

VERGÜTUNGSBERICHT

Der vorliegende Vergütungsbericht richtet sich nach den gesetzlichen Anforderungen und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK). Er beschreibt und erläutert detailliert das Vergütungssystem für Vorstand und Aufsichtsrat der LANXESS AG sowie die Vergütung der einzelnen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder. Eine transparente und verständliche Berichtserstattung hierüber stellt für LANXESS ein zentrales Element guter Corporate Governance dar.

Vergütung des Vorstands

Vergütungssystem

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 von einem externen Personalberatungsunternehmen überprüft. Eine solche Überprüfung hat auch im Geschäftsjahr 2019 stattgefunden. Bei dieser Überprüfung wurde die Vorstandsvergütung mit der der Unternehmen des MDAX sowie zudem mit der einer Gruppe ausgewählter Chemieunternehmen¹⁾ verglichen. 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 des oberen Führungskreises und der Belegschaft sowohl insgesamt als auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigt.

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 zu setzen. Zwei der drei variablen Komponenten bemessen sich nach der Unternehmensentwicklung über mehrere Jahre und setzen damit langfristige Verhaltensanreize. Dadurch, dass eine dieser mehrjährigen Vergütungskomponenten die Entwicklung des Aktienkurses berücksichtigt, wird zudem die Zielsetzung des Managements mit den unmittelbaren Interessen der Aktionäre in Einklang gebracht.

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.

Bestandteile des Vergütungssystems

Die Bestandteile der Vergütung der Mitglieder des Vorstands sind neben der festen Vergütung die kurz- und langfristigen variablen Vergütungskomponenten Annual Performance Payment (APP), Long Term Stock Performance Plan (LTSP) und Long Term Performance Bonus (LTPB) sowie die Altersversorgung. Die drei variablen Komponenten APP, LTSP und LTPB orientieren sich am jährlichen und am mehrjährigen Erfolg von LANXESS und honorieren somit die nachhaltige wertorientierte Entwicklung des Unternehmens. Der durchschnittliche Vergütungsmix bei Annahme einer 100%igen Zielerreichung ist mit 32% fester Jahresvergütung und 68% variabler Komponenten stark am unternehmerischen Erfolg und an einer langfristigen Wertsteigerung orientiert.

Um die Vorstandsvergütung noch langfristiger auszugestalten und bereits absehbaren Anforderungen des damals noch laufenden Gesetzgebungsverfahrens zum Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechtlichrichtlinie (ARUG II) zu entsprechen sowie bestimmte Empfehlungen der vorgeschlagenen neuen Fassung des DCGK zu berücksichtigen, hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2019 die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands rückwirkend zum 1. Januar 2019 entsprechend angepasst. Folgende Änderungen wurden vorgenommen:

- › Die Gesamtvergütung für die Mitglieder des Vorstands wurde insgesamt der Höhe nach begrenzt.
- › Die Höhe der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung sowie der Sachbezüge wurde jeweils durch einen bestimmten Prozentsatz der festen Jahresvergütung begrenzt.
- › Die dem Aufsichtsrat vorbehaltene Gewährung eines anlassbezogenen Ermessensbonus zur Würdigung besonderer Leistungen bzw. zur Schaffung eines zusätzlichen Leistungsanreizes wurde auf einen Höchstwert begrenzt.
- › Der LTPB wurde auf eine Betrachtung der Zielerreichung von zuvor zwei Jahren auf drei aufeinanderfolgende Geschäftsjahre umgestellt.
- › Der Aufsichtsrat behält sich vor, die gewährte variable Vergütung ganz oder teilweise bei schwerwiegender Pflichtverletzung einzubehalten oder zurückzufordern („Claw-back“).

Nach mittlerweile erfolgtem Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens zum ARUG II und auf Basis der in diesem Zusammenhang veröffentlichten, aber bisher noch nicht in Kraft getretenen neuen Fassung des DCGK vom 16. Dezember 2019 wird der Aufsichtsrat im Laufe des

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

Jahres 2020 das Vergütungssystem überarbeiten und der Hauptversammlung 2021 gemäß den Vorgaben des ARUG II zur Billigung vorschlagen („Say on Pay“).

Feste Vergütung

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 der bereits zuvor erwähnten Vergleichsgruppe ausgerichtet. Sie wird monatlich anteilig als Gehalt gezahlt.

