

VERGÜTUNGSBERICHT

Vergütung des Vorstands

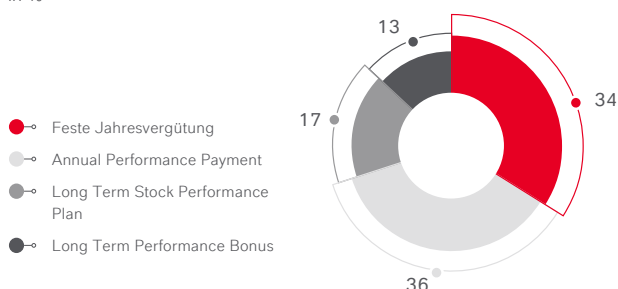
Die Struktur des Vergütungssystems und die Höhe der Vergütungen der Vorstandsmitglieder werden vom Aufsichtsrat, nach Vorbereitung durch das Präsidium, festgelegt. Die Angemessenheit der Vergütung wird regelmäßig überprüft. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung umfassen insbesondere die Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, den Erfolg und die nachhaltige Entwicklung des LANXESS Konzerns sowie die Üblichkeit der Vergütung bei vergleichbaren Unternehmen und die Vergütungsstruktur innerhalb des Unternehmens, wobei auch das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft sowohl insgesamt als auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigt wird. Die Vergütungsstruktur ist ferner darauf ausgerichtet, dass sie am internationalen Markt für hoch qualifizierte Führungskräfte wettbewerbsfähig ist und Anreize für eine erfolgreiche Arbeit zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung setzt. Zwei der drei variablen Komponenten bemessen sich nach der Unternehmensentwicklung über mehrere Jahre und setzen damit langfristige Verhaltensanreize.

Das Vergütungssystem, das für die Mitglieder des Vorstands seit dem Geschäftsjahr 2010 gilt, wurde von der Hauptversammlung der LANXESS AG am 28. Mai 2010 mit einer Mehrheit von 99,10% des vertretenen Kapitals gebilligt.

Die Bestandteile der Vergütung der Mitglieder des Vorstands sind neben der festen Jahresvergütung die kurz- und langfristigen variablen Vergütungskomponenten Annual Performance Payment, Long Term Stock Performance Plan und Long Term Performance Bonus sowie die Altersversorgung. Die drei variablen Komponenten orientieren sich am jährlichen und am mehrjährigen Erfolg von LANXESS. Der durchschnittliche Vergütungsmix bei Annahme einer 100%igen Zielerreichung ist mit 34% fester Jahresvergütung und 66% variabler Komponenten stark am unternehmerischen Erfolg und an einer langfristigen Wertsteigerung orientiert. Die laufenden Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder weisen neben der Festvergütung betragsmäßige Höchstgrenzen für die variablen Vergütungsteile auf. Eine darüber hinausgehende, gesonderte Begrenzung der Gesamtvergütung auch unter Einschluss eines möglichen Ermessensbonus sehen sie nicht vor.

Vergütungsmix Vorstandsbezüge

in %



Feste Jahresvergütung

Die erfolgsunabhängige Komponente umfasst die feste Jahresvergütung sowie Sachbezüge, die sich im Wesentlichen aus den nach steuerlichen Regelwerken zu berücksichtigenden Werten, wie z. B. für die Nutzung von Dienstwagen, ergeben. Die feste Jahresvergütung der Vorstandsmitglieder ist marktorientiert und an der Vergütung vergleichbarer Unternehmen ausgerichtet. Sie wird monatlich anteilig als Gehalt gezahlt.

Variable Vergütung

Die jährliche erfolgsabhängige Komponente der variablen Vergütung ist das Annual Performance Payment (APP). Es bemisst sich nach wirtschaftlichen Unternehmenszielen, wie dem Erreichen bestimmter Ziele für das EBITDA vor Sondereinflüssen. Aufgrund der gesunkenen und zukünftig weiter zurückgehenden Bedeutung von ARLANXEO für den LANXESS Konzern wird hierbei auf das EBITDA vor Sondereinflüssen von New LANXESS, also LANXESS ohne ARLANXEO, Bezug genommen. Bei 100%iger Zielerreichung entspricht das individuelle Budget des APP im Geschäftsjahr 2017 für Herrn Zachert 125% und für die übrigen Vorstandsmitglieder 100% der individuellen festen Jahresvergütung. Die Ziel- und Schwellenwerte, die für die Höhe der Auszahlung maßgebend sind, werden jährlich vom Aufsichtsrat vor Beginn eines neuen Geschäftsjahres festgelegt. Die Auszahlung eines Mindestbetrages gibt es nicht. Für das Geschäftsjahr 2017 ist die maximale Höhe der Auszahlung, im Einklang mit den für tarifliche und außertarifliche Mitarbeiter geltenden Obergrenzen, auf 200% des individuellen Budgets begrenzt. Bei deutlichen Zielverfehlungen kann die Auszahlung des APP vollständig entfallen (0%). Zudem behält sich der Aufsichtsrat vor, eine Kürzung des APP vorzunehmen, sollten gravierende Arbeitssicherheits- und/oder Umweltprobleme auftreten.

Weiteres Element der variablen Vergütung ist der mehrjährige sogenannte Long Term Stock Performance Plan (LTSP). Diese Vergütungskomponente bemisst sich nach der Kursentwicklung der LANXESS Aktie. Als Referenzwert wird bei dem ab 2014 aufgelegten Programm LTSP 2014–2017 der MSCI World Chemicals Index herangezogen. Bei dem seit 2010 bestehenden Programm LTSP 2010–2013, aus dem noch ausübbar Anrechte ausstehen, dient der Dow Jones STOXX 600 ChemicalsSM als Referenzindex. Der LTSP berücksichtigt die vom Gesetzgeber geforderte stärkere Ausrichtung am mehrjährigen Unternehmenserfolg. Der LTSP erstreckt sich über vier jeweils vierjährige Tranchen und sieht eine mögliche Auszahlung pro Tranche bei Annahme einer 100%igen Zielerreichung von 30% des individuellen Zieleinkommens vor. Die Teilnahme am LTSP erfordert ein Eigeninvestment in Aktien der LANXESS AG in Höhe von jährlich 5% der festen Jahresvergütung. Diese Aktien sind für durchschnittlich fünf Jahre (LTSP 2010–2013) bzw. vier Jahre (LTSP 2014–2017) gesperrt. Nach Ablauf der Sperrfrist können die durch das LTSP gewährten Anrechte ausgeübt werden. Die Ausübungsfristen betragen grundsätzlich drei Jahre, für die Tranchen 2012 und 2013 fünf Jahre.

Im Übrigen wird, insbesondere hinsichtlich der angesetzten Bewertungsparameter, auf die im Anhang unter Textziffer [15] erfolgten Angaben verwiesen.

Der auf das Geschäftsjahr 2017 entfallende Personalaufwand aus der anteilsbasierten Vergütung beträgt für Herrn Zachert 935 T€ (Vorjahr: 1.966 T€), für Herrn Dr. Fink 91 T€ (Vorjahr: 293 T€), für Herrn Pontzen 91 T€ (Vorjahr: 293 T€) und für Herrn Dr. van Roessel 441 T€ (Vorjahr: 879 T€).

Der Long Term Performance Bonus (LTPB) als dritte variable Komponente berücksichtigt ebenfalls eine nachhaltige Unternehmensentwicklung. Zielerreichungen werden erst nach zwei

aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren honoriert. Bemessungsgrundlage ist die jeweilige APP-Zielerreichung der zu berücksichtigenden Geschäftsjahre. Die konkrete Höhe des LTPB ergibt sich aus dem Durchschnitt der APP-Zielerreichungen der beiden Geschäftsjahre. Der LTPB für den Vorstand wird vom Aufsichtsrat festgelegt und beträgt bei einer durchschnittlichen APP-Zielerreichung von 100 % derzeit 45 % der festen Jahresvergütung.

Der zum 1. Juni 2017 zum Vorstandsmitglied bestellte Stephen C. Forsyth erhält im Rahmen seiner auf ein Jahr begrenzten Vorstandstätigkeit eine Festvergütung sowie das APP als erfolgsabhängige variable Vergütung. Er partizipiert hingegen nicht an den mehrjährigen Vergütungskomponenten LTSP und LTPB.

Bezüge des Vorstands

in T€	Jahr	Erfolgsunabhängige Bezüge		Erfolgsbezogene Bezüge			Bezüge aus gewährten LTSP-Anrechten		Summe
		Festvergütung	Sachbezüge und sonstige	APP (einjährig) ⁴⁾	LTPB (mehrjährig)	Anpassung für Vorjahre	Barvergütung gesamt	Beizulegende Zeitwerte	
Matthias Zachert	2017	1.200	73	3.000	1.080 ²⁾	-41 ⁴⁾	5.312	737	6.049
	2016	1.200	73	2.250	810 ¹⁾	-82 ³⁾	4.251	1.337	5.588
Dr. Hubert Fink	2017	475	53	1.100	528 ²⁾	-13 ⁴⁾	2.143	246	2.389
	2016	450	53	675	304 ¹⁾	-7 ³⁾	1.475	446	1.921
Michael Pontzen	2017	525	47	1.100	528 ²⁾	-13 ⁴⁾	2.187	246	2.433
	2016	450	44	675	304 ¹⁾	-20 ³⁾	1.453	446	1.899
Dr. Rainier van Roessel	2017	650	51	1.300	585 ²⁾	-19 ⁴⁾	2.567	355	2.922
	2016	650	50	975	439 ¹⁾	-38 ³⁾	2.076	368	2.444
Stephen C. Forsyth (eingetreten am 1. Juni 2017)	2017	263	-	525	-	-	788	-	788
	2016	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe	2017	3.113	224	7.025	2.721	-86	12.997	1.584	14.581
	2016	2.750	220	4.575	1.857	-147	9.255	2.597	11.852

1) Auszahlung zu jeweils 50 % in 2017 bzw. 2018. 2) Auszahlung zu jeweils 50 % in 2018 bzw. 2019. 3) Auszahlung in 2016 bzw. 2017. 4) Auszahlung in 2017 bzw. 2018.

Insgesamt ergeben sich Gesamtbezüge für den Vorstand in Höhe von 14.581 T€ (Vorjahr: 11.852 T€). Diese setzen sich aus erfolgsunabhängigen Komponenten von 3.337 T€ (Vorjahr: 2.970 T€), erfolgsbezogenen Komponenten von 9.660 T€ (Vorjahr: 6.285 T€) und Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung von 1.584 T€ (Vorjahr: 2.597 T€) zusammen. Im Rahmen des LTSP wurden den Vorständen im Geschäftsjahr insgesamt 1.740.000 Anrechte für 2017 gewährt. Im Vorjahr wurden insgesamt 1.740.000 Anrechte für 2016 und zusätzlich 1.350.000 Anrechte für 2012 sowie 1.350.000 Anrechte für 2013 gewährt. Hinsichtlich der beizulegenden Zeitwerte pro Anrecht der einzelnen Tranchen zum Bilanzstichtag verweisen wir auf die im Anhang unter Textziffer [15] erfolgten Angaben.

Altersversorgung

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden den Mitgliedern des Vorstands Leistungen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung gewährt. Dabei handelt es sich um Leistungen, die bei Erreichen der Altersgrenze von 60 bzw. 62 Lebensjahren,

im Falle der dauerhaften Arbeitsunfähigkeit und im Todesfall an die Hinterbliebenen erbracht werden.

Bei der Altersversorgung für die Mitglieder des Vorstands handelt es sich um einen beitragsorientierten Pensionsplan, der einen von der Gesellschaft zu erbringenden Grundbeitrag in Höhe von jeweils 25 % der Festvergütung (Funktionseinkommen) und des APP vorsieht. Für den auf das APP bezogenen Beitrag wird, unabhängig von der tatsächlichen Zielerreichung, maximal der Betrag einer 100%igen Zielerreichung zugrunde gelegt. Darüber hinaus ist von den Vorstandsmitgliedern ein Eigenbeitrag aus Entgeltumwandlung in Höhe von 12,5 % des APP zu leisten. Dieser Eigenbeitrag kann von den Vorstandsmitgliedern auf bis zu 25 % des APP erhöht werden. Im Versorgungsfall können bis zu 30 % des verzinslich angesammelten Kapitals in eine Rentenleistung umgewandelt werden. Aus Regelungen vor 2006 resultieren Ansprüche, die für einzelne Vorstandsmitglieder als Besitzstände gewährt werden. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses vor Erreichen der Altersgrenze von 60 bzw. 62 Lebensjahren erbringt die Gesellschaft bestimmte Zusatzbeiträge bis zu einer festgelegten Höchstgrenze.

Für die Ansprüche der Vorstandsmitglieder hat die Gesellschaft Rückstellungen gebildet. Die hierfür nach den Rechnungslegungsvorschriften der IFRS ermittelten Kosten der erworbenen Versorgungsansprüche (Service Costs), der nach

den Rechnungslegungsvorschriften des HGB hierfür ermittelte Nettoaufwand sowie die Barwerte des Verpflichtungsumfangs nach IFRS und HGB sind für die zum 31. Dezember 2017 aktiven Vorstände der folgenden Tabelle zu entnehmen:

Pensionsansprüche

in T€	Jahr	IFRS		HGB	
		Kosten der erworbenen Versorgungsansprüche (Service Costs)	Barwert des Verpflichtungsumfangs	Nettoaufwand der erworbenen Versorgungsansprüche	Barwert des Verpflichtungsumfangs
Matthias Zachert	2017	775	5.613	1.080	4.106
	2016	659	4.522	789	3.026
Dr. Hubert Fink	2017	309	3.626	550	2.666
	2016	142	3.162	189	2.116
Michael Pontzen	2017	268	2.108	451	1.423
	2016	228	1.607	170	972
Dr. Rainier van Roessel	2017	157	7.030	504	6.082
	2016	144	6.742	237	5.577
Stephen C. Forsyth (eingetreten am 1. Juni 2017)	2017	0	0	0	0
	2016	0	0	0	0
Summe	2017	1.509	18.377	2.585	14.277
	2016	1.173	16.033	1.385	11.691

Der Verpflichtungsumfang für frühere Mitglieder des Vorstands lag zum 31. Dezember 2017 nach den Rechnungslegungsvorschriften der IFRS bei 34.828 T€ (Vorjahr: 34.497 T€) und nach den Rechnungslegungsvorschriften des HGB bei 27.772 T€ (Vorjahr: 26.041 T€).

Leistungen in Zusammenhang mit bzw. nach der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Der Vorstand verfügt über eine spezielle Absicherung für definierte, unternehmensseitig veranlasste Vertragsbeendigungen, die zu einem Ausscheiden führen, bzw. für den Fall einer wesentlichen Veränderung in der Kontrolle über das Unternehmen (Change of Control). Die Konditionen richten sich nach dem jeweiligen Sachverhalt und beinhalten Abfindungsleistungen in Höhe von bis zu zwei, im Falle des Kontrollwechsels drei festen Jahresvergütungen jeweils zuzüglich des APP und LTPB bei Annahme einer 100%igen Zielerreichung sowie eine zeitanteilige Abgeltung der LTSP-Anrechte. Bei der Berechnung der im Fall des vorzeitigen Ausscheidens zu zahlenden Abfindung würden für Herrn Dr. Fink und Herrn Pontzen aufgrund der mit ihnen bestehenden Vereinbarungen die variablen Vergütungskomponenten LTPB und LTSP nicht berücksichtigt werden.

Weitergehende Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit sind keinem Vorstandsmitglied zugesagt worden.

Die Gesamtbezüge ehemaliger Vorstandsmitglieder beliefen sich im Geschäftsjahr 2017 auf 473 T€ (Vorjahr: 1.244 T€).

Sonstiges

Kein Mitglied des Vorstands hat im abgelaufenen Geschäftsjahr wesentliche Leistungen oder entsprechende Zusagen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied erhalten.

Im Geschäftsjahr 2017 wurden keine Kredite an Mitglieder des Vorstands gewährt.

Individuelle Vergütung gemäß den Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK)

In den nachfolgenden Tabellen werden gemäß den Anforderungen des DCGK die für die Jahre 2016 und 2017 gewährten Zuwendungen einschließlich der Nebenleistungen sowie der jeweilige Zufluss (Auszahlungsbetrag) dargestellt. Bei den variablen Vergütungskomponenten wird nach Bezugsjahren differenziert. Die Angabe der gewährten Zuwendungen ist bei den variablen Vergütungskomponenten ergänzt um die erreichbare Maximal- und Minimalvergütung.

Gewährte Zuwendungen

in T€	Matthias Zachert Vorsitzender des Vorstands				Dr. Hubert Fink Vorstandsmitglied			
	Zielwert 2016	Zielwert 2017	2017 (Min.)	2017 (Max.)	Zielwert 2016	Zielwert 2017	2017 (Min.)	2017 (Max.)
Festvergütung	1.200	1.200	1.200	1.200	450	475	475	475
Nebenleistungen	73	73	73	73	53	53	53	53
Summe	1.273	1.273	1.273	1.273	503	528	528	528
Einjährige variable Vergütung (APP)	1.500	1.500	0	3.000	450	550	0	1.100
Mehrjährige variable Vergütung	1.876	1.277	0	2.700	649	517	0	1.068
LTPB (Tranche 2016–2017)	540	–	–	–	203	23	–	33
LTPB (Tranche 2017–2018)	–	540	0	1.080	–	248	0	495
LTSP 2010–2013 (Tranche 2012)	356	–	–	–	119	–	–	–
LTSP 2010–2013 (Tranche 2013)	243	–	–	–	81	–	–	–
LTSP 2014–2017 (Tranche 2016)	737	–	–	–	246	–	–	–
LTSP 2014–2017 (Tranche 2017)	–	737	0	1.620	–	246	0	540
Summe	4.649	4.050	1.273	6.973	1.602	1.595	528	2.696
Versorgungsaufwand	659	775	775	775	142	309	309	309
Gesamtvergütung	5.308	4.825	2.048	7.748	1.744	1.904	837	3.005

Gewährte Zuwendungen

in T€	Michael Pontzen Finanzvorstand				Dr. Rainier van Roessel Vorstandsmitglied			
	Zielwert 2016	Zielwert 2017	2017 (Min.)	2017 (Max.)	Zielwert 2016	Zielwert 2017	2017 (Min.)	2017 (Max.)
Festvergütung	450	525	525	525	650	650	650	650
Nebenleistungen	44	47	47	47	50	51	51	51
Summe	494	572	572	572	700	701	701	701
Einjährige variable Vergütung (APP)	450	550	0	1.100	650	650	0	1.300
Mehrjährige variable Vergütung	649	517	0	1.068	661	648	0	1.365
LTPB (Tranche 2016–2017)	203	23	–	33	293	–	–	–
LTPB (Tranche 2017–2018)	–	248	0	495	–	293	0	585
LTSP 2010–2013 (Tranche 2012)	119	–	–	–	3	–	–	–
LTSP 2010–2013 (Tranche 2013)	81	–	–	–	10	–	–	–
LTSP 2014–2017 (Tranche 2016)	246	–	–	–	355	–	–	–
LTSP 2014–2017 (Tranche 2017)	–	246	0	540	–	355	0	780
Summe	1.593	1.639	572	2.740	2.011	1.999	701	3.366
Versorgungsaufwand	228	268	268	268	144	157	157	157
Gesamtvergütung	1.821	1.907	840	3.008	2.155	2.156	858	3.523

Gewährte Zuwendungen

in T€	Stephen C. Forsyth Vorstandsmitglied, Eintritt 01.06.2017			
	Zielwert 2016	Zielwert 2017	2017 (Min.)	2017 (Max.)
Festvergütung	–	263	263	263
Nebenleistungen	–	–	–	–
Summe	–	263	263	263
Einjährige variable Vergütung (APP)	–	263	0	525
Mehrjährige variable Vergütung	–	–	–	–
LTPB (Tranche 2016–2017)	–	–	–	–
LTPB (Tranche 2017–2018)	–	–	–	–
LTSP 2010–2013 (Tranche 2012)	–	–	–	–
LTSP 2010–2013 (Tranche 2013)	–	–	–	–
LTSP 2014–2017 (Tranche 2016)	–	–	–	–
LTSP 2014–2017 (Tranche 2017)	–	–	–	–
Summe	–	526	263	788
Versorgungsaufwand	–	–	–	–
Gesamtvergütung	–	526	263	788

Zufluss

in T€	Matthias Zachert Vorsitzender des Vorstands		Dr. Hubert Fink Vorstandsmitglied	
	2016	2017	2016	2017
Festvergütung	1.200	1.200	450	475
Nebenleistungen	73	73	53	53
Summe	1.273	1.273	503	528
Einjährige variable Vergütung (APP)	2.190	2.970	670	1.091
Mehrjährige variable Vergütung	788	935	188	429
LTPB (Tranche 2014–2015)	–11	–	–1	–
LTPB (Tranche 2015–2016)	799	–5	189	–2
LTPB (Tranche 2016–2017)	–	940	–	431
LTSP 2010–2013	–	–	–	–
LTSP 2014–2017	–	–	–	–
Summe	4.251	5.178	1.361	2.048
Versorgungsaufwand	659	775	142	309
Gesamtvergütung	4.910	5.953	1.503	2.357

Zufluss

in T€	Michael Pontzen Finanzvorstand		Dr. Rainier van Roessel Vorstandsmitglied	
	2016	2017	2016	2017
Festvergütung	450	525	650	650
Nebenleistungen	44	47	50	51
Summe	494	572	700	701
Einjährige variable Vergütung (APP)	661	1.091	949	1.287
Mehrjährige variable Vergütung	260	429	427	506
LTPB (Tranche 2014–2015)	–3	–	–6	–
LTPB (Tranche 2015–2016)	263	–2	433	–3
LTPB (Tranche 2016–2017)	–	431	–	509
LTSP 2010–2013	–	–	–	–
LTSP 2014–2017	–	–	–	–
Summe	1.415	2.092	2.076	2.494
Versorgungsaufwand	228	268	144	157
Gesamtvergütung	1.643	2.360	2.220	2.651

Zufluss

in T€	Stephen C. Forsyth Vorstandsmitglied, Eintritt 01.06.2017	
	2016	2017
Festvergütung	–	263
Nebenleistungen	–	–
Summe	–	263
Einjährige variable Vergütung (APP)	–	525
Mehrjährige variable Vergütung	–	–
LTPB (Tranche 2014–2015)	–	–
LTPB (Tranche 2015–2016)	–	–
LTPB (Tranche 2016–2017)	–	–
LTSP 2010–2013	–	–
LTSP 2014–2017	–	–
Summe	–	788
Versorgungsaufwand	–	–
Gesamtvergütung	–	788

Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 12 der Satzung der Gesellschaft festgelegt. Die Mitglieder des Aufsichtsrats der LANXESS AG erhalten danach eine jährliche Festvergütung in Höhe von 80 T€. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Dreifache der Festvergütung, sein Stellvertreter das Eineinhalbfache. Vorsitz und Mitgliedschaft in den Aufsichtsratsausschüssen werden entsprechend dem Deutschen Corporate Governance Kodex gesondert vergütet. Aufsichtsratsmitglieder, die einem Ausschuss angehören, erhalten zusätzlich ein Halb der festen Vergütung. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält zusätzlich ein weiteres Halb der festen Vergütung. Aufsichtsratsmitglieder, die in einem anderen Ausschuss als dem Prüfungsausschuss den Vorsitz führen, erhalten zusätzlich ein Viertel der Festvergütung. Insgesamt erhält ein Mitglied des Aufsichtsrats jedoch maximal das Dreifache der Festvergütung.

Daneben werden den Aufsichtsratsmitgliedern ihre Auslagen erstattet. Zusätzlich erhalten die Aufsichtsratsmitglieder 1,5 T€ Sitzungsgeld für jede Aufsichtsratssitzung und für jede Ausschusssitzung, an der sie teilnehmen. Allerdings wird die Teilnahme an Sitzungen des Ausschusses gem. § 27 Abs. 3 MitbestG und des Nominierungsausschusses nicht vergütet. Für Aufsichtsratsmandate in Konzerngesellschaften wird an die Mitglieder des Aufsichtsrats nur eine Vergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat der LANXESS Deutschland GmbH in Höhe von jeweils 5 T€ gezahlt.

Ferner erhalten die Aufsichtsratsmitglieder eine langfristige, auf Nachhaltigkeit ausgerichtete variable Vergütungskomponente, die sich auf die gewöhnliche Mandatszeit eines Aufsichtsratsmitglieds (fünf Jahre) bezieht. Die variable Vergütungskomponente wird anders als die fixe Vergütung nicht jedes Jahr gezahlt, sondern nur einmal zum Ende der gewöhnlichen Mandatszeit eines Aufsichtsratsmitglieds. Ist ein Aufsichtsratsmitglied kürzer im Amt, vermindert sich der Betrag entsprechend.

Ob die variable Vergütung zur Auszahlung gelangt, hängt davon ab, wie sich der Aktienkurs von LANXESS im Vergleich zum Vergleichsindex Dow Jones STOXX 600 ChemicalsSM in den fünf Jahren vom Beginn des Mandats bis zum Ende des Mandats eines Aufsichtsratsmitglieds entwickelt. Verglichen werden der Durchschnitt des Aktienkurses und des Index in den 90 Börsentagen vor der Hauptversammlung, in der die Aufsichtsratsmitglieder bestellt wurden, mit dem Durchschnitt des Aktienkurses und des Index in den 90 Börsentagen vor der Hauptversammlung, mit deren Beendigung das Mandat der Aufsichtsratsmitglieder endet. Nur wenn der Aktienkurs sich besser als der Vergleichsindex entwickelt hat, wird die variable Vergütung fällig. Die genaue Höhe der variablen Vergütung bemisst sich wiederum danach, um wie viel sich der Aktienkurs besser als der Vergleichsindex in den vergangenen fünf Jahren entwickelt. Bei einem Unterschied von bis zu 10%-Punkten wird für diesen Zeitraum von fünf Jahren eine Vergütung von 50 T€ fällig, zwischen 10 und 20%-Punkten 100 T€, darüber 150 T€.

Im Geschäftsjahr 2017 kam es zu keiner Auszahlung der variablen Vergütung.

Der erwartete Vergütungsanspruch für die laufenden Mandatszeiten der Aufsichtsratsmitglieder wurde zum 31. Dezember 2017 mit 950 T€ (Vorjahr: 600 T€) bewertet und als Rückstellung ausgewiesen.

Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen hat im Berichtszeitraum keines der Aufsichtsratsmitglieder erhalten. Kredite oder Vorschüsse wurden den Aufsichtsratsmitgliedern im Berichtsjahr nicht gewährt.

Die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats haben für ihre Mandatsstätigkeit die in der folgenden Tabelle aufgeführten Bezüge erhalten.

Vergütung des Aufsichtsrats

in € ¹⁾	Jahr	Feste Vergütung LANXESS AG	Vergütung der Ausschuss- tätigkeit LANXESS AG	Sitzungsgeld	Feste Vergütung LANXESS Deutschland GmbH	Gesamt
Dr. Rolf Stomberg, Vorsitzender	2017	240.000	0²⁾	16.500	5.000	261.500
	2016	240.000	0 ²⁾	18.000	5.000	263.000
Ralf Sikorski, stellv. Vorsitzender	2017	120.000	40.000	16.500	5.000	181.500
	2016	103.388	40.000	18.000	5.000	166.388
Gisela Seidel (ausgeschieden am 31. Mai 2016)	2017	-	-	-	-	-
	2016	49.836	16.612	7.500	2.077	76.025
Werner Czaplík	2017	80.000	40.000	15.000	5.000	140.000
	2016	80.000	40.000	16.500	5.000	141.500
Dr. Hans-Dieter Gerriets	2017	80.000	40.000	15.000	5.000	140.000
	2016	80.000	40.000	16.500	5.000	141.500
Dr. Heike Hanagarth (eingetreten am 1. Juli 2016)	2017	80.000	-	9.000	5.000	94.000
	2016	40.219	-	6.000	2.514	48.733
Dr. Friedrich Janssen	2017	80.000	80.000	13.500	5.000	178.500
	2016	80.000	80.000	16.500	5.000	181.500
Thomas Meiers	2017	80.000	40.000	15.000	5.000	140.000
	2016	80.000	40.000	16.500	5.000	141.500
Claudia Nemat (ausgeschieden am 30. Juni 2016)	2017	-	-	-	-	-
	2016	39.781	19.891	4.500	2.486	66.658
Lawrence A. Rosen	2017	80.000	40.000	13.500	5.000	138.500
	2016	80.000	40.000	13.500	5.000	138.500
Manuela Strauch	2017	80.000	40.000	16.500	5.000	141.500
	2016	80.000	40.000	13.500	5.000	138.500
Ifraim Tairi (eingetreten am 1. Juni 2016)	2017	80.000	40.000	16.500	5.000	141.500
	2016	46.776	15.847	9.000	2.924	74.547
Theo H. Walthie	2017	80.000	80.000	22.500	5.000	187.500
	2016	80.000	55.847	19.500	5.000	160.347
Dr. Matthias L. Wolfgruber	2017	80.000	40.000	13.500	5.000	138.500
	2016	80.000	40.000	15.000	5.000	140.000
Summe	2017	1.160.000	480.000	183.000	60.000	1.883.000
	2016	1.160.000	468.197	190.500	60.001	1.878.698

1) Beträge ohne Umsatzsteuer. 2) Gem. § 12 Abs. 2 der Satzung durch die feste Vergütung abgegolten.