

GRUNDLAGENPAPIER

ARBEITEN BEI LANXESS

LETZTES UPDATE: FEBRUAR 2022

LANXESS
Energizing Chemistry

ZUSAMMENFASSUNG

Als globaler Konzern mit rund 15.000 Mitarbeitenden weltweit agieren wir als verantwortungsvoller Arbeitgeber. Unser Selbstverständnis ist konzernweit geprägt von einer team- und leistungsorientierten Kultur mit fünf zentralen Werten: Respekt, Verantwortung, Vertrauen, Professionalität und Integrität. Wir unterstützen gezielt die Karriereentwicklung unserer Mitarbeitenden, beginnend mit einer beruflichen Ausbildung, um Fachkräfte aus den eigenen Reihen zu qualifizieren und damit dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Wir streben an, global ein bevorzugter Arbeitgeber zu sein, Mitarbeitende zu binden und ihr Engagement zu fördern. Um dies zu erreichen haben wir uns klare Ziele gesetzt.

Als Unternehmen der chemischen Industrie stehen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bei uns an erster Stelle.

 **2025er Ziel:** Reduktion der Million-Arbeitsstunden-Quote (MAQ) um > 50 % (Referenz: MAQ 2016: 2,0)

Wir bieten allen unseren Mitarbeitenden eine faire Vergütung und unterstützen ihre finanzielle Absicherung. Zudem bieten wir ihnen die Möglichkeit, ihre Arbeit soweit möglich auch flexibel zu gestalten.

 **2022er Ziel:** Flexible Arbeitsbedingungen für Mitarbeitende, deren Tätigkeit es zulässt, in 95 % der Länder, in denen wir tätig sind

Das Konzept Diversity & Inclusion steht bei LANXESS für die bereichernde Mischung verschiedener Nationalitäten, Kulturen und Lebenserfahrungen. Eines unserer zentralen Ziele ist es, den Frauenanteil im Unternehmen zu erhöhen.

 **2022er Ziel:** 15 % Frauenanteil auf der ersten Ebene unterhalb des Vorstands

 **2022er Ziel:** 25 % Frauenanteil auf der zweiten Ebene unterhalb des Vorstands

 **2030er Ziel:** 30% Frauenanteil im Management unterhalb des Vorstands

Unsere Fluktuationsquote auf Basis von Eigenkündigungen zeigt an, inwieweit wir unser Ziel erreichen, ein bevorzugter Arbeitgeber zu sein. Wir streben kontinuierlich über alle Länder eine Quote unter 3,5 % an.

INHALT

ZUSAMMENFASSUNG

ARBEITEN BEI LANXESS 1

1. GESUNDHEIT UND ABSICHERUNG 2

Arbeitssicherheit 2

Gesundheit und Wohlbefinden 3

Faire Vergütung für alle 4

Altersvorsorge und Absicherung 4

2. BERUFSLEBEN AKTIV GESTALTEN 5

Entwicklung unterstützen 5

Lern- und Entwicklungsangebote 6

Vielfalt anerkennen und wertschätzen 7

Flexible Arbeitsbedingungen 9

3. LANXESS: ARBEITGEBER DER WAHL 10

Zufriedenheit und Engagement 10

Betriebliche Mitbestimmung 9

Betriebliche Freiwilligenprogramme 11

GLOSSAR 12

ARBEITEN BEI LANXESS

LANXESS soll ein nachhaltiges und langfristig erfolgreiches Chemieunternehmen sein. Unser Erfolg beruht ganz wesentlich auf der Verantwortungsbereitschaft, der Professionalität und der Lösungsorientierung unserer Mitarbeitenden. Unsere Identität als Arbeitgeber ist konzernweit geprägt von einer team- und leistungsorientierten Kultur mit fünf zentralen Werten: Respekt, Verantwortung, Vertrauen, Professionalität und Integrität. Diese Werte gelten immer und überall – für alle rund 15.000 Mitarbeitenden weltweit. Wir pflegen eine Unternehmenskultur, bei der sicheres, verantwortliches, moralisch einwandfreies Handeln und Streben nach Leistung sich ergänzen. Ganz im Sinne unseres Unternehmensanspruchs „Energizing Chemistry“ soll LANXESS ein Unternehmen sein, dessen Erfolg vom persönlichen Engagement jedes einzelnen Mitarbeitenden und von leistungsstarken, vielfältigen Teams angetrieben wird.

Es ist unser Ziel, unsere Mitarbeitenden zu befähigen, ihr Berufsleben aktiv zu gestalten und ein produktives und motivierendes Umfeld zu schaffen, in dem es Freude macht zu arbeiten. So sind wir attraktiv für Nachwuchskräfte, können dem demografischen Wandel und Fachkräftemangel entgegen-

wirken und eine diverse Belegschaft fördern und weiterentwickeln, in die sich alle einbezogen fühlen. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, ist unsere Organisationsstruktur im Bereich Human Resources lokal, regional und global stark aufgestellt. Darüber hinaus werden wesentliche Fragen zu Sozialbelangen und Arbeitsbedingungen im Hinblick auf Nachhaltigkeit auf höchster Ebene global sowie funktions- und geschäftsübergreifend erörtert und entschieden. Wesentliches Gremium hierfür ist das Sustainability Committee, das alle Nachhaltigkeitsthemen im Konzern zentral steuert. Diesem gehören neben Fachexpertinnen und -experten alle Vorstandsmitglieder an. Alle nachhaltigkeitsbezogenen Themen rund um „Arbeiten bei LANXESS“ sind im Sub-Committee People & Governance verankert, das von unserer Arbeitsdirektorin geleitet wird.

 Weitere Informationen zu unseren Gremien und Funktionen

Bei LANXESS stellen wir den Menschen in den Mittelpunkt. Entsprechend bündelt unser 2021 eingeführtes globales Programm „You Matter“ alle Leistungen, die Mitarbeitende bei LANXESS weltweit erhalten.

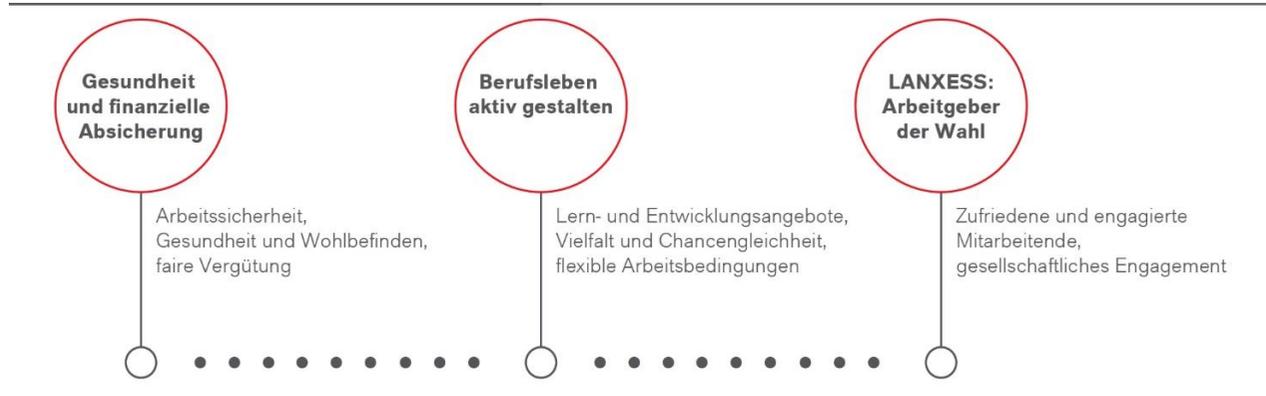
Wir wollen insbesondere drei Dimensionen unserer Arbeitswelt vorantreiben und adressieren dabei gleich mehrere Ziele der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals) der Vereinten Nationen:

Gesundheit und Absicherung ist für LANXESS die Basis für zufriedene und leistungsstarke Mitarbeitende. Deshalb genießen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bei LANXESS höchste Priorität (SDG 3 – Gesundheit und Wohlergehen). Unseren Mitarbeitenden bieten wir eine Beschäftigung mit Zukunftsperspektive und eine faire Vergütung unabhängig von ihrem Geschlecht (SDG 5 – Geschlechtergleichheit, SDG 8 – Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum).