Variable Vergütung

Annual Performance Payment (APP)

Die jährliche erfolgsabhängige Komponente der variablen Vergütung ist das Annual Performance Payment. Es bemisst sich nach wirtschaftlichen Unternehmenszielen, wie dem Erreichen zuvor festgelegter Ziele für das EBITDA vor Sondereinflüssen des LANXESS Konzerns, und findet für einen Großteil der tariflichen und außertariflichen Mitarbeiter weltweit in gleicher Form Anwendung. Bei 100%iger Zielerreichung entspricht das individuelle Budget des APP im Geschäftsjahr 2019 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. Es gibt keine Auszahlung eines Mindestbetrages. Für das Geschäftsjahr 2019 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.

Long Term Stock Plan (LTSP)

Ein weiteres Element der variablen Vergütung ist der mehrjährige sogenannte Long Term Stock Performance Plan. Diese aktienbasierte Vergütungskomponente bemisst sich nach der Kursentwicklung der LANXESS Aktie im Vergleich zu einem Referenzindex. Dieser Referenzindex ist der MSCI World Chemicals Index, der erstmalig in dem 2014 aufgelegten Programm LTSP 2014–2017 zugrunde gelegt wurde.

Das seit 2018 bestehende Programm LTSP 2018–2021 erstreckt sich über vier jeweils vierjährige Tranchen. Nach Ablauf der vierjährigen Sperrfrist erfolgt eine sofortige Ausübung der gewährten Anrechte. Bei der Annahme einer 100%igen Zielerreichung sehen die LTSP-Programme eine mögliche Auszahlung pro Tranche in Höhe von 30% des individuellen Zieleinkommens vor. Die maximale Auszahlung beträgt 60% des individuellen Zieleinkommens bei einer durchschnittlichen Performance der Aktie von 115% im Vergleich zum Referenzindex. Liegt die Performance der Aktie zum Index unterhalb von 100%, kann eine Auszahlung entfallen, liegt sie unter 85%, entfällt sie zwingend. Das individuelle Zieleinkommen ergibt sich aus der festen Jahresvergütung zuzüglich APP auf Basis einer 100%igen Zielerreichung.

Parallel zur Einführung des Programms LTSP 2018–2021 wurde im Jahr 2018 die Share Ownership Guideline (SOG), eine Richtlinie zur Aktienhalteverpflichtung, etabliert. Die Mitglieder des Vorstands sind verpflichtet, kontinuierlich über einen Zeitraum von vier Jahren nachweisbar einen Mindestbestand an Aktien der LANXESS AG zu erwerben und bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses zu halten (SOG-Ziel). Der Bestand wird jährlich überprüft. Das SOG-Ziel beträgt für den Vorsitzenden des Vorstands 150% und für die übrigen Mitglieder des Vorstands 100% ihrer festen Jahresvergütung. Die Anzahl der zu erwerbenden Aktien wird auf Basis des Durchschnittskurses der LANXESS Aktie der letzten zehn Handelstage des Vorjahres und der ersten zehn Handelstage des jeweils laufenden Jahres ermittelt.

Die Teilnahme am LTSP 2014–2017, wie auch an früheren LTSP-Programmen, erforderte ein Eigeninvestment in Aktien der LANXESS AG in Höhe von jährlich 5% der festen Jahresvergütung. Für diese Aktien gilt eine Haltefrist von vier Jahren (LTSP 2014–2017). Nach Ablauf der vierjährigen Sperrfrist können die durch das LTSP gewährten Anrechte ausgeübt werden. Die Ausübungsfristen betragen grundsätzlich drei Jahre, für die Tranchen 2012 und 2013, die als einzige Tranchen aus früheren Programmen (LTSP 2010–2013) noch offen sind, fünf Jahre.

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

Für das Geschäftsjahr 2019 resultiert aus der anteilsbasierten Vergütung für Herrn Zachert ein Aufwand von 2.143 T€ (Vorjahr: 58 T€), für Herrn Dr. Borkowsky ein Aufwand von 57 T€ (Vorjahr: 0 T€), für Herrn Dr. Fink ein Aufwand von 644 T€ (Vorjahr: Ertrag von 113 T€), für Herrn Pontzen ein Aufwand von 644 T€ (Vorjahr: Ertrag von 113 T€) und für Herrn Dr. van Roessel ein Aufwand von 1.030 T€ (Vorjahr: 87 T€).

