

## VERGÜTUNGSBERICHT

Der vorliegende Vergütungsbericht richtet sich nach den gesetzlichen Anforderungen und entspricht dem Grundsatz zur Berichterstattung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 16. Dezember 2019. Im Sinne der Fortführung einer transparenten Darstellung werden zusätzlich einige Elemente der abgelösten Fassung des DCGK vom 7. Februar 2017 in der Berichterstattung zur Anwendung gebracht. Der Vergütungsbericht beschreibt und erläutert detailliert das Vergütungssystem für Vorstand und Aufsichtsrat der LANXESS AG sowie die Vergütung der einzelnen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder. Eine transparente und verständliche Berichterstattung hierüber stellt für LANXESS ein zentrales Element guter Corporate Governance dar.

## VERGÜTUNG DES VORSTANDS

### Grundlagen des Vorstandsvergütungssystems

Die Struktur des Vergütungssystems und die Höhe der Vergütungen der Vorstandsmitglieder werden vom Aufsichtsrat, nach Vorbereitung durch das Präsidium, festgelegt. Die Angemessenheit der Vergütung wird regelmäßig von einem externen Personalberatungsunternehmen überprüft. Eine solche Überprüfung hat zuletzt im Geschäftsjahr 2019 stattgefunden. 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. Die Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung umfassen insbesondere die Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, den Erfolg und die nachhaltige Entwicklung des LANXESS Konzerns. Darüber hinaus werden die Üblichkeit der Vergütung bei vergleichbaren Unternehmen und die Vergütungsstruktur innerhalb des Unternehmens hinsichtlich des Verhältnisses der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft sowohl insgesamt als auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigt.

Ziel des Vergütungssystems ist es, eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung zu unterstützen. Die Vergütungsstruktur von LANXESS ist deshalb darauf ausgerichtet, Anreize für eine erfolgreiche Arbeit zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung zu setzen. Hierbei bemessen sich zwei der drei variablen Komponenten nach der Unternehmensentwicklung über mehrere Jahre und setzen damit langfristige Verhaltensanreize. Dadurch, dass eine dieser mehrjährigen Vergütungskomponenten die Entwicklung des Aktienkurses im Vergleich zu einem Index berücksichtigt, wird zudem die Zielsetzung des Managements mit den unmittelbaren Interessen der Aktionäre in Einklang gebracht.

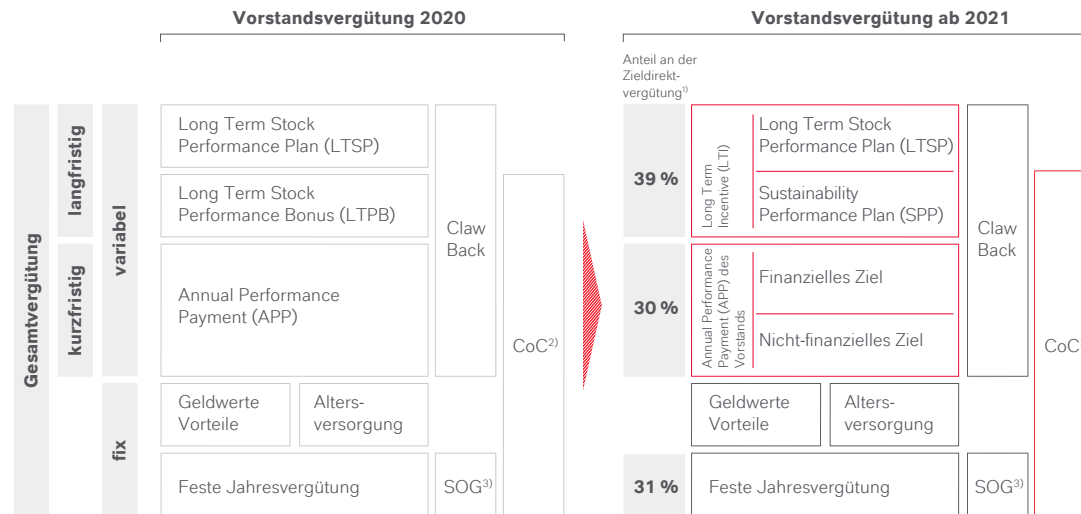
Das Vergütungssystem, das für das vergangene Geschäftsjahr 2020 Anwendung gefunden hat, wurde von der Hauptversammlung der LANXESS AG im Jahr 2010 gebilligt.

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 überarbeitet und weiterentwickelt. Dieses neue Vergütungssystem kommt seit dem 1. Januar 2021 zur Anwendung. Vorstand und Aufsichtsrat werden es der Hauptversammlung 2021 gemäß den Vorgaben des ARUG II

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

zur Billigung vorschlagen („Say on Pay“). Einen Überblick über die wesentlichen Veränderungen des Vergütungssystems liefert die folgende Übersicht:

### Übersicht über die Vorstandsvergütung



1) Ohne geldwerte Vorteile und Altersversorgung  
 2) Change of Control  
 3) Share Ownership Guideline

Für Details zu den wesentlichen Anpassungen des ab 2021 geltenden, neuen Systems zur Vergütung des Vorstands verweisen wir auf den Absatz [„Ausblick auf das ab 2021 geltende Vergütungssystem“](#) am Ende dieses Vergütungsberichts.

