

Anlage zu Tagesordnungspunkt 6 der virtuellen Hauptversammlung der LANXESS Aktiengesellschaft am 19. Mai 2021:

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

Grundsätze und Ziele des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2020 auf Basis des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) und der neuen Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex (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 im neuen, vom Aufsichtsrat beschlossenen und ab dem 1. Januar 2021 geltenden Vergütungssystem wesentliche Änderungen umgesetzt. Insbesondere wird sowohl die kurzfristige variable Vergütung als auch die langfristige variable Vergütung auf jeweils zwei messbaren Zielgrößen basieren. Zudem wurde die Gewichtung der Anteile von kurz- und langfristiger variabler Vergütung dahingehend festgesetzt, dass die langfristigen Vergütungsbestandteile die kurzfristigen überwiegen. Das überarbeitete Vergütungssystem findet seit dem 1. Januar 2021 mit einer Ausnahme für die laufenden Vorstandsverträge Anwendung. Um die bisher vereinbarte Gewichtung der einzelnen Vergütungselemente und damit die Höhe der Gesamtvergütung aufrechtzuerhalten, wurde für einen Teil der laufenden Vorstandsverträge die Empfehlung des DCGK noch nicht umgesetzt, wonach der Anteil der langfristigen variablen Vergütung den der kurzfristigen variablen Vergütung überwiegen soll. Bei zukünftigen Wieder- oder Neubestellungen von Vorstandsmitgliedern wird der Aufsichtsrat in allen abzuschließenden neuen Vorstandsverträgen das neue Vergütungssystem zur Anwendung bringen.

Das Vergütungssystem für den Vorstand ist darauf gerichtet, 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, zur Erreichung strategischer Unternehmensziele und an einer langfristigen Wertschaffung für unsere Aktionäre zu setzen. Hierbei richten sich die beiden langfristigen variablen Komponenten an der Unternehmensentwicklung über mehrere Jahre aus und setzen 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 Führungsebenen 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 die Höhe der Vergütung der

Vorstandsmitglieder durch den Aufsichtsrat vor. Bei Bedarf empfiehlt es dem Aufsichtsrat Änderungen vorzunehmen.

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

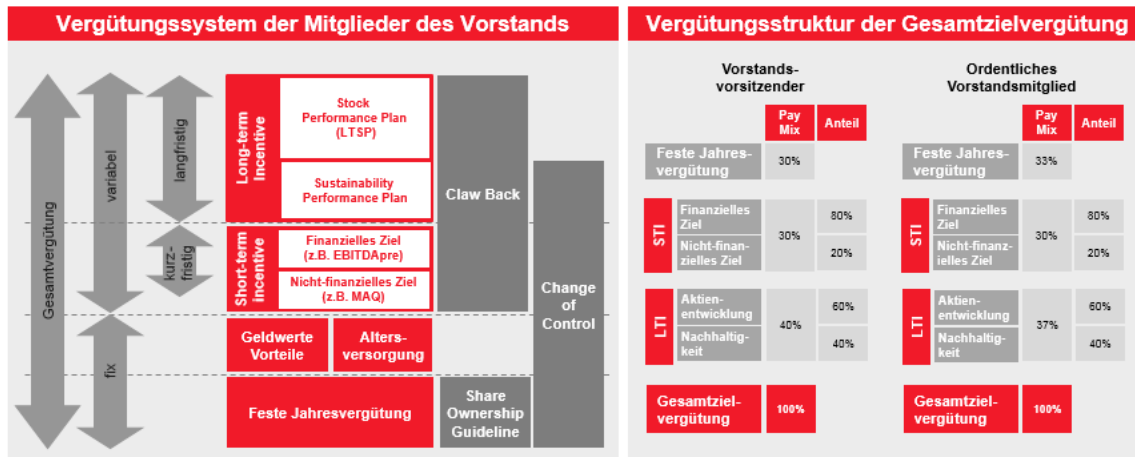
Die Angemessenheit der Vergütung wird regelmäßig vom Aufsichtsrat überprüft. Hierbei bedient er sich unabhängigen externen Personalberatungsunternehmen. Eine solche Überprüfung hat zuletzt im Geschäftsjahr 2019 stattgefunden. Bei dieser Überprüfung wurde die Vorstandsvergütung mit der der Unternehmen des MDAX sowie zudem mit der einer Gruppe ausgewählter Chemieunternehmen verglichen. Diese Vergleichsgruppe besteht aus folgenden Unternehmen: AkzoNobel, Beiersdorf, Clariant, Covestro, Evonik, Henkel, K+S, Linde, Lonza, Merck, Royal DSM, Solvay, Symrise, Wacker Chemie. Diese Unternehmen wurden vom Aufsichtsrat aufgrund ihrer Vergleichbarkeit hinsichtlich Geschäftsmodell, Umsatz, Marktkapitalisierung, Bilanzsumme und Mitarbeiterzahl ausgewählt. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung umfassen insbesondere die Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, den Erfolg und die nachhaltige Entwicklung des LANXESS Konzerns. Darüber hinaus werden die Üblichkeit der Vergütung bei vergleichbaren Unternehmen und die Vergütungsstruktur innerhalb des Unternehmens hinsichtlich des Verhältnisses der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft sowohl insgesamt als auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind verpflichtet, jegliche Interessenkonflikte dem Aufsichtsrat mitzuteilen. In diesem Fall nehmen die Aufsichtsratsmitglieder nicht an den Beschlussfassungen zu den betreffenden Tagesordnungspunkten teil. Sollte es zu einem dauerhaften und unlösbaren Interessenkonflikt kommen, wird das betreffende Aufsichtsratsmitglied sein Amt niederlegen.

Nach dem Aktiengesetz kann der Aufsichtsrat vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist und das Vergütungssystem das Verfahren des Abweichens sowie die Bestandteile des Vergütungssystems nennt, von denen abgewichen werden kann. Ein solches Abweichen setzt verfahrensmäßig einen ausdrücklichen Beschluss des Aufsichtsrats voraus, in dem konkret die Dauer der Abweichung sowie die Abweichung als solche, aber auch der Grund hierfür in angemessener Form beschrieben sind. Sachlich kann der Aufsichtsrat insbesondere vorübergehende Abweichungen bei den erfolgsabhängigen variablen Vergütungskomponenten beschließen, aber auch Abweichungen von der Grundvergütung und den anderen Vergütungskomponenten, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft liegt.

Vergütungsbestandteile im Überblick

Das Vergütungssystem beinhaltet mit Wirkung zum 1. Januar 2021 die in der nachfolgenden Übersicht genannten Bestandteile. Inhalt des Vergütungssystems sind zudem eine Einbehaltungs- 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, sog. Share Ownership Guideline. Gegenstand des Vergütungssystems ist ebenfalls 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.



Vergütungskomponenten im Einzelnen:

Die Bestandteile der Vergütung der Mitglieder des Vorstands sind neben der festen Vergütung die kurz- und langfristigen variablen Vergütungskomponenten Annual Performance Payment des Vorstands (APP) und der Long Term Incentive Plan (LTI) sowie die Altersversorgung. Die beiden variablen Komponenten APP und LTI orientieren sich am jährlichen bzw. am mehrjährigen Erfolg von LANXESS und honorieren somit die nachhaltige wertorientierte Entwicklung des Unternehmens. 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 sind dahingehend festgesetzt, dass die langfristigen Vergütungsbestandteile die kurzfristigen überwiegen. Nachfolgend werden die einzelnen Bestandteile des Vergütungssystems, das eine Obergrenze für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands vorsieht, sowie die Vergütungsstruktur detailliert erläutert.

Feste Jahresvergütung und Nebenleistungen

Die erfolgsunabhängige Komponente umfasst die feste Jahresvergütung 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 Mitglieder des Vorstands ist leistungsbezogen, marktorientiert und an der Vergütung der bereits zuvor erwähnten Vergleichsgruppe ausgerichtet. Sie wird monatlich in zwölf gleichen Teilen als Entgelt gezahlt. Die geldwerten Vorteile sind auf 15 Prozent der festen Jahresvergütung begrenzt.

Kurzfristige variable Vergütung

Das APP des Vorstands berücksichtigt nunmehr zwei statt bisher eine messbare Zielgröße:

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

Die Ziele und die Auszahlungskurven für das APP des Vorstands werden jährlich vor Beginn des Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat einheitlich für alle Mitglieder des Vorstands festgelegt. Eine nachträgliche Anpassung ist grundsätzlich ausgeschlossen.

Das finanzielle Ziel ist zurzeit die für den LANXESS Konzern zentrale Steuerungsgröße, das EBITDA vor Sondereinflüssen. Eine 100%ige Zielerreichung wird bei einem bestimmten, vom Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahres festgelegten EBITDA vor Sondereinflüssen

erreicht. Zwischen diesem Zielwert und der Unter- bzw. Obergrenze (0 % und 200 %) folgt die Auszahlungskurve jeweils einem linearen Ansatz. Beim Erreichen des vom Aufsichtsrat gesetzten finanziellen Ziels entspricht die APP-Zielerreichung 100 %. Das finanzielle Ziel des Vorstands wird nach Ablauf des Geschäftsjahres im Vergütungsbericht veröffentlicht.

Das nicht-finanzielle Ziel ist derzeit die Million-Arbeitsstunden-Quote (MAQ) der Unfälle mit Ausfalltagen. Dies spiegelt die hohe Bedeutung der Sicherheit der Mitarbeiter und Standorte für

LANXESS wider. Die Auszahlungskurve der MAQ, die mit einer Nachkommastelle berichtet wird, berücksichtigt einen Stufenansatz, um die bestehende positive Meldekultur von Ereignissen zu erhalten. Eine 100%ige Zielerreichung wird bei einem bestimmten, vom Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahres festgelegten Wert erreicht. Die Untergrenze der Zielerreichung beträgt 0 %, die Obergrenze liegt bei 200 %. Das langfristige Bestreben ist es, jeden Unfall zu vermeiden. Deshalb wird LANXESS immer ein ambitioniertes Ziel setzen.

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

Innerhalb des APP besteht die Möglichkeit der Gewährung eines anlassbezogenen Ermessensbonus. Dieser dient der Würdigung besonderer Leistungen bzw. zur Schaffung eines zusätzlichen Anreizes und wird 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.

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

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

Langfristige variable Vergütung

Der Vorstand ist dazu angehalten, sich langfristig für das Unternehmen zu engagieren, Nachhaltigkeit zu fördern und zu erzielen. Dies bedeutet einen effizienten Umgang mit dem von Aktionären und Investoren zur Verfügung gestellten Kapital. Die starke Orientierung an Nachhaltigkeit begreift LANXESS als wichtigen Aspekt der eigenen Wettbewerbsfähigkeit, nicht zuletzt da diese in ihren unterschiedlichen Facetten immer stärker von Kunden und Konsumenten eingefordert wird. Durch Mechanismen wie Emissionszertifikate nimmt nachhaltiges Produzieren auch direkt Einfluss auf unsere finanziellen Leistungen. Insgesamt ist Nachhaltigkeit daher ein wichtiger Bestandteil unserer Strategie, die sich nun auch im Vergütungssystem widerspiegelt.

Das LTI besteht ebenfalls aus zwei messbaren Zielgrößen, die für alle Vorstandsmitglieder einheitlich festgelegt werden:

- einer an der Aktienkursentwicklung orientierten Komponente in Form des Long Term Stock Performance Planes (LTSP) mit einem langfristigen Anteil des individuellen LTI von 60 % sowie
- einer Nachhaltigkeitskomponente in Form des Sustainability Performance Plans (SPP) mit einem langfristigen Anteil des individuellen LTI von 40 %.

Die aktienbasierte Vergütungskomponente LTSP bemisst sich nach der Kursentwicklung der LANXESS Aktie im Vergleich zu einem Referenzindex, derzeit der MSCI World Chemicals Index. Das bestehende LTSP erstreckt sich über vier Tranchen, wobei jährlich die Performance bestimmt und am Ende der jeweils vierjährigen Laufzeit der Tranchen die Auszahlungsquote auf Basis der jährlichen Einzelwerte berechnet wird. Bei Fälligkeit der Tranche nach jeweils vier Jahren werden die Anrechte sofort in einen etwaigen Auszahlungsbetrag gewandelt. Die Auszahlungskurve folgt jeweils zwischen dem Zielwert von 100 % und der Unter- bzw. Obergrenze (0 % und 200 %) einem linearen Ansatz. Die maximale Zielerreichung ist auf das Zweifache des individuellen LTSP-Zielprozentsatzes begrenzt.

Der SPP incentiviert die Erreichung von langfristigen Nachhaltigkeitszielen. Die Bemessungsperiode dieser Komponenten beträgt ebenfalls vier Jahre. Angelehnt an das von LANXESS veröffentlichte Zwischenziel für 2025 hat der Aufsichtsrat erstmalig für das Jahr 2024 ein CO₂e-Ziel beschlossen, welches im SPP berücksichtigt wird. In den Folgejahren kann ein anderes Zielkriterium gewählt werden, das den jeweiligen Fokus des Unternehmens reflektiert. Durch diesen Mechanismus soll ermöglicht werden, unterschiedliche Facetten der Nachhaltigkeit zu betonen. Das Ziel und die Auszahlungskurve für das SPP werden jährlich vor Beginn des Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat festgelegt. Eine nachträgliche Anpassung ist, außer bei den CO₂-Zielen zur Berücksichtigung von M&A-Transaktionen, grundsätzlich ausgeschlossen. Die Auszahlungskurve folgt jeweils zwischen dem Zielwert von 100 % und der Unter- bzw. Obergrenze (0 % und 200 %) einem linearen Ansatz. Die maximale Zielerreichung ist auf das Zweifache des individuellen SPP-Zielprozentsatzes begrenzt.

Die Bezugsgröße für das LTSP sowie das SPP ist die feste Jahresvergütung.

Altersversorgung

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

Die Altersversorgung sieht einen von der Gesellschaft zu erbringenden Beitrag in Höhe von jeweils 50 % bzw. 56,25 % beim Vorstandsvorsitzenden der festen Jahresvergütung vor. Darüber hinaus ist von den Vorstandsmitgliedern ein Eigenbeitrag aus Entgeltumwandlung in Höhe von 12,5 % des APP des Vorstands zu leisten. Dieser Eigenbeitrag kann von den Vorstandsmitgliedern auf bis zu 25 % des APP erhöht werden. Grundlage der Berechnung des Eigenbeitrags ist das zur Auszahlung kommende APP, 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. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses vor Erreichen der Altersgrenze von 60 bzw. 62 Lebensjahren erbringt die Gesellschaft bestimmte Zusatzbeiträge bis zu einer festgelegten Höchstgrenze.

Maximalvergütung

Gemäß den Vorgaben des § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG hat der Aufsichtsrat einen absoluten Euro-Betrag als Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder der in einem Geschäftsjahr gewährten Vergütung festgelegt. Die Maximalvergütung wurde für jedes Vorstandsmitglied einzeln festgelegt und schließt jeweils sämtliche festen und variablen Vergütungsbestandteile mit ein. Für den Vorstandsvorsitzenden Matthias Zachert liegt die Maximalvergütung bei EUR 9,4 Mio. pro Jahr, für die ordentlichen Vorstandsmitglieder Herrn Dr. Anno Borkowsky und Frau Dr. Stephanie Coßmann jeweils bei EUR 3,5 Mio. pro Jahr und für alle übrigen

ordentlichen Vorstandsmitglieder, aktuell sind dies Herr Michael Pontzen und Herr Dr. Hubert Fink, jeweils bei EUR 4,1 Mio. pro Jahr.

Share Ownership Guideline

Die seit dem Jahr 2018 bestehende und im Jahr 2020 angepasste Share Ownership Guideline (SOG), eine Richtlinie zur Aktienhalteverpflichtung, legt die Höhe der Investition der Vorstandsmitglieder 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). Der Erwerb und Bestand wird jährlich überprüft. Das SOG-Ziel beträgt, wie für deutsche Unternehmen marktüblich, für den Vorsitzenden des Vorstands 150 % und für die übrigen Mitglieder des Vorstands 100 % ihrer festen Jahresvergütung.

Die Einhaltung dieser Verpflichtung ist jährlich während der vierjährigen Aufbauphase und danach alle drei Jahre nachzuweisen. Etwaige Dividenden aus den erworbenen LANXESS-Aktien stehen den Vorstandsmitgliedern zu. Ansonsten hat eine Dividendenzahlung keine Auswirkungen auf die Vergütung der Vorstandsmitglieder.

Clawback

Für die variable Vergütung besteht eine Einbehalts- und Rückforderungsregelung (Clawback). Die Regelung ermöglicht es dem Aufsichtsrat, bei schwerwiegender Pflichtverletzung eines Vorstandsmitglieds gegenüber der Gesellschaft die variable Vergütung ganz oder teilweise einzubehalten oder, im Falle einer bereits erfolgten Auszahlung, zurückzufordern.

Unabhängig davon besteht bei schädigendem pflichtwidrigem Verhalten der Vorstandsmitglieder auf gesetzlicher Grundlage die Möglichkeit zu einer Kürzung von Auszahlungen bzw. zu einem Rückgriff.

Vertragslaufzeiten und Beendigung der Vorstandstätigkeit

Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Mitgliedern des Vorstands sowie der Dauer der Vorstandsverträge die aktienrechtlichen Vorgaben und die Empfehlungen des DCGK. Bei einer erstmaligen Bestellung zum Vorstand beträgt die Bestelldauer und die Dauer des Dienstvertrags in der Regel drei Jahre. Bei Wiederbestellungen liegt die Höchstdauer der Dienstverträge bei fünf Jahren.

Die jeweiligen Dienstverträge sind befristet abgeschlossen und enden mit Fristablauf ohne gesonderte Kündigungsfrist. Im Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control) haben die Vorstandsmitglieder ein zeitlich beschränktes Sonderkündigungsrecht wie im nachfolgenden Abschnitt beschrieben. Davon unberührt bleibt das Recht beider Parteien zu einer außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund.

Die Dienstverträge aller Vorstandsmitglieder sehen eine generelle Begrenzung einer etwaigen Abfindung vor („Abfindungs-Cap“), nach der Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit den Wert von zwei Jahresvergütungen einschließlich der variablen Vergütungsbestandteile nicht überschreiten, keinesfalls aber mehr als die Restlaufzeit des Vertrags vergüten dürfen. Keine Zahlung einer Abfindung ist vorgesehen bei einer Niederlegung des Mandats durch das Vorstandsmitglied selbst sowie einer Kündigung des Dienstvertrags durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund.

Kontrollübernahme (Change of Control)

Zahlungen im Falle einer Kündigung des Dienstvertrags aufgrund einer Kontrollübernahme (Change-of-Control) werden auf zwei feste Jahresvergütungen jeweils zuzüglich des APP des Vorstands und des SPP bei 100 % Zielerreichung unter anteiliger Berücksichtigung der verbleibenden Restlaufzeit zum Zeitpunkt der Beendigung des Vertrags begrenzt.

Antrittsboni

Die Zahlung von Antrittsboni ist bei LANXESS grundsätzlich nicht üblich.

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.

Bezüge 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 nahe steht, im In- und/oder Ausland wahrnimmt, ist diese Tätigkeit mit der vereinbarten festen Jahresvergütung abgegolten. Für die genannten Ämter geleistete Vergütungen sind LANXESS mitzuteilen und werden von den vereinbarten Bezügen abgezogen.

Aufsichtsratsmandate und Mandate in vergleichbaren Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen außerhalb des LANXESS-Konzerns können nur nach vorheriger Zustimmung des Aufsichtsrats wahrgenommen werden. Der Aufsichtsrat wird in diesen Fällen auch entscheiden, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist.