

2021

VERGÜTUNGSBERICHT

INHALT

- 3 Vergütung des Vorstands**
 - 3 Grundsätze und Ziele des
Vorstandsvergütungssystems
 - 4 Verfahren zur Festsetzung sowie
zur Überprüfung der Vorstandsvergütung
 - 4 Vergütungsbestandteile im Überblick
 - 5 Vergütung des Vorstands im
Geschäftsjahr 2021
 - 14 Weitere Vergütungsregelungen
 - 15 Altersversorgung
 - 16 Vergütung des Aufsichtsrats**
 - 17 Vergleichende Darstellung der Ertrags-
entwicklung sowie der Veränderung
der Vergütung der Arbeitnehmerinnen
und Arbeitnehmer, der Mitglieder des
Vorstands und des Aufsichtsrats**
 - 19 Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers**
- 

Vergütungsbericht

Der vorliegende Vergütungsbericht richtet sich nach den gesetzlichen Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (AktG) und entspricht den Grundsätzen zur Berichterstattung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 16. Dezember 2019. Der Vergütungsbericht beschreibt und erläutert detailliert das Vergütungssystem für Vorstand und Aufsichtsrat der LANXESS AG sowie die Vergütung der einzelnen gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021. Eine transparente und verständliche Berichterstattung stellt für LANXESS ein zentrales Element guter Corporate Governance dar. Der Bericht wird über die Anforderungen des § 162 Abs. 3 Satz 1 und 2 AktG hinaus auch inhaltlich durch den Abschlussprüfer geprüft.

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Grundsätze und Ziele des Vorstandsvergütungssystems

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2020 auf Basis des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) und der neuen Fassung des DCGK das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands überarbeitet. Unter besonderer Berücksichtigung der nachhaltigen sowie der strategischen Ausrichtung von LANXESS wurden in dem neuen Vergütungssystem wesentliche Änderungen umgesetzt. Insbesondere basieren sowohl die kurzfristige variable Vergütung als auch die langfristige variable Vergütung auf jeweils zwei messbaren Leistungskriterien, die sich an der nachhaltigen Unternehmensstrategie ausrichten. Zudem wurde die Gewichtung der Anteile von kurz- und langfristiger variabler Vergütung dahingehend festgesetzt, dass die langfristigen Vergütungsbestandteile die kurzfristigen überwiegen. Das überarbeitete Vergütungssystem des Vorstands wurde von der Hauptversammlung der LANXESS AG am 19. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 94,22% der abgegebenen gültigen Stimmen gebilligt.

Das neue Vergütungssystem findet seit dem 1. Januar 2021 mit einer Ausnahme für die laufenden Vorstandsverträge Anwendung. Um die bisher vereinbarte Gewichtung der einzelnen Vergütungselemente und damit die Höhe der Gesamtvergütung aufrechtzuerhalten, weicht in den laufenden Verträgen die zugesagte Vergütung und die bisher vereinbarte Gewichtung der einzelnen Vergütungselemente bis zum Abschluss neuer Vorstandsverträge von den Regelungen des überarbeiteten Vergütungssystems ab.

Bei zukünftigen Wieder- oder Neubestellungen von Vorstandsmitgliedern wird der Aufsichtsrat in allen abzuschließenden neuen Vorstandsverträgen das neue Vergütungssystem zur Anwendung bringen. Dies ist bereits beim Abschluss des neuen Anstellungsvertrags für Herrn Dr. Borkowsky im Rahmen seiner Wiederbestellung zum Mitglied des Vorstands mit Wirkung zum 1. Juni 2022 geschehen.

Die bestehenden Vorstandsverträge entsprechen bis auf eine Ausnahme der DCGK-Empfehlung, wonach der Anteil der langfristigen variablen Vergütung den der kurzfristigen variablen Vergütung überwiegen soll.

Das Vergütungssystem für den Vorstand ist darauf ausgerichtet, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrem Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten und die Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds sowie den Unternehmenserfolg zu berücksichtigen. Ziel des Vergütungssystems ist es, eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung zu unterstützen. Die Vergütungsstruktur von LANXESS ist deshalb darauf ausgerichtet, Anreize für eine erfolgreiche Arbeit zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung und zur Erreichung strategischer Unternehmensziele sowie für eine langfristige Wertschaffung für unsere Aktionäre zu setzen. Hierbei richten sich die beiden langfristigen variablen Komponenten an der Unternehmensentwicklung über mehrere Jahre aus und schaffen damit langfristige Verhaltensanreize. Dadurch, dass eine dieser langfristigen Vergütungskomponenten die Entwicklung des Aktienkurses im Vergleich zu einem Index berücksichtigt, wird die Zielsetzung des Managements mit den unmittelbaren Interessen der Aktionäre in Einklang

gebracht. Bei der Ausgestaltung der Vorstandsvergütung legt der Aufsichtsrat des Weiteren Wert darauf, dass diese weitgehend im Einklang mit dem Vergütungssystem der oberen Führungsebene steht, um eine einheitliche Anreizwirkung innerhalb des Managements von LANXESS sicherzustellen.

Verfahren zur Festsetzung sowie zur Überprüfung der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat beschließt gemäß § 87a AktG ein klares und verständliches Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands. Die Beschlüsse des Aufsichtsrats über das Vergütungssystem werden vom Präsidium des Aufsichtsrats vorbereitet. Das Präsidium bereitet zudem die regelmäßige Überprüfung des Systems und der Höhe der Vergütung der Vorstandsmitglieder durch den Aufsichtsrat vor. Bei Bedarf empfiehlt es dem Aufsichtsrat, Änderungen vorzunehmen.

Der Aufsichtsrat legt das von ihm beschlossene Vergütungssystem bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens aber alle vier Jahre, der Hauptversammlung zur Billigung vor. Sollte die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte System zur Vorstandsvergütung nicht billigen, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt.

Die Angemessenheit der Vergütung wird regelmäßig vom Aufsichtsrat überprüft. Hierbei bedient er sich unabhängiger externer Personalberatungsunternehmen.

Eine solche Überprüfung hat zuletzt im Oktober 2021 stattgefunden. Bei dieser Überprüfung wurde die Vorstandsvergütung mit der der Unternehmen des MDAX sowie mit der einer Gruppe ausgewählter Chemieunternehmen¹⁾ verglichen. Diese Unternehmen wurden vom Aufsichtsrat aufgrund ihrer Vergleichbarkeit hinsichtlich Geschäftsmodell, Umsatz, Marktkapitalisierung, Bilanzsumme und Mitarbeiterzahl ausgewählt. 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. Darüber hinaus werden die Üblichkeit der Vergütung bei vergleichbaren Unternehmen und die Vergütungsstruktur innerhalb des Unternehmens hinsichtlich des Verhältnisses der Vorstandsvergütung zur Vergütung der oberen Führungsebene und der Belegschaft sowohl insgesamt als auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigt. Die Überprüfung der Vergütungsstruktur des Vorstands hat ergeben, dass sie für das Geschäftsjahr 2021 grundsätzlich angemessen ausgestaltet ist.

Nach dem Aktiengesetz kann der Aufsichtsrat vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist und er das Vergütungssystem, das Verfahren des Abweichens sowie die Bestandteile des Vergütungssystems nennt, von denen abgewichen werden kann. Ein solches Abweichen setzt verfahrensmäßig einen ausdrücklichen Beschluss des Aufsichtsrats voraus, in dem konkret die Dauer der Abweichung sowie

die Abweichung als solche, aber auch der Grund hierfür in angemessener Form beschrieben sind. Von der Möglichkeit, vom Vergütungssystem abzuweichen, hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2021 keinen Gebrauch gemacht.

