

CORPORATE RESPONSIBILITY

Nachhaltigkeit – erfolgreich mit Weitblick

Nachhaltiges Handeln bedeutet für LANXESS zukunftsfähig zu sein. Unsicheren Zeiten haben wir deshalb etwas entgegensetzen: Wir sind stabil aufgestellt, schonen Ressourcen, übernehmen soziale Verantwortung und wirtschaften langfristig. Mit diesem unternehmerischen Verständnis, das fest in unserer Strategie verankert ist, nehmen wir unsere globale Verantwortung wahr und leisten einen wichtigen Beitrag für die Zukunft – während der Krise und danach.

Nachhaltiges, integratives Denken und Handeln unterstützt auf vielfältige Art und Weise unsere unternehmerischen Ziele – sei es durch eine höhere Ressourceneffizienz, gute Beziehungen zu unseren Stakeholdern, ein geschärftes Risikobewusstsein oder langfristig vorteilhafte Kostenstrukturen. Die Qualität unseres Unternehmens zeigt sich auch in der gesellschaftlichen Wirkung unserer unternehmerischen Aktivitäten. Von unseren Anlagen, Standorten und Produkten muss ein messbarer nachhaltiger Nutzen für die Gemeinschaft ausgehen. Dieser Grundsatz ist der Ausgangspunkt unseres Denkens und Handelns.



Von unseren Anlagen, Standorten und Produkten muss ein messbarer nachhaltiger Nutzen für die Gemeinschaft ausgehen.

Wertvolle Orientierung in diesem Denken und Handeln geben uns mehrere international anerkannte Standards und Rahmenwerke:

- › Mit der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung haben die Vereinten Nationen die Grundlage dafür geschaffen, weltweiten wirtschaftlichen Fortschritt im Einklang mit sozialer Gerechtigkeit und im Rahmen der ökologischen Grenzen der Erde zu gestalten. Die konkreten Ziele der Agenda sind in den Sustainable Development Goals (SDGs) formuliert.
- › Der UN Global Compact ist die weltweit größte und wichtigste Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Sie verfolgt auf der Grundlage von zehn universellen Prinzipien die Vision einer inklusiven und nachhaltigen Weltwirtschaft zum Nutzen aller Menschen, Gemeinschaften und Märkte. Als Unterzeichner erkennen wir diese Prinzipien als unabdingbares Recht an. Unser Bekenntnis zum UN Global Compact haben wir auch für das Berichtsjahr 2020 erneuert.
- › Der Begriff „Responsible Care®“ steht für den Anspruch der Chemiebranche, Fortschritte bei Sicherheit und Umweltschutz unabhängig von gesetzlichen Vorgaben zu erzielen. Unser Bekenntnis zu den Visionen und dem ethischen Anliegen der Initiative des Weltchemieverbands ICCA haben wir durch die Unterzeichnung der Responsible Care® Global Charter dokumentiert. Mit unseren unternehmenseigenen Leitlinien integrieren wir die Grundsätze der Charter in unsere Leitungsprinzipien und unsere Unternehmensstrategie.
- › Zu den international anerkannten Grundprinzipien unternehmerischer Tätigkeit, denen wir uns verpflichtet fühlen, zählen auch die Arbeitsnormen der International Labour Organization, einer Sonderorganisation der Vereinten Nationen. Sie zielen darauf ab, weltweit anerkannte Sozialstandards zu gewährleisten und so die Arbeits- und Lebensbedingungen aller Menschen zu verbessern.

Die zehn Prinzipien des UN Global Compact



Menschenrechte

Unternehmen sollen ...

- 1 ... den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten.
- 2 ... sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.



Arbeitsstandards

Unternehmen sollen ...

- 3 ... die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
- 4 ... für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit eintreten.
- 5 ... für die Abschaffung der Kinderarbeit eintreten.
- 6 ... für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.



Umweltschutz

Unternehmen sollen ...

- 7 ... im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen.
- 8 ... die Initiative ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen.
- 9 ... die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.



Korruptionsbekämpfung

Unternehmen sollen ...

- 10 ... gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Beiträge und Auswirkungen – SDG 13

Gegenwärtiger Beitrag

Negative Auswirkungen von Treibhausgasemissionen

Ziel:
Umweltauswirkungen stetig verringern



Zukünftige Auswirkungen

Seit Unternehmensgründung 2004: Treibhausgasemissionen mehr als halbiert

LANXESS 2040:
klimaneutral

Insbesondere die Sustainable Development Goals bieten uns eine konzernweit wichtige Orientierung, um die gesellschaftliche Agenda 2030 für uns als Unternehmen in passende Strukturen, Prozesse und Ziele zu übersetzen. Dafür müssen wir genau verstehen, wie unsere Prioritäten – formuliert in den wesentlichen Themen – mit den Prioritäten der Weltgemeinschaft verknüpft sind. Die Analyse unserer Auswirkungen auf die SDGs hat gezeigt: Wir schaffen gesellschaftlichen Wert und wirken positiv auf viele SDGs. Zugleich werden aber auch die Herausforderungen deutlich – beispielsweise in den Bereichen Klimaschutz oder Arbeitssicherheit.

[☞ Weitere Informationen zu unseren Beiträgen und den Wirkungen unserer Geschäftstätigkeit in Relation zu den SDGs](#)

Diesen Aufgaben begegnen wir, indem wir die Entwicklung der SDGs verfolgen und die positiven und negativen Beiträge unserer Geschäftstätigkeit, unsere Initiativen und Maßnahmen mit den SDGs abgleichen. Besonders intensiv arbeiten wir am Thema Klimaschutz (SDG 13). So haben wir beispielsweise unseren Ausstoß von Treibhausgasen in der Zeit von 2004 bis 2018 halbiert, von rund 6,5 Mio. Tonnen auf etwa 3,2 Mio. Tonnen CO₂e. Diesen Weg wollen wir konsequent weitergehen. Im Rahmen unserer globalen Klimastrategie haben wir uns vorgenommen, bis 2040 klimaneutral zu sein.

[☞ Weitere Informationen zu unserer Klimastrategie](#)

Wichtig beim Klimaschutz ist auch der [☞ Umgang mit der Ressource Wasser](#).

[☞ Weitere Informationen zu unserem LANXESS Wasser-Programm](#)

NFB
Geprüfte Angaben des LANXESS Konzerns, die im nichtfinanziellen Konzernbericht 2020 enthalten sind

AKTIVER STAKEHOLDERDIALOG

Relevante Stakeholder sind für LANXESS Gruppen, Institutionen oder Personen, zu denen wir durch unsere Geschäftsaktivitäten direkt oder indirekt in einer Beziehung stehen und die damit ein Interesse an unserem Handeln haben. Kunden, Kapitalmarktvertreter, Lieferanten, die Medien sowie Vertreter von Politik, öffentlichen Behörden und Nichtregierungsorganisationen (NGOs) sind unsere wichtigsten Anspruchsgruppen. Wir führen mit allen genannten Gruppen einen intensiven Dialog. Zum einen, um mit einem offenen und konstruktiven Austausch das gegenseitige Verständnis zu fördern und Vertrauen aufzubauen. Zum anderen, um kontinuierlich Themen zu identifizieren, die aus Sicht unseres Umfelds und im Sinne unserer unternehmerischen Verantwortung bedeutsam sind. Wir sind davon überzeugt, dass dieser dialogorientierte Ansatz das integrierte Denken fördert und die Qualität unserer unternehmerischen Entscheidungen verbessert.

Im Geschäftsjahr diskutierten wir eines unserer wichtigsten Klimaziele mit diversen Stakeholdern: „Auf dem Weg zur Klimaneutralität“ lautete das Thema unseres virtuellen Stakeholder Roundtables, an dem Vertreterinnen und Vertreter mehrerer Institutionen teilnahmen, darunter LANXESS Kooperationspartner, Kunden sowie Vertretungen von NGOs und Gewerkschaften. Neben einem

Vortrag zur Klimaneutralität in der chemischen Industrie (Studie „Roadmap Chemie 2050“) und der Vorstellung der globalen Klimastrategie von LANXESS nutzten wir die interaktiven Möglichkeiten des virtuellen Formats für Diskussionen in Break-out-Gruppen. In kleinerer Besetzung nahm die jeweilige Gesprächsrunde spezielle Herausforderungen auf dem Weg zur Klimaneutralität unter die Lupe: die Entwicklung bei den erneuerbaren Energien, die Möglichkeiten der fortgesetzten Emissionsreduktion in der Wertschöpfungskette und den Gebrauch geeigneter Instrumente für den Klimaschutz durch Unternehmen oder in der Politik. Die Erkenntnisse aus den Gesprächen werden wir in die weitere Ausgestaltung unserer Klimastrategie einbeziehen.

Ein wichtiges Dialogforum für LANXESS ist der World Business Council for Sustainable Development (WBCSD, Weltwirtschaftsrat für nachhaltige Entwicklung), dem wir zum 1. Januar 2020 beigetreten sind. Der WBCSD ist eine globale, von Unternehmensvorständen geführte Organisation, die sich für den beschleunigten Wandel hin zu einer nachhaltigeren Welt einsetzt. Das Netzwerk erarbeitet in insgesamt sechs Arbeitsprogrammen ökonomische Konzepte und Geschäftsmodelle, um die Ressourcen der Welt zu erhalten und gleichzeitig die Ernährung für eine wachsende Bevölkerung, eine zukunftsfeste Mobilität sowie lebenswerte Städte zu ermöglichen. Die rund 200 Mitgliedsunternehmen des

WBCSD repräsentieren 19 Mio. Mitarbeiter und einen Umsatz von 8,5 Bio. USD. Über unsere Mitgliedschaft werden wir aktiv an der Transformation der Wirtschaft und der globalen Wertschöpfungsketten mitarbeiten und können dadurch unsere Geschäftsstrategien frühzeitig ausrichten.

[Weitere Informationen zu den wesentlichen Themen und Dialogforen je relevanter Stakeholdergruppe sowie weitere konkrete Aktivitäten im Berichtsjahr](#)

SYSTEMATISCHE PRIORISIERUNG VON NACHHALTIGKEITSTHEMEN

Die wesentlichen Auswirkungen unseres Handelns zu identifizieren und die Anliegen unserer Stakeholder in unserer Strategie zu berücksichtigen, bildet das Fundament unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Unsere Materialitätsanalyse nach den Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI) ist ein wichtiges Instrument, um die vielfältigen Handlungsfelder systematisch zu priorisieren und Ressourcen möglichst effektiv einzusetzen. Die Ergebnisse prägen zudem die Struktur unserer externen Berichterstattung zum Thema Corporate Responsibility.



Wesentliche Themen



Im Rahmen unseres Managements von Chancen und Risiken haben wir vielfältige risikomindernde Maßnahmen implementiert. In der Nettobetrachtung der Risiken ergeben sich in Bezug auf die für den nichtfinanziellen Konzernbericht als relevant festgelegten nichtfinanziellen Aspekte des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes keine wesentlichen Risiken, die mit unserer eigenen Geschäftstätigkeit oder mit Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen verknüpft sind und die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen haben oder haben werden. [Weitere Informationen zum Chancen- und Risikomanagementsystem](#)

Für alle wesentlichen Themen haben wir konkrete Ziele formuliert. Hinter diesen steht der Anspruch, durch unsere operative Tätigkeit eine Wertsteigerung für unser Unternehmen, unsere Stakeholder und die Gesellschaft zu erzielen. Ein Teil der variablen Vergütung der ersten und zweiten Führungsebene unter dem Vorstand hängt deshalb davon ab, inwiefern bestimmte Ziele erreicht werden. Im Rahmen eines Arbeitskreises haben sich unternehmensinterne Nachhaltigkeitsexperten im Berichtsjahr erneut systematisch mit den bestehenden Zielformulierungen und Indikatoren auseinandergesetzt, diese – wo notwendig – präzisiert und darüber hinaus neue Ziele festgelegt.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über alle Corporate-Responsibility-Ziele im LANXESS Konzern. Vertiefende Angaben zu einzelnen Zielen und damit verknüpften Maßnahmen finden Sie in den nachfolgenden Abschnitten.

Die Materialitätsanalyse aus 2020 basiert auf unserer umfassenden Materialitätsanalyse aus dem Geschäftsjahr 2017. Sie orientierte sich an den vier Grundsätzen Nachhaltigkeitskontext, Wesentlichkeit, Vollständigkeit sowie Einbeziehung von Stakeholdern. Im Ergebnis haben wir sieben wesentliche Nachhaltigkeitsthemen definiert, die 2020 auch von dem Vorstand und dem Corporate Responsibility Committee bestätigt wurden und somit den relevanten Steuerungsrahmen bildeten. Das Thema „Gute Corporate Governance“ legt dabei die Grundlage für unser gesamtes unternehmerisches Handeln. [Weitere Informationen zur Darstellung unseres Prozesses zur Bestimmung der wesentlichen Themen](#)



Ergänzend zu unserer Materialitätsanalyse haben wir gemäß den Vorgaben des § 289c Abs. 3 Satz 1 HGB eine Wesentlichkeitsdefinition für den nichtfinanziellen Konzernbericht vorgenommen, dessen Inhalte wir in diesen Abschnitt des Geschäftsberichts integriert und gesondert gekennzeichnet haben. Maßgeblich sind dabei diejenigen Angaben, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage des Konzerns sowie der Auswirkungen unserer Tätigkeit auf die nichtfinanziellen Aspekte erforderlich sind. Dies sind für uns Umweltbelange, Mitarbeiter- und Sozialbelange, Menschenrechte und Antikorruption. Wir haben diese Berichtsteile gesondert gekennzeichnet.

LANXESS Corporate Responsibility – Ziele

Thema	Ziel	Indikator	Termin	Status quo 2020	SDG	Seite
Stabilität in der Beschaffung	Unsere Wertschöpfungsketten basieren auf einem vielfältigen, nachhaltigen Rohstoffportfolio. Wir arbeiten mit unseren Lieferanten und relevanten Stakeholdern zusammen, um die Arbeits- und Umweltbedingungen in den globalen Lieferketten zu verbessern.				1, 8	
Aufbau einer systematischen Nachhaltigkeitsrisikoanalyse zur Bewertung aller Lieferanten	Statusuntersuchung zur Identifikation relevanter Lieferanten mit hohem Risikolevel	Anteil der bewerteten Lieferanten	2021	Durch die Migration des Risikoanalysesystems mit dem Ziel einer genaueren Abbildung des Risikos kam es zu Verzögerungen. Der Zeitkorridor wurde entsprechend von 2020 auf 2021 verlängert.		39–40
Identifizierung und Reduzierung der Nachhaltigkeitsrisiken in der Lieferkette	Differenzierung des Risk Scores nach Warengruppe/Land (Stufen 1–6)	Sustainability Risk Score	2021	Anpassung des Zeitkorridors von 2020 auf 2021 durch Migration des Risikoanalyse-systems notwendig.		39–40
Sichere und nachhaltige Standorte	LANXESS produziert an wettbewerbsfähigen und nachhaltigen Chemiestandorten. Hierfür sind kontinuierliche Prozessverbesserungen und Investitionen die Grundlage für unseren Erfolg. Wir kümmern uns um die Nachbarschaft an unseren Standorten.				3 , 4 , 6 , 8 , 9 , 12 , 13	
Weltweit einheitliche Standards und Prozesse	Integration aller Standorte in globales Matrix-zertifikat (ISO 9001 und ISO 14001)	Abdeckungsgrad bezogen auf Standorte	Kontinuierlich bis Ende 2025	Unser Matrixzertifikat umfasste zum 31. Dezember 2020 39 zertifizierungsfähige Gesellschaften mit 74 Standorten in 21 Ländern. Dies entspricht – bezogen auf die Mitarbeiterzahl – einem Abdeckungsgrad unseres Matrixzertifikats von 88%. Bedingt durch die Veränderungen in unserem Standortportfolio in den vergangenen Jahren gibt es derzeit zusätzlich noch einige einzelne Standortzertifikate sowie ein Regionenzertifikat, welche künftig ebenfalls in unser Matrixzertifikat überführt werden. Insgesamt führten zum Bilanzstichtag 98% unserer Standorte ein Zertifikat nach ISO 14001.		20–21
Globale Prozesssicherheit	Kontinuierliche Reduktion der Ereignisse in Bezug auf Anlagen- und Verfahrenssicherheit	Anzahl meldepflichtiger Ereignisse in Bezug auf Anlagen- und Verfahrenssicherheit	Fortlaufend	Insgesamt ereigneten sich sieben relevante Ereignisse, von denen vier als meldepflichtig eingestuft sind.		41–42
	Kontinuierliche Reduktion der Umweltereignisse	Anzahl meldepflichtiger Umweltereignisse	Fortlaufend	Es ereigneten sich zwei Umweltereignisse (Freisetzung von Salzlösung) in El Dorado (USA).		41–42
	Kontinuierliche Reduktion der Transportereignisse	Anzahl meldepflichtiger Transportereignisse	Fortlaufend	Es ereignete sich ein Transportereignis mit relevanter Produktfreisetzung in Indien.		41–42
Wasserverbrauch	Verringerung des spezifischen Wasserverbrauchs um 2% pro Jahr	Wasserverbrauch in m ³ je T€ Umsatz	Fortlaufend	Der spezifische Wasserverbrauch des fortzuführenden Geschäfts betrug 2,18 m ³ /T€ (+0,9% im Vergleich zum Vorjahr). Unter Berücksichtigung der Business Unit Leather lag der Wert bei 2,13 m ³ /T€ (-1,4% im Vergleich zum Vorjahr).		44
Abwasser	Reduzierung des spezifischen organischen Kohlenstoffs (TOC) um 2% pro Jahr	kg je T€ Umsatz	Fortlaufend	Der spezifische TOC des fortzuführenden Geschäfts betrug 0,20 kg/T€ (+11,1% im Vergleich zum Vorjahr). Unter Berücksichtigung der Business Unit Leather lag der Wert bei 0,19 m ³ /T€ (+5,6% im Vergleich zum Vorjahr).		44
Wasserrisikostandorte	Einführung eines Water Stewardship Programs	Prozentsatz der Standorte mit eingeführtem Water Stewardship Program	2023	Die Implementierung des entwickelten Standards beginnt ab 2021.		42–44
	Absolute Reduktion der Wasserentnahme um 15%	Absolute Wasserentnahme in m ³	2023	Die absolute Wasserentnahme konnte an den Wasserrisikostandorten, bezogen auf das Basisjahr 2019, bereits um 3% reduziert werden.		

LANXESS Corporate Responsibility – Ziele

Thema	Ziel	Indikator	Termin	Status quo 2020	SDG	Seite
Klimaschutz und Energieeffizienz Für LANXESS ist Klimaschutz, gestützt auf Energieeffizienz, ein wichtiger Beitrag für die Gesellschaft und ein Schlüssel zu langfristiger wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit.					3, 7, 8, 12, 13	
Emissionen	Senkung der CO ₂ e-Emissionen um 65 % gegenüber 2004 (LANXESS Gründung; 6,5 Mio. Tonnen CO ₂ e)	Absolute CO ₂ e-Emissionen (Scope 1 und 2)	Ende 2025	Im fortzuführenden Geschäft betragen die absoluten CO ₂ e-Emissionen 2.533 kt. Unter Berücksichtigung der Business Unit Leather lag der Wert bei 2.565 kt CO ₂ e. In beiden Fällen ergibt sich eine Reduktion von 61 % im Vergleich zum Gründungsjahr 2004.		51
	Inklusive Weiterentwicklung der 2025er-Ziele aus dem Jahr 2015: › Reduktion der spezifischen Scope-1-Emissionen auf < 0,19 (t CO ₂ e/t Produkt) › Reduktion der spezifischen Scope-2-Emissionen auf < 0,24 (t CO ₂ e/t Produkt)			Die spezifischen Scope-1-Emissionen des fortzuführenden Geschäfts erhöhten sich im Vergleich zum Vorjahr auf 0,30 t CO ₂ e/t Produkt. Unter Berücksichtigung der Business Unit Leather betrug der Wert 0,29 t CO ₂ e/t Produkt.		51
	Senkung der Emissionen von flüchtigen organischen Verbindungen (NMVOC) um 25 % im Vergleich zum Basisjahr 2015	Absolute NMVOC-Emissionen	Ende 2025	Die absoluten VOC-Emissionen konnten im Vergleich zum Basisjahr um 78 % reduziert werden, dies gilt sowohl für das fortzuführende Geschäft als auch unter Berücksichtigung der Business Unit Leather.		52
	Senkung der CO ₂ e-Emissionen um 75 % gegenüber 2004 (LANXESS Gründung; 6,5 Mio. Tonnen CO ₂ e)	Absolute CO ₂ e-Emissionen (Scope 1 und 2)	Ende 2030			49–50
	Klimaneutralität für den gesamten Konzern	Absolute CO ₂ e-Emissionen (Scope 1 und 2)	Ende 2040			49–50
Energieeffizienz	Steigerung der Energieeffizienz um 40 % auf < 1,24 (MWh/t) im Vergleich zum Basisjahr 2015	Energieeffizienz	Ende 2025	Die Energieeffizienz verschlechterte sich leicht. Für das fortzuführende Geschäft betrug der spezifische Energieverbrauch 1,59 MWh/t. Unter Einbeziehung der Business Unit Leather lag der Wert bei 1,57 MWh/t.		52–53
Motivierte Mitarbeiter und leistungsstarke Teams Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem unsere Mitarbeiter engagiert und mit hoher Wirkung arbeiten. Wir leisten unseren Beitrag dazu, die Gesundheit unserer Mitarbeiter zu erhalten. Wir pflegen und fördern eine wertebasierte, leistungsorientierte Kultur. Unser Ziel ist es, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und das Potenzial der Menschen während ihres gesamten Berufslebens zu entwickeln.					3, 4, 5, 8	
Mitarbeiterbindung	Hohe Bindung der Mitarbeiter: freiwillige Fluktuationsquote unter 3,5 %	Fluktuationsquote auf Basis von Eigenkündigungen	Kontinuierlich bis Ende 2023	Die Fluktuationsquote auf Basis von Eigenkündigungen lag sowohl im fortzuführenden Geschäft als auch unter Berücksichtigung der Business Unit Leather bei 2,2 % (Vorjahr: 3,0 %).		29
Mitarbeiterentwicklung	Übernahmequote nach Abschluss der Ausbildung von mindestens 80 %	Übernahmequote Auszubildende in Deutschland	Kontinuierlich bis Ende 2023	85 % (Vorjahr: 88 %) der Auszubildenden wurden übernommen.		26–27
Arbeitssicherheit	Kontinuierliche Reduktion der MAQ um >50 % (Referenzwert MAQ 2,0 in 2016)	MAQ	Ende 2025	Die MAQ lag im fortzuführenden Geschäft bei 1,0. Unter Berücksichtigung der Business Unit Leather betrug die MAQ 1,1.		38

LANXESS Corporate Responsibility – Ziele

Thema	Ziel	Indikator	Termin	Status quo 2020	SDG	Seite
Wohlergehen der Mitarbeiter/ Vereinbarkeit Beruf und Familie	95 % der Länder, in denen wir tätig sind, haben spezifische Richtlinien und/oder entsprechende Modelle zu flexiblen Arbeitsbedingungen aus unseren globalen „Xwork“-Prinzipien abgeleitet und implementiert.	Anteil Länder ¹⁾ , die spezifische Richtlinien und/oder entsprechende Modelle zu flexiblen Arbeitsbedingungen aus unseren globalen „Xwork“-Prinzipien abgeleitet und implementiert haben.	Ende 2022	Ende 2020 betrug der Anteil im fortzuführenden Geschäft 78 %. Unter Berücksichtigung der Business Unit Leather betrug der Anteil 75 % (Vorjahr: 74 %).		34
Diversity & Inclusion	Frauenanteil im mittleren und oberen Management auf 20 % steigern	Frauenanteil im mittleren und oberen Management	Ende 2020	Der Frauenanteil lag im fortzuführenden Geschäft bei 19,9 %. Unter Berücksichtigung der Business Unit Leather betrug der Wert 19,7 % (Vorjahr: 19,8 %).		32
	Mindestens ein weibliches Vorstandsmitglied	Anzahl Frauen im Vorstand	Mitte 2022	Mit Beschluss des LANXESS Aufsichtsrats vom 11. Dezember 2019 wurde Stephanie Coßmann mit Wirkung zum 1. Januar 2020 zum Vorstandsmitglied und zur Arbeitsdirektorin berufen.		32
	Frauenanteil 1. Ebene unterhalb des Vorstands auf 15 % steigern	Frauenanteil 1. Ebene unterhalb des Vorstands	Mitte 2022	Der Frauenanteil lag im fortzuführenden Geschäft bei 17,1 %. Unter Berücksichtigung der Business Unit Leather betrug der Wert 16,7 % (Vorjahr: 20,9 %).		32
	Frauenanteil 2. Ebene unterhalb des Vorstands auf 25 % steigern	Frauenanteil 2. Ebene unterhalb des Vorstands	Mitte 2022	Der Frauenanteil lag im fortzuführenden Geschäft bei 23,7 %. Unter Berücksichtigung der Business Unit Leather betrug der Wert 23,4 % (Vorjahr: 25,1 %).		32
	Mindestens 30 % weibliche und 40 % nicht-deutsche Teilnehmer an LANXESS Corporate-Talentprogrammen	Anteil weiblicher und nichtdeutscher Teilnehmer an LANXESS Corporate-Talentprogrammen	Kontinuierlich bis Ende 2022	Bei insgesamt 89 Teilnehmenden im Jahr 2020 beliefen sich die Quoten auf 30 % weibliche bzw. 61 % nichtdeutsche Teilnehmende (Vorjahr: 31 % bzw. 49 %).		28
Nachhaltiges Produktportfolio	Unsere Produkte werden so hergestellt und vermarktet, dass sie keine Gefahr für Mensch und Umwelt darstellen. Wir bewerten systematisch die Nachhaltigkeit unseres gesamten Portfolios. Nachhaltigkeitskriterien werden auch bei der Entwicklung von Produkten und Anwendungen angewendet.				3 , 12 , 13	
Aktives Portfoliomanagement unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten	Entwicklung eines Strategieplans für alle Endprodukte mit mehr als 0,1 % kritischer Substanzen	Entwicklung eines Strategieplans	2023	Die strategische Bewertung von Produkten mit einem Nachhaltigkeitsrisiko am Gesamtumsatz von Produkten mit einem Nachhaltigkeitsrisiko ist abgeschlossen. Die Arbeit am neuen Strategieplan hat begonnen.		54–55
	Prüfung und ggf. Optimierung der Qualität aller Registrierungs dossiers, die im Rahmen der REACH-Verordnung federführend von LANXESS erarbeitet wurden	Anteil der geprüften/aktualisierten Dossiers	2026	Das Projekt startete Mitte 2019. Der Anteil der geprüften/aktualisierten Dossiers liegt bei 7 %.		54–55

1) Betrachtung der Länder, in denen LANXESS tätig ist.

LANXESS Corporate Responsibility – Ziele

Thema	Ziel	Indikator	Termin	Status quo 2020	SDG	Seite
Geschäftgetriebene Innovation	Wir treiben prozess-, produkt-, anwendungs- und geschäftsmodellorientierte Innovationen für und mit unseren Kunden und Lieferanten voran. Wir unterstützen unsere Kunden dabei, ihr Geschäft nachhaltig zu gestalten.				1, 8, 9, 12	
Langfristige, kontinuierliche Produkt-, Anwendungs- und Prozessentwicklung	Innovative Produkte auf Basis der Bedürfnisse und Erwartungen unserer Kunden entwickeln	Anzahl produktbezogener Projekte	Kontinuierlich bis 2025	Im Berichtsjahr hatten 134 Projekte zum Ziel, neue Produkte und Anwendungen zu entwickeln bzw. bestehende zu verbessern.		56–57
	Kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Produktionsprozesse, um die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und unsere Klima- und Energieeffizienzziele zu erreichen	Anzahl prozessbezogener Projekte	Kontinuierlich bis 2025	Im Berichtsjahr befassten sich 75 Projekte unter den Zielsetzungen Kostensenkung, Effizienzsteigerung oder Kapazitätserhöhung mit verfahrenstechnischen Themen.		56–57
Kundenbeziehungen wertschätzen	Wir legen Wert auf langfristige Kundenbeziehungen. Sie basieren auf gegenseitigem Vertrauen und der Fähigkeit, die Anforderungen unserer Kunden zu erkennen, zu verstehen und mit ihnen zu erfüllen.					
Langfristige Kundenbeziehung	Verbesserung der Kundenzufriedenheit und Aufrechterhaltung der Kundenbindung: Kundenbindungsindex > 75	Wert des Kundenbindungsindex	2020	In der Umfrage 2019/2020 lag der Wert des Kundenbindungsindex bei 77. Die Befragung wird alle zwei Jahre durchgeführt.		57–58



GUTE CORPORATE GOVERNANCE

Die Unternehmenskultur von LANXESS ist geprägt von fünf zentralen Werten: Respekt, Verantwortung, Vertrauen, Professionalität und Integrität. Diese Werte gelten immer und überall – für alle Mitarbeitenden. Wir pflegen eine Unternehmenskultur, bei der verantwortliches, moralisch einwandfreies Handeln und Streben nach Leistung sich nicht widersprechen, sondern ergänzen.

Unsere zentralen Werte, ergänzt um Handlungsleitlinien und organisatorische Strukturen, – kurz gefasst: „Gute Corporate Governance“ – ermöglichen es unseren Mitarbeitern, in ihrer täglichen Arbeit verantwortungsvoll zu handeln und so aus einem vergleichsweise abstrakten



Konzept einen konkreten unternehmerischen Erfolgsfaktor zu machen. „Gute Corporate Governance“ findet ihren Ausdruck bei LANXESS in einer wertebasierten und sicherheitsbewussten Unternehmenskultur, effektiven Managementsystemen sowie dem Bekenntnis zu weltweit anerkannten Prinzipien der verantwortungsvollen Unternehmensführung, wie beispielsweise den Prinzipien des UN Global Compact.

Compliance-Organisation und Gremien

Um zu gewährleisten, dass unsere Werte sowie unsere Regeln und Standards eingehalten und kontinuierlich weiterentwickelt werden, haben wir unterhalb des Vorstands die Compliance-Organisation und mehrere spezialisierte Gremien eingerichtet.

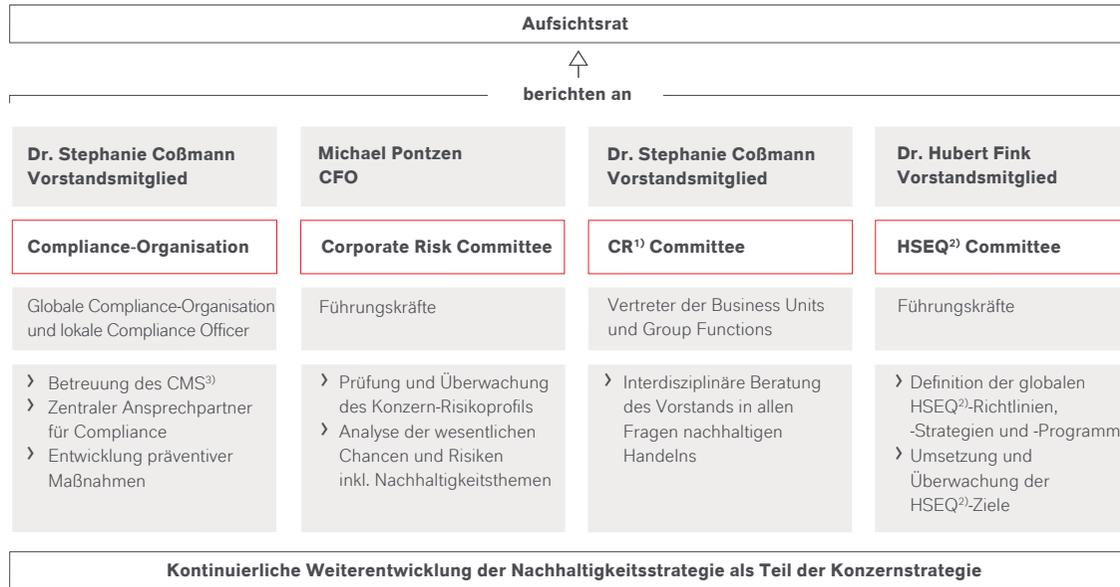


Compliance-Organisation

Die weltweite Compliance-Organisation besteht aus dem Group Compliance Officer, den regionalen Compliance Officern und einem Netzwerk von lokalen Compliance Officern. Sie stehen allen Mitarbeitern als Ansprechpartner für jegliche Compliance-bezogene Fragestellungen zur Verfügung. In Abstimmung mit den Unternehmensbereichen werden zudem Maßnahmen entwickelt, um ungesetzlichem oder unethischem Verhalten im LANXESS Konzern frühzeitig entgegenzuwirken und Fehlverhalten zu vermeiden. Über den direkten Berichtsweg des Group Compliance Officern an den Vorstand ist eine regelmäßige Information seiner Mitglieder gewährleistet. [Weitere Informationen zum Compliance-Management-System](#)



Nachhaltigkeitsgremien und Vorstandszuständigkeiten im Geschäftsjahr 2020



1) Corporate Responsibility.
 2) Sicherheit, Umwelt, Energie, Klimaschutz und Qualität.
 3) Compliance-Management-System.

Corporate Risk Committee

Das Corporate Risk Committee ist für die Ausgestaltung und Implementierung des konzernweiten Risikomanagementprozesses verantwortlich. Es wird vom Finanzvorstand geleitet und setzt sich aus Vertretern ausgewählter Group Functions zusammen. Das Committee prüft und überwacht das Risikoprofil des Konzerns und analysiert in diesem Zuge regelmäßig die wesentlichen Chancen und Risiken sowie die entsprechenden Vorsorgemaßnahmen – auch unter Nachhaltigkeitsaspekten. [Weitere Informationen zum Chancen- und Risikomanagementsystem](#)



Corporate Responsibility (CR) Committee

Das Gremium setzt sich zusammen aus Vertretern aller LANXESS Geschäftsbereiche und der Arbeitsdirektorin als Vertreterin des Vorstands. Die Mitglieder stellen sicher, dass sämtliche CR-bezogenen Aktivitäten im Konzern unserer Strategie entsprechen. Als interdisziplinäres Kompetenzzentrum berät das Committee sowohl den Gesamtvorstand als auch die Geschäftsbereiche in allen Fragen nachhaltigen Handelns. Darüber hinaus erhebt und pflegt es belastbare und aktuellen Marktstandards entsprechende Daten für unsere externe CR-Kommunikation.



HSEQ Committee

Das HSEQ (Sicherheit, Umwelt, Energie, Klimaschutz und Qualität) Committee sorgt für weltweit einheitliche hohe Qualitätsmanagement-, Sicherheits-, Umwelt-, Energie- und Klimaschutzstandards und entwickelt ein einheitliches Verständnis von Managementprinzipien rund um diese Themenkomplexe. Es definiert die notwendigen globalen HSEQ-Richtlinien, -Strategien und -Programme sowie unsere HSEQ-Ziele und verfolgt deren Umsetzung. Gleichzeitig verantwortet es unsere weltweite Strategie für das integrierte Qualitäts- und Umweltmanagementsystem sowie das Energiemanagementsystem. Zum Gremium, das von drei Vorstandsmitgliedern moderiert und geleitet wird, gehören alle globalen Leiter der Geschäfts- und Stabseinheiten.

Integriertes Managementsystem

Ein zentral geführtes Managementsystem sorgt bei LANXESS für die notwendigen globalen Managementstrukturen in allen Geschäftsprozessen, um verantwortliches unternehmerisches Handeln zu gewährleisten. Weltweit orientieren wir uns an den internationalen Normen ISO 9001 und ISO 14001 für Qualitäts- bzw. Umweltmanagement sowie ISO 50001 für Energiemanagement.

Die Bestätigung der Übereinstimmung mit den Normen ISO 9001 und ISO 14001 erfolgt in einem globalen Matrixzertifikat. Dieses birgt gleich eine ganze Reihe von Vorteilen:

- › ein hoher Standardisierungsgrad von Prozessen,
- › einheitliche unternehmensinterne Richtlinien und Handlungsanweisungen,
- › transparente, effiziente und effektive Abläufe bzw. Kontrollen sowie
- › ein deutlich reduzierter externer Aufwand für die Pflege und Optimierung des Managementsystems,

88%
Abdeckung
Matrixzertifikat



für die Integration weiterer Managementsysteme (z. B. ISO 50001, Nachhaltigkeitsstandards) und für die Integration neuer Standorte oder Geschäftseinheiten.

Den Fortschritt der Integration neuer Standorte in unser Managementsystem und seine Leistungsfähigkeit lassen wir regelmäßig weltweit von externen und unabhängigen Experten prüfen. Auch 2020 haben wir die Überwachungsaudits nach den Normen ISO 9001:2015, 14001:2015 sowie ISO 50001:2018 erfolgreich absolviert. Im Berichtsjahr wurden der von Chemtura übernommene Standort Latina (Italien) sowie die neu aufgebaute Anlage der Business Unit Urethane Systems in Porto Feliz (Brasilien) in das Matrixzertifikat aufgenommen. Die übrigen mit der Akquisition von Chemtura übernommenen Standorte sind bis auf wenige Ausnahmen bereits nach ISO 9001 und größtenteils auch nach ISO 14001 zertifiziert und führen diese Zertifikate zunächst separat weiter. Wir planen, diese Standorte schrittweise in unser Matrixzertifikat zu integrieren.

Zum Stichtag 31. Dezember 2020 umfasste unser Matrixzertifikat 39 zertifizierungsfähige Gesellschaften (Gesellschaften mit Personal und über 50% LANXESS Beteiligung) mit insgesamt 74 Standorten in 21 Ländern. Dies entspricht – bezogen auf die Mitarbeiterzahl – einem Abdeckungsgrad von 88%.

Darüber hinaus haben wir in Deutschland und Belgien die LANXESS AG mit allen wesentlichen Konzerngesellschaften nach ISO 50001 für Energiemanagement zertifizieren lassen. Hiervon ausgenommen sind lediglich die IMD Natural Solutions GmbH sowie die CheMondis GmbH, deren Energieverbrauch jeweils unterhalb der Bagatellegrenze zur Durchführung von verpflichtenden



Energieaudits nach EDL-G (Energiedienstleistungsgesetz) liegt. Zum Stichtag 31. Dezember 2020 erreichten wir in diesen beiden Ländern bezogen auf die Mitarbeiteranzahl einen Abdeckungsgrad des Energiemanagementsystems von über 99%. Die IAB Ionenaustauscher GmbH hält ein eigenes Zertifikat. Außerhalb Deutschlands und Belgiens verfolgen wir weiterhin unsere Strategie regionaler bzw. lokaler Zertifizierungen. In Großbritannien sind unsere Standorte z. B. gemäß ESOS (Energy Savings Opportunity Scheme) zertifiziert.

Darüber hinaus verfügen einzelne LANXESS Konzerngesellschaften bzw. Standorte über weitere spezifische Managementsysteme bzw. Zertifizierungen, wie beispielsweise EMAS, RC14001 (RC = Responsible Care®), ISO 45001 und IATF 16949. [Weitere Informationen zum Status unserer Zertifizierungen](#)

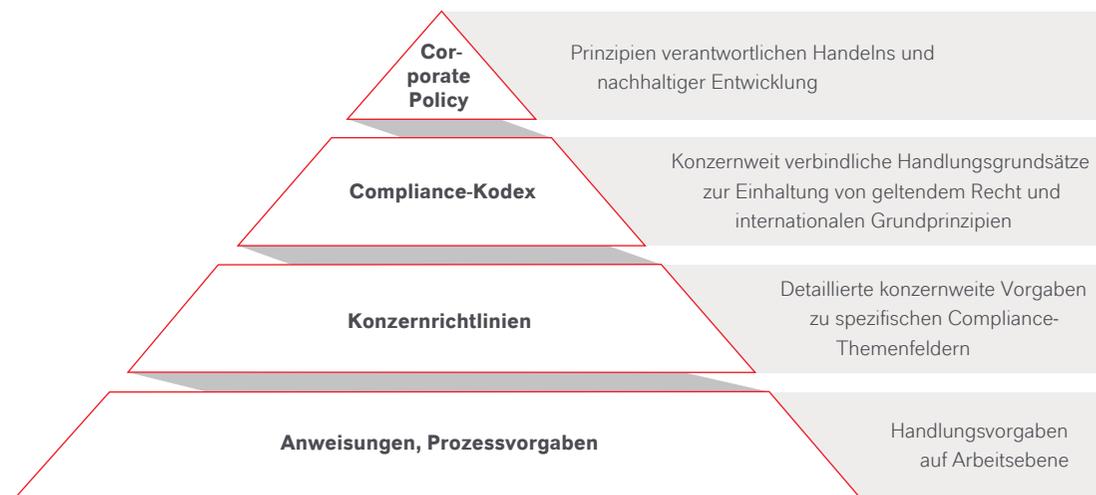


Interne Leitlinien und Regelwerke

Die Prinzipien verantwortlichen Handelns und nachhaltiger Entwicklung finden Ausdruck in unserer Corporate Policy, die in insgesamt elf Leitlinien unser generelles unternehmerisches Selbstverständnis und das von allen Mitarbeitern erwartete Verhalten gegenüber unseren Stakeholdern definiert.

Der konzernweit gültige LANXESS Verhaltenskodex verpflichtet alle Mitarbeiter – unabhängig von Organisationseinheiten, Regionen und Hierarchiestufen – zu einem integren und regelkonformen Verhalten. Jede und jeder Einzelne ist dafür verantwortlich, durch richtiges Verhalten dazu beizutragen, Schäden vom Unternehmen abzuwenden und den Wert von LANXESS langfristig zu steigern. Der Kodex umfasst Themen wie

Klare Regeln bieten Orientierung





Menschenrechte, Kartell- und Wettbewerbsrecht, Antikorruption, Datenschutz, Arbeits-, Produkt- und Anlagensicherheit sowie Umweltschutz.

Weitere Konzernrichtlinien, wie z.B. die HSE-Richtlinien oder der Zuwendungsleitfaden, konkretisieren die Regelungen zu einzelnen im Verhaltenskodex genannten Compliance-Feldern und sind konzernweit bindende Vorgaben für unsere Belegschaft. Eine weitere Konkretisierung, die jeweils auch lokale Anforderungen berücksichtigt, erfolgt auf der Arbeitsebene unter anderem durch Anweisungen und Prozessvorgaben unter Berücksichtigung der Vorgaben der LANXESS Konzernrichtlinien. Die gültigen Richtlinien, Anweisungen und Vorgaben sind allen Beschäftigten zugänglich. Sie werden zudem regelmäßig über neue und aktualisierte für sie relevante Regelungen informiert.

Menschenrechte

Im Sinne unserer Werte und Handlungsleitlinien setzen wir uns in allen unseren Märkten und Lieferketten dafür ein, dass Menschenrechte jederzeit geachtet und beispielsweise Kinder- und Zwangsarbeit konsequent verhindert werden. Menschenrechte und ethische Grundsätze gelten für LANXESS uneingeschränkt, auch wenn sie nicht in den landesspezifischen Rechtsordnungen niedergelegt sind. Entsprechend klar ist unser Ziel formuliert: Im Einflussbereich von LANXESS soll es keine Menschenrechtsverstöße geben. Alle relevanten Informationen über unser Engagement und die im Konzern etablierten Maßnahmen zum Schutz der Menschenrechte haben wir in der [„LANXESS Position on Human Rights“](#) zusammengefasst.



Die unmittelbare Verantwortung dafür, dass Menschenrechte jederzeit gewahrt werden, liegt beim jeweiligen Management an unseren Standorten, das von unserer globalen Compliance-Organisation sowie von den regionalen und lokalen Compliance Officern unterstützt wird. Auf Konzernebene sind die Menschenrechte Gegenstand regelmäßiger Bewertungen im Rahmen unseres Risikomanagementsystems. So führen wir spezielle Risikobewertungen in allen Landesgesellschaften hinsichtlich des Risikopotenzials für Menschenrechtsverstöße durch. Das generelle Risikopotenzial wird hierbei jährlich konzernübergreifend ermittelt und die Landesgesellschaften mit einem erhöhten Risikopotenzial zusätzlich im Rahmen einer umfassenden Risikobewertung mindestens in einem dreijährigen Rhythmus überprüft. Hierbei werden alle grundsätzlichen Risiken für Menschenrechtsverletzungen berücksichtigt inklusive so wichtiger Themen wie Kinderarbeit, moderne Sklaverei oder Menschenhandel. Die Risikobewertungen werden von der Konzernzentrale koordiniert und von den verantwortlichen Bereichen auf Landesebene durchgeführt. Die Bewertungen bestätigten, dass ein hohes Bewusstsein für das Thema besteht und funktionierende Mechanismen etabliert sind, um Menschenrechtsverletzungen vorzubeugen.

Darüber hinaus werden alle Organisationseinheiten von LANXESS und deren geschäftliche Aktivitäten regelmäßig in internen sowie externen Audits geprüft. Sie umfassen selbstverständlich auch die Beobachtung der Einhaltung von Menschenrechten und – falls notwendig – die Einleitung entsprechender Maßnahmen zur Gewährleistung der Menschenrechte.



Unser Verhaltenskodex enthält eindeutige Handlungsanweisungen hinsichtlich der Achtung von Menschenrechten. Der Kodex, den alle neuen Mitarbeitenden zusammen mit dem Arbeitsvertrag ausgehändigt bekommen, ist wiederum Bestandteil allgemeiner Schulungsmaßnahmen. Darüber hinaus richten wir Schulungen zu ausgewählten spezifischen Menschenrechtsthemen wie beispielsweise Arbeitssicherheit aus. Bei Verdacht auf Menschenrechtsverstöße stehen unseren Mitarbeitern und externen Dritten mit dem Compliance Helpdesk und dem Meldesystem „SpeakUp“ verschiedene Anlaufpunkte zur Verfügung, um der Compliance-Organisation Hinweise – auch anonym – zu geben.

Es liegt keine Meldung oder Kenntnis darüber vor, dass bei LANXESS Beschäftigte systematisch diskriminiert werden. Dies umfasst Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Herkunft, Religion, körperliche und geistige Fähigkeiten, Gewerkschaftszugehörigkeit oder politische Meinung. In einzelnen Fällen wurden im Berichtsjahr individuelle Verfehlungen von Mitarbeitern in Bezug auf Kollegen oder Dritte gemeldet. Nachgewiesene Verfehlungen werden von uns nicht toleriert und führen zu angemessenen disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung.

Auch von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie sich zu Werten und Regeln – insbesondere zu den Prinzipien des UN Global Compact und den ILO-Kernarbeitsnormen – bekennen und Systeme etablieren, um rechtskonformes und verantwortungsvolles Verhalten sicherzustellen. Bei der Auswahl neuer Lieferanten ist es für uns wesentlich, dass diese die in unserem Supplier



Über

4.500

Teilnehmer an Compliance-Schulungen



Code of Conduct enthaltenen Grundsätze zur Achtung der Menschenrechte anerkennen bzw. eigene vergleichbare Regeln und Managementsysteme im Sinne des UN Global Compact etabliert haben. Verantwortliches Handeln in der Lieferkette fördern wir darüber hinaus mit unserem Engagement in der Initiative „Together for Sustainability“ (TfS), die wir gemeinsam mit weiteren global operierenden Chemieunternehmen betreiben. Im Rahmen dieser Initiative werden Unternehmen, die bedeutende Güter und Leistungen liefern, regelmäßig im Rahmen von TfS-Audits beurteilt. Diese Lieferantenbeurteilungen umfassen auch die Einhaltung von Aspekten unseres „Supplier Code of Conduct“, wie etwa die Prüfung der Einhaltung von Menschenrechten, unter anderem im Hinblick auf Kinder- oder Zwangsarbeit. Uns liegen für das Berichtsjahr keine Hinweise auf Menschenrechtsverletzungen bei unseren Lieferanten vor.

Auch absatzseitig haben wir die erforderlichen Prozesse etabliert, um unserer Verantwortung gerecht zu werden. Hierzu zählen insbesondere unsere Prozesse zur zentralen Produktbeobachtung oder zur Trade Compliance, hier vor allem Vorgaben zur Verhinderung von Dual Use. Im Rahmen unserer Portfolioanalyse bewerten wir ebenfalls systematisch die Wirkungen unserer Produkte auf die Menschen.

Alle Akquisitionen von Gesellschaften, Gesellschaftanteilen oder Geschäften unterliegen einem sorgfältigen Due-Diligence-Prozess, der auch die Einhaltung von Menschenrechten durch das Zielunternehmen umfasst.

Antikorruption

Mit der Unterzeichnung des UN Global Compact haben wir uns dazu verpflichtet, aktiv gegen alle Arten von Korruption einzutreten. Diese Verpflichtung findet sich auch



im LANXESS Verhaltenskodex wieder, in dem wir alle Mitarbeitenden für das Thema sensibilisieren. Unser Ziel ist klar: keine Vorfälle. Die Vermeidung von Korruption ist Teil des allgemeinen Compliance-Management-Systems. Organisatorische Maßnahmen und Handlungsvorgaben für die Einrichtung des Compliance-Management-Systems sowie Verantwortlichkeiten für deren Implementierung, Betreuung und fortlaufende Überwachung sind in einer konzernweit gültigen Richtlinie definiert. Die Verantwortung, Korruptionsfällen vorzubeugen, liegt beim jeweiligen Management an unseren Standorten, das auch in dieser Hinsicht von unserer globalen Compliance-Organisation sowie regionalen und lokalen Compliance Officern unterstützt wird.

Eine konzernweit gültige Richtlinie gibt unseren Mitarbeitern klare Orientierung für den Umgang mit Zuwendungen. Unseren Mitarbeitern ist es verboten, direkt oder im Zusammenhang mit dienstlichen Tätigkeiten Mitarbeitern von anderen Unternehmen – insbesondere bei der Anbahnung, Vergabe oder Abwicklung eines Auftrags – persönliche Vorteile anzubieten. Ebenso ist es unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern untersagt, derartige Vorteile anzunehmen oder für sich selbst zu fordern. Soweit einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin ein entsprechendes Angebot unterbreitet wird, ist dies sofort dem oder der Vorgesetzten oder der Compliance-Organisation mitzuteilen. Ausnahmen können bei allgemein üblichen, d.h. symbolhaften und geringwertigen Gelegenheits- oder Werbegeschenken bestehen.

Weder Beamten noch sonstigen Amtsträgern im Inland sowie im Ausland darf LANXESS Vorteile irgendeiner Art gewähren. Bei der Beauftragung von Dienstleistern, die im Auftrag von LANXESS mit Amtsträgern Kontakt haben, ist von den jeweiligen Mitarbeitern Sorge dafür



zu tragen, dass das Korruptionsverbot ebenfalls befolgt wird. Grundsätzlich unterstützen wir keine politischen Gruppierungen und Parteien wirtschaftlich. LANXESS wirkt in großen Industrieverbänden mit, die wir als Grundlage unserer Interessenvertretung betrachten. Beiträge und Ausgaben im Bereich politischer Aktivitäten legen wir transparent dar.

Spenden bedürfen generell jeweils einer Genehmigung durch ein Mitglied des Vorstands nach vorheriger Konsultation der Compliance-Organisation.

Um unsere Belegschaft für diese Verhaltensregeln zu sensibilisieren, ist das Thema Korruption regelmäßiger Bestandteil von Compliance-Schulungen. Zudem richten wir spezielle Korruptionsschulungen gezielt auf exponierte Berufsgruppen und Länder aus. Im Berichtsjahr führten wir weltweit Compliance-Schulungen mit insgesamt über 4.500 Teilnehmenden durch. Bei Anzeichen von Compliance-Verstößen können sich sowohl unsere Mitarbeiter als auch externe Dritte – wenn gewünscht anonym – an die Compliance-Organisation wenden. Im Berichtsjahr wurde ein neues, konzernweit einheitliches Meldesystem eingeführt, das nicht nur eine einfache schriftliche oder telefonische Meldung potenzieller Verstöße zulässt, sondern in über 20 Sprachen auch die gesicherte und anonyme Kommunikation zwischen der Compliance-Organisation und dem Hinweisgebenden ermöglicht.