Das **Berufsleben aktiv gestalten** bedeutet für uns, Mitarbeitende dabei zu unterstützen, Fähigkeiten aufzubauen, um ihre Arbeit bestmöglich auszuführen und sich persönlich sowie beruflich weiterzuentwickeln (SDG 4 – Hochwertige Bildung). Mit unserer Strategie Diversity & Inclusion (D&I) fördern wir Vielfalt und Chancengleichheit unserer Belegschaft (SDG 5 – Geschlechtergleichheit). Unterschiedliche flexible Arbeits(zeit)modelle tragen zu einer Flexibilisierung des Berufslebens bei und helfen bei der individuellen Gestaltung der Work-Life-Balance.

Unser Ziel ist es, **Arbeitgeber der Wahl** zu sein. Das bedeutet für uns, ein produktives und gutes Umfeld zu schaffen, in dem unsere Mitarbeitenden gerne arbeiten. Das hohe Engagement unserer Mitarbeitenden und die geringe Fluktuation auf Basis von Eigenkündigungen sehen wir als Indiz dafür, dass wir bereits ein attraktiver Arbeitgeber sind. Durch unser gesellschaftliches Engagement stärken wir unsere Arbeitgebermarke und die Identifikation unserer Mitarbeitenden mit LANXESS weiter.

 Weitere Informationen zu LANXESS und den SDGs



1. GESUNDHEIT UND ABSICHERUNG

Arbeitssicherheit

Als Unternehmen der chemischen Industrie stehen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz bei uns an erster Stelle. Gute Leistungen im Bereich Gesundheit und Arbeitsschutz wirken sich positiv auf die Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeitenden aus.

Wir setzen uns dafür ein, dass unsere Mitarbeitenden und die Mitarbeitenden unserer Partnerunternehmen genauso gesund nach Hause gehen, wie sie zur Arbeit gekommen sind. Unsere Vision lautet „Null Unfälle“ und spiegelt unsere Überzeugung wider, dass jeder Arbeitsunfall vermeidbar ist. Unsere Selbstverpflichtung im Bereich Arbeitssicherheit haben wir in unserer Unternehmenspolitik und in unserem Positionspapier zum Thema Menschenrechte (LANXESS Position on Human Rights) verankert.

-  LANXESS Unternehmenspolitik
-  LANXESS Position on Human Rights

Mit unserem Sub-Committee im Sustainability Committee Health, Safety & Environment ist das Thema Arbeitssicherheit auf oberster Vorstandsebene und in allen Führungsebenen verankert.

Seit Januar 2021 berücksichtigt die kurzfristige jährliche variable Vergütung des Vorstands und der ersten Führungsebene unter dem Vorstand unter anderem das Ziel Arbeitssicherheit. Dies spiegelt die hohe Bedeutung der Sicherheit unserer Beschäftigten und unserer Standorte wider. 20 % der kurzfristigen variablen Vergütung sind an die Reduktion von Unfällen im jeweiligen Jahr geknüpft.

-  Weitere Informationen zur Vorstandsvergütung seit 2021

Xact: Globale Initiative für mehr Sicherheit

Unser Anspruch ist es, unsere Produktion in jeder Hinsicht sicher, nachhaltig und somit langfristig wettbewerbsfähig zu gestalten. Die organisatorische Verantwortung dafür liegt bei unserer Group Function Production, Technology, Safety & Environment (PTSE), deren Leiter direkt an den Vorstand berichtet. PTSE definiert Anforderungen und regelt Verantwortlichkeiten für den Gesundheits- und Umweltschutz, die Handhabung von Chemikalien, die Anlagensicherheit sowie die Sicherheitsvorkehrungen an Arbeitsplätzen. Die kontinuierlichen Schulungen unserer Beschäftigten und die regelmäßigen Überprüfungen unseres Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltmanagements anhand von Audits sollen gewährleisten, dass die Vorgaben systematisch und nachhaltig in unseren Prozessen umgesetzt werden.

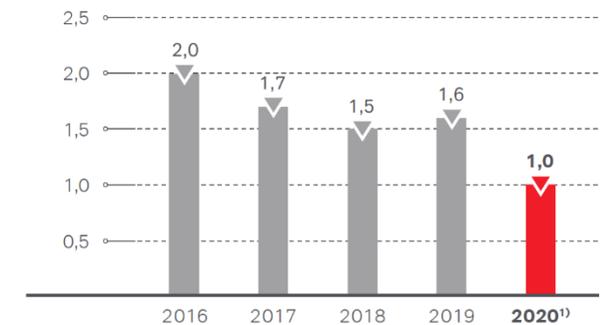
Darüber hinaus verfolgt unsere Sicherheitsinitiative Xact das Ziel, unsere Sicherheitskultur schrittweise auf ein höheres Niveau zu heben. Beginnend mit dem obersten Management erwarten wir, dass sich alle Mitarbeitenden gemeinsam für die Verbesserung der Sicherheit im Konzern einsetzen.

Unsere Ambition ist es, jeden Unfall zu vermeiden. Indikator für die Bewertung der Arbeitssicherheit ist bei LANXESS die Million-Arbeitsstunden-Quote (MAQ). Für die kontinuierliche Reduzierung von Arbeitsunfällen haben wir uns das Ziel gesetzt, die MAQ, sprich die Unfälle mit Ausfalltagen, bis Ende 2025 wenigstens um die Hälfte zu reduzieren.



2025er Ziel: Kontinuierliche Reduktion der MAQ um > 50 % (Referenzwert 2016: MAQ: 2,0)

Arbeitsunfälle von LANXESS Mitarbeitern mit Ausfalltagen (MAQ)



1) Fortzuführendes Geschäft.

Die MAQ lag im Jahr 2020 bei 1,0 und damit deutlich unter dem Vorjahresniveau. Unserem 2025er Zielwert von <1,0 sind wir somit einen großen Schritt näher gekommen. Allerdings ist die deutliche Verbesserung im Jahr 2020 teils auf Auswirkungen der Corona-Pandemie zurückzuführen. Im Jahr 2021 arbeiteten wir weiterhin engagiert daran, dieses Niveau zu halten und die MAQ perspektivisch unter 1,0 zu entwickeln. Seit dem Jahr 2012 ereigneten sich bei LANXESS keine tödlichen Arbeitsunfälle.

Gemäß unseren Sicherheitsrichtlinien ist jede organisatorische Einheit, z. B. ein Betrieb verpflichtet, regelmäßig systematische Sicherheitsbetrachtungen und Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen und geeignete Maßnahmen zum Schutz vor möglichen Gefährdungen festzulegen – dies gilt für jede Tätigkeit. Die Mitarbeitenden werden entsprechend geschult, und die Trainings und Maßnahmen werden regelmäßig kontrolliert.

 Weitere Informationen zur Sicherheitsinitiative Xact



Best Practice: CEO Safety Award

Für uns als Chemiekonzern hat die Sicherheit unserer Anlagen und Prozesse höchste Priorität. Die internationale Auszeichnung CEO Safety Award honoriert jährlich besonders gelungene Initiativen und Beiträge zum Thema Arbeitssicherheit bei LANXESS. Mit dem Award wurde 2021 der Standort Baytown (USA) für sein Schulungskonzept „Operative Sorgfalt“ ausgezeichnet, das sich an Produktionsmitarbeitende richtet. Das Programm wirkt: Durch eine Vielzahl implementierter Maßnahmen wird in Baytown bereits seit zwölf Jahren unfallfrei gearbeitet.

