

VERGÜTUNGSBERICHT

Vergütung des Vorstands

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

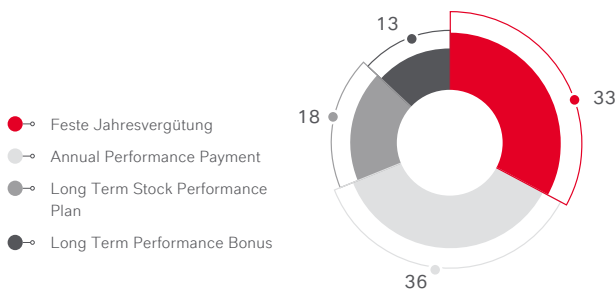
Das Vergütungssystem, das für die Mitglieder des Vorstands seit dem Geschäftsjahr 2010 gilt, wurde von der Hauptversammlung der LANXESS AG am 28. Mai 2010 mit einer Mehrheit von 99,10 % des vertretenen Kapitals gebilligt. Die Gesellschaft beabsichtigt, nach Abschluss des laufenden Gesetzgebungsverfahrens zum Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) sowie nach der Verabschiedung der neuen Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) die Hauptversammlung 2020 über das Vergütungssystem abstimmen zu lassen.

Die Bestandteile der Vergütung der Mitglieder des Vorstands sind neben der festen Vergütung die kurz- und langfristigen variablen Vergütungskomponenten Annual Performance Payment (APP), Long Term Stock Performance Plan (LTSP) und Long Term Performance Bonus (LTPB) sowie die Altersversorgung. Die drei variablen Komponenten APP, LTSP und LTPB orientieren sich am jährlichen und am mehrjährigen Erfolg von LANXESS. Der durchschnittliche Vergütungsmix bei Annahme einer 100%igen Zielerreichung ist mit 33 % fester Jahresvergütung und 67 % variabler Komponenten stark am unternehmerischen Erfolg und an einer langfristigen Wertsteigerung orientiert. Die laufenden Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder weisen neben der festen Jahresvergütung betragsmäßige Höchstgrenzen für die variablen Vergütungsteile auf. Eine darüber hinausgehende, gesonderte Begrenzung der Gesamtvergütung auch unter Einschluss eines möglichen Ermessensbonus sehen die Verträge derzeit noch nicht vor.

Es ist beabsichtigt, in Kürze Änderungen an den bestehenden Vorstandsverträgen vorzunehmen. Details hierzu finden sich im Abschnitt „Sonstiges“ in diesem Vergütungsbericht.

Vergütungsmix Vorstandsbezüge

in %



Feste Vergütung

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

Variable Vergütung

Die jährliche erfolgsabhängige Komponente der variablen Vergütung ist das Annual Performance Payment (APP). Es bemisst sich nach wirtschaftlichen Unternehmenszielen, wie dem Erreichen bestimmter Ziele für das EBITDA vor Sondereinflüssen des LANXESS Konzerns. Bei 100%iger Zielerreichung entspricht das individuelle Budget des APP im Geschäftsjahr 2018 für Herrn Zachert 125 % und für die übrigen Vorstandsmitglieder 100 % der individuellen festen Jahresvergütung. Die Ziel- und Schwellenwerte, die für die Höhe der Auszahlung maßgebend sind, werden jährlich vom Aufsichtsrat vor Beginn eines neuen

Geschäftsjahres festgelegt. Die Auszahlung eines Mindestbetrages gibt es nicht. Für das Geschäftsjahr 2018 ist die maximale Höhe der Auszahlung, im Einklang mit den für tarifliche und außertarifliche Mitarbeiter geltenden Obergrenzen, auf 200 % des individuellen Budgets begrenzt. Bei deutlichen Zielverfehlungen kann die Auszahlung des APP vollständig entfallen (0%). Zudem behält sich der Aufsichtsrat vor, eine Kürzung des APP vorzunehmen, sollten gravierende Arbeitssicherheits- und/oder Umweltprobleme auftreten.

Weiteres Element der variablen Vergütung ist der mehrjährige sogenannte Long Term Stock Performance Plan (LTSP). Diese Vergütungskomponente bemisst sich nach der Kursentwicklung der LANXESS Aktie im Vergleich zu einem Referenzindex. Bei dem seit 2010 bestehenden Programm LTSP 2010–2013 dient der Dow Jones STOXX 600 ChemicalsSM, bei dem ab 2014 aufgelegten Programm LTSP 2014–2017 der MSCI World Chemicals Index als Referenzindex. Der LTSP erstreckt sich über vier jeweils vierjährige Tranchen. Die Teilnahme an den beiden LTSP-Programmen erfordert ein Eigeninvestment in Aktien der LANXESS AG in Höhe von jährlich 5 % der festen Jahresvergütung. Diese Aktien sind für durchschnittlich fünf Jahre (LTSP 2010–2013) bzw. vier Jahre (LTSP 2014–2017) gesperrt. Nach Ablauf der Sperrfrist können die durch das LTSP gewährten Anrechte ausgeübt werden. Die Ausübungsfristen betragen grundsätzlich drei Jahre, für die Tranchen 2012 und 2013 fünf Jahre.

Bei dem seit 2018 bestehenden Programm LTSP 2018–2021 erfolgt nach Ablauf der vierjährigen Sperrfrist eine sofortige Ausübung der gewährten Anrechte. Bei der Annahme einer 100%igen Zielerreichung sehen die LTSP-Programme eine mögliche Auszahlung pro Tranche von 30 % des individuellen Zieleinkommens vor. Die maximale Auszahlung liegt bei 60 % des individuellen Zieleinkommens.

Parallel zur Einführung des Programms LTSP 2018–2021 wurde in 2018 auch die Share Ownership Guideline (SOG), eine Richtlinie zur Aktienhalterpflicht, etabliert. Die Mitglieder des Vorstands sind verpflichtet, kontinuierlich über einen Zeitraum von vier Jahren nachweisbar einen Mindestbestand an Aktien der LANXESS AG zu erwerben und zu halten (SOG-Ziel). Das SOG-Ziel beträgt für den Vorsitzenden des Vorstands 150 % und für die übrigen Mitglieder des Vorstands 100 % ihrer festen Jahresvergütung.

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

Für das Geschäftsjahr 2018 resultiert aus der anteilsbasierten Vergütung für Herrn Zachert ein Aufwand von 58 T€ (Vorjahr: Aufwand von 935 T€), für Herrn Dr. Fink ein Ertrag von 113 T€ (Vorjahr: Aufwand von 91 T€), für Herrn Pontzen ein Ertrag von 113 T€ (Vorjahr: Aufwand von 91 T€) und für Herrn Dr. van Roessel ein Aufwand von 87 T€ (Vorjahr: Aufwand von 441 T€).

Der Long Term Performance Bonus (LTPB) als dritte variable Komponente berücksichtigt ebenfalls eine nachhaltige Unternehmensentwicklung. Zielerreichungen werden erst nach zwei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren honoriert. Bemessungsgrundlage ist die jeweilige APP-Zielerreichung der zu berücksichtigenden Geschäftsjahre. Die konkrete Höhe des LTPB ergibt sich aus dem Durchschnitt der APP-Zielerreichungen der beiden Geschäftsjahre. Der LTPB für den Vorstand wird vom Aufsichtsrat festgelegt und beträgt bei einer durchschnittlichen 100%igen APP-Zielerreichung 45 % der festen Jahresvergütung.

Stephen C. Forsyth, der zum 31. Mai 2018 aus dem Vorstand ausgeschieden war, erhielt im Rahmen seiner auf ein Jahr begrenzten Vorstandstätigkeit eine feste Jahresvergütung sowie das APP als erfolgsabhängige variable Vergütung. Er partizipierte hingegen nicht an den mehrjährigen Vergütungskomponenten LTSP und LTPB.

Bezüge des Vorstands

in T€	Erfolgsunabhängige Bezüge			Erfolgsbezogene Bezüge			Bezüge aus gewährten LTSP-Anrechten		Summe
	Jahr	Feste Jahresvergütung	Sachbezüge und sonstige	APP (einjährig) ¹⁾	LTPB (mehrjährig)	Anpassung für Vorjahre	Barvergütung gesamt	Beizulegende Zeitwerte	
Matthias Zachert	2018	1.200	757	1.950	702 ²⁾	-	4.609	810	5.419
	2017	1.200	73	3.000	1.080 ¹⁾	-41 ³⁾	5.312	737	6.049
Dr. Hubert Fink	2018	550	53	715	322 ²⁾	-	1.640	330	1.970
	2017	475	53	1.100	528 ¹⁾	-13 ³⁾	2.143	246	2.389
Michael Pontzen	2018	550	187	715	322 ²⁾	-	1.774	330	2.104
	2017	525	47	1.100	528 ¹⁾	-13 ³⁾	2.187	246	2.433
Dr. Rainier van Roessel	2018	650	51	845	380 ²⁾	-	1.926	390	2.316
	2017	650	51	1.300	585 ¹⁾	-19 ³⁾	2.567	355	2.922
Stephen C. Forsyth (1. Juni 2017 bis 31. Mai 2018)	2018	188	-	186	-	-	374	-	374
	2017	263	-	525	-	-	788	-	788
Summe	2018	3.138	1.048	4.411	1.726	-	10.323	1.860	12.183
	2017	3.113	224	7.025	2.721	-86	12.997	1.584	14.581

1) Auszahlung zu jeweils 50% in 2018 bzw. 2019. 2) Auszahlung zu jeweils 50% in 2019 bzw. 2020. 3) Auszahlung in 2017 bzw. 2018. 4) Auszahlung in 2018 bzw. 2019.

Insgesamt ergeben sich Gesamtbezüge für den Vorstand in Höhe von 12.183 T€ (Vorjahr: 14.581 T€). Diese setzen sich aus erfolgsunabhängigen Komponenten von 4.186 T€ (Vorjahr: 3.337 T€), erfolgsbezogenen Komponenten von 6.137 T€ (Vorjahr: 9.660 T€) und Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung von 1.860 T€ (Vorjahr: 1.584 T€) zusammen. Im Geschäftsjahr 2018 basierten die erfolgsbezogenen Komponenten auf dem erzielten EBITDA vor Sondereinflüssen von 1.016 Mio. € und der sich daraus ergebenden APP-Zielerreichung von 130%. Eine 100%ige APP-Zielerreichung hätte für das Geschäftsjahr 2018 bei einem EBITDA vor Sondereinflüssen von 980 Mio. € vorgelegen. Im Rahmen des LTSP wurden den Vorständen im Geschäftsjahr insgesamt 1.860.000 Anrechte (Vorjahr: 1.740.000 Anrechte) gewährt. Hinsichtlich der beizulegenden Zeitwerte pro Anrecht der einzelnen Tranchen zum Bilanzstichtag verweisen wir auf die im Anhang unter [Textziffer \[15\]](#) erfolgten Angaben.

Die Erhöhung der Sachbezüge bei Herrn Zachert auf 757 T€ (Vorjahr: 73 T€) und Herrn Pontzen auf 187 T€ (Vorjahr: 47 T€) resultiert aus den vom Aufsichtsrat der LANXESS AG genehmigten Sicherungsmaßnahmen an ihren Wohnbereichen.

Altersversorgung

Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden den Mitgliedern des Vorstands Leistungen im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung gewährt. Dabei handelt es sich um Leistungen, die bei Erreichen der Altersgrenze von 60 bzw. 62 Lebensjahren, im Falle der dauerhaften Arbeitsunfähigkeit und im Todesfall an die Hinterbliebenen erbracht werden.

Bei der Altersversorgung für die Mitglieder des Vorstands handelt es sich um einen beitragsorientierten Pensionsplan, der einen von der Gesellschaft zu erbringenden Grundbeitrag in Höhe von jeweils 25 % der festen Jahresvergütung 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 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 Rechnungs-

legungsvorschriften der IFRS ermittelten Kosten der erworbenen Versorgungsansprüche (Service Costs), der nach den Rechnungslegungsvorschriften des HGB hierfür ermittelte Nettoaufwand sowie die Barwerte des Verpflichtungsumfangs nach IFRS und HGB sind für die zum 31. Dezember 2018 aktiven Vorstände der folgenden Tabelle zu entnehmen:

Pensionsansprüche

in T€	Jahr	IFRS		HGB	
		Kosten der erworbenen Versorgungsansprüche (Service Costs)	Barwert des Verpflichtungsumfangs	Nettoaufwand der erworbenen Versorgungsansprüche	Barwert des Verpflichtungsumfangs
Matthias Zachert	2018	749	6.251	979	5.085
	2017	775	5.613	1.080	4.106
Dr. Hubert Fink	2018	311	4.058	639	3.306
	2017	309	3.626	550	2.666
Michael Pontzen	2018	323	2.298	346	1.768
	2017	268	2.108	451	1.423
Dr. Rainier van Roessel	2018	158	7.370	617	6.699
	2017	157	7.030	504	6.082
Stephen C. Forsyth (1. Juni 2017 bis 31. Mai 2018)	2018	-	-	-	-
	2017	-	-	-	-
Summe	2018	1.541	19.977	2.581	16.858
	2017	1.509	18.377	2.585	14.277

Der Verpflichtungsumfang für frühere Mitglieder des Vorstands lag zum 31. Dezember 2018 nach den Rechnungslegungsvorschriften der IFRS bei 35.261 T€ (Vorjahr: 34.828 T€) und nach den Rechnungslegungsvorschriften des HGB bei 30.089 T€ (Vorjahr: 27.772 T€).

Leistungen in Zusammenhang mit bzw. nach der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Der Vorstand verfügt über eine spezielle Absicherung für definierte, unternehmensseitig veranlasste Vertragsbeendigungen, die zu einem Ausscheiden führen, bzw. für den Fall einer wesentlichen Veränderung in der Kontrolle über das Unternehmen (Change of Control). Die Konditionen richten sich nach dem jeweiligen Sachverhalt und beinhalten Abfindungsleistungen in Höhe von bis zu zwei, im Falle des Kontrollwechsels drei festen Jahresvergütungen jeweils zuzüglich des APP und LTPB. LTSP-Anrechte werden bei Ausscheiden nach den Planbedingungen abgefunden.

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

Die Gesamtbezüge ehemaliger Vorstandsmitglieder beliefen sich im Geschäftsjahr 2018 auf 473 T€ (Vorjahr: 473 T€).

Sonstiges

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

Im Geschäftsjahr 2018 wurden keine Kredite an Mitglieder des Vorstands gewährt.

Der Aufsichtsrat beabsichtigt, mit Zustimmung der Mitglieder des Vorstands die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands für 2019 anzupassen, um u. a. der Forderung einer langfristigen Vorstandsvergütung noch mehr zu entsprechen. Insbesondere sollen sich folgende Änderungen ergeben:

- › Die Gesamtvergütung für die Mitglieder des Vorstands wird zukünftig insgesamt der Höhe nach begrenzt sein.
- › Die Höhe der Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung und die Sachbezüge sollen einen auf die feste Jahresvergütung festgelegten Anteil an dieser nicht übersteigen.
- › Die dem Aufsichtsrat vorbehaltene Gewährung eines anlassbezogenen Ermessensbonus zur Würdigung besonderer Leistungen bzw. zur Schaffung eines zusätzlichen Leistungsanreizes soll auf einen Höchstwert begrenzt werden.
- › Der LTPB soll künftig auf eine Betrachtung der Zielerreichung in drei aufeinander folgenden Geschäftsjahren umgestellt werden.
- › Der Aufsichtsrat behält sich vor, die gewährte variable Vergütung ganz oder teilweise bei schwerwiegender Pflichtverletzung einzubehalten oder zurückzufordern („claw-back“).

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 2017 und 2018 gewährten Zuwendungen einschließlich der Nebenleistungen sowie der jeweilige Zufluss (Auszahlungsbetrag) dargestellt. Bei den variablen Vergütungskomponenten wird nach Bezugsjahren differenziert. Die Angabe der gewährten Zuwendungen ist bei den variablen Vergütungskomponenten ergänzt um die erreichbare Maximal- und Minimalvergütung.

Gewährte Zuwendungen

in T€	Matthias Zachert Vorsitzender des Vorstands				Dr. Hubert Fink Vorstandsmitglied			
	Zielwert 2017	Zielwert 2018	2018 (Min.)	2018 (Max.)	Zielwert 2017	Zielwert 2018	2018 (Min.)	2018 (Max.)
Feste Jahresvergütung	1.200	1.200	1.200	1.200	475	550	550	550
Nebenleistungen	73	757	757	757	53	53	53	53
Summe	1.273	1.957	1.957	1.957	528	603	603	603
Einjährige variable Vergütung (APP)	1.500	1.500	0	3.000	550	550	0	1.100
Mehrjährige variable Vergütung	1.277	1.350	0	2.700	517	578	0	1.155
LTPB (Tranche 2016–2017)	–	–	–	–	23	–	–	–
LTPB (Tranche 2017–2018)	540	–	–	–	248	–	–	–
LTPB (Tranche 2018–2019)	–	540	0	1.080	–	248	0	495
LTSP 2014–2017 (Tranche 2017)	737	–	–	–	246	–	–	–
LTSP 2018–2021 (Tranche 2018)	–	810	0	1.620	–	330	0	660
Summe	4.050	4.807	1.957	7.657	1.595	1.731	603	2.858
Versorgungsaufwand	775	749	749	749	309	311	311	311
Gesamtvergütung	4.825	5.556	2.706	8.406	1.904	2.042	914	3.169

Gewährte Zuwendungen

in T€	Michael Pontzen Finanzvorstand				Dr. Rainier van Roessel Vorstandsmitglied			
	Zielwert 2017	Zielwert 2018	2018 (Min.)	2018 (Max.)	Zielwert 2017	Zielwert 2018	2018 (Min.)	2018 (Max.)
Feste Jahresvergütung	525	550	550	550	650	650	650	650
Nebenleistungen	47	187	187	187	51	51	51	51
Summe	572	737	737	737	701	701	701	701
Einjährige variable Vergütung (APP)	550	550	0	1.100	650	650	0	1.300
Mehrjährige variable Vergütung	517	578	0	1.155	648	683	0	1.365
LTPB (Tranche 2016–2017)	23	–	–	–	–	–	–	–
LTPB (Tranche 2017–2018)	248	–	–	–	293	–	–	–
LTPB (Tranche 2018–2019)	–	248	0	495	–	293	0	585
LTSP 2014–2017 (Tranche 2017)	246	–	–	–	355	–	–	–
LTSP 2018–2021 (Tranche 2018)	–	330	0	660	–	390	0	780
Summe	1.639	1.865	737	2.992	1.999	2.034	701	3.366
Versorgungsaufwand	268	323	323	323	157	158	158	158
Gesamtvergütung	1.907	2.188	1.060	3.315	2.156	2.192	859	3.524

Gewährte Zuwendungen

Stephen C. Forsyth Vorstandsmitglied, Eintritt 01.06.2017, Austritt 31.05.2018				
in T€	Zielwert 2017	Zielwert 2018	2018 (Min.)	2018 (Max.)
Feste Jahresvergütung	263	188	188	188
Nebenleistungen	–	–	–	–
Summe	263	188	188	188
Einjährige variable Vergütung (APP)	263	186	186	186
Mehrjährige variable Vergütung	–	–	–	–
LTPB (Tranche 2016–2017)	–	–	–	–
LTPB (Tranche 2017–2018)	–	–	–	–
LTPB (Tranche 2018–2019)	–	–	–	–
LTSP 2014–2017 (Tranche 2017)	–	–	–	–
LTSP 2018–2021 (Tranche 2018)	–	–	–	–
Summe	526	374	374	374
Versorgungsaufwand	–	–	–	–
Gesamtvergütung	526	374	374	374

Zufluss

in T€	Matthias Zachert Vorsitzender des Vorstands		Dr. Hubert Fink Vorstandsmitglied	
	2017	2018	2017	2018
Feste Jahresvergütung	1.200	1.200	475	550
Nebenleistungen	73	757	53	53
Summe	1.273	1.957	528	603
Einjährige variable Vergütung (APP)	2.970	1.950	1.091	715
Mehrjährige variable Vergütung	935	2.333	429	408
LTPB (Tranche 2015–2016)	–5	–	–2	–
LTPB (Tranche 2016–2017)	940	–	431	–
LTPB (Tranche 2017–2018)	–	891	–	408
LTSP 2010–2013	–	–	–	–
LTSP 2014–2017 ¹⁾	–	1.442	–	–
Summe	5.178	6.240	2.048	1.726
Versorgungsaufwand	775	749	309	311
Gesamtvergütung	5.953	6.989	2.357	2.037

1) Ausübung der LTSP-Tranche 2014.

Zufluss

in T€	Michael Pontzen Finanzvorstand		Dr. Rainier van Roessel Vorstandsmitglied	
	2017	2018	2017	2018
Feste Jahresvergütung	525	550	650	650
Nebenleistungen	47	187	51	51
Summe	572	737	701	701
Einjährige variable Vergütung (APP)	1.091	715	1.287	845
Mehrjährige variable Vergütung	429	408	506	1.244
LTPB (Tranche 2015–2016)	–2	–	–3	–
LTPB (Tranche 2016–2017)	431	–	509	–
LTPB (Tranche 2017–2018)	–	408	–	483
LTSP 2010–2013	–	–	–	–
LTSP 2014–2017 ¹⁾	–	–	–	761
Summe	2.092	1.860	2.494	2.790
Versorgungsaufwand	268	323	157	158
Gesamtvergütung	2.360	2.183	2.651	2.948

1) Ausübung der LTSP-Tranche 2014.

Zufluss

		Stephen C. Forsyth Vorstandsmitglied, Eintritt 01.06.2017, Austritt 31.05.2018	
in T€	2017	2018	
Feste Jahresvergütung	263	188	
Nebenleistungen	–	–	
Summe	263	188	
Einjährige variable Vergütung (APP)	525	186	
Mehrjährige variable Vergütung	–	–	
LTPB (Tranche 2015–2016)	–	–	
LTPB (Tranche 2016–2017)	–	–	
LTPB (Tranche 2017–2018)	–	–	
LTSP 2010–2013	–	–	
LTSP 2014–2017 ¹⁾	–	–	
Summe	788	374	
Versorgungsaufwand	–	–	
Gesamtvergütung	788	374	

1) Ausübung der LTSP-Tranche 2014.

Vergütung des Aufsichtsrats

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

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

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

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

Im Geschäftsjahr 2018 kam es zu keiner Auszahlung der variablen Vergütung.

Der erwartete Vergütungsanspruch für die laufenden Mandatszeiten der Aufsichtsratsmitglieder wurde zum 31. Dezember 2018 mit 1.310 T€ (Vorjahr: 950 T€) bewertet und als Rückstellung ausgewiesen.

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

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

Vergütung des Aufsichtsrats

	Jahr	Feste Vergütung LANXESS AG	Vergütung der Ausschuss- tätigkeit LANXESS AG	Sitzungsgeld	Feste Vergütung LANXESS Deutschland GmbH	Gesamt
in €¹⁾						
Dr. Matthias L. Wolfgruber, Vorsitzender (Vorsitzender ab 15. Mai 2018)	2018	181.015	52.626	19.500	5.000	258.141
	2017	80.000	40.000	13.500	5.000	138.500
Dr. Rolf Stomberg, ehem. Vorsitzender (ausgeschieden am 15. Mai 2018)	2018	88.478	22.120	7.500	1.843	119.941
	2017	240.000	0 ²⁾	16.500	5.000	261.500
Ralf Sikorski, stellv. Vorsitzender	2018	120.000	40.000	16.500	5.000	181.500
	2017	120.000	40.000	16.500	5.000	181.500
Werner Czaplík	2018	80.000	40.000	18.000	5.000	143.000
	2017	80.000	40.000	15.000	5.000	140.000
Dr. Hans-Dieter Gerriets	2018	80.000	40.000	18.000	5.000	143.000
	2017	80.000	40.000	15.000	5.000	140.000
Dr. Heike Hanagarth	2018	80.000	-	12.000	5.000	97.000
	2017	80.000	-	9.000	5.000	94.000
Dr. Friedrich Janssen	2018	80.000	105.254	22.500	5.000	212.754
	2017	80.000	80.000	13.500	5.000	178.500
Pamela Knapp (eingetreten am 15. Mai 2018)	2018	50.507	25.254	10.500	3.157	89.418
	2017	-	-	-	-	-
Thomas Meiers	2018	80.000	40.000	16.500	5.000	141.500
	2017	80.000	40.000	15.000	5.000	140.000
Lawrence A. Rosen	2018	80.000	40.000	18.000	5.000	143.000
	2017	80.000	40.000	13.500	5.000	138.500
Manuela Strauch	2018	80.000	40.000	19.500	5.000	144.500
	2017	80.000	40.000	16.500	5.000	141.500
Ifraim Tairi (ausgeschieden am 31. Dezember 2018)	2018	80.000	40.000	19.500	5.000	144.500
	2017	80.000	40.000	16.500	5.000	141.500
Theo H. Walthie	2018	80.000	54.746	22.500	5.000	162.246
	2017	80.000	80.000	22.500	5.000	187.500
Summe	2018	1.160.000	540.000	220.500	60.000	1.980.500
	2017	1.160.000	480.000	183.000	60.000	1.883.000

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