MITARBEITER



Die Funktion Corporate Audit überprüft und überwacht die Umsetzung unserer Maßnahmen zur Prävention von Korruption. Dabei verfolgt sie verschiedene Prüfungsansätze und -tiefen:

- › Risikoeinschätzung zur Korruptionsexposition als Teil der Jahresprüfungsplanung und allgemeine Überwachung des internen Kontrollsystems: 100% der Geschäftseinheiten
- › Transaktionsmonitoring zur Einhaltung von Unternehmensregeln mit Einfluss auf die Korruptionsprävention im Standard-SAP-System: mindestens 90% aller Transaktionen

Uns liegen für das Geschäftsjahr 2020 keine Meldungen oder sonstigen Hinweise über Fälle aktiver Korruption durch LANXESS Mitarbeiter vor. Nachweisliche Fälle von Bestechlichkeit von LANXESS Mitarbeitern führen zu angemessenen disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung und zur Prüfung weiterer juristischer Schritte. Im Berichtsjahr verzeichneten wir derartige Fälle im niedrigen einstelligen Bereich, die jedoch keine weiteren bedeutenden Auswirkungen für LANXESS hatten.

Auch gegenüber unseren Lieferanten und Dienstleistern kommunizieren wir unsere eindeutigen Erwartungen zur Vermeidung von Korruption in unserem „Supplier Code of Conduct“. Er definiert als klare Anforderung, dass sich unsere Lieferanten nicht auf Bestechung, Betrug oder Erpressung einlassen. So ist es für uns wesentlich, dass sie die im „Supplier Code of Conduct“ enthaltenen Grundsätze anerkennen bzw. eigene vergleichbare Vorgaben etabliert haben. Sollten Lieferanten oder Dienstleister sich nicht an diese Grundsätze halten, kann dies bis zur Beendigung des Vertragsverhältnisses führen.

Unsere Organisationsstruktur im Bereich Human Resources sehen wir nach der erfolgreichen Umsetzung unseres globalen Transformationsprojektes regional und global harmonisiert und gut vernetzt. Mit der neuen Struktur kann die Group Function Human Resources das operative Geschäft von LANXESS bestmöglich unterstützen. Um noch stärker zusammenzuwachsen, arbeiten wir seit Mitte 2020 daran, Verantwortlichkeiten und Entscheidungswege transparenter zu gestalten: Mit der ONE-HR-Initiative wollen wir global die internen Entscheidungswege nicht nur beschleunigen, sondern im Konzern auch ein gemeinsames Verständnis für zentrale HR-Prozesse schaffen.

Alle Maßnahmen im Rahmen unserer Personalarbeit dienen der konsequenten Umsetzung unserer „People Strategy“. Diese überprüfen wir regelmäßig auf die Möglichkeit von Aktualisierungen. Abgeleitet aus unserer Mission, dem Streben, Menschen zu motivieren und das Unternehmenswachstum zu fördern, haben wir im Berichtsjahr eine weiterentwickelte Fassung der „People Strategy“ verabschiedet. Unsere „People Strategy“ basiert auf vier Säulen:

- › **Wachstum ermöglichen**
Mit einer verstärkt langfristigen und strategischen Personalplanung sowie einer global gesteuerten Recruiting-Strategie unterstützen wir das nachhaltige Wachstum unserer Geschäfte im Sinne unserer Unternehmensstrategie.
- › **Mitarbeiter und Führungskompetenz entwickeln**
Auf Basis des kontinuierlichen Dialogs mit unseren Mitarbeitern verfolgen wir ein umfängliches

Trainings- und Lernkonzept mit dem Ziel, bereichsübergreifende Karriereentwicklungen zu fördern und die LANXESS Organisation der Zukunft zu stärken. Besonders wichtig ist uns die Entwicklung guter Führungskompetenzen, denn sie sind wichtige Eckpfeiler unserer Unternehmenskultur.

- › **Personalarbeit weiterentwickeln und stärken**
Wir fördern effiziente und standardisierte HR-Prozesse, agieren als globales Team mit transparenten Strukturen und treiben die Digitalisierung unserer HR-Systeme und -Werkzeuge konsequent voran. Wir fungieren als strategischer Partner für die Geschäfte.
- › **Partnerschaftlich handeln**
Wir verstärken den Austausch innerhalb und außerhalb des Personalbereichs, um mehr Transparenz hinsichtlich der HR-Produkte und -Dienstleistungen zu schaffen, die Rolle von HR als strategischem Partner zu schärfen und die Bedürfnisse der Bereiche noch gezielter zu adressieren.

Im Berichtsjahr haben wir eine Vielzahl von Projekten und Maßnahmen initiiert bzw. weiter vorangetrieben, während die Corona-Pandemie unseren Arbeitsalltag prägte. Den Schutz der gesamten Belegschaft und die lückenlose Funktionsfähigkeit der Produktion stellte unser Pandemie-Krisenstab sicher. Er berichtete regelmäßig an den Vorstand und das Executive Management über das weltweite Infektionsgeschehen bei LANXESS und die nach Regionen differenzierten Risiken hieraus für den Konzern. [📄 Weitere Informationen zu Gesundheitsschutzmaßnahmen für unsere Mitarbeiter sowie zur Unterstützung externer Einrichtungen durch LANXESS](#)



Corona beschleunigt digitale Transformation der Arbeitsformen

Neben all ihren Herausforderungen bewirkte die Pandemie schließlich auch, dass wir 2020 unsere IT-Kapazitäten erweiterten und die Digitalisierung unserer Prozesse, Arbeitsweisen und Kommunikationsformate deutlich ausbauten. Vor allem gelang uns die zügige Umstellung auf digitale Formate – flankiert von einem Angebot unterstützender und auf die Bedürfnisse der jeweiligen Nutzer zugeschnittener Maßnahmen. Das mobile Arbeiten (Remote Work) und die virtuelle Zusammenarbeit förderten wir, wo es möglich war. Remote Work bietet eine große Flexibilität, weil Mitarbeiter – sofern deren Art der Tätigkeit bei LANXESS hierfür geeignet ist – entweder von zu Hause oder von einem anderen Ort aus tätig sein können. Generell unterstützten wir durch Information und Beratung, aber auch mit gezielten Maßnahmen und Angeboten. Zur Corona-Entwicklung gab es regelmäßige E-Mails vom Vorstand wie auch Informationen im Intranet oder im elektronischen Corona-Booklet. Unser digitales Angebot für weiterführende Maßnahmen umfasste Workshops für unterschiedliche Zielgruppen mit entsprechenden Schwerpunkten oder aber Videos und Newsletter mit Best-Practice-Arbeitstipps. Daneben boten wir Mentoring an sowie virtuelle Weiterbildungs- und Austauschmöglichkeiten – regional wie global. Zudem wurden verschiedene Konferenzen virtuell durchgeführt.

Im Bereich Personalservices haben wir die 2019 eingeführte digitale Systemlösung unserer Prozesse technisch weiterentwickelt. Ab 2021 können wir ein neues „Compensation Module“ für vergütungsrelevante Prozesse in der Systemlösung nutzen. Sie umfasst bereits das Recruiting und das Onboarding, das Performance-Management, das Dokumentenmanagement und

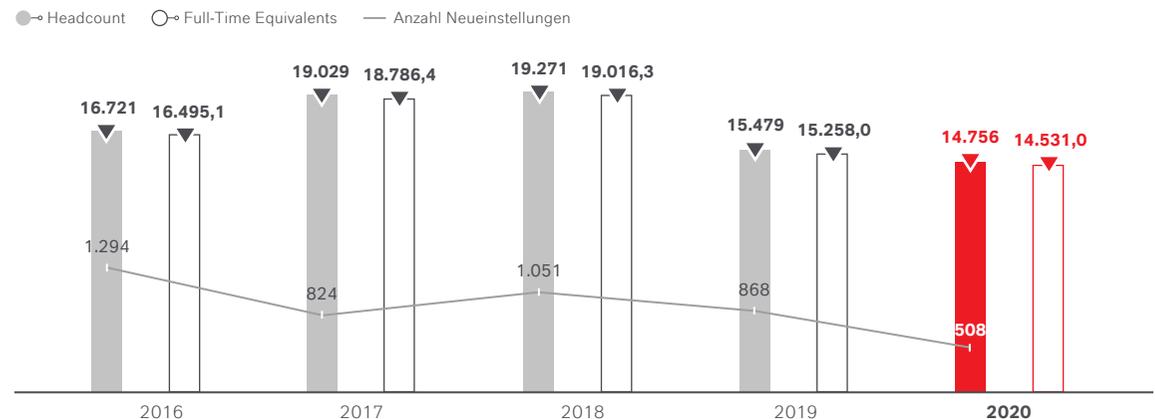
Self-Service-Funktionen für Mitarbeitende. Mit dem System erzielen wir konzernweit mehr Transparenz und eine Harmonisierung der Prozesse.

Weitere HR-Aktivitäten im Berichtsjahr bezogen sich beispielsweise auf das [digitale Lernen](#) sowie die [Sicherung des Wissenstransfers](#) und das [digitale Wissensmanagement in der Produktion](#). Zudem haben wir [Achtsamkeitstrainings](#) global ausgerollt und eine [globale Umfrage zur Zufriedenheit und zum Arbeitsumfeld](#) durchgeführt. Für die zukünftige Gestaltung der LANXESS Arbeitswelt im Rahmen der Digitalisierungsstrategie vereinbarte LANXESS mit dem Gesamtbetriebsrat und der Gewerkschaft IG Bergbau, Chemie, Energie gemeinsame [Handlungsfelder](#).

Den Wettbewerb um Vielfalt gewinnen

Vor dem Hintergrund des starken Wettbewerbs um Talente in unseren Kernmärkten und der [Herausforderungen der Demografie](#) erachten wir Recruiting als strategisches Thema. Wir investieren in eine markante Arbeitgebermarke, um die Vorteile von LANXESS als global aktivem sowie sozial verantwortlichem Arbeitgeber herauszustellen. Authentizität und Vielfalt stehen im Mittelpunkt unseres Employer Brandings, das wir über die sozialen Medien kommunizieren. Diese bespielen wir mit einem Mix aus Unternehmens-, Produkt- und Personalinformationen, um Talente aus einer Vielzahl von Funktionsbereichen für unser Unternehmen zu begeistern.

Entwicklung der Anzahl der Mitarbeiter



Die hier dargestellten Zahlen für 2020 und alle nachfolgenden Auswertungen für das Geschäftsjahr 2020 entsprechen – wenn nicht anders ausgewiesen – dem [gesamten Konzern inklusive Business Unit Leather](#) und beziehen sich auf die [Stammbelegschaft](#). Werte von 2016 bis 2018 inklusive ARLANXEO.



Unser weltweiter Recruiting-Prozess ist hochgradig digitalisiert. Die Softwareplattform umfasst alle Prozesse vom digitalen Onboarding bis zur digitalen Unterzeichnung von Arbeitsverträgen. Hochspezialisierte LANXESS Recruiting-Teams arbeiten in den USA, China, Indien, Europa und Deutschland. Die Softwareplattform trägt dazu bei, Prozesse im Zusammenhang mit der Ansprache und Gewinnung neuer Talente einheitlicher, transparenter und kundenorientierter zu gestalten. Im Sinne einer gleichermaßen aktiven wie zielgerichteten Ansprache interessanter Kandidaten verfügen wir zudem über einen eigenen Pool sogenannter Active Sourcing Specialists. Sie ersetzen sukzessive externe Personaldienstleistende. Weltweit traten im Berichtsjahr 508 neue Mitarbeiter in den Konzern ein. Die Neueinstellungen betrafen vorwiegend technische Positionen.

Ein elementares Instrument zur Nachwuchssicherung in Deutschland ist unser internationales Traineeprogramm. Besonders qualifizierte Masterabsolventen werden auf anspruchsvolle Fach- und Führungsaufgaben vorbereitet und können wertvolle Erfahrungen im In- und Ausland oder im Rahmen von internationalen Projekten sammeln. Neben einer ingenieurwissenschaftlichen Ausrichtung bietet LANXESS auch für Graduierte der Wirtschaftswissenschaften attraktive Schwerpunkte an. Im Jahr 2020 haben 17 neue Trainees (10 Frauen, 7 Männer) ihre Karriere bei LANXESS begonnen.

Einsatz für den Nachwuchs

Die Ausbildung 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.

Am 1. September 2020 begannen 199 Auszubildende in sieben technischen, naturwissenschaftlichen und kaufmännischen Berufen sowie in vier dualen Studiengängen ihre Ausbildung bei der LANXESS Deutschland GmbH. Der Anteil weiblicher Berufsstarter betrug im Berichtsjahr wiederum 10% (Vorjahr: 10%).

Unter Berücksichtigung des neuen Ausbildungsjahrgangs sind (Stand 31. Dezember 2020) 698 Auszubildende bei der LANXESS Deutschland GmbH tätig. Der Anteil weiblicher Auszubildender beträgt über alle Ausbildungsjahrgänge hinweg ca. 10%. Insgesamt investierten wir 2020 rund 23 Mio. € (Vorjahr: 23 Mio. €) in die berufliche Qualifizierung junger Talente.

Neueinstellungen nach Altersgruppen, Geschlecht und Regionen

Altersgruppe	EMEA (ohne Deutschland)		Deutschland		Nordamerika		Lateinamerika		Asien/Pazifik		Gesamt
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	
<30	6	24	12	33	10	33	7	10	8	23	166
30-49	11	41	15	65	14	55	5	11	13	44	274
≥50	1	11	1	9	7	34	0	3	0	2	68
Gesamt	18	76	28	107	31	122	12	24	21	69	508
Gesamt Region	94		135		153		36		90		
in %											
Altersgruppe	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	
<30	17,6	14,4	5,8	4,3	18,6	20,9	18,3	13,6	15,8	14,0	9,7
30-49	4,2	5,5	2,5	2,6	8,9	8,7	3,8	2,6	3,3	3,2	3,8
≥50	0,7	1,5	0,2	0,3	3,2	4,4	0,0	1,9	0,0	0,7	1,1
Gesamt	4,2	4,6	2,0	1,7	7,2	7,8	6,0	3,7	4,2	3,8	3,4
Gesamt Region	4,5		1,7		7,7		4,2		3,9		



1) Die Kennzahl bezieht sich auf die Ausbildungsquote der LANXESS Deutschland GmbH. Die Anzahl der sich in Ausbildung befindenden Beschäftigten der LANXESS Deutschland GmbH wird ins Verhältnis gesetzt zur Stammsbelegschaft der LANXESS Deutschland GmbH (☐ Mitarbeiter mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag in Voll- oder Teilzeit) zuzüglich der Auszubildenden der LANXESS Deutschland GmbH.



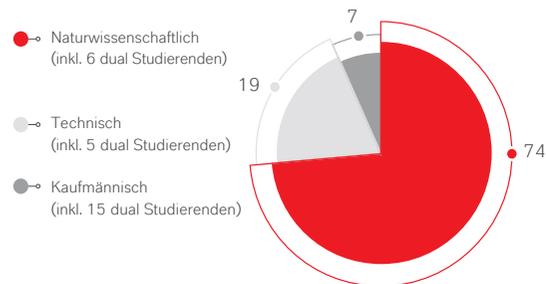
Ausbildung bleibt auch in den kommenden Jahren eine wichtige Säule unserer Personalpolitik. Es ist unser Ziel, mindestens 80% unserer Auszubildenden nach dem erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung zu übernehmen. Mit einer Übernahmequote von 85% (Vorjahr: 88%) haben wir dieses Ziel im Berichtsjahr erneut erreicht. Außerhalb von Deutschland bieten wir z.B. in Argentinien, Brasilien und Indien ähnliche Ausbildungsprogramme an, um dort unseren Bedarf an Nachwuchskräften zu decken. In Argentinien haben Ende 2020 zwei Studierende eine zweijährige duale Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Das Programm in Brasilien richtet sich an fortgeschrittene Studierende und wird bereits seit einigen Jahren erfolgreich durchgeführt. In Indien unterstützt die Regierung ein Ausbildungsprogramm, um mehr jungen Menschen die Chance zu geben, sich für Tätigkeiten in der Chemiebranche zu qualifizieren.

Schulabgängern, denen bestimmte schulische oder persönliche Voraussetzungen fehlen, um direkt eine Ausbildung zu beginnen, bieten wir mit unserem Programm „XOnce“ jedes Jahr die Möglichkeit, sich für eine Ausbildung im technischen oder naturwissenschaftlichen Bereich zu qualifizieren – unabhängig davon, ob diese anschließend bei LANXESS selbst stattfindet. 2020 nahmen acht junge Menschen am „XOnce“-Programm teil. Im Durchschnitt nehmen ca. 50% der Teilnehmenden im Anschluss die Gelegenheit wahr, eine Ausbildung bei LANXESS zu absolvieren.



Auszubildende nach Berufsbildern¹⁾

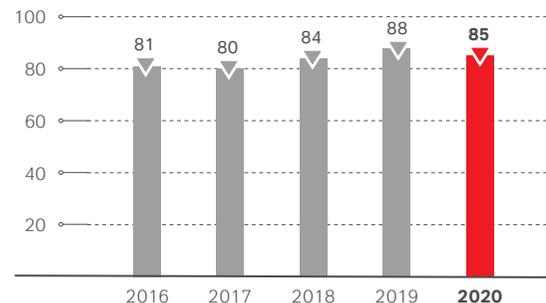
in %



1) LANXESS in Deutschland.

Übernahmequote der Auszubildenden und dualen Bachelorstudenten bei LANXESS¹⁾

in %



1) LANXESS in Deutschland.

Weltweit Talente weiterentwickeln

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



Im Zentrum unserer Aktivitäten stand im Berichtsjahr die Virtualisierung der globalen, bereichs- und hierarchieübergreifenden Talentprogramme des Konzerns. Damit stellen wir sicher, dass wir trotz der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie besonders leistungsstarke Mitarbeiter fördern können, sie an das Unternehmen binden und frühzeitig geeignete Nachfolgebesetzungen für Schlüsselpositionen identifizieren. Während Lernziele, Themenschwerpunkte und Lernzeiten der Talentprogramme aufgrund des positiven Feedbacks der vergangenen Jahre möglichst unverändert bleiben sollten, haben wir die Didaktik den aktuellen Herausforderungen angepasst.

Mit „eXplorer“, „compass“ und „navigator“ bieten wir konzernweit bereichs- und hierarchieübergreifende Talentprogramme an.



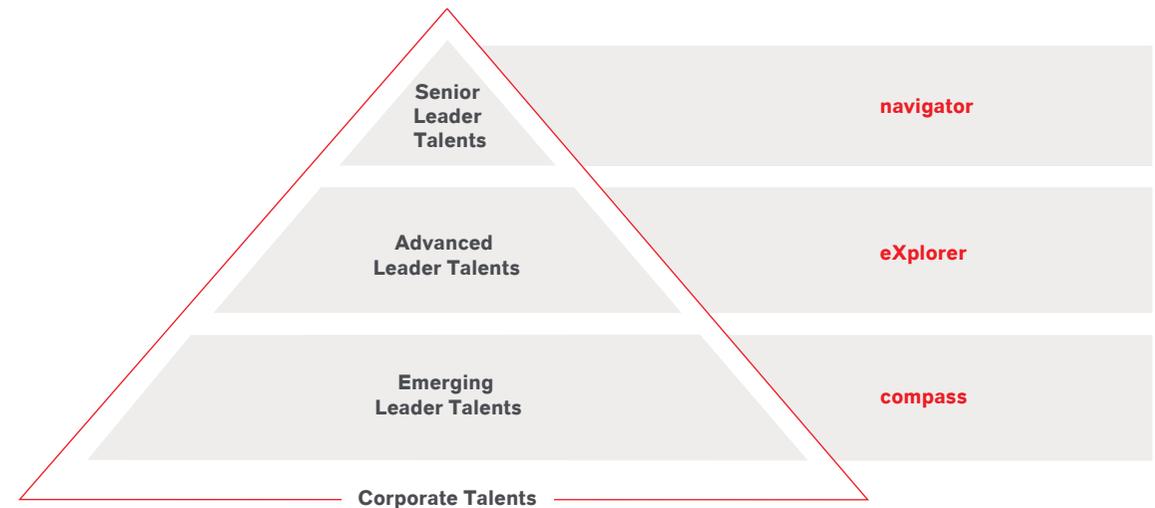
„eXplorer“ richtet sich an Mitarbeitende, die das Potenzial haben, sich in den nächsten Jahren in bedeutende Führungsrollen bei LANXESS zu entwickeln. Themenschwerpunkte sind unter anderem der Umgang mit Komplexität, neue Formen der Kollaboration sowie digitale und agile Führungsprinzipien. Während früher drei Präsenzmodule durchgeführt wurden, finden nun monatliche, kürzere virtuelle Treffen statt. Diese werden durch individuelle Vor- und Nachbereitungen sowie ein erfahrungsbasiertes Lernen in Experimentalgruppen ergänzt.

„compass“, unser Programm für Mitarbeiter, die am Beginn ihrer Karriere stehen, bietet Orientierung für den weiteren Karriereweg. Das Format soll konkrete Entwicklungsmaßnahmen anstoßen. Kernelement ist ein Development Center, das seit 2020 vollständig virtuell durchgeführt werden kann.

Das Programm „navigator“ richtet sich an Führungskräfte mit dem Potenzial, eine Business Unit oder Group Function zu leiten.

Unser [Engagement zur Stärkung von Vielfalt bei LANXESS](#) spiegelt sich auch in einer konkreten Zielformulierung für die Besetzung der drei Talentprogramme wider. So sollen jährlich mindestens 30% weibliche und 40% nichtdeutsche Teilnehmende die Programme durchlaufen. Bei insgesamt 89 Teilnehmenden im Jahr 2020 beliefen sich die Quoten auf 30% weibliche bzw. 61% nichtdeutsche Teilnehmende, womit wir unser Ziel für das Berichtsjahr erreicht haben. Doppelzählungen sind dabei aufgrund der Programmlaufzeit von bis zu 18 Monaten nicht ausgeschlossen.

Globale Talentprogramme fördern leistungsstarke Mitarbeiter



Um unsere Führungsprinzipien weltweit weiter zu verankern und unsere Führungskultur zu stärken, bieten wir globale Führungskräfte trainings an. Je nach Erfahrung der Teilnehmenden werden grundsätzliche Führungstechniken vermittelt, aufgefrischt und in individuelle Maßnahmen umgesetzt. Da Führung je nach Land und Kulturkreis unterschiedlich gelebt wird, berücksichtigen unsere Trainingsprogramme auch kulturelle Unterschiede und beziehen die Anforderungen digitalen Führens ein. Insgesamt 1.701 Führungskräfte haben seit 2016 Führungstrainings absolviert, davon 278 im Berichtsjahr.

Ein wesentliches Instrument zur 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. Auch 2020 stand der Performance-Dialog allen Führungskräften zur Verfügung und wurde wie im Jahr zuvor sehr gut angenommen.

Die Förderung lebenslangen Lernens war auch 2020 ein zentrales Thema unserer Personalentwicklung. Global erhielten 99% unserer Belegschaft im Geschäftsjahr Trainings, die sowohl Grundlagenschulungen und Sicherheitstrainings umfassten als auch Weiterbildungen zur Karriere- und Kompetenzförderung. Im Schnitt kamen 2020 auf alle Mitarbeiter global 14 Stunden Weiterbildung.

Das Jahr 2020 stand im Zeichen virtuellen Lernens. Unser Angebot umfasste 8.941 digitale Lernformate. Im Rahmen eines Pilotprojektes erhielten rund 1.000 Mitarbeiter aus verschiedenen Regionen des Konzerns einen Zugang



8.941
digitale
Lernformate
angeboten

zur digitalen Lernplattform „LinkedIn Learning“. Für neun Monate konnten über 10.000 Onlinekurse mit unterschiedlichen Schwerpunkten genutzt werden. Zwischen April und Dezember riefen die Teilnehmenden insgesamt 12.834 Kurse ab. Nach der Auswertung der Nutzungsdaten und der Feedback-Umfrage wird über die konzernweite Einführung entschieden.

Im Berichtsjahr haben wir uns zudem intensiv damit beschäftigt, den Wissenstransfer in den Produktionsbetrieben zu verbessern und die Arbeitsabläufe zunehmend zu digitalisieren. Es ist unser Ziel, sicherzustellen, dass wertvolles Know-how trotz demografiebedingter personeller Veränderungen im Unternehmen gehalten wird. Gleichzeitig wollen wir ein kontinuierliches digitales Wissensmanagement entwickeln, das langfristig ein stabiles Fundament für eine sichere und profitable Produktion bietet.

Internationale Entsendungen sind eine weitere Schlüsselkomponente unserer systematischen Personalentwicklung. Im Jahr 2020 konnten trotz der coronabedingten Ausnahmebedingungen und Herausforderungen alle Assignments planmäßig abgeschlossen werden.

Zum Jahresende 2020 waren 50 Mitarbeiter und damit rund 1,5% unserer Fach- und Führungskräfte außerhalb ihres Vertragslandes als Expatriates eingesetzt. Trotz der erschwerten Bedingungen bleibt es auch weiterhin unser Ziel, an unseren internationalen Standorten lokales Management mit Fachwissen und internationaler Kompetenz aufzubauen und geeigneten Mitarbeitenden anspruchsvolle Aufgaben zu übertragen. Derzeit haben wir an Standorten außerhalb Deutschlands 85% unserer Führungsfunktionen mit lokalen Mitarbeitern besetzt.

