

# 2023

Vergütungsbericht

# INHALT

- 3 Vergütung des Vorstands**
  - 3 Zusammensetzung des Vorstands
  - 4 Grundsätze und Ziele des Vorstandsvergütungssystems
  - 4 Verfahren zur Festsetzung sowie zur Überprüfung der Vorstandsvergütung
  - 5 Vergütungsbestandteile im Überblick
  - 6 Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2023
  - 15 Weitere Vergütungsregelungen
  - 17 Altersversorgung
- 18 Vergütung des Aufsichtsrats**
- 20 Vergleichende Darstellung der Ertragsentwicklung sowie der Veränderung der Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats**
- 23 Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers**

# Vergütungsbericht 2023

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 28. April 2022. Der Vergütungsbericht beschreibt und erläutert detailliert das Vergütungssystem für Vorstand und Aufsichtsrat der LANXESS AG sowie die Vergütung der einzelnen amtierenden und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023. 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 durch den Abschlussprüfer auch inhaltlich geprüft. Der Vergütungsbericht über die im Geschäftsjahr 2022 jedem einzelnen Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats der LANXESS AG gewährte und geschuldete Vergütung wurde von der Hauptversammlung am 24. Mai 2023 nach § 120a AktG mit einer Mehrheit von 90,48% gebilligt. Aufgrund der hohen Zustimmung zur Anwendung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2022 wurde die bisherige Struktur des in 2023 gebilligten Vergütungsberichts für den vorliegenden Vergütungsbericht 2023 im Wesentlichen beibehalten. Um noch mehr Transparenz zu schaffen, wurden im vorliegenden Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 die Tabellen zur Ziel- und zur Maximalvergütung sowie die Tabelle zur gewährten und geschuldeten Vergütung um die Vorjahreszahlen erweitert. Darüber hinaus wurden in der vergleichenden Darstellung am Ende des Berichts die absoluten Werte ergänzt.

## VERGÜTUNG DES VORSTANDS

### Zusammensetzung des Vorstands

Im Geschäftsjahr 2023 gab es die folgenden personellen Veränderungen in der Zusammensetzung des Vorstands: Bereits in der Sitzung am 8. November 2022 hatte der Aufsichtsrat Frau Frederique van Baarle mit Wirkung zum 1. April 2023 für drei Jahre als Mitglied des Vorstands der LANXESS AG sowie als Arbeitsdirektorin bestellt. Neben ihrer Zuständigkeit für die Group Function Human Resources verantwortet Frau Frederique van Baarle seit dem 1. Oktober 2023 die Region Amerika. Aufgrund der Übernahme der Zuständigkeiten und Aufgaben für die Region Amerika, die mit einem Umzug in die USA verbunden war, wurden ab dem 1. September 2023 ein Anteil von 80% ihrer festen Jahresvergütung und ihrer variablen Vergütungsbestandteile sowie das Budget für die Nutzung eines Dienstwagens von der US-amerikanischen Tochtergesellschaft LANXESS Corporation beglichen. Die übrigen 20% der festen Jahresvergütung, der variablen Vergütungsbestandteile sowie die übrigen geldwerten Vorteile entfielen weiterhin auf die LANXESS AG. Die Vergütung von Frau Frederique van Baarle entspricht dem für LANXESS gültigen Vergütungssystem.

In der Sitzung des Aufsichtsrats der LANXESS AG am 3. August 2023 wurde Herr Oliver Stratmann mit Wirkung zum 1. September 2023 für drei Jahre als Mitglied des Vorstands bestellt. Als neuer Finanzvorstand trat er die Nachfolge des zum 31. August 2023 aus dem Amt geschiedenen Michael Pontzen an.

Ferner wurden die Mandate von Herrn Dr. Hubert Fink und Herrn Matthias Zachert für weitere drei bzw. fünf Jahre verlängert. Der Aufsichtsrat der LANXESS AG hatte mit Beschluss vom 9. Dezember 2022 Herrn Dr. Hubert Fink mit Wirkung zum 1. Oktober 2023 erneut zum Mitglied des Vorstands bestellt. Weiterhin hat der Aufsichtsrat am 9. Mai 2023 Herrn Matthias Zachert als Mitglied und Vorsitzenden des Vorstands mit Wirkung zum 1. April 2024 wiederbestellt.

Herr Dr. Anno Borkowsky ist zum 31. Dezember 2023 planmäßig aus dem Vorstand ausgeschieden und in den Ruhestand getreten. Eine Neubesetzung seines Vorstandsmandats ist bis auf Weiteres nicht vorgesehen. Seine Verantwortlichkeiten wurden von den übrigen Vorstandsmitgliedern übernommen.

## Grundsätze und Ziele des Vorstandsvergütungssystems

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2020 auf Basis des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) und der seinerzeit gültigen Fassung des DCGK vom 16. Dezember 2019 das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands überarbeitet. Unter besonderer Berücksichtigung der nachhaltigen sowie der strategischen Ausrichtung von LANXESS wurden dabei 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 und seit dem 1. Januar 2021 gültige 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 Vergütungssystem wird nunmehr für alle amtierenden Vorstandsmitglieder, die seit dem 1. Januar 2021 wieder bzw. neu bestellt worden sind, im Rahmen der abgeschlossenen Anstellungsverträge zur Anwendung gebracht. Bis zum Inkrafttreten der oben genannten Wiederbestellungen weichen bzw. wichen die zugesagte Vergütung und die bisher vereinbarte Gewichtung der einzelnen Vergütungselemente bei Herrn Matthias Zachert, Herrn Michael Pontzen und Herrn Dr. Hubert Fink von den Regelungen des Vergütungssystems bzw. der

Empfehlung G.6 des DCGK ab. Weiterhin ist hinsichtlich der Beiträge zur Altersversorgung eine vorübergehende Anpassung gegenüber dem gegenwärtigen Vergütungssystem vorgenommen worden, die im Abschnitt „Verfahren zur Festsetzung sowie zur Überprüfung der Vorstandsvergütung“ näher erläutert wird.

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 wie auch sonstige Personalentscheidungen des Aufsichtsrats vor. Bei Bedarf empfiehlt es dem Aufsichtsrat, Änderungen des Systems vorzunehmen. Vorsitzender des Präsidiums ist Herr Dr. Matthias L. Wolfruber. Weitere Mitglieder des Präsidiums sind Frau Birgit Bierther und Frau Manuela Strauch sowie die Herren Ralf Sikorski, Hans van Bylen und Dr. Rainier van Roessel.

Nach § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG legt der Aufsichtsrat 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 der Vorstandsvergütung nicht billigen, wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt. Turnusgemäß wird der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2025 das dann gültige Vergütungssystem des Vorstands erneut zur Billigung vorgelegt.

Die Angemessenheit der Vergütung wird regelmäßig vom Aufsichtsrat überprüft. Hierbei bedient er sich unabhängiger externer Personalberatungsunternehmen. Eine solche Überprüfung hatte zuletzt im Oktober 2021 stattgefunden und soll im Geschäftsjahr 2024 erneut vorgenommen werden. Bei dieser Überprüfung wurde die Vorstandsvergütung mit der der Unternehmen des MDAX sowie mit der einer Gruppe ausgewählter Chemieunternehmen<sup>1)</sup> verglichen. Diese Unternehmen wurden vom Aufsichtsrat aufgrund ihrer Vergleichbarkeit hinsichtlich Geschäftsmodell, Umsatz, Marktkapitalisierung, Bilanzsumme und Mitarbeiterzahl ausgewählt. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung sind insbesondere die Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung sowie die wirtschaftliche Lage, der 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 grundsätzlich angemessen ausgestaltet ist.