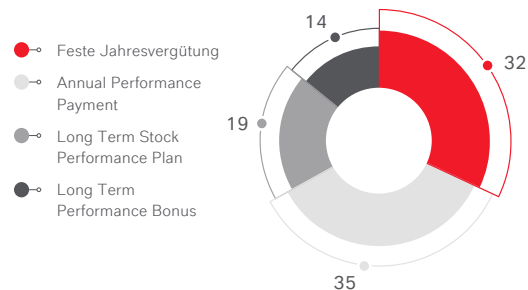
Long Term Performance Bonus (LTPB)

Der Long Term Performance Bonus als dritte variable Komponente berücksichtigt ebenfalls eine nachhaltige Unternehmensentwicklung. Zielerreichungen werden erst nach drei 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 drei Geschäftsjahre. Der LTPB für den Vorstand wird vom Aufsichtsrat festgelegt und beträgt bei einer durchschnittlichen 100%igen APP-Zielerreichung 45% der festen Jahresvergütung.

Die einzelnen Bestandteile des Vergütungssystems gliedern sich wie folgt auf:

Vergütungsmix Vorstandsbezüge

in %



Die Gesamtbezüge der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2019 ergeben sich aus der nachfolgenden Übersicht:

Bezüge des Vorstands

in T€	Erfolgsunabhängige Bezüge			Erfolgsbezogene Bezüge			Bezüge aus gewährten LTSP-Anrechten		Summe
	Jahr	Feste Jahresvergütung	Sachbezüge und sonstige	APP (einjährig) ⁴⁾	LTPB (mehrjährig)	Anpassung für Vorjahre	Barvergütung gesamt	Beizulegende Zeitwerte	
Matthias Zachert	2019	1.313	79	1.553	1.132²⁾	-15³⁾	4.062	810	4.872
	2018	1.200	757	1.950	702 ¹⁾	-	4.609	810	5.419
Dr. Anno Borkowsky (ab 1. Juni 2019)	2019	292	29	268	121²⁾	-	710	175	885
	2018	-	-	-	-	-	-	-	-
Dr. Hubert Fink	2019	550	53	506	443²⁾	-6³⁾	1.546	330	1.876
	2018	550	53	715	322 ¹⁾	-	1.640	330	1.970
Michael Pontzen	2019	550	50	506	443²⁾	-6³⁾	1.543	330	1.873
	2018	550	187	715	322 ¹⁾	-	1.774	330	2.104
Dr. Rainier van Roessel (bis 31. Dezember 2019)	2019	650	52	650	549²⁾	-7³⁾	1.894	390	2.284
	2018	650	51	845	380 ¹⁾	-	1.926	390	2.316
Nicht mehr amtierender Vorstand									
Stephen C. Forsyth (bis 31. Mai 2018)	2019	-	-	-	-	-	-	-	-
	2018	188	-	186	-	-	374	-	374
Summe	2019	3.355	263	3.483	2.688	-34	9.755	2.035	11.790
	2018	3.138	1.048	4.411	1.726	-	10.323	1.860	12.183

1) Auszahlung in 2019 bzw. 2020. 2) Auszahlung in 2020, 2021 und 2022. Berücksichtigt auch die Umstellung der Betrachtung der LTPB-Zielerreichung von zwei auf drei aufeinanderfolgende Geschäftsjahre. 3) Auszahlung in 2019, 2020 und 2021. 4) Auszahlung in 2019 bzw. 2020.

Insgesamt ergeben sich Gesamtbezüge für den Vorstand in Höhe von 11.790 T€ (Vorjahr: 12.183 T€). Diese setzen sich aus erfolgsunabhängigen Komponenten von 3.618 T€ (Vorjahr: 4.186 T€), erfolgsbezogenen Komponenten von 6.137 T€ (Vorjahr: 6.137 T€) und Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung von 2.035 T€ (Vorjahr: 1.860 T€) zusammen. Im Geschäftsjahr 2019

basierten die erfolgsbezogenen Komponenten auf dem erzielten EBITDA vor Sondereinflüssen von 1.019 Mio. € und der sich daraus ergebenden APP-Zielerreichung von 92 %. Eine 100%ige APP-Zielerreichung hätte für das Geschäftsjahr 2019 bei einem EBITDA vor Sondereinflüssen von 1.045 Mio. € vorgelegen. Im Rahmen des LTSP wurden den Vorständen im Geschäftsjahr

insgesamt 2.035.000 Anrechte (Vorjahr: 1.860.000) gewährt. Hinsichtlich der beizulegenden Zeitwerte pro Anrecht der einzelnen Tranchen zum Bilanzstichtag verweisen wir auf die im Anhang unter [Textziffer \[15\]](#) erfolgten Angaben.