Fluktuation auf Basis von Eigenkündigungen nach Altersgruppen, Geschlecht und Regionen

in %

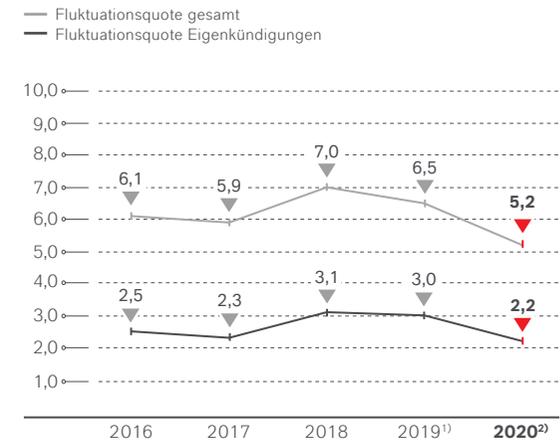
Altersgruppe	EMEA (ohne Deutschland)		Deutschland		Nordamerika		Lateinamerika		Asien/Pazifik		Gesamt	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	in %	abs.
<30	8,8	3,6	1,5	2,6	3,7	9,5	7,8	5,4	4,0	9,2	4,3	73
30-49	4,5	2,8	1,1	1,6	7,0	4,6	3,8	1,7	3,5	4,1	2,8	203
≥50	1,5	2,3	0,5	0,3	2,3	1,3	0,0	1,3	1,8	1,0	0,9	52
Gesamt	3,9	2,7	0,9	1,1	4,2	3,4	4,0	2,0	3,4	4,0	2,2	328
Gesamt Region	2,9		1,1		3,6		2,5		3,9			
Gesamt Region (abs.)	61		83		72		21		91			

Motiviert und engagiert

Engagierte Mitarbeiter sind der Schlüssel zu hoher Unternehmensleistung, erfolgreichem Wandel und schließlich nachhaltigem Unternehmenserfolg. Entsprechend legen wir ein besonderes Augenmerk darauf, das Engagement unserer Beschäftigten zu fördern. Dazu trägt eine gute Führung ebenso bei wie persönliche Entwicklungsperspektiven, ein hohes Maß an Flexibilität in der Arbeitsgestaltung oder Unternehmenswerte, mit denen sich unsere Mitarbeitenden identifizieren können. Alle diese Faktoren prägen, neben anderen, die LANXESS Unternehmenskultur, die wir aktiv pflegen und mit Blick auf immer neue Herausforderungen in unseren Märkten weiterentwickeln. Ein wichtiges Forum dafür ist der weltweite, jährlich stattfindende Performance Culture Day. 2020 stand er unter dem Motto „Seek Solutions“. Auch bei Akquisitionen wollen wir dem Aspekt „Cultural Fit“ ein größeres Gewicht einräumen – so wird eine entsprechende Analyse künftig festes Element des Due-Diligence-Prozesses sein.

Entwicklung der Fluktuation im Zeitverlauf

in %



1) Die Fluktuationsquote errechnet sich aus der Summe der Austritte der letzten zwölf Monate (Austritte nach extern) geteilt durch den Mittelwert des Headcounts der letzten vier Quartalsabschlüsse. Sie beinhaltet somit arbeitgeber- oder arbeitnehmerinitiierte Austritte sowie Rentenaustritte. Temporäre Abwesenheiten, z. B. aufgrund von Elternzeit oder längerer Krankheit, werden seit dem Geschäftsjahr 2019 nicht mehr als Austritte gewertet.

2) Die Höhe der Gesamtfuktuationsquote des fortzuführenden Geschäfts verbesserte sich weiter auf 5,2%. Inklusive der Business Unit Leather beträgt der Wert 9,7%, da die Austritte in Südafrika in die Berechnung einfließen.



18 Jahre
durchschnittliche Konzernzugehörigkeit

Regelmäßiges und strukturiertes Feedback ist ein weiteres wichtiges Element unserer Unternehmenskultur. Dazu nutzen wir unterschiedliche Umfrageformate, die Rückschlüsse auf Zufriedenheit und Engagement der verschiedenen Gruppen von Mitarbeitern ermöglichen. Im Jahr 2020 haben wir unsere Belegschaft konzernweit unter anderem danach gefragt, wie sie die Arbeit von zu Hause aus, die in der Pandemie erforderlich war, wahrgenommen hat. Dazu führten wir zwei globale Umfragen durch, um eine mögliche Veränderung des Stimmungsbildes erkennen zu können. Rund ein Drittel aller LANXESS Mitarbeiter nahmen an der Umfrage teil. Rund zwei Drittel der Teilnehmenden arbeiteten zu der Zeit mobil. Die Ergebnisse zeigen, dass die allgemeine Zufriedenheit sowohl bei Männern als auch bei Frauen im oberen Bereich der Bewertungsskala lag (5,5 bzw. 5,7 auf einer Bewertungsskala von 1 bis 7, wobei 7 für eine sehr hohe Zufriedenheit steht). Der durchschnittliche Engagement-Index ist mit 6 bzw. 6,1 bei Männern und Frauen ebenfalls sehr hoch (Gesamtdurchschnitt: 6,0). 92% der Teilnehmenden sind sehr engagiert (Ergebnis zwischen 5 und 7 auf der 7er-Skala; 91% der Männer und 93% der Frauen). Dies bestätigt die hohe Zufriedenheit der Beschäftigten. Die Umfrage hat zudem gezeigt: Mitarbeiter, die mobil arbeiteten, nahmen sich selbst als zufriedener, engagierter und produktiver wahr als die, die an ihrem Arbeitsplatz arbeiteten. Die meisten Befragten möchten ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz und mobiles Arbeiten auch in Zukunft kombinieren. Die Ergebnisse der zweiten Umfrage bestätigten die Erkenntnisse der ersten Umfrage. [Weitere Informationen zum flexiblen Arbeiten bei LANXESS](#)



Des Weiteren betrachten wir die Fluktuationsquote auf Basis von Eigenkündigungen als wichtigen Indikator für das Engagement unserer Beschäftigten. Es ist unser Ziel,



diese Quote bis Ende 2023 kontinuierlich unter 3,5% zu halten. Im Berichtsjahr lag die Quote der freiwilligen Fluktuation global bei 2,2%, womit wir unser Ziel für dieses Jahr erreichen konnten. In Deutschland betrug



die Quote 1,1%. Die Quote der Mitarbeiter, die unser Unternehmen innerhalb der ersten drei Jahre nach ihrer Einstellung auf eigenen Wunsch wieder verlassen haben, lag im Berichtsjahr weltweit bei durchschnittlich 0,8%.

Frühfluktuation auf Basis von Eigenkündigungen nach Altersgruppen, Geschlecht und Regionen

in %

Altersgruppe	EMEA (ohne Deutschland)		Deutschland		Nordamerika		Lateinamerika		Asien/Pazifik		Gesamt	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	in %	abs.
<30	5,9	1,2	1,0	0,7	0,0	5,7	2,6	5,4	2,0	7,3	2,2	38
30-49	1,5	0,8	0,2	0,6	4,4	1,9	0,8	0,5	1,0	1,5	1,0	72
≥50	0,0	0,3	0,0	0,0	0,5	0,6	0,0	0,6	0,0	0,3	0,2	11
Gesamt	1,4	0,6	0,2	0,3	1,8	1,7	1,0	1,1	1,0	1,9	0,8	121
Gesamt Region	0,8		0,3		1,7		1,1		1,7			
Gesamt Region (abs.)	16		23		34		9		39			

Frühfluktuation: Quote der Mitarbeiter, die das Unternehmen innerhalb der ersten drei Jahre nach ihrer Einstellung auf eigenen Wunsch wieder verlassen haben

Fluktuation gesamt nach Altersgruppen, Geschlecht und Regionen

Altersgruppe	EMEA ¹⁾ (ohne Deutschland)		Deutschland		Nordamerika		Lateinamerika		Asien/Pazifik		Gesamt
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	
<30	21	19	3	22	2	19	3	10	3	32	134
30-49	165	412	11	46	14	44	12	14	25	93	836
≥50	20	173	17	162	18	60	0	20	2	14	486
Gesamt	206	604	31	230	34	123	15	44	30	139	1.456
in %											
Altersgruppe	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	
<30	61,8	11,4	1,5	2,9	3,7	12,0	7,8	13,6	5,9	19,5	7,9
30-49	62,5	55,3	1,8	1,8	8,9	7,0	9,1	3,3	6,3	6,8	11,5
≥50	15,0	23,8	2,9	5,2	8,1	7,7	0,0	12,7	3,7	4,7	8,0
Gesamt	47,7¹⁾	36,9¹⁾	2,2	3,6	7,9	7,9	7,6	6,8	5,9	7,6	9,7²⁾
Gesamt Region	39,1¹⁾		3,3		7,9		6,9		7,2		

1) Die hohe Gesamtfluktuationsquote in EMEA (ohne Deutschland) geht zurück auf den Verkauf des Geschäfts mit organischen Lederchemikalien und den Verkauf unseres Anteils an der Chromerz-Mine in Rustenburg (Südafrika), siehe Seite 7.

2) Gesamtfluktuationsquote für das fortzuführende Geschäft: 5,2%.



Als weiteres Indiz für die Zufriedenheit unserer Belegschaft und die Attraktivität von LANXESS als Arbeitgeber werten wir unser Abschneiden in relevanten Rankings und Wettbewerben. LANXESS wurde im Geschäftsjahr 2020 als Toparbeitgeber oder auch Arbeitgeber der Wahl ausgezeichnet, wie beispielsweise zum wiederholten Mal in Brasilien und in China. LANXESS in Indien wurde durch das „Indian Chemicals Council“ für sein Personalmanagement ausgezeichnet.

Untrennbar: Wertschätzung und Vielfalt

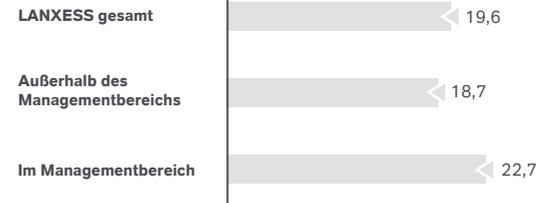
Wir verstehen Vielfalt als strategischen Vorteil. Daher ist es unser Ziel, die Vielfalt bei LANXESS weiterzuentwickeln und ihre positiven Effekte für unser Unternehmen und unsere Mitarbeitenden zu nutzen. Eine wertschätzende Organisationskultur, die gegenüber allen Menschen gleichermaßen offen ist, hilft uns, innovativer und leistungsfähiger zu werden sowie vielversprechende Talente zu gewinnen und zu binden. Vielfalt anzuerkennen und wertzuschätzen, ist in unseren Werten, Handlungs- und Führungsprinzipien daher fest verankert.



Unser strategisches Konzept „Diversity & Inclusion“ (D&I) zur Förderung der Vielfalt, Chancengleichheit und Einbeziehung haben wir auch 2020 weiterverfolgt. Im Berichtsjahr legten wir besonderen Wert auf bewusstseinsbildende Maßnahmen, z.B. durch die Thematisierung von D&I in verschiedenen globalen Newslettern. Zudem haben wir unsere interne und externe Kommunikation generell auf die Stärkung zeitgemäßer Rollenvorbilder ausgerichtet. Auch weiterhin arbeiten wir daran, die Aspekte Alter, Geschlecht, Nationalität, Behinderung und sexuelle Orientierung noch mehr in alle Personalprozesse einzubeziehen.

Eines unserer globalen Schwerpunktthemen bleibt dabei unverändert die Geschlechterdiversität mit dem klar formulierten Ziel, den Frauenanteil im Unternehmen zu erhöhen.

Frauenanteil in %



Unsere Maßnahmen setzen im Recruiting mit speziell auf Frauen zugeschnittenen Botschaften und Veranstaltungsformaten an. Im Jahr 2020 achteten wir auch bei den Personalentwicklungs- und Weiterbildungsangeboten besonders darauf, dass sie für Frauen attraktiv sind. Mentoring- und Coachingangebote sowie verbindliche D&I-Kriterien bei der Besetzung unserer [globalen Talentprogramme](#) unterstützen ihre fachliche und persönliche Entwicklung. Darüber hinaus arbeiten wir beständig daran, unsere [Angebote zur Vereinbarung von Beruf und Familie](#) zu erweitern und zu verbessern. Unsere globalen Maßnahmen flankieren regionale und lokale D&I-Aktivitäten.

Anteil Schwerbehinderter in deutschen Gesellschaften

	2016	2017	2018	2019	2020
Anteil in %	5,6	5,9	5,7	5,9	6,2



LANXESS USA: X-arise – against racial injustice and social exclusion

Diskriminierung dulden wir bei LANXESS nicht. Um jedes Risiko einer Benachteiligung aufgrund von Herkunft oder Hautfarbe zu vermeiden, wurde 2020 eine spezielle Arbeitsgruppe der Mitarbeiter in den USA ins Leben gerufen. Sie soll durch gezielte Aufklärung auf die Gefahr rassistisch motivierter Ungleichbehandlung und sozialer Ausgrenzung aufmerksam machen und bei Handlungsbedarf Aktionspläne entwickeln.



Frauenanteil im Vorstand und in den obersten Führungsebenen

Frauenanteil	2016	2017 ¹⁾	2018	2019	2020	Ziel	Frist
1. Ebene unterhalb des Vorstands	9,8%	11,6%	13,8%	20,9%	16,7%	15%	30.06.2022
2. Ebene unterhalb des Vorstands	25,1%	23,9%	19,2%	25,1%	23,4%	25%	30.06.2022
Vorstand (Anzahl Frauen)	0	0	0	0	1	1 Frau	30.06.2022

1) Jahr der Zielfestlegung.

Der Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands schwankt seit 2015 aufgrund von M&A-Aktivitäten. 2018 sank der Frauenanteil zudem wegen einer Änderung der Berichtsstruktur unterhalb des Vorstands, die mit der Einführung einer zusätzlichen Berichtsebene auf regionaler Ebene einherging. Die deutliche Steigerung des Frauenanteils auf den ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands in 2019 geht unter anderem auch auf eine Änderung der funktionalen Berichtsstruktur mit Meldung an unseren Finanzvorstand, Michael Pontzen, zurück. Aufgrund organisatorischer Veränderungen ist der Frauenanteil im Berichtsjahr wieder leicht gesunken.



Das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst verpflichtet uns in Deutschland zudem, Zielgrößen unter anderem für den Frauenanteil der zwei Führungsebenen unterhalb des Vorstands festzulegen und zu bestimmen, bis wann der Frauenanteil erreicht werden soll. 2017 hatten Vorstand und Aufsichtsrat die Zielgrößen mit einer Umsetzungsfrist bis zum 30. Juni 2022 verabschiedet: Für die erste Ebene unterhalb des Vorstands soll der Frauenanteil mindestens 15%, für die zweite Ebene 25% betragen. Ende 2020 konnte für die erste Führungsebene mit einem Frauenanteil von 16,7% wieder ein Wert oberhalb des Zielwerts erreicht werden. Für die zweite Führungsebene ergab sich aufgrund organisatorischer Änderungen ein Frauenanteil von 23,4%.

Frauenanteil von 20% bis Ende des Jahres 2020. Dieses Ziel haben wir fast erreicht: Ende des Jahres lag die Quote bei 19,7%, im Jahresdurchschnitt bei 19,9%. Damit beobachten wir einen positiven Trend – 2014 lag der Anteil an Frauen auf dieser Ebene noch bei 15,3%. Insgesamt bestärken uns diese Entwicklungen in unserem Anspruch, auch weiterhin ambitionierte Ziele im Bereich Gender Diversity zu verfolgen.

Die Demografie im Blick

Vom Problem eines steigenden Durchschnittsalters unserer Mitarbeiter bei gleichzeitiger Verknappung des Angebots an jungen Nachwuchskräften sind mit den USA und Europa – hier insbesondere Deutschland,

Belgien und Großbritannien – zwei Regionen besonders betroffen, die für LANXESS wirtschaftlich bedeutend sind. Entsprechend gewinnt der Wettbewerb um qualifizierte Nachwuchskräfte an Schärfe. Insbesondere in den Berufsfeldern Chemikanten, Handwerk/Schlosser und Ingenieure werden wir aufgrund von altersbedingten Ausritten, Krankheit und Altersfreizeiten (in Deutschland) mittelfristig zahlreiche Stellen neu besetzen müssen. Vor diesem Hintergrund wurden in den letzten Jahren insgesamt rund 110 Demografiestellen geschaffen. Zudem investieren wir seit Jahren stark in unsere eigenen Ausbildungs- und Traineeprogramme, um den Fachkräftebedarf künftig vorrangig aus den eigenen Reihen zu decken. Daneben bemühen wir uns im [Rahmen des Wissensmanagements](#) verstärkt um einen gelungenen Wissenstransfer und darum, entscheidendes Know-how im Unternehmen zu halten.

Unseren globalen strategischen Personalplanungsprozess nutzen wir, um das langfristige Personalangebot – unter Berücksichtigung von Renteneintritten, natürlicher Fluktuation etc. – zu simulieren und unserem langfristigen Personalbedarf gegenüberzustellen. Bei der langfristigen Planung des Personalbedarfs beziehen wir die strategischen Ziele des Unternehmens sowie

Mitarbeiter nach Altersgruppen, Geschlecht und Regionen

Altersgruppe	EMEA (ohne Deutschland)		Deutschland		Nordamerika		Lateinamerika		Asien/Pazifik		Gesamt
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	
<30	28	161	210	748	52	148	37	67	44	151	1.645
30–49	192	612	597	2.511	149	634	130	424	401	1.353	7.002
≥50	132	697	597	3.119	230	772	31	159	58	314	6.109
Gesamt	352	1.470	1.403	6.377	431	1.554	198	650	503	1.818	14.756
Gesamt Region	1.822		7.780		1.985		848		2.321		

14.756
Mitarbeiter
beschäftigt
LANXESS
weltweit

Ein bedeutendes Ziel im Kontext der Geschlechterdiversität haben wir mit Beginn des Geschäftsjahres 2020 erreicht: Nach unserer Zielsetzung sollte bis Mitte 2022 mindestens eine Frau in den Vorstand von LANXESS einziehen. Per 1. Januar 2020 wurde Stephanie Coßmann, bislang Leiterin des Konzernbereichs Human Resources, zum Vorstandsmitglied und zur Arbeitsdirektorin berufen. Für das mittlere und obere Management war unser Ziel ein



Überlegungen zu technologischen Entwicklungen ein. Stets ist es unser Ziel, Personalengpässe frühzeitig zu identifizieren. Im Jahr 2020 haben wir uns besonders auf die Entwicklung der Belegschaft in den Betrieben in den USA und Kanada konzentriert.

Flexibilität, die verbindet

Die Digitalisierung unserer Arbeitswelt, längere Lebensarbeitszeiten und gesellschaftliche Veränderungen führen auch zu anderen Erwartungen unserer Mitarbeiter an ihren Arbeitgeber. Deshalb überprüfen wir bestehende Angebote an unsere Belegschaft regelmäßig und passen sie bei Bedarf veränderten Bedürfnissen und Voraussetzungen an.

Neben einer fairen monetären Vergütung gewinnen flexible Arbeitsbedingungen und betriebliche Zusatzleistungen, sogenannte Benefits, zunehmend an Bedeutung. Sie tragen als Bestandteil der Gesamtvergütung bei LANXESS wesentlich dazu bei, das Wohlbefinden und damit die Leistungsfähigkeit unserer Belegschaft zu stärken. Wir legen großen Wert darauf, dass gewährte Benefits sowohl unsere Unternehmensziele und -werte sowie unsere Unternehmenskultur unterstützen als auch die relevanten Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter adressieren. Einige Benefits sind gleichermaßen essenziell, hierzu gehören unter anderem:

- › die betriebliche Altersversorgung und Versicherungsleistungen zur finanziellen Absicherung,
- › flexible Arbeitsbedingungen und weitere Angebote, die die Work-Life-Balance fördern,
- › Programme zur Prävention und langfristigen Erhaltung der Gesundheit sowie
- › Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen.

Bei der Ausgestaltung dieser Benefits gehen wir oft über das Niveau des jeweiligen gesetzlichen Rahmens hinaus. Zudem ist es stets unser Ziel, individuelle Bedürfnisse und die jeweilige Lebenssituation bestmöglich zu berücksichtigen.

Alle Leistungen gelten für unsere Stammebelegschaft. Dies schließt nicht aus, dass einzelne Leistungen in den Regionen teilweise unterschiedlich ausgestaltet und lokal den Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden angepasst sind. Zu unserer Stammebelegschaft zählen alle Mitarbeitenden mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis in Voll- oder Teilzeit. Zum Stichtag 31. Dezember 2020 waren dies 93% unserer Gesamtbelegschaft weltweit.

Faire Vergütung und umfassende Vorsorge

Unsere Vergütungspolitik bietet weltweit eine faire und wettbewerbsfähige Vergütung, die in erster Linie auf relevanten externen Benchmarks, dem Grad der Berufserfahrung und der Arbeitsqualität basiert, unabhängig vom Geschlecht der Mitarbeiter. Das fixe Jahresgehalt

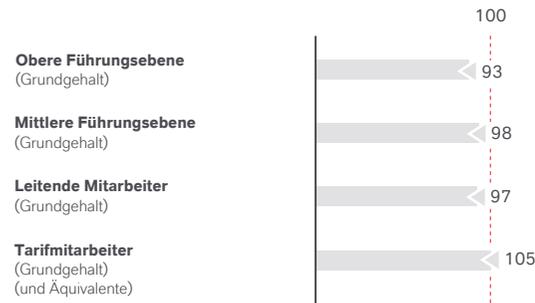
der außertariflichen Mitarbeiter wird regelmäßig in unserer jährlichen Gehaltsrunde auf Basis dieser Faktoren überprüft. Die Gehaltserhöhungen für unsere tariflichen Mitarbeiter folgen den geltenden Tarifvereinbarungen, ebenfalls unabhängig vom Geschlecht.

LANXESS bietet seinen Mitarbeitenden als Teil der transparenten und marktgerechten Vergütung Bonussysteme, die sich am nachhaltigen Erfolg des Unternehmens ausrichten. Insgesamt nehmen 88% der Beschäftigten bei LANXESS weltweit an unseren variablen Vergütungssystemen teil.

Wir bieten im übertariflichen sowie in den meisten Ländern auch im Tarifbereich ergänzend zu den festen Bezügen eine erfolgsabhängige Vergütungskomponente: das Annual Performance Payment (APP), das Mitarbeitern in Ländern zukommt, die sich an diesem Programm beteiligen. Diese Bonuszahlung ist daran geknüpft, dass der Konzern ein definiertes EBITDA-Ziel erreicht. Für das Topmanagement gelten zusätzlich weitere individuelle Ziele, unter anderem aus den Themenfeldern Sicherheit und Nachhaltigkeit. 2020 beteiligten wir unsere Mitarbeiter weltweit mit einem Betrag von rund 73 Mio. € am Erfolg des Geschäftsjahres 2019.

Zusätzlich gab es im Berichtsjahr einen Sonderbonus zur Anerkennung der besonderen Leistungen und zur Bewältigung der außerordentlichen Herausforderungen während der Corona-Pandemie, bei dem insbesondere die Leistung der Produktionsmitarbeiter berücksichtigt wurde. Insgesamt wurden rund 7,5 Mio. € ausgeschüttet.

Lohnverhältnis von Frauen zu Männern
in %





Unseren Führungskräften in Deutschland bieten wir zusätzlich ein Long-Term-Incentive-Programm an. Ähnlich konzipierte Programme gibt es in den USA, Indien und China. Der Long Term Stock Performance Plan (LTSP) 2018–2021 besteht aus vier jährlich startenden Tranchen und betrachtet – jeweils über einen Zeitraum von vier Jahren – die Entwicklung der LANXESS Aktie im Vergleich zum MSCI World Chemicals Index. Durch die vierjährige Laufzeit und den möglichen Wertzuwachs ist dieses Programm ein attraktives langfristiges Anreiz- und Bindungsinstrument. Für den Vorstand und unsere Führungskräfte im oberen Management gilt zudem eine Richtlinie zur Aktienhalteverpflichtung – „Share Ownership Guideline (SOG)“. Durch diese Richtlinie wird das Vertrauen in die Strategie und den nachhaltigen Erfolg von LANXESS betont. Die Beteiligung aller Berechtigten am aktuellen LTSP-Programm lag 2020 bei 100%.

Ein weiteres Kernelement unseres Angebots ist die betriebliche Altersversorgung zur Schließung möglicher Versorgungslücken im Alter. Im Berichtsjahr haben wir das Pensionsvermögen für Pensionszusagen aus Deutschland um 100 Mio. € aufgestockt, um die betriebliche Altersversorgung im Konzern und damit die Zukunft der Pensionen für die Mitarbeiter weiter abzusichern. Die Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung ist in den Ländern unterschiedlich, je nach staatlicher Versorgungssystematik. LANXESS Versorgungszusagen gehen oft über das gesetzlich erforderliche Maß hinaus. Die Finanzierung erfolgt aus Arbeitgeberbeiträgen und/oder Eigenbeiträgen unserer Mitarbeiter. Mitarbeitende in Deutschland können ihre Altersvorsorge freiwillig selbst erhöhen und erhalten von LANXESS einen Zuschuss. An der Aufbauversorgung zum aktuellen Pensionsplan nehmen

LANXESS Mitarbeiterstruktur nach Beschäftigungsart, Geschlecht und Regionen
(umfasst zusätzlich befristete Mitarbeiter)¹⁾

Vertrag	EMEA (ohne Deutschland)		Deutschland		Nordamerika		Lateinamerika		Asien/Pazifik		Gesamt
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	
Unbefristeter Arbeitsvertrag	352	1.470	1.403	6.377	431	1.554	198	650	503	1.818	14.756
Vollzeit	301	1.320	957	5.247	425	1.554	198	650	496	1.818	12.966
Teilzeit	51	150	446	1.130	6	0	0	0	7	0	1.790
Befristeter Arbeitsvertrag	18	18	143	792	3	3	19	18	20	32	1.066
Vollzeit	16	18	117	754	3	3	19	18	18	32	998
Teilzeit	2	0	26	38	0	0	0	0	2	0	68
Gesamt	370	1.488	1.546	7.169	434	1.557	217	668	523	1.850	15.822

1) Im Geschäftsjahr 2020 beschäftigten wir in unseren deutschen Gesellschaften insgesamt 70 Leiharbeiter (7 Frauen und 63 Männer).

75% der Mitarbeiter teil. Weitere Angebote fördern den Übergang in den Ruhestand, wie beispielsweise das Langzeitkonto für tarifgebundene Mitarbeitende in Deutschland. Die Beteiligungsquote bewegte sich hier mit rund 90% weiter auf einem hohen Niveau.