Nach § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG kann der Aufsichtsrat vorübergehend vom Vergütungssystem abweichen, wenn es 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 wird. 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 2023 nur hinsichtlich einer Regelung im Anstellungsvertrag des neuen Finanzvorstands Herrn Oliver Stratmann Gebrauch gemacht. Im Rahmen einer abgewogenen Entscheidung im Interesse der Gesellschaft ist die von LANXESS für Herrn Oliver Stratmann zu leistende Altersvorsorge, anders als es das Vergütungssystem für ein ordentliches Vorstandsmitglied vorsieht, um die Hälfte auf 25 % einer festen Jahresvergütung gekürzt worden. Es ist beabsichtigt, diesen um die Hälfte gekürzten Unternehmensbeitrag zur Altersvorsorge während der verbleibenden Geltungsdauer des gegenwärtigen Vergütungssystems bei allen weiteren Wieder- bzw. Neubestellungen zur Anwendung zu bringen und dies auch in dem zukünftigen Vergütungssystem zu verankern, das der ordentlichen Hauptversammlung in 2025 vorgelegt werden soll.

### Vergütungsbestandteile im Überblick

Das Vergütungssystem beinhaltet seit dem 1. Januar 2021 die in der nachfolgenden Übersicht genannten Bestandteile. Inhalt des Vergütungssystems sind zudem weiterhin eine Einbehalts- und Rückforderungsklausel („Clawback“) 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 des Vorstands, Annual Performance Payment (APP) und Long Term Incentive (LTI), orientieren sich am jährlichen bzw. am mehrjährigen Erfolg von LANXESS und honorieren somit die nachhaltige wertorientierte Entwicklung des Unternehmens. Die kurzfristige variable Vergütungskomponente APP berücksichtigt ein finanzielles und ein nichtfinanzielles Leistungskriterium. Die langfristige variable Vergütungskomponente LTI setzt sich aus dem Long Term Stock Performance Plan (LTSP) und dem Sustainability Performance Plan (SPP) zusammen. Die Gewichtung der Anteile von kurz- und langfristiger variabler Vergütung ist dahingehend ausgestaltet, dass die langfristigen Vergütungsbestandteile die kurzfristigen überwiegen.

Entsprechend der zuvor im Abschnitt „Grundsätze und Ziele des Vorstandsvergütungssystems“ dargestellten Ausnahme weicht die Gewichtung der einzelnen Vergütungselemente bis zum Inkrafttreten der Wiederbestellungen von den Regelungen des seit dem 1. Januar 2021 gültigen Vergütungssystems ab. Zudem wurde für das Geschäftsjahr 2021 letztmalig eine Tranche des langfristigen variablen Vergütungsprogramms LTPB (Tranche 2021–2023) zugesagt, das gemäß dem Vergütungssystem durch den SPP ersetzt wurde.

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

**Übersicht über das Vorstandsvergütungssystem und die Vergütungsstruktur**

Vergütungsbestandteile			Gewichtung	Anteile an Gesamtzielvergütung		Anteil von der festen Jahresvergütung (Ziel)		Maximale Auszahlung	Weitere Bestandteile des Vergütungssystems	
				Vorstandsvorsitzender	Ordentliches Vorstandsmitglied	Vorstandsvorsitzender	Ordentliches Vorstandsmitglied			
variabel	langfristig	Long Term Incentive (LTI)	60 %	40 %	37 %	82,5 %	69 %	200 %	CoC <sup>2)</sup>	Claw-Back
		Finanzielles Ziel (Aktienentwicklung) Long-Term Stock Performance Plan (LTSP)	40 %			55 %	46 %			
	kurzfristig	Annual Performance Payment (APP)	80 %	30 %	30 %	100 %	90 %	200 %		
		Finanzielles Ziel (z. B. EBITDApre) Nichtfinanzielles Ziel (z. B. MAQ)	20 %							
fix	Feste Vergütung	Feste Jahresvergütung		30 %	33 %			100 %	SOG <sup>3)</sup>	
		Geldwerte Vorteile				15 %	56,25 %			15 %

1) Mit Neubestellung von Herrn Oliver Stratmann Reduzierung auf 25 %.  
 2) Change of Control.  
 3) Share Ownership Guideline.

**Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2023**

**Feste Vergütungsbestandteile**

Die erfolgsunabhängigen festen Vergütungsbestandteile beinhalten die feste Jahresvergütung, die betriebliche Altersversorgung sowie geldwerte Vorteile, 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 und berücksichtigt zudem die

Verantwortlichkeiten und Aufgabenbereiche. Sie wird monatlich in zwölf gleichen Teilen als Entgelt gezahlt. Alle im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Mitglieder des Vorstands haben aufgrund einer anhaltenden Nachfrageschwäche in der chemischen Industrie, der sehr angespannten Energiepreissituation und der daraus für den LANXESS Konzern resultierenden schwachen Ergebnisentwicklung im Rahmen des Aktionsplans FORWARD! zur kurzfristigen Ergebnisstabilisierung bereits Anfang Mai beschlossen, für das Jahr 2023 ab dem 1. Juli 2023 freiwillig auf 25 % ihrer festen Jahresvergütung zu verzichten. Dementsprechend betrug die feste Jahresvergütung im Geschäftsjahr 2023 für den

Vorstandsvorsitzenden Herrn Matthias Zachert 1.225 T€, für Herrn Dr. Anno Borkowsky 481 T€ sowie für Herrn Dr. Hubert Fink 569 T€. Aufgrund seines Ausscheidens aus dem Vorstand zum 31. August 2023 betrug die Vergütung für Herrn Michael Pontzen anteilig 406 T€. Für Frau Frederique van Baarle betrug die feste Jahresvergütung seit ihrem Eintritt in den Vorstand zum 1. April 2023 anteilig 281 T€ und für Herrn Oliver Stratmann seit dem 1. September 2023 anteilig 113 T€. Die geldwerten Vorteile sind für die Vorstandsmitglieder auf 15 % ihrer vertraglich vereinbarten individuellen festen Jahresvergütung begrenzt.

### 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. Der maximale APP-Auszahlungsprozentsatz liegt bei 200%.

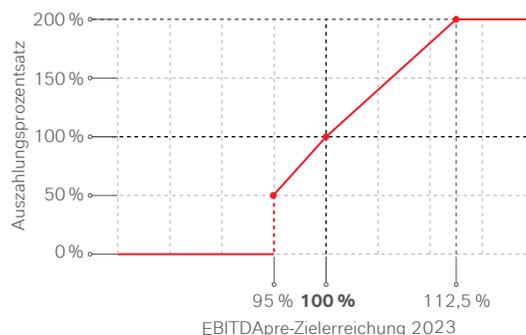
Der APP-Auszahlungsprozentsatz bezieht sich beim Vorstand und bei den Führungskräften auf der Ebene unterhalb des Vorstands auf den individuell zugrunde liegenden APP-Prozentsatz. Für die ordentlichen Vorstandsmitglieder entspricht eine 100%ige Zielerreichung auch 100% der festen Jahresvergütung. Bei Inkrafttreten einer Wieder- oder Neubestellung eines ordentlichen Vorstandsmitglieds sind dies, im Einklang mit der Gewichtung von kurz- und langfristiger Vergütung gemäß dem Vergütungssystem, 90% der festen Jahresvergütung. Für den Vorstandsvorsitzenden entspricht eine 100%ige Zielerreichung derzeit 125% der festen Jahresvergütung, ab dem 1. April 2024 mit Wiederbestellung von Herrn Matthias Zachert zum Vorstandsvorsitzenden 100% der festen Jahresvergütung.

Das **finanzielle Leistungskriterium** im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung, des 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 950 Mio. € für das Geschäftsjahr 2023 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 5% 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.

Für das Geschäftsjahr 2023 gelten für das finanzielle Leistungskriterium des APP die folgende Zielerreichung und Auszahlungskurve:

#### APP: Zielerreichung und Auszahlungskurve des finanziellen Leistungskriteriums EBITDApre



EBITDApre	Zielerreichung	Auszahlungsprozentsatz
1.069 Mio. €	112,5%	200%
<b>(Ziel) 950 Mio. €</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
903 Mio. €	95%	50%
< 903 Mio. €	< 95%	0%

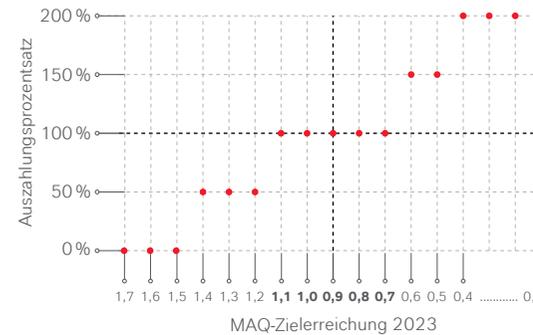
  

Tatsächliche Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2023		
EBITDApre	Zielerreichung	Auszahlungsprozentsatz
512 Mio. €	< 95%	0%

Das **nichtfinanzielle 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 bei Ereignissen zu erhalten. Eine MAQ zwischen 0,7 und 1,1 entspricht im Geschäftsjahr 2023 einer 100%igen Zielerreichung und ergibt einen Auszahlungsprozentsatz von 100% für das nichtfinanzielle Leistungskriterium. Liegt die MAQ bei 0,5 oder 0,6 entspricht dies einem Auszahlungsprozentsatz von 150%, liegt die MAQ bei 0,4 oder niedriger, entspricht dies einem Auszahlungsprozentsatz von 200% des APP des Vorstands für das nichtfinanzielle Leistungskriterium. Ist die MAQ 1,4 oder höher, fällt der Auszahlungsprozentsatz auf 0%. Das langfristige Bestreben ist, jeden Unfall zu vermeiden. Das für 2023 gesetzte Ziel wurde daher gegenüber dem Vorjahr um weitere 0,4 Punkte herabgesetzt und stellt im Vergleich zu anderen Unternehmen der chemischen Industrie sowie mit Blick auf die zurückliegende Entwicklung bei LANXESS wiederum eine Herausforderung dar.

Für das Geschäftsjahr 2023 gelten für das nichtfinanzielle Leistungskriterium des APP die im Folgenden dargestellte und erläuterte Zielerreichung und Auszahlungskurve:

**APP: Zielerreichung und Auszahlungskurve des nichtfinanziellen Leistungskriteriums MAQ**



MAQ	Auszahlungsprozentsatz
≤ 0,4	200%
0,5–0,6	150%
<b>0,7–1,1</b> <b>(Ziel: 0,9)</b>	<b>100%</b>
1,2–1,4	50%
≥ 1,5	0%

Tatsächliche Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2023	
MAQ	Auszahlungsprozentsatz
0,6	150%

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 2023 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, weil Nachhaltigkeit 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) sowie
- › dem Sustainability Performance Plan (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 FTSEurofirst 300 Eurozone Chemicals Index, der erstmals in dem 2022 aufgelegten Programm LTSP 2022–2025 zugrunde gelegt wurde. Der FTSEurofirst 300 Eurozone Chemicals Index spiegelt das wirtschaftliche Umfeld des LANXESS Konzerns derzeit am besten wider. Für das Programm LTSP 2018–2021 wurde der MSCI World Chemicals Index als Referenzindex herangezogen. Das bis 2021 bestehende Programm LTSP 2018–2021 sowie das seit 2022 bestehende Programm LTSP 2022–2025 erstrecken sich jeweils 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 Laufzeit der Tranchen wird unter Verwendung dieses Auszahlungsprozentsatzes eine entsprechende Vergütung gewährt. Die Auszahlung erfolgt im folgenden Geschäftsjahr.

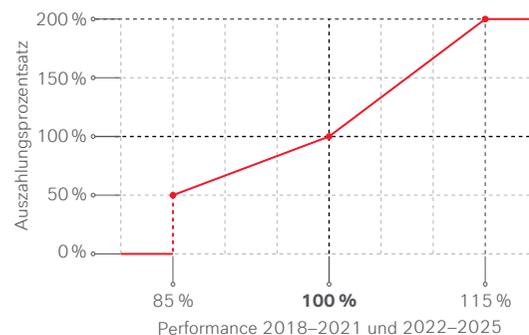
Das Programm LTSP 2014–2017 erforderte ein Eigeninvestment in Aktien der LANXESS AG in Höhe von jährlich 5% der festen Jahresvergütung. Für diese Aktien galt eine Haltefrist von vier Jahren. Die dreijährige Ausübungsperiode endete am 31. Januar 2024.

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 bzw. 67,5% der festen Jahresvergütung beim Vorstandsvorsitzenden vor. Bei Inkrafttreten einer Wieder- oder Neubestellung von ordentlichen Mitgliedern des Vorstands sind dies, im Einklang mit der Gewichtung von kurz- und langfristiger Vergütung gemäß dem Vergütungssystem, 69% der festen Jahresvergütung. Für den Vorstandsvorsitzenden entspricht eine 100%ige Zielerreichung ab dem 1. April 2024 mit Wiederbestellung von Herrn Matthias Zachert zum Vorstandsvorsitzenden 82,5% der festen Jahresvergütung. Zwischen dem 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 beim Vorstandsvorsitzenden 135% der festen Jahresvergütung. Bei den ordentlichen Mitgliedern des Vorstands liegt sie bei 120% bzw. 138% bei Inkrafttreten einer Wieder- oder Neubestellung. 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.