Vergütungsbestandteile im Überblick

Das Vergütungssystem beinhaltet mit Wirkung zum 1. Januar 2021 die in der nachfolgenden Übersicht genannten Bestandteile. Inhalt des Vergütungssystems sind zudem weiterhin eine Einbehaltungs- und Rückforderungsklausel („Claw-Back“) sowie eine Aktienhalteverpflichtung, die die Vorstandsmitglieder verpflichtet, einen definierten Anteil der Vergütung in Aktien zu investieren und die Aktien für die Dauer des Vorstandsmandats zu halten („Share Ownership Guideline“). Gegenstand des Vergütungssystems ist ebenfalls weiterhin ein zeitlich begrenztes Recht zur außerordentlichen Kündigung im Falle eines Kontrollwechsels mit beschränkter Abfindungsregelung („Change of Control“). Aus der Übersicht ergeben sich ferner die relativen Anteile der einzelnen Vergütungskomponenten an der Gesamtzielvergütung der Vorstandsmitglieder.

Die Bestandteile der Vergütung der Mitglieder des Vorstands sind neben der festen Vergütung die kurz- und langfristigen variablen Vergütungskomponenten. Die beiden variablen Vergütungskomponenten Annual Performance Payment (APP) des Vorstands und Long Term Incentive (LTI) orientieren sich am jährlichen bzw. am mehrjährigen Erfolg von LANXESS und honorieren

1) Die Vergleichsgruppe bestand aus folgenden Unternehmen: AkzoNobel, Beiersdorf, Clariant, Covestro, Evonik, Henkel, K+S, Linde, Lonza, Merck, Royal DSM, Solvay, Symrise, Wacker Chemie.

Kurzfristige variable Vergütung

Das APP des Vorstands berücksichtigt zwei messbare Leistungskriterien:

- › ein finanzielles Leistungskriterium mit einem Anteil von 80% des individuellen APP sowie
- › ein nicht-finanzielles Leistungskriterium mit einem Anteil von 20% des individuellen APP.

Die Ziel- und Schwellenwerte sowie die Auszahlungskurven für das APP des Vorstands werden jährlich vor Beginn eines neuen Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat einheitlich für alle Mitglieder des Vorstands festgelegt und gelten ebenso für die Ebene unterhalb des

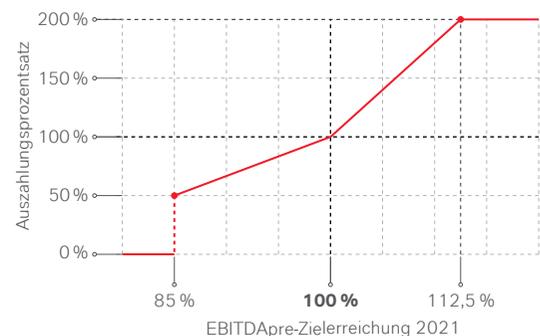
Vorstands. Eine nachträgliche Anpassung ist grundsätzlich ausgeschlossen. Es gibt keine Auszahlung eines Mindestbetrags; unterschreitet die Zielerreichung einen Schwellenwert, entfällt die Auszahlung des APP vollständig. Für das Geschäftsjahr 2021 liegt der maximale APP-Auszahlungsprozentsatz bei 200%.

Für das Geschäftsjahr 2021 gilt für das finanzielle Leistungskriterium des APP die im Folgenden dargestellte und erläuterte Zielerreichung und Auszahlungskurve.

Das finanzielle Leistungskriterium im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung, dem APP, ist zurzeit die für den LANXESS Konzern zentrale Steuerungsgröße, das

EBITDA (operatives Ergebnis vor Abschreibungen und Wertaufholungen) vor Sondereinflüssen (EBITDApre). Das EBITDA vor Sondereinflüssen ist für LANXESS der bedeutsamste finanzielle Indikator anhand dessen jede operative Entscheidung oder Leistung gemessen wird. Eine 100%ige Zielerreichung wird bei einem bestimmten, vom Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahres festgelegten EBITDA vor Sondereinflüssen erreicht. Zwischen diesem Zielwert und der Ober- bzw. Untergrenze folgt die Auszahlungskurve jeweils einem linearen Ansatz. Das Erreichen des vom Aufsichtsrat gesetzten finanziellen Ziels von 910 Mio. € für das Geschäftsjahr 2021 entspricht einem Auszahlungsprozentsatz von 100% für das finanzielle Leistungskriterium. Liegt das EBITDA vor Sondereinflüssen des LANXESS Konzerns mindestens 12,5% oberhalb des gesetzten finanziellen Ziels, entspricht dies der Obergrenze des Auszahlungsprozentsatzes von 200% des APP des Vorstands für das finanzielle Leistungskriterium. Liegt das EBITDA vor Sondereinflüssen mehr als 15% unterhalb des gesetzten finanziellen Ziels, fällt der Auszahlungsprozentsatz von 50% auf 0%. Dies gilt ebenso für die variable kurzfristige Vergütung der tariflichen und außertariflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Durch eine stärkere Steigung der Auszahlungskurve bei Überschreiten des 100%-Ziels wird ein besonderer finanzieller Anreiz gesetzt, das ohnehin schwer zu erreichende Ziel zu überschreiten.

APP: Zielerreichung und Auszahlungskurve des finanziellen Leistungskriteriums EBITDApre



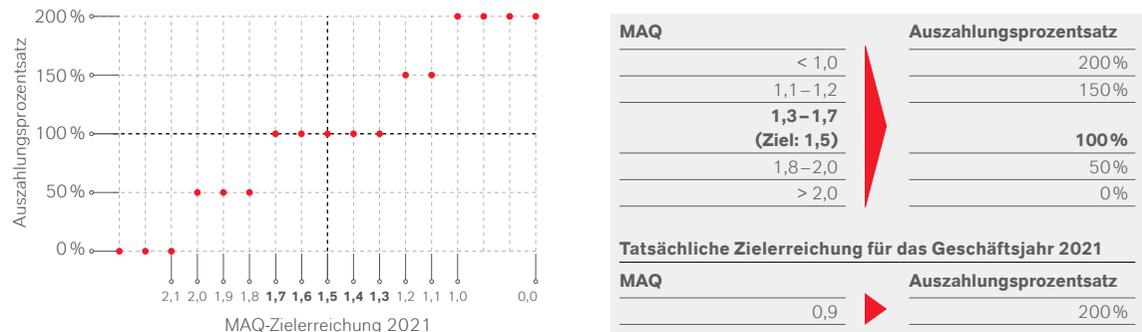
EBITDApre	Zielerreichung	Auszahlungsprozentsatz
1.024 Mio. €	112,5%	200%
(Ziel) 910 Mio. €	100%	100%
774 Mio. €	85%	50%
< 774 Mio. €	< 85%	0%

Tatsächliche Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2021		
EBITDApre	Zielerreichung ¹⁾	Auszahlungsprozentsatz
1.010 Mio. €	107,5%	160%

1) Bereinigt um den EBITDApre-Beitrag von Akquisitionen, deren Beitrag auch nicht im Zielwert berücksichtigt wurde.

Für das Geschäftsjahr 2021 gilt für das nicht-finanzielle Leistungskriterium des APP die im Folgenden dargestellte und erläuterte Zielerreichung und Auszahlungskurve.

APP: Zielerreichung und Auszahlungskurve des nicht-finanziellen Leistungskriteriums MAQ



Das nicht-finanzielle Leistungskriterium ist derzeit die Million-Arbeitsstunden-Quote (MAQ) der Unfälle mit Ausfalltagen. Dies spiegelt die hohe Bedeutung der Sicherheit der Beschäftigten und Standorte für LANXESS wider. Die Auszahlungskurve der MAQ, die mit einer Nachkommastelle berichtet wird, berücksichtigt einen Stufenansatz, um die bestehende positive Meldekultur von Ereignissen zu erhalten. Eine MAQ zwischen 1,3 und 1,7 entspricht einer 100%igen Zielerreichung und ergibt einen Auszahlungsprozentsatz von 100% für das nicht-finanzielle Leistungskriterium. Liegt die MAQ bei 1,0 oder niedriger, entspricht dies einem Auszahlungsprozentsatz von 200% des APP des Vorstands für das nicht-finanzielle Leistungskriterium. Ist die MAQ höher als 2,0, fällt der Auszahlungsprozentsatz auf 0%. Das

langfristige Bestreben ist es, jeden Unfall zu vermeiden. Das für 2021 gesetzte Ziel war im Vergleich zu anderen Unternehmen der chemischen Industrie sowie der zurückliegenden Entwicklung bei LANXESS ein ambitioniertes Ziel.

Der APP-Auszahlungsprozentsatz bezieht sich beim Vorstand und bei den Führungskräften auf der Ebene unterhalb des Vorstands auf den individuell zugrunde liegenden APP-Prozentsatz. Für die ordentlichen Vorstandsmitglieder entspricht eine 100%ige Zielerreichung auch 100% der festen Jahresvergütung. Für den Vorstandsvorsitzenden entspricht eine 100%ige Zielerreichung 125% der festen Jahresvergütung.

Innerhalb des APP besteht die Möglichkeit der Gewährung eines anlassbezogenen Ermessensbonus. Dieser dient der Würdigung besonderer Leistungen bzw. zur Schaffung eines zusätzlichen Anreizes und kann nur als Teil des APP des Vorstands gewährt werden. Er ist auf 20% der festen Jahresvergütung begrenzt. Der Ermessensbonus kann nur in Ausnahmefällen zum Einsatz kommen und bedarf einer transparenten Begründung durch den Aufsichtsrat. Im Geschäftsjahr 2021 ist es wie in den letzten Jahren zu keiner Auszahlung eines Ermessensbonus gekommen.

Die maximale Zielerreichung für das APP des Vorstands (inklusive des Ermessensbonus) ist auf 200% begrenzt.

Der Aufsichtsrat behält sich weiterhin vor, eine Kürzung des APP vorzunehmen, sollten gravierende Arbeitssicherheits- und/oder Umweltprobleme auftreten.

Langfristige variable Vergütung

Der Vorstand ist dazu angehalten, sich langfristig für das Unternehmen zu engagieren, Nachhaltigkeit zu fördern und zu erzielen. Dies bedeutet einen effizienten Umgang mit dem von Aktionären und Investoren zur Verfügung gestellten Kapital. Die starke Orientierung an Nachhaltigkeit begreift LANXESS als wichtigen Aspekt der eigenen Wettbewerbsfähigkeit, nicht zuletzt, da sie in ihren unterschiedlichen Facetten immer stärker von Kunden und Konsumenten, aber auch von unseren Mitarbeiterinnen

und Mitarbeitern sowie Investoren eingefordert wird. Nachhaltigkeit ist ein wichtiger Bestandteil unserer Strategie, die sich auch im Vergütungssystem widerspiegelt.

Das LTI besteht ebenfalls aus zwei Komponenten, die in bar ausgezahlt werden und die jeweils ein messbares Leistungskriterium berücksichtigen:

- › dem an der Aktienkursentwicklung orientierten Long Term Stock Performance Plan (LTSP), der in bar ausgezahlt wird, sowie
- › dem Sustainability Performance Plans (SPP), dessen Bewertung auf einem Nachhaltigkeitskriterium basiert.

Bei einer jeweils 100%igen Zielerreichung beträgt der Anteil des LTSP 60% und der des SPP 40% des individuellen LTI.

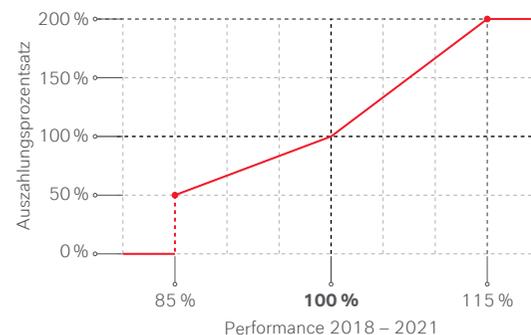
Der aktienbasierte LTSP bemisst sich nach der Kursentwicklung der LANXESS Aktie im Vergleich zu einem Referenzindex, derzeit dem MSCI World Chemicals Index, welcher erstmals in dem 2014 aufgelegten Programm LTSP 2014–2017 zugrunde gelegt wurde. Das seit 2018 bestehende Programm LTSP 2018–2021 erstreckt sich über vier Tranchen, wobei jährlich die Performance bestimmt und am Ende der jeweils vierjährigen Laufzeit der Tranchen der Auszahlungsprozentsatz über die durchschnittliche Performance auf Basis der jährlichen Einzelwerte berechnet wird. Am Ende der jeweils vierjährigen Laufzeit der Tranchen wird unter Verwendung dieses Auszahlungsprozentsatzes eine entsprechende Vergütung gewährt. Die Auszahlung erfolgt im folgenden Geschäftsjahr.

Das Programm LTSP 2014–2017 erforderte ein Eigeninvestment in Aktien der LANXESS AG in Höhe von jährlich 5% der festen Jahresvergütung. Für diese Aktien galt eine Haltefrist von vier Jahren. Nach Ablauf der vierjährigen Sperrfrist können die durch den LTSP gewährten Anrechte im Lauf einer dreijährigen Ausübungsperiode ausgeübt werden. Die Ausübungsperiode für die Tranche 2013, die als einzige Tranche aus dem früheren Programm (LTSP 2010–2013) noch offen war und am 31. Januar 2022 endete, betrug fünf Jahre.

Für die Geschäftsjahre 2018–2021 gilt für das finanzielle Leistungskriterium des LTI die im Folgenden dargestellte und erläuterte Performance und Auszahlungskurve.

Bei einer 100%igen Performance sehen die LTSP-Programme eine mögliche Auszahlung pro Tranche in Höhe von 60% der festen Jahresvergütung bei den ordentlichen Mitgliedern des Vorstands sowie von 67,5% der festen Jahresvergütung beim Vorstandsvorsitzenden vor. Zwischen diesem Zielwert und der Ober- bzw. Untergrenze folgt die Auszahlungskurve jeweils einem linearen Ansatz. Bei einer durchschnittlichen Outperformance der Aktie von mindestens 115% im Vergleich zum Referenzindex ergibt sich ein Auszahlungsprozentsatz von 200%. Die maximale Auszahlung beträgt somit 120% bzw. 135% der festen Jahresvergütung. Liegt die Performance der Aktie im Vergleich zum Referenzindex unterhalb von 100%, besteht ein Kürzungsvorbehalt des Aufsichtsrats; liegt sie unter 85%, entfällt die Auszahlung zwingend. Wie beim APP wird durch eine stärkere Steigung der Auszahlungskurve bei Überschreiten des 100%-Ziels ein zusätzlicher finanzieller Anreiz gesetzt, das Ziel zu überschreiten.

LTI: Performance und Auszahlungskurve des finanziellen Leistungskriteriums des LTSP



Performance	Auszahlungsprozentsatz	Wert pro Anrecht
115%	200%	2,00 €
(Ziel) 100%	100%	1,00 €
85%	50%	0,50 €
< 85%	0%	0 €

Tatsächliche Zielerreichung für die Tranche 2018		
Performance	Auszahlungsprozentsatz	Wert pro Anrecht
91,2%	71%	0,71 €

Die Entwicklung der Anzahl der ausstehenden Anrechte der aktienbasierten Vergütung im Geschäftsjahr 2021 kann der folgenden Tabelle entnommen werden:

Entwicklung der Anzahl der ausstehenden Anrechte der aktienbasierten Vergütung

in Stück		LTSP 2010–2013		LTSP 2014–2017		LTSP 2018–2021			Gesamt
		Tranche 2012	Tranche 2013	Tranche 2017	Tranche 2018	Tranche 2019	Tranche 2020	Tranche 2021	
		Sperrfristen 01.02.2012 –31.01.2016	01.02.2013 –31.01.2017	01.02.2017 –31.01.2021	01.01.2018 –31.12.2021	01.01.2019 –31.12.2022	01.01.2020 –31.12.2023	01.01.2021 –31.12.2024	
	Ausübungsperiode/ -stichtag	01.02.2016 –31.01.2021	01.02.2017 –31.01.2022	01.02.2021 –31.01.2024	01.02.2022	01.02.2023	01.02.2024	01.02.2025	
Matthias Zachert	Ausstehende Anrechte am 01.01.2021	810.000	810.000	810.000	810.000	810.000	911.250		4.961.250
	Zugeteilt							911.250	911.250
	Erfüllt				810.000				810.000
	Verwirkt	810.000							810.000
	Ausstehende Anrechte zum 31.12.2021	0	810.000	810.000	0	810.000	911.250	911.250	4.252.500
Dr. Anno Borkowsky	Ausstehende Anrechte am 01.01.2021					175.000	300.000		475.000
	Zugeteilt							300.000	300.000
	Ausstehende Anrechte zum 31.12.2021					175.000	300.000	300.000	775.000
Dr. Stephanie Coßmann	Ausstehende Anrechte am 01.01.2021						270.000		270.000
	Zugeteilt							270.000	270.000
	Ausstehende Anrechte zum 31.12.2021						270.000	270.000	540.000
Dr. Hubert Fink	Ausstehende Anrechte am 01.01.2021	270.000	270.000	270.000	330.000	330.000	360.000		1.830.000
	Zugeteilt							360.000	360.000
	Erfüllt				330.000				330.000
	Verwirkt	270.000							270.000
	Ausstehende Anrechte zum 31.12.2021	0	270.000	270.000	0	330.000	360.000	360.000	1.590.000
Michael Pontzen	Ausstehende Anrechte am 01.01.2021	270.000	270.000	270.000	330.000	330.000	360.000		1.830.000
	Zugeteilt							360.000	360.000
	Erfüllt				330.000				330.000
	Verwirkt	270.000							270.000
	Ausstehende Anrechte zum 31.12.2021	0	270.000	270.000	0	330.000	360.000	360.000	1.590.000

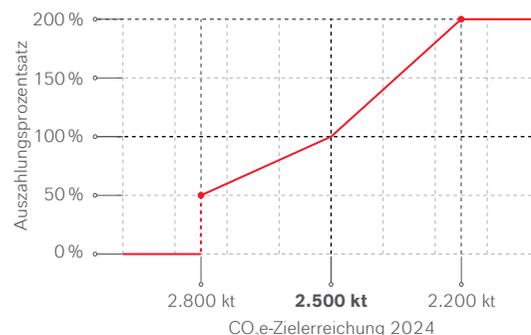
Entwicklung der Anzahl der ausstehenden Anrechte der aktienbasierten Vergütung

	LTSP 2010–2013		LTSP 2014–2017		LTSP 2018–2021			Gesamt
	Tranche 2012	Tranche 2013	Tranche 2017	Tranche 2018	Tranche 2019	Tranche 2020	Tranche 2021	
in Stück	Sperrfristen	01.02.2012 –31.01.2016	01.02.2013 –31.01.2017	01.02.2017 –31.01.2021	01.01.2018 –31.12.2021	01.01.2019 –31.12.2022	01.01.2020 –31.12.2023	01.01.2021 –31.12.2024
	Ausübungsperiode/ -stichtag	01.02.2016 –31.01.2021	01.02.2017 –31.01.2022	01.02.2021 –31.01.2024	01.02.2022	01.02.2023	01.02.2024	01.02.2025
Nicht mehr amtierender Vorstand								
Dr. Rainier van Roessel	Ausstehende Anrechte am 01.01.2021	322.500	322.500	390.000	390.000	390.000		
	Erfüllt				390.000			
	Verwirkt	322.500						
	Ausstehende Anrechte zum 31.12.2021	0	322.500	390.000	0	390.000		
								1.815.000
								390.000
								322.500
								1.102.500

Der SPP berücksichtigt die langfristige Entwicklung von nicht-finanziellen Nachhaltigkeitskriterien. Die Bemessungsperiode dieser Kriterien beträgt ebenfalls vier Jahre. Angelehnt an das von LANXESS veröffentlichte Zwischenziel für 2025 hat der Aufsichtsrat erstmals für das Jahr 2024 ein Ziel zur Reduktion der CO₂e-Emissionen im Konzern festgelegt, welches im SPP als Leistungskriterium berücksichtigt wird. In den Folgejahren kann ein anderes Leistungskriterium gewählt werden, das den jeweiligen Fokus des Unternehmens reflektiert. Durch diesen Mechanismus soll ermöglicht werden, unterschiedliche Facetten der Nachhaltigkeit zu betonen.

Für die Bemessungsperiode 2021–2024 gilt für das nicht-finanzielle Leistungskriterium des LTI die im Folgenden dargestellte und erläuterte Zielerreichung und Auszahlungskurve.

LTI: Zielerreichung und Auszahlungskurve des nicht-finanziellen Leistungskriteriums des SPP



CO ₂ e-Emission	Auszahlungsprozentsatz
≤ 2.200 kt	200%
Ziel 2.500 kt	100%
2.800 kt	50%
> 2.800 kt	0%

Tatsächliche Zielerreichung 2021–2024

CO ₂ e-Emission	Auszahlungsprozentsatz
Ermittlung der Zielerreichung Ende 2024	

Im Falle von M&A-Transaktionen werden die Zielwerte um die CO₂e-Werte des Targets angepasst.

Für die Mitglieder des Vorstands entspricht eine 100%ige Zielerreichung des Nachhaltigkeitskriteriums einer Auszahlung in Höhe von 45% der festen Jahresvergütung im Rahmen des SPP. Bei einer CO₂e-Emission

von 2.200 kt oder weniger beträgt der Auszahlungsprozentsatz 200%. Die maximale Auszahlung beläuft sich somit auf 90% der festen Jahresvergütung. Liegt die CO₂e-Emission über 2.800 kt, entfällt eine Auszahlung.