Arbeiten und leben heute

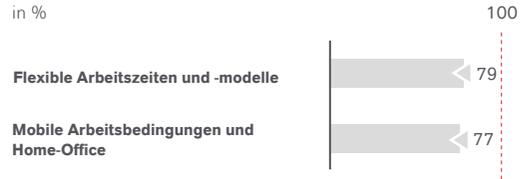
Entsprechend dem Wunsch unserer Mitarbeiter nach mehr flexiblen Arbeits(zeit)modellen sowie insbesondere einer höheren Transparenz in Bezug auf die bestehenden Angebote hatten wir 2018 unter dem Motto „Xwork – flexibles Arbeiten“ globale Flexibilitäts-Prinzipien eingeführt und kommuniziert. Auf dieser Basis haben wir auch 2020 wieder in einer Reihe von Ländern spezifische Leitsätze zu flexiblen Arbeitsbedingungen entwickelt bzw. entsprechende Modelle eingeführt, z.B. an mehreren asiatischen Standorten. Alle Maßnahmen zahlen auf unser Ziel ein, bis Ende 2022 in 95% aller Länder, in denen wir tätig sind, spezifische Richtlinien und/oder entsprechende Modelle zu flexiblen Arbeitsbedingungen

aus unseren globalen „Xwork“-Prinzipien abgeleitet und implementiert zu haben. Ende 2020 betrug die Abdeckungsquote bereits 75%.

Das Modell „Flexi-Teilzeit“ zielt darauf ab, Mitarbeitern im oberen Management auf intelligente Weise die Beschäftigung in Teilzeit zu ermöglichen. Im Flexi-95-Modell wird der Beschäftigungsgrad bei entsprechend angepasster Vergütung auf 95% gesenkt, sodass einer Vollzeitkraft 13 zusätzliche freie Tage im Jahr zustehen. Dieses Modell haben wir erweitert, es sind nunmehr auch 90% und 85% möglich. Seit 2019 können alle außertariflichen Mitarbeiter an dem Programm teilnehmen. Zum Ende des Geschäftsjahres 2020 nahmen rund 180 Personen daran teil, davon 56 im oberen Management.



Angebot flexibler Arbeitszeiten und mobilen Arbeitens weltweit



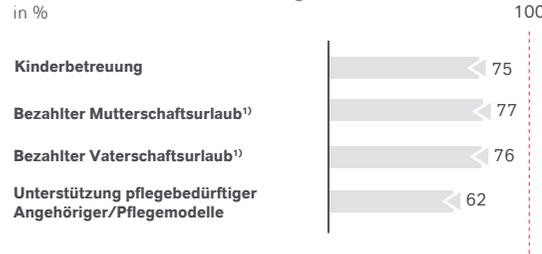
Fortzuführendes Geschäft.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewinnt zunehmend an Bedeutung. Im Jahr 2020 haben wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern spezielle Angebote für die Kinderbetreuung oder die Pflege von Personen im Haushalt verstärkt angeboten.

8% der Belegschaft in Deutschland in der Altersgruppe von 20 bis 40 Jahren waren zeitweilig in Elternzeit, davon 58% Väter. Von allen Mitarbeitern, die ihre Elternzeit im Jahr 2020 beendeten, kehrten 98% an einen Arbeitsplatz bei LANXESS zurück, wovon 98% auch Ende 2020 noch im Unternehmen arbeiteten.

Der in Deutschland selbstverständliche, gesetzlich definierte Rahmen für Mutterschutz und Elternzeit sowie ähnliche Modelle in der Europäischen Union sind weltweit keineswegs Standard. Deshalb prüfen wir an unseren außereuropäischen Standorten, ob wir für unsere Mitarbeitenden ein jeweils landesspezifisches Modell einführen oder erweitern können. Für unsere Mitarbeiter in den USA haben wir in 2020 beispielsweise ein neues Modell zu bezahlter Elternzeit implementiert, das es Müttern und Vätern bei Geburt oder Adoption eines Kindes ermöglicht, eine achtwöchige Elternzeit zu nehmen – bei voller Weiterbezahlung des Gehalts. Auch in Brasilien bieten wir ein Elternzeitprogramm an, das über die gesetzlichen Vorgaben hinausgeht.

Angebot an Kinderbetreuung, Mutter-/Vaterschaftsurlaub und Pflegemodellen weltweit



1) Über die gesetzlichen Vorschriften hinaus.

Pro Initiative wird die Abdeckung in Bezug auf die Länder und die Gesamtzahl der Mitarbeiter in Prozent gezeigt.

Fortzuführendes Geschäft.

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung spielt in Deutschland das Thema Pflege eine wichtige Rolle. Kernstück des LANXESS Pflegemodells ist die Pflegezeit. Durch sie können unsere Mitarbeiter während der Pflegephase ihre Arbeitszeit stärker als das Entgelt reduzieren und die dem Entgelt entsprechende Arbeitszeit nach ihrer Rückkehr nacharbeiten. Pflegezeit und Freistellungen wurden seit Einführung des LANXESS Pflegemodells von 115 Mitarbeitenden in Deutschland genutzt.

In Indien haben wir ein neues Programm implementiert, das das physische, mentale, emotionale und finanzielle Wohlbefinden der Mitarbeiter fördert. So werden ihnen beispielsweise Therapien, Telefonberatungen und Achtsamkeitsübungen angeboten, die dem erhöhten Stressniveau durch die Pandemie entgegenwirken. Auch in China wurde aufgrund der Corona-Pandemie ein Stressmanagementprogramm etabliert.

Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz genießen höchste Priorität

Unser betriebliches Gesundheitsmanagement basiert darauf, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die eigene Gesundheit zu sensibilisieren und zu einem eigenverantwortlichen gesundheitsgerechten Verhalten im beruflichen und privaten Umfeld zu motivieren.

Im Berichtsjahr stand der Gesundheitsschutz zunächst vor allem im Zeichen der Corona-Pandemie. Um das Infektionsgeschehen zu kontrollieren, etablierten wir konzernweit umfangreiche Abstandsregeln und Hygienekonzepte einschließlich konkreter Vorgaben für die reduzierte Besetzung von Büro- und Konferenzräumen. In der Produktion in Deutschland stellten wir den Schichtbetrieb im April und Mai 2020 von 8-Stunden-Schichten auf einen 12-Stunden-Schichtbetrieb um. Die Verlängerung der Schichten resultierte in weniger Wechseln und reduzierten Kontakten, um das Infektionsrisiko gering zu halten. Zur Prävention möglicher Belastungsreaktionen durch die Pandemie konnte die Belegschaft in Deutschland, den USA und in Indien psychosoziale Beratungen in Anspruch nehmen.

Dienstreisen wurden nur dann durchgeführt, wenn sie unvermeidbar und im Einzelfall vorher genehmigt waren.

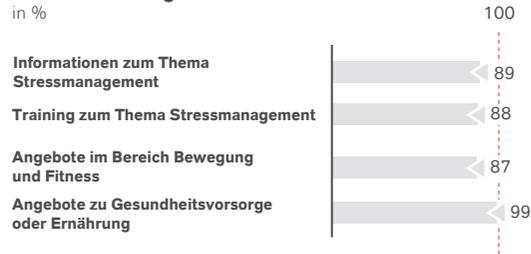
Losgelöst von der Pandemie haben wir 2020 eine Gripeschutzimpfung an verschiedenen deutschen Standorten angeboten. Für die Mitarbeitenden in der Produktion stand zudem eine Reihe von Aktionen zur Gesundheitsvorsorge zur Verfügung.



Zudem erhielten unsere Mitarbeiter in Deutschland erneut 200 € Guthaben für vielfältige Gesundheitsangebote auf der digitalen Plattform „machtfit“. LANXESS übernimmt bei jeder Kursbuchung 80 % der Kosten, bis das Budget erschöpft ist. Mittlerweile sind rund 50 % der deutschen LANXESS Mitarbeiter registriert. Bis zum Bilanzstichtag wurden insgesamt rund 30.000 Gesundheitseinheiten gebucht, wobei Massage-, Fitness- und Yoga-Angebote am beliebtesten waren.

Auch an unseren internationalen Standorten bieten wir unserer Belegschaft vielfältige Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden an, z. B. gesundheitliche Vorsorgeuntersuchungen, Schulungen zum Thema Stressmanagement, Fitness-, Wellness- oder Ernährungsangebote. Global integrierten wir erstmals das Thema Achtsamkeit in virtuellen Trainingseinheiten in unsere Vorsorgemaßnahmen.

Gesundheitsangebote weltweit



Pro Initiative wird die Abdeckung in Bezug auf die Länder und die Gesamtzahl der Mitarbeiter in Prozent gezeigt.



Das Thema Arbeitssicherheit adressieren wir mit unserer globalen Sicherheitsinitiative Xact. Sie verfolgt das Ziel, die Sicherheitskultur von LANXESS schrittweise auf ein höheres Niveau zu heben. Beginnend mit dem obersten Management, sollen sich alle Mitarbeiter gemeinsam für die Verbesserung der Sicherheit im Konzern einsetzen. Wir handeln aus der festen Überzeugung heraus, dass jeder Arbeitsunfall vermeidbar ist. Als konkretes Ziel im Bereich der Arbeitssicherheit streben wir an, bis Ende 2025 die Million-Arbeitsstunden-Quote (MAQ) gegenüber dem Referenzjahr 2016 (MAQ 2,0) um mehr als die Hälfte zu reduzieren.

Sechs Xact-Sicherheitsregeln, die zentralen Grundsätze sicheren Arbeitens bei LANXESS, sprechen die entscheidenden Punkte an, mit denen alle Mitarbeiter – ob im Betrieb oder im Büro, unabhängig von Hierarchie und Position – aktiv etwas zu ihrer Sicherheit und der ihrer

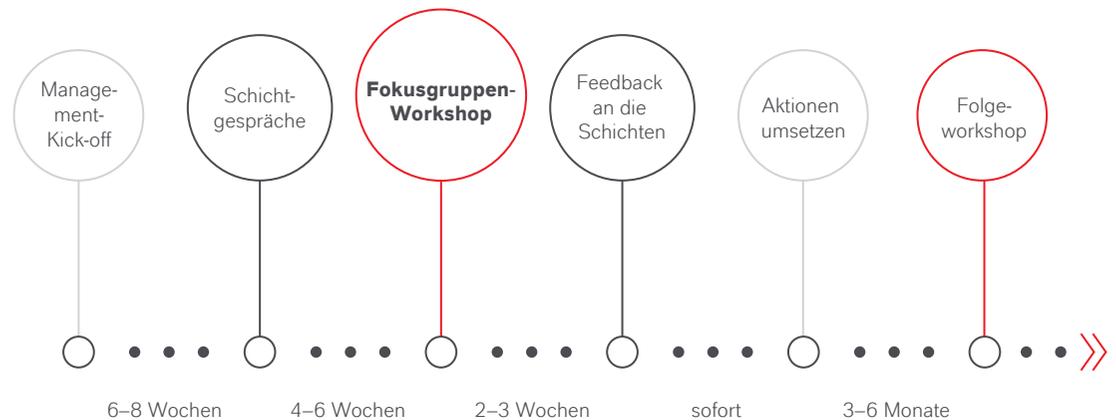


Kolleginnen und Kollegen beitragen können. Sie sind aus den Xact-„Leitlinien & Prinzipien“ abgeleitet, den weltweit gültigen Leitplanken für die Ausrichtung unserer Sicherheitskultur.

Im Fokus der Arbeit des Xact-Teams stehen unverändert die Weiterentwicklung einer positiven Sicherheitskultur und eine stärkere Ausrichtung auf verhaltensbasierte Sicherheit. Dafür haben wir einen systematischen Prozess entwickelt und pilotiert, der seit 2019 global ausgerollt wird: den Safety Culture Development Process (SCD-Prozess).

Herzstück des sechsstufigen Prozesses ist ein ganztägiger vom Xact-Team moderierter Fokusgruppen-Workshop. In dessen Rahmen tauschen sich Vertreter aller Hierarchieebenen – von Betriebsleitenden bis hin zu Schichtmitarbeitern – intensiv über die Sicherheitskultur im eigenen Betrieb aus.

Unser Safety Culture Development Process





Auf diese Weise können wir die individuellen Stärken und Schwächen eines jeweiligen Betriebs identifizieren und zielgerichtet Verbesserungsmöglichkeiten initiieren. Zur Stärkung der Nachhaltigkeit wird nach einigen Monaten in einem Folgeworkshop die Umsetzung der Maßnahmen mit der Fokusgruppe besprochen. Die Workshop-Ergebnisse werden vom Xact-Team zentral zusammengeführt, um globale, regionale bzw. abteilungsspezifische Trends abzulesen.

Bis Ende 2020 wurden 32 von konzernweit insgesamt 150 geplanten Fokusgruppen-Workshops in Deutschland, Belgien, den USA und China durchgeführt. Von den für 2020 ursprünglich weltweit geplanten 50 Workshops wurden wegen der Pandemie nur wenige umgesetzt. In Deutschland gab es ab März 2020 keinen dieser Workshops mehr. Im Laufe des zweiten Halbjahres wurden Präsenzveranstaltungen, wie z.B. Personalgespräche oder Folge-Workshops, unter strikten Hygienemaßnahmen zum Teil wieder aufgenommen bzw. vereinzelt auch virtuell gehalten. Die Gesundheit der Belegschaft stand bei allen Überlegungen an erster Stelle. 2021 werden wir die Veranstaltungen je nach Verlauf der Pandemie fortsetzen.

Die Zwischenbilanz zeigt, dass es unsere Mitarbeiter als positiv empfinden, sich persönlich einbringen zu können, direkte Rückmeldungen aus dem Kreis der Kolleginnen und Kollegen bzw. von Vorgesetzten zu erhalten und aktiv die Sicherheitskultur im eigenen Tätigkeitsbereich mitzugestalten.

Eine Auswertung des SCD-Prozesses zeigte das größte Verbesserungspotenzial bei den kulturellen Ursachen für unsicheres Handeln. Dabei spielen die Eigenschaften, die unsere LANXESS Sicherheitskultur prägen, eine grundlegende Rolle. Bei LANXESS sind dies Führung und Vorbild



für Sicherheit, Einstellung zu Sicherheit/Verantwortung übernehmen, Lernen und Teilen/Fehlerkultur, positive Verstärkung von sicherem Verhalten, Kommunikation/Feedback-Kultur. Diese Erkenntnisse hat die Xact-Initiative in einem Wegweiser mit dem Titel „Wie macht man Sicherheitskultur beobachtbar?“ zusammengefasst. Er soll Anfang 2021 weltweit verteilt werden.

Generell legen wir bei sicherheitsrelevanten Themen großen Wert auf eine aktive, kontinuierliche Kommunikation. Ein bedeutendes Instrument ist hier die Xact-Pulse-Check-Befragung, die wir jährlich unter allen LANXESS Mitarbeitenden durchführen. Sie bietet ihnen die Gelegenheit, sich darüber zu äußern, wie sie wichtige Aspekte der Sicherheit bei LANXESS persönlich erleben. Die anonyme Befragung soll unter anderem ermitteln, ob sämtliche Mitarbeiter – wie angestrebt – positive Rückmeldungen in Sachen sicheres Arbeiten bekommen oder ob Vorgesetzte das Thema Sicherheit persönlich vorleben.

2020 nahmen trotz der Belastungen durch die Pandemie mehr als 45% unserer Mitarbeitenden an der Befragung teil. Um die Themen Achtsamkeit und Arbeitsbelastung zu adressieren, wurde erstmals danach gefragt, ob die Mitarbeiter der Meinung seien, dass sie genug Zeit bekommen, um sicher zu arbeiten. Im Ergebnis beantworteten über zwei Drittel (68%) der Teilnehmenden die Frage mit „immer“ und 28% mit „überwiegend“. Diese positive Rückmeldung findet sich in allen Hierarchieebenen wieder und wird als erfolgreiche Sensibilisierung der Vorgesetzten für dieses Thema gewertet. Allerdings fielen die Ergebnisse je nach Region, organisatorischer Einheit und Hierarchieebene zum Teil merklich unterschiedlich aus. So erfuhr die Frage zur positiven Rückmeldung der Vorgesetzten bei sicherem Arbeiten z.B. in Deutschland, obwohl mehr gelobt wird, eine spürbar niedrigere Zustimmung als im weltweiten



Durchschnitt. Die Befragungsergebnisse und die über 400 Kommentare geben uns wertvolle Impulse für die weitere Entwicklung der Sicherheitskultur bei LANXESS. Positive Rückmeldungen gab es mehrheitlich zu den Themen Sicherheit und Sicherheitskultur bei LANXESS, Verbesserungspotenzial wird unter anderem bei der praktischen Umsetzung und Ausführung von Maßnahmen gesehen.

Gemäß den Sicherheitsrichtlinien bei LANXESS ist jede organisatorische Einheit, z.B. ein Betrieb, verpflichtet, regelmäßig Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen und geeignete Maßnahmen zum Schutz vor möglichen Gefahren festzulegen. Die Mitarbeitenden werden entsprechend geschult, und die Trainings und Maßnahmen werden regelmäßig kontrolliert. Dadurch erfüllen wir die gesetzlichen Anforderungen und schützen Mitarbeiter, Vertragspartner und Besucher des Betriebsgeländes gleichermaßen.

Mit Dienstleistenden, die für uns unter anderem technische Services erbringen, möchten wir ebenfalls ein verbessertes gemeinsames Verständnis des Arbeitsschutzes erzielen und beziehen sie daher in unsere Sicherheitskultur ein. So müssen unsere Partner beispielsweise nachweisen, dass sie ein eigenes Sicherheitsmanagement unterhalten und alle für uns tätigen Mitarbeiter bestimmte Sicherheitsschulungen durchlaufen haben. Unabhängig davon führen wir für Beschäftigte unserer Partnerunternehmen grundsätzlich persönliche Sicherheitsunterweisungen durch.

Indikatoren für die Bewertung der Arbeitssicherheit bei LANXESS sind die Recordable Incident Rate (RIR: Anzahl der nach den Regeln der Occupational Safety and Health Administration [OSHA] meldepflichtigen Arbeitsunfälle pro 200.000 Arbeitsstunden) und die Million-Arbeitsstunden-Quote (MAQ) der Unfälle mit



MAQ auf
1,0
gesunken¹⁾



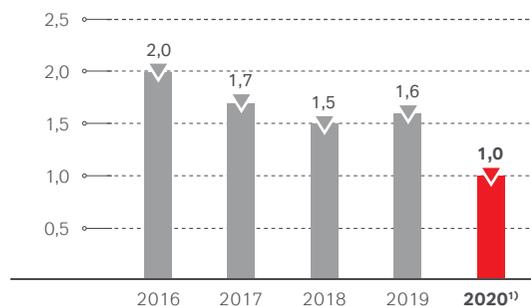
Ausfalltagen. Die MAQ lag im Jahr 2020 bei 1,0 und damit deutlich unter dem Vorjahresniveau und schon sehr nah an unserer mittelfristigen Zielvorgabe von < 1,0. Dabei kann die deutliche Verbesserung 2020 durch Auswirkungen der Corona-Krise beeinflusst sein. Unter Berücksichtigung der Business Unit Leather betrug die MAQ im Berichtsjahr 1,1.

Im Berichtszeitraum ereigneten sich, wie auch in den Vorjahren, keine tödlichen Arbeitsunfälle. Die RIR, die auch Unfälle ohne Ausfalltage nach OSHA-Regeln beinhaltet, lag 2020 sowohl im fortzuführenden Geschäft als auch unter Berücksichtigung der Business Unit Leather bei 0,8 und damit auf dem Vorjahresniveau. Die Bedeutung der Arbeitssicherheit im Unternehmen hat sich in den letzten Jahren mehr und mehr verfestigt. Dieser deutliche Fokus auf allen Hierarchieebenen hat die kontinuierliche Reduktion von gemeldeten schwereren Unfällen nachhaltig unterstützt.

Alle Unfälle, aber auch signifikante Beinaheunfälle werden im Hinblick auf ihre jeweilige Ursache und mögliche Präventionsmaßnahmen systematisch analysiert. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen fließen unter anderem in sogenannte Sicherheitstelegramme ein, die der gesamten Organisation zur Verfügung gestellt werden. Den deutlichen Rückgang der MAQ in den letzten Jahren werten wir als Beleg dafür, dass dieser strukturierte Wissenstransfer und die vielen Maßnahmen, um die Arbeitssicherheit bei LANXESS zu verbessern, eine positive Wirkung entfalten. Viele dieser Maßnahmen auf Business-Unit-, Regionen- und/oder Standortebene stellen wir im Rahmen des CEO Safety Award vor. Auf eine Übersicht über diese Maßnahmen können alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einer eigenen Datenbank zugreifen.

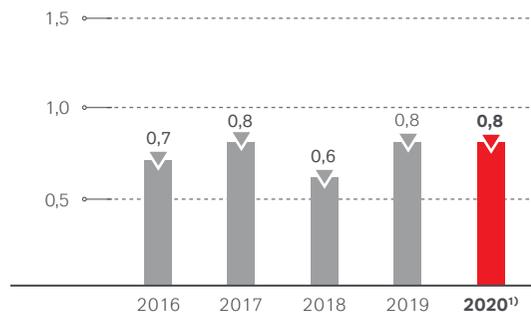
1) Fortzuführendes Geschäft.

Arbeitsunfälle von LANXESS Mitarbeitern mit Ausfalltagen (MAQ)



1) Fortzuführendes Geschäft.

Arbeitsunfälle von LANXESS Mitarbeitern, berichtspflichtig nach den OSHA-Regeln (RIR)



1) Fortzuführendes Geschäft.

CEO Safety Award

Für uns als Chemiekonzern hat die Sicherheit unserer Anlagen und Prozesse höchste Priorität. Die internationale Auszeichnung des CEO Safety Award, der im Berichtsjahr zum zweiten Mal verliehen wurde, honoriert besonders gelungene Initiativen und Beiträge zum Thema Arbeitssicherheit bei LANXESS. Wir möchten damit das Thema Arbeitssicherheit noch fester im Bewusstsein aller Mitarbeitenden verankern. Der Fokus liegt auf der Vermeidung von Unfällen und Ereignissen sowie auf der nachhaltigen Implementierung von Sicherheitsprozessen.

Mit dem Award wurde ein Betriebsteam aus Deutschland (Standort Uerdingen) mit seinem Projekt „Projektionslampen für Arbeitssicherheits-Piktogramme“ ausgezeichnet. Findige Kollegen aus dem Milling-Betrieb verbesserten die Sicherheit in ihrem Betriebsbereich: Sie installierten an Gefahrenpunkten LED-Projektionslampen, die Arbeitssicherheitspiktogramme an Wand und Boden projizieren. So werden die Warnhinweise um ein Vielfaches schneller und deutlicher wahrgenommen.

Darüber hinaus wurden als Finalisten Teams aus Elmira (Kanada) zu „Lock out, tag out“-Prozessen und die Business Unit All (Deutschland) für ihre Sicherheitsinitiative „Professionelle Ruhe“ durch CEO Matthias Zachert persönlich geehrt.



1.198
neue Ideen
2020

Gute Ideen sind immer gefragt

Mit unserem Ideenmanagementsystem fördern wir die Entwicklung und Umsetzung von Verbesserungsvorschlägen systematisch, um so fortlaufend Impulse zur Verbesserung der Wirtschaftlichkeit, der Arbeitssicherheit und des Umweltschutzes zu erhalten. Auch im Jahr 2020 konnten wieder zahlreiche gute Ideen umgesetzt werden. 305 davon zahlten auf eine erhöhte Arbeitssicherheit ein, 271 auf eine verbesserte Umweltleistung.

Ideenmanagement

	2016	2017	2018	2019	2020
Neue Ideen	2.442	2.262	1.633	1.538	1.198
Teilnahmeberechtigte Mitarbeiter	7.908	7.655	7.206	7.475	7.747
TMQ ¹⁾	318	295	267	206	155
Nutzen in Mio. €	2,26	1,58	0,92	0,42	1,31
Prämien in Mio. €	0,8	0,65	0,34	0,27	0,49

1) TMQ: Tausend-Mitarbeiter-Quote.

Ziele gemeinsam verfolgen

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 Mitarbeiter 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.

Im Berichtsjahr haben wir mit dem Gesamtbetriebsrat und der Gewerkschaft IG Bergbau, Chemie, Energie eine Vereinbarung zur gemeinsamen Gestaltung der Arbeit der Zukunft geschlossen. In der Vereinbarung vom März 2020 sind die Handlungsfelder dokumentiert, die wir zuvor in einem Analyseprozess über den Stand der Digitalisierung (Projekt „Arbeit 2020“ mit der IG BCE) identifiziert haben. Die vereinbarten Grundsätze betreffen den regelmäßigen Austausch zwischen den Parteien zur Gestaltung des Digitalisierungsprozesses, das Aufzeigen von Beschäftigungsperspektiven und erforderlichen Veränderungsprozessen, die Etablierung von Lernangeboten und einer Lernkultur für Bildung 4.0 und die gesundheitliche Vorsorge. Die Vereinbarung bildet die Grundlage für nachfolgende konkretisierende Betriebsvereinbarungen.

Auch außerhalb Europas legen wir großen Wert auf einen fairen Umgang mit Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften. So orientieren wir uns beispielsweise in Südafrika im Hinblick auf die Vereinigungsfreiheit unserer Mitarbeitenden an den Standards der International Labour Organization (ILO). Dazu zählen der regelmäßige Austausch zwischen dem lokalen Management und Gewerkschaftsvertretern sowie verbindliche tarifvertragliche Regelungen zur Vergütung und zu den Arbeitsbedingungen.

Anteil der Mitarbeiter unter Kollektiv- und Tarifverträgen

in %



STABILITÄT IN DER BESCHAFFUNG



Rohstoffe, Materialien, Anlagen und Dienstleistungen unterliegen bei LANXESS weltweit einheitlichen Anforderungen hinsichtlich Sicherheit und Umweltschutz. Ihre Beschaffung wird von unserer Group Function Global Procurement and Logistics verantwortet, deren Leiter direkt an das Vorstandsmitglied Dr. Hubert Fink berichtet. Dieser Verwaltungsbereich organisiert in enger Abstimmung mit unseren Geschäftsbereichen die konzernweite Beschaffung, legt entsprechende Richtlinien fest und initiiert Maßnahmen zur Förderung von Einkaufssynergien sowie nachhaltigem Handeln unserer Lieferanten.

