

Brief von Dr. Matthias L. Wolfgruber, Aufsichtsratsvorsitzender der LANXESS AG

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

die anhaltende Corona-Pandemie hat Auswirkungen auf unser aller Leben, sei es beruflich oder privat. In nie dagewesener Form wurde das gesellschaftliche und in großen Teilen auch das wirtschaftliche Leben zeitweise angehalten. So führten regulatorische Auflagen dazu, dass LANXESS die diesjährige Hauptversammlung verschoben hat und diese nun in virtueller Form stattfinden wird, um die Gesundheit aller Beteiligten zu schützen.

Entgegen der Ankündigung im Geschäftsbericht 2018 hat sich der Aufsichtsrat entschieden, die Abstimmung über das Vergütungssystem („Say on pay“) zu verschieben. Auf Grund der deutlichen Verspätung im Gesetzgebungsverfahren zum ARUG II, die sich daran anschließende verzögerte Umsetzung des neuen Deutschen Corporate Governance Kodex sowie sich ändernder Anforderungen verschiedener Interessengruppen an ein modernes Vergütungssystem haben wir uns entschlossen, die Zeit bis zur rechtlich verpflichtenden Abstimmung über ein Say on Pay im Jahr 2021 zu nutzen. Dabei werden wir sicherstellen, dass das Vergütungssystem zu uns als Konzern passt und gleichermaßen den Vorgaben unserer Anteilseigner gerecht wird. Insbesondere möchten wir uns dabei die Zeit nehmen, die Haltung unserer Investoren weiter zu erörtern.

Vorausschauend und mit Blick auf die avisierten gesetzlichen Neuerungen haben wir bereits 2019 einige Elemente der Vorstands- und auch der Aufsichtsratsvergütung angepasst. Diese möchte ich kurz in Erinnerung rufen:

- Einführung einer „Clawback“ Klausel (variable Vergütung kann ganz oder teilweise bei schwerwiegender Pflichtverletzung einbehalten oder zurückgefordert werden)
- Festlegung einer Höchstgrenze der Vorstandsvergütung und seiner Komponenten
- Limitierung des Ermessensbonus
- Entfall der variablen Aufsichtsratsvergütung (ab Hauptversammlung 2020)

Um weitere Anforderungen in diesem Jahr zu berücksichtigen, stehen die folgenden Punkte im Kreis des Aufsichtsrats zur Diskussion:

- Aufnahme einer Nachhaltigkeitskomponente als Zielgröße in die langfristige Vergütungskomponente
- Überprüfung des Zielbezugs und der Struktur des kurzfristigen jährlichen Bonus („Annual Performance Plan“ – APP)

- Überarbeitung des Zielbezugs und der Struktur der langfristigen Vergütungskomponente
- Begrenzung der Vergütung bei einem Kontrollwechsel („Change of Control“) auf zwei Jahresgehälter oder entsprechend der kürzeren Restvertragslaufzeit
- Begrenzung des Ermessensbonus innerhalb der jährlichen variablen Vergütung bei gleichzeitiger Einhaltung der Maximalgrenze der Gesamtvergütung

Entsprechend dem derzeitigen Stand der Anforderungen hat der Aufsichtsrat also schon einige Komponenten angepasst und arbeitet daran, weitere Anpassungen sorgfältig zu evaluieren und umzusetzen. Dabei werden wir den Dialog mit unseren Anlegern fortführen und deren Rückmeldungen analysieren, die Angemessenheit mit externen Gruppen und dem Markt vergleichen. Wir hoffen, Ihnen damit in der Hauptversammlung 2021 ein noch ausgewogeneres und zusätzlich noch mehr an der strategischen Entwicklung von LANXESS ausgerichtetes Vergütungsprogramm präsentieren zu können.

Neben diesen Hinweisen möchte ich Sie informieren, dass ich zwei meiner konzernexternen Aufsichtsratsmandate spätestens in den nächsten 12 Monaten beabsichtige zu beenden.

Als Vorsitzender des Aufsichtsrates freue ich mich auf den weiterhin konstruktiven Austausch mit Ihnen. Bleiben Sie gesund!

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Matthias L. Wolfgruber
Aufsichtsratsvorsitzender der LANXESS AG