Im vorangegangenen Geschäftsjahr 2018 resultierten die vergleichsweise hohen Sachbezüge bei Herrn Zachert und Herrn Pontzen aus den vom Aufsichtsrat der LANXESS AG genehmigten Sicherungsmaßnahmen an ihren Wohnbereichen.

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 50 bzw. 56,25 % der festen Jahresvergütung vorsieht. 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. Unabhängig von der tatsächlichen Zielerreichung ist die Basis für die Beitragsermittlung 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 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 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	2019	759	7.894	1.122	6.207
	2018	749	6.251	979	5.085
Dr. Anno Borkowsky	2019	56	2.548	2.029	2.029
	2018	–	–	–	–
Dr. Hubert Fink	2019	308	5.229	815	4.121
	2018	311	4.058	639	3.306
Michael Pontzen	2019	318	2.898	367	2.135
	2018	323	2.298	346	1.768
Dr. Rainier van Roessel (bis 31. Dezember 2019)	2019	158	8.330	761	7.460
	2018	158	7.370	617	6.699
Summe	2019	1.599	26.899	5.094	21.952
	2018	1.541	19.977	2.581	16.858

Der Verpflichtungsumfang für frühere Mitglieder des Vorstands lag zum 31. Dezember 2019 nach den Rechnungslegungsvorschriften der IFRS bei 34.629 T€ (Vorjahr: 35.261 T€) und nach den Rechnungslegungsvorschriften des HGB bei 27.904 T€ (Vorjahr: 30.089 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. LTSP-Anrechte werden bei Ausscheiden nach den Planbedingungen abgefunden. Weitergehende Leistungen für den Fall der Beendigung der Tätigkeit sind keinem Vorstandsmitglied zugesagt worden.

Die Gesamtbezüge ehemaliger Vorstandsmitglieder beliefen sich im Geschäftsjahr 2019 auf 7.070 T€ (Vorjahr: 473 T€). Davon entfallen 6.459 T€ (Vorjahr: 0 T€) auf einmalige Kapitalzahlungen.

Sonstiges

Herr Dr. Rainier van Roessel ist zum 31. Dezember 2019 planmäßig aus dem Vorstand ausgeschieden und trat zum Jahresende in den Ruhestand. Für das Geschäftsjahr 2019 wurde für die erfolgsabhängigen variablen Vergütungsbestandteile APP und LTPB eine Zielerreichung von 100% festgelegt. Die Auszahlungen für APP und LTPB erfolgen zu den üblichen Auszahlungszeitpunkten. Abweichend von den Programmbedingungen werden die Tranchen 2012 und 2013 aus dem LTSP 2010 bis 2013 und die Tranchen 2016 und 2017 aus dem LTSP 2014

bis 2017 nicht abgegolten, sondern können von Herrn Dr. van Roessel weiterhin ausgeübt werden. Die Anrechte der Tranchen 2018 und 2019 aus dem LTSP-Plan 2018 bis 2021 werden entsprechend den Programmbedingungen nach Beendigung des Dienstverhältnisses unverändert fortgeführt und bei Fälligkeit mit der dann ermittelten tatsächlichen Performance ausbezahlt.

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 2019 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 2018 und 2019 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. Anno Borkowsky Vorstandsmitglied Eintritt 01.06.2019				Dr. Hubert Fink Vorstandsmitglied			
	Zielwert 2018	Zielwert 2019	2019 (Min.)	2019 (Max.)	Zielwert 2018	Zielwert 2019	2019 (Min.)	2019 (Max.)	Zielwert 2018	Zielwert 2019	2019 (Min.)	2019 (Max.)
Feste Jahresvergütung	1.200	1.313	1.313	1.313	–	292	292	292	550	550	550	550
Nebenleistungen	757	79	79	79	–	29	29	29	53	53	53	53
Summe	1.957	1.392	1.392	1.392	–	321	321	321	603	603	603	603
Einjährige variable Vergütung (APP)	1.500	1.688	0	3.375	–	292	0	583	550	550	0	1.100
Mehrjährige variable Vergütung	1.350	2.181	335	4.025	–	474	0	948	578	849	106	1.591
LTPB (Tranche 2017–2019)	540	97	74	119	–	44	0	88	248	–	–	–
LTPB (Tranche 2018–2020)	–	666	261	1.071	–	119	0	238	–	271	106	436
LTPB (Tranche 2019–2021)	–	608	0	1.215	–	225	0	450	–	248	0	495
LTSP 2018–2021 (Tranche 2018)	810	–	–	–	–	–	–	–	330	–	–	–
LTSP 2018–2021 (Tranche 2019)	–	810	0	1.620	–	175	–	350	–	330	0	660
Summe	4.807	5.261	1.727	8.792	–	1.087	321	1.852	1.731	2.002	709	3.294
Versorgungsaufwand	749	759	759	759	–	56	56	56	311	308	308	308
Gesamtvergütung	5.556	6.020	2.486	9.551	–	1.143	377	1.908	2.042	2.310	1.017	3.602

Gewährte Zuwendungen

in T€	Michael Pontzen Finanzvorstand				Dr. Rainier van Roessel Vorstandsmitglied Austritt 31.12.2019				Stephen C. Forsyth Vorstandsmitglied Austritt 31.05.2018			
	Zielwert 2018	Zielwert 2019	2019 (Min.)	2019 (Max.)	Zielwert 2018	Zielwert 2019	2019 (Min.)	2019 (Max.)	Zielwert 2018	Zielwert 2019	2019 (Min.)	2019 (Max.)
Feste Jahresvergütung	550	550	550	550	650	650	650	650	188	-	-	-
Nebenleistungen	187	50	50	50	51	52	52	52	-	-	-	-
Summe	737	600	600	600	701	702	702	702	188	-	-	-
Einjährige variable Vergütung (APP)	550	550	0	1.100	650	650	-	1.300	186	-	-	-
Mehrjährige variable Vergütung	578	849	106	1.591	683	711	126	1.296	-	-	-	-
LTPB (Tranche 2017–2019)	248	-	-	-	293	-	-	-	-	-	-	-
LTPB (Tranche 2018–2020)	-	271	106	436	-	223	126	321	-	-	-	-
LTPB (Tranche 2019–2021)	-	248	0	495	-	98	0	195	-	-	-	-
LTSP 2018–2021 (Tranche 2018)	330	-	-	-	390	-	-	-	-	-	-	-
LTSP 2018–2021 (Tranche 2019)	-	330	0	660	-	390	0	780	-	-	-	-
Summe	1.865	1.999	706	3.291	2.034	2.063	828	3.298	374	-	-	-
Versorgungsaufwand	323	318	318	318	158	158	158	158	-	-	-	-
Gesamtvergütung	2.188	2.317	1.024	3.609	2.192	2.221	986	3.456	374	-	-	-

Zufluss

in T€	Matthias Zachert Vorsitzender des Vorstands		Dr. Anno Borkowsky Vorstandsmitglied Eintritt 01.06.2019		Dr. Hubert Fink Vorstandsmitglied	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Feste Jahresvergütung	1.200	1.313	-	292	550	550
Nebenleistungen	757	79	-	29	53	53
Summe	1.957	1.392	-	321	603	603
Einjährige variable Vergütung (APP)	1.950	1.538	-	268	715	500
Mehrjährige variable Vergütung	2.333	2.470	-	40	408	346
LTPB (Tranche 2017–2018)	891	-3	-	-	408	-1
LTPB (Tranche 2017–2019)	-	853	-	40	-	347
LTSP 2010–2013	-	-	-	-	-	-
LTSP 2014–2017	1.442 ¹⁾	1.620 ²⁾	-	-	-	-
Summe	6.240	5.400	-	629	1.726	1.449
Versorgungsaufwand	749	759	-	56	311	308
Gesamtvergütung	6.989	6.159	-	685	2.037	1.757

1) Ausübung der LTSP-Tranche 2014. 2) Ausübung der LTSP-Tranche 2015.

Zufluss

in T€	Michael Pontzen Finanzvorstand		Dr. Rainier van Roessel Vorstandsmitglied Austritt 31.12.2019		Stephen C. Forsyth Vorstandsmitglied Austritt 31.05.2018	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Feste Jahresvergütung	550	550	650	650	188	–
Nebenleistungen	187	50	51	52	–	–
Summe	737	600	701	702	188	–
Einjährige variable Vergütung (APP)	715	500	845	643	186	–
Mehrfährige variable Vergütung	408	346	1.244	1.197	–	–
LTPB (Tranche 2017–2018)	408	–1	483	–1	–	–
LTPB (Tranche 2017–2019)	–	347	–	418	–	–
LTSP 2010–2013	–	–	–	–	–	–
LTSP 2014–2017	–	–	761 ¹⁾	780 ²⁾	–	–
Summe	1.860	1.446	2.790	2.542	374	–
Versorgungsaufwand	323	318	158	158	–	–
Gesamtvergütung	2.183	1.764	2.948	2.700	374	–

1) Ausübung der LTSP-Tranche 2014. 2) Ausübung der LTSP-Tranche 2015.

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 Aufsichtsratsitzung 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 noch zeitlich begrenzt bis zum Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung 2020 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. Der aktuelle zur Ermittlung der variablen Vergütung maßgebliche Betrachtungszeitraum endet mit Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung 2020. 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 Prozentpunkten wird für diesen Zeitraum von fünf Jahren eine Vergütung von 50 T€ fällig, zwischen 10 und 20 Prozentpunkten 100 T€, darüber 150 T€.

Die Hauptversammlung der LANXESS AG vom 23. Mai 2019 hat eine Umstellung der Aufsichtsratsvergütung auf eine reine Fixvergütung beschlossen. Die bisherige erfolgsorientierte variable Vergütung, für die der maßgebliche Betrachtungszeitraum zum Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft im Jahr 2020 endet, ist aufgehoben worden. Die feste Vergütung ist trotz des Wegfalls der erfolgsorientierten Vergütung nicht erhöht worden.

Im Geschäftsjahr 2019 kam es zu keiner Auszahlung der variablen Vergütung.

Der erwartete Vergütungsanspruch für die laufenden Mandatszeiten der Aufsichtsratsmitglieder wurde zum 31. Dezember 2019 mit 1.670 T€ (Vorjahr: 1.310 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 Mandatstätigkeit die in der folgenden Tabelle aufgeführten Bezüge erhalten.

Vergütung des Aufsichtsrats

in € ¹⁾	Jahr	Feste Vergütung LANXESS AG	Vergütung der Ausschusstätigkeit LANXESS AG	Sitzungsgeld	Feste Vergütung LANXESS Deutschland GmbH	Gesamt
Dr. Matthias L. Wolfgruber, Vorsitzender (Vorsitzender ab 15. Mai 2018)	2019	240.000	–	16.500	5.000	261.500
	2018	181.015	52.626	19.500	5.000	258.141
Dr. Rolf Stomberg, ehem. Vorsitzender (ausgeschieden am 15. Mai 2018)	2019	–	–	–	–	–
	2018	88.478	22.120	7.500	1.843	119.941
Ralf Sikorski, stellv. Vorsitzender	2019	120.000	40.000	10.500	5.000	175.500
	2018	120.000	40.000	16.500	5.000	181.500
Birgit Bierther (eingetreten am 25. Januar 2019)	2019	74.740	32.438	16.500	4.671	128.349
	2018	–	–	–	–	–
Werner Czaplik	2019	80.000	40.000	15.000	5.000	140.000
	2018	80.000	40.000	18.000	5.000	143.000
Dr. Hans-Dieter Gerriets	2019	80.000	40.000	15.000	5.000	140.000
	2018	80.000	40.000	18.000	5.000	143.000
Dr. Heike Hanagarth	2019	80.000	–	9.000	5.000	94.000
	2018	80.000	–	12.000	5.000	97.000
Dr. Friedrich Janssen	2019	80.000	120.000	22.500	5.000	227.500
	2018	80.000	105.254	22.500	5.000	212.754
Pamela Knapp (eingetreten am 15. Mai 2018)	2019	80.000	40.000	13.500	5.000	138.500
	2018	50.507	25.254	10.500	3.157	89.418
Thomas Meiers	2019	80.000	40.000	13.500	5.000	138.500
	2018	80.000	40.000	16.500	5.000	141.500
Lawrence A. Rosen	2019	80.000	40.000	15.000	5.000	140.000
	2018	80.000	40.000	18.000	5.000	143.000
Manuela Strauch	2019	80.000	40.000	16.500	5.000	141.500
	2018	80.000	40.000	19.500	5.000	144.500
Ifraim Tairi (ausgeschieden am 31. Dezember 2018)	2019	–	–	–	–	–
	2018	80.000	40.000	19.500	5.000	144.500
Theo H. Walthie	2019	80.000	40.000	13.500	5.000	138.500
	2018	80.000	54.746	22.500	5.000	162.246
Summe	2019	1.154.740	472.438	177.000	59.671	1.863.849
	2018	1.160.000	540.000	220.500	60.000	1.980.500

1) Beträge ohne Umsatzsteuer.