### Vergütungssystem 2020

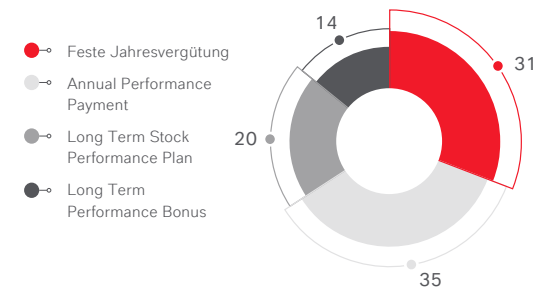
Die Bestandteile der Vergütung der Mitglieder des Vorstands sind neben der festen Vergütung die kurz- und langfristigen variablen Vergütungskomponenten Annual

Performance Payment (APP), Long Term Stock Performance Plan (LTSP) und Long Term Performance Bonus (LTPB) sowie die Altersversorgung. Die drei variablen Komponenten APP, LTSP und LTPB orientieren sich am jährlichen und am mehrjährigen Erfolg von LANXESS und honorieren somit die nachhaltige wertorientierte Entwicklung des Unternehmens. Der durchschnittliche Vergütungsmix bei Annahme einer 100%igen Zielerreichung ist mit 31% fester Jahresvergütung und 69% variabler Komponenten stark am unternehmerischen Erfolg und an einer langfristigen Wertsteigerung orientiert.

Die einzelnen Vergütungsbestandteile gliedern sich wie folgt auf:

### 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 der bereits zuvor erwähnten Vergleichsgruppe ausgerichtet und berücksichtigt zudem die Verantwortlichkeiten und die persönliche Leistung. Sie wird monatlich anteilig als Gehalt gezahlt. Im Rahmen der regelmäßig durch den Aufsichtsrat durchgeführten Überprüfung der Vorstandsvergütung wurde die feste Jahresvergütung von Herrn Dr. Fink und Herrn Pontzen zum 1. Januar 2020 erhöht.

## Variable Vergütung

### Annual Performance Payment (APP)

Die jährliche erfolgsabhängige Komponente der variablen Vergütung ist das Annual Performance Payment. Es bemisst sich nach dem zuvor festgelegten Ziel für das EBITDA vor Sondereinflüssen des LANXESS Konzerns und findet wie für die Mitglieder des Vorstands auch für einen Großteil der tariflichen und außertariflichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit in gleicher Form Anwendung. Bei 100%iger Zielerreichung entspricht das APP im Geschäftsjahr 2020 für den Vorstandsvorsitzenden 125 % und für die übrigen Vorstandsmitglieder 100 % der individuellen festen Jahresvergütung. Die Ziel- und Schwellenwerte, die für die Höhe der Auszahlung maßgebend sind, werden jährlich vom Aufsichtsrat vor Beginn eines neuen Geschäftsjahres festgelegt. Es gibt keine Auszahlung eines Mindestbetrags; unterschreitet die Zielerreichung einen Schwellenwert, entfällt die Auszahlung des APP vollständig. Für das Geschäftsjahr 2020 liegt der maximale APP-Auszahlungsprozentsatz bei 200 %. Der Aufsichtsrat behält sich vor, eine Kürzung des APP vorzunehmen, sollten gravierende Arbeitssicherheits- und/oder Umweltprobleme auftreten.

Die Mitglieder des Vorstands haben im Geschäftsjahr 2020 aufgrund der großen Herausforderungen der Coronavirus-Pandemie und der damit verbundenen Unsicherheiten für den LANXESS Konzern freiwillig auf einen Teil des APP-Auszahlungsprozentsatzes verzichtet, sodass dieser für den Vorstand nur maximal 50 % betragen kann.

### Long Term Stock Performance Plan (LTSP)

Ein weiteres Element der variablen Vergütung ist der mehrjährige sogenannte Long Term Stock Performance Plan. Diese aktienbasierte Vergütungskomponente

bemisst sich nach der Kursentwicklung der LANXESS Aktie im Vergleich zum Referenzindex MSCI World Chemicals, der erstmalig in dem 2014 aufgelegten Programm LTSP 2014–2017 zugrunde gelegt wurde.

Das seit 2018 bestehende Programm LTSP 2018–2021 erstreckt sich über vier Tranchen, wobei jährlich die Performance bestimmt und am Ende der jeweils vierjährigen Laufzeit der Tranchen die Auszahlungsquote auf Basis der jährlichen Einzelwerte berechnet wird und die Anrechte sofort in einen etwaigen Auszahlungsbetrag gewandelt werden. Bei der Annahme einer 100%igen Zielerreichung sehen die LTSP-Programme eine mögliche Auszahlung pro Tranche in Höhe von 30 % des individuellen Zieleinkommens vor. Die maximale Auszahlung beträgt 60 % des individuellen Zieleinkommens bei einer durchschnittlichen Performance der Aktie von 115 % im Vergleich zum Referenzindex. Liegt die Performance der Aktie zum Index unterhalb von 100 %, kann eine Auszahlung entfallen; liegt sie unter 85 %, entfällt sie zwingend. Das individuelle Zieleinkommen ergibt sich aus der festen Jahresvergütung zuzüglich des APP auf Basis einer 100%igen Zielerreichung.

Die seit dem Jahr 2018 bestehende Share Ownership Guideline (SOG), eine Richtlinie zur Aktienhalteverpflichtung, wurde zum 1. Januar 2020 angepasst, um ein planbares Investment an Aktien der LANXESS AG zu gewährleisten. Die neue Share Ownership Guideline definiert ausschließlich die Höhe der Investition in Aktien der LANXESS AG, die durch einen Anteil an der jeweiligen festen Vergütung bestimmt wird. Eine Vorgabe über die zu erwerbende Anzahl von Aktien der LANXESS AG entfällt. Die Mitglieder des Vorstands sind verpflichtet, über einen Zeitraum von vier Jahren nachweisbar ein definiertes Investment in Aktien der LANXESS AG zu tätigen und die Aktien bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses

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

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

Für das Geschäftsjahr 2020 resultiert aus dem LTSP für Herrn Zachert ein Aufwand von 534 T€ (Vorjahr: 2.143 T€), für Herrn Dr. Borkowsky ein Aufwand von 119 T€ (Vorjahr: 57 T€), für Frau Dr. Coßmann ein Aufwand von 62 T€ (Vorjahr: 0 T€), für Herrn Dr. Fink ein Aufwand von 261 T€ (Vorjahr: 644 T€), für Herrn Pontzen ein Aufwand von 221 T€ (Vorjahr: 644 T€) und im Vorjahr für Herrn Dr. van Roessel ein Aufwand von 1.030 T€.

### Long Term Performance Bonus (LTPB)

Der Long Term Performance Bonus als dritte variable Komponente berücksichtigt ebenfalls eine nachhaltige Unternehmensentwicklung. Zielerreichungen werden erst nach drei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren

honoriert. Bemessungsgrundlage ist die jeweilige APP-Zielerreichung der zu berücksichtigenden Geschäftsjahre. Die konkrete Höhe des LTPB ergibt sich aus dem Durchschnitt der APP-Zielerreichungen der drei Geschäftsjahre. Der LTPB für den Vorstand wird vom Aufsichtsrat festgelegt und beträgt bei einer durchschnittlichen 100%igen APP-Zielerreichung 45 % der festen Jahresvergütung.

### Gesamtbezüge

Die Gesamtbezüge der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2020 ergeben sich aus der nachfolgenden Übersicht:

Insgesamt ergeben sich Gesamtbezüge für den Vorstand in Höhe von 8.840 T€ (Vorjahr: 11.790 T€). Diese setzen sich aus erfolgsunabhängigen Komponenten von 3.758 T€ (Vorjahr: 3.618 T€), erfolgsbezogenen Komponenten von 2.881 T€ (Vorjahr: 6.137 T€) und Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung von 2.201 T€ (Vorjahr: 2.035 T€) zusammen. Im Geschäftsjahr 2020 wurde ein EBITDA vor Sondereinflüssen von 862 Mio. € erzielt mit einem sich daraus ergebenden Auszahlungsprozentsatz von 61 %. Der Vorstand hat aufgrund der mit der Coronavirus-Pandemie verbundenen Unsicherheiten für den LANXESS Konzern freiwillig auf einen Teil seines APP verzichtet, sodass der APP-Auszahlungsprozentsatz

für den Vorstand nur 50% beträgt. Eine 100%ige Zielerreichung hätte für das Geschäftsjahr 2020 bei einem EBITDA vor Sondereinflüssen von 975 Mio. € vorgelegen. Im Rahmen des LTSP wurden den Vorständen im Geschäftsjahr insgesamt 2.201.000 Anrechte (Vorjahr: 2.035.000) gewährt. Hinsichtlich der beizulegenden Zeitwerte pro Anrecht der einzelnen Tranchen zum Bilanzstichtag verweisen wir auf die im Anhang unter [Textziffer \[15\]](#) erfolgten Angaben.

### 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 Beitrag in Höhe von jeweils 50 bzw. 56,25 % der festen Jahresvergütung vorsieht. Darüber hinaus ist von den Vorstandsmitgliedern ein Eigenbeitrag aus Entgeltumwandlung in Höhe von 12,5 % des APP zu leisten. Dieser Eigenbeitrag kann von den Vorstandsmitgliedern auf bis zu 25 % des APP erhöht werden. 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. Aus Regelungen vor 2006 resultieren Ansprüche, die für

#### Bezüge des Vorstands

in T€	Jahr	Erfolgsunabhängige Bezüge		Erfolgsbezogene Bezüge			Bezüge aus gewährten LTSP-Anrechten		Summe
		Feste Jahresvergütung	Sachbezüge und sonstige	APP (einjährig) <sup>4)</sup>	LTPB (mehrjährig)	Anpassung für Vorjahre	Barvergütung gesamt	Beizulegende Zeitwerte	
Matthias Zachert	2020	1.350	81	844	371 <sup>2)</sup>	–	2.646	911	3.557
	2019	1.313	79	1.553	1.132 <sup>1)</sup>	–15 <sup>3)</sup>	4.062	810	4.872
Dr. Anno Borkowsky (ab 1. Juni 2019)	2020	500	51	250	137 <sup>2)</sup>	–	938	300	1.238
	2019	292	29	268	121 <sup>1)</sup>	–	710	175	885
Dr. Stephanie Coßmann (ab 1. Januar 2020)	2020	450	30	225	124 <sup>2)</sup>	–	829	270	1.099
	2019	–	–	–	–	–	–	–	–
Dr. Hubert Fink	2020	600	53	300	165 <sup>2)</sup>	–	1.118	360	1.478
	2019	550	53	506	443 <sup>1)</sup>	–6 <sup>3)</sup>	1.546	330	1.876
Michael Pontzen	2020	600	43	300	165 <sup>2)</sup>	–	1.108	360	1.468
	2019	550	50	506	443 <sup>1)</sup>	–6 <sup>3)</sup>	1.543	330	1.873
<b>Nicht mehr amtierender Vorstand</b>									
Dr. Rainier van Roessel (bis 31. Dezember 2019)	2020	–	–	–	–	–	–	–	–
	2019	650	52	650	549 <sup>1)</sup>	–7 <sup>3)</sup>	1.894	390	2.284
<b>Summe</b>	2020	<b>3.500</b>	<b>258</b>	<b>1.919</b>	<b>962</b>	<b>–</b>	<b>6.639</b>	<b>2.201</b>	<b>8.840</b>
	2019	3.355	263	3.483	2.688	–34	9.755	2.035	11.790

1) Auszahlung in 2020, 2021 und 2022. 2) Auszahlung in 2021, 2022 und 2023. 3) Auszahlung in 2019. 4) Auszahlung in 2020 bzw. 2021.

einzelne Vorstandsmitglieder als Besitzstände gewahrt werden. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses vor Erreichen der Altersgrenze von 60 bzw. 62 Lebensjahren erbringt die Gesellschaft bestimmte Zusatzbeiträge bis zu einer festgelegten Höchstgrenze.

Für die Ansprüche der Vorstandsmitglieder hat die Gesellschaft Rückstellungen gebildet. Die hierfür nach den Rechnungslegungsvorschriften der IFRS ermittelten Kosten der erworbenen Versorgungsansprüche (Service Costs), der nach den Rechnungslegungsvorschriften des HGB hierfür ermittelte Nettoaufwand sowie die Barwerte des Verpflichtungsumfangs nach IFRS und HGB sind der folgenden Tabelle zu entnehmen:

#### Pensionsansprüche

in T€	Jahr	IFRS		HGB	
		Kosten der erworbenen Versorgungsansprüche (Service Costs)	Barwert des Verpflichtungsumfangs	Nettoaufwand der erworbenen Versorgungsansprüche	Barwert des Verpflichtungsumfangs
Matthias Zachert	<b>2020</b>	<b>1.020</b>	<b>9.400</b>	<b>1.203</b>	<b>7.410</b>
	2019	759	7.894	1.122	6.207
Dr. Anno Borkowsky	<b>2020</b>	<b>299</b>	<b>2.988</b>	<b>375</b>	<b>2.404</b>
	2019	56	2.548	2.029	2.029
Dr. Stephanie Coßmann (ab 1. Januar 2020)	<b>2020</b>	<b>70</b>	<b>1.281</b>	<b>861</b>	<b>861</b>
	2019	–	–	–	–
Dr. Hubert Fink	<b>2020</b>	<b>330</b>	<b>6.008</b>	<b>633</b>	<b>4.754</b>
	2019	308	5.229	815	4.121
Michael Pontzen	<b>2020</b>	<b>349</b>	<b>3.549</b>	<b>484</b>	<b>2.619</b>
	2019	318	2.898	367	2.135
<b>Zum 31.12.2020 nicht mehr amtierender</b>					
Dr. Rainier van Roessel (bis 31. Dezember 2020)	<b>2020</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>	<b>–</b>
	2019	158	8.330	761	7.460
<b>Summe</b>	<b>2020</b>	<b>2.068</b>	<b>23.226</b>	<b>3.556</b>	<b>18.048</b>
	2019	1.599	26.899	5.094	21.952

Der Verpflichtungsumfang für frühere Mitglieder des Vorstands lag zum 31. Dezember 2020 nach den Rechnungslegungsvorschriften der IFRS bei 39.520 T€ (Vorjahr: 34.629 T€) und nach den Rechnungslegungsvorschriften des HGB bei 31.561 T€ (Vorjahr: 27.904 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 2020 auf 5.739 T€ (Vorjahr: 7.070 T€). Davon entfallen 4.576 T€ (Vorjahr: 6.459 T€) auf Kapitalzahlungen.

#### Vergütungsrelationen bei 100%iger Zielerreichung

Im Geschäftsjahr 2020 betrug die Zieldirektvergütung des Vorstandsvorsitzenden das 58-Fache der durchschnittlichen Zieldirektvergütung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland (ohne Vorstand). Die Zieldirektvergütung aller Vorstandsmitglieder betrug das 29-Fache der durchschnittlichen Zieldirektvergütung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland (ohne Vorstand). Die Zieldirektvergütung umfasst die feste Jahresvergütung und die variablen Vergütungsbestandteile bei einer 100%igen Zielerreichung. Nicht enthalten sind Sachbezüge, geldwerte Vorteile von betrieblichen Zusatzleistungen sowie Mehrarbeitsvergütungen.

#### Sonstiges

Frau Dr. Stephanie Coßmann hat zum 1. Januar 2020 ihre Tätigkeit als Mitglied des Vorstands aufgenommen. Wie grundsätzlich bei LANXESS üblich hat sie keinen Antrittsbonus erhalten.

Der Aufsichtsrat behält sich weiterhin vor, die gewährte variable Vergütung ganz oder teilweise bei schwerwiegender Pflichtverletzung einzubehalten oder zurückzufordern („Claw-back“).

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 2020 wurden keine Kredite an Mitglieder des Vorstands gewährt.

## Individuelle Vergütung

In den nachfolgenden Tabellen werden die für die Jahre 2019 und 2020 gewährten Zuwendungen einschließlich der Nebenleistungen sowie der jeweilige Zufluss (Auszahlungsbetrag) dargestellt. Bei den variablen Vergütungskomponenten wird nach Bezugsjahren differenziert. Die Angabe der gewährten Zuwendungen ist bei den variablen Vergütungskomponenten ergänzt um die erreichbare Maximal- und Minimalvergütung.

### Gewährte Zuwendungen

in T€	Matthias Zachert Vorsitzender des Vorstands				Dr. Anno Borkowsky Vorstandsmitglied Eintritt 01.06.2019				Dr. Stephanie Coßmann Vorstandsmitglied Eintritt 01.01.2020			
	Zielwert 2019	Zielwert 2020	2020 (Min.)	2020 (Max.)	Zielwert 2019	Zielwert 2020	2020 (Min.)	2020 (Max.)	Zielwert 2019	Zielwert 2020	2020 (Min.)	2020 (Max.)
Feste Jahresvergütung	1.313	1.350	1.350	1.350	292	500	500	500	–	450	450	450
Nebenleistungen	79	81	81	81	29	51	51	51	–	30	30	30
<b>Summe</b>	<b>1.392</b>	<b>1.431</b>	<b>1.431</b>	<b>1.431</b>	<b>321</b>	<b>551</b>	<b>551</b>	<b>551</b>	<b>–</b>	<b>480</b>	<b>480</b>	<b>480</b>
<b>Einjährige variable Vergütung (APP)</b>	<b>1.688</b>	<b>1.688</b>	<b>0</b>	<b>3.375</b>	<b>292</b>	<b>500</b>	<b>0</b>	<b>1.000</b>	<b>–</b>	<b>450</b>	<b>0</b>	<b>900</b>
<b>Mehrjährige variable Vergütung</b>	<b>2.181</b>	<b>1.519</b>	<b>0</b>	<b>3.038</b>	<b>563</b>	<b>525</b>	<b>0</b>	<b>1.050</b>	<b>–</b>	<b>473</b>	<b>0</b>	<b>945</b>
LTPB (Tranche 2017–2019)	97	–	–	–	44	–	–	–	–	–	–	–
LTPB (Tranche 2018–2020)	666	–	–	–	119	–	–	–	–	–	–	–
LTPB (Tranche 2019–2021)	608	–	–	–	225	–	–	–	–	–	–	–
LTPB (Tranche 2020–2022)	–	608	0	1.215	–	225	0	450	–	203	0	405
LTSP 2018–2021 (Tranche 2019)	810	–	–	–	175	–	–	–	–	–	–	–
LTSP 2019–2022 (Tranche 2020)	–	911	0	1.823	–	300	0	600	–	270	0	540
<b>Summe</b>	<b>5.261</b>	<b>4.638</b>	<b>1.431</b>	<b>7.844</b>	<b>1.176</b>	<b>1.576</b>	<b>551</b>	<b>2.601</b>	<b>–</b>	<b>1.403</b>	<b>480</b>	<b>2.325</b>
Versorgungsaufwand	759	1.020	1.020	1.020	56	299	299	299	–	70	70	70
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>6.020</b>	<b>5.658</b>	<b>2.451</b>	<b>8.864</b>	<b>1.232</b>	<b>1.875</b>	<b>850</b>	<b>2.900</b>	<b>–</b>	<b>1.473</b>	<b>550</b>	<b>2.395</b>

### Gewährte Zuwendungen

in T€	Dr. Hubert Fink Vorstandsmitglied				Michael Pontzen Finanzvorstand				Dr. Rainier van Roessel Vorstandsmitglied Austritt 31.12.2019			
	Zielwert 2019	Zielwert 2020	2020 (Min.)	2020 (Max.)	Zielwert 2019	Zielwert 2020	2020 (Min.)	2020 (Max.)	Zielwert 2019	Zielwert 2020	2020 (Min.)	2020 (Max.)
Feste Jahresvergütung	550	600	600	600	550	600	600	600	650	-	-	-
Nebenleistungen	53	53	53	53	50	43	43	43	52	-	-	-
<b>Summe</b>	<b>603</b>	<b>653</b>	<b>653</b>	<b>653</b>	<b>600</b>	<b>643</b>	<b>643</b>	<b>643</b>	<b>702</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Einjährige variable Vergütung (APP)</b>	<b>550</b>	<b>600</b>	<b>0</b>	<b>1.200</b>	<b>550</b>	<b>600</b>	<b>0</b>	<b>1.200</b>	<b>650</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Mehrfährige variable Vergütung</b>	<b>849</b>	<b>676</b>	<b>24</b>	<b>1.329</b>	<b>849</b>	<b>676</b>	<b>24</b>	<b>1.329</b>	<b>711</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
LTPB (Tranche 2017 – 2019)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
LTPB (Tranche 2018 – 2020)	271	24	17	32	271	24	17	32	223	-	-	-
LTPB (Tranche 2019 – 2021)	248	22	7	37	248	22	7	37	98	-	-	-
LTPB (Tranche 2020 – 2022)	-	270	0	540	-	270	0	540	-	-	-	-
LTSP 2018 – 2021 (Tranche 2019)	330	-	-	-	330	-	-	-	390	-	-	-
LTSP 2019 – 2022 (Tranche 2020)	-	360	0	720	-	360	0	720	-	-	-	-
<b>Summe</b>	<b>2.002</b>	<b>1.929</b>	<b>677</b>	<b>3.182</b>	<b>1.999</b>	<b>1.919</b>	<b>667</b>	<b>3.172</b>	<b>2.063</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Versorgungsaufwand	308	330	330	330	318	349	349	349	158	-	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>2.310</b>	<b>2.259</b>	<b>1.007</b>	<b>3.512</b>	<b>2.317</b>	<b>2.268</b>	<b>1.016</b>	<b>3.521</b>	<b>2.221</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

### Zufluss

in T€	Matthias Zachert Vorsitzender des Vorstands		Dr. Anno Borkowsky Vorstandsmitglied Eintritt 01.06.2019		Dr. Stephanie Coßmann Vorstandsmitglied Eintritt 01.01.2020	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Feste Jahresvergütung	1.313	1.350	292	500	-	450
Nebenleistungen	79	81	29	51	-	30
<b>Summe</b>	<b>1.392</b>	<b>1.431</b>	<b>321</b>	<b>551</b>	<b>-</b>	<b>480</b>
<b>Einjährige variable Vergütung (APP)</b>	<b>1.538</b>	<b>844</b>	<b>268</b>	<b>250</b>	<b>-</b>	<b>225</b>
<b>Mehrfährige variable Vergütung</b>	<b>2.470</b>	<b>2.070</b>	<b>40</b>	<b>86</b>	<b>-</b>	<b>41</b>
LTPB (Tranche 2017 – 2018)	-3	-	-	-	-	-
LTPB (Tranche 2017 – 2019)	853	-	40	-	-	-
LTPB (Tranche 2018 – 2020)	-	571	-	86	-	41
LTSP 2010 – 2013	-	-	-	-	-	-
LTSP 2014 – 2017	1.620 <sup>1)</sup>	1.499 <sup>2)</sup>	-	-	-	-
LTSP 2018 – 2021	-	-	-	-	-	-
<b>Summe</b>	<b>5.400</b>	<b>4.345</b>	<b>629</b>	<b>887</b>	<b>-</b>	<b>746</b>
Versorgungsaufwand	759	1.020	56	299	-	70
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>6.159</b>	<b>5.365</b>	<b>685</b>	<b>1.186</b>	<b>-</b>	<b>816</b>

1) Ausübung der LTSP-Tranche 2015. 2) Ausübung der LTSP-Tranche 2016.

**Zufluss**

in T€	Dr. Hubert Fink Vorstandsmitglied		Michael Pontzen Finanzvorstand		Dr. Rainier van Roessel Vorstandsmitglied Austritt 31.12.2019	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Feste Jahresvergütung	550	600	550	600	650	–
Nebenleistungen	53	53	50	43	52	–
<b>Summe</b>	<b>603</b>	<b>653</b>	<b>600</b>	<b>643</b>	<b>702</b>	<b>–</b>
<b>Einjährige variable Vergütung (APP)</b>	<b>500</b>	<b>300</b>	<b>500</b>	<b>300</b>	<b>643</b>	<b>–</b>
<b>Mehrfährige variable Vergütung</b>	<b>346</b>	<b>794</b>	<b>346</b>	<b>754</b>	<b>1.197</b>	<b>780</b>
LTPB (Tranche 2017–2018)	–1	–	–1	–	–1	–
LTPB (Tranche 2017–2019)	347	–	347	–	418	–
LTPB (Tranche 2018–2020)	–	254	–	254	–	–
LTSP 2010–2013	–	–	–	–	–	–
LTSP 2014–2017	–	540 <sup>2)</sup>	–	500 <sup>2)</sup>	780 <sup>1)</sup>	780 <sup>2)</sup>
LTSP 2018–2021	–	–	–	–	–	–
<b>Summe</b>	<b>1.449</b>	<b>1.747</b>	<b>1.446</b>	<b>1.697</b>	<b>2.542</b>	<b>780</b>
Versorgungsaufwand	308	330	318	349	158	–
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.757</b>	<b>2.077</b>	<b>1.764</b>	<b>2.046</b>	<b>2.700</b>	<b>780</b>

1) Ausübung der LTSP-Tranche 2015. 2) Ausübung der LTSP-Tranche 2016.



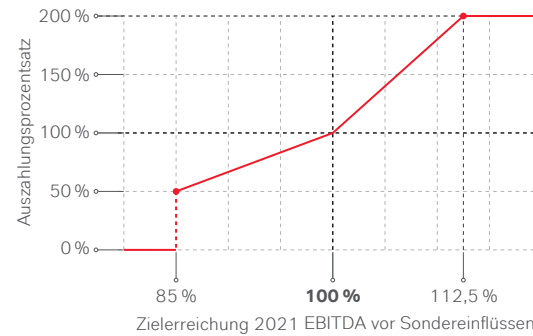
## AUSBLICK AUF DAS AB 2021 GELTENDE VERGÜTUNGSSYSTEM

Das System der Vorstandsvergütung bei LANXESS entspricht den regulatorischen Vorgaben, berücksichtigt die Anforderungen verschiedener Stakeholder und ist angemessen sowie marktüblich. Unter besonderer Berücksichtigung der nachhaltigen sowie der strategischen Ausrichtung von LANXESS wurden im neuen, vom Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2020 beschlossenen und ab 2021 geltenden Vergütungssystem wesentliche Änderungen umgesetzt. Insbesondere werden sowohl die kurzfristige variable Vergütung (APP des Vorstands) als auch die langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive – LTI) auf jeweils zwei messbaren Zielgrößen basieren. Zudem wird die Gewichtung der Anteile von kurz- und langfristiger variabler Vergütung zukünftig dahingehend festgesetzt, dass die langfristigen Vergütungsbestandteile die kurzfristigen überwiegen. Eine weitere Anpassung erfolgt bei Zahlungen im Falle einer Kontrollübernahme (Change of Control – CoC). Das neue Vergütungssystem wird nachfolgend detailliert erläutert.

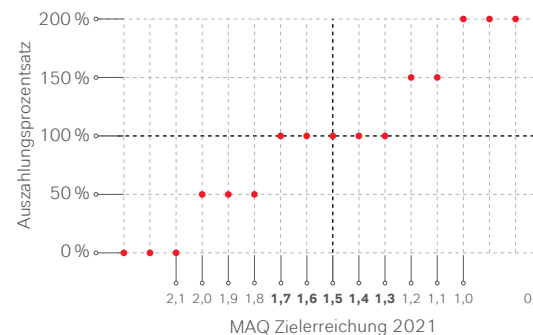
- Das APP des Vorstands berücksichtigt nunmehr zwei statt wie bisher eine messbare Zielgröße: ein finanzielles Ziel mit einem Anteil von 80% des individuellen APP sowie ein nicht-finanzielles Ziel mit einem Anteil von 20% des individuellen APP. Das individuelle APP entspricht bei 100%iger Zielerreichung für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 100% und für den Vorstandsvorsitzenden 125% der festen Jahresvergütung. Das finanzielle Ziel ist zurzeit die für den LANXESS Konzern zentrale Steuerungsgröße, das EBITDA vor Sondereinflüssen. Das nicht-finanzielle Ziel ist die Million-Arbeitsstunden-Quote (MAQ) der Unfälle mit Ausfalltagen. Dies spiegelt die hohe Bedeutung der Sicherheit

der Beschäftigten und Standorte für LANXESS wider. Die Ziele für das APP des Vorstands werden jährlich vor Beginn des Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat festgelegt. Die Auszahlungskurven für das Geschäftsjahr 2021 wurden vom Aufsichtsrat wie folgt beschlossen und gelten ebenso für die Ebene unterhalb des Vorstands:

**APP-Auszahlungskurve des finanziellen Ziels**



**APP-Auszahlungskurve des nicht-finanziellen Ziels**



- 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. Ein Erreichen des vom Aufsichtsrat gesetzten finanziellen Ziels entspricht einem Auszahlungsprozentsatz von 100% für das finanzielle Ziel. 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 Vorstandes für das finanzielle Ziel. Liegt das EBITDA vor Sondereinflüssen mehr als 15% 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. Durch eine stärkere Steigung der Auszahlungskurve bei Überschreiten des 100%-Ziels wird ein besonderer finanzieller Anreiz gesetzt, das ohnehin schwer zu erreichende Ziel zu überschreiten. Das finanzielle Ziel des Vorstands wird nach Ablauf des Geschäftsjahres veröffentlicht.
- Die Auszahlungskurve der MAQ, die mit einer Nachkommastelle berichtet wird, berücksichtigt einen Stufenansatz, um die bestehende positive Meldekultur von Ereignissen zu erhalten. Eine MAQ zwischen 1,3 und 1,7 entspricht einer 100%igen Zielerreichung und ergibt einen Auszahlungsprozentsatz von 100% für das nicht-finanzielle Ziel. Liegt die MAQ bei 1,0 oder niedriger, entspricht dies einem Auszahlungsprozentsatz von 200% des APP des Vorstandes für das nicht-finanzielle Ziel. Ist die MAQ höher als 2,0, fällt der

Auszahlungsprozentsatz auf 0%. Das langfristige Bestreben ist es, jeden Unfall zu vermeiden. Das für 2021 gesetzte Ziel ist im Vergleich zu anderen Unternehmen der chemischen Industrie sowie der zurückliegenden Entwicklung bei LANXESS ein ambitioniertes Ziel.

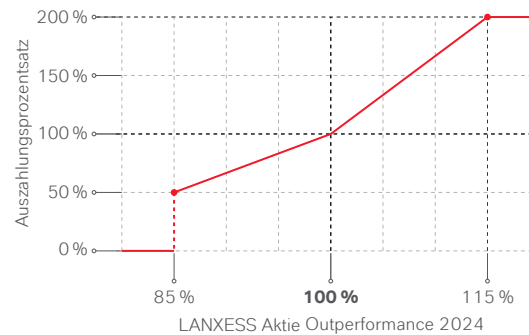
- › Der bereits existierende, anlassbezogene Ermessensbonus zur Würdigung besonderer Leistungen bzw. zur Schaffung eines zusätzlichen Anreizes kann künftig nur als Teil des APP des Vorstands gewährt werden und ist auf 20% der festen Jahresvergütung begrenzt. Dieser bedarf einer transparenten Begründung durch den Aufsichtsrat. Der maximale Auszahlungsprozentsatz für das APP des Vorstands (inkl. des Ermessensbonus) liegt bei 200%.
- › Der Aufsichtsrat behält sich weiterhin vor, eine Kürzung des APP vorzunehmen, sollten gravierende Arbeitssicherheits- und/oder Umweltprobleme auftreten.
- › Die langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive – LTI) besteht zukünftig ebenfalls aus zwei messbaren Zielgrößen: einer an der Aktienkursentwicklung orientierten Komponente in Form des LTSP, welcher unverändert Bestand hat und die Kursentwicklung relativ zu einem Referenzindex misst, sowie einer Nachhaltigkeitskomponente in Form des Sustainability Performance Plans (SPP). Der SPP berücksichtigt die langfristige Entwicklung von Nachhaltigkeitszielen. Angelehnt an das von LANXESS veröffentlichte Zwischenziel für 2025 hat der Aufsichtsrat für das Jahr 2024 ein CO<sub>2</sub>e-Ziel beschlossen, welches im SPP berücksichtigt wird. In den Folgejahren kann ein anderes Zielkriterium gewählt werden, das den jeweiligen Fokus des Unternehmens reflektiert.

Die Aktienkurskomponente wird langfristig 60% und die Nachhaltigkeitskomponente 40% des LTI ausmachen. Die Bemessungsperiode beider Komponenten beträgt jeweils vier Jahre. Die Bezugsgröße für die LTI-Programme ist jeweils die feste Jahresvergütung.

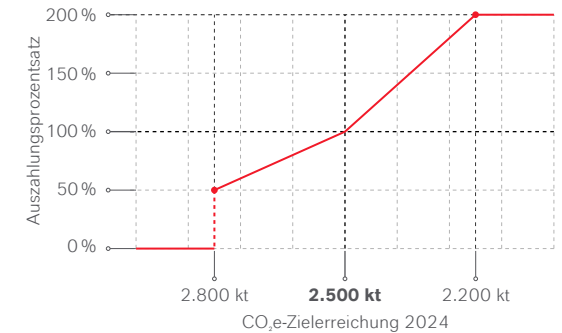
Die Bemessungsperioden für das LTI stellen sich wie folgt dar:

- › Die für den LTSP gültige Auszahlungskurve gilt gegenüber den Vorjahren unverändert. Die Auszahlungskurve für den SPP wurde vom Aufsichtsrat beschlossen. Beide Auszahlungskurven stellen sich wie folgt dar:

#### LTI-Auszahlungskurve des LTSP



#### LTI-Auszahlungskurve des SPP



- › Beide Auszahlungskurven folgen jeweils zwischen dem Zielwert und der Ober- bzw. Untergrenze einem linearen Ansatz. Wie beim APP wird auch hier 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%. Der maximale Auszahlungsprozentsatz liegt jeweils bei 200%.
- › Zielwerte und Auszahlungskurven für die kurz- und langfristigen variablen Vergütungskomponenten werden vor Beginn des Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat festgelegt. Eine nachträgliche Anpassung ist, außer bei den CO<sub>2</sub>-Zielen zur Berücksichtigung von M&A-Transaktionen, grundsätzlich ausgeschlossen. Die langfristige variable Vergütungskomponente LTPB läuft aus und wird zum 31. Dezember 2023 enden. Sie kommt letztmalig im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung.

- › Zahlungen im Falle einer Kontrollübernahme (Change of Control) werden auf zwei feste Jahresvergütungen jeweils zuzüglich des APP des Vorstands und des LTPB/SPP bei 100 % Zielerreichung unter anteiliger Berücksichtigung der verbleibenden Restlaufzeit zum Zeitpunkt der Beendigung des Vertrags begrenzt.
- › Das Vergütungssystem sieht weiterhin eine Obergrenze für die Vergütung der Vorstandsmitglieder vor. Diese Maximalvergütung einschließlich Sachbezügen und betrieblicher Altersversorgung beträgt für das Geschäftsjahr 2021 für den Gesamtvorstand 21.087 T€.
- › Für das Berichtsjahr werden im Vergütungsbericht nachträglich die Zielwerte und der Zielerreichungsgrad für die im Bonus maßgeblichen Kennzahlen veröffentlicht.

## VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 12 der Satzung der Gesellschaft festgelegt. Sie ist zuletzt von der ordentlichen Hauptversammlung 2020 angepasst worden, um der gestiegenen Bedeutung des Nominierungsausschusses und dem damit verbundenen zeitlichen Aufwand angemessen Rechnung zu tragen.

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 und Mitgliedschaft in den Aufsichtsratsausschüssen werden entsprechend dem Deutschen Corporate Governance Kodex gesondert vergütet.

Aufsichtsratsmitglieder, die einem anderen Ausschuss als dem Nominierungsausschuss angehören, erhalten zusätzlich ein Halb der festen Vergütung. Aufsichtsratsmitglieder, die dem Nominierungsausschuss angehören, erhalten zusätzlich ein Achtel 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. 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 Aufsichtsratssitzung 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 Hauptversammlung der LANXESS AG vom 23. Mai 2019 hat eine Umstellung der Aufsichtsratsvergütung auf eine reine Fixvergütung beschlossen. Die bisherige langfristige, auf Nachhaltigkeit ausgerichtete variable Vergütungskomponente wurde aufgehoben, ohne dass gleichzeitig die feste Vergütung erhöht wurde. Der zur Ermittlung für die bis zur ordentlichen Hauptversammlung 2020 in der Satzung vorgesehene variable

Vergütung des Aufsichtsrats maßgebliche Betrachtungszeitraum endete mit Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung 2020. Inwieweit die variable Vergütung bis zum Ende des Betrachtungszeitraums zur Auszahlung gelangte, hing davon ab, wie sich der Aktienkurs von LANXESS im Vergleich zum Vergleichsindex Dow Jones STOXX 600 Chemicals<sup>SM</sup> in den fünf Jahren vom Beginn des Mandats bis zum Ende des Mandats eines Aufsichtsratsmitglieds entwickelte. Verglichen wurden 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 endete. Nur wenn der Aktienkurs sich besser als der Vergleichsindex entwickelt hatte, wurde die variable Vergütung fällig. Im Geschäftsjahr 2020 kam es zu keiner Auszahlung der variablen Vergütung. Die Rückstellung für die variable Vergütungskomponente wurde aufgelöst und zum 31. Dezember 2020 mit 0 T€ (Vorjahr: 1.670 T€) bewertet.

Aufgrund der Herausforderungen der Coronavirus-Pandemie erklärten im Mai 2020 die zu diesem Zeitpunkt amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats freiwillig den Verzicht auf 20 % ihrer festen Vergütung für das Geschäftsjahr 2020. Nicht von dem Verzicht der Aufsichtsratsmitglieder umfasst war die Vergütung ihrer jeweiligen Ausschusstätigkeit.

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

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

### Vergütung des Aufsichtsrats

in € <sup>1)</sup>	Jahr	Feste Vergütung LANXESS AG	Vergütung der Ausschusstätigkeit LANXESS AG	Sitzungsgeld	Feste Vergütung LANXESS Deutschland GmbH	Gesamt
Dr. Matthias L. Wolfgruber, Vorsitzender	2020	192.000	–	21.000	5.000	218.000
	2019	240.000	–	16.500	5.000	261.500
Ralf Sikorski, stellv. Vorsitzender	2020	96.000	40.000	19.500	5.000	160.500
	2019	120.000	40.000	10.500	5.000	175.500
Hans van Bylen (eingetreten am 27. August 2020)	2020	27.836	27.836	9.000	1.740	66.412
	2019	–	–	–	–	–
Birgit Bierther (eingetreten am 25. Januar 2019)	2020	64.000	40.000	19.500	5.000	128.500
	2019	74.740	32.438	16.500	4.671	128.349
Werner Czaplík	2020	64.000	40.000	18.000	5.000	127.000
	2019	80.000	40.000	15.000	5.000	140.000
Armando Dente (eingetreten am 27. August 2020)	2020	27.836	13.918	6.000	1.740	49.494
	2019	–	–	–	–	–
Dr. Hans-Dieter Gerriets	2020	64.000	40.000	18.000	5.000	127.000
	2019	80.000	40.000	15.000	5.000	140.000
Dr. Heike Hanagarth	2020	64.000	–	12.000	5.000	81.000
	2019	80.000	–	9.000	5.000	94.000
Dr. Friedrich Janssen (ausgeschieden am 27. August 2020)	2020	42.082	78.904	16.500	3.288	140.774
	2019	80.000	120.000	22.500	5.000	227.500
Pamela Knapp	2020	64.000	53.918	18.000	5.000	140.918
	2019	80.000	40.000	13.500	5.000	138.500
Thomas Meiers (ausgeschieden am 27. August 2020)	2020	42.082	26.301	12.000	3.288	83.671
	2019	80.000	40.000	13.500	5.000	138.500
Lawrence A. Rosen	2020	64.000	50.000	19.500	5.000	138.500
	2019	80.000	40.000	15.000	5.000	140.000
Manuela Strauch	2020	64.000	40.000	19.500	5.000	128.500
	2019	80.000	40.000	16.500	5.000	141.500
Theo H. Walthie	2020	64.000	50.000	21.000	5.000	140.000
	2019	80.000	40.000	13.500	5.000	138.500
<b>Summe</b>	2020	<b>939.836</b>	<b>500.877</b>	<b>229.500</b>	<b>60.056</b>	<b>1.730.269</b>
	2019	1.154.740	472.438	177.000	59.671	1.863.849

1) Beträge ohne Umsatzsteuer.