Gesundheit und Wohlbefinden

Unser betriebliches Gesundheitsmanagement basiert darauf, alle Mitarbeitenden für die eigene Gesundheit zu sensibilisieren und zu einem eigenverantwortlichen gesundheitsgerechten Verhalten im beruflichen und privaten Umfeld zu motivieren. Unsere Selbstverpflichtung, die physische aber auch psychische Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu erhalten und zu fördern, haben wir in unserer LANXESS Unternehmenspolitik verankert.

 LANXESS Unternehmenspolitik

Besonderen Wert legen wir auf die Bekämpfung von Stress am Arbeitsplatz. Im Rahmen der arbeitsplatzbezogenen Gefährdungsbeurteilung bewerten wir in regelmäßigen Abständen global die Arbeitsplatzbedingungen jeder Tätigkeit. Dabei werden sowohl physische als auch psychische Belastungsfaktoren berücksichtigt. Die Gefährdungsbeurteilungen werden anlassbezogen, spätestens jedoch alle drei Jahre wiederholt, um physische Belastungen sowie Stressquellen zu identifizieren und gegebenenfalls zu minimieren. Im Zuge dessen wird auch die Ergonomie am Arbeitsplatz regelmäßig überprüft und stetig verbessert. Zudem bieten wir unseren Mitarbeitenden global vielfältige Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Wohlergehen an, wie Vorsorgeuntersuchungen, Schulungen zum Thema Stressmanagement und psychische Gesundheit sowie Fitness-, Wellness- oder Ernährungsangebote.

 Weitere Informationen zu unseren Gesundheitsangeboten



Best Practice: Umgang mit Stress in der Pandemie

Unsere Mitarbeitenden waren in der Corona-Pandemie einer hohen Belastung ausgesetzt. Durch verschiedene Angebote haben wir sie dabei unterstützt, mit dieser erhöhten Stressbelastung umzugehen.

In Deutschland haben wir allen Mitarbeitenden im Rahmen unserer Gesundheitswochen „#Durchhalten: Gemeinsam durch Corona“ ein vielfältiges Programm zu den Themen Bewegung, Ernährung und psychische Gesundheit angeboten.

In Indien haben wir ein neues Programm implementiert, das das physische, mentale und emotionale Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden fördert. So können diese beispielsweise Therapien, Telefonberatungen und Achtsamkeitsübungen in Anspruch nehmen, die dem pandemiebedingt erhöhten Stressniveau entgegenwirken.

Faire Vergütung für alle

Ein zentraler Bestandteil unseres Programms „You Matter“ ist eine faire Vergütung. Als Teil einer marktgerechten Vergütung bieten wir im übertariflichen sowie in den meisten Ländern auch im Tarifbereich ergänzend zu den festen Bezügen eine erfolgsabhängige Vergütungskomponente: das Annual Performance Payment (APP). Im Rahmen des Individual Performance Payment (IPP) können Führungskräfte darüber hinaus außergewöhnliche Leistungen ihrer Mitarbeitenden auch unterjährig zeitnah und unbürokratisch honorieren. Unseren Führungskräften in Deutschland, den USA, Indien und China bieten wir zusätzlich langfristige variable Vergütungsprogramme an. Für alle Mitarbeitenden in Deutschland bietet LANXESS zudem weitere Vergütungsbestandteile in Form von betrieblichen Zusatzleistungen wie unser Aktienprogramm.

[Weitere Informationen zu unseren Vergütungsbestandteilen](#)

Unsere Vergütungspolitik bietet eine wettbewerbsfähige Bezahlung, die auf relevanten externen Benchmarks, dem Grad der Branchenerfahrung und der Gesamtqualität der Arbeitsleistung basiert, unabhängig vom Geschlecht der Mitarbeitenden. Das fixe Jahresgehalt der außertariflichen Mitarbeitenden wird in jährlichen Gehaltsbeurteilungen auf Basis dieser Kriterien überprüft. Die Gehaltserhöhungen für unsere tariflichen Mitarbeitenden folgen den geltenden Tarifvereinbarungen, ebenfalls unabhängig vom Geschlecht.

Mit der Unterzeichnung der „Women’s Empowerment Principles“ (WEPs), einer Initiative von UN Global Compact und UN Women, haben wir unser Engagement für die Gleichstellung von Mann und Frau bestärkt. Dazu gehört natürlich „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“.

[Weitere Informationen zu den WEPs](#)

Die Differenz zwischen durchschnittlichem Lohn für Männer und Frauen liegt bei LANXESS für alle Level, mit Ausnahme des Top Management, bei weniger als +/- 5 %. Wird das Lohngefälle nach Altersgruppen – als Näherungsvariable für Berufserfahrung – aufgeschlüsselt, ist die Differenz zwischen Frauen und Männern noch kleiner. Ziel unserer Personalpolitik ist es, keine Entgeltunterschiede aufgrund des Geschlechts zu haben. Darauf zahlen auch unsere Maßnahmen im Bereich Vielfalt & Einbeziehung ein.

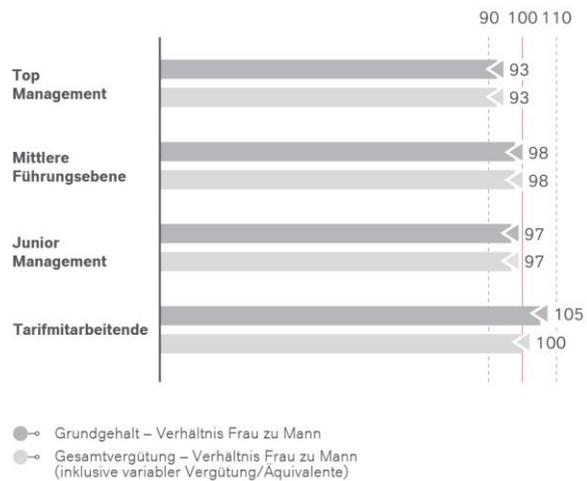
[Weitere Informationen im ESG Data Factsheet](#)

2021 wurden wir als eines von 380 Unternehmen in den Bloomberg Gender-Equality Index (GEI) aufgenommen, der unter anderem Leistungen und Berichterstattung im Bereich geschlechtsspezifische Lohngleichheit würdigt.

[Weitere Informationen Bloomberg Gender-Equality Index](#)

Entgeltverhältnis von Frauen zu Männern

in %



Altersvorsorge und Absicherung

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber ist uns die finanzielle Absicherung unserer Mitarbeitenden wichtig. LANXESS bietet seinen Beschäftigten in den meisten Ländern eine betriebliche Altersversorgung und Versicherungsleistungen zur finanziellen Absicherung, wie beispielsweise eine kostenlose Unfallversicherung. Die Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung ist in den Ländern je nach staatlicher Versorgungssystematik unterschiedlich geregelt. Die Versorgungszusagen von LANXESS gehen oft über das gesetzlich erforderliche Maß hinaus. Mitarbeitende in Deutschland können ihre persönliche Absicherung über private Vorsorge- und Versicherungslösungen ergänzen und erhalten ab 2021 auch einen Zuschuss für eine Pflegezusatzversicherung.

Weitere Angebote fördern den Übergang in den Ruhestand, wie beispielsweise das Langzeitkonto für tarifgebundene Mitarbeitende in Deutschland. Auf dieses Konto können Beschäftigte nicht nur Geld wie Prämien und Bonuszahlungen einzahlen, sondern auch Zeitguthaben. Damit können sie unmittelbar vor der Rente früher aus dem Berufsleben aussteigen, bleiben aber weiterhin bei LANXESS beschäftigt und sind somit finanziell abgesichert. Die Beteiligungsquote bewegte sich im Jahr 2020 mit rund 90% auf einem hohen Niveau.

Als weiteres Instrument der Absicherung bietet LANXESS in Ländern wie den USA oder Indien seinen Mitarbeitenden arbeitgeberfinanzierte Krankenversicherungen an. Während der Corona-Pandemie haben wir dort höhere Beiträge gezahlt und die Leistungen für Covid-19-Patientinnen und Patienten im Krankenhaus erhöht sowie die Impfkosten für unsere Mitarbeitenden getragen.

2. BERUFSLEBEN AKTIV GESTALTEN

Entwicklung unterstützen

Nur wenn wir stetig in die Aus- und Weiterbildung unserer Beschäftigten investieren und ihnen klare, global verbindliche Werte und Handlungsmaßstäbe an die Hand geben, können wir als Unternehmen die Chancen sich wandelnder Märkte erfolgreich nutzen. Vielfältige Führungs- und Personalentwicklungsinstrumente befähigen und motivieren unsere Mitarbeitenden, auf der Basis unserer Werte zu handeln, Themen neu zu denken, sie zügig umzusetzen und dabei im Team Lösungen zu erarbeiten.

Performance Dialog

Ein wesentliches Instrument unserer Personalentwicklung ist der Performance Dialog. Er unterstützt unsere Führungskräfte und ihre Mitarbeitenden dabei, gegenseitige Erwartungen im Hinblick auf Aufgaben, Ziele und Verantwortlichkeiten abzugleichen, sich kontinuierlich Feedback zu geben und so besser zusammenzuarbeiten. Der Performance Dialog setzt auf einen intensiven Dialog, bei dem die berufliche Entwicklung der Mitarbeitenden individuell besprochen werden kann.

Personalkonferenzen

Unsere Personalkonferenzen basieren auf dem Performance Dialog und bieten dem Management die Möglichkeit, den Dialog über Leistung und Entwicklung von Mitarbeitenden organisationsübergreifend fortzuführen. Im Rahmen der Konferenzen nutzen wir einheitliche Evaluationsstandards, besprechen (Karriere-)Entwicklungen und stellen Nachfolgeplanungen langfristig sicher. Entwicklungsmaßnahmen umfassen z.B. Jobrotationen, Führungstrainings oder Coaching.

Globale Corporate Talent Programme

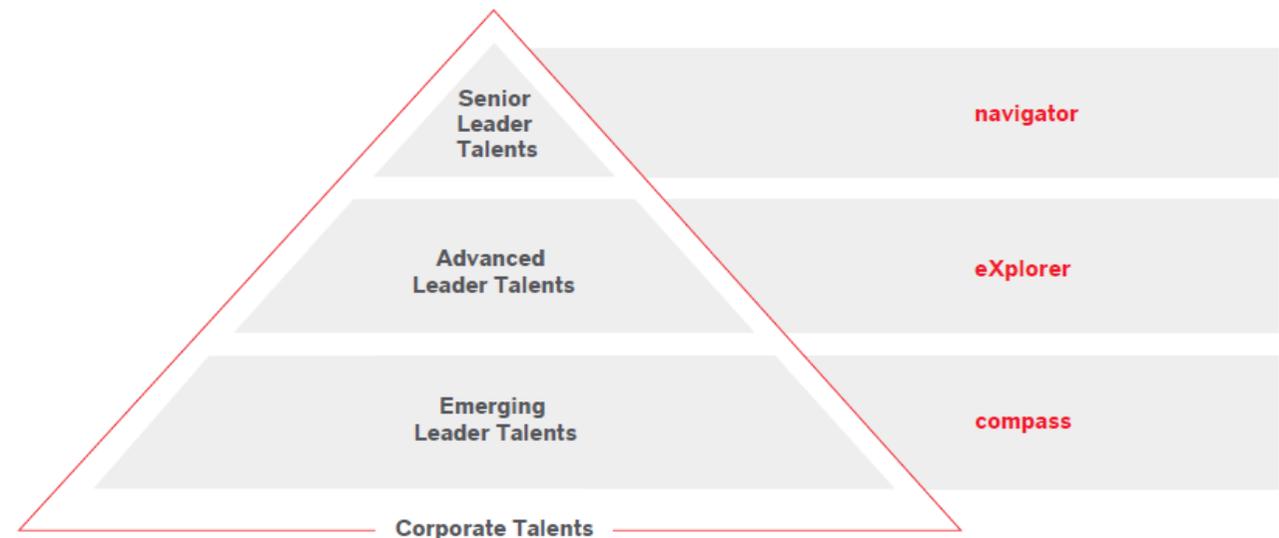
Mit unseren Corporate Talent Programmen „navigator“, „explorer“ und „compass“ bieten wir konzernweit bereichs- und hierarchieübergreifende Talentprogramme an, um besonders leistungsstarke Mitarbeitende gezielt zu fördern, die das Potenzial haben, strategisch relevante Positionen zu besetzen.

Strategische Personalplanung

Für unsere strategische Personalplanung nutzen wir digitale Technologien und Algorithmen, um datenbasierte Entscheidungen für die langfristige Entwicklung unserer Organisation zu treffen. Wir nutzen People Analytics, um große Personaldatensätze auszuwerten, um beispielsweise Rekrutierungen oder Nachfolgeplanungen frühzeitig anzustoßen und den erforderlichen Wissenstransfer zu gewährleisten.

Somit können wir auch auf einem angespannten Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig bleiben. Im Rahmen der strategischen Personalplanung simulieren wir die Entwicklung unseres Personalbestands und -bedarfs basierend auf definierten Job-Rollen, um mögliche Lücken zu erkennen und entsprechende Maßnahmen wie Training, Jobrotation, Rekrutierung oder Transfers daraus abzuleiten. Die Annahmen, auf deren Basis wir unseren Personalbedarf simulieren, basieren auf Daten, die wir mithilfe von People Analytics gewinnen, z. B. Renteneintrittsalter, Fluktuation oder andere Abwesenheit. Die Funktionalitäten von People Analytics unterstützen uns auch dabei, unsere Rekrutierung zielgerichtet und attraktiv zu gestalten. So können wir ein maßgeschneidertes Trainings- und Onboarding-Angebot entwickeln, die Bindung unserer Mitarbeitenden erhöhen und unsere Rolle als Arbeitgeber der Wahl stärken.

Globale Talentprogramme fördern leistungsstarke Mitarbeiter



Insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ist es für uns entscheidend, dass wir qualifizierte und talentierte Mitarbeitende gewinnen. Unser weltweit digitaler Recruiting-Prozess und die entsprechende Softwareplattform tragen dazu bei, dass wir die Ansprache und Gewinnung neuer Talente einheitlich und transparent gestalten können.

 Weitere Informationen zu unserem Rekrutierungssystem

 Weitere Informationen zu Neueinstellungen (s. 25-26)

Einsatz für den Nachwuchs

Die Berufsausbildung junger Menschen hat für uns von jeher einen hohen Stellenwert, sowohl um die Zukunft des Unternehmens zu sichern als auch im Rahmen unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Die berufliche Ausbildung ist die Basis unserer Strategie, Fachkräfte für die deutschen Standorte aus den eigenen Reihen zu entwickeln. Es ist unser Ziel, mindestens 80% unserer Auszubildenden nach dem erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung zu übernehmen. Mit einer Übernahmequote von 85% (Vorjahr: 88%) haben wir dieses Ziel 2020 erneut erreicht. Außerhalb von Deutschland bieten wir ähnliche Ausbildungsprogramme an, um dort unseren Bedarf an Nachwuchskräften zu decken (z. B. in Argentinien, Brasilien und Indien). Ab 2022 bieten wir in Deutschland auch Ausbildungen in Teilzeit an.



Kontinuierliches Ziel¹: Übernahmequote nach Abschluss der Ausbildung von mindestens 80%



Best Practice: Training für Absolventen

Duales Studium: Im Rahmen eines dualen Studiums bei LANXESS bieten wir Schülerinnen und Schülern mit (Fach-) Hochschulreife in Deutschland an, akademisches Wissen zu sammeln und gleichzeitig ins Berufsleben zu starten.

Traineeprogramm: Neben dem Ausbildungsprogramm ist unser internationales Traineeprogramm ein weiteres elementares Instrument zur Nachwuchssicherung in Deutschland. Besonders qualifizierte Masterabsolventinnen und -absolventen werden auf anspruchsvolle Fach- und Führungsaufgaben vorbereitet und können wertvolle Erfahrungen im In- und Ausland oder im Rahmen von internationalen Projekten sammeln.

Lern- und Entwicklungsangebote

Die Potenziale und Kompetenzen unserer Mitarbeitenden kontinuierlich zu fördern, steht im Fokus unserer Personalentwicklung.

Trainings

Global erhielten im Jahr 2020 über 95% aller Mitarbeitenden Trainings. Diese umfassten Grundlagenschulungen und Sicherheitstrainings sowie Weiterbildungen zur Karriere- und Kompetenzförderung. Über unsere eigene Lernplattform erhalten unsere Mitarbeitenden relevante Weiterbildungsangebote und Trainingsmaterialien.

Das Jahr 2020 stand im Zeichen des virtuellen Lernens. Unser Angebot umfasste rund 9.000 digitale Lernformate, mit denen wir selbstgesteuertes, mobiles und ortsunabhängiges Lernen stärkten. Im Laufe des Jahres 2021 wurde LinkedIn Learning ausgerollt – ein digitales Lernangebot, das Zugang zu über 15.000 Kursen in sieben Sprachen bietet. Basierend auf selbstausgewählten Interessen, Empfehlungen der Organisation oder Branchentrends erhalten Mitarbeitende personalisierte Lernempfehlungen.

Um unser Trainingsangebot kontinuierlich weiterzuentwickeln, seine Effektivität sicherzustellen und am Bedarf der Organisation auszurichten, ist die Auswertung der Trainings essenziell. So werden sie zum Beispiel über eine zweistufige Befragung der Teilnehmenden evaluiert. Die Teilnehmenden bewerten ihre Lerneinheit zunächst direkt nach dem Kurs, einen zweiten Evaluationsbogen erhalten sie dann nach 90 Tagen. Somit können wir neben der kurzfristigen Zufriedenheit mit dem Kurs auch langfristige Lerneffekte und deren Einfluss auf den Berufsalltag der Teilnehmenden erfassen, um die Nachhaltigkeit des Lernangebots zu bewerten und zu steigern.

¹ 2022 nächste Überprüfung

Führungskräfteentwicklung

Unsere Führungskräfte nehmen in der Steuerung und Weiterentwicklung unseres Unternehmens eine Schlüsselrolle ein. Um dieser gewachsen zu sein, unterstützen wir die zielgerichtete Entwicklung ihrer Kompetenzen. Unser globales Führungsentwicklungsprogramm beinhaltet neben Trainingseinheiten in der Gruppe auch digitale Lernformate, reflexive Elemente wie Persönlichkeitsassessments und soziales Lernen z. B. durch kollegiale Beratung und Coaching-Einheiten. Die Lerninhalte sind auf die Anforderungen unterschiedlicher Führungsebenen zugeschnitten. Darüber hinaus fördern wir die Entwicklung von Führungskräften durch bedarfsorientierte Formate wie „Remote Leadership“- und „Mindful Leadership“-Trainings, Netzwerkveranstaltungen und ein 360-Grad-Feedback mit anschließendem Coaching.

Soziales Lernen

Ein immenser Wissensschatz liegt bei unseren Mitarbeitenden. Daher gewinnt das soziale Lernen zunehmend an Bedeutung und wird von uns durch unterschiedliche Angebote unterstützt. In einer Kombination aus persönlicher Begleitung, lösungsorientierter Bearbeitung individueller Anliegen und Potenzialentwicklung fungiert beim Coaching ein externer Trainer als neutraler Feedbackgeber und unterstützt Leistungs- und Selbstmanagement der Mitarbeitenden.

Soziales Lernen fördern wir zudem durch Mentoring. Bei LANXESS kann jede und jeder Mentorin oder Mentor sein und mit der eigenen Expertise Kolleginnen und Kollegen in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung unterstützen. Unsere formale Mentoring-Online-Plattform ist aktuell für Führungskräfte an den deutschen Standorten sowie in der Region Nord- und Südamerika verfügbar.



Best Practice: Wissensaustausch

Happy to Share: Unsere Mitarbeitenden verfügen über einen immensen Wissens- und Erfahrungsschatz. Um diesen sichtbar zu machen, bieten wir unter dem Motto „Happy to Share“ regelmäßig virtuelle Seminare zum Wissensaustausch in unterschiedlichen Themenbereichen an.

Wissenstransfer in der Produktion: Es ist unser Ziel, sicherzustellen, dass wertvolles Know-how trotz demografischer Veränderungen im Unternehmen gehalten wird. Dafür arbeiten wir an einem kontinuierlichen digitalen Wissensmanagement, das Wissen mit unterschiedlichen Medien dokumentiert. Erste Pilotprojekte hierzu sind gestartet.

Internationale Entsendungen

Eine weitere Schlüsselkomponente unserer systematischen Personalentwicklung sind internationale Entsendungen. Zum Jahresende 2020 waren 50 Mitarbeitende und somit rund 1,5% unserer Fach- und Führungskräfte außerhalb ihres Vertragslandes als Expatriates eingesetzt. Internationale Entsendungen dienen aber nicht nur der beruflichen Entwicklung unserer Mitarbeitenden, sie tragen auch zu interkultureller Kompetenz und Toleranz bei und helfen uns Vielfalt besser zu verstehen.

Vielfalt anerkennen und wertschätzen

Wir verstehen Vielfalt als strategischen Vorteil und sehen uns in der Verantwortung all unseren Mitarbeitenden zu ermöglichen ihr Berufsleben aktiv zu gestalten. Daher ist es unser Ziel, die Vielfalt bei LANXESS weiterzuentwickeln und ihre positiven Effekte für unser Unternehmen und unsere Mitarbeitenden zu nutzen. Eine wertschätzende Kultur, die gegenüber allen Menschen gleichermaßen offen ist, hilft uns, inno-

vativer und leistungsfähiger zu werden sowie vielversprechende Talente zu gewinnen und zu binden. Personalprozesse, welche die Vielfalt fördern, bilden die Basis.

Im Jahr 2020 haben wir uns dafür eingesetzt, mit regelmäßiger Kommunikation in Form von Newslettern, internen Veröffentlichungen oder Aktionen – z. B. zum Weltfrauentag oder zum internationalen Tag der kulturellen Vielfalt – Bewusstsein für die strategischen Vorteile diverser Teams zu schaffen. Dabei konnten wir einen Großteil unserer globalen Belegschaft erreichen. Zudem haben unsere Mitarbeitenden Zugang zu einem breiten digitalen Lern- und Trainingsangebot zum Thema Diversity & Inclusion über die Plattform LinkedIn Learning.

Vielfalt anzuerkennen und wertzuschätzen, ist in unseren Werten, Handlungs- und Führungsprinzipien verankert. Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie Vielfalt wertschätzen und tolerieren gemäß der internationalen Arbeits- und Sozialstandards der International Labor Organization (ILO) keine Form der Diskriminierung. Dies haben wir sowohl im Verhaltenskodex für Mitarbeitende als auch in unserem Positionspapier zum Thema Menschenrechte (LANXESS Position on Human Rights) festgelegt. Im Jahr 2020 lag keine Meldung oder Kenntnis über systematische Diskriminierung von bei LANXESS beschäftigten Personen vor. Dies umfasst Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Herkunft, Religion, körperliche und geistige Fähigkeiten, Gewerkschaftszugehörigkeit oder politische Meinung.

 LANXESS Position on Human Rights

 LANXESS Verhaltenskodex

Wir sind Mitglied mehrerer Initiativen, die die verschiedenen Dimensionen der Vielfalt betonen. Als Unterstützer der Women's Empowerment Principles (WEPs), der Charta der Vielfalt, der BeyondGenderAgenda und des Diversity Netzwerks Rhein-Ruhr, setzen wir uns dafür ein, Diversity, Equity & Inclusion in der deutschen Wirtschaft und auch global zu verankern. Durch unser Sub-Committee People & Governance, unter der Leitung der Arbeitsdirektorin, die auch als Diversity-Botschafterin fungiert, ist das Thema in unserem Sustainability Committee sowie im Vorstand integriert.

 Weitere Informationen zur Charta der Vielfalt

 Weitere Informationen zur BeyondGenderAgenda

 Weitere Informationen zum Diversity Netzwerk Rhein-Ruhr

Chancengleichheit sicherstellen

Unser strategisches Konzept „Diversity & Inclusion“ (D&I) zur Förderung der Vielfalt, Chancengleichheit und Einbeziehung haben wir auch 2021 weiterverfolgt. Uns ist es wichtig, das Thema D&I ganzheitlich in allen HR-Prozessen entlang des Mitarbeitendenzyklus zu verankern und Chancengleichheit sicherzustellen. Unsere Maßnahmen setzen bereits bei standardisierten Rekrutierungs- und Onboarding-Prozessen an, um Diskriminierung vorzubeugen. Wir richten uns aber auch an bestimmte Zielgruppen und nehmen dafür z. B. regelmäßig an speziell auf Frauen zugeschnittenen Rekrutierungsveranstaltungen teil. Über unsere Mentoring-Plattform konnten wir vermehrt auch interkulturelle Teams bilden.

Unser Engagement zur Stärkung der Vielfalt bei LANXESS spiegelt sich auch in einer konkreten Zielformulierung für die Besetzung unserer konzernweiten Talentprogramme mit weiblichen und nichtdeutschen Teilnehmenden wider. Bei insgesamt 89 Teilnehmenden im Jahr 2020 beliefen sich die Quoten auf 30% weibliche bzw. 61% nicht-deutsche Teilnehmende, womit wir unser Ziel für das Berichtsjahr erreicht haben.

 **2022er Ziel:** Mindestens 30% weibliche und 40% nicht-deutsche Teilnehmende an konzernweiten Talentprogrammen von LANXESS

Wir messen zudem unsere Fortschritte in Bezug auf verschiedene Diversitätsindikatoren, z. B. wie sich der Anteil an Frauen auf verschiedenen Hierarchieebenen entwickelt und haben uns das Ziel gesetzt, den Frauenanteil bei LANXESS kontinuierlich weiter zu erhöhen. Vor dem Hintergrund der Branchenzugehörigkeit sind diese Zahlen als verhältnismäßig anzusehen.

 **2022er Ziel:** 15% Frauenanteil in der ersten Ebene unterhalb des Vorstands

 **2022er Ziel:** 25% Frauenanteil in der zweiten Ebene unterhalb des Vorstands

 **2022er Ziel:** Mindestens ein weibliches Vorstandsmitglied

 **2030er Ziel:** 30% Frauenanteil im Management unterhalb des Vorstands

Ende 2020 konnte für die erste Führungsebene mit einem Frauenanteil von 17,1%² ein Wert oberhalb des Zielwerts erreicht werden. Für die zweite Führungsebene ergab sich ein Frauenanteil von 23,4%. Ein bedeutendes Ziel im Kontext der Geschlechterdiversität haben wir 2020 erreicht: Zum 1. Januar 2020 wurde Stephanie Coßmann, bislang Leiterin des Konzernbereichs Human Resources, zum Vorstandsmitglied und zur Arbeitsdirektorin berufen. Für das mittlere und Top Management war unser Ziel zunächst ein Frauenanteil von 20% bis Ende des Jahres 2020. Dieses Ziel haben wir beinahe erreicht: Ende 2020 lag die Quote bei 19,9%. Damit beobachten wir einen positiven Trend – 2014 hatte der Anteil an Frauen auf dieser Ebene noch bei 15,3% und damit im Branchenschnitt, gelegen. Bis zum Jahr 2030 haben wir uns das ambitionierte Ziel gesetzt, den Frauenanteil im Management auf 30% zu erhöhen.

Frauenanteil auf verschiedenen Hierarchieebenen
in %



² Werte beziehen sich auf unser laufendes Geschäft.

Netzwerke: Unsere Mitarbeitenden werden aktiv

Unsere Belegschaft wird beim Thema D&I aber auch selbst aktiv und wir unterstützen ihr Engagement. In den USA wurde 2020 eine Arbeitsgruppe namens „X-arise“ (Against Racial Injustice and Social Exclusion) von Mitarbeitenden ins Leben gerufen, die durch gezielte Aufklärung auf die Gefahr rassistisch motivierter Ungleichbehandlung und sozialer Ausgrenzung aufmerksam machen möchte und bei Handlungsbedarf Aktionspläne entwickelt.

2021 hat sich zudem unser Frauennetzwerk in Deutschland neu strukturiert. Teilnehmerinnen erhalten dort einen geschützten Raum, in dem sie sich austauschen, vernetzen, voneinander lernen und sich gegenseitig unterstützen können.

Flexible Arbeitsbedingungen

Um unsere Mitarbeitenden bei der aktiven Gestaltung ihres Berufslebens zu unterstützen, arbeiten wir beständig daran, unsere Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu erweitern und zu verbessern. Mit Xwork – unserem Programm für flexibles Arbeiten – geben wir unseren Mitarbeitenden, deren Tätigkeit es zulässt, die Gelegenheit, ihre Arbeit unabhängig zu organisieren und ihrem Alltag anzupassen. Unsere Xwork-Modelle bieten flexible Konzepte bezüglich der Arbeitszeit (Gleitzeit, Teilzeit oder Vertrauensarbeitszeit, Job Sharing) aber auch des Arbeitsortes (mobiles Arbeiten und Home Office). Unser ambitioniertes Ziel ist es, bis Ende 2022 in 95 % aller Länder in denen wir tätig sind, spezifische Richtlinien oder entsprechende Modelle zu flexiblen Arbeitsbedingungen aus unseren globalen Xwork-Prinzipien abzuleiten und zu implementieren. Ende 2020 betrug die Abdeckungsquote bereits 75 %.



2022er Ziel: Flexible Arbeitsbedingungen in 95 % der Länder, in denen wir tätig sind

Alternativen zur Vollzeitarbeit

LANXESS bietet seinen Mitarbeitenden und Führungskräften unterschiedliche Teilzeitregelungen als Alternative zur Vollzeitarbeit an – als lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle. Damit unterstützt LANXESS die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und privater Lebensführung: zum Beispiel bei Beschäftigten in der Elternzeit oder Mitarbeitenden mit Verantwortung für ältere oder pflegebedürftige Angehörige. In Absprache mit dem Vorgesetzten ist eine Teilzeittätigkeit möglich.

Seit 2019 ermöglicht das Modell „FLEXI Teilzeit“ allen außertariflichen Mitarbeitenden in Deutschland eine Reduktion der Arbeitszeit auf 95 %, 90 % oder 85 %. Das Besondere an der „FLEXI Teilzeit“: Das Arbeitszeitvolumen, das durch die Reduzierung entsteht, wird in ganze Urlaubstage umgerechnet. Die unbezahlten freien Tage können zusammenhängend und in Kombination mit Urlaub genommen werden.

Unseren Führungskräften, die ihr 57. Lebensjahr vollendet haben, ermöglichen wir zudem, ihre Arbeitszeit bei gleichbleibender Bezahlung zu reduzieren – die sogenannte bezahlte Altersfreizeit.

Bei Anlässen wie Umzug, Hochzeit, Geburt oder einem Todesfall in der Familie gewähren wir unseren Beschäftigten weltweit je nach gesetzlichen Rahmenbedingungen des Landes kurzfristig zumeist bezahlten Sonderurlaub.

Der in Deutschland selbstverständliche, gesetzlich definierte Rahmen für Mutterschutz und Elternzeit sowie ähnliche Modelle in der Europäischen Union sind weltweit keineswegs Standard. Deshalb fördern wir an unseren außereuropäischen Standorten über den gesetzlichen Rahmen hinausgehende, landesspezifisch zugeschnittene Modelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.



Weitere Informationen zu unseren flexiblen Arbeitsangeboten



Best Practice: Unterstützung bei der Kinderbetreuung

Kinderbetreuung: In vielen Kommunen in Deutschland ist es schwierig, eine geeignete Kinderbetreuung zu finden. Deshalb bietet LANXESS für seine Mitarbeitenden Kindertagesstätten-Belegplätze in zahlreichen Einrichtungen in und um Köln und unterstützt bei der Suche nach einem passenden KiTa-Platz. An unserem Produktionsstandort in Leverkusen bieten wir eine betriebsnahe Kindertagesstätte und ermöglichen somit eine werksnahe Kinderbetreuung.

Feriencamps: In den sechswöchigen Sommerferien bietet LANXESS den Kindern seiner Mitarbeitenden in Deutschland Feriencamps und entlastet so die berufstätigen Eltern.

Betriebliche Mitbestimmung

Der Dialog mit den Chemie-Sozialpartnern – Gewerkschaften wie Arbeitgeberverbänden – als Prinzip gelebter Konsultation ist bei LANXESS weltweit Praxis. Dies schließt auch ein, dass wir die Assoziierungsfreiheit unserer Mitarbeitenden gemäß der International Labour Organization (ILO) und dem Global Compact respektieren sowie Tarifverträge achten. Wir suchen regelmäßig den Dialog mit den Gremien der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter in Deutschland, Europa und weltweit, informieren über unsere Unternehmensziele und binden die Arbeitnehmervertretungen frühzeitig in organisatorische Änderungen ein. Auf der Agenda standen z.B. die Fortschritte und Herausforderungen der Digitalisierung im Konzern sowie die Veränderungen, die sich aus dem verstärkten Einsatz digitaler Technologien für unsere Mitarbeitenden ergeben. Auch außerhalb Europas legen wir großen Wert auf einen fairen Umgang mit Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften.

3. LANXESS: ARBEITGEBER DER WAHL

LANXESS will ein attraktiver und verantwortungsvoller Arbeitgeber sein. Wir sind davon überzeugt, dass Maßnahmen zur Förderung unserer Unternehmenskultur über ein erhöhtes Engagement unserer Mitarbeitenden zu höherer Unternehmensleistung, einer starken Arbeitgebermarke und schließlich zu nachhaltigem Unternehmenserfolg führen. Es ist unser Ziel, Bewerber anzuziehen, die zu uns und unserer Unternehmenskultur passen. Gleichzeitig wollen wir unseren Mitarbeitenden Rahmenbedingungen bieten, die sie mittel- bis langfristig an uns binden und die dazu beitragen, ihre Leistungsfähigkeit voll und ganz zu entfalten. Zusammengefasst: Wir möchten ein Arbeitgeber der Wahl sein.

Zufriedenheit und Engagement

Regelmäßiges und strukturiertes Feedback sowie die Analyse von Zufriedenheit und Engagement unserer Mitarbeitenden sind wichtige Instrumente unserer Unternehmenskultur. Sie ermöglichen uns, die Erfahrungen unserer Belegschaft zu bewerten und Maßnahmen zu initiieren, um die besten Mitarbeitenden zu gewinnen, zu halten und zu entwickeln. Bei einer globalen, konzernweiten Umfrage zur Zufriedenheit am Arbeitsplatz im Jahr 2020 sagten 92 % der teilnehmenden Mitarbeitenden, dass sie sehr engagiert oder engagiert arbeiten.

Zudem bewerten wir die niedrige Fluktuationsquote auf Basis von Eigenkündigungen als wichtigen Indikator für das Engagement unserer Beschäftigten.



Kontinuierliches Ziel³: Fluktuationsquote auf Basis von Eigenkündigungen unter 3,5 %

Im Jahr 2020 lag die Quote der Fluktuation auf Basis von Eigenkündigungen global bei 2,2 %, womit wir unser Ziel erreichen konnten. Wir werten regelmäßig die Fluktuationsmuster nach Alter, Geschlecht und Region aus, um Hinweise auf eine mögliche Ungleichbehandlung frühzeitig zu erkennen und gegebenenfalls Gegenmaßnahmen ergreifen zu können.



Weitere Informationen zu Zufriedenheit, Engagement und Fluktuation (S. 29-30)

Neben hohem Engagement und niedriger Fluktuation auf Basis von Eigenkündigungen werten wir unser Abschneiden in relevanten Rankings und Wettbewerben als weiteres Indiz für die Zufriedenheit unserer Belegschaft und die Attraktivität von LANXESS als Arbeitgeber.



Best Practice: Auszeichnungen als Toparbeitgeber

Deutschland: LANXESS wurde im Jahr 2021 im Rahmen der Studie „Leading Employers“ des Institute of Research & Data Aggregation als „Top 1% der deutschen Arbeitgeber“ ausgezeichnet.

China: LANXESS erhielt im Januar 2021 vom renommierten Top Employers Institute zum vierten Mal in Folge die Auszeichnung als „Top Employer China“.

Indien: Im Jahr 2020 wurde LANXESS in Indien durch das „Indian Chemicals Council“ für sein Personalmanagement ausgezeichnet.

Brasilien: LANXESS Brasilien ist im Jahr 2021 und 2020 als bestes Unternehmen in der chemischen Industrie mit dem Preis „Incredible Places to Work“ (dt. Fantastischer Arbeitsplatz) ausgezeichnet worden. In der Gesamtwertung aller Unternehmen sicherte sich LANXESS den dritten Rang. Bereits im Vorjahr 2019 hatte LANXESS Platz 1 im Ranking der chemischen Industrie belegt.

³ 2023 nächste Überprüfung

Betriebliche Freiwilligenprogramme

Zu unserem Verständnis als nachhaltiger Arbeitgeber zählt, ein guter und verlässlicher Partner zu sein – für unsere Belegschaft, aber auch für die Menschen vor Ort bzw. in der jeweiligen Region. Wir wollen dort Verantwortung für die Entwicklung des gesellschaftlichen Umfelds übernehmen. Unser Engagement basiert auf unseren unternehmerischen Kompetenzen und Zielsetzungen und fokussiert sich auf die Handlungsfelder Bildung, Klimaschutz, Wasser und Kultur. Weltweit stellen wir 2020 für unsere Projekte eine Summe von rund 1,5 Mio. € bereit.

 Weitere Informationen zu unserem gesellschaftlichen Engagement (S. 47)



Best Practice: Engagement in der Corona-Pandemie

Unmittelbar nach Bekanntwerden des Ausbruchs der Corona-Pandemie trafen wir die nötigen Vorkehrungen, um weltweit Desinfektionsmittel zur Verfügung zu stellen. Im Februar 2020 spendeten wir eine Tonne unseres Desinfektionsmittels Rely+On Virkon an Krankenhäuser im chinesischen Wuhan, im April folgten insgesamt zehn Tonnen für Krankenhäuser, Behörden und öffentliche Einrichtungen in 13 Ländern weltweit. In Deutschland spendeten wir das wasserlösliche Pulver dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen und versorgten außerdem insgesamt 470 Schulen und öffentliche Einrichtungen.

Wir geben auch unseren Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich durch betriebliche Freiwilligenprogramme über die Grenzen der eigenen Rolle hinweg ehrenamtlich zu engagieren. Wir sind überzeugt, dass ehrenamtliches Engagement nicht nur eine gesellschaftliche Wirkung entfaltet, sondern dazu beiträgt, Persönlichkeit und Führungskompetenz weiterzuentwickeln und unsere Unternehmenskultur durch den sinnstiftenden Einsatz zu bereichern. Schon jetzt engagieren sich unsere Mitarbeitenden innerhalb unserer Fokusbereiche, die sich an den SDGs orientieren, für

- › Hochwertige Bildung,
- › Sauberes Wasser,
- › Nachhaltige Städte und Gemeinden,
- › Kultur, und
- › Klimaschutz.

Bereits seit 2008 fördern wir Bildung unter dem Dach der LANXESS Bildungsinitiative. Seitdem haben wir an unseren Standorten weltweit über 500 Projekte initiiert, um junge Menschen frühzeitig für die Naturwissenschaften zu begeistern. Unsere Mitarbeitenden in Deutschland ermöglichten Schülerinnen und Schülern der Sekundarstufe einen Tag unter fachkundiger Anleitung an modern ausgestatteten Laborplätzen zu experimentieren. An unseren Standorten Leverkusen, Dormagen und Krefeld initiierten wir im Berichtsjahr insgesamt vier dieser Veranstaltungen.

Für den Klimaschutz engagieren wir uns beispielsweise mit einem mehrstufigen Energiesparprojekt in einem Kinderheim in Mexico City. Das Kinderheim „Hogar y Futuro“ gibt Kindern nicht nur ein neues Zuhause, sondern bietet als gemeinnützige Einrichtung auch Unterricht für rund 300 Kinder im Vorschulalter. Nach der Erneuerung der Verkabelung und dem Einbau eines stromsparenden Beleuchtungssystems haben wir 2019 und 2020 eine Fotovoltaikanlage auf dem Dach des Heimes installiert. Daneben fördern wir den Unterricht, in dem die Kinder lernen, Energie zu sparen und welche Möglichkeiten moderne Technologien bieten, um die Umwelt zu schützen.

In Porto Feliz, Brasilien, engagiert sich unsere Business Unit Inorganic Pigments in mehreren Aufforstungsprojekten für den Klima- und Gewässerschutz und gleichzeitig für den Lebensraum der Bevölkerung vor Ort. Auf einer Fläche von insgesamt rund 3.000 m² wurden Ende 2020 in zwei Schutzgebieten Setzlinge einheimischer Bäume von Hand gepflanzt sowie weitere 200 Setzlinge auf dem Gelände von drei Schulen.

Unter dem Motto „Sauberes Wasser für ein besseres Leben“ richteten wir im Jahr 2020 zum sechsten Mal in Folge einen Forschungswettbewerb in China aus. Mit dem Wettbewerb fördern wir akademische Nachwuchstalente und sensibilisieren gleichzeitig die Öffentlichkeit für die Bedeutung der Ressource Wasser.

GLOSSAR

Business Unit (BU): Unsere Business Units tragen die Verantwortung für unser operatives Geschäft. Sie sind in den vier Segmenten Advanced Industrial Intermediates, Engineering Materials, Consumer Protection und Specialty Additives zusammengefasst.

International Labor Organization (ILO): Die Internationale Arbeitsorganisation ist eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen und damit beauftragt, soziale Gerechtigkeit sowie Menschen- und Arbeitsrechte zu fördern.

Junior Management: Dies umfasst alle Mitarbeitenden bei LANXESS mit unteren Management Grads. Diese Einstufung definiert die Einordnung in Gehaltsbänder und Bonusstufen. Die Einstufung ist nicht an eine Führungsposition geknüpft, sondern an die Bewertung der Position.

Management: Unabhängig von der Hierarchieebene werden als Management alle Mitarbeitende gezählt, die einen Management Grad haben.

Management in umsatzgenerierenden Funktionen: Dies umfasst den Anteil von umsatzgenerierenden Funktionen im Management (z. B. Vertrieb) im Vergleich zum Gesamtmanagement. Unterstützende Funktionen wie HR, IT, Recht fallen nicht hierunter.

Million-Arbeitsstunden-Quote (MAQ): Die MAQ ist eine allgemeine Unfallstatistik, in der für einen definierten Zeitraum die Gesamtzahl der meldepflichtigen arbeitsbedingten Unfälle ermittelt und auf die Zahl von einer Million Arbeitsstunden umgerechnet wird.

MINT-Positionen: Verschiedene Berufsbilder in den Themenfeldern „Mathematik, Informatik, Natur- und Ingenieurwissenschaft und Technik“.

Mittlere Führungsebene: Alle Mitarbeitenden bei LANXESS mit mittlerem Management Grad. Diese Einstufung definiert die Einordnung in Gehaltsbänder und Bonusstufen. Die Einstufung ist nicht an eine Führungsposition geknüpft, sondern an die Bewertung der Position.

Sustainable Development Goals (SDGs): Die 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung sind politische Zielsetzungen der Vereinten Nationen (UN). Sie wurden im Jahr 2015 verabschiedet und sollen der weltweiten Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer sowie ökologischer Ebene dienen.

Top Management: Umfasst die erste und zweite Ebene unter dem Vorstand (Leiter der Business Units und Group Functions, die Regionenleiter sowie jeweils die ihnen direkt unterstellten Mitarbeitenden in gehobenen Führungspositionen.)

UN Global Compact: Eine globale Initiative für Unternehmensführung. Die zehn Prinzipien des UN Global Compact umfassen u. a. die Themen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umwelt und Korruptionsprävention.

Women's Empowerment Principles (WEPs): Die Women's Empowerment Principles sind sieben Grundsätze zur Stärkung von Frauen in Unternehmen. Die WEPs sind eine gemeinsame Initiative von UN Women und UN Global Compact. Sie orientieren sich an internationalen Arbeits- und Menschenrechtsstandards und sind ein zentrales Instrument für die Umsetzung der Gleichstellungsdimensionen der Agenda 2030 und der Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung durch Unternehmen.

Xwork: Unter Xwork fassen wir alle flexiblen Arbeitsmodelle bei LANXESS zusammen. Dies beinhaltet Formate, die Flexibilität beim Arbeitsort bieten, genauso wie Programme, die eine flexible Arbeitszeiteinteilung oder -reduktion ermöglichen.

„You Matter“ Programm: Das Gesamtpaket an Leistungen, das LANXESS seinen Mitarbeitenden bietet.



HERAUSGEBER
LANXESS AG
50569 Köln
www.lanxess.com

LANXESS
Energizing Chemistry