. In Übereinstimmung mit Anhang 1 des Swiss Code of Best Practice for Corporate Governance und gemäss schweizerischem Recht, der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegÜV) und den massgebenden Berichterstattungsstandards enthält er detaillierte Angaben zur Vergütung des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung für 2015.

Die Statuten von Syngenta enthalten Bestimmungen zu den Grundsätzen für die leistungsbezogene Vergütung, die Zuteilung von Aktien, Anwartschaften oder Aktienoptionen (Artikel 29, Abs. 7–12), zu Zusatzbeträgen für die Vergütung von Mitgliedern der Geschäftsleitung, die erst nach einer Abstimmung über die Vergütung an der Generalversammlung in die Geschäftsleitung ernannt werden (Artikel 29, Abs. 13), sowie zur Abstimmung über die Vergütung an der Generalversammlung (Artikel 29, Abs. 4–6).

Detaillierte Informationen zu diesen Bestimmungen sind der Webseite von Syngenta im Kapitel „Über Syngenta“ zu entnehmen: www.syngenta.com/global/corporate/SiteCollectionDocuments/pdf/reports/20140715-syngenta-statuten-deutsch.pdf.

Gemäss den Statuten von Syngenta wird der Verwaltungsrat der Generalversammlung 2016 die maximale Gesamtvergütung für folgende Gremien zur Genehmigung vorlegen:

- für den Verwaltungsrat für die Dauer von der Generalversammlung 2016 bis zur Generalversammlung 2017
- für die Geschäftsleitung für die Zeitperiode vom 1. Januar 2016 bis zum 31. Dezember 2016.

Der Vergütungsbericht wird den Aktionären an der Generalversammlung 2016 zur Konsultativabstimmung vorgelegt.

Änderungen am Vergütungssystem der Geschäftsleitung

Wie im Vergütungsbericht 2014 angekündigt, wurde das langfristige Bonusprogramm (LTI-Bonusprogramm) für Mitglieder der Geschäftsleitung 2015 durch ein neues langfristiges LTI-Bonusprogramm für die Geschäftsleitung (Executive LTI Plan) ersetzt. Das Hauptmerkmal des neuen LTI-Bonusprogramms für die Geschäftsleitung besteht in der Einführung von Erfolgsmessgrössen. Hierzu zählen sowohl interne Erfolgsmessgrössen, die die langfristige Strategie des Unternehmens unterstützen, als auch die relative Gesamtrendite für die Aktionäre (Total Shareholder Return, TSR) im Vergleich zu im Voraus ausgewählten Referenzunternehmen.

Syngenta hat von ihren Aktionären sehr positive Rückmeldungen zu den 2015 vorgenommenen Änderungen am Vergütungssystem der Geschäftsleitung erhalten. Einige Aktionäre äusserten jedoch Bedenken in Bezug auf den Vestingplan für die Aktienoptionen des LTI-Bonusprogramms für die Geschäftsleitung. Der Vergütungsausschuss hat daher beschlossen, den Vestingplan für die zukünftigen Programme so zu ändern, dass bei einer Leistung unter dem Median keine Aktienoptionen vesten.

Bei einer Leistung über dem Median vesten die Aktienoptionen linear. Das heisst, das Vesting erfolgt in einer Bandbreite zwischen 100 Prozent (wenn Syngenta auf Ranglistenplatz 8 von 16 liegt) und 200 Prozent (wenn Syngenta auf Ranglistenplatz 1 von 16 liegt).

Diese Änderung ermöglicht dieselbe Auszahlungswahrscheinlichkeit und ist stärker an den Interessen der Aktionäre ausgerichtet.

Aufgrund des Angebots von ChemChina zur Übernahme von Syngenta hat der Vergütungsausschuss beschlossen, das LTI-Bonusprogramm für die Geschäftsleitung für 2016–2018 zu 100 Prozent in Performance Stock Units (PSUs) auszuzahlen. Daher werden im Februar 2016 keine Aktienoptionen ausgegeben. Die PSUs unterliegen nach wie vor den sekundären Erfolgsvoraussetzungen: 50 Prozent der zu vestenden PSUs sind abhängig vom Erreichen der Gesamtrendite der Aktionäre gegenüber einer Vergleichsgruppe von 15 anderen Unternehmen. Die restlichen 50 Prozent der zu vestenden PSUs sind abhängig vom Erreichen interner Erfolgsvoraussetzungen, die die langfristige Strategie des Unternehmens unterstützen.

Vergütungssystem

Vergütungsgrundsätze

Das Vergütungssystem von Syngenta basiert auf folgenden Grundsätzen:

- hoch qualifizierte und erfolgreiche Mitarbeitende zu gewinnen und an das Unternehmen zu binden, um die strategischen Vorhaben und Ziele umzusetzen
- persönliche Beiträge, individuelle und Team-Leistungen entsprechend den Werten des Unternehmens zu fördern und zu belohnen
- die Vergütung auf eine nachhaltige Leistung auszurichten und Spitzenleistungen zu würdigen
- die Interessen von Mitarbeitenden, Aktionären und anderen Anspruchsgruppen aufeinander abzustimmen.

Grundsätzlich ist das Unternehmen bestrebt, das Grundgehalt und die betrieblichen Leistungen auf dem jeweiligen Marktmedian zu positionieren. Die kurzfristige und die langfristige variable Vergütung sollen sicherstellen, dass leistungsstarke Mitarbeitende eine Gesamtvergütung im Bereich des oberen Quartils erreichen können.

Leistungsmanagement

Alle Mitarbeitende, einschliesslich der Führungskräfte, unterliegen einem formalisierten jährlichen Leistungsbeurteilungsprozess. Dieser Prozess dient dazu, Einzel-, Team- und Unternehmensziele aufeinander abzustimmen, Leistungsanreize zu bieten und die Entwicklung des Einzelnen zu fördern.

Der Prozess beginnt zu Beginn des Kalenderjahres mit einer Zielsetzung. Die Unternehmensziele werden definiert, um die jährlichen Prioritäten des Unternehmens festzulegen. Darauf werden die individuellen Ziele aller Mitarbeitenden ausgerichtet. Die Ziele der Mitglieder der Geschäftsleitung werden überprüft und vom Vergütungsausschuss genehmigt.

Während des ganzen Jahres wird die Leistung regelmässig verifiziert und schliesslich in einer formellen Jahresabschlussleistungsbeurteilung und einer individuellen Leistungsbeurteilung überprüft. Die individuelle Leistungsbeurteilung beeinflusst die variablen Vergütungszahlungen und unterscheidet, erkennt an und belohnt schliesslich individuelle Leistungen.

Vergütung der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats

Der Vergütungsausschuss überprüft jährlich die Vergütung und regelmässig Vorsorge-, Versicherungs- und andere Leistungen für Mitglieder der Geschäftsleitung. Die angewandten Richtgrössen werden mit anderen relevanten, vergleichbaren Unternehmen und Märkten verglichen, die speziell ausgewählt werden. Ziel ist, eine optimale Vergleichsbasis von Arbeitsmärkten und Branchen zu schaffen, die für Syngenta im Wettbewerb um qualifizierte Führungskräfte massgebend sind. Zu den ausgewählten Gruppen von Vergleichsunternehmen zählen:

- Unternehmen aus der Schweiz: 14 vergleichbare Unternehmen mit Sitz in der Schweiz, darunter 12 relevante SMI-Unternehmen und zwei SMIM-Unternehmen. Finanzinstitute und Versicherungsgesellschaften werden nicht einbezogen.
- Unternehmen aus ganz Europa: 26 ausgewählte Unternehmen aus der Liste der FT Euro 500. Diese Unternehmen sind in den folgenden Sektoren tätig: zehn Chemie, acht Konsumgüter, drei Industrie, zwei Luftfahrt, ein Pharma und zwei andere Sektoren. Alle betreiben umfangreiche Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten und repräsentieren einen ausgewogenen Mix vergleichbarer Unternehmen, wobei die Bandbreite ihrer Grösse 40 bis 250 Prozent (Syngenta 100 Prozent) beträgt. Die Auswahl der Vergleichsunternehmen erfolgte basierend auf den Kennzahlen Gesamteinnahmen, Gewinn vor Zins, Steuern, Abschreibungen, Unternehmenswert, Gesamtwert der Aktiva, Marktkapitalisierung und Anzahl der Mitarbeitenden.
- Unternehmen aus Nordamerika: 20 vergleichbare Unternehmen (18 USA und zwei Kanada). Diese Unternehmen sind in der Agrar-, Pharma-, Chemie- und Biotechnologiebranche tätig. Es wurden die gleichen Auswahlkriterien angewandt wie im Fall der Unternehmen aus ganz Europa.

Die Vergütung des Verwaltungsrats von Syngenta orientiert sich an Referenzwerten für die Gruppe der Unternehmen aus der Schweiz.

Für Fragen im Zusammenhang mit den Vergütungsrichtlinien sowie dem Benchmarking der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats sowie weiteren vergütungsrelevanten Marktinformationen steht dem Verwaltungsrat und dem Vergütungsausschuss ein externes Beratungsunternehmen, derzeit Hay Group, zur Seite. Hay Group erbringt keine weiteren Dienstleistungen für Syngenta. Sofern notwendig, werden auch andere externe Beratungsunternehmen beigezogen. Darüber hinaus stellen interne Vergütungsexperten, darunter der Head Human Resources und der Head Compensation and Benefits, ihre Unterstützung und Fachkompetenz zur Verfügung.

Unter Berücksichtigung der Marktdaten, der Empfehlung des externen Beraters und der Erreichung geschäftlicher und individueller Ziele bestimmt der Vergütungsausschuss den angemessenen Vergütungsrahmen für die Mitglieder der Geschäftsleitung in Übereinstimmung mit den Bestimmungen der entsprechenden Vergütungsprogramme.

Syngenta lässt regelmässig die Vergütungsverhältnisse analysieren, um die Angemessenheit der Vergütung bei sich verändernder Verantwortung sicherzustellen. Die jüngste Analyse ergab, dass:

- über das gesamte Unternehmen hinweg eine angemessen verteilte Vergütung entrichtet wird

- die Vergütungsstrukturen intern über alle Hierarchieebenen hinweg konsistent sind
- eine starke lineare Korrelation zwischen dem Stellenumfang sowie dem Grundgehalt und den variablen Vergütungskomponenten besteht.

Vergütung von Mitarbeitenden und Führungskräften

Die Vergütung aller Mitarbeitenden wird regelmässig überprüft und orientiert sich an Referenzwerten für die Gesamtvergütung ähnlicher Positionen bei vergleichbaren Unternehmen. So erhält etwa ein Mitarbeitender, der die vereinbarten Leistungsziele erreicht, im Allgemeinen eine Gesamtvergütung, die mit dem Marktmedian, basierend auf der Vergütung von Referenzunternehmen, vergleichbar ist. Jedes Land führt regelmässig Marktanalysen durch und beteiligt sich an den von Hay Group, Aon Hewitt, Mercer und Towers Watson durchgeführten Gehaltsstudien sowie entsprechenden anderen lokal durchgeführten Umfragen.