Im Berichtsjahr stellte die Corona-Pandemie unsere Lieferkette vor große Herausforderungen. Aufgrund der strategischen Beziehungen zu unseren Lieferanten sowie unseres dualen Beschaffungsmoduls für strategische Rohstoffe und Produkte blieb unsere Leistungs- bzw. Lieferfähigkeit jedoch unbeeinträchtigt. Dank unserer globalen Beschaffungsstruktur konnten wir den massiven Nachfrageanstieg erfolgreich bewältigen. So konnten wir z. B. bei der persönlichen Schutzausrüstung (PSA) problemlos Lieferungen von China nach Indien verlagern, um eventuelle Engpässe umzuleiten. Im Bereich der Logistik erforderten die außergewöhnlichen Umstände der Pandemie ein Höchstmaß an Flexibilität. Dank unseres agilen Ansatzes und der soliden und langfristigen Geschäftsbeziehungen mit unseren Logistikpartnern konnten wir sämtliche Kundenanforderungen problemlos erfüllen. Dies zeigte sich vor allem in der flexiblen Reaktion unserer chinesischen Beschaffungs- und Logistikteams, die – speziell während des Lockdowns – Höchstleistungen erbrachten und trotz der herausfordernden Bedingungen für eine rechtzeitige Lieferung der Bestellungen sorgten.



18 Tsd.

Lieferanten konzernweit



2020 wurden Beschaffungsvorgänge mit über 18.000 Lieferanten abgewickelt. Konzernweit definiert eine globale Beschaffungsrichtlinie das Verhalten unserer Mitarbeiter im Umgang mit Lieferanten und deren Mitarbeitern. Standardisierte Abläufe im Kontext der Beschaffung haben wir in einer Prozessbeschreibung genauer spezifiziert. In unserem Schulungsprogramm für strategische Einkäufer (ProTrain) widmen wir zudem dem Thema Nachhaltigkeit einen gebührenden Raum. Da ProTrain vorwiegend im Rahmen direkter Begegnungen stattfindet, wurden im Jahr 2020 pandemiebedingt sämtliche Schulungsveranstaltungen abgesagt. Entsprechend den Grundsätzen des UN Global Compact, der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), von Responsible Care® und anderen CSR-Kodizes erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie sich an die nationalen und sonstigen geltenden Gesetze und Verordnungen halten zum Schutz von Umwelt, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie hinsichtlich der Arbeits- und Einstellungspraktiken. Die Akzeptanz der Anforderungen unseres Supplier Code of Conduct ist eine unabdingbare Voraussetzung für alle Lieferanten, die mit uns zusammenarbeiten möchten.

Im Sinne einer sicheren Verarbeitung in unseren Produktionsbetrieben steht insbesondere die Beschaffung von Rohstoffen im Fokus. So ist es für die Beschaffung aller Rohstoffe zwingend erforderlich, dass Lieferanten ein aktuelles Sicherheitsdatenblatt vorlegen. Bei Rohstofflieferungen nicht europäischer Lieferanten klärt unser Einkauf gemeinsam mit der Abteilung Production, Technology,



Safety & Environment (PTSE), welche Verpflichtungen im Rahmen der REACH-Verordnung zu erfüllen sind. [Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt „Nachhaltiges Produktportfolio“.](#)

Es ist unser Bestreben, Nachhaltigkeit zu fördern, die Transparenz in unserer gesamten Lieferkette zu erhöhen und somit Beschaffungsrisiken weiter zu minimieren. Deshalb ist LANXESS Gründungsmitglied der Initiative „Together for Sustainability“ (TfS). 2020 wurde diese Initiative von 26 international operierenden Chemieunternehmen mit einem kumulierten Einkaufsvolumen von über 227 Mrd. € getragen. Hierbei stehen die Themen Menschenrechte, Vermeidung von Kinderarbeit, Arbeitsstandards, Arbeitssicherheit, Umweltschutz sowie Geschäftsethik im Vordergrund. TfS hat sich in der chemischen Industrie als klarer Branchenstandard für eine nachhaltige Lieferkette etabliert.

Da die Bewertungsergebnisse und Auditreports innerhalb der Initiative geteilt werden, standen uns Ende 2020 mehr als 9.750 Nachhaltigkeitsbewertungen und über 800 Auditreports zur Verfügung. Lieferanten, deren Nachhaltigkeitsaktivitäten im Rahmen von TfS-Audits bewertet wurden, repräsentieren 50% (Vorjahr: 55%) unseres relevanten Beschaffungsvolumens. Zum relevanten Beschaffungsvolumen zählen wir alle Lieferanten, von denen wir jährlich Waren oder Dienstleistungen im Wert von mehr als 20.000 € beziehen. Die TfS-Nachhaltigkeitsbewertung fließt außerdem in unseren Strategieprozess



ein, der bei jeder Vertragsverhandlung bzw. -verlängerung mit einem Einkaufsvolumen von über 5 Mio. € durchlaufen werden muss. Neben dem XCORE-Strategieprozess wurde im Berichtsjahr auch der SCORE-Prozess eingeführt und weltweit in den Einkaufsabteilungen etabliert. Dieser Prozess ähnelt dem XCORE-Prozess, er ist jedoch auf Einkaufsvolumen zwischen 1 Mio. € und 5 Mio. € oder über 250.000 € in Regionen außerhalb Europas ausgerichtet.

Weiterhin ist es erfreulich, dass unsere Lieferanten mit einer durchschnittlichen Ecovadis-Nachhaltigkeitsbewertung von 47 Punkten über dem Ecovadis-Benchmark von 43 Punkten liegen. Im Hinblick auf Schwachstellen unserer Lieferanten ließ sich 2020 erneut keine Tendenz ausmachen. Im Berichtsjahr hatten wir keinen Anlass, die Zusammenarbeit mit einem Lieferanten aufgrund von Nachhaltigkeitsaspekten zu beenden.

LANXESS migriert derzeit das Risikoanalysesystem auf SAP ARIBA, das sich in der letzten Testphase befindet. Durch die Entscheidung für den Systemwechsel haben sich unsere Verfahren aufgrund von Datentransfers und notwendigen Anpassungen erheblich verzögert. Wir versprechen uns jedoch dadurch eine genauere Abbildung des Risikos in unserer Lieferantendatenbank und eine deutlich erhöhte Dateneffizienz.



SICHERE UND NACHHALTIGE STANDORTE



Nachhaltig zu agieren heißt in der chemischen Industrie mehr denn je, Verantwortung für Produkte und Herstellungsprozesse zu übernehmen. Weltweit beobachten wir eine Konvergenz von Umwelt- und Produktionsstandards auf hohem Niveau. Ehemals positive Differenzierungsmerkmale im Bereich der Nachhaltigkeit sind weltweit zunehmend Grundvoraussetzung, um chemische Produkte überhaupt produzieren und vertreiben zu können. Doch wir würden unserem Qualitätsanspruch nicht gerecht, wenn wir uns darauf beschränkten, lediglich Standards zu erfüllen – selbst wenn sie anspruchsvoller sind als in der Vergangenheit. Unser Anspruch lautet vielmehr, unsere Produktion in jeder Hinsicht sicher, nachhaltig und damit langfristig wettbewerbsfähig zu gestalten.

Die Verantwortung dafür liegt bei unserer Group Function Production, Technology, Safety & Environment (PTSE), deren Leiter direkt an Vorstandsmitglied Dr. Hubert Fink berichtet. PTSE entwickelt und pflegt unternehmensweit gültige Standards, die den verantwortungsvollen Umgang mit der Chemie bei LANXESS sicherstellen. Sie definieren Anforderungen und regeln 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

58
Produktionsstandorte in 18 Ländern

32
HSE-Checks (Health, Safety, Environment) in Produktionsanlagen



anhand von Audits sollen gewährleisten, dass die Vorgaben systematisch und nachhaltig in unseren Prozessen umgesetzt werden.

Einheitliche Standards in der Produktion

LANXESS betreibt insgesamt 58 Produktionsstandorte und ist in 18 Ländern vertreten (Beteiligungen $\geq 50\%$, Stichtag: 31. Dezember 2020). Das vielfältige Produktportfolio erfordert den Einsatz zahlreicher unterschiedlicher chemisch-technischer Verfahren. Einheitliche Standards für die Planung, den Bau und den Betrieb von Anlagen gewährleisten ein hohes Niveau der Verfahrens-, Anlagen- und Arbeitssicherheit.

Die Handhabung chemischer Stoffe und die Arbeit mit technischen Anlagen bergen grundsätzlich Gesundheits- und Sicherheitsrisiken. Weltweit ermitteln wir diese Risiken und Gefährdungspotenziale systematisch – sowohl für bestehende Anlagen als auch für neue – und minimieren sie, indem wir festgelegte Vorsorge- und Schutzmaßnahmen implementieren. Die Umsetzung der LANXESS Richtlinien und der lokalen Vorschriften für den sicheren Betrieb der Anlagen überprüfen Experten vor Ort anhand gezielter Stichproben in Audits, deren Häufigkeit sich nach dem jeweiligen Risikoprofil richtet. Die Einhaltung der Sicherheitsstandards muss weltweit für jede Anlage regelmäßig über Testate nachgewiesen werden. Im Jahr 2020 sind insgesamt 32 Produktionsanlagen (Vorjahr: 38) im Rahmen von HSE-Compliance-Checks (Health, Safety, Environment) überprüft worden,



16 (Vorjahr: 16) davon in Deutschland. 15 für das Ausland geplante HSE-Compliance-Checks wurden wegen der Corona-Pandemie auf 2021 verschoben.

Mithilfe eines elektronischen Meldesystems (Incident Reporting System – IRS) erfassen wir weltweit Unfälle und Ereignisse nach einheitlichen Vorgaben. Dokumentiert werden Personen- und Transportunfälle, Beinaheunfälle, Umwelt- und Schadensereignisse sowie sicherheitsrelevante Ereignisse wie z. B. Diebstähle. Jedes Ereignis wird sorgfältig analysiert, um Schlüsse darauf zu ziehen, wie wir vergleichbare Vorkommnisse künftig vermeiden können.

Alle Maßnahmen zählen auf unser Ziel ein, Ereignisse kontinuierlich zu reduzieren. Im Berichtsjahr 2020 haben sich wesentliche Vorfälle im einstelligen Bereich ereignet.

[Weitere Informationen im GRI-Inhaltsindex](#)

Globales Gefahrgut- und Transportsicherheitsmanagement

Mit einem globalen Gefahrgut- und Transportsicherheitsmanagement stellen wir sicher, dass wir Gefährdungen minimieren bzw. vollständig vermeiden. Die Umsetzung relevanter Gefahrgut- bzw. Transportsicherheitsregelungen sowie unternehmensinterner Vorgaben koordinieren, überwachen und überprüfen wir zentral in einer speziell dafür zuständigen Abteilung.



Die zentrale Klassifizierung unserer Produkte nach internationalen, regionalen und lokalen Gefahrgutvorschriften gewährleistet, dass geltendes Recht einheitlich interpretiert wird und gleichzeitig regionale bzw. lokale Besonderheiten berücksichtigt werden. Die Klassifizierung bestimmt unter anderem die Art der Umschließung (Verpackungen und Tanks), die Markierung und Kennzeichnung, die erlaubten Verkehrsträger und Transportrouten sowie Maßnahmen, die Einsatzkräfte im Fall eines Transportereignisses ergreifen müssen. Die entsprechenden Klassifizierungsdaten sind im Sicherheitsdatensystem für Chemikalien bei LANXESS hinterlegt. In den vergangenen Jahren haben wir sukzessive immer mehr Länder bzw. Konzerngesellschaften an das System angebunden. Die ehemaligen Chemtura-Standorte in Nordamerika haben wir 2020 erfolgreich in das zentrale Sicherheitsdatensystem integriert. 2021 werden wir weitere ehemalige Chemtura-Standorte in Deutschland und im UK einbeziehen.

Um Mängeln bei der Ladungssicherung von Stückgütern in Frachtcontainern zu begegnen, entwickelten die Group Function PTSE und die Business Units in enger Abstimmung einen Ladungssicherungsstandard für LANXESS. Nach zahlreichen Feldversuchen wurde er zunächst an unseren deutschen Standorten Brunsbüttel und Leverkusen erfolgreich eingesetzt. Seit 2019 führen wir Ladungssicherungsschulungen bei externen



Dienstleistern in Antwerpen (Belgien) sowie Bitterfeld, Duisburg und Mannheim (Deutschland) durch – dort ist der neue Ladungssicherungsstandard bereits etabliert. Darüber hinaus haben wir den Standard an allen indischen Standorten implementiert. Die für 2020 geplante Ausweitung auf weitere Standorte – insbesondere in den USA – wurde wegen der Corona-Pandemie vorerst ausgesetzt.

Ökologische Verantwortung

Natürliche Ressourcen zu schonen – beispielsweise durch einen möglichst effizienten Einsatz von Rohstoffen und Energien – und weitere Potenziale zu identifizieren, um Emissionen und Abfälle zu reduzieren, verstehen wir als kontinuierliche Aufgabe im Rahmen unserer ökologischen Verantwortung und Kompetenz. Alle neuen Produktionsstandorte rüsten wir, unter Berücksichtigung lokaler Anforderungen, nach dem neuesten Stand der Technik, auch in puncto Umweltstandards, aus.

LANXESS Wasser-Programm ins Leben gerufen

Als Chemieunternehmen ist Wasser für unsere Produktion essenziell. Wir nutzen es hauptsächlich zum Kühlen (81 %), als Einsatzstoff in chemischen Prozessen (17 %) oder in Form von Dampf (2 %). Zudem sind Flüsse, gerade für unsere Verbundstandorte in Deutschland, ein wichtiger Transportweg.



Neben der ökonomischen Bedeutung der Ressource Wasser ist LANXESS sich ebenfalls der ökologischen und sozialen Bedeutung bewusst. Der Zugang zu Wasser und sanitären Einrichtungen ist ein grundlegendes Menschenrecht. Wasserverfügbarkeit und Wasserqualität sind globale Herausforderungen, denen wir als Unternehmen lokal begegnen können und müssen. Wir setzen uns daher für einen verantwortungsvollen Umgang mit Wasser ein. Im Rahmen unserer eigenen Geschäftstätigkeit und darüber hinaus fördern wir mit unseren Produkten das Ziel sechs der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung „Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen für alle“ (SDG 6).

Um unser Engagement weiter voranzutreiben, haben wir 2020 unser globales LANXESS Wasser-Programm ins Leben gerufen. Wir wollen damit ein nachhaltiges Wassermanagement voranbringen mit dem Ziel, den Umgang mit Wasser kontinuierlich zu verbessern.

[Weitere Informationen zu unserem Grundlagenpapier Wasser](#)



Das Wasser-Programm von LANXESS



1 Globales Wassermanagement:
klarer regulatorischer Rahmen, transparente Berichterstattung, Kennzahlenentwicklung und Ziele

2 Water Stewardship auf lokaler Ebene:
Risikoanalyse und Managementansatz

3 Über unsere Standorte hinaus:
soziales Engagement und Impact Valuation

90%
Wasserentnahme in Gebieten mit niedrigem Wasserstress



Einer der wichtigsten Indikatoren in den Diskussionen über das Thema Wasser ist der sogenannte Wasserstress. Er wird als Verhältnis der gesamten jährlichen Wasserentnahme und der gesamten erneuerbaren Wasservorräte berechnet. In Gebieten mit hohem Wasserstress herrscht zudem ein Wettbewerb zwischen den Nutzern der Wasserquellen.

Unsere Analyse aller LANXESS Produktionsstandorte mithilfe des WWF Water Risk Filters zeigte, dass insgesamt 14 unserer 58 Produktionsstandorte in Wasserstressgebieten liegen. Auf diese Standorte entfallen 2,25% unserer gesamten Wasserentnahme. 90% unserer Wasserentnahme erfolgen in Gebieten mit einem niedrigen Wasserstress.



Um die Betrachtung zu vertiefen und als Basis unseres LANXESS Wasser-Programms haben wir eine umfangreiche Wasserrisikoanalyse entwickelt. Sie basiert auf insgesamt zehn Indikatoren wie Wasserstress, Wasserentnahme und anderen Risiken und kombiniert interne und externe Daten und Informationen.

Hauptindikatoren für das Wasserrisiko sind der von uns neu entwickelte Wasserstresswert (Durchschnitt aus gegenwärtigem und zukünftigem Wasserstress) und die spezifische Wasserentnahme pro Tonne eines Produkts. Die Ergebnisse dieser Analyse ermöglichen es, alle Standorte nach ihrem Wasserrisiko zu klassifizieren und geeignete Ziele und Maßnahmen für die Standorte zu entwickeln. Mit unserer Risikoanalyse haben wir die vier Standorte Jhagadia und Nagda (Indien), Latina



(Italien) und Qingdao (China) identifiziert, die in besonders stark betroffenen Wasserrisikogebieten liegen. Im ersten Schritt konzentrieren wir uns mit unseren Maßnahmen auf diese Standorte.

LANXESS hat sich das Ziel gesetzt, die absolute Wasserentnahme an Wasserrisikostandorten bis 2023 im Vergleich zu 2019 um 15% zu reduzieren. Bis 2023 sollen an den vier Risikostandorten lokale Water Stewardship Programs durchgeführt werden. Sie basieren auf allgemein anerkannten wissenschaftlichen Erkenntnissen und auf einem LANXESS spezifischen Standard, der die Entwicklung standortspezifischer Ziele und Aktionspläne, Effizienzmaßnahmen sowie gemeinschaftliche Wasserprojekte umfasst, um den Risiken in den Einzugsgebieten entgegenzuwirken.

Für den verantwortungsvollen Umgang mit Wasser setzen wir uns auch losgelöst von potenziellen Risikostandorten ein: 2020 wurde LANXESS mit dem „Diamond Award for Excellence in Environmental Leadership“ der Arkansas Environmental Federation sowie dem „Sustainability Award in Waste Minimization“ des American Chemistry Council ausgezeichnet. Prämiert wurde ein neu angelegtes Feuchtgebiet am Standort El Dorado (USA), der 2017 im Rahmen der Chemtura-Akquisition von LANXESS übernommen wurde. Wenn wir Unternehmen erwerben, übernehmen wir auch die Verantwortung für mögliche Vorbelastungen. So haben sich am Standort El Dorado in den vergangenen Jahrzehnten durch die industrielle Nutzung Schwermetalle in oberflächennahen Böden angereichert. Es besteht die Gefahr, dass bei Regen



Schadstoffe ausgewaschen werden. Das von LANXESS angelegte Feuchtgebiet bindet die austretenden Schwermetalle und wirkt so wie eine Pflanzenkläranlage. Im Ergebnis konnten wir die Emission von Schwermetallen deutlich reduzieren.

Auch mit den Produkten unserer Business Unit Liquid Purification Technologies leisten wir einen wichtigen Beitrag, um die Ressource Wasser zu schonen. Das Ionenaustauscherharz Lewatit® beispielsweise kommt insbesondere in der Aufbereitung und Wiederverwendung von Prozesswässern zum Einsatz und entfernt unerwünschte Substanzen. LANXESS plant, das zukunftssträchtige Geschäft mit Ionenaustauscherharzen weiter auszubauen. Für die Errichtung einer neuen Produktionsanlage werden in den kommenden Jahren voraussichtlich zwischen 80 und 120 Mio. € investiert.

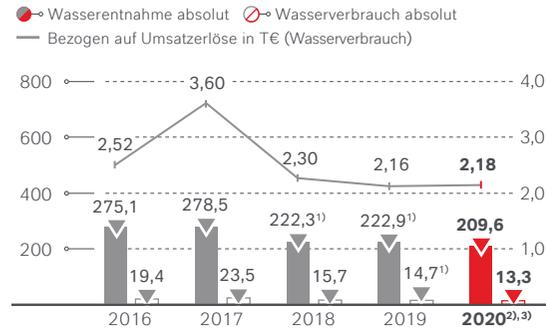
Schonender Umgang mit Wasser

Der sensible Umgang mit der knappen Ressource Wasser ist zukunftsichernd. Um unser Wachstum vom Wasserverbrauch und potenziellen Abwasserbelastungen zu entkoppeln, haben wir uns auf Konzernebene ambitionierte Ziele gesetzt. Wir streben sowohl für den spezifischen Wasserverbrauch als auch für den spezifischen organischen Kohlenstoff (TOC) in den Abwasserströmen eine jährliche Reduktion von 2% an.



Wasserentnahme und -verbrauch

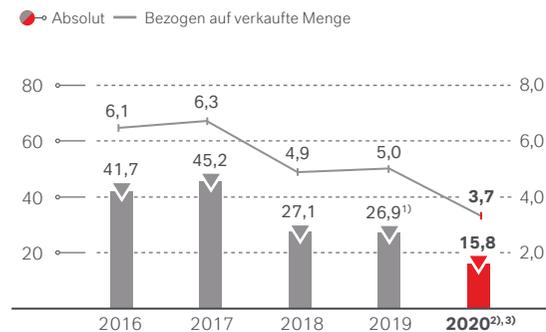
in Mio. m³ m³/T€ Umsatzerlöse



- 1) Wert korrigiert.
- 2) Fortzuführendes Geschäft.
- 3) LANXESS gesamt: Wasserentnahme: 210,2, Wasserverbrauch: 13,4, spezifisch: 2,13.

Abwassereinleitung (behandelt)

in Mio. m³ in m³/t Produkt



- 1) Wert korrigiert.
- 2) Fortzuführendes Geschäft.
- 3) LANXESS gesamt: Abwassereinleitung (behandelt): 15,8, spezifisch: 3,6.

Aus der Gegenüberstellung von Wasserentnahme und Wasserverbrauch wird deutlich, dass zwar große Mengen an Wasser (z. B. in Form von Durchlaufkühlwasser)



entnommen, diese aber später in gleicher Qualität wieder in den Wasserkreislauf zurückgeführt werden. Der Wasserverbrauch von LANXESS ergibt sich in 2020 aus der Wasserentnahme abzüglich der Menge an behandeltem und unbehandeltem Abwasser sowie der Menge des abgegebenen Dampfes. Die Wasserentnahme hat sich vor allem aufgrund der Corona-Situation deutlich reduziert. Im Geschäftsjahr 2020 konnten erstmals die Mengen an unbehandeltem und behandeltem Abwasser getrennt voneinander erfasst und für die Berechnung des Wasserverbrauchs berücksichtigt werden. Zusammen mit dem Corona-Effekt führte dies zu einem deutlich geringeren Wasserverbrauch im Vergleich zum Vorjahr. Aufgrund des starken Rückgangs der Produktionsmenge konnte das Ziel der spezifischen Reduktion um 2% jedoch nicht erreicht werden.

Die Menge an behandeltem Abwasser hat sich im Jahr 2020 deutlich reduziert. Dies ist zum einen auf die bereits beschriebene Veränderung der Methodik und zum anderen auf die Corona-Situation zurückzuführen. Gleiches gilt für den spezifischen Wert. Auch die Erhebung von qualitätsbezogenen Indikatoren ist Teil der Umweltkennzahlen-erfassung von LANXESS. Einer der wichtigsten Abwasserparameter ist TOC (Total Organic Carbon – gesamter organischer Kohlenstoff). Im Geschäftsjahr 2020 erhöhte sich der spezifische TOC nach Abwasserbehandlung auf 0,20 kg/T€ (2019: 0,18 kg/T€). Das Reduktionsziel konnte somit nicht erreicht werden.

Nachhaltiges Abfallmanagement

Ein konsequentes Stoffstrommanagement vom Rohstoffeinsatz bis zur Produktendfertigung soll gewährleisten, dass wir Ressourcen möglichst effizient nutzen und unsere Abfallmengen so gering wie möglich ausfallen.



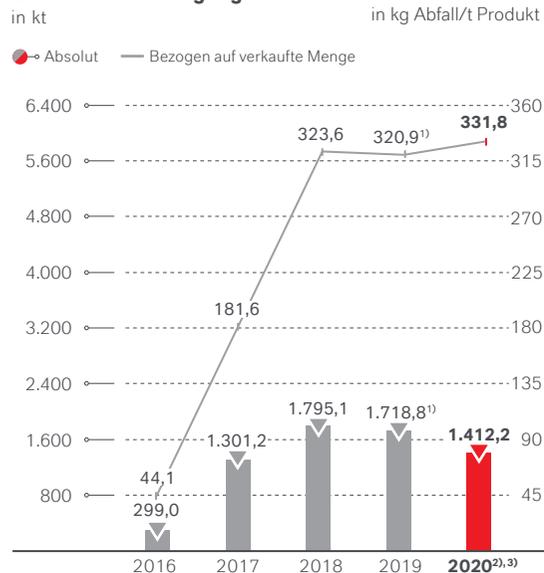
NFB

Wo es nicht möglich ist, Abfälle zu vermeiden, versuchen wir, diese als Sekundärrohstoffe oder Energieträger einzusetzen bzw. zu vermarkten. Um den Anteil von Abfällen, der entsorgt werden muss, möglichst gering zu halten, unternehmen wir vielfältige Anstrengungen, die Ausbeute in unseren Produktionsprozessen kontinuierlich zu verbessern.

Im Sinne der kontinuierlichen Optimierung unseres Stoffstrommanagements bekennen wir uns beispielsweise zu den Zielen des internationalen Programms „Operation Clean Sweep“ (OCS) der Society of the Plastics Industry. OCS will verhindern, dass Kunststoffpartikel bzw. -pellets in die maritime Umwelt gelangen und dort unerwünschte Folgen hervorrufen. Mit unserem Beitritt im Jahr 2016 haben wir uns unter anderem verpflichtet, Mitarbeitende in diesem Bereich zu schulen, Maßnahmen zur Vermeidung von Pellet-Freisetzungen in unseren Betrieben umzusetzen und auch unsere Geschäftspartner anzuhalt, aktiv unerwünschte Pellet-Austritte zu vermeiden.

NFB

Gesamtabfallerzeugung



1) Wert korrigiert.
 2) Fortzuführendes Geschäft.
 3) LANXESS gesamt: Gesamtabfallerzeugung: 1.413,3, spezifisch: 322,7.

NFB

Im Vergleich zum Vorjahr ist die Gesamtabfallmenge gesunken. Aufgrund der Reduktion der produzierten Mengen verschlechterte sich der spezifische Wert im Vergleich zum Vorjahr. Neben Portfolioveränderungen und Corona-Effekten trug vor allem eine technische Verbesserung an unserem Standort in El Dorado (USA) zur deutlichen Reduktion bei. Den größten Anteil an unseren Abfallmengen haben nach wie vor leicht belastete Wassermengen an diesem Standort, die als Abfall deklariert werden. Der deutliche Anstieg 2017 der Gesamtabfallmenge ist im Wesentlichen auf die Einbeziehung der in diesem Jahr übernommenen Chemtura-Produktionsstandorten zurückzuführen.

Systematische Erfassung von Kennzahlen

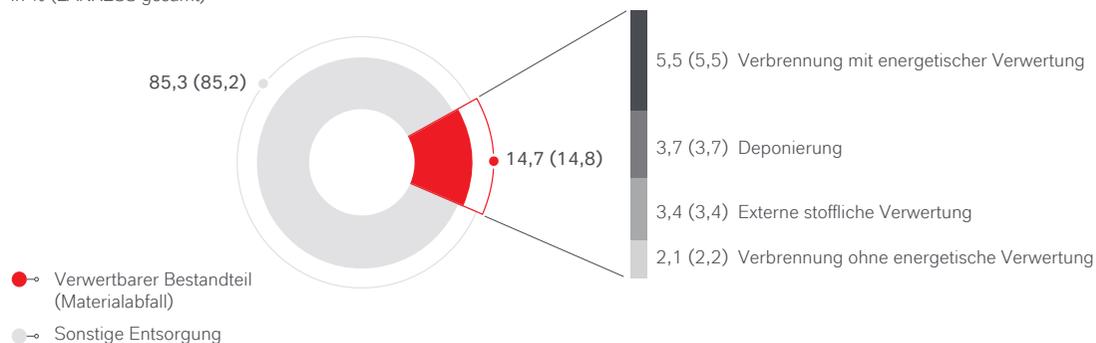
Um Kennzahlen in den Bereichen Sicherheit und Umweltschutz weltweit systematisch zu erfassen, nutzen wir ein elektronisches Datenerfassungssystem. Es ermöglicht uns, ein umfassendes Spektrum von „HSE Performance Data“ pro Business Unit und Standort weltweit zu ermitteln, die als valide Datenbasis für strategische Entscheidungen sowie die interne und externe Berichterstattung genutzt werden. Zudem bilden sie die Fortschritte ab, die wir bei unseren [global gültigen Nachhaltigkeitszielen](#) erreichen. Grundsätzlich erfolgt die Datenerhebung nur an Produktionsstandorten mit einem Beteiligungsverhältnis von über 50%. Aufgrund des geplanten Verkaufs des Ledergeschäfts weisen wir die Business Unit Leather gesondert aus.

Für das Geschäftsjahr 2020 hat die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft unsere HSE-Kennzahlen und die hierzu erforderlichen Datenerhebungsprozesse mit „begrenzter Prüfungssicherheit“ („limited assurance“) geprüft.

[Die aktuelle Prüfbescheinigung finden Sie hier.](#)

Abfälle zur Entsorgung¹⁾

in % (LANXESS gesamt)



1) Fortzuführendes Geschäft.


Umwelt- und Sicherheitskennzahlen*

	2018	2019	2020	
			Fortzuführen- des Geschäft	Business Unit Leather
Sicherheit				
Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen von LANXESS Mitarbeitern (MAQ ¹⁾)	1,5	1,6	1,0	3,3
Verkaufte Menge²⁾ in kt	5.547	5.356	4.256	124
Energieverbrauch in PJ (10¹⁵ Joule)³⁾	28,5^{a)}	27,1^{a)}	24,4	0,34
Direkte Energieträger (GRI 302-1)				
Nicht erneuerbare	11,7 ^{a)}	11,3 ^{a)}	9,5	0,21
Erneuerbare (Biomasse)	2,5 ^{a)}	1,9 ^{a)}	2,4	0,00
Indirekte Energieträger (GRI 302-1) ⁴⁾				
Stromverbrauch	6,7 ^{a)}	6,55 ^{a)}	5,8	0,07
Wärme- und Dampfverbrauch	6,9 ^{a)}	6,7 ^{a)}	6,0	0,06
Kühlenergieverbrauch	0,5 ^{a)}	0,5	0,55	0,00
Andere	0,2 ^{a)}	0,15	0,15	0,00
Wasser und Abwasser in Mio. m³				
Gesamtwasserentnahme (GRI 303-3)	222,3	222,9^{a)}	209,6	0,64
Oberflächenwasser	49,5	52,7	48,4	0,00
Grundwasser	5,3	5,2	4,3	0,04
Abwasser von Dritten	1,2	1,1	1,2	0,00
Wasser von Dritten	166,3	163,9 ^{a)}	155,7	0,60
Gesamtwasserentnahme in Wasserstressgebieten (GRI 303-3)	-	5,7^{a)}	4,7	0,04
Menge Durchlaufkühlwasser (GRI 303-4)	178,5	181,4^{a)}	169,7	0,49
Gesamte Abwassereinleitung (GRI 303-4)				
Abwassereinleitung (behandelt) ⁵⁾	27,1	26,9	15,8	0,04
Abwassereinleitung (unbehandelt) ⁵⁾	-	-	178,8	0,48
Abwasseremissionen (nach Behandlung) in kt				
Gesamt-Stickstoff	0,5	0,4	0,4	0,001
Total Organic Carbon (TOC) ⁶⁾	1,2	1,2	1,2	0,006
Schwermetalle ⁷⁾	0,0027	0,0023 ^{a)}	0,0021	0
Gesamtwasserverbrauch in Mio. m³ (GRI 303-5)⁸⁾	15,7	14,7^{a)}	13,3	0,13
Luftemissionen in kt				
Gesamte Treibhausgasemissionen CO ₂ e (GRI 305-1, GRI 305-2)	3.177 ^{a)}	2.950 ^{a)}	2.533	32
Direkt (Scope 1) ⁹⁾	1.490 ^{a)}	1.459 ^{a)}	1.263	12
Indirekt (Scope 2) ¹⁰⁾	1.687 ^{a)}	1.491 ^{a)}	1.270	20
Ozon abbauende Stoffe (GRI 305-6)	0,00785	0,00716	0,004	0
NO _x , SO _x und andere (GRI 305-7)				
NO _x ¹¹⁾	2,8	2,6	2,1	0,01

SO ₂ ¹²⁾	1,0	0,9	0,9	0,00
CO	2,2	1,7	2,1	0,00
NH ₃	0,025	0,048 ^{a)}	0,021	0,00
NMVOV ¹³⁾	0,7	0,7	1,2	0,02
Abfall in kt				
Gesamtgewicht des Abfalls (GRI 306-2)	1.795,1	1.718,8 ^{a)}	1.412,2	1,1
Verbrennung mit energetischer Verwertung	65,0	66,1 ^{a)}	77,1	0,0
Verbrennung ohne energetische Verwertung	25,0	29,3	30,5	0,2
Deponierung	141,7	152,1 ^{a)}	52,1	0,6
Stoffliche Verwertung	65,0	58,9 ^{a)}	47,9	0,3
Sonstige Entsorgung	1.498,4	1.412,4 ^{a)}	1.204,6	0,0
Art des Abfalls				
Gefährlich	718,7	687,8	566,45	0,6
Nicht gefährlich	1.076,4	1.031,0 ^{a)}	845,75	0,5

Erläuternde Angaben zu den Umwelt- und Sicherheitskennzahlen

- * Die aggregierten Daten beziehen sich auf alle LANXESS Produktionsstandorte, die zu mehr als 50 % zum Konzern gehören. 2018: Für die Berichterstattung 2020 wird für das Jahr 2018 ausschließlich das fortzuführende Geschäft dargestellt (ohne ARLANXEO). In allen Grafiken zu Umwelt- und Sicherheitskennzahlen werden für das Berichtsjahr 2018 ebenfalls die Zahlen für das fortzuführende Geschäft dargestellt. 2020: Der durch Akquisition von IPEL-Itibanyl Produtos Especiais Ltda. hinzugekommene Produktionsstandort Jarinu wurde ab Februar 2020 in den Umweltkennzahlen berücksichtigt. 2018/2019/2020: Die Zahlen basieren teilweise auf Schätzungen und Hochrechnungen.
- 1) MAQ = Million-Arbeitsstunden-Quote, Anzahl der Unfälle per 1 Mio. geplanter Arbeitsstunden ab dem ersten Ausfalltag (ohne Unfalltag), bezogen auf alle Mitarbeiter (inkl. Leiharbeitern) an allen Standorten.
- 2) Verkaufte Menge eigens erzeugter Waren, die intern an eine andere LANXESS Gesellschaft oder extern verkauft wurden (exklusive Handelsware).
- 3) Die angegebene Energiemenge wurde unter vereinfachenden Annahmen errechnet und basiert auf typischen Stoffwerten. Nicht enthalten sind andere Formen importierter Energie (z. B. in Rohstoffen enthaltene Energien).
- 4) Die indirekten Energieträger werden in Form einer Bilanz dargestellt. Dabei wird die Menge verkaufter Energie von der eingekauften Energie abgezogen.
- 5) Ab 2020 wurde behandeltes und unbehandeltes Abwasser getrennt voneinander erfasst.
- 6) Der chemische Sauerstoffbedarf (CSB, engl. COD) berechnet sich wie folgt: [COD] = [TOC] * 3. Für 2020 ergibt sich ein CSB-Wert von 3,6 kt (ohne BU Leather).
- 7) Schwermetalle sind Arsen, Cadmium, Chrom, Kupfer, Quecksilber, Nickel, Blei, Zinn, Zink.
- 8) Gesamtwasserverbrauch berechnet sich nach GRI 303-5 aus Gesamtwasserentnahme abzüglich Gesamtwasserabgabe. 2018/2019: Gesamtwasserentnahme abzüglich Durchlaufkühlwasser, abgegebenen Dampfes und Abwassers. 2020: Gesamtwasserentnahme abzüglich abgegebenen Dampfes und Abwassers (behandelt und unbehandelt).
- 9) Die verwendeten Emissionsfaktoren für fossile Brennstoffe beruhen auf Berechnungen der US EPA (AP-42 des Jahres 1998) sowie den IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories (2006). Die Faktoren zur Berechnung der CO₂e beruhen, gemäß der Vorgabe des „GHG Protocol A Corporate Reporting Standard (2004 – revised edition)“, auf dem Global Warming Potential (Zeithorizont: 100 Jahre) des Second Assessment Report (SAR 1995) der IPCC. Alle Scope-1-Treibhausgase sind berechnet als CO₂e. Gemäß GHG Protocol werden die CO₂-Emissionen aus der Verbrennung von Biomasse separat ausgewiesen und sind nicht in den Scope-1-Emissionen enthalten. Im Berichtszeitraum sind hierbei folgende Emissionen angefallen: 2016: 212 kt CO₂, 2017: 215 kt CO₂, 2018: 230 kt CO₂, 2019: 184 kt CO₂, 2020: 268 kt CO₂ (ohne BU Leather).
- 10) Alle Scope-2-Treibhausgase sind berechnet als CO₂e. Die Umrechnungsfaktoren wurden 2020 von den Energieerzeugern abgefragt. Dort, wo Angaben fehlten, wurden Faktoren der IEA (International Energy Agency) aus dem Jahr 2018 für das Geschäftsjahr 2020, die Faktoren aus dem Jahr 2017 für das Geschäftsjahr 2019 und die Faktoren aus dem Jahr 2016 für das Geschäftsjahr 2018 zugrunde gelegt. Die dargestellten CO₂-Scope-2-Emissionen entsprechen der Berechnungsmethode „Market-based“ des GHG Protocol. Berechnet nach der „Location-based“-Methode ergeben sich für das Jahr 2020 CO₂-Scope-2-Emissionen in Höhe von 1.645 kt (ohne BU Leather).
- 11) Stickoxide (NO_x) berechnet als NO₂ (ohne N₂O; Lachgas).
- 12) Schwefeldioxid (SO₂) + SO₃ berechnet als SO₂.
- 13) Summe VOC ohne Methan und Aceton (flüchtige organische Verbindungen).
- a) Aufgrund einer Nachmeldung oder Änderung der Berechnungsmethodik wurde der Wert angepasst.



NFB

Corporate Citizenship

Zu unserem Verständnis nachhaltiger Standorte zählt ebenso, ein guter und verlässlicher Partner für die Menschen vor Ort bzw. in der jeweiligen Region zu sein und Verantwortung für die Entwicklung des gesellschaftlichen Umfelds zu übernehmen. Unser gesellschaftliches Engagement basiert auf unseren unternehmerischen Kompetenzen und Zielsetzungen und fokussiert sich auf die Handlungsfelder Bildung, Klimaschutz, Wasser und Kultur. Unsere Ziele sind für alle Bereiche identisch:

- › Ressourcen und Menschen für gesellschaftliches Engagement mobilisieren,
- › positive Wirkungen auf Unternehmen, Umwelt und Gesellschaft erzielen.

Als Unternehmen wollen wir einen positiven Beitrag zur Verbesserung von Lebensbedingungen, Bildung, Ausbildung und Chancengleichheit sowie von Gesundheit und Sicherheit leisten. Zudem streben wir die Gewinnung von Talenten, einen umfassenden Dialog mit unseren Stakeholdern, positive Einflüsse auf die Mitarbeitermotivation sowie eine stetige Verbesserung unserer Reputation an.

Weltweit stellten wir 2020 für unsere Projekte eine Summe von rund 1,5 Mio.€ bereit.

Regionale Schwerpunkte unserer Aktivitäten lagen im Berichtsjahr in der Region EMEA sowie im USMCA-Raum.



Rund
1,5 Mio.
Menschen mit unseren Projekten erreicht

NFB

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.

In den Überlegungen zu unserem gesellschaftlichen Engagement werten wir unsere Projekte vorab danach aus, ob sie gemeinnützige Motive verfolgen („gemeinnützige Spende“), ob wir in das gesellschaftliche Umfeld unserer Standorte investieren („gesellschaftliche Investition“) oder ob wir in Unternehmensziele wie Image, Umsatz und Ertrag investieren und dabei auch gesellschaftlichen Wert erzielen („kommerzielle Initiative“).

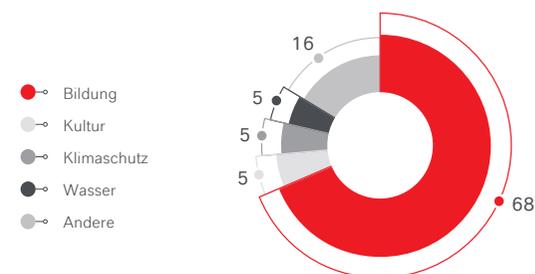
Insgesamt profitierten im Jahr 2020 rund 1.500.000 Menschen (Vorjahr: rund 300.000) von unseren Projekten, zu denen in diesem Jahr auch die Desinfektionsmittelspenden zählten. Mit einem System von Leistungsindikatoren messen wir über die reine Zahl der Begünstigten hinaus auch die gesellschaftliche Wirkung unserer Aktivitäten. Für nahezu alle Projekte haben wir 2020 eine Wirkungsbewertung durchgeführt und dabei sowohl positive Wirkungen im Standortumfeld als auch positive Umwelteffekte und Wirkungen auf unser

NFB

Geschäft berücksichtigt. In diesem Kontext sind konkrete Rückmeldungen von Begünstigten unserer Projekte ein wichtiger Faktor. Diese Indikatoren sind für uns wichtige Messgrößen, mit denen wir unsere Maßnahmen wirkungsorientiert steuern.

Gesellschaftliche Projekte nach Themenfeldern¹⁾

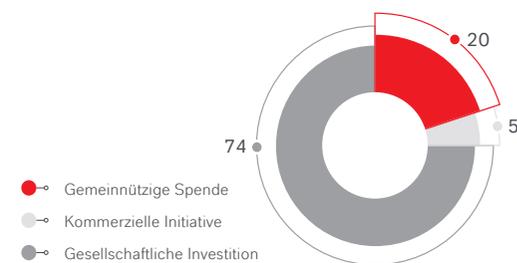
in %



1) Anzahl der Projekte: 129.

Gesellschaftliche Projekte nach Art der Investition¹⁾

in %



1) Anzahl der Projekte: 129.



Wirkungsdimensionen ausgewerteter Projekte

in %

Wirkung auf das Standortumfeld
Z. B. Lebensqualität, Wohlbefinden oder Qualifikation



Wirkung auf die Umwelt
Direkte Umwelteffekte oder Wirkung auf das Verhalten ggü. der Umwelt



Wirkung auf unser Geschäft
Z. B. Attraktivität als Arbeitgeber, verbesserte Stakeholderbeziehungen und -wahrnehmung



1) Anzahl der Projekte: 129.

Engagement für Bildung, Klimaschutz, Wasser und Kultur

Unter dem Dach der LANXESS Bildungsinitiative fördern wir Bildung bereits seit 2008. Seitdem haben wir an unseren Standorten weltweit über 500 Projekte initiiert, um junge Menschen frühzeitig für die Naturwissenschaften zu begeistern. Erneut stießen die LANXESS Labortage in Deutschland auf große Resonanz. Dabei experimentieren Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe einen Tag unter fachkundiger Anleitung an modern ausgestatteten Laborplätzen. An unseren Standorten Leverkusen, Dormagen und Krefeld initiierten wir im Berichtsjahr insgesamt vier dieser Veranstaltungen. Darüber hinaus unterstützten wir Schulen im Rahmen unserer Projektförderung mit rund 144.000 €. Mit den Spendengeldern haben die Schulen Materialien für den MINT-Unterricht angeschafft.

Um in Zeiten von Corona – und für die Zeit danach – das digitale Lernen zu fördern, stellten wir für insgesamt 57 Schulen im Umfeld unserer Standorte Lizenzen für die interaktive Onlineplattform 123chemie.de bereit. Das



Ziel, Jugendliche gut auf die digitale Zukunft vorzubereiten, stand im Fokus bei der Neuauflage von Unterrichtsmaterial zur Industrie- und Arbeitswelt 4.0. Das Material verteilten wir an 169 weiterführende Schulen an den deutschen LANXESS Standorten. In Polen förderten wir zusammen mit der Children's University Foundation einen Workshop mit acht Unterrichtseinheiten, der Grundschulern der zweiten bis vierten Klasse technisches Wissen vermittelte. Insgesamt nutzten Schüler aus 64 Schulklassen das Angebot. Unser besonderes Anliegen ist es weiterhin, auch den Kindern, die in schwierigen Verhältnissen oder unter erschwerten Bedingungen aufwachsen, naturwissenschaftliche Bildungsangebote zu ermöglichen. So setzten wir im Berichtsjahr unsere Zusammenarbeit mit „Save the Children Japan“ fort und richteten wegen der Corona-Pandemie Online-Workshops in mehreren japanischen Städten aus. In der Republik Korea erhielten Kinder, die sonst keinen Zugang zu Bildung haben, in einem Kooperationsprojekt mit dem „Aha Open Education Center“ die Gelegenheit, theoretisches Wissen in einer Reihe praktischer Experimente zu testen.

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 Photovoltaikanlage auf dem Dach des Heimes installiert. Sie stellt die Versorgung der Einrichtung mit heißem Wasser ganzjährig sicher. Neben einer Kostenersparnis in Höhe von ca. 33% durch den



verringerten Energieverbrauch resultiert aus der Kombination der verschiedenen Energiesparmaßnahmen insgesamt eine Reduktion der CO₂-Emissionen in Höhe von rund 2,89 Tonnen/Jahr. Daneben fördern wir den Unterricht, in dem die Kinder lernen, Energie zu sparen und welche Möglichkeiten moderne Technologien bieten, um die Umwelt zu schützen.

Beim Sparen von Energie zur Verringerung der CO₂-Emissionen kann und muss jede und jeder Einzelne einen Beitrag leisten. Dies ist der Grundgedanke einer Kampagne in Japan, an der wir seit sieben Jahren teilnehmen. Innerhalb der Kampagne haben wir an zwei Tagen die Beleuchtung an drei LANXESS Standorten in Japan abgeschaltet, den Beschäftigten empfohlen, dasselbe in ihren Home-Offices zu tun, und sie in einem Onlineseminar zum Klimaschutz geschult.

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 manuell gepflanzt sowie weitere 200 Setzlinge auf dem Gelände von drei Schulen.

Die Aufbereitung und Wiederverwendung von Schmutzwasser, die Erforschung und Aufbereitung von Trinkwasser sowie das Management natürlicher Wasservorkommen bildeten die Themen des Forschungswettbewerbs mit dem Motto „Sauberes Wasser für ein besseres Leben“ in China, den wir 2020 zum sechsten Mal in Folge und erstmals digital ausrichteten. Mit dem Wettbewerb fördern wir akademische

Über
500
Bildungsprojekte seit
2008 initiiert



KLIMASCHUTZ UND ENERGIEEFFIZIENZ



Nachwuchstalente. Gleichzeitig sensibilisiert er die Öffentlichkeit für die Bedeutung der Ressource Wasser. Einer der vielen Orte auf der Welt, die unter Wasserknappheit und unter dem Klimawandel leiden, ist Burani, ein Dorf in Kenia. In den vergangenen Jahren sank der Grundwasserspiegel dort von 45 Meter auf 145 Meter. Seit 2020 sind in Burani Membranelemente unserer Marke Lewabrane in einer solarbetriebenen Anlage installiert. Das stark salzhaltige Rohwasser wird durch Umkehrosmose in sauberes Wasser umgewandelt. Das gefilterte Wasser wird im Wasseriosk als Trinkwasser angeboten.

Im Rahmen unseres kulturellen Engagements fördern wir seit dem Jahr 2010 als Hauptpartner das internationale Literaturfestival lit.Cologne und seit einigen Jahren auch die Kölner Philharmonie. Die von uns seit zehn Jahren unterstützte Ozawa International Chamber Music Academy in Japan ermöglicht talentierten jungen Musikern aus ganz Asien eine erstklassige musikalische Ausbildung. 2020 wurde wegen der Pandemie der Ablauf des Programms verändert. Es endete mit einem Konzert in der Präfektur Nagano, bei dem ca. 100 Zuhörer vor Ort und rund 3.400 Personen online dabei waren.

[Weitere Informationen zu unseren Corporate-Citizenship-Aktivitäten](#)

Treibhausgasemissionen von 2004 bis 2018 um **50% gesenkt**

VOC-Emissionen seit 2015 um **78% reduziert**



Mit dem Pariser Klimaschutzabkommen hat sich die Weltgemeinschaft dem Ziel verpflichtet, die globale Erwärmung auf unter zwei Grad Celsius gegenüber dem vorindustriellen Level zu begrenzen. Entsprechend haben sich alle unterzeichnenden Nationen ambitionierte Reduktionsziele gesetzt. So sieht der „Klimaschutzplan 2050“ in Deutschland als Zwischenziel vor, die Treibhausgasemissionen bis 2030 gegenüber dem Basisjahr 1990 um mindestens 55 % zu senken. Die Industrie soll dazu mit einer Reduktion von zwischen 49 % und 51 % beitragen.

Auf dem Weg zu mehr Klimafreundlichkeit ist LANXESS seit seiner Gründung deutlich vorangekommen. Von 2004 bis 2018 haben wir unseren Ausstoß von Treibhausgasen halbiert – von rund 6,5 Millionen Tonnen CO₂e auf etwa 3,2 Millionen Tonnen CO₂e. Unsere zuletzt verfolgten Ziele konnten wir zudem bereits deutlich früher als ursprünglich geplant erreichen: die Verbesserung der Energieeffizienz und die Reduktion der damit verbundenen CO₂-Emissionen sowie die Reduktion von Emissionen flüchtiger organischer Verbindungen um jeweils 25 % gegenüber 2015.



Unser Weg zur Klimaneutralität

1. Wir mindern die Emissionen aus unternehmenseigenen Quellen drastisch.
2. Wir reduzieren unseren spezifischen Energiebedarf.
3. Wir kaufen sehr emissionsarme oder klimaneutrale Energien ein.



Vor diesem Hintergrund war es an der Zeit, sich neue, ambitionierte Ziele zu setzen und damit unserer Verantwortung als global agierender Spezialchemiekonzern gerecht zu werden: Bis 2040 soll LANXESS klimaneutral werden. Bereits bis 2030 wollen wir unseren Ausstoß von Treibhausgasen ein weiteres Mal halbieren und auf rund 1,6 Millionen Tonnen CO₂e reduzieren. Damit hätten wir eine Reduktion von 75 % gegenüber den Emissionen bei der Gründung von LANXESS erreicht. Zur Messung unserer klimarelevanten Emissionen betrachten wir den Ausstoß der im Kyoto-Protokoll definierten Treibhausgase und rechnen mit ihrer Treibhauswirksamkeit im Vergleich zu Kohlenstoffdioxid (CO₂e). Dabei beziehen wir die Emissionen aus unserer eigenen Produktion (Scope 1) und aus fremden Energiequellen (Scope 2) in die Berechnung ein.

Klare Strategie zur Senkung von Emissionen

Um unser Ziel zu erreichen, setzen wir an drei großen Stellschrauben an:

1. Klimaschutzprojekte mit großem Reduktionshebel initiieren

Mehrere Sonderprojekte sollen in den kommenden Jahren zu einer signifikanten Reduzierung von Treibhausgasen führen. So bauen wir am Standort Lillo (Belgien) derzeit eine Anlage zur Zersetzung von Lachgas. Die neue Anlage wurde 2020 in Betrieb genommen und reduziert unsere jährlichen Emissionen dieses besonders klimaschädlichen Treibhausgases um bis zu 150.000 Tonnen CO₂e. Nach der Installation einer zweiten Ausbaustufe im Jahr 2023 wird der CO₂e-Ausstoß um weitere 300.000 Tonnen sinken.



100 Mio. €

Investitions-
volumen für
Klimaschutz-
projekte



Darüber hinaus stellen wir die Energieversorgung unserer indischen Standorte vollständig auf regenerative Quellen, konkret Biomasse und Solar-energie, um. Dadurch wird unser CO₂e-Ausstoß ab 2024 um weitere 150.000 Tonnen abnehmen. Mit diesen Projekten und weiteren Maßnahmen wollen wir unseren CO₂e-Ausstoß bis 2025 um insgesamt 800.000 Tonnen reduzieren. Dafür werden wir bis zu 100 Mio. € investieren.

2. Emissionen und Wachstum entkoppeln

LANXESS ist auf Wachstumskurs. Doch trotz steigender Produktionsmenge soll der Ausstoß von Treibhausgasen in unseren einzelnen Geschäftsbereichen sinken. Neben technischen Effizienzmaßnahmen spielen dabei auch veränderte Governance-Instrumente eine bedeutende Rolle: So wird der Einfluss auf die CO₂e-Bilanz zum Investitionskriterium bei organischem Wachstum und Akquisitionen. Geschäftsbereiche, die ihre Treibhausgasemissionen überdurchschnittlich stark senken, haben so einen direkten finanziellen Vorteil. Im Berichtsjahr entschied Vorstand und Aufsichtsrat, dass künftig die CO₂e-Reduktion als Bewertungskriterium für das Bonussystem für Führungskräfte und Vorstand herangezogen wird.



3. Prozess- und Technologieinnovationen stärken

Um bis 2040 klimaneutral zu werden, überarbeiten wir zahlreiche bestehende Produktionsverfahren. So werden wir unsere Verbundstrukturen weiter verbessern, etwa im Bereich Wärmeaustausch zwischen den Betrieben oder bei der Abluftreinigung. Andere Verfahren müssen hingegen erst noch im großtechnischen Maßstab entwickelt werden. Entsprechend werden wir unsere Forschungsaktivitäten künftig stärker auf klimaneutrale Prozess- und Technologieinnovationen ausrichten.

Mit der Umsetzung der zuvor genannten Maßnahmen wollen wir unsere jährlichen Emissionen bis zum Jahr 2040 auf unter 300.000 Tonnen reduzieren. Die Restemissionen werden wir über entsprechende Kompensationsmaßnahmen neutralisieren. Auf diese Weise leisten wir in den kommenden Jahren nicht nur einen bedeutenden Beitrag zum Klimaschutz, sondern werden auch für unsere Kunden ein noch nachhaltigerer Partner.

Emissionshandel birgt Unsicherheiten

In Europa unterliegen 13 unserer Anlagen bzw. Standorte dem europäischen Emissionshandel. Der Handel mit CO₂-Emissionsrechten, sogenannten Zertifikaten, soll den Ausstoß des klimaschädlichen Gases CO₂ kosteneffizient vermindern. Da alle unsere Anlagen, die dem Emissionshandel unterworfen sind, dem Stand der Technik entsprechen und im internationalen Wettbewerb



LANXESS ist IN4climate

Als aktiver Partner bringen wir uns seit 2018 in die Initiative IN4climate.NRW ein, eine neue und bundesweit bisher einzigartige Arbeitsplattform von Industrie, Wissenschaft und der nordrhein-westfälischen Landesregierung. Das Ziel der Initiative ist, Strategien dafür zu erarbeiten, wie die Industrie in Nordrhein-Westfalen ihre hohe Wettbewerbsfähigkeit erhalten, zusätzliches Wachstum erzeugen und zur Erreichung der Pariser Klimaziele beitragen kann. Ganz konkret setzen sich die Partner in Innovationsteams damit auseinander, wie sich Produktionsprozesse und Wertschöpfungsketten langfristig klimaneutral gestalten lassen oder wie Beiträge der Industrie zur Entwicklung klimafreundlicher Produkte aussehen können. So beschäftigt sich die Arbeitsgruppe „Wasserstoff“ beispielsweise mit der notwendigen Infrastruktur für den Einsatz von Wasserstoff als Reduktions- und Heizmittel. Die Arbeitsgruppe „Circular Economy“ will derweil einen Zugang zu Rohstoffen für die Chemie durch Thermolyse von Kunststoffen erschließen. Und die Arbeitsgruppe „Wärme“ setzt sich mit der Erzeugung treibhausgasneutraler Wärme auseinander. Die Landesregierung möchte das Projekt, das zunächst auf vier Jahre befristet war, fortführen und in die neu geplante landeseigene Gesellschaft „Energie- und Klimaagentur“ einbinden. Die Landesregierung fördert das Projekt mit 16 Mio. €.



stehen, rechnen wir damit, bis zum Ende der dritten Handelsperiode 2030 ausreichend Zertifikate aus der kostenlosen Zuteilung zu erhalten, um die erwarteten CO₂-Emissionen abdecken zu können. Allerdings können wir derzeit nicht genau abschätzen, wie sich Änderungen des EU-Emissionshandelssystems auswirken, die im Rahmen des Green Deals geplant sind.

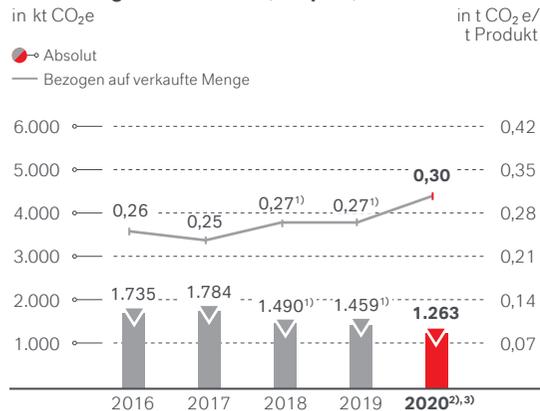
Auch die Auswirkungen des geplanten nationalen Emissionshandelssystems (n-ETS) können wir noch nicht konkret abschätzen, da die Carbon-Leakage-Verordnung, die wichtige Details zur Entlastung der Industrie regelt, derzeit noch nicht vorliegt. Ebenso stehen noch wichtige Regelungen für die Zeit nach 2022 aus, insbesondere zur künftigen Behandlung von Sonderabfällen, die relevante Auswirkungen auf LANXESS haben können.

CDP verleiht LANXESS Bestnote

Schon seit mehr als einem Jahrzehnt beteiligen wir uns an der internationalen Klimaschutzinitiative CDP (ehemals Carbon Disclosure Project) und übermitteln jährlich Daten und Informationen zum Klimaschutz sowie zur Reduktion von Emissionen. Bei der Auswertung für das Jahr 2020 erhielten wir die bestmögliche Bewertung „A“. Damit zählt LANXESS zu den besten 5% von mehr als 5.800 Unternehmen, die von der Initiative im Jahr 2020 untersucht wurden. Die guten Ergebnisse bestärken uns darin, unsere Klimaschutzstrategie weiter konsequent umzusetzen.

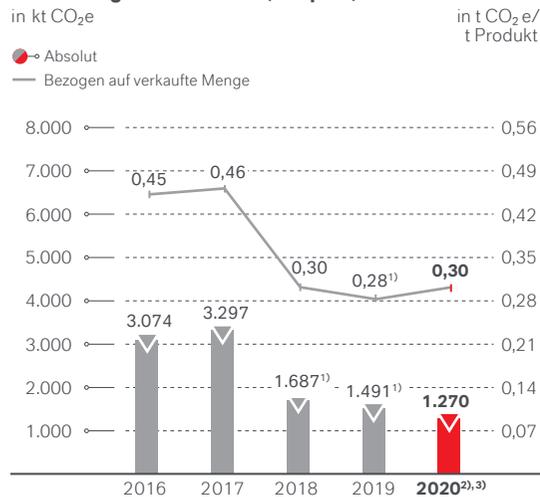


Treibhausgasemissionen (Scope 1)



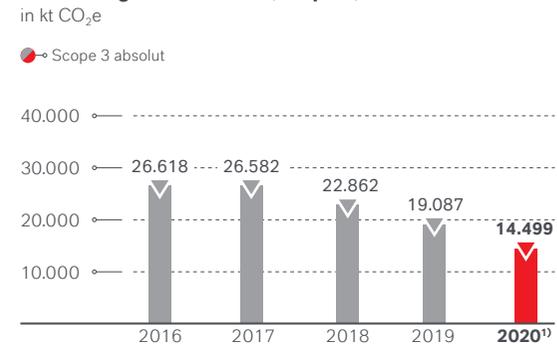
1) Wert korrigiert.
 2) Fortzuführendes Geschäft.
 3) LANXESS gesamt: Scope 1: 1.275, spezifisch: 0,29.

Treibhausgasemissionen (Scope 2)



1) Wert korrigiert.
 2) Fortzuführendes Geschäft.
 3) LANXESS gesamt: Scope 2: 1.290, spezifisch: 0,29.

Treibhausgasemissionen (Scope 3)



1) Fortzuführendes Geschäft.



Im Jahr 2020 konnten wir unsere absoluten Scope-1-Emissionen weiter reduzieren. Der Reduktionspfad bei den Lachgasemissionen in Belgien konnte weiter fortgesetzt werden und trug maßgeblich zu den Reduktionen bei. Zusätzlich konnten Scope-1-Emissionen aus dem Einsatz von Kohle durch die verstärkte Nutzung von Biomasse reduziert werden. Aufgrund des coronabedingten Rückgangs der Produktionsmenge kam es bei den spezifischen Scope-1-Emissionen jedoch zu einer leichten Erhöhung im Vergleich zum Vorjahr.

Auch für die Scope-2-Emissionen setzt sich der Reduktionstrend weiter fort. Dies lässt sich zum einen durch einen coronabedingten verringerten Energieverbrauch und zum anderen durch gesunkene Emissionsfaktoren, z. B. unseres Standortbetreibers am Niederrhein, begründen. Aufgrund der verringerten Produktionsmengen im Geschäftsjahr gab es auch hier einen leichten Anstieg für den spezifischen Wert.

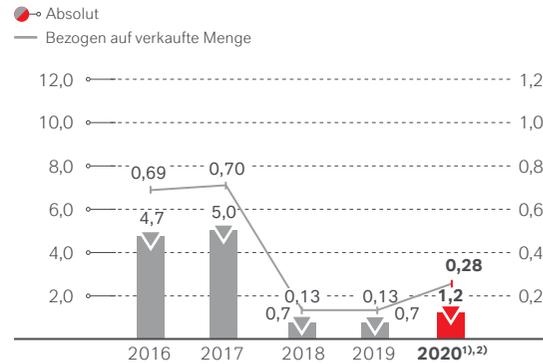
Die Corona-Auswirkungen führten auch bei den Scope-3-Emissionen zu einer Reduktion der Gesamtemissionen.



Weitere Emissionen in die Luft

VOC-Emissionen

in kt in kg VOC/t Produkt



1) Fortzuführendes Geschäft.
2) LANXESS gesamt: VOC: 1,2, spezifisch: 0,28.

Im Geschäftsjahr 2020 kam es erstmals seit dem Verkauf von ARLANXEO wieder zu einer Erhöhung der VOC-Emissionen sowohl absolut als auch spezifisch. Dies ist auf eine erhöhte Verbrennung von Restgasen an einem unserer Standorte zurückzuführen.



Systematisches Energiemanagement

Eine hohe Energieeffizienz verbessert nicht nur unsere Emissionsbilanz, sondern auch unsere Kostenposition und damit letztendlich die Wettbewerbsfähigkeit von LANXESS. Unser globales Energiemanagement fördert Projekte zur Steigerung der Energieeffizienz in unseren Anlagen. Energiebeauftragte stellen in jeder Business Unit die Kommunikation sowie die fortlaufende Verbesserung der energiebezogenen Leistung sicher. Technische Experten aus den Zentralabteilungen unterstützen die Teams vor Ort dabei, wirtschaftliche Effizienzsteigerungsprojekte zu identifizieren und umzusetzen.

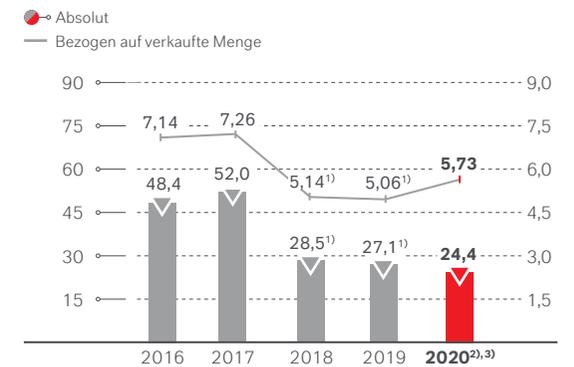
Mit unseren deutschen Standorten Leverkusen, Krefeld-Uerdingen und Dormagen nehmen wir seit Ende 2017 an der Initiative Energieeffizienz-Netzwerke teil, die von der Bundesregierung und führenden Industrieverbänden gegründet wurde. Das Netzwerk@CHEMPARK, in dem sich die drei Standorte engagieren, hat mit seinen Partnern das zu Beginn der gemeinsamen Arbeit gesetzte Ziel mehr als erreicht. Mit Ablauf der Laufzeit dieses Netzwerks Ende 2020 wurde eine Einsparung



von deutlich über 100 GWh bzw. über 30.000 Tonnen CO₂ pro Jahr erzielt. Wir unterstützen die Netzwerkinitiative auch weiterhin in anderen Regionen. So nimmt unser Standort Mannheim am Netzwerk ChePap 2 teil und der Standort Bitterfeld am neuen Netzwerk Bitterfeld-Wolfen 2.0.

Energieeinsatz (als Bilanz)

in PJ in GJ/t Produkt

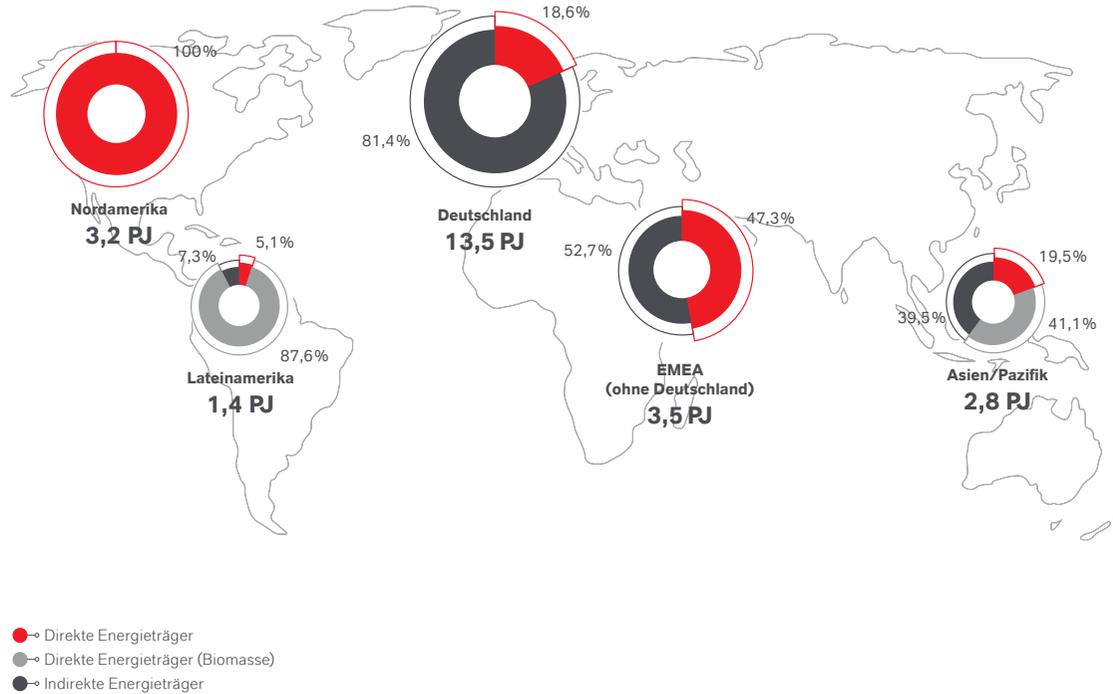


1) Wert korrigiert.
2) Fortzuführendes Geschäft.
3) LANXESS gesamt: Energie: 24,7, spezifisch: 5,65.

Unser absoluter Energieverbrauch hat sich auch 2020 weiter reduziert. Dies ist vor allem auf einen verringerten Brennstoffeinsatz zurückzuführen. Aufgrund des corona-bedingten Rückgangs unserer Produktionsmengen zeigte sich spezifisch hingegen eine Verschlechterung.



Direkter und indirekter Energieeinsatz pro Region
in PJ/in %



Fortzuführendes Geschäft.

Nachhaltige Logistik

Unsere Transportlösungen wählen wir weltweit individuell nach den Prinzipien Sicherheit, Pünktlichkeit und Kosteneffizienz aus. Dabei betrachten wir auch die aus den Transporten resultierenden CO₂-Emissionen.



Besonderes Augenmerk legen wir darauf, den Einsatz von Schiffen weiter auszubauen. In diesem Kontext investieren wir derzeit in digitale Lösungen, die uns frühzeitig den Status von Schiffstransporten übermitteln, sodass wir den anschließenden Landtransport vorausschauend



mit möglichst emissionsarmen Verkehrsträgern und Transportmitteln planen können. Zudem nutzen wir zur Abwicklung unserer Transporte zunehmend Angebote des vergleichsweise emissionsarmen Kombinierten Verkehrs, bei dem der überwiegende Teil der zurückgelegten Strecke per Eisenbahn, Binnen- oder Seeschiff bewältigt und der Vor- bzw. Nachlauf auf der Straße dadurch so kurz wie möglich gehalten wird. Insbesondere in Europa besteht eine gute Infrastruktur für derartige Transporte. Durch den vermehrten Einsatz der Schiene ist der Kombinierte Verkehr aber selbst für Langstreckenverbindungen nach China eine Option.

Für unseren Gütertransport auf der Schiene setzen wir in Deutschland weiterhin auf das vom TÜV SÜD geprüfte Eco-Plus-Angebot des Logistikunternehmens DB Cargo. Die für den Transport benötigte Strommenge wird aus regenerativen Energiequellen bezogen. So können wir unsere CO₂-Emissionen im nationalen Schienentransport gegenüber dem herkömmlichen Angebot um ca. 80% reduzieren.



NACHHALTIGES PRODUKT-PORTFOLIO

Mit dem Bekenntnis zur „Responsible Care® Global Charter“ hat sich LANXESS zu einer umfassenden Produktverantwortung verpflichtet. Die vom International Council of Chemical Associations (ICCA) ins Leben gerufene Initiative trug wesentlich zur Entwicklung der „Global Product Strategy (GPS)“ bei. Sie zielt darauf, Basisinformationen sowie Risikobewertungen von Stoffen bereitzustellen, um schädliche Auswirkungen von Chemikalien auf die menschliche Gesundheit und die Umwelt zu minimieren beziehungsweise Produkte so herzustellen und zu vertreiben, dass Schäden für Mensch und Umwelt vermieden werden. Im Sinne der oben genannten Verpflichtungen umfasst unsere Produktverantwortung die sichere Handhabung chemischer Stoffe und Produkte entlang des gesamten Lebenszyklus – von der Forschung und Entwicklung über Beschaffung und Produktion, Lagerung und Transport bis hin zur Vermarktung, Weiterverarbeitung und Entsorgung.

Ca.
1.000
Registrierungs-
dossiers
bei ECHA
eingereicht

Die „Richtlinie Produktsicherheitsmanagement bei LANXESS“ regelt konzernweit, wie die Produktverantwortung wahrgenommen werden soll, und stellt die Zusammenarbeit aller Beteiligten sicher. Dies gilt insbesondere für die Substanzen in unserem Produktportfolio, die als gefährlich einzustufen sind. Mit der Richtlinie „Zentrale Produktbeobachtung“ steuern wir systematisch die weltweite Überwachung unserer Produkte und deren Anwendung hinsichtlich möglicher gesundheitlicher und ökologischer Auswirkungen. Die gesammelten Erfahrungen lassen unsere Produktentwicklerinnen und -entwickler sowie unsere Expertinnen und Experten für Produktsicherheit in ihre Bewertung einfließen. Unsere Richtlinie „Entwicklung von neuen oder geänderten Produkten, Verfahren und Anwendungen“ legt fest, dass

bereits Entwicklungsideen systematisch bezüglich ihrer potenziellen ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen untersucht werden. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass nicht nachhaltige Produkte, Verfahren oder Anwendungen nicht mehr in unseren Entwicklungsprozess eintreten.

Insbesondere bei verbrauchernahen Anwendungen – wie der Verwendung als Zusatzstoff in Lebensmitteln oder Tierfutter, bei Trinkwasser- und Lebensmittelkontakt oder einer Verwendung in Kosmetik-, Pharma- oder Medizinprodukten – legen wir größten Wert darauf, dass unsere Produkte hohen nationalen und internationalen Normen, Zertifikaten und Gütesiegeln entsprechen. So unterstützen wir unsere Kunden unter anderem aktiv bei der Zulassung von Trinkwasserkontaktmaterialien oder der Weiterverarbeitung unserer Produkte zu zertifizierten Waren für den Endverbraucher. Durch den intensiven Informationsaustausch mit unseren Kunden und Lieferanten erreichen wir mehr Transparenz und Sicherheit über den gesamten Produktlebenszyklus hinweg.

Management von Chemikalienkontrollregelungen

Die weltweiten Chemikalienkontrollregelungen einzuhalten, ist unabdingbare Voraussetzung für die Vertriebsfähigkeit sowie die sichere Handhabung unserer Chemikalien und Produkte über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg.

LANXESS gewährleistet die Umsetzung verbindlicher und freiwilliger Anforderungen mithilfe eines elektronischen Sicherheitsdatensystems. In mehr als 40 Sprachen informieren Sicherheitsdatenblätter unsere Kunden weltweit über Stoffdaten und Schutzmaßnahmen, die im Umgang mit den jeweiligen Chemikalien erforderlich sind. Wir passen unser elektronisches

Sicherheitsdatensystem regelmäßig den Neuerungen des GHS (Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals) in den verschiedenen Ländern an. Das GHS ist ein System unter dem Dach der Vereinten Nationen mit dem Ziel, bestehende Einstufungs- und Kennzeichnungssysteme aus unterschiedlichen Sektoren wie Transport, Verbraucher-, Arbeitnehmer- und Umweltschutz weltweit zu harmonisieren. Regionale Besonderheiten in der Umsetzung des GHS, wie die CLP-Verordnung (Regulation on Classification, Labelling and Packaging of Substances and Mixtures) in Europa, werden von uns berücksichtigt.

Wir befürworten ausdrücklich das Ziel der europäischen Chemikalienverordnung REACH, ein hohes Schutzniveau für die menschliche Gesundheit und die Umwelt sicherzustellen. Fristgerecht haben wir bislang alle für LANXESS relevanten Stoffe, die wir in Mengen von mehr als einer Tonne pro Jahr in Europa herstellen oder dorthin importieren, nach dem REACH-Prozess registriert. In den letzten zehn Jahren wurden dafür ca. 1.000 Registrierungsdossiers bei der zentralen europäischen Chemikalienagentur (ECHA) eingereicht. Für die Registrierung werden alle notwendigen Informationen zu unseren Stoffen sowie deren Verwendungen von uns systematisch evaluiert. Dabei betrachten wir den gesamten Produktlebenszyklus und bestimmen sichere Verwendungsbedingungen.

Mit der Registrierung aller sogenannten Phase-in-Stoffe ist jedoch nur ein Teil von REACH abgeschlossen, denn REACH bedeutet Registrierung, Evaluierung und Autorisierung von Chemikalien. Künftig müssen neue Stoffe bereits vor der Herstellung bzw. vor dem Import registriert werden. Dies gilt bereits ab einer Tonne pro Jahr und je Unternehmen von LANXESS. Existierende Dossiers müssen zudem ständig aktualisiert werden, da sich die inhaltlichen Anforderungen



100%

des Produktportfolios unter Nachhaltigkeitsaspekten analysiert

im Laufe der Zeit ändern. In diesem Kontext unterstützen wir den freiwilligen Aktionsplan des europäischen Chemieverbands Cefic und haben eine entsprechende Absichtserklärung unterzeichnet. Mit dieser verpflichten wir uns, bis spätestens 2026 alle unsere existierenden REACH-Registrierungsdossiers zu überprüfen und den neuesten Anforderungen entsprechend zu aktualisieren.

Ähnliche Chemikalienkontrollregelungen wie in der EU gibt es mittlerweile auch in vielen anderen Ländern, und ihre Zahl nimmt weiter zu. Vor der Herstellung bzw. dem Export unserer Produkte prüfen wir daher länderspezifisch die Vertriebsfähigkeit nach dem dort geltenden Chemikalienrecht. Unsere Stoffe und Produkte registrieren wir gemäß lokal geltenden Anforderungen. Stoffbewertungsprogramme der zuständigen Behörden unterstützen wir, indem wir alle zur Verfügung stehenden Informationen liefern und gegebenenfalls neue Daten ermitteln. Hierbei kommen uns die Erfahrungen aus dem REACH-Prozess zugute. Mit steigenden Anforderungen müssen wir uns

derzeit insbesondere in der Republik Korea, Taiwan, der Türkei, in den USA und in Russland bzw. der Eurasischen Wirtschaftsunion auseinandersetzen.

Umfassende Analyse unseres Produktportfolios unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten

Effektives nachhaltiges Handeln setzt voraus, dass wir die Auswirkungen unserer unternehmerischen Tätigkeit – positiv wie negativ – möglichst genau kennen. Mit einem eigens dafür entwickelten Bewertungssystem haben wir ein strategisches Steuerungsinstrument geschaffen, das es uns ermöglicht, die Nachhaltigkeitsleistung unseres Produktportfolios in der ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Dimension systematisch zu bewerten und zu verbessern. Das System analysiert die Wirkungen und den Nutzen unserer Produkte anhand von neun Kriterien, die die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit – Ökonomie, Ökologie und Soziales – abdecken und die wir für unser Unternehmen und die Gesellschaft insgesamt als relevant erachten.

Auf Basis dieses Kriterienkatalogs nehmen wir jährlich als Teil unseres Strategieprozesses eine Bewertung unseