

Vergütungsbericht

Vergütung des Vorstands

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

Das Vergütungssystem, das für die Mitglieder des Vorstands seit dem Geschäftsjahr 2010 gilt, wurde von der Hauptversammlung der LANXESS AG am 28. Mai 2010 gebilligt. Es fand beim Abschluss aller Dienstverträge mit den Mitgliedern des Vorstands Anwendung.

Die Bestandteile der Vergütung der Mitglieder des Vorstands sind neben der festen Jahresvergütung die variablen Vergütungskomponenten Annual Performance Payment, Long Term Incentive Plan/ Long Term Stock Performance Plan und Long Term Performance Bonus sowie die Altersversorgung. Die drei variablen Komponenten orientieren sich am jährlichen und insbesondere am mehrjährigen Erfolg von LANXESS. Der durchschnittliche Vergütungsmix bei Annahme einer 100%igen Zielerreichung ist mit 30% fester Jahresvergütung und 70% variabler Komponenten stark am unternehmerischen Erfolg und an einer langfristigen Wertsteigerung orientiert. Die laufenden Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder weisen neben der Festvergütung betragsmäßige Höchstgrenzen für die variablen Vergütungsteile auf. Eine darüber hinausgehende, gesonderte Begrenzung der Gesamtvergütung auch unter Einschluss eines möglichen Ermessensbonus sehen sie nicht vor.

Vergütungsmix Vorstandsbezüge

in %	
Feste Jahresvergütung	30
Annual Performance Payment	36
Long Term Incentive Plan/Long Term Stock Performance Plan	20
Long Term Performance Bonus	14
	100

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

Variable Vergütung Die jährliche erfolgsabhängige Komponente der variablen Vergütung ist das Annual Performance Payment (APP). Es bemisst sich nach wirtschaftlichen Unternehmenszielen und weiteren Bedingungen, die der Aufsichtsrat vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahrs festgelegt hat, wie z. B. dem Erreichen bestimmter EBITDA-Ziele des Konzerns. Bei 100%iger Zielerreichung entspricht das individuelle Budget des APP im Geschäftsjahr 2014 für Herrn Zachert 125% und für die übrigen Vorstandsmitglieder 115% der individuellen festen

Jahresvergütung. Die maximale Höhe der Auszahlung wird jährlich vom Aufsichtsrat festgelegt. Für das Geschäftsjahr 2014 ist die Auszahlung bei voller Zielerreichung auf 100% und in 2015 auf 150% des individuellen Budgets der Mitglieder des Vorstands beschränkt. Die tatsächliche Auszahlung kann von den im Voraus berechneten Beträgen abweichen.

Weiteres Element der variablen Vergütung ist der sogenannte Long Term Incentive Plan (LTIP). Diese Vergütungskomponente bemisst sich an der Kursentwicklung der LANXESS Aktie im Vergleich zum Dow Jones STOXX 600 ChemicalsSM als Referenzindex. Der LTIP berücksichtigt die vom Gesetzgeber geforderte stärkere Ausrichtung am mehrjährigen Unternehmenserfolg. Der LTIP erstreckt sich ab dem Startzeitpunkt 2008 über drei jeweils dreijährige Tranchen. Die Teilnahme erforderte ein Eigeninvestment in Aktien der LANXESS AG in Höhe von jährlich 13% der festen Jahresvergütung. Diese Aktien waren für insgesamt fünf Jahre gesperrt. Zahlungen aus dem LTIP erfolgten letztmalig im Geschäftsjahr 2013. Bei einer 100%igen Zielerreichung sah das Programm pro Tranche eine Auszahlung in Höhe von 50% des individuellen Zieleinkommens vor. Das Zieleinkommen ergibt sich aus der festen Jahresvergütung zuzüglich des APP unter Annahme einer 100%igen Zielerreichung.

Der LTIP wurde mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2010 durch die Zusage von zwei anderen langfristigen variablen Vergütungskomponenten abgelöst. Es handelt sich hierbei um den Long Term Stock Performance Plan (LTSP) und den Long Term Performance Bonus (LTPB).

Der LTSP erstreckt sich über vier jeweils vierjährige Tranchen und basiert für die Jahre 2010-2013 weiterhin auf der Entwicklung der LANXESS Aktie im Vergleich zum Dow Jones STOXX 600 ChemicalsSM als Referenzindex. Im Vergleich zum bisherigen LTIP wurde bei diesem neuen Programm die mögliche Auszahlung pro Tranche bei Annahme einer 100%igen Zielerreichung von 50% auf 30% des individuellen Zieleinkommens abgesenkt. Die Teilnahme am LTSP erfordert ein Eigeninvestment in Aktien der LANXESS AG in Höhe von jährlich 5% der festen Jahresvergütung. Diese Aktien sind für durchschnittlich fünf Jahre gesperrt. Bei dem ab 2014 neu aufgelegten Programm LTSP 2014–2017 wird der MSCI World Chemicals Index als neuer Referenzindex herangezogen. Weitere wesentliche Änderungen gegenüber dem LTSP 2010–2013 wurden nicht vorgenommen.

Bezüge des Vorstands

in T €		Erfolgsunabhängige Bezüge		Erfolgsbezogene Bezüge			Bezüge aus gewährten LTSP-Anrechten		Summe	
Jahr	Festvergütung	Sachbezüge und sonstige	Jahrestantieme ¹⁾	Zahlung für Vorjahre ⁴⁾	LTPB (mehrjährig)	Barvergütung gesamt	Stück	Beizulegende Zeitwerte		
Zum 31.12.2014 amtierende Vorstände										
Matthias Zachert (ab 1. April 2014)	2014	900	54	1.125	–	406 ⁵⁾	2.485	810.000	689	3.174
	2013	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Dr. Bernhard Düttmann	2014	650	60	673	–	263 ⁷⁾	1.646	419.250	356	2.002
	2013	613	57	346 ²⁾	–	218 ⁶⁾	1.234	322.500	177	1.411
Dr. Rainier van Roessel	2014	650	49	673	–	263 ⁷⁾	1.635	419.250	356	1.991
	2013	613	47	346 ²⁾	–	218 ⁶⁾	1.224	322.500	177	1.401
Zum 31.12.2014 nicht mehr amtierende Vorstände										
Dr. Axel C. Heitmann (bis 21. Februar 2014)	2014	157	–1	–	–	–	156	–	–	156
	2013	1.000	130	615 ³⁾	34	323 ⁶⁾	2.102	596.625	328	2.430
Dr. Werner Breuers (bis 5. August 2014)	2014	387	34	238	–	–	659	–	–	659
	2013	613	51	346 ²⁾	–	218 ⁶⁾	1.228	322.500	177	1.405
Summe	2014	2.744	196	2.709	–	932	6.581	1.648.500	1.401	7.982
	2013	2.839	285	1.653	34	977	5.788	1.564.125	859	6.647

1) Auszahlung in 2014 bzw. in 2015.

2) Die Jahrestantieme wurde um einen freiwilligen Verzicht von 10% der Festvergütung reduziert.

3) Die Jahrestantieme wurde um einen freiwilligen Verzicht von 6% der Festvergütung reduziert.

4) Auszahlung in 2013.

5) Auszahlung in 2014.

6) Auszahlung zu jeweils 50% in 2014 bzw. 2015.

7) Auszahlungen zu jeweils 50% in 2015 bzw. 2016.

Im Übrigen wird, insbesondere hinsichtlich der angesetzten Bewertungsparameter, auf die im Anhang unter Textziffer [14] erfolgten Angaben verwiesen.

Der auf das Geschäftsjahr 2014 entfallende Personalaufwand (Vorjahr: Ertrag) aus der anteilsbasierten Vergütung beträgt für Herrn Zachert 100 T€, für Herrn Dr. Düttmann 20 T€ (Vorjahr: 56 T€), für Herrn Dr. van Roessel 428 T€ (Vorjahr: 223 T€), für Herrn Dr. Heitmann 564 T€ (Vorjahr: 385 T€) und für Herrn Dr. Breuers 1.056 T€ (Vorjahr: 223 T€).

Der LTPB als dritte variable Komponente berücksichtigt ebenfalls eine nachhaltige Unternehmensentwicklung. Zielerreichungen werden erst nach zwei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren honoriert. Bemessungsgrundlage ist die jeweilige APP-Zielerreichung der zu berücksichtigenden Geschäftsjahre. Die konkrete Höhe des LTPB ergibt sich aus dem Durchschnitt der APP-Zielerreichungen der beiden Geschäftsjahre. Unter der Annahme einer durchschnittlichen APP-Zielerreichung von 100% beträgt der LTPB 45% der festen Jahresvergütung. Die tatsächliche Auszahlung in 2015 bzw. 2016 kann von den im Voraus berechneten Beträgen abweichen.

Im Jahr 2014 erhielt Herr Zachert einmalig 2.000 T€ als Teilausgleich für eine in seinem vormaligen Anstellungsverhältnis ursprünglich vereinbarte mehrjährige variable Vergütung, die aufgrund seines Wechsels zur LANXESS AG nicht zur Auszahlung gelangte. Seine

Gesamtbezüge belaufen sich somit auf 5.174 T€. Bei den übrigen Vorständen entsprechen die Gesamtbezüge der in der Tabelle angegebenen Summe. Insgesamt ergeben sich Gesamtbezüge für den gesamten Vorstand in Höhe von 9.982 T€ (Vorjahr: 6.647 T€). Diese setzen sich aus erfolgsunabhängigen Komponenten von 4.940 T€ (Vorjahr: 3.124 T€), erfolgsbezogenen Komponenten von 3.641 T€ (Vorjahr: 2.664 T€) und Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung von 1.401 T€ (Vorjahr: 859 T€) zusammen.

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

Bei der Altersversorgung für die Mitglieder des Vorstands handelt es sich um einen beitragsorientierten Pensionsplan, der einen von der Gesellschaft zu erbringenden Grundbeitrag in Höhe von jeweils 25% der Festvergütung (Funktionseinkommen) und des APP vorsieht. Für den auf das APP bezogenen Beitrag wird, unabhängig von der tatsächlichen Zielerreichung, maximal der Betrag einer 100%igen Zielerreichung zugrunde gelegt. Darüber hinaus ist von den Vorstandsmitgliedern ein Eigenbeitrag aus Entgeltumwandlung in Höhe von 12,5% des APP zu leisten. Dieser Eigenbeitrag kann von den Vorstandsmitgliedern auf bis zu 25% des APP erhöht werden. Im

Versorgungsfall können bis zu 30% des verzinslich angesammelten Kapitals in eine Rentenleistung umgewandelt werden. Aus Regelungen vor 2006 resultieren Ansprüche, die für einzelne Vorstandsmitglieder als Besitzstände gewahrt werden. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses vor Erreichen der Altersgrenze von 60 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) beliefen sich im Konzernabschluss 2014 auf insgesamt 2.496 T€ (Vorjahr: 1.264 T€). Der Barwert des Verpflichtungsumfangs für die zum 31. Dezember 2014 aktiven Vorstände lag bei 9.994 T€ (Vorjahr: 21.740 T€). Die Kosten für die im Jahr 2014 erworbenen Versorgungsansprüche (Service Costs) bzw. der Barwert des Verpflichtungsumfangs zum 31. Dezember 2014 einschließlich erworbener Besitzstände betragen nach den Rechnungslegungsgrundsätzen der IFRS für Herrn Zachert 1.574 T€ bzw. 1.993 T€, für Herrn Dr. Düttmann 254 T€ bzw. 2.095 T€ (Vorjahr: 394 T€ bzw. 1.584 T€) und für Herrn Dr. van Roessel 148 T€ bzw. 5.906 T€ (Vorjahr: 118 T€ bzw. 5.090 T€). Auf Herrn Dr. Heitmann und Herrn Dr. Breuers entfallen für die Zeit ihrer Vorstandstätigkeit in 2014 Kosten von 366 T€ bzw. 154 T€.

Der nach den Rechnungslegungsvorschriften des HGB ermittelte Nettoaufwand der erworbenen Versorgungsansprüche belief sich im Jahresabschluss 2014 auf insgesamt 109 T€ (Vorjahr: 3.470 T€), hierin enthalten sind Erträge im Zusammenhang mit Versorgungsansprüchen von Herrn Dr. Heitmann und Herrn Dr. Breuers von 1.851 T€ bzw. 2 T€. Der Barwert des Verpflichtungsumfangs für die zum 31. Dezember 2014 aktiven Vorstände lag bei 7.787 T€ (Vorjahr: 18.565 T€). Der Barwert des Verpflichtungsumfangs zum 31. Dezember 2014 einschließlich erworbener Besitzstände beträgt nach den Rechnungslegungsgrundsätzen des HGB für Herrn Zachert 1.287 T€, für Herrn Dr. Düttmann 1.644 T€ (Vorjahr: 1.348 T€) und für Herrn Dr. van Roessel 4.856 T€ (Vorjahr: 4.477 T€).

Der Verpflichtungsumfang für frühere Mitglieder des Vorstands lag zum 31. Dezember 2014 nach den Rechnungslegungsvorschriften der IFRS bei 27.921 T€ (Vorjahr: 11.578 T€) und nach den Rechnungslegungsvorschriften des HGB bei 21.215 T€ (Vorjahr: 9.734 T€). Dieser Betrag enthält in 2014 erstmals Verpflichtungen für Herrn Dr. Heitmann und Herrn Dr. Breuers.

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 unabhängig von der Restlaufzeit des Anstellungs-

vertrags Abfindungsleistungen in Höhe von bis zu zwei, im Falle des Kontrollwechsels drei festen Jahresvergütungen zuzüglich des APP und LTPB bei Annahme einer 100%igen Zielerreichung, sowie eine zeitanteilige Abgeltung der LTSP-Anrechte.

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

Herr Dr. Heitmann ist zum 21. Februar 2014 im gegenseitigen Einvernehmen aus dem Vorstand ausgeschieden und hat das Unternehmen verlassen. Bis zu diesem Zeitpunkt wurden die vertraglich vereinbarten Leistungen gewährt und ausgezahlt, einschließlich bereits erdienter variabler Vergütungen für das Geschäftsjahr 2013. Auf weitere Ansprüche, d. h. auf eine anteilige variable Vergütung (APP und LTPB), eine Abgeltung ausstehender LTSP-Anrechte oder sonstige Abfindungsleistungen, hat er verzichtet.

Herr Dr. Breuers wird das Unternehmen mit Auslaufen seines Dienstvertrags zum 31. Mai 2015 verlassen. Aus dem Vorstand ist er bereits zum 5. August 2014 ausgeschieden. Die Konditionen seiner Vergütung gelten im vertraglich vereinbarten Umfang bis zu seinem Austritt aus dem Unternehmen weiter. Am Ende seiner Dienstzeit ausstehende LTSP-Anrechte werden mit 1,00 € pro Anrecht bewertet und ratierlich, in Abhängigkeit von der Länge der abgelaufenen Sperrfrist, abgegolten. Hieraus ergibt sich ein Anspruch von 729 T€. Darüber hinaus ist Herrn Dr. Breuers eine Abfindung in Höhe von 1.690 T€ zugesagt worden, die sich aus einem Zieleinkommen, bestehend aus einer festen Jahresvergütung zzgl. der variablen Bestandteile APP und LTPB bei Annahme einer 100%igen Zielerreichung ergibt.

Die Gesamtbezüge ehemaliger Vorstandsmitglieder beliefen sich im Geschäftsjahr 2014 auf 1.983 T€ (Vorjahr: 308 T€).

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

Im Geschäftsjahr 2014 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 2013 und 2014 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 (zum 31.12.2014 amtierende Vorstände)

in T €	Matthias Zachert Vorsitzender des Vorstands Eintritt 01.04.2014				Dr. Bernhard Düttmann Finanzvorstand Eintritt 01.04.2011				Dr. Rainier van Roessel Vorstandsmitglied Eintritt 01.01.2007			
	Zielwert 2013	Zielwert 2014	2014 (Min.)	2014 (Max.)	Zielwert 2013	Zielwert 2014	2014 (Min.)	2014 (Max.)	Zielwert 2013	Zielwert 2014	2014 (Min.)	2014 (Max.)
Festvergütung	–	900	900	900	613	650	650	650	613	650	650	650
Nebenleistungen	–	54	54	54	57	60	60	60	47	49	49	49
Summe	–	954	954	954	670	710	710	710	660	699	699	699
Einjährige variable Vergütung (APP)²⁾	–	1.125	1.125	1.125	748	748	0	748	748	748	0	748
Mehrfährige variable Vergütung	–	1.365	406	2.431	538	649	0	1.059	538	649	0	1.059
LTPB (Tranche 2012–2013)	–	–	–	–	68	–	–	–	68	–	–	–
LTPB (Tranche 2013–2014)	–	203	203	203	293	0	0	–146 ³⁾	293	0	0	–146 ³⁾
LTPB (Tranche 2014–2015) ²⁾	–	473	203	608	0	293	0	366	0	293	0	366
LTSP 2010–2013 (Tranche 2013)	–	–	–	–	177	–	–	–	177	–	–	–
LTSP 2014–2017 (Tranche 2014)	–	689	0	1.620	0	356	0	839	0	356	0	839
Summe	–	3.444	2.485	4.510	1.956	2.107	710	2.517	1.946	2.096	699	2.506
Versorgungsaufwand	–	1.574	1.574	1.574	394	254	254	254	118	148	148	148
Gesamtvergütung¹⁾	–	5.018	4.059	6.084	2.350	2.361	964	2.771	2.064	2.244	847	2.654

1) Im Jahr 2014 erhielt Herr Zachert außerdem einmalig 2.000 T€ als Teilausgleich für eine in seinem vormaligen Anstellungsverhältnis ursprünglich vereinbarte mehrjährige variable Vergütung, die aufgrund seines Wechsels zur LANXESS AG nicht zur Auszahlung gelangte.

2) Maximale Zielerreichung für 2014 von 200 % auf 100 % gesenkt.

3) Nachträgliche Anpassung der in 2013 erfolgten Gewährung für 2014 auf 100 %.

Zufluss (zum 31.12.2014 amtierende Vorstände)

in T €	Matthias Zachert Vorsitzender des Vorstands Eintritt 01.04.2014		Dr. Bernhard Düttmann Finanzvorstand Eintritt 01.04.2011		Dr. Rainier van Roessel Vorstandsmitglied Eintritt 01.01.2007	
	2013	2014	2013	2014	2013	2014
Festvergütung	–	900	613	650	613	650
Nebenleistungen	–	54	57	60	47	49
Summe	–	954	670	710	660	699
Einjährige variable Vergütung (APP)	–	1.125	346²⁾	673	346²⁾	673
Mehrfährige variable Vergütung	–	406	328	212	1.349	825
LTPB (Tranche 2012–2013)	–	–	328	–	328	–
LTPB (Tranche 2013–2014)	–	203	–	212	–	212
LTPB (Tranche 2014–2015)	–	203	–	–	–	–
LTIP 2008–2010 (Tranche 2010)	–	–	–	–	1.021	–
LTSP 2010–2013 (Tranche 2010)	–	–	–	–	–	613
Summe	–	2.485	1.344	1.595	2.355	2.197
Versorgungsaufwand	–	1.574	394	254	118	148
Gesamtvergütung¹⁾	–	4.059	1.738	1.849	2.473	2.345

1) Im Jahr 2014 erhielt Herr Zachert außerdem einmalig 2.000 T€ als Teilausgleich für eine in seinem vormaligen Anstellungsverhältnis ursprünglich vereinbarte mehrjährige variable Vergütung, die aufgrund seines Wechsels zur LANXESS AG nicht zur Auszahlung gelangte.

2) Die Jahrestantieme (APP) wurde um einen freiwilligen Verzicht von 10 % der Festvergütung reduziert.

Gewährte Zuwendungen (zum 31.12.2014 nicht mehr amtierende Vorstände)

in T €	Dr. Axel C. Heitmann Vorsitzender des Vorstands Austritt 21.02.2014				Dr. Werner Breuers Vorstandsmitglied Austritt 05.08.2014			
	Zielwert 2013	Zielwert 2014	2014 (Min.)	2014 (Max.)	Zielwert 2013	Zielwert 2014	2014 (Min.)	2014 (Max.)
Festvergütung	1.000	157	157	157	613	387	387	387
Nebenleistungen	130	-1 ³⁾	-1 ³⁾	-1 ³⁾	51	34	34	34
Summe	1.130	156	156	156	664	421	421	421
Einjährige variable Vergütung (APP)¹⁾	1.236	-	-	-	748	445	0	445
Mehrfürige variable Vergütung	880	-	-	-	538	87	0	-59
LTPB (Tranche 2012–2013)	68	-	-	-	68	-	-	-
LTPB (Tranche 2013–2014)	484	-	-	-	293	0	0	-146 ²⁾
LTPB (Tranche 2014–2015) ¹⁾	0	-	-	-	0	87	0	87
LTSP 2010–2013 (Tranche 2013)	328	-	-	-	177	-	-	-
LTSP 2014–2017 (Tranche 2014)	0	-	-	-	0	-	-	-
Summe	3.246	156	156	156	1.950	953	421	807
Versorgungsaufwand	376	366	366	366	376	154	154	154
Gesamtvergütung	3.622	522	522	522	2.326	1.107	575	961

1) Maximale Zielerreichung für 2014 von 200 % auf 100 % gesenkt.

2) Nachträgliche Anpassung der in 2013 erfolgten Gewährung für 2014 auf 100 %.

3) Inkl. Korrektur des Vorjahres.

Zufluss (zum 31.12.2014 nicht mehr amtierende Vorstände)

in T €	Dr. Axel C. Heitmann Vorsitzender des Vorstands Austritt 21.02.2014		Dr. Werner Breuers Vorstandsmitglied Austritt 05.08.2014	
	2013	2014	2013	2014
Festvergütung	1.000	157	613	387
Nebenleistungen	130	-1	51	34
Summe	1.130	156	664	421
Einjährige variable Vergütung (APP)	615²⁾	-	346¹⁾	238
Mehrfürige variable Vergütung	2.316	1.064	1.349	693
LTPB (Tranche 2012–2013)	542	-	328	-
LTPB (Tranche 2013–2014)	-	-	-	80
LTPB (Tranche 2014–2015)	-	-	-	-
LTIP 2008–2010 (Tranche 2010)	1.774	-	1.021	-
LTSP 2010–2013 (Tranche 2010)	-	1.064	-	613
Summe	4.061	1.220	2.359	1.352
Versorgungsaufwand	376	366	376	154
Gesamtvergütung	4.437	1.586	2.735	1.506

1) Die Jahrestantieme (APP) wurde um einen freiwilligen Verzicht von 10 % der Festvergütung reduziert.

2) Die Jahrestantieme (APP) wurde um einen freiwilligen Verzicht von 6 % der Festvergütung reduziert.

Vergütung des Aufsichtsrats

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

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

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

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

Im Geschäftsjahr 2014 kam es zu keiner Auszahlung der variablen Vergütung.

Der erwartete Vergütungsanspruch für die nach der Hauptversammlung vom 28. Mai 2010 begonnene Mandatszeit der Aufsichtsratsmitglieder mit einer Dauer bis zur Hauptversammlung, die über die Entlastung der Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2014 beschließt, wurde zum 31. Dezember 2014 mit 0 T€ (Vorjahr: 1.800 T€) bewertet.

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 Mandats-tätigkeit die in der nachfolgenden Tabelle aufgeführten Bezüge erhalten.

Vergütung des Aufsichtsrats¹⁾

in €	Jahr	Feste Vergütung LANXESS AG	Vergütung der Ausschusstätigkeit LANXESS AG	Sitzungsgeld	Feste Vergütung LANXESS Deutschland GmbH	Gesamt
Dr. Rolf Stomberg, Vorsitzender	2014	240.000	0	22.500	5.000	267.500
	2013	240.000	0	16.500	5.000	261.500
Ulrich Freese, stellv. Vorsitzender	2014	120.000	40.000	21.000	5.000	186.000
	2013	120.000	40.000	16.500	5.000	181.500
Axel Berndt	2014	80.000	40.000	18.000	5.000	143.000
	2013	80.000	40.000	15.000	5.000	140.000
Dr. Rudolf Fauß (zeitanteilig bis 30. Juni 2014)	2014	40.000	20.000	10.500	2.500	73.000
	2013	80.000	40.000	15.000	5.000	140.000
Dr. Hans-Dieter Gerriets (zeitanteilig ab 1. Juli 2014)	2014	40.000	20.000	7.500	2.500	70.000
	2013	0	0	0	0	0
Dr. Friedrich Janssen	2014	80.000	120.000	27.000	5.000	232.000
	2013	80.000	96.548	18.000	5.000	199.548
Robert J. Koehler	2014	80.000	40.000	21.000	5.000	146.000
	2013	80.000	40.000	13.500	5.000	138.500
Rainer Laufs	2014	80.000	40.000	18.000	5.000	143.000
	2013	80.000	40.000	15.000	5.000	140.000
Thomas Meiers	2014	80.000	40.000	18.000	5.000	143.000
	2013	80.000	40.000	15.000	5.000	140.000
Dr. Ulrich Middelman (verstorben am 2. Juli 2013)	2014	0	0	0	0	0
	2013	40.110	20.055	7.500	2.507	70.172
Claudia Nemat (zeitanteilig ab 25. Juli 2013)	2014	80.000	0	9.000	5.000	94.000
	2013	35.068	0	3.000	2.192	40.260
Hans-Jürgen Schicker	2014	80.000	40.000	22.500	5.000	147.500
	2013	80.000	40.000	16.500	5.000	141.500
Gisela Seidel	2014	80.000	40.000	22.500	5.000	147.500
	2013	80.000	40.000	16.500	5.000	141.500
Theo H. Walthie	2014	80.000	40.000	18.000	5.000	143.000
	2013	80.000	40.000	15.000	5.000	140.000
Summe	2014	1.160.000	480.000	235.500	60.000	1.935.500
	2013	1.155.178	476.603	183.000	59.699	1.874.480

1) Beträge ohne Umsatzsteuer.