Vergütungselemente

Bei Syngenta zählen zum Gesamtvergütungspaket:

- fixe Vergütung – Jahresgrundgehalt
- variable Vergütung – kurzfristig ausgerichtete Bonusprogramme (STI-Bonusprogramm) und, für ausgewählte Führungskräfte, langfristig ausgerichtete Bonusprogramme
- Nebenleistungen (einschliesslich aller Versicherungsleistungen und Altersvorsorgepläne).

Fixe Vergütung

Die fixe Vergütung besteht aus dem Jahresgrundgehalt, welches in bar und meist monatlich ausgezahlt wird. Die Höhe orientiert sich an folgenden Faktoren:

- Grösse und Umfang der Verantwortung
- externer Marktwert der Position
- Fähigkeiten, Erfahrung und Leistung des Mitarbeitenden.

Um die Wettbewerbsfähigkeit zu gewährleisten, werden die Grundgehälter jährlich überprüft, wobei Faktoren wie Gehaltsbudget, Vergleichsdaten, externe Marktveränderungen, wirtschaftliches Umfeld und individuelle Leistung berücksichtigt werden.

Zusätzlich erhalten bestimmte Mitarbeitende unter Umständen marktübliche Zulagen für Berufsauslagen.

Variable Vergütung

Die variable Vergütung besteht aus kurzfristigen Bonusprogrammen und, für ausgewählte Führungskräfte, langfristigen Bonusprogrammen. Die variable Zielvergütung richtet sich nach der Hierarchieebene und dem Umfang der Verantwortung, dem externen Marktwert der betreffenden Position und dem Standort. Die tatsächlich gezahlte Vergütung ist vom Unternehmenserfolg und von der individuellen Leistung abhängig. Sie wird in bar, Aktien, Anwartschaften und/oder Aktienoptionen gewährt.

Alle variablen Vergütungsprogramme unterliegen jeweils eigenen Regelungen. Sie enthalten auch Bestimmungen für ausscheidende Mitarbeitende.

Die verschiedenen kurz- und langfristigen Bonusprogramme sind in der nachfolgenden Tabelle in einer Übersicht dargestellt und in den folgenden Abschnitten ausführlicher erläutert.

Tabelle 1. Fixe und variable Vergütung

	Präsident des Verwaltungsrats	Mitglieder des Verwaltungsrats	Geschäftsleitung	Höheres Management	Alle Mitarbeitenden	Beschreibung der Vergütungsbestandteile	Verbindung zu Vergütungsgrundsätzen
Fixe Vergütung	•	•	•	•	•	Barzahlung – alle Mitarbeitenden; der Präsident und Mitglieder des Verwaltungsrats können sich für eine Barzahlung und/oder Aktien entscheiden	Hoch qualifizierte Mitarbeitende gewinnen und binden; Nachhaltigkeit bei der Erfüllung der Anforderungen an die jeweiligen Positionen erreichen
Kurzfristige variable Vergütung							
Short-Term Incentive (STI)			•	•	•	Barzahlung – alle Mitarbeitenden	Leistungsbasierte Vergütung zur Stärkung des Fokus der Mitarbeitenden auf die jährliche Unternehmens-/Team- und/oder individuelle Leistung.
Sales Incentive Plan (SIP)					•	Barzahlung – ausgewählte Mitarbeitende im Verkauf	Entsprechende Belohnung der Mitarbeitenden
Langfristige variable Vergütung							
Deferred Share Plan (DSP)			•	•		Aufgeschobene Aktienzulagen, Aktien und zu verdoppelnde Aktienanzahl ¹	Möglichkeit, kurzfristige Boni in langfristige Boni umzuwandeln; zur Stärkung des Fokus unserer Führungskräfte auf nachhaltige Wertschöpfung und ihrer Abstimmung auf Aktionärsinteressen
Executive LTI Plan			•			Aktioptionen und PSUs ²	Belohnung von Führungsqualitäten, Innovation und Leistung; zur Stärkung des Fokus unserer Führungskräfte auf nachhaltige geschäftliche Leistung und ihrer Abstimmung auf Aktionärsinteressen
LTI Plan				•		Aktioptionen und RSUs ³	Belohnung von Führungsqualitäten, Innovation und Leistung; zur Stärkung des Fokus unserer Führungskräfte auf nachhaltige geschäftliche Leistung und ihrer Abstimmung auf Aktionärsinteressen
Employee Share Purchase Plan (ESPP) ⁴				•	•	Plan für alle Mitarbeitenden von Syngenta in der Schweiz: Aktienkauf im Wert von bis zu CHF 5 000 pro Jahr mit 50 Prozent Rabatt auf den massgeblichen Marktpreis ⁵	Identifikation mit und Engagement für Syngenta

1 In der Schweiz können DSP-berechtigte Mitarbeitende zwischen Share Awards und Aktien wählen. In allen anderen Ländern erhalten Mitarbeitende Share Awards. Zur Vereinfachung werden in diesem Bericht beide als „Share Awards“ bezeichnet.

2 Performance Stock Units.

3 Restricted Stock Units.

4 Mitglieder der Geschäftsleitung können seit 2015 nicht mehr am ESPP (Mitarbeiterbeteiligungsprogramm) teilnehmen.

5 In 37 anderen Ländern wurde ebenfalls ein Share Purchase Plan mit verschiedenen ermässigten Aktienkaufoptionen für die Mitarbeitenden etabliert.

Short-Term Incentive (STI) – kurzfristiges Bonusprogramm

Als STI-Zielwert wird ein Prozentsatz des Jahresgrundgehalts festgelegt, der je nach Hierarchieebene unterschiedlich hoch ausfällt, wie in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

	STI-Zielwert (als Prozentsatz des Grundgehalts)
Chief Executive Officer	80%
Geschäftsleitung	70%
Höheres Management ¹	30%–40%
Management ¹	25%

¹ Für Management und höheres Management in den USA gelten höhere Prozentsätze.

Wie in den Statuten (Artikel 29, Abs. 10) beschrieben, kann der Prozentsatz in Abhängigkeit von der individuellen und finanziellen Leistung zwischen 0 und 200 Prozent der STI-Zielwerte variieren. Die STI-Auszahlung ist auf das Doppelte der Zielwerte begrenzt.

STI-Struktur für Mitglieder der Geschäftsleitung

Bei Mitgliedern der Geschäftsleitung wird die Erreichung von Finanzergebnissen stärker gewichtet. 70 Prozent der STI-Zuteilung sind von finanziellen Messgrößen und 30 Prozent von der individuellen Leistung abhängig. Die einflussenden Messgrößen für die erzielten finanziellen Resultate bestehen aus dem Gewinn pro Aktie (55 Prozent) und der Rendite auf investiertem Kapital (15 Prozent).

Die individuelle Leistung wird anhand von Zielvorgaben gemessen, die im Rahmen des Leistungsbeurteilungsprogramms festgelegt werden.

Zudem ist die Auszahlung des STI davon abhängig, ob der Reingewinn des Konzerns im fraglichen Jahr die Schwelle von 85 Prozent des Zielbudgets erreicht.

STI-Struktur für Mitarbeitende und Führungskräfte unterhalb der Geschäftsleitungsebene

Für Mitarbeitende und Führungskräfte unterhalb der Geschäftsleitungsebene fließen die finanziellen Messgrößen und die individuelle Leistung gleich gewichtet in die STI-Berechnung ein. Die finanzielle Leistung wird hauptsächlich anhand des Geschäftsbeitrags für das Gesamtjahr gegenüber dem Budget und weiterer Leistungskennzahlen einschliesslich Marktanteil, fortlaufende Verbesserung der Geschäftsqualität, Preiserhöhungen, Minderung des Währungseffekts und Bestandsverwaltung bestimmt.

Die individuelle Leistung wird auf gleiche Weise wie bei Mitgliedern der Geschäftsleitung ermittelt.

Berechnung der STI-Auszahlung

Am Ende des Kalenderjahres werden das Unternehmensergebnis und die individuelle Leistung beurteilt, und das Erreichte wird mit den Zielen und Vorgaben verglichen, die zu Beginn des Jahres formuliert wurden. Die Beurteilung der finanziellen Leistung erfolgt anhand einer Formel, d. h., hier bestimmt das Verhältnis zwischen den Finanzergebnissen und den Zielvorgaben den STI-Prozentsatz. Die individuelle Leistung bildet die Grundlage für eine Leistungsbeurteilung, die für die Berechnung des individuellen Prozentsatzes der STI-Zuteilung massgeblich ist.

Deferred Share Plan (DSP)

Der DSP wird eingesetzt, um einen Teil des jährlichen in bar ausgerichteten STI in ein dreijähriges aktienbasiertes Programm umzuwandeln, und wird weltweit rund 350 Mitarbeitenden angeboten.

Ein verbindlicher Prozentsatz des STI wird in Form von Share Awards von Syngenta mit einer dreijährigen Vestingperiode zugeteilt. Die Teilnehmenden des DSP partizipieren damit vollständig an der Entwicklung des Aktienkurses über diesen Zeitraum. Sie haben zudem die Möglichkeit, auf freiwilliger Basis einen weiteren Teil ihres STI als Share Awards zu erhalten. Für jeden dieser aufgeschobenen Share Awards überträgt Syngenta am Ende der Vestingperiode eine weitere Aktie an den Mitarbeitenden. So verdoppelt sich die Gesamtzahl der Aktien, die der Teilnehmende erhält, sofern am Ende der dreijährigen Vestingperiode ein gültiges und ungekündigtes Arbeitsverhältnis mit Syngenta besteht. Die Prozentsätze des verbindlichen und freiwilligen Anteils variieren nach Hierarchieebene, wie in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

DSP-berechtigter STI	verbindlich	freiwillig	maximal
Chief Executive Officer	40%	40%	80%
Geschäftsleitung	40%	40%	80%
Höheres Management	10%–30%	20%–40%	50%
Management	0%	20%	20%

Die Festlegung der Zahl der Share Awards orientiert sich am Schlusskurs der Aktie bei Zuteilung und an der Höhe des DSP-berechtigten STI (verbindlicher plus ggf. freiwilliger Betrag). Die Berechnung erfolgt anhand folgender Formel:

$$\text{Anzahl DSP Awards} = \frac{\text{Verbindlicher Aufschub in Prozent x STI-Zuteilung}}{\text{Schlusskurs der Aktie bei Zuteilung}} + \frac{\text{Freiwilliger Aufschub in Prozent x STI-Zuteilung}}{\text{Schlusskurs der Aktie bei Zuteilung}}$$

Long-Term Incentive Plans (LTI) – langfristige Bonusprogramme

Als LTI-Zielwert wird ein Prozentsatz des Jahresgrundgehalts festgelegt, der je nach Hierarchieebene unterschiedlich hoch ausfällt, wie in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

	LTI-Zielwert (als Prozentsatz des Grundgehalts)
Chief Executive Officer	140%
Geschäftsleitung	100%
Höheres Management ¹	25%–40%
Management ¹	20%

¹ Für Management und höheres Management in den USA gelten höhere Prozentsätze.

Die tatsächliche LTI-Zuteilung eines Teilnehmenden entspricht seinem LTI-Zielwert multipliziert mit einem individuellen Prozentsatz, der sich aus der Leistungsbeurteilung des Teilnehmenden im Rahmen des Leistungsbeurteilungsprozesses ableitet. Damit wird gewährleistet, dass die LTI-Zuteilung auf der Erreichung von Zielen beruht, die mit der Geschäftsstrategie verknüpft sind.

Executive Long-Term Incentive Plan (Executive LTI Plan) – Langfristiges LTI-Bonusprogramm für die Geschäftsleitung

Für Mitglieder der Geschäftsleitung wurde 2015 ein neues langfristiges LTI-Bonusprogramm eingeführt, das sekundäre Erfolgskennzahlen berücksichtigt. Es ersetzt das vorherige LTI-Bonusprogramm. Jegliche Vergütungen, die im Rahmen des alten LTI-Programms zugeteilt wurden, unterliegen auch weiterhin den Regelungen jenes Programms. Die wesentlichen Merkmale des neuen Programms sind nachfolgend dargestellt:

Zuteilungswert

In Abhängigkeit vom geleisteten Beitrag zur Förderung des nachhaltigen, langfristigen geschäftlichen Wachstums kann der zugeteilte Bonus niedriger oder höher sein als der LTI-Zielwert und zwischen 0 und 150 Prozent des Zielwerts betragen, wie in den Statuten festgelegt (Artikel 29, Abs. 10).

Wert bei Vesting

Der Wert des Bonus nach Ablauf der Vestingperiode ist erstens abhängig von der Höhe der Zuteilungen nach Massgabe der geltenden Erfolgsvoraussetzungen und zweitens von der Kursentwicklung der Syngenta-Aktie. Der Wert dieses Bonus kann dadurch im Vergleich zum Zeitpunkt der Zuteilung steigen oder fallen.

Bonusarten

Teilnehmende erhalten 50 Prozent ihres Bonus als Aktienoptionen und 50 Prozent als Performance Stock Units (PSUs).

Die Zuteilung von Aktienoptionen und PSUs zu gleichen Teilen gewährleistet ein Gleichgewicht der Vorteile und Risiken der beiden Instrumente. Die Zuteilungen ermöglichen den Teilnehmenden, von einem steigenden Aktienkurs zu profitieren, wobei das Risiko eines sinkenden Aktienkurses ebenfalls besteht.

Syngenta-Aktienoptionen verbriefen das Recht, während eines bestimmten Zeitraums Syngenta-Aktien zu einem festgelegten Ausübungspreis zu kaufen. Als Ausübungspreis wird der Schlusskurs bei Zuteilung festgelegt. Die Aktienoptionen werden nach Ablauf der dreijährigen Vestingperiode definitiv übertragen. Danach sind sie innerhalb einer Frist von sieben Jahren ab definitiver Zuteilung ausübbar. PSUs von Syngenta verbiefen das Recht, nach Ablauf der dreijährigen Vestingperiode kostenfrei Syngenta-Aktien zu beziehen. Eine definitive Übertragung erfolgt nur, sofern nach Ablauf der Vestingperiode ein gültiges und ungekündigtes Arbeitsverhältnis mit Syngenta besteht und die Leistungsvorgaben erfüllt werden.

Anzahl der LTI-Bonuszuteilungen für Mitglieder der Geschäftsleitung

Die Anzahl der Zuteilungen wird auf Grundlage des aktuellen Marktwerts des jeweiligen Instruments nach der folgenden Formel berechnet:

$$\text{Anzahl der LTI-Bonuszuteilungen für Mitglieder der Geschäftsleitung} = \frac{50\% \text{ Zielbetrag}}{\text{Wert der Option}} + \frac{50\% \text{ Zielbetrag}}{\text{Wert der PSU}}$$

Der Wert der Aktienoption wird anhand einer allgemein anerkannten Preisberechnungsmethode für Aktienoptionen ermittelt. Der Wert der PSUs entspricht dem Schlusskurs am Zuteilungsdatum.

Erfolgskennzahlen

Aktienoptionen

Die Zahl der vestenden Aktienoptionen richtet sich nach der Gesamttrendite für die Aktionäre (Total Shareholder Return, TSR) des Unternehmens im Vergleich zu einer Referenzgruppe von 15 anderen Unternehmen über einen rollenden Bemessungszeitraum von drei Jahren. Der relative TSR wurde als Erfolgskennzahl ausgewählt, da er eine objektive externe Beurteilung über einen dauerhaften Zeitraum auf einer den Aktionären vertrauten Bezugsgrundlage ermöglicht.

Zu dieser Vergleichsgruppe zählen die folgenden direkten Mitbewerber des Unternehmens: BASF SE, Bayer AG, The Dow Chemical Co, El du Pont de Nemours & Co und Monsanto Co sowie zehn weitere ausgewählte Unternehmen aus Branchen und Regionen, in denen Syngenta am Wettbewerb um Kapital und Personal teilnimmt: Clariant AG, Givaudan SA, Nestlé SA, Novartis AG, Roche Holding AG, Akzo Nobel N.V., Danone SA, Koninklijke DSM N.V., SAB Miller Plc und Solvay SA. Wenn der Vergütungsausschuss ein Unternehmen als nicht mehr geeignet für die Vergleichsgruppe erachtet – zum Beispiel bei Dekotierung, Konkurs oder Fusion –, wird dieses Unternehmen aus der Gruppe entfernt und durch eine geeignete Alternative ersetzt.

Alle diese Unternehmen werden jeweils zum Ende eines Dreijahreszeitraums in eine Rangfolge vom höchsten (Platz 1) zum niedrigsten (Platz 16) TSR gebracht. Die Anzahl zu übertragender Aktienoptionen wird anhand einer abgestuften quartilsbezogenen Auszahlungsskala ermittelt (vier Ranglistenplätze pro Quartil); der TSR wird in US-Dollar beziffert. Die Gesamtzahl übertragbarer Aktienoptionen kann von 0 bis 125 Prozent der zugeteilten Anzahl reichen: Leistung im unteren Quartil (Ranglistenplätze 13 bis 16) bedeutet 0 Prozent Übertragung. Leistung im oberen Quartil (Ranglistenplätze 1 bis 4) bedeutet 125 Prozent Übertragung. Der tatsächliche Wert dieser Aktienoptionen ist davon abhängig, um wie viel der Aktienkurs am Ende des Leistungszeitraums den bei der Zuteilung festgelegten Ausübungspreis überschreitet.

Wie bereits weiter oben erwähnt, hat der Vergütungsausschuss beschlossen, den Vestingplan für die zukünftigen Programme so zu ändern, dass bei einer Leistung unter dem Median keine Aktienoptionen vesten. Bei einer Leistung über dem Median vesten die Aktienoptionen linear. Das heisst, das Vesting erfolgt in einer Bandbreite zwischen 100 Prozent (wenn Syngenta auf Ranglistenplatz 8 von 16 liegt) und 200 Prozent (wenn Syngenta auf Ranglistenplatz 1 von 16 liegt). Diese Änderung ermöglicht dieselbe Auszahlungswahrscheinlichkeit und ist stärker an den Interessen der Aktionäre ausgerichtet.

Aufgrund des Angebots von ChemChina zur Übernahme von Syngenta hat der Vergütungsausschuss zudem beschlossen, das LTI-Bonusprogramm für die Geschäftsleitung für 2016–2018 zu 100 Prozent in Performance Stock Units (PSUs) auszuzahlen. Daher werden im Februar 2016 keine Aktienoptionen ausgegeben. Die PSUs unterliegen nach wie vor den sekundären Erfolgsvoraussetzungen: 50 Prozent der zu vestenden PSUs sind abhängig vom Erreichen der Gesamttrendite der Aktionäre gegenüber einer Vergleichsgruppe von 15 anderen Unternehmen. Die restlichen 50 Prozent der zu vestenden PSUs sind abhängig vom Erreichen interner Erfolgsvoraussetzungen, die die langfristige Strategie des Unternehmens unterstützen.

Performance Stock Units (PSUs)

Die Zahl der zu vestenden PSUs richtet sich nach internen Erfolgsmessgrößen, die für die langfristige Strategie des Unternehmens relevant sind:

- Wachstum und qualitative Geschäftsentwicklung des Agrargeschäfts – Diese Ziele sind ausgerichtet auf das Unternehmensziel eines im Laufe der Zeit wachsenden Marktanteils bei steigender Rentabilität.
- Cash Flow Return on Investment (CFROI) – Cash-Generierung und Barausschüttungen an die Aktionäre sind fester Bestandteil der Finanzpolitik des Unternehmens. Das für das Unternehmenswachstum erforderliche Investitionsvolumen wird über den CFROI gemessen.
- EBITDA-Marge in Prozent – widerspiegelt die Selbstverpflichtung des Unternehmens zur Verbesserung der Marge durch das Programm „Accelerating Operational Leverage (AOL)“.
- The Good Growth Plan – Der Plan für verantwortungsvolles Wachstum veranschaulicht die Selbstverpflichtung des Unternehmens, dazu beizutragen, die Ressourceneffizienz zu fördern, Ökosysteme zu beleben und ländliche Gemeinschaften zu stärken.

Nach Auffassung des Vergütungsausschusses repräsentieren diese Erfolgskennzahlen die Messgrößen, die von Aktionären zur Bemessung des Unternehmenswerts verwendet werden, neben dem relativen TSR am besten. Jede dieser internen Erfolgskennzahlen ist mit 25 Prozent gewichtet und wird jährlich über den Bemessungszeitraum untersucht. Das Programm ist so strukturiert, dass die Gewichtung der Erfolgsauswirkungen über den Dreijahreszeitraum steigt.

Die Gesamtzahl der zu vestenden PSUs kann von 0 bis 100 Prozent der zugeteilten Anzahl reichen.

Rückforderung

Für den Fall, dass der Vergütungsausschuss feststellt, dass ein Mitglied der Geschäftsleitung seine Pflichten als Mitglied der Geschäftsleitung wesentlich verletzt hat, behält sich der Vergütungsausschuss das Recht vor, die PSUs und noch nicht gevesteten Aktienoptionen dieses Mitglieds der Geschäftsleitung ganz oder teilweise zurückzufordern.

Zielsetzung und Offenlegung für die PSUs

Jedes Jahr genehmigt der Vergütungsausschuss Erfolgskennzahlen als Ziele für einen neuen Dreijahresplan, die sowohl auf die langfristige Strategie des Unternehmens als auch auf das operative Budget abgestimmt sind. Da diese Ziele marktsensibel sind, wird das Unternehmen sie nicht im Voraus offenlegen, jedoch jährlich rückblickend bekannt geben, zu welchem Grad die einzelnen Ziele erreicht wurden. Der Vergütungsausschuss ist der Ansicht,

dass die einheitliche Anwendung dieser Messgrössen in Verbindung mit den sich überlagernden Bemessungszeiträumen die Fokussierung auf die längerfristige operative Leistung fördern wird.

Regelungen für ausscheidende Mitarbeitende

Das LTI-Bonusprogramm regelt die Folgen des Ausscheidens aus der Geschäftsleitung. Bei Pensionierung eines Teilnehmenden erfolgt die definitive Übertragung der aktienbasierten Leistungsprämie gemäss ermittelter Leistung nach dem ursprünglichen Zeitplan. Bei Kündigung erfolgt das Vesting der aktienbasierten Leistungsprämie gemäss ermittelter Leistung nach dem ursprünglichen Zeitplan anteilig für die Anstellungsdauer.

Der folgende Zeitplan zeigt anhand des LTI-Bonusprogramms für die Geschäftsleitung 2015 exemplarisch den Ablauf des neuen LTI-Bonusprogramms für die Geschäftsleistung:

	PSUs 50%	Aktienoptionen 50%	
2015 Februar	Der Vergütungsausschuss legt Zielwerte für die vier internen Leistungsmessgrössen fest		Leistungszeitraum 1. Januar 2015 – 31. Dezember 2017
	Grant		
	Der Vergütungsausschuss und der Verwaltungsrat genehmigen die Anzahl erfolgsbezogener Aktienoptionen und PSUs, die zugeteilt werden	Wert bei Zuteilung: Ziel* x Individuelle Leistung % (0–150% des Ziels)	
2016 Februar	Der Vergütungsausschuss beurteilt die Leistung von 2015 anhand jeder der vier internen Leistungsmessgrössen		
2017 Februar	Der Vergütungsausschuss beurteilt die Leistung von 2016 anhand jeder der vier internen Leistungsmessgrössen		
	Der Vergütungsausschuss beurteilt die Leistung von 2017 anhand jeder der vier internen Leistungsmessgrössen	Der Vergütungsausschuss bestätigt TSR-Leistung 2015–2017	
2018 Februar	Vesting		
	Der Vergütungsausschuss bestätigt den Prozentsatz der PSUs und Aktienoptionen, die im Rahmen des LTI-Bonusprogramms für die Geschäftsleistung 2015 übertragen werden sollen	Wert beim Vesting: PSUs: 0–100% der Zuteilung Aktienoptionen: 0–125% der Zuteilung	

* 100% ausser CEO (140%)

In den Folgejahren wird der Vergütungsausschuss entsprechend demselben Prozessablauf vorgehen.

Langfristiges Bonusprogramm (LTI-Bonusprogramm) für Führungskräfte unterhalb der Geschäftsleitungsebene

Für Mitarbeitende unterhalb der Geschäftsleitungsebene – insgesamt rund 1 000 Teilnehmende weltweit – wird das LTI-Bonusprogramm wie bisher weitergeführt.

Es ist ähnlich gestaltet wie das LTI-Bonusprogramm für die Geschäftsleitung, weist aber die folgenden Unterschiede auf.

- Teilnehmende erhalten 50 Prozent ihres Bonus als Aktienoptionen. Die verbleibenden 50 Prozent werden jedoch in Form von Restricted Stock Units (RSUs) zugeteilt.
- Sowohl die Aktienoptionen als auch die RSUs unterliegen einer dreijährigen Vestingperiode. Für die definitive Übertragung nach Ablauf der Vestingperiode muss lediglich weiterhin ein gültiges und ungekündigtes Arbeitsverhältnis mit Syngenta bestehen. Die Teilnehmenden müssen keine zusätzlichen Leistungsvorgaben erfüllen.

Aufgrund des Angebots von ChemChina zur Übernahme von Syngenta hat der Vergütungsausschuss beschlossen, das LTI-Bonusprogramm für 2016 zu 100 Prozent in RSUs auszuzahlen. Daher werden im Februar 2016 keine Aktienoptionen ausgegeben.

Die Mitglieder der Geschäftsleitung nahmen 2014 und in den Vorjahren an diesem LTI-Bonusprogramm teil.

Employee Share Purchase Plan (ESPP) – Mitarbeiterbeteiligungsprogramm

Der ESPP ermöglicht es Mitarbeitenden, durch den Kauf von Syngenta-Aktien zum Vorzugspreis Aktionäre von Syngenta zu werden.

Im Rahmen des Schweizer ESPP können die Teilnehmenden für bis zu CHF 5 000 Aktien zum Preis von 50 Prozent des Aktienkurses am Kaufdatum erwerben. Diese Aktien unterliegen einer Sperrfrist von drei Jahren. Entsprechend den Bestimmungen des Schweizer ESPP können alle Mitarbeitende in der Schweiz am Schweizer ESPP teilnehmen. Seit 2015 können Mitglieder der Geschäftsleitung indes nicht mehr am ESPP teilnehmen.

Wo dies möglich ist, werden auch in anderen Ländern Mitarbeiterbeteiligungspläne angeboten, die den örtlichen Gepflogenheiten sowie den steuerlichen und rechtlichen Anforderungen Rechnung tragen.

Sales Incentive Plans

Die Sales Incentive Plans wurden speziell für Mitarbeitende konzipiert, deren Hauptaufgabe in der Erwirtschaftung von Umsätzen durch den Verkauf von Syngenta-Produkten besteht. Sie bieten ihnen die Möglichkeit, für persönlichen und Team-Erfolg honoriert zu werden. Als Bemessungsgrundlagen gelten die Verkaufserfolge im Vergleich zu den Verkaufszielen.

Die Mitglieder der Geschäftsleitung nehmen an keinem Sales Incentive Plan teil.

Nebenleistungen

Nebenleistungen sind in erster Linie die Altersvorsorge sowie die Versicherungen gegen Invalidität, Todesfall und Krankheit. Sie sollen den Mitarbeitenden und ihren Angehörigen ein angemessenes Mass an Sicherheit im Zusammenhang mit Pensionierung, Krankheit, Arbeitsunfähigkeit und Tod im Dienstesatz vermitteln. Ausgestaltung und Höhe solcher Nebenleistungen richten sich nach länderspezifischen Gesetzen, Bestimmungen und marktüblichen Gegebenheiten. Andere Nebenleistungen, die entsprechend den örtlichen Gepflogenheiten gewährt werden können,

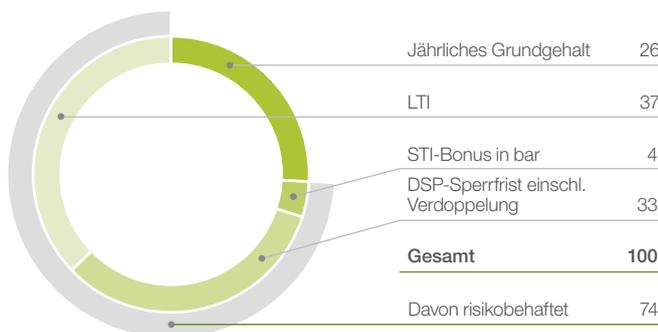
sind zum Beispiel Treuegratifikationen oder andere geldwerte Vorteile. Darüber hinaus beziehen Mitarbeitende aller Ebenen bei Auslandseinsätzen weitere Nebenleistungen entsprechend der International Assignment Policy von Syngenta. Mitglieder der Geschäftsleitung nehmen im Rahmen der geltenden Gesetze an den Altersvorsorgeplänen des Unternehmens teil.

Vergütungsstruktur

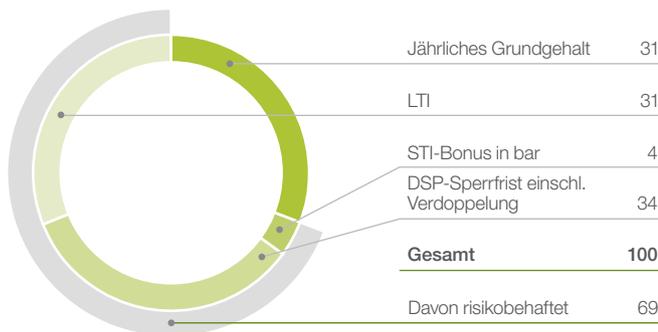
Die im Vergütungsbericht beschriebenen Vergütungselemente betreffen in erster Linie die Gegebenheiten in der Schweiz sowie Führungskräfte. Auch wenn viele Elemente weltweit einheitlich gehandhabt werden, finden auch länderspezifische Unterschiede Berücksichtigung.

In den folgenden Grafiken ist das Verhältnis zwischen den verschiedenen Vergütungselementen bei Zielerreichung und maximaler DSP-Sperrfrist dargestellt.

Vergütungsmix bei Zielerreichung für den ehemaligen Chief Executive Officer %



Vergütungsmix bei Zielerreichung für Mitglieder der Geschäftsleitung (mit Ausnahme des CEO) %



Die Grafiken zeigen, dass bei maximaler DSP-Sperrfrist über zwei Drittel der Zielvergütung erfolgsbezogen und somit risikobehaftet sind. Darüber hinaus ist bei Zielerreichung die aktienbasierte Vergütung höher als die Barvergütung. Die Mitglieder der Geschäftsleitung sind daher stark von Veränderungen des Aktienkurses betroffen, womit ihre Ausrichtung auf den langfristigen Erfolg von Syngenta und die Interessen der Aktionäre gewährleistet wird.

Verantwortlichkeiten (Governance)

Der Vergütungsausschuss des Verwaltungsrats ist das Aufsichts- und Kontrollorgan der Gesellschaft, das für die Vergütungsrichtlinien und deren Anwendung auf Mitglieder der Geschäftsleitung und des Verwaltungsrats von Syngenta zuständig ist. Er ist dafür verantwortlich, Vergütungen und Nebenleistungen entsprechend der nachstehenden Kompetenzregelung vorzuschlagen, zu bestimmen und zu prüfen. Der Vergütungsausschuss besteht aus drei unabhängigen, nicht exekutiven Mitgliedern des Verwaltungsrats. Dem Vergütungsausschuss gehören keine Mitglieder an, die in einer Kreuzverflechtung stehen. Der Präsident des Verwaltungsrats und der CEO nehmen an den Sitzungen des Ausschusses teil, ausser wenn ihre eigene Vergütung besprochen wird. Der Vizepräsident des Verwaltungsrats nimmt nicht an den Sitzungen teil, wenn der Ausschuss über die Vorschläge an den Verwaltungsrat betreffend seine eigene Vergütung berät und entsprechende Beschlüsse fasst.

Die vergütungsbezogenen Entscheidungsstrukturen sind wie folgt geregelt:

Tabelle 2. Kompetenzen

Thematik	Empfehlung	Entscheidungskompetenz
Vergütung des Präsidenten	Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat
Vergütung der nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats	Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat
Vergütung des CEO	Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat
Vergütung anderer Mitglieder der Geschäftsleitung	CEO	Vergütungsausschuss
STI und LTI für den CEO	Vergütungsausschuss	Verwaltungsrat
STI und LTI für andere Mitglieder der Geschäftsleitung	CEO	Vergütungsausschuss
Maximale Gesamtvergütung für nicht exekutive Mitglieder des Verwaltungsrats (ab 2015)	Verwaltungsrat	Generalversammlung
Maximale Gesamtvergütung für den CEO und andere Mitglieder der Geschäftsleitung (ab 2015)	Verwaltungsrat	Generalversammlung

Der Vergütungsausschuss überprüft jährlich die Vergütungsgrundsätze sowie die Ausgestaltung der Vergütungssysteme, die für die Mitglieder der Geschäftsleitung sowie die nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats angewandt werden, und arbeitet Empfehlungen für den Verwaltungsrat aus. Der Vergütungsausschuss hat zudem die Verantwortung für alle Entscheidungen betreffend die Grundsätze und Systeme der Vorsorge, Versicherung und anderen Leistungen für Mitglieder der Geschäftsleitung (mit Ausnahme des CEO, für den der Verwaltungsrat die Verantwortung hat). Weiter hat der Ausschuss die Entscheidungskompetenz über alle wesentlichen Vorsorge- oder Versicherungspläne der Gesellschaft und über jedes auf Eigenkapital basierende Programm.

Der Vorsitzende des Vergütungsausschusses legt die Empfehlungen des Ausschusses betreffend die jährliche Vergütung des Vorsitzenden und aller Mitglieder des Verwaltungsrats, einschliesslich des CEO, dem Gesamtverwaltungsrat zur Genehmigung vor. Gleichzeitig informiert er den Gesamtverwaltungsrat über die Beschlussfassung des Vergütungsausschusses betreffend die Vergütung der anderen Mitglieder der Geschäftsleitung basierend auf den Vorschlägen des CEO. Im Falle einer Einstellung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses von Mitgliedern der Geschäftsleitung unter dem Jahr informiert der Vorsitzende des Vergütungsausschusses den Verwaltungsrat oder legt ihm Angelegenheiten betreffend die Vergütung zur Genehmigung vor. Er informiert den Verwaltungsrat laufend und mindestens nach jeder Sitzung des Vergütungsausschusses über wesentliche Entwicklungen und über durch den Vergütungsausschuss gefasste Beschlüsse.

Vergütung des Verwaltungsrats

Die erste Abstimmung über die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats fand an der Generalversammlung 2015 statt. Die voraussichtlich während des Zeitraums zwischen den Generalversammlungen 2015 und 2016 zu zahlende Vergütung von CHF 4 220 192 liegt im Rahmen des von den Aktionären genehmigten Betrags (CHF 4 500 000).

Vergütung des Präsidenten

Der nicht exekutive Präsident des Verwaltungsrats erhält ein vorgegebenes Jahreshonorar und keine variable Vergütung. Das Jahreshonorar wird zu zwei Dritteln monatlich in bar und zu einem Drittel vierteljährlich in Form von gesperrten Aktien ausbezahlt, die einer Sperrfrist von drei Jahren unterliegen. Die Anzahl gesperrter Aktien, die jedes Quartal ausbezahlt werden, wird bestimmt, indem der Aktienanteil des Jahreshonorars durch den Marktpreis der Syngenta-Aktie am vierteljährlichen Zuteilungstag dividiert wird.

Vergütung des ehemaligen CEO

Der ehemalige CEO war Mitglied des Verwaltungsrats und Mitglied der Geschäftsleitung, bis zu seinem Ausscheiden per 31. Oktober 2015. Seine Vergütung wird als Teil der Vergütung für Mitglieder der Geschäftsleitung im Jahr 2015 offengelegt.

Vergütung der nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats

Nicht exekutive Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten ein Jahreshonorar. Es besteht aus einem Grundhonorar für das Verwaltungsratsmandat sowie zusätzlichen Honoraren für individuelle Mandate in den Verwaltungsratsausschüssen. Nicht exekutive Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten keine variablen Vergütungen.

Die Vergütung von nicht exekutiven Mitgliedern des Verwaltungsrats kann teilweise aus Aktien bestehen, um ihre Konzentration auf den langfristigen, nachhaltigen Erfolg zu verstärken und ihre Interessen auf die Aktionärsinteressen abzustimmen. Sie können wählen, ob ein Teil ihres Honorars in Aktien ausbezahlt werden soll und ob diese Aktien frei handelbar oder für fünf Jahre gesperrt sein sollen. Aktien werden einmal im Jahr gewährt, wobei der Wert einer Aktie bei der Zuteilung auf Basis des Marktpreises der Syngenta-Aktie bestimmt wird.

Tabelle 3. Jahreshonorare für nicht exekutive Mitglieder des Verwaltungsrats

Funktion	Jahreshonorar ¹
Basishonorare:	
Präsident des Verwaltungsrats	1 750 000
Vizepräsident des Verwaltungsrats	400 000
Mitglied des Verwaltungsrats	215 000
Zusätzliche Honorare²:	
Vorsitzender des Revisionsausschusses	110 000
Mitglied des Revisionsausschusses	30 000
Mitglied des Vergütungsausschusses	25 000
Mitglied des Corporate-Responsibility-Ausschusses	20 000
Mitglied des Nominationsausschusses	20 000
Vorsitzender des Science and Technology Advisory Board	20 000

¹ Die Honorare werden in Schweizer Franken und für den Zeitraum zwischen zwei Generalversammlungen bezahlt.

² Dem Präsidenten und dem Vizepräsidenten des Verwaltungsrats werden keine zusätzlichen Honorare bezahlt.

Der Verwaltungsrat beschloss auf Empfehlung des Vergütungsausschusses nach dessen jährlicher Prüfung, das Jahreshonorar der nicht exekutiven Mitglieder 2015 nicht zu erhöhen.

Tabelle 4a. Vergütungen der nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats im Jahr 2015

Geprüft

Nicht exekutive Verwaltungsräte	Honorar in bar	Honorar in freien Aktien	Honorar in gesperrten Aktien	Anzahl freie Aktien	Anzahl gesperrte Aktien	Total Anzahl Aktien	Sonstige Arbeitgeber- leistungen ¹	Total Vergütungen
Michel Demaré ²	1 165 008	–	585 811	–	1 613	1 613	93 060	1 843 879
Vinita Bali ³	235 000	–	–	–	–	–	13 437	248 437
Stefan Borgas ⁴	122 500	122 813	–	304	–	304	14 024	259 337
Gunnar Brock ⁵	345 000	–	–	–	–	–	73 382	418 382
Eleni Gabre-Madhin ⁶	235 000	–	–	–	–	–	–	235 000
David Lawrence ⁷	132 500	132 509	–	328	–	328	37 055	302 064
Eveline Saupper ⁸	120 000	–	120 389	–	298	298	12 012	252 401
Jacques Vincent ⁹	240 000	–	–	–	–	–	–	240 000
Jürg Witmer ¹⁰	400 000	–	–	–	–	–	20 692	420 692
Summe	2 995 008	255 322	706 200	632	1 911	2 543	263 662	4 220 192

1 Vom Unternehmen aufgewendete Sozialversicherungskosten.

2 Michel Demaré ist Präsident des Verwaltungsrats, Vorsitzender des Verwaltungsrats- & Governance-Ausschusses, des Corporate-Responsibility-Ausschusses und des Nominierungsausschusses.

3 Vinita Bali ist Mitglied des Corporate-Responsibility-Ausschusses.

4 Stefan Borgas ist Mitglied des Revisionsausschusses.

5 Gunnar Brock ist Vorsitzender des Revisionsausschusses und Mitglied des Nominierungsausschusses. Honorar und Sozialversicherungsbeiträge wurden an ein von Gunnar Brock kontrolliertes Unternehmen gezahlt.

6 Eleni Gabre-Madhin ist Mitglied des Corporate-Responsibility-Ausschusses.

7 David Lawrence ist Mitglied des Revisionsausschusses und Vorsitzender des Science and Technology Advisory Boards.

8 Eveline Saupper ist Mitglied des Vergütungsausschusses.

9 Jacques Vincent ist Mitglied des Vergütungsausschusses.

10 Jürg Witmer ist Vizepräsident des Verwaltungsrats, Vorsitzender des Vergütungsausschusses und Mitglied des Verwaltungsrats- & Governance-Ausschusses und des Nominierungsausschusses.

Alle Wertangaben in Schweizer Franken.

Tabelle 4b. Vergütungen der nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats im Jahr 2014

Geprüft

Nicht exekutive Verwaltungsräte	Honorar in bar	Honorar in freien Aktien	Honorar in gesperrten Aktien	Anzahl freie Aktien	Anzahl gesperrte Aktien	Total Anzahl Aktien	Sonstige Arbeitgeber- leistungen ¹	Total Vergütungen
Michel Demaré ²	1 165 008	–	585 935	–	1 816	1 816	93 065	1 844 008
Vinita Bali ³	235 000	–	–	–	–	–	13 437	248 437
Stefan Borgas ⁴	245 000	–	–	–	–	–	18 514	263 514
Gunnar Brock ⁵	345 000	–	–	–	–	–	74 313	419 313
Eleni Gabre-Madhin ⁶	235 000	–	–	–	–	–	–	235 000
David Lawrence ⁷	212 000	53 291	–	156	–	156	46 838	312 129
Eveline Saupper ⁸	10 702	–	229 562	–	672	672	10 435	250 699
Jacques Vincent ⁹	240 000	–	–	–	–	–	–	240 000
Jürg Witmer ¹⁰	400 000	–	–	–	–	–	27 405	427 405
Summe	3 087 710	53 291	815 497	156	2 488	2 644	284 007	4 240 505

1 Vom Unternehmen aufgewendete Sozialversicherungskosten.

2 Michel Demaré ist Präsident des Verwaltungsrats, Vorsitzender des Verwaltungsrats- & Governance-Ausschusses, des Corporate-Responsibility-Ausschusses und des Nominierungsausschusses.

3 Vinita Bali ist Mitglied des Corporate-Responsibility-Ausschusses.

4 Stefan Borgas ist Mitglied des Revisionsausschusses.

5 Gunnar Brock ist Vorsitzender des Revisionsausschusses und Mitglied des Nominierungsausschusses. Honorar und Sozialversicherungsbeiträge wurden an ein von Gunnar Brock kontrolliertes Unternehmen gezahlt.

6 Eleni Gabre-Madhin ist Mitglied des Corporate-Responsibility-Ausschusses.

7 David Lawrence ist Mitglied des Revisionsausschusses und Vorsitzender des Science and Technology Advisory Board.

8 Eveline Saupper ist Mitglied des Vergütungsausschusses.

9 Jacques Vincent ist Mitglied des Vergütungsausschusses.

10 Jürg Witmer ist Vizepräsident des Verwaltungsrats, Vorsitzender des Vergütungsausschusses und Mitglied des Verwaltungsrats- & Governance-Ausschusses und des Nominierungsausschusses.

Alle Wertangaben in Schweizer Franken.

Vergütung der Geschäftsleitung

Die erste Abstimmung über die Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung fand an der Generalversammlung 2015 statt. Die Vergütung für das Geschäftsjahr (CHF 27 577 663) liegt im Rahmen des von den Aktionären genehmigten Betrags (CHF 41 000 000).

Im Jahr 2015 erhielten die Mitglieder der Geschäftsleitung einschliesslich des ehemaligen CEO Saläre, Boni und andere Vergütungen einschliesslich Sachleistungen entsprechend den Vergütungsgrundsätzen, wie in Tabelle 5 dargestellt.

John Ramsay war das einzige Mitglied der Geschäftsleitung, dessen Jahresgrundgehalt 2015 erhöht wurde, als er im November 2015 zum CEO *ad interim* ernannt wurde.

Die höchste Gesamtvergütung erhielt 2015 der ehemalige CEO Michael Mack. Seine Vergütung ist in Tabelle 6 ausgewiesen. Der anteilmässige STI von Michael Mack für die am 31. Oktober 2015 endende Leistungsperiode wurde vollständig in bar ausgezahlt. Er erhielt für 2015 weder DSP-Zuteilungen noch Zuteilungen im Rahmen des LTI-Bonusprogramms für die Geschäftsleitung.

Vergütung ehemaliger Mitglieder der Geschäftsleitung

Ende Oktober 2015 verliess Michael Mack als CEO und Mitglied des Verwaltungsrats Syngenta. Er unterlag einer vertraglichen Kündigungsfrist von zwölf Monaten. Michael Mack erhielt die vertraglich vorgesehene Vergütung in der Höhe von CHF 3 061 078 (bestehend aus Grundgehalt, STI-Zielwert und anderen Zuteilungen). Er erhielt keine Abfindung.

Zusammenhang zwischen Leistung und Gehalt 2015

Sowohl die geschäftlichen als auch die individuellen Leistungen beeinflussen die effektiven variablen Vergütungszahlungen an alle Mitarbeitenden, einschliesslich der Mitglieder der Geschäftsleitung.

Der Gewinn pro Aktie (EPS) und die Cashflow-Rendite auf investiertem Kapital (CFROI) sind die zwei finanziellen Messgrössen, die zur Ermittlung von 70 Prozent der STI-Zuteilung für die Geschäftsleitungsmitglieder verwendet werden. Beide lagen 2015 unter dem Zielwert, weshalb auch die STI-Auszahlung den Zielwert nicht erreichte.

Die Messgrössen für die Zuteilung von PSUs im Rahmen des „Executive LTI Plan“ sind: CFROI, EBITDA-Marge (Prozentsatz), Wachstum und Qualität des Bereichs Landwirtschaft sowie die Fortschritte bei der Umsetzung des Plans für verantwortungsvolles Wachstum (The Good Growth Plan). 2015 lag der CFROI-Wert zwar unter der Zielvorgabe, alle anderen Messgrössen dagegen erreichten Ergebnisse über den Zielwerten. Als Messgrösse für die Zuteilung von Aktienoptionen im Rahmen des „Executive LTI Plan“ dient die über die dreijährige Vestingperiode erzielte relative Gesamtrendite für die Aktionäre (TSR). Die diesbezüglichen Ergebnisse liegen noch nicht vor. Die Auszahlungen im Rahmen des „Executive LTI Plan“ erfolgen erst im Jahr 2018.

In Bezug auf die individuellen Leistungen im Jahr 2015, von denen die verbleibenden 30 Prozent von der STI-Zuteilung abhängig sind und auf deren Grundlage die Zuteilung im Rahmen des „Executive LTI Plan“ ermittelt wird, bestanden die Vorgaben für die Geschäftsleitungsmitglieder darin, zum einen die Unternehmensziele von Syngenta zu erreichen und zum anderen das nachhaltige langfristige Geschäftswachstum voranzutreiben. Trotz eines aussergewöhnlich schwierigen Branchenumfelds und ungünstiger Wechselkurseffekte konnten die Rentabilität und die Geschäftsqualität gesteigert werden. Dank Sparmassnahmen stieg auch die betriebliche Effizienz. Das Unternehmen zeigte auch, dass sich seine F&E-Pipeline auf einem guten Weg befindet. Die effektiven STI-Auszahlungen und die Zuteilung im Rahmen des „Executive LTI Plan“ variierten je nach Leistungsbeitrag der einzelnen Personen.

Tabelle 5 und 6: Vergütung der Mitglieder der Geschäftsleitung

In Tabellen 5 und 6 ist in der Spalte für das Jahr 2014 die Anzahl der Aktien, Aktienoptionen und PSUs aufgeführt, die am 24. Februar 2015 für das Jahr 2014 zugeteilt wurden (ausgenommen Aktien aus dem Mitarbeiterbeteiligungsplan). Die jeweilige Anzahl der zugeteilten Beteiligungsrechte wurde nach Drucklegung des Berichts 2014 bestimmt und ist in diesem Bericht 2015 rückwirkend ausgewiesen. Die effektiven Werte der zugeteilten Aktien, Aktienoptionen und PSUs weichen folglich geringfügig von den ausgewiesenen Werten im Bericht des Vorjahres 2014 ab; dies ist auf die Rundung der Anzahl der Beteiligungsrechte bei der Zuteilung zurückzuführen.

Tabelle 5. Vergütungen für Mitglieder der Geschäftsleitung (per 31.12.2015 insgesamt 8 Personen¹)

Geprüft

Vergütungselemente	Anzahl		Wert	
	2015	2014	2015	2014
Feste Vergütung in bar			7 019 218	7 628 808
Zulagen in bar			367 420	271 635
STI-Boni in bar ²			1 459 898	1 541 947
Total Vergütungen in bar			8 846 536	9 442 390
Aktien mit Verfügungssperre ^{3,4}	*	8 887	2 256 546	2 789 483
Verdoppelung von Aktien ^{3,5}	*	8 887	2 256 546	2 789 483
Zuteilung Optionen (LTI) ^{3,4,6}	*	164 778	–	4 911 411
Zuteilung PSUs (LTI) ⁴	*	16 482	7 844 750	4 912 574
Aktien Mitarbeiterbeteiligungsplan	–	112	–	18 850
Versicherungs- und Vorsorgekosten			1 771 879	1 943 087
Sachleistungen ⁷			176 532	241 529
Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherung			1 363 796	1 130 014
Zwischensumme			24 516 585	
Vertraglich vorgesehene Vergütung ¹			3 061 078	
Gesamtvergütung			27 577 663	28 178 821

Die Anmerkungen beziehen sich auf 2015, wenn nicht auf andere Jahre hingewiesen wird.

* Die Anzahl Einheiten wird nach der Drucklegung dieses Berichts bestimmt; siehe Fussnoten 4 und 5.

- Der ehemalige CEO Michael Mack verliess Syngenta per 31. Oktober 2015. In den Zahlen für 2015 ist seine Vergütung für den Dienstzeitraum 2015, ausgenommen seiner vertraglich vorgesehenen Vergütung, berücksichtigt. Seine vertraglich vorgesehene Vergütung für den Zeitraum bis 31. Oktober 2016 war bei seinem Ausscheiden im Jahr 2015 ausgezahlt worden und setzt sich aus Grundgehalt, STI-Zielwert und sonstigen Zuteilungen zusammen. Er erhielt weder DSP-Zuteilungen noch Zuteilungen im Rahmen des neuen LTI-Bonusprogramms für die Geschäftsleitung.
 - STI-Boni in bar für das Jahr 2015 im Jahr 2016 ausbezahlt.
 - Die Anzahl Aktien mit Verfügungssperre, verdoppelte Aktien, Optionen und PSUs für das Jahr 2014 wurde am 20. Februar 2015 zugeteilt, nach der Drucklegung des Berichts 2014. Die Anzahl Aktien, Optionen und PSUs für das Jahr 2014 wurde bei der Zuteilung auf die nächste ganze Zahl aufgerundet. Deshalb weichen die tatsächlich zugeteilten Werte geringfügig von denjenigen im Bericht 2014 ab. Die Differenz zu den Angaben im Vergütungsbericht 2014 beträgt weniger als CHF 6 500.
 - Die Zahl für 2015 ist der Wert der DSP- und LTI-Zuteilungen, welche im Jahr 2016 nach der Veröffentlichung dieses Berichts für das Jahr 2015 zugeteilt werden.
 - Die Zahl für 2015 ist der Wert der Verdoppelung von DSP Awards, welche im Jahr 2016 nach der Veröffentlichung dieses Berichts für das Jahr 2015 zugeteilt und im Jahre 2019 übertragen werden.
 - Der Vergütungsausschuss hat beschlossen, die LTI-Zuteilung zu 100 Prozent in PSUs auszuzahlen. Daher werden im Februar 2016 keine Optionen ausgegeben.
 - Geldwerte Vorteile für Versicherung und steuerliche Dienste sowie die Vergütung von darauf erhobenen Steuern.
- Alle Wertangaben in Schweizer Franken.

Tabelle 6. Höchste an ein Mitglied der Geschäftsleitung ausbezahlte Vergütung (Michael Mack, ehemaliger CEO¹)

Geprüft

Vergütungselemente	Anzahl		Wert	
	2015	2014	2015	2014
Feste Vergütung in bar			1 279 170	1 535 004
Zulagen in bar			131 585	129 758
STI-Boni in bar ²			812 000	205 440
Total Vergütungen in bar			2 222 755	1 870 202
Aktien mit Verfügungssperre ³	–	2 474	–	821 863
Verdoppelung von Aktien ³	–	2 474	–	821 863
Zuteilung Optionen (LTI) ³	–	47 412	–	1 575 027
Zuteilung PSUs (LTI)	–	4 742	–	1 575 292
Aktien Mitarbeiterbeteiligungsplan	–	14	–	2 356
Versicherungs- und Vorsorgekosten			383 327	412 947
Sachleistungen ⁴			68 440	76 166
Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherung			313 142	294 914
Zwischensumme			2 987 664	
Vertraglich vorgesehene Vergütung ¹			3 061 078	
Gesamtvergütung			6 048 742	7 450 630

Die Anmerkungen beziehen sich auf 2015, wenn nicht auf andere Jahre hingewiesen wird.

- Der ehemalige CEO Michael Mack verliess Syngenta per 31. Oktober 2015. In den Zahlen für 2015 ist seine Vergütung für den Dienstzeitraum 2015, ausgenommen seiner vertraglich vorgesehenen Vergütung, berücksichtigt. Seine vertraglich vorgesehene Vergütung für den Zeitraum bis 31. Oktober 2016 war bei seinem Ausscheiden im Jahr 2015 ausgezahlt worden und setzt sich aus Grundgehalt, STI-Zielwert und sonstigen Zuteilungen zusammen. Er erhielt weder DSP-Zuteilungen noch Zuteilungen im Rahmen des neuen LTI-Bonusprogramms für die Geschäftsleitung.
 - STI-Boni in bar für das Jahr 2015 im Jahr 2016 ausbezahlt.
 - Die Anzahl Aktien mit Verfügungssperre, verdoppelte Aktien, Optionen und PSUs für das Jahr 2014 wurde am 20. Februar 2015 zugeteilt, nach der Drucklegung des Berichts 2014. Die Anzahl Aktien, Optionen und PSUs für das Jahr 2014 wurde bei der Zuteilung auf die nächste ganze Zahl aufgerundet. Deshalb weichen die tatsächlich zugeteilten Werte geringfügig von denjenigen im Bericht 2013 ab. Die Differenz zu den Angaben im Vergütungsbericht 2014 beträgt weniger als CHF 600.
 - Geldwerte Vorteile für Versicherung und steuerliche Dienste sowie die Vergütung von darauf erhobenen Steuern.
- Alle Wertangaben in Schweizer Franken.

Gehaltene Aktien der nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung

Tabelle 7. Aktien der nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats* per 31.12.2015 und 31.12.2014

Geprüft

Nicht exekutive Mitglieder des Verwaltungsrats	Anzahl freie Aktien		Anzahl gesperrte Aktien		% Stimmrechte	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014
Michel Demaré	1 075	1 075	5 694	4 081	< 0,1%	< 0,1%
Vinita Bali	–	–	–	–	< 0,1%	< 0,1%
Stefan Borgas	826	422	1 546	2 167	< 0,1%	< 0,1%
Gunnar Brock	700	700	–	–	< 0,1%	< 0,1%
Eleni Gabre-Madhin	–	–	–	–	< 0,1%	< 0,1%
David Lawrence	12 966	12 638	–	–	< 0,1%	< 0,1%
Eveline Saupper	650	–	1 602	1 304	< 0,1%	< 0,1%
Jacques Vincent	2 682	3 682	–	–	< 0,1%	< 0,1%
Jürg Witmer	9 000	6 000	–	–	< 0,1%	< 0,1%
Summe der freien/gesperrten Aktien	27 899	24 517	8 842	7 552	< 0,1%	< 0,1%
Summe Anzahl Aktien	36 741	32 069				

* Inklusive nahestehender Personen. Nahestehende Personen sind Ehepartner, Eltern, im gleichen Haushalt lebende Kinder, im Eigentum stehende oder anderweitig mehrheitlich kontrollierte juristische Personen sowie jede juristische oder natürliche Person, die treuhänderisch in ihrem Auftrag handelt.

Tabelle 8a. Aktien der Mitglieder der Geschäftsleitung* per 31.12.2015

Geprüft

Mitglieder der Geschäftsleitung	Gevestete Aktien			Nicht gevestete Aktien				Total
	Frei	Gesperrt	Stimmrechte	ungewandelte Rechte	unverdoppelte Aktien	ungewandelte RSUs	ungewandelte PSUs	Gevestet und nicht gevestet
Caroline Luscombe	2 065	27	< 0,1%	1 110	1 110	1 381	1 220	6 913
Patricia Malarkey	356	–	< 0,1%	476	476	931	1 370	3 609
Christoph Mäder	12 174	1 211	< 0,1%	–	1 184	1 523	1 260	17 352
Jonathan Parr	1 779	27	< 0,1%	745	745	791	1 694	5 781
Mark Peacock	13	27	< 0,1%	1 612	1 612	1 581	1 524	6 369
Davor Pisk	10 573	859	< 0,1%	1 192	2 024	2 080	1 834	18 562
John Ramsay	7 747	797	< 0,1%	1 064	1 834	1 870	1 637	14 949
Jonathan Seabrook	1 133	27	< 0,1%	1 067	1 067	1 342	1 201	5 837
Summe Anzahl Aktien der Geschäftsleitung	35 840	2 975	< 0,1%	7 266	10 052	11 499	11 740	79 372

Der ehemalige CEO Michael Mack verliess Syngenta per 31. Oktober 2015. Per 31. Oktober 2015 besass er 69 268 freie Aktien und 27 gesperrte Aktien. Er hält weiterhin 4 742 nicht gevestete PSUs, die gemäss dem ursprünglichen Vestingplan anteilmässig für die Dienstzeit und vorbehaltlich der Erfolgskennzahlen definitiv übertragen werden. Nach den Bestimmungen des LTI-Bonusprogramms für die Geschäftsleitung und vorausgesetzt, dass die Erfolgskennzahlen erreicht werden, könnten höchstens 988 PSUs vesten.

* Inklusive nahestehender Personen. Nahestehende Personen sind Ehepartner, Eltern, im gleichen Haushalt lebende Kinder, im Eigentum stehende oder anderweitig mehrheitlich kontrollierte juristische Personen sowie jede juristische oder natürliche Person, die treuhänderisch in ihrem Auftrag handelt.

Tabelle 8b. Aktien der Mitglieder der Geschäftsleitung* per 31.12.2014

Geprüft

Mitglieder der Geschäftsleitung	Gevestete Aktien			Nicht gevestete Aktien			Total
	Frei	Gesperrt	Stimmrechte	ungewandelte Rechte	unverdoppelte Aktien	ungewandelte RSUs	Gevestet und nicht gevestet
Michael Mack	36 550	8 882	< 0,1%	–	8 842	10 073	64 347
John Atkin	4 136	3 408	< 0,1%	–	3 368	3 829	14 741
Caroline Luscombe	437	40	< 0,1%	853	853	1 866	4 049
Patricia Malarkey	193	–	< 0,1%	62	62	1 103	1 420
Christoph Mäder	8 940	1 734	< 0,1%	–	1 694	2 452	14 820
Mark Peacock	35	40	< 0,1%	2 148	2 148	2 393	6 764
Davor Pisk	8 556	2 876	< 0,1%	–	2 836	3 279	17 547
John Ramsay	2 914	2 658	< 0,1%	–	2 618	2 994	11 184
Jonathan Seabrook	1 084	27	< 0,1%	550	550	1 479	3 690
Summe Anzahl Aktien der Geschäftsleitung	62 845	19 665	< 0,1%	3 613	22 971	29 468	138 562

* Inklusive nahestehender Personen. Nahestehende Personen sind Ehepartner, Eltern, im gleichen Haushalt lebende Kinder, im Eigentum stehende oder anderweitig mehrheitlich kontrollierte juristische Personen sowie jede juristische oder natürliche Person, die treuhänderisch in ihrem Auftrag handelt.

Gehaltene Aktienoptionen der nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung

Per 31. Dezember 2015 sowie per 31. Dezember 2014 hielt keines der nicht exekutiven Mitglieder des Verwaltungsrats Aktienoptionen.

Tabelle 9a. Aktienoptionen der Mitglieder der Geschäftsleitung* per 31.12.2015

Geprüft

Jahr der Zuteilung	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007
Zugrunde liegendes Wertpapier	Aktie	Aktie	Aktie	Aktie	Aktie	Aktie	Aktie	Aktie	Aktie
Laufzeit (Jahre)	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Ausübungsperiode (Jahre)	7	7	7	7	7	7	7	7	7
Austauschverhältnis Option:Aktie	1:1	1:1	1:1	1:1	1:1	1:1	1:1	1:1	1:1
Ausübungspreis CHF	332.2	325.9	391.4	300.40	308.71	283.70	233.43	301.50	226.70
Vestingstatus	nicht gevestet			gevestet					

Besitz Optionen per 31.12.2015

Mitglieder der Geschäftsleitung	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007
Caroline Luscombe	12 192	6 033	3 639	2 637	–	–	–	–	–
Patricia Malarkey	13 697	5 664	772	782	617	–	–	–	–
Christoph Mäder	12 598	6 234	4 387	5 057	3 518	3 304	–	–	–
Jonathan Parr	16 933	3 352	2 176	2 230	1 668	1 632	1 225	–	–
Mark Peacock	15 240	6 787	4 271	4 418	3 639	–	–	–	–
Davor Pisk	18 333	8 446	6 065	6 525	4 586	–	–	–	–
John Ramsay	16 369	7 541	5 497	6 117	4 491	–	4 506	–	2 453
Jonathan Seabrook	13 458	6 452	1 972	2 287	1 791	–	–	–	–
Summe pro Zuteilungsjahr	118 820	50 509	28 779	30 053	20 310	4 936	5 731	–	2 453
Summe nicht gevestete Optionen	198 108								
Summe gevestete Optionen	63 483								
Summe Optionen	261 591								

Der ehemalige CEO Michael Mack verliess Syngenta per 31. Oktober 2015. Per 31. Oktober 2015 hielt er 119 251 freie Aktienoptionen. Er hält weiterhin 47 412 nicht gevestete Aktienoptionen, die gemäss dem ursprünglichen Vestingplan anteilmässig für die Dienstzeit und vorbehaltlich der Erfolgskennzahlen definitiv übertragen werden. Nach den Bestimmungen des LTI-Bonusprogramms für die Geschäftsleitung und vorausgesetzt, dass die Erfolgskennzahlen erreicht werden, könnten höchstens 16 463 Aktienoptionen vesten. * Inklusive nahestehender Personen. Nahestehende Personen sind Ehepartner, Eltern, im gleichen Haushalt lebende Kinder, im Eigentum stehende oder anderweitig mehrheitlich kontrollierte juristische Personen sowie jede juristische oder natürliche Person, die treuhänderisch in ihrem Auftrag handelt.

Tabelle 9b. Aktienoptionen der Mitglieder der Geschäftsleitung* per 31.12.2014

Geprüft

Jahr der Zuteilung	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006
Zugrunde liegendes Wertpapier	Aktie	Aktie	Aktie	Aktie	Aktie	Aktie	Aktie	Aktie	Aktie
Laufzeit (Jahre)	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Ausübungsperiode (Jahre)	7	7	7	7	7	7	7	7	7
Austauschverhältnis Option:Aktie	1:1	1:1	1:1	1:1	1:1	1:1	1:1	1:1	1:1
Ausübungspreis CHF	325.90	391.40	300.40	308.71	283.70	233.43	301.50	226.70	185.00
Vestingstatus	nicht gevestet			gevestet					

Besitz Optionen per 31.12.2014

Mitglieder der Geschäftsleitung	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006
Michael Mack	25 135	18 953	20 388	15 207	12 398	16 426	4 669	6 075	–
John Atkin	9 551	7 202	7 748	6 114	–	–	–	–	–
Caroline Luscombe	6 033	3 639	2 637	–	–	–	–	–	–
Patricia Malarkey	5 664	772	782	617	–	–	–	–	–
Christoph Mäder	6 234	4 387	5 057	3 518	3 304	–	–	–	–
Mark Peacock	6 787	4 271	4 418	3 639	–	–	–	–	–
Davor Pisk	8 446	6 065	6 525	4 586	–	–	–	–	–
John Ramsay	7 541	5 497	6 117	4 491	–	4 506	–	2 453	3 059
Jonathan Seabrook	5 530	1 972	2 287	1 791	–	–	–	–	–
Summe pro Zuteilungsjahr	80 921	52 758	55 959	39 963	15 702	20 932	4 669	8 528	3 059
Summe nicht gevestete Optionen	189 638								
Summe gevestete Optionen	92 853								
Summe Optionen	282 491								

* Inclusive nahestehender Personen. Nahestehende Personen sind Ehepartner, Eltern, im gleichen Haushalt lebende Kinder, im Eigentum stehende oder anderweitig mehrheitlich kontrollierte juristische Personen sowie jede juristische oder natürliche Person, die treuhänderisch in ihrem Auftrag handelt.

Vorgaben zum Aktienbesitz

Der CEO ist verpflichtet, Aktien in der Höhe von 300 Prozent seines Jahresgrundgehalts zu besitzen.

Alle anderen Mitglieder der Geschäftsleitung sind verpflichtet, Aktien in der Höhe von 200 Prozent ihres jeweiligen Jahresgrundgehalts zu besitzen.

Die Mitglieder der Geschäftsleitung müssen die vorgeschriebene Untergrenze bis zum 31. Dezember 2017 erreicht haben. Wer am oder nach dem 1. Januar 2014 Mitglied der Geschäftsleitung geworden ist, hat vom Zeitpunkt der Aufnahme in die Geschäftsleitung an vier Jahre Zeit, die vorgeschriebene Untergrenze zu erreichen.