Beide Auszahlungskurven des LTI folgen jeweils zwischen dem Zielwert von 100% und der Unter- bzw. Obergrenze (0% und 200%) einem linearen Ansatz. Wie bei APP und LTSP wird durch eine stärkere Steigung der Auszahlungskurve bei Überschreiten des 100%-Ziels ein zusätzlicher finanzieller Anreiz gesetzt, das Ziel zu überschreiten. Bei Erreichen des Mindestwerts beträgt der Auszahlungsprozentsatz 50%.

Leistungskriterien, Zielwerte und Auszahlungskurven für die langfristigen variablen Vergütungskomponenten werden jährlich vor Beginn des Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat festgelegt. Eine nachträgliche Anpassung ist, außer bei den CO₂e-Zielen zur Berücksichtigung von M&A-Transaktionen, grundsätzlich ausgeschlossen.

Der Long Term Performance Bonus (LTPB), der als langfristige variable Vergütungskomponente Bestandteil des ehemaligen, bis zum 31. Dezember 2020 gültigen Vergütungssystems war, läuft aus und wird zum 31. Dezember 2023 enden. Im Geschäftsjahr 2021 wurde die letzte Tranche des LTPB zugeteilt (Tranche 2021–2023), die im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung kommen wird. Für diese Tranche sowie für die Tranchen 2019–2021 und 2020–2022, die ebenfalls auch das Geschäftsjahr 2021 umfassen, wurde im Berichtsjahr die Vergütung für die in 2021 vollständig erbrachten Leistungen gewährt, da hieraus ein nicht mehr entziehbarer Teilanspruch entstanden ist. Die Höhe der Gewährung beträgt 45% der am Ende des Berichtsjahres gültigen festen Jahresvergütung unter Verwendung der APP-Zielerreichung im Jahr 2021.

Der LTPB berücksichtigt durch seine Langfristigkeit ebenfalls eine nachhaltige Unternehmensentwicklung. Zum Ende der dreijährigen Laufzeit der Tranchen ergibt sich die konkrete Höhe des LTPB zu jeweils einem Drittel auf Basis der jeweiligen APP-Zielerreichung der drei Geschäftsjahre. Nach Ablauf der dreijährigen Laufzeit erfolgt die Auszahlung im Folgejahr unter Verwendung der am Ende der Laufzeit gültigen festen Jahresvergütung.

Zielvergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021

Die nachfolgende Tabelle stellt die für das Geschäftsjahr 2021 zugesagte individuelle Zielvergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder im Falle einer

100%igen Zielerreichung dar. Enthalten sind auch die geldwerten Vorteile sowie die Beiträge zur Altersversorgung. Die zugesagten geldwerten Vorteile sind mit ihrem Maximalwert angegeben.

Bereits im Rahmen des alten Vergütungssystems wurde den Mitgliedern des Vorstands letztmalig eine LTPB-Tranche zugesagt (Tranche 2021–2023). Die Zielvergütung hierfür entspricht der des SPP. Auszahlungen aus der LTPB-Tranche ergeben sich entsprechend der Zielerreichung im Jahr 2024. Das SPP schließt mit seiner vierjährigen Laufzeit an das auslaufende LTPB-Programm an. Auszahlungen hieraus ergeben sich entsprechend der Zielerreichung im Jahr 2025. Es kommt somit in keinem Geschäftsjahr zu einer gleichzeitigen Auszahlung von LTPB und SPP.

Zielvergütung

in T€	Feste Vergütungsbestandteile			Variable Vergütungsbestandteile			Gesamtvergütung
	Feste Jahresvergütung	Geldwerte Vorteile	Altersversorgung	kurzfristig	langfristig		
				APP	LTI		
				APP 2021	SPP	LTSP ¹⁾	
Matthias Zachert	1.350	203	759	1.688	607	911	5.518
Dr. Anno Borkowsky	500	75	250	500	225	300	1.850
Dr. Stephanie Coßmann	450	68	225	450	202	270	1.665
Dr. Hubert Fink	600	90	300	600	270	360	2.220
Michael Pontzen	600	90	300	600	270	360	2.220

1) LTSP 2018 –2021 (Tranche 2021) Sperrfrist (2021–2024).

Vergütungsrelationen bei 100%iger Zielerreichung

Im Geschäftsjahr 2021 betrug die Zieldirektvergütung des Vorstandsvorsitzenden das 57-Fache der durchschnittlichen Zieldirektvergütung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland (ohne Vorstand). Die Zieldirektvergütung aller Vorstandsmitglieder betrug das 28-Fache der durchschnittlichen Zieldirektvergütung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland (ohne Vorstand). Die Zieldirektvergütung umfasst die feste Jahresvergütung und die variablen Vergütungsbestandteile bei einer 100%igen Zielerreichung. Nicht enthalten sind Beiträge zur Altersversorgung, geldwerte Vorteile sowie Mehrarbeitsvergütungen.

Einhaltung der Maximalvergütung

Gemäß den Vorgaben des § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG hat der Aufsichtsrat einen absoluten Euro-Betrag als Maximalvergütung festgelegt, der den Gesamtbetrag der in einem Geschäftsjahr gewährten Vergütung begrenzt. Die Maximalvergütung wurde für jedes Vorstandsmitglied einzeln festgelegt und schließt jeweils sämtliche festen und variablen Vergütungsbestandteile mit ein, die sich unter Berücksichtigung der für das Geschäftsjahr vollständig erbrachten Leistungen ergeben. In der folgenden Tabelle werden die für das Geschäftsjahr 2021 relevanten Obergrenzen der einzelnen Vergütungsbestandteile, die sich hieraus ergebende Gesamtobergrenze der Vergütung sowie die vom Aufsichtsrat beschlossene Maximalvergütung je Vorstandsmitglied gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG dargestellt.

Maximalvergütung

in T€	Feste Vergütungsbestandteile			Variable Vergütungsbestandteile			Gesamtobergrenze der Vergütung	Maximalvergütung ³⁾
	Feste Jahresvergütung	Geldwerte Vorteile	Beiträge Altersversorgung	kurzfristig		langfristig		
				APP 2021 ¹⁾	LTPB ²⁾	LTSP Tranche 2018		
Matthias Zachert	1.350	203	759	3.375	1.215	1.620	8.522	9.400
Dr. Anno Borkowsky	500	75	250	1.000	450		2.275	3.500
Dr. Stephanie Coßmann	450	68	225	900	405		2.048	3.500
Dr. Hubert Fink	600	90	300	1.200	540	660	3.390	4.100
Michael Pontzen	600	90	300	1.200	540	660	3.390	4.100

1) Zielerreichung 200%.

2) Gewährung bei 200%iger Zielerreichung für die Teilleistung 2021 aus den Tranchen 2019–2021, 2020–2022 und 2021–2023.

3) Gemäß Billigung durch die Hauptversammlung am 19. Mai 2021.

Die feste Jahresvergütung und die Beiträge zur Altersversorgung sind fixe Beträge. Die Obergrenzen für die geldwerten Vorteile, APP, LTPB sowie LTSP wurden im Geschäftsjahr 2021 für alle Vorstandsmitglieder eingehalten; die Höhe der tatsächlichen Gesamtvergütung unter Berücksichtigung der Auszahlungsprozentsätze für 2021 kann der Tabelle im Abschnitt „Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder“ entnommen werden. Sie liegt bei jedem der Vorstandsmitglieder unterhalb der Gesamtobergrenze der Vergütung und bleibt damit hinter der Maximalvergütung zurück. Die Einhaltung der Maximalvergütung ist damit für das Geschäftsjahr 2021 gewährleistet.

Im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstandsmitglieder nach § 162 AktG

Die nachfolgende Tabelle stellt die gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils für jedes einzelne gegenwärtige Mitglied des Vorstands gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dar. Demnach umfasst die Tabelle die im Geschäftsjahr 2021 ausgezahlte feste Jahresvergütung, die im Geschäftsjahr angefallenen geldwerten Vorteile sowie die im Geschäftsjahr gewährten variablen Vergütungsbestandteile APP und LTPB, die sich unter Berücksichtigung der für das Geschäftsjahr 2021 vollständig erbrachten Leistung und der sich daraus resultierenden APP-Zielerreichung für 2021 ergeben. Für den LTSP erfolgt die Gewährung der Vergütung zum Ende der Laufzeit der jeweiligen Tranchen, da die zugrundeliegende Leistung erst zu diesem Zeitpunkt vollständig erbracht ist. Im Geschäftsjahr 2021 wurde entsprechend die Vergütung für die Tranche 2018–2021 gewährt.

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder

	Feste Vergütungsbestandteile				Variable Vergütungsbestandteile						Gesamtvergütung nach § 162 AktG in T€	Beiträge Altersversorgung in T€	Gesamtvergütung in T€
	Feste Jahresvergütung		Geldwerte Vorteile		kurzfristig		langfristig						
					APP 2021		LTPB 2021 ¹⁾		LTSP Tranche 2018				
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %			
Matthias Zachert	1.350	23	82	1	2.835	48	1.021	18	575	10	5.863	759	6.622
Dr. Anno Borkowsky	500	28	51	3	840	48	378	21	–	–	1.769	250	2.019
Dr. Stephanie Coßmann	450	28	33	2	756	48	340	22	–	–	1.579	225	1.804
Dr. Hubert Fink	600	26	58	2	1.008	43	454	19	234	10	2.354	300	2.654
Michael Pontzen	600	26	40	2	1.008	43	454	19	234	10	2.336	300	2.636

1) Umfasst die Gewährung für die Teilleistung 2021 aus den Tranchen 2019–2021, 2020–2022, 2021–2023.

Im Geschäftsjahr 2021 wurde ein EBITDA vor Sondereinflüssen von 1.010 Mio. € erzielt und eine MAQ von 0,9 erreicht. Dies entspricht einer Zielerreichung von 107,5% und einem Auszahlungsprozentsatz von 160% für das EBITDA vor Sondereinflüssen. Eine MAQ-Zielerreichung von 0,9 führt zu einem Auszahlungsprozentsatz von 200%. Unter Berücksichtigung der Gewichtung des finanziellen und des nicht-finanziellen Ziels für das APP des Vorstands ergibt sich somit für die Mitglieder des Vorstands insgesamt ein gewichteter Auszahlungsprozentsatz von 168%. Die Auszahlung erfolgt für das APP erst nach Ablauf des Berichtsjahres im Geschäftsjahr 2022 und für das LTPB in den Jahren 2022, 2023 und 2024. Bei der Tranche 2018 des LTSP lag die Performance der Aktie bei 91,28% im Vergleich zum Referenzindex. Dies entspricht einem Wert pro Anrecht von 0,71 €. Die Auszahlung der LTSP-Tranche 2018 erfolgt in 2022.

Die nachfolgende Tabelle stellt die gewährte und geschuldete Vergütung der früheren Mitglieder des Vorstands gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dar.

Im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung früherer Vorstandsmitglieder

	Feste Vergütungsbestandteile		Variable Vergütungsbestandteile		Gesamtvergütung in T€
	Pensionszahlungen		LTSP Tranche 2018		
	in T€	in %	in T€	in %	
Dr. Werner Breuers (bis 05. August 2014)	52	100	–	–	52
Dr. Bernhard Düttmann (bis 31. März 2015)	355 ¹⁾	100	–	–	355
Dr. Axel C. Heitmann (bis 21. Februar 2014)	445	100	–	–	445
Dr. Rainier van Roessel (bis 31. Dezember 2019)	123	31	277	69	400

1) Davon entfallen auf Kapitalzahlungen 318 T€.

Weitere Vergütungsregelungen

Share Ownership Guideline (SOG)

Die seit dem Jahr 2018 bestehende und im Jahr 2020 angepasste Share Ownership Guideline, eine Richtlinie zur Aktienhalteverpflichtung, legt die Höhe der Investition in Aktien der LANXESS AG fest. Die Mitglieder des Vorstands sind verpflichtet, über einen Zeitraum von vier Jahren einen definierten Anteil der Vergütung in Aktien der LANXESS AG zu investieren und die Aktien bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses nachweisbar zu halten (SOG-Ziel). Das SOG-Ziel beträgt, wie für deutsche Unternehmen marktüblich, für den Vorsitzenden des Vorstands 150% und für die übrigen Mitglieder des Vorstands 100% ihrer festen Jahresvergütung. Maßgeblich für das Investment in dem jeweiligen Aufbaujahr ist der Kaufpreis der Aktie der LANXESS AG ohne Provision des Bankinstituts. Die Mitglieder des Vorstands waren berechtigt, vorhandene Bestandsaktien der LANXESS AG nachweisbar einzubringen. Diese Möglichkeit haben alle Mitglieder des Vorstands in Anspruch genommen. Die Einhaltung der Aktienhalteverpflichtung ist jährlich während der vierjährigen Aufbauphase und danach alle drei Jahre nachzuweisen. Etwaige Dividenden aus den erworbenen LANXESS-Aktien stehen den Vorstandsmitgliedern zu. Ansonsten hat eine Dividendenzahlung keine Auswirkungen auf die Vergütung der Vorstandsmitglieder.

Share Ownership Guideline

	SOG-Ziel	Wert Bestandsaktien ¹⁾ in €	Getätigtes Investment in 2021 in €	Beendetes Aufbaujahr ²⁾	Zielinvestment	Nächste Überprüfung
Matthias Zachert	150%	2.206.898	200.543	4	erfüllt	2025
Dr. Anno Borkowsky	100%	504.056	48.830	2	erfüllt	2022
Dr. Stephanie Coßmann	100%	125.428	101.197	2	50%	2022
Dr. Hubert Fink	100%	997.475	79.446	4	erfüllt	2025
Michael Pontzen	100%	623.299	79.040	4	erfüllt	2025

1) Ermittelter Wert zum Stichtag 31. Dezember 2020.

2) Bei unterjähriger Bestellung in den Vorstand beginnt die Aufbauphase zum 1. Januar des Folgejahres.

Herr Matthias Zachert, Herr Dr. Hubert Fink und Herr Michael Pontzen haben zum Ende des vierten Aufbaujahres das SOG-Ziel erfüllt. Frau Dr. Stephanie Coßmann und Herr Dr. Anno Borkowsky haben das zweite Aufbaujahr abgeschlossen. Frau Dr. Stephanie Coßmann hat 50% des Zielinvestments getätigt. Herr Dr. Anno Borkowsky hat sein SOG-Ziel bereits vorzeitig erfüllt.

Einbehalts- und Rückforderungsregelung (Claw-Back)

Für die variable Vergütung besteht eine Einbehalts- und Rückforderungsregelung. Die Regelung ermöglicht es dem Aufsichtsrat, bei schwerwiegender Pflichtverletzung eines Vorstandsmitglieds gegenüber der Gesellschaft die variable Vergütung ganz oder teilweise einzubehalten oder, im Falle einer bereits erfolgten Auszahlung, zurückzufordern. Unabhängig davon besteht bei schädigendem pflichtwidrigem Verhalten der Vorstandsmitglieder entsprechend gesetzlicher Vorschriften die Möglichkeit zu einer Kürzung von Auszahlungen bzw. zu einem Rückgriff. Im Geschäftsjahr 2021 bestand für den Aufsichtsrat kein Anlass, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten oder zurückzufordern.

Vertragslaufzeiten und Beendigung der Vorstandstätigkeit

Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Mitgliedern des Vorstands sowie der Dauer der Vorstandsverträge die aktienrechtlichen Vorgaben und die Empfehlungen des DCGK. Bei einer erstmaligen Bestellung zum Vorstand beträgt die Bestelldauer und die Dauer des Dienstvertrags in der Regel drei Jahre. Bei Wiederbestellungen liegt die Höchstdauer der Dienstverträge bei fünf Jahren. Die jeweiligen Dienstverträge sind befristet abgeschlossen und enden mit Fristablauf ohne gesonderte Kündigungsfrist. Im Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control) haben die Vorstandsmitglieder ein zeitlich beschränktes Sonderkündigungsrecht wie im nachfolgenden Abschnitt beschrieben. Davon unberührt bleibt das Recht beider Parteien zu einer außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund. Die Dienstverträge aller Vorstandsmitglieder sehen eine generelle Begrenzung einer etwaigen Abfindung (Abfindungs-Cap) vor. Bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit dürfen die Abfindungszahlungen den Wert von zwei festen Jahresvergütungen jeweils zuzüglich des APP des Vorstands und des LTPB bis Ende des Geschäftsjahres 2023 bzw. des SPP ab Beginn des Geschäftsjahres 2024

bei 100 % Zielerreichung nicht überschreiten und keinesfalls mehr als die Restlaufzeit des Vertrags vergüten. Keine Zahlung einer Abfindung ist vorgesehen bei einer Niederlegung des Mandats durch das Vorstandsmitglied selbst sowie einer Kündigung des Dienstvertrags durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund.

Nachvertragliche Wettbewerbsverbote

Nachvertragliche Wettbewerbsverbote sind nicht vorgesehen. Für die Zeit nach Beendigung des Dienstvertrags kann jedoch eine Vereinbarung zum nachvertraglichen Wettbewerbsverbot getroffen werden. Im Falle eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots soll im Einklang mit dem DCGK die Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet werden.

Kontrollübernahme (Change of Control)

Zahlungen im Falle einer Kündigung des Dienstvertrags eines Vorstandsmitglieds aufgrund einer Kontrollübernahme (Change of Control) werden auf zwei feste Jahresvergütungen jeweils zuzüglich des APP des Vorstands und des LTPB bis Ende des Geschäftsjahres 2023 bzw. des SPP ab Beginn des Geschäftsjahres 2024 bei 100 % Zielerreichung unter anteiliger Berücksichtigung der verbleibenden Restlaufzeit zum Zeitpunkt der Beendigung des Vertrags begrenzt.

Vergütung aus Nebentätigkeiten

Soweit Mitglieder des Vorstands Aufsichtsratsmandate oder ähnliche Ämter in Beteiligungsgesellschaften, an denen LANXESS unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist, oder in Verbänden und ähnlichen Zusammenschlüssen, denen die Gesellschaft aufgrund ihrer geschäftlichen Betätigung angehört oder nahesteht, im In- und/oder Ausland wahrnehmen, ist diese Tätigkeit mit der vereinbarten

festen Jahresvergütung abgegolten. Für die genannten Ämter geleistete Vergütungen sind LANXESS mitzuteilen und werden von der vereinbarten Vergütung abgezogen. Aufsichtsratsmandate und Mandate in vergleichbaren Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen außerhalb des LANXESS Konzerns können nur nach vorheriger Zustimmung des Aufsichtsrats wahrgenommen werden. Der Aufsichtsrat wird in diesen Fällen auch entscheiden, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist.

Sonstiges

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

Die LANXESS AG bezieht die Mitglieder des Vorstands und bestimmte Mitarbeiter des LANXESS Konzerns in eine Vermögenshaftpflichtversicherung (D&O) ein.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden keine Kredite an Mitglieder des Vorstands gewährt.

Altersversorgung

Bei der Altersversorgung für die Mitglieder des Vorstands handelt es sich um einen beitragsorientierten Pensionsplan, der nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses 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.

Die Altersversorgung sieht einen von der Gesellschaft jährlich zu erbringenden Beitrag in Höhe von jeweils 50 % bzw. beim Vorstandsvorsitzenden 56,25 % der festen Jahresvergütung vor. Darüber hinaus ist von den Vorstandsmitgliedern ein Eigenbeitrag aus Entgeltumwandlung in Höhe von 12,5 % des APP des Vorstands zu leisten. Dieser Eigenbeitrag kann von den Vorstandsmitgliedern auf bis zu 25 % des APP des Vorstands erhöht werden. Grundlage der Berechnung des Eigenbeitrags ist das zur Auszahlung kommende APP des Vorstands, jedoch maximal begrenzt auf eine 100%ige Zielerreichung. Die Summe der Beiträge ist auf eine maximale Obergrenze begrenzt. 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 gewahrt 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 International Financial Reporting Standards (IFRS) ermittelten Kosten der erworbenen Versorgungsansprüche (Service Costs), der nach den Rechnungslegungsvorschriften des Handelsgesetzbuchs (HGB) hierfür ermittelte Nettoaufwand sowie die Barwerte des Verpflichtungsumfangs nach IFRS und HGB sind der folgenden Tabelle zu entnehmen:

Pensionsansprüche

in T€	IFRS		HGB	
	Kosten der erworbenen Versorgungsansprüche (Service Costs)	Barwert des Verpflichtungsumfangs	Nettoaufwand der erworbenen Versorgungsansprüche	Barwert des Verpflichtungsumfangs
Matthias Zachert	1.107	10.546	1.573	9.547
Dr. Anno Borkowsky	309	3.244	514	2.985
Dr. Stephanie Coßmann	332	1.599	443	1.360
Dr. Hubert Fink	380	6.354	801	5.784
Michael Pontzen	419	3.848	589	3.392

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 12 der Satzung der Gesellschaft festgelegt. Aufgrund der aktienrechtlichen Vorgaben ist bei börsennotierten Gesellschaften mindestens alle vier Jahre durch die Hauptversammlung ein Beschluss über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zu fassen. Die Hauptversammlung der LANXESS AG hat deshalb gemäß § 113 Abs. 3 AktG am 19. Mai 2021 einen Beschluss über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder gefasst. Das der Hauptversammlung vorgelegte System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wurde mit einer Mehrheit von 99,91 % der abgegebenen Stimmen beschlossen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats der LANXESS AG erhalten 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 DCGK gesondert vergütet. Aufsichtsratsmitglieder, die einem anderen Ausschuss als dem Nominierungsausschuss angehören, erhalten zusätzlich die Hälfte der festen Vergütung. Aufsichtsratsmitglieder, die dem Nominierungsausschuss angehören, erhalten zusätzlich ein Achtel der festen Vergütung. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält zusätzlich eine weitere Hälfte der festen Vergütung. Aufsichtsratsmitglieder, die in einem anderen Ausschuss als dem Prüfungsausschuss den Vorsitz führen, erhalten zusätzlich ein Viertel der Festvergütung. Für die Mitgliedschaft in dem gemäß § 27 Abs. 3 MitbestG zu bildenden Ausschuss und für den Vorsitz im Nominierungsausschuss wird keine zusätzliche Vergütung gewährt. 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 gemäß § 27 Abs. 3 MitbestG 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.

Die LANXESS AG bezieht die Mitglieder des Aufsichtsrats des LANXESS Konzerns in eine Vermögenshaftpflichtversicherung (D&O) ein.

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

Die nachfolgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Aufsichtsrats im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dar.

Im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

	Feste Vergütung LANXESS AG		Vergütung der Ausschusstätigkeit LANXESS AG		Sitzungsgeld		Feste Vergütung LANXESS Deutschland GmbH		Gesamt- vergütung in €
	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	
Dr. Matthias L. Wolfgruber, Vorsitzender	240.000	91		0	19.500	7	5.000	2	264.500
Ralf Sikorski, stellv. Vorsitzender	120.000	67	40.000	22	15.000	8	5.000	3	180.000
Hans van Bylen	80.000	43	80.000	43	21.000	11	5.000	3	186.000
Birgit Bierther	80.000	57	40.000	28	15.000	11	5.000	4	140.000
Werner Czaplak (ausgeschieden am 30. September 2021)	59.836	57	29.918	29	10.500	10	3.740	4	103.994
Armando Dente	80.000	57	40.000	28	15.000	11	5.000	4	140.000
Dr. Hans-Dieter Gerriets	80.000	57	40.000	28	15.000	11	5.000	4	140.000
Dr. Heike Hanagarth	80.000	85		0	9.000	10	5.000	5	94.000
Pamela Knapp	80.000	44	80.000	44	15.000	8	5.000	2	180.000
Lawrence A. Rosen	80.000	52	50.000	32	19.500	13	5.000	3	154.500
Iris Schmitz (eingetreten am 1. Oktober 2021)	20.164	65	6.466	21	3.000	10	1.260	4	30.890
Manuela Strauch	80.000	57	40.000	28	15.000	11	5.000	4	140.000
Theo H. Walthie	80.000	52	50.000	32	19.500	13	5.000	3	154.500
Summe	1.160.000	61	496.384	26	192.000	10	60.000	3	1.908.384

VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER ERTRAGSENTWICKLUNG SOWIE DER VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG DER ARBEITNERINNEN UND ARBEITNEHMER, DER MITGLIEDER DES VORSTANDS UND DES AUFSICHTSRATS

Die nachfolgende Tabelle stellt gemäß §162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die relative Veränderung der Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Vergütung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis sowie ausgewählten Ertragskennzahlen des LANXESS Konzerns bzw. der LANXESS AG der letzten fünf Jahre gegenüber.

Für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder wird die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dargestellt.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis wird auf die Gruppe der Beschäftigten der deutschen Konzerngesellschaften abgestellt. Zur Gruppe der Beschäftigten in Deutschland gehören alle aktiven unbefristeten tariflichen und außertariflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter inklusive der oberen Führungsebene unter dem Vorstand sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in bezahlter Abwesenheit. Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmer umfasst die feste Jahresvergütung (ohne wiederkehrende Bezüge) sowie jegliche dem Geschäftsjahr zuzurechnenden variablen Vergütungsbestandteile. Die Ermittlung der Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entspricht damit im Grundsatz der der Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats und steht somit im Einklang mit der gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Die Ertragsentwicklung wird anhand des Jahresüberschusses der LANXESS AG und anhand der zentralen Steuerungsgröße des LANXESS Konzerns, des EBITDA vor Sondereinflüssen, dargestellt.

Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung sowie der Veränderung der Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats

	Veränderung 2018 ggü. 2017	Veränderung 2019 ggü. 2018	Veränderung 2020 ggü. 2019	Veränderung 2021 ggü. 2020
	in %	in %	in %	in %
Ertragsentwicklung				
EBITDA vor Sondereinflüssen (Mio. €)	-21	0	-15	17
Jahresüberschuss LANXESS AG (Mio. €)	270	445	-115	-37
Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer				
Durchschnitt Vergütung in Deutschland (ohne Vorstand)	-3	2	-1	9
Vergütung gegenwärtiger Mitglieder des Vorstands				
Matthias Zachert (Vorsitzender, ab 1. April 2014)	13	-6	-27	41
Dr. Anno Borkowsky (ab 1. Juni 2019)	-	-	32	89
Dr. Stephanie Coßmann (ab 1. Januar 2020)	-	-	-	91
Dr. Hubert Fink (ab 1. Oktober 2015)	-24	-5	7	42
Michael Pontzen (ab 1. April 2015)	-20	-12	4	45
Vergütung frühere Mitglieder des Vorstands				
Dr. Rainier van Roessel ¹⁾ (bis 31. Dezember 2019)	4	0	93	-92
Dr. Werner Breuers ¹⁾ (bis 05. August 2014)	-	-	-98	0
Dr. Bernhard Düttmann ¹⁾ (bis 31. März 2015)	-	-	3.694	0
Dr. Axel C. Heitmann ¹⁾ (bis 21. Februar 2014)	-	-	-90	-2
Vergütung gegenwärtiger Mitglieder des Aufsichtsrats				
Dr. Matthias L. Wolfgruber, Vorsitzender (ab 13. Mai 2015, Vorsitzender ab 15. Mai 2018)	86	1	-17	21
Ralf Sikorski, stellvertretender Vorsitzender (ab 13. Mai 2015)	0	-3	-9	12
Hans van Bylen (ab 27. August 2020)	-	-	-	180
Birgit Bierther (ab 25. Januar 2019)	-	-	0	9
Werner Czaplík (ab 13. Mai 2015, bis 30. September 2021)	2	-2	-9	-18
Armando Dente (ab 27. August 2020)	-	-	-	183
Dr. Hans-Dieter Gerriets (ab 1. Juli 2014)	2	-2	-9	10
Dr. Heike Hanagarth (ab 1. Juli 2016)	3	-3	-14	16
Pamela Knapp (ab 15. Mai 2018)	-	55	2	28
Lawrence A. Rosen (ab 13. Mai 2015)	3	-2	-1	12
Iris Schmitz (ab 1. Oktober 2021)	-	-	-	-
Manuela Strauch (ab 1. Juli 2015)	2	-2	-9	9
Theo H. Walthie (ab 28. Mai 2010)	-14	-15	1	10

1) Die teilweise hohen prozentualen Veränderungen bei den früheren Mitgliedern des Vorstands ergeben sich aus einmaligen Kapitalzahlungen bzw. aus unterjährigem Renteneintritt.

Für den Vorstand

Matthias Zachert
Vorstandsvorsitzender
der LANXESS AG

Michael Pontzen
Finanzvorstand
der LANXESS AG

Für den Aufsichtsrat

Dr. Matthias L. Wolfgruber
Vorsitzender des Aufsichtsrats
der LANXESS AG

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die LANXESS Aktiengesellschaft, Köln

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der LANXESS Aktiengesellschaft, Köln für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der LANXESS Aktiengesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht

einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

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

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der LANXESS Aktiengesellschaft geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Köln, den 2. März 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Jörg Sechser
Wirtschaftsprüfer

ppa. Martin Krug
Wirtschaftsprüfer

A decorative horizontal band consisting of numerous thin, parallel red diagonal lines, slanted from the top-left to the bottom-right, spanning the width of the page.

HERAUSGEBER

LANXESS AG

50569 Köln

www.lanxess.com