Für die Programme LTSP 2018–2021 und LTSP 2022–2025 gelten für das finanzielle Leistungskriterium des LTI die im Folgenden dargestellte und erläuterte Performance und Auszahlungskurve:

**LTI: Performance und Auszahlungskurve des finanziellen Leistungskriteriums des LTSP**



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

Tatsächliche Zielerreichung für die Tranche 2020		
Performance	Auszahlungsprozentsatz	Wert pro Anrecht
77,2%	0%	0 €

Die Entwicklung der Anzahl der ausstehenden Anrechte der aktienbasierten Vergütung im Geschäftsjahr 2023 kann der folgenden Tabelle entnommen werden:

**Entwicklung der Anzahl der ausstehenden Anrechte der aktienbasierten Vergütung**

		LTSP 2014–2017		LTSP 2018–2021		LTSP 2022–2025		<b>Gesamt</b>
		Tranche 2017		Tranche 2020		Tranche 2021		
		Tranche 2022	Tranche 2023					
<b>in Stück</b>	Sperrfristen	01.02.2017 –31.01.2021	01.01.2020 –31.12.2023	01.01.2021 –31.12.2024	01.01.2022 –31.12.2025	01.01.2023 –31.12.2026		
	Ausübungsperiode/-stichtag	01.02.2021 –31.01.2024	01.02.2024	01.02.2025	01.02.2026	01.02.2027		
Matthias Zachert	Ausstehende Anrechte am 01.01.2023	810.000	911.250	911.250	945.000			<b>3.577.500</b>
	Zugeteilt					945.000		<b>945.000</b>
	Verwirkt		911.250					<b>911.250</b>
	Ausstehende Anrechte zum 31.12.2023	810.000	0	911.250	945.000	945.000		<b>3.611.250</b>
Frederique van Baarle (seit 1. April 2023)	Ausstehende Anrechte am 01.01.2023							<b>0</b>
	Zugeteilt					233.938		<b>233.938</b>
	Ausstehende Anrechte zum 31.12.2023					233.938		<b>233.938</b>
Dr. Anno Borkowsky (bis 31. Dezember 2023)	Ausstehende Anrechte am 01.01.2023		300.000	300.000	359.022			<b>959.022</b>
	Zugeteilt					379.500		<b>379.500</b>
	Verwirkt		300.000					<b>300.000</b>
	Ausstehende Anrechte zum 31.12.2023			300.000	359.022	379.500		<b>1.038.522</b>
Dr. Hubert Fink	Ausstehende Anrechte am 01.01.2023	270.000	360.000	360.000	390.000			<b>1.380.000</b>
	Zugeteilt					404.745		<b>404.745</b>
	Verwirkt		360.000					<b>360.000</b>
	Ausstehende Anrechte zum 31.12.2023	270.000	0	360.000	390.000	404.745		<b>1.424.745</b>
Michael Pontzen (bis 31. August 2023)	Ausstehende Anrechte am 01.01.2023	270.000	360.000	360.000	390.000			<b>1.380.000</b>
	Zugeteilt					434.075		<b>434.075</b>
	Verwirkt		360.000					<b>360.000</b>
	Ausstehende Anrechte zum 31.12.2023	270.000	0	360.000	390.000	434.075		<b>1.454.075</b>
Oliver Stratmann (seit 1. September 2023)	Ausstehende Anrechte am 01.01.2023							<b>0</b>
	Zugeteilt					103.784		<b>103.784</b>
	Ausstehende Anrechte zum 31.12.2023					103.784		<b>103.784</b>
<b>Früheres Vorstandsmitglied</b>								
Dr. Rainier van Roessel (bis 31. Dezember 2019)	Ausstehende Anrechte am 01.01.2023	390.000						<b>390.000</b>
	Ausstehende Anrechte zum 31.12.2023	390.000						<b>390.000</b>

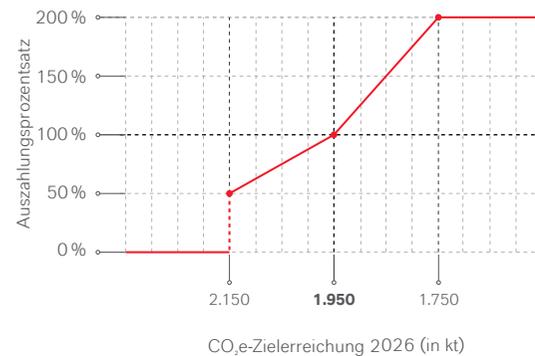
Aufgeführt werden ausschließlich Anrechte, die den Mitgliedern des Vorstands im Rahmen ihrer Vorstandstätigkeit zugeteilt wurden. Entsprechend werden für Frau Frederique van Baarle und Herrn Oliver Stratmann die Anrechte der Tranche 2023 zeitanteilig gemäß ihrer unterjährig im Geschäftsjahr 2023 aufgenommenen Vorstandstätigkeit ausgewiesen.

Der **SPP** berücksichtigt die langfristige Entwicklung nichtfinanzieller 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 im Konzern ein Ziel zur Reduktion der CO<sub>2</sub>e-Emissionen aus eigenen Prozessen und aus bezogenen Energien (Scope 1 und 2) festgelegt, das im SPP als Leistungskriterium berücksichtigt wird. Auch für die Jahre 2025 und 2026 wurde die Höhe der CO<sub>2</sub>e-Emissionen als Maßstab für die Zielerreichung festgelegt. In den Folgejahren kann ein anderes Leistungskriterium gewählt werden, das den jeweiligen Fokus des Unternehmens reflektiert. Durch diesen Mechanismus soll es ermöglicht werden, unterschiedliche Facetten der Nachhaltigkeit zu betonen.

Für die Mitglieder des Vorstands entspricht eine 100%ige Zielerreichung des Nachhaltigkeitskriteriums einer Auszahlung in Höhe von 45% der festen Jahresvergütung. Bei den ordentlichen Vorstandsmitgliedern erhöht sich die Auszahlung bei Inkrafttreten einer Wieder- oder Neubestellung, im Einklang mit der Gewichtung von kurz- und langfristiger Vergütung gemäß dem Vergütungssystem, auf 46% der festen Jahresvergütung. Für den Vorstandsvorsitzenden erhöht sich die Auszahlung ab dem 1. April 2024 mit Wiederbestellung von Herrn Matthias Zachert zum Vorstandsvorsitzenden auf 55% der festen Jahresvergütung. Bei einer CO<sub>2</sub>e-Emission von 1.750 kt oder weniger in 2026 beträgt der Auszahlungsprozentsatz 200%. Die maximale Auszahlung beläuft sich somit auf 90% bzw. bei Inkrafttreten einer Wieder- oder Neubestellung eines ordentlichen Vorstandsmitglieds auf 92% der festen Jahresvergütung. Liegt die CO<sub>2</sub>e-Emission über 2.150 kt in 2026, entfällt eine Auszahlung.

Für die Bemessungsperiode 2023-2026 gelten für das nichtfinanzielle Leistungskriterium des LTI die im Folgenden dargestellte und erläuterte Zielerreichung und Auszahlungskurve:

**LTI: Zielerreichung und Auszahlungskurve des nichtfinanziellen Leistungskriteriums des SPP**



CO <sub>2</sub> e-Emission 2026 in kt	Auszahlungsprozentsatz
≤ 1.750	200%
<b>(Ziel) 1.950</b>	<b>100%</b>
2.150	50%
> 2.150	0%

Tatsächliche Zielerreichung 2023–2026	
CO <sub>2</sub> e-Emission in kt	Auszahlungsprozentsatz
Ermittlung der Zielerreichung und Auszahlungsprozentsatz Ende 2026	

Im Falle von M & A-Transaktionen werden die Zielwerte um die CO<sub>2</sub>e-Werte des Ziels angepasst.

Die Auszahlungskurven für LTSP und SPP folgen jeweils zwischen dem Zielwert von 100% und der Unter- bzw. Obergrenze (0% und 200%) einem linearen Ansatz. Wie beim 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 CO<sub>2</sub>e-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, endete zum 31. Dezember 2023. Im Geschäftsjahr 2021 wurde die letzte Tranche des LTPB zugeteilt (Tranche 2021–2023), die im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung kommen wird. Für diese Tranche wurde im Berichtsjahr die Vergütung für die

in 2023 vollständig erbrachten Leistungen gewährt, da hieraus ein nicht mehr entziehbarer Teilanspruch entstanden ist. Die Höhe der Gewährung beträgt 45 % bzw. bei Inkrafttreten einer Wieder- oder Neubestellung eines ordentlichen Vorstandsmitglieds 46 % der am Ende des Berichtsjahres gültigen festen Jahresvergütung unter Verwendung der APP-Zielerreichung im Jahr 2023.

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 im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Vorstandsmitglieder

Die nachfolgende Tabelle stellt die für das Geschäftsjahr 2023 und das Vorjahr zugesagte individuelle Zielvergütung der 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.

### Zielvergütung

in T€	Feste Vergütungsbestandteile				Variable Vergütungsbestandteile			Gesamtvergütung
		Feste Jahresvergütung	Geldwerte Vorteile	Beiträge Altersversorgung	kurzfristig	langfristig		
					APP <sup>1)</sup>	SPP <sup>2)</sup>	LTSP <sup>3)</sup>	
Matthias Zachert	2023	1.400	210	788	1.750	630	945	5.723
	2022	1.400	210	788	1.750	630	945	5.723
Frederique van Baarle (seit 1. April 2023)	2023	338	51	168	305	194	234	1.290
	2022	–	–	–	–	–	–	–
Dr. Anno Borkowsky <sup>4)</sup> (bis 31. Dezember 2023)	2023	550	82	275	495	253	380	2.035
	2022	550	82	275	518	251	359	2.035
Dr. Hubert Fink <sup>4)</sup>	2023	650	98	325	633	294	405	2.405
	2022	650	98	325	650	292	390	2.405
Michael Pontzen <sup>4)</sup> (bis 31. August 2023)	2023	650	98	325	601	297	434	2.405
	2022	650	98	325	650	292	390	2.405
Oliver Stratmann (seit 1. September 2023)	2023	150	23	37	135	173	104	622
	2022	–	–	–	–	–	–	–

1) Für 2023 wurde das APP für das Geschäftsjahr 2023 zugesagt und für 2022 war das APP für das Geschäftsjahr 2022 zugesagt worden.

2) Für 2023 wurde das SPP 2023–2026 (Tranche 2023) zugesagt und für 2022 war das SPP 2022–2025 (Tranche 2022) zugesagt worden.

3) Für 2023 wurde das LTSP 2022–2025 (Tranche 2023), Sperrfrist 2023–2026, zugesagt und für 2022 war das LTSP 2022–2025 (Tranche 2022), Sperrfrist 2022–2025, zugesagt worden.

4) Unter Berücksichtigung des zum 1. April 2023 für Herrn Michael Pontzen bzw. zum 1. Oktober 2023 für Herrn Dr. Hubert Fink in Kraft getretenen neuen Dienstvertrags. Der neue Dienstvertrag von Herrn Dr. Anno Borkowsky war bereits zum 1. Juni 2022 in Kraft getreten.

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. Der 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.

### **Einhaltung der Maximalvergütung**

Gemäß den Vorgaben des § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG hat der Aufsichtsrat als Maximalvergütung einen absoluten Euro-Betrag 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 2023 und die für das Vorjahr relevanten Obergrenzen der einzelnen Vergütungsbestandteile, die sich hieraus ergebende Gesamtobergrenze der Vergütung sowie die vom Aufsichtsrat beschlossene Maximalvergütung je Vorstandsmitglied gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG dargestellt.

Die feste Jahresvergütung und die Beiträge zur Altersversorgung sind fixe Beträge. Die Obergrenzen für die geldwerten Vorteile, APP, LTPB sowie LTSP wurden im Geschäftsjahr 2023 für alle Vorstandsmitglieder eingehalten. Die Höhe der tatsächlichen Gesamtvergütung unter Berücksichtigung der Auszahlungsprozentsätze für 2023 kann der Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung der im Geschäftsjahr amtierenden Vorstandsmitglieder“ im folgenden Abschnitt entnommen werden. Sie liegt bei jedem der Vorstandsmitglieder unterhalb der Gesamtobergrenze der Vergütung und somit auch unterhalb der Maximalvergütung. Die Einhaltung der Maximalvergütung ist damit für das Geschäftsjahr 2023 gewährleistet.

### **Maximalvergütung**

in T€		Feste Vergütungsbestandteile			Variable Vergütungsbestandteile			Gesamt- ober- grenze der Vergütung	Maximal- vergü- tung <sup>4)</sup>
		Feste Jahres- vergütung	Geldwerte Vorteile	Beiträge Alters- versorgung	kurzfristig		langfristig		
					APP <sup>1)</sup>	SPP <sup>2)</sup>	LTSP <sup>3)</sup>		
Matthias Zachert	<b>2023</b>	<b>1.400</b>	<b>210</b>	<b>788</b>	<b>3.500</b>	<b>420</b>	<b>1.822</b>	<b>8.140</b>	<b>9.400</b>
	2022	1.400	210	788	3.500	869	1.620	8.387	9.400
Frederique van Baarle (seit 1. April 2023)	<b>2023</b>	<b>338</b>	<b>51</b>	<b>168</b>	<b>610</b>	<b>104</b>	<b>–</b>	<b>1.271</b>	<b>4.100</b>
	2022	–	–	–	–	–	–	–	–
Dr. Anno Borkowsky <sup>5)</sup> (bis 31. Dezember 2023)	<b>2023</b>	<b>550</b>	<b>82</b>	<b>275</b>	<b>990</b>	<b>169</b>	<b>600</b>	<b>2.666</b>	<b>3.500</b>
	2022	550	82	275	1.036	364	350	2.657	3.500
Dr. Hubert Fink <sup>5)</sup>	<b>2023</b>	<b>650</b>	<b>98</b>	<b>325</b>	<b>1.267</b>	<b>196</b>	<b>720</b>	<b>3.256</b>	<b>4.100</b>
	2022	650	98	325	1.300	419	660	3.452	4.100
Michael Pontzen <sup>5)</sup> (bis 31. August 2023)	<b>2023</b>	<b>650</b>	<b>98</b>	<b>325</b>	<b>1.202</b>	<b>198</b>	<b>720</b>	<b>3.193</b>	<b>4.100</b>
	2022	650	98	325	1.300	419	660	3.452	4.100
Oliver Stratmann (seit 1. September 2023)	<b>2023</b>	<b>150</b>	<b>23</b>	<b>37</b>	<b>270</b>	<b>46</b>	<b>–</b>	<b>526</b>	<b>4.100</b>
	2022	–	–	–	–	–	–	–	–

1) Zielerreichung 200% für APP 2023 für das Geschäftsjahr 2023 bzw. für APP 2022 für das Vorjahr.

2) Umfasst die Gewährung bei 200%iger Zielerreichung für die Teilleistung 2023 aus der Tranche 2021–2023 bzw. für das Vorjahr die Teilleistung 2022 aus den Tranchen 2020–2022 und 2021–2023.

3) Umfasst die Gewährung bei 200%iger Zielerreichung der LTSP-Tranche 2020 für das Geschäftsjahr 2023 bzw. der LTSP-Tranche 2019 für das Vorjahr.

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

5) Unter Berücksichtigung des zum 1. April 2023 für Herrn Michael Pontzen bzw. zum 1. Oktober 2023 für Herrn Dr. Hubert Fink in Kraft getretenen neuen Dienstvertrags. Der neue Dienstvertrag von Herrn Dr. Anno Borkowsky war bereits zum 1. Juni 2022 in Kraft getreten.

### **Im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder nach § 162 AktG**

Die nachfolgende Tabelle stellt die gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils für jedes einzelne im Geschäftsjahr 2023 amtierende Mitglied des Vorstands gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dar. Demnach umfasst die Tabelle die im Geschäftsjahr 2023 und im Vorjahr 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 2023 bzw. 2022

vollständig erbrachten Leistung und der daraus resultierenden APP-Zielerreichung für 2023 bzw. 2022 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 2023 wurde dementsprechend die Vergütung für die Tranche 2020 des LTSP 2018–2021 gewährt. Entsprechend wurde im Vorjahr die Tranche 2019 des LTSP 2018–2021 gewährt.

Im Geschäftsjahr 2023 wurde ein EBITDA vor Sonderinflüssen von 512 Mio. € erzielt und eine MAQ von 0,6 erreicht. Hieraus ergibt sich eine Zielerreichung von unter 95 % und somit ein Auszahlungsprozentsatz von 0 % für das EBITDA vor Sondereinflüssen. Eine MAQ-Zielerreichung von 0,6 führt zu einem Auszahlungsprozentsatz von 150 %. Unter Berücksichtigung der Gewichtung des finanziellen und des nichtfinanziellen Ziels für das APP des Vorstands ergibt sich somit für die Mitglieder des Vorstands insgesamt ein

gewichteter Auszahlungsprozentsatz von 30 %. Die Auszahlung erfolgt für das APP und den LTPB erst nach Ablauf des Berichtsjahres im Geschäftsjahr 2024. Bei der Tranche 2020 des LTSP lag die durchschnittliche Performance der Aktie gegenüber dem Referenzindex bei 77,2 %. Dies entspricht einem Wert pro Anrecht von 0,00 €. Demnach erfolgt keine Auszahlung der LTSP-Tranche 2020. Weitere Details zur Ableitung der genannten Prozentsätze finden sich in den Abschnitten zur kurz- bzw. langfristigen variablen Vergütung.

**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						
		in T€	in %	in T€	in %	APP <sup>1)</sup>		LTPB <sup>2)</sup>		LTSP <sup>3)</sup>				
				in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %			
Matthias Zachert	<b>2023</b>	<b>1.225</b>	<b>65</b>	<b>82</b>	<b>4</b>	<b>525</b>	<b>28</b>	<b>63</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1.895</b>	<b>788</b>	<b>2.683</b>
	2022	1.400	33	81	2	1.750	41	450	10	615	14	4.296	788	5.084
Frederique van Baarle (seit 1. April 2023) <sup>4)</sup>	<b>2023</b>	<b>281</b>	<b>67</b>	<b>33</b>	<b>8</b>	<b>91</b>	<b>21</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>421</b>	<b>168</b>	<b>589</b>
	2022	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Dr. Anno Borkowsky (bis 31. Dezember 2023)	<b>2023</b>	<b>481</b>	<b>70</b>	<b>37</b>	<b>6</b>	<b>149</b>	<b>20</b>	<b>25</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>692</b>	<b>275</b>	<b>967</b>
	2022	550	38	51	4	518	35	197	14	133	9	1.449	275	1.724
Dr. Hubert Fink	<b>2023</b>	<b>569</b>	<b>67</b>	<b>57</b>	<b>8</b>	<b>190</b>	<b>22</b>	<b>29</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>845</b>	<b>325</b>	<b>1.170</b>
	2022	650	35	58	3	650	35	225	12	251	15	1.834	325	2.159
Michael Pontzen (bis 31. August 2023)	<b>2023</b>	<b>406</b>	<b>71</b>	<b>27</b>	<b>5</b>	<b>122</b>	<b>21</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>575</b>	<b>216</b>	<b>791</b>
	2022	650	36	40	2	650	36	225	12	251	14	1.816	325	2.141
Oliver Stratmann (seit 1. September 2023)	<b>2023</b>	<b>113</b>	<b>65</b>	<b>14</b>	<b>8</b>	<b>40</b>	<b>23</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>174</b>	<b>37</b>	<b>211</b>
	2022	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–

1) Gewährung des APP 2023 für das Geschäftsjahr 2023 bzw. des APP 2022 für das Vorjahr.

2) Umfasst die Gewährung für die Teilleistung 2023 aus der Tranche 2021–2023 bzw. für das Vorjahr die Teilleistung 2022 aus den Tranchen 2020–2022 und 2021–2023.

3) Umfasst die Gewährung der LTSP-Tranche 2020 für das Geschäftsjahr 2023 bzw. der LTSP-Tranche 2019 für das Vorjahr.

4) Ab 1. September 2023 wurden 80 % ihrer festen Jahresvergütung und ihrer variablen Vergütungsbestandteile sowie das Budget für die Nutzung eines Dienstwagens von der LANXESS Corporation (USA) in US-Dollar gewährt. Die feste Vergütung und das Budget für die Nutzung eines Dienstwagens wurden mit dem monatlichen Durchschnittskurs für August 2023 in US-Dollar festgelegt und auf Basis des jeweiligen tatsächlichen monatlichen Durchschnittskurses ermittelt und korrigiert. Dementsprechend wurde ein Betrag von 104 Tsd. US-Dollar gewährt, dies entspricht 95 T€. Basis für die Umrechnung der variablen Vergütungsbestandteile in US-Dollar bildet der Monatsdurchschnittskurs des Monats vor der Auszahlung.

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		Gesamtvergütung in T€
	Pensionszahlungen		
	in T€	in %	
Dr. Werner Breuers (bis 05. August 2014)	55	100	55
Dr. Bernhard Düttmann (bis 31. März 2015)	357 <sup>1)</sup>	100	357
Dr. Axel C. Heitmann (bis 21. Februar 2014)	481	100	481
Dr. Rainier van Roessel (bis 31. Dezember 2019)	155	100	155

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 Aktienhalterverpflichtung, 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 DAX- und MDAX-Gesellschaften üblich, für den Vorsitzenden des Vorstands 150% und für die übrigen Mitglieder des Vorstands 100% ihrer festen Jahresvergütung. Maßgeblich für das Investment im 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 Aktienhalterverpflichtung ist während der vierjährigen Aufbauphase jährlich und danach alle drei Jahre nachzuweisen. Etwaige Dividenden aus den erworbenen LANXESS Aktien stehen den Vorstandsmitgliedern zu. Eine Dividendenzahlung hat keine Auswirkung auf die Vergütung der Vorstandsmitglieder.

**Share Ownership Guideline**

	SOG-Ziel	Investitionsvolumen <sup>1)</sup> in €	Beendetes Aufbaujahr <sup>2)</sup>	Zielinvestment	Nächste Überprüfung
Matthias Zachert	150%	3.513.771	4	erfüllt	2025
Frederique van Baarle (seit 1. April 2023) <sup>2)</sup>	100%	238.508	0	ab 2024 zu erfüllen	2024
Dr. Anno Borkowsky (bis 31. Dezember 2023)	100%	714.847	4	erfüllt	–
Dr. Hubert Fink	100%	1.453.280	4	erfüllt	2025
Michael Pontzen (bis 31. August 2023)	100%	777.689	4	erfüllt	–
Oliver Stratmann (seit 1. September 2023) <sup>2)</sup>	100%	450.199	0	erfüllt	2024

1) Stichtag 31. Dezember 2023.

2) Aufgrund der unterjährigen Bestellung in den Vorstand beginnt die Aufbauphase erst am 1. Januar 2024. Herr Oliver Stratmann hat sein SOG-Ziel vorzeitig erfüllt.

Herr Matthias Zachert, Herr Dr. Anno Borkowsky, Herr Dr. Hubert Fink und Herr Michael Pontzen haben das SOG-Ziel erfüllt. Bei Frau Frederique van Baarle und Herrn Oliver Stratmann beginnt die Aufbauphase aufgrund ihrer unterjährigen Neubestellungen erst zum 1. Januar 2024, wobei Herr Oliver Stratmann sein SOG-Ziel bereits vorzeitig erfüllt hat.

**Einbehalts- und Rückforderungsregelung (Clawback)**

Für die variable Vergütung besteht eine Einbehalts- und Rückforderungsregelung. Diese 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 den gesetzlichen Vorschriften die Möglichkeit zu einer Kürzung von Auszahlungen bzw. zu einem Rückgriff. Im Geschäftsjahr 2023 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 betragen 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 Falle 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%iger 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 bei 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) sind 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%iger 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 entsprechende Vergütungen anzurechnen sind.

### **Sonstiges**

Die Dienstverträge von Herrn Dr. Anno Borkowsky und Herrn Michael Pontzen werden nach ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen ordnungsgemäß abgewickelt, d. h., die Auszahlungen für APP, LTPB und LTSP erfolgen gemäß Planbedingungen zu den üblichen Auszahlungszeitpunkten mit den entsprechenden effektiven Zielerreichungen. Ein Anspruch auf den SPP besteht nicht.

Im Einklang mit dem Vergütungssystem haben Frau Frederique van Baarle und Herr Oliver Stratmann keinen Antrittsbonus erhalten.

Frau Frederique van Baarle wurden gemäß den vertraglichen Vereinbarungen Teile ihrer Vergütung von der US-amerikanischen Tochtergesellschaft LANXESS Corporation beglichen. Darüber hinaus hat kein Mitglied des Vorstands 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 2023 wurden keine Kredite an Mitglieder des Vorstands gewährt.

## Altersversorgung

Bei der Altersversorgung für die Mitglieder des Vorstands handelt es sich um einen beitragsorientierten Pensionsplan. Die Verzinsung der Beiträge ist mit einem Garantiezins von 1,75 % an die erreichte Verzinsung der Rheinischen Pensionskasse VVaG gekoppelt. Der Pensionsplan gewährt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses den Mitgliedern des Vorstands Leistungen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung. 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 von 56,25% der festen Jahresvergütung vor. Wie zuvor erläutert beträgt die für Herrn Oliver Stratmann zu leistende Altersversorgung 25% der festen Jahresvergütung. 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 für die zum 31. Dezember 2023 amtierenden Mitglieder des Vorstands 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	768	11.146	1.677	13.248
Frederique van Baarle (seit 1. April 2023)	319	611	528	806
Dr. Hubert Fink	342	6.516	883	7.542
Oliver Stratmann (seit 1. September 2023)	164	1.574	413	2.216

Die Kosten der erworbenen Versorgungsansprüche (Service Costs) umfassen sowohl laufenden als auch nachzuerrechnenden Dienstzeitaufwand. Die Barwerte des Verpflichtungsumfangs beinhalten auch Ansprüche, die bereits vor Antritt der Vorstandstätigkeit bestanden

## VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Im Aufsichtsrat der LANXESS AG hat es im Geschäftsjahr 2023 keine personellen Veränderungen gegeben.

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, stellvertretender 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 Aufsichtsratsitzung 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 Geschäftsjahr 2023 und im Vorjahr gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG dar.

**Im Geschäftsjahr 2023 und im Vorjahr 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	<b>2023</b>	<b>240.000</b>	<b>91</b>	-	-	<b>19.500</b>	<b>7</b>	<b>5.000</b>	<b>2</b>	<b>264.500</b>
	2022	240.000	92	-	-	16.500	6	5.000	2	261.500
Ralf Sikorski, stellv. Vorsitzender	<b>2023</b>	<b>120.000</b>	<b>67</b>	<b>40.000</b>	<b>22</b>	<b>15.000</b>	<b>8</b>	<b>5.000</b>	<b>3</b>	<b>180.000</b>
	2022	120.000	66	40.000	22	16.500	9	5.000	3	181.500
Hans van Bylen	<b>2023</b>	<b>80.000</b>	<b>43</b>	<b>80.000</b>	<b>43</b>	<b>21.000</b>	<b>11</b>	<b>5.000</b>	<b>3</b>	<b>186.000</b>
	2022	80.000	43	80.000	43	21.000	11	5.000	3	186.000
Birgit Bierther	<b>2023</b>	<b>80.000</b>	<b>57</b>	<b>40.000</b>	<b>28</b>	<b>15.000</b>	<b>11</b>	<b>5.000</b>	<b>4</b>	<b>140.000</b>
	2022	80.000	57	40.000	28	16.500	11	5.000	4	141.500
Armando Dente	<b>2023</b>	<b>80.000</b>	<b>58</b>	<b>40.000</b>	<b>29</b>	<b>13.500</b>	<b>10</b>	<b>5.000</b>	<b>3</b>	<b>138.500</b>
	2022	80.000	57	40.000	28	15.000	11	5.000	4	140.000
Dr. Hans-Dieter Gerriets	<b>2023</b>	<b>80.000</b>	<b>58</b>	<b>40.000</b>	<b>29</b>	<b>13.500</b>	<b>10</b>	<b>5.000</b>	<b>3</b>	<b>138.500</b>
	2022	80.000	57	40.000	28	15.000	11	5.000	4	140.000
Dr. Heike Hanagarth	<b>2023</b>	<b>80.000</b>	<b>75</b>	<b>10.000</b>	<b>9</b>	<b>12.000</b>	<b>11</b>	<b>5.000</b>	<b>5</b>	<b>107.000</b>
	2022	80.000	81	5.041	5	9.000	9	5.000	5	99.041
Pamela Knapp	<b>2023</b>	<b>80.000</b>	<b>45</b>	<b>80.000</b>	<b>45</b>	<b>13.500</b>	<b>7</b>	<b>5.000</b>	<b>3</b>	<b>178.500</b>
	2022	80.000	44	80.000	44	15.000	8	5.000	4	180.000
Lawrence A. Rosen	<b>2023</b>	<b>80.000</b>	<b>52</b>	<b>50.000</b>	<b>33</b>	<b>18.000</b>	<b>12</b>	<b>5.000</b>	<b>3</b>	<b>153.000</b>
	2022	80.000	53	50.000	34	15.000	10	5.000	3	150.000
Iris Schmitz	<b>2023</b>	<b>80.000</b>	<b>58</b>	<b>40.000</b>	<b>29</b>	<b>13.500</b>	<b>10</b>	<b>5.000</b>	<b>3</b>	<b>138.500</b>
	2022	80.000	57	40.000	28	15.000	11	5.000	4	140.000
Manuela Strauch	<b>2023</b>	<b>80.000</b>	<b>57</b>	<b>40.000</b>	<b>28</b>	<b>15.000</b>	<b>11</b>	<b>5.000</b>	<b>4</b>	<b>140.000</b>
	2022	80.000	57	40.000	28	16.500	11	5.000	4	141.500
Dr. Rainier van Roessel (eingetreten am 25. Mai 2022)	<b>2023</b>	<b>80.000</b>	<b>57</b>	<b>40.000</b>	<b>28</b>	<b>15.000</b>	<b>11</b>	<b>5.000</b>	<b>4</b>	<b>140.000</b>
	2022	48.438	59	20.164	24	10.500	13	3.027	4	82.129
Theo H. Walthie (ausgetreten am 25. Mai 2022)	<b>2023</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2022	31.781	53	19.863	34	6.000	10	1.986	3	59.630
<b>Summe</b>	<b>2023</b>	<b>1.160.000</b>	<b>61</b>	<b>500.000</b>	<b>26</b>	<b>184.500</b>	<b>10</b>	<b>60.000</b>	<b>3</b>	<b>1.904.500</b>
	2022	1.160.219	61	495.068	26	187.500	10	60.013	3	1.902.800

## **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 jährliche Veränderung der Vergütung der amtierenden und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der Vergütung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis sowie ausgewählter Ertragskennzahlen des LANXESS Konzerns bzw. der LANXESS AG der letzten fünf Jahre dar.

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 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**

	2019	2020	Veränderung 2020 ggü. 2019	2021	Veränderung 2021 ggü. 2020	2022	Veränderung 2022 ggü. 2021	2023	Veränderung 2023 ggü. 2022
<b>Ertragsentwicklung (in Mio. €)</b>			in %		in %		in %		in %
EBITDA vor Sondereinflüssen	1.019	862	-15	1.010	17	930	14 <sup>1)</sup>	512	-45
Jahresüberschuss LANXESS AG	463	-67	-114	-92	-37	1.014	1.202 <sup>2)</sup>	15	-99
<b>Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (in T€)</b>									
Durchschnitt Vergütung in Deutschland (ohne Vorstand)	79	78	-1	86	10	79	-8	75	-5
<b>Vergütung im Geschäftsjahr amtierender Mitglieder des Vorstands (in T€)</b>									
Matthias Zachert (Vorsitzender, ab 1. April 2014)	5.697	4.145	-27	5.863	41	4.296	-27	1.895	-56
Frederique van Baarle (ab 1. April 2023)	-	-	-	-	-	-	-	421	-
Dr. Anno Borkowsky (ab 1. Juni 2019 bis 31. Dezember 2023)	710	938	32	1.769	89	1.449	-18	692	-52
Dr. Hubert Fink (ab 1. Oktober 2015)	1.552	1.658	7	2.354	42	1.834	-22	845	-54
Michael Pontzen (ab 1. April 2015 bis 31. August 2023)	1.549	1.608	4	2.336	45	1.818	-22	575	-68
Oliver Stratmann (ab 1. September 2023)	-	-	-	-	-	-	-	174	-
<b>Vergütung früherer Mitglieder des Vorstands (in T€)</b>									
Dr. Werner Breuers <sup>3)</sup> (bis 5. August 2014)	2.247	52	-98	52	0	55	6	55	0
Dr. Bernhard Düttmann <sup>3)</sup> (bis 31. März 2015)	9	355	3.844	355	0	357	1	357	0
Dr. Axel C. Heitmann <sup>3)</sup> (bis 21. Februar 2014)	4.340	455	-90	445	-2	474	7	481	1
Dr. Rainier van Roessel <sup>3)</sup> (bis 31. Dezember 2019)	2.681	5.161	93	400	-92	422	6	155	-63
<b>Vergütung im Geschäftsjahr amtierender Mitglieder des Aufsichtsrats (in T€)</b>									
Dr. Matthias L. Wolfgruber, Vorsitzender (ab 13. Mai 2015, Vorsitzender ab 15. Mai 2018)	262	218	-17	265	22	262	-1	265	1
Ralf Sikorski, stellvertretender Vorsitzender (ab 13. Mai 2015)	176	161	-9	180	12	182	1	180	-1
Hans van Bylen (ab 27. August 2020)	-	66	-	186	182	186	0	186	0
Birgit Bierther (ab 25. Januar 2019)	128	129	1	140	9	142	1	140	-1
Armando Dente (ab 27. August 2020)	-	49	-	140	186	140	0	139	-1
Dr. Hans-Dieter Gerriets (ab 1. Juli 2014)	140	127	-9	140	10	140	0	139	-1
Dr. Heike Hanagarth (ab 1. Juli 2016)	94	81	-14	94	16	99	5	107	8
Pamela Knapp (ab 15. Mai 2018)	139	141	1	180	28	180	0	179	-1
Lawrence A. Rosen (ab 13. Mai 2015)	140	139	-1	155	12	150	-3	153	2
Iris Schmitz (ab 1. Oktober 2021)	-	-	-	31	-	140	352	139	-1
Manuela Strauch (ab 1. Juli 2015)	142	129	-9	140	9	142	1	140	-1
Dr. Rainier van Roessel (ab 25. Mai 2022)	-	-	-	-	-	82	-	140	71

1) Die Veränderung ergibt sich gegenüber dem aufgrund des Ausweises der Business Unit High Performance Materials als nicht fortgeführter Geschäftsbereich angepassten Vorjahreswert.

2) Der Anstieg ergibt sich im Wesentlichen aufgrund der Gewinnabführung der LANXESS Deutschland GmbH im Jahr 2022, die, bedingt durch die Einbringung des Geschäfts der Business Unit High Performance Materials in die LXS Performance Materials GmbH, deutlich über dem Vorjahr lag.

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

Köln, den 11. März 2024

LANXESS Aktiengesellschaft

Für den Vorstand

Matthias Zachert  
Vorstandsvorsitzender

Oliver Stratmann  
Finanzvorstand

Für den Aufsichtsrat

Dr. Matthias L. Wolfgruber  
Vorsitzender des Aufsichtsrats

# 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 2023 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 2023 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 11. März 2024

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Folker Trepte  
Wirtschaftsprüfer

ppa. Daniel Deing  
Wirtschaftsprüfer“



**HERAUSGEBER**

**LANXESS AG**

50569 Köln

[www.lanxess.com](http://www.lanxess.com)