Ebenso müssen alle Mitglieder des Verwaltungsrats Aktien in der Höhe von 100 Prozent ihres jeweiligen Jahreshonorars besitzen. Die Mitglieder des Verwaltungsrats müssen die vorgeschriebene Untergrenze bis zum 31. Dezember 2016 erreicht haben. Wer am oder nach dem 1. Januar 2014 Mitglied des Verwaltungsrats geworden ist, hat vom Zeitpunkt der Aufnahme in den Verwaltungsrat an zwei Jahre Zeit, die vorgeschriebene Untergrenze zu erreichen.

Die Aktienbestände werden jährlich zum 31. Dezember bewertet.

Vertragliche Vereinbarungen, Darlehen und zusätzliche Zuwendungen

Die folgenden Absätze geben den Stand der vertraglichen Vereinbarungen zum 31. Dezember 2015 wieder. Um den Anforderungen der VegüV und der Statuten zu genügen, wurden 2015 neue Vereinbarungen für die Mitglieder der Geschäftsleitung und den Präsidenten des Verwaltungsrats eingeführt.

Gemäss Artikel 27, Abs. 1 der Statuten unterliegen alle Verträge mit Mitgliedern der Geschäftsleitung und dem CEO einer Kündigungsfrist von zwölf Monaten. Die Mandate nicht exekutiver Verwaltungsräte unterliegen keinen Kündigungsfristen und enden stattdessen nach Ablauf der einjährigen Amtszeit.

Die Arbeitsverträge mit den Mitgliedern der Geschäftsleitung, einschliesslich des CEO, und die Vereinbarungen mit den Mitgliedern des Verwaltungsrats, einschliesslich des Verwaltungsratspräsidenten, beinhalten weder Kontrollwechselklauseln noch Klauseln über Abfindungssummen („goldene Fallschirme“ oder „Handshakes“ oder vergleichbare Abmachungen) im Hinblick auf die Beendigung ihrer Anstellung oder ihres Mandats.

Die Mitglieder der Geschäftsleitung haben über Jahre hinweg erhebliche Aktienbestände akkumuliert. Diese werden in den Tabellen 8a und 9a dargestellt.

Die folgenden vier Absätze wurden von der Revisionsstelle geprüft.

Im Jahr 2015 wurden keine Abfindungen an ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung geleistet. Ebenso wurden keine Antrittszahlungen an neue Mitglieder der Geschäftsleitung geleistet und keine Kredite oder Darlehen an gegenwärtige oder ehemalige Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung oder an ihnen nahestehende Personen gewährt. Dementsprechend und gemäss der VegüV enthalten die Statuten von Syngenta keine dahingehenden Bestimmungen, und per 31. Dezember 2015 sind keine solchen Kredite oder Darlehen ausstehend.

Im Jahr 2015 wurden keine Garantien, Bürgschaften, Sicherheiten, Versprechen oder andere Formen von Verpflichtungen gegenüber Dritten zugunsten von nicht exekutiven Verwaltungsräten oder Mitgliedern der Geschäftsleitung oder von ihnen nahestehenden Personen abgegeben, und per 31. Dezember 2015 sind keine derartigen Verpflichtungen ausstehend.

Im Jahr 2015 wurden weder Forderungen, Ansprüche oder Schulden von nicht exekutiven Verwaltungsräten oder Mitgliedern der Geschäftsleitung oder von ihnen nahestehenden Personen erlassen oder ein Verzicht auf solche erklärt, noch sind solche per 31. Dezember 2015 ausstehend.

Im Jahr 2015 wurden keine weiteren Vergütungen an aktive Mitglieder des Verwaltungsrats oder der Geschäftsleitung für sonstige Dienstleistungen ausgerichtet, und per 31. Dezember 2015 sind keine derartigen Zahlungen ausstehend.

Periodengerechte Bewertung und Abgrenzung

Das Prinzip der periodengerechten Abgrenzung (Accrual-Prinzip) wurde bei allen Vergütungselementen einschliesslich der STI- und LTI-Zuteilungen (Boni) angewandt. Diese Zuteilungen werden in dem Bericht des Jahres ausgewiesen, für das sie gezahlt werden. Die im Bericht 2015 ausgewiesenen Boni wurden aufgrund der Ergebnisse und Leistungen im Jahr 2015 gewährt, werden aber 2016 oder später zur Auszahlung gelangen. Diese Art der Offenlegung entspricht der periodengerechten Abgrenzung, wie dies von den entsprechenden Richtlinien verlangt wird. Die Berechnung der Anzahl der Beteiligungseinheiten für 2015 wird erst nach Redaktionsschluss dieses Berichts vorgenommen. Während die Beträge der Boni bei Drucklegung bekannt und in diesem Bericht enthalten sind, ist die Anzahl der Share Awards, Aktienoptionen und PSUs, die für 2015 zugeteilt werden, noch nicht bestimmt und deshalb in diesem Bericht nicht enthalten.

Die Anzahl der Beteiligungseinheiten, die für 2014 zugeteilt wurden, war erst nach Redaktionsschluss des Berichts 2014 bekannt. Die tatsächliche Anzahl der Share Awards, RSUs und Aktienoptionen für 2014 ist deshalb in diesem Bericht 2015 veröffentlicht (vgl. Tabellen 5 und 6).

Abweichungen von der periodengerechten Darstellung betreffen die vom Unternehmen bezahlten Leistungen von Steuerexperten für einige Mitglieder der Geschäftsleitung und den ehemaligen Präsidenten des Verwaltungsrats. Die ausgewiesenen Leistungen von Steuerexperten beziehen sich in der Regel auf Vergütungen in der Vergangenheit. Die Leistungen, welche die Vergütung 2015 betreffen, sind noch nicht bekannt. Die Angaben in den Tabellen 5 und 6 beziehen sich auf die 2015 bzw. 2014 tatsächlich bezahlten Beträge für Steuerklärungsdienste für einige Mitglieder der Geschäftsleitung.

Bei allen in diesem Vergütungsbericht 2015 ausgewiesenen Beträgen handelt es sich um Bruttowerte, d. h. um Werte vor Steuern, Sozialversicherungsabgaben sowie allen anderen gesetzlichen Abgaben. Bei Sachleistungen handelt es sich ebenfalls um Bruttowerte, d. h. Werte vor Steuern, Sozialversicherungsabgaben sowie allen anderen anfallenden Abgaben. Die für Sozialversicherungsbeiträge anfallenden Kosten werden gesondert ausgewiesen.

Sachleistungen werden üblicherweise entsprechend den für das Unternehmen anfallenden Kosten angegeben. Es werden keine Sachleistungen gewährt, für die ein Verkehrswert ermittelt oder ein theoretischer Wert angegeben werden muss.

In den Anmerkungen 23 und 24 der konsolidierten Rechnungslegung der Syngenta-Gruppe entspricht der offengelegte Betrag für Zahlungen in Beteiligungsrechten dem anerkannten Aufwand in Übereinstimmung mit den Rechnungslegungsvorschriften IFRS 2, „Anteilsbasierte Vergütung“. In diesem Bericht sind die Zahlungen in Beteiligungsrechten als Wert bei der Zuteilung dargestellt und weichen deshalb ab. Zahlungen in Beteiligungsrechten, die bei Übertragung in bar abgegolten werden, sind periodenrichtig abgegrenzt.

Bericht der Revisionsstelle an die Generalversammlung der Syngenta AG, Basel

Wir haben den beigefügten Vergütungsbericht vom 2. Februar 2016 der Syngenta AG für das am 31. Dezember 2015 abgeschlossene Geschäftsjahr geprüft. Die Prüfung beschränkte sich dabei auf die Angaben nach Artikeln 14–16 der Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Aktiengesellschaften (VegüV) in Tabelle 4a, Tabelle 5, Tabelle 6, Tabelle 7, Tabelle 8a und Tabelle 9a sowie die letzten vier Abschnitte unter der Sektion „Vertragliche Vereinbarungen, Darlehen und zusätzliche Zuwendungen“ des Vergütungsberichts.

Verantwortung des Verwaltungsrats

Der Verwaltungsrat ist für die Erstellung und sachgerechte Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit schweizerischem Recht 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 der Revisionsstelle

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 Artikeln 14–16 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 Artikel 14–16 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 entspricht der Vergütungsbericht der Syngenta AG für das am 31. Dezember 2015 abgeschlossene Geschäftsjahr dem Gesetz und den Artikeln 14–16 der VegüV.

KPMG AG

Richard Broadbelt
Zugelassener
Revisionsexperte
Leitender Revisor

Regula Wallimann
Zugelassene
Revisionsexpertin

Basel, 2. Februar 2016

Schweiz

Investor Relations
T +41 61 323 5883
F +41 61 323 5880
E global.investor_relations@syngenta.com

Medienstelle
T +41 61 323 2323
F +41 61 323 9044
E media.relations@syngenta.com

Aktienregister
T +41 41 798 4833
F +41 41 798 4849
E syngenta@devigus.com

Shareholder Services
T +41 61 323 2121
F +41 61 323 5461
E shareholder.services@syngenta.com

Corporate Responsibility
E csr@syngenta.com

Syngenta Telefonzentrale
T +41 61 323 1111
F +41 61 323 1212
E global.webmaster@syngenta.com

USA

Investor Relations
T +1 202 737 6520
T +1 202 737 6521
E global.investor_relations@syngenta.com

Medienstelle
T +1 202 737 8913
E media.relations_us@syngenta.com

Kontaktstelle für ADS-Inhaber
T +1 888 269 2377 – von innerhalb der USA
T +1 201 680 6825 – von ausserhalb der USA
E shrelations@cpushareownerservices.com

Syngenta AG
Corporate Affairs
Schwarzwaldallee 215
Postfach
CH-4002 Basel
Schweiz

www.syngenta.com

Syngenta hat für das Geschäftsjahr 2015 drei Berichte publiziert: den Jahresbericht 2015 (der Informationen über die nicht finanzielle Performance von Syngenta enthält), den Finanzbericht 2015 sowie den Corporate-Governance-Bericht und Vergütungsbericht 2015.

Die Originalsprache aller Publikationen ist Englisch. Der Jahresbericht 2015 und der Corporate-Governance-Bericht und Vergütungsbericht 2015 sind auch auf Deutsch erhältlich.

Diese Berichte sind auch im Internet unter www.syngenta.com verfügbar.

© 2016 Syngenta AG, Basel, Schweiz.
Alle Rechte vorbehalten.

Redaktionelle Fertigstellung: Februar 2016

Design und Produktion: Radley Yeldar,
London, Grossbritannien

Druck: Stämpfli AG, Bern, Schweiz

Gedruckt auf Hello Silk, produziert mit Holzfasern aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern und hergestellt in einer Papierfabrik, die ISO-14001- und EMAS-Umweltmanagementstandards erfüllt.

© Eingetragene Marken von Syngenta

™ Marken von Syngenta

Die Wortmarke SYNGENTA und BRINGING PLANT POTENTIAL TO LIFE sind eingetragene Marken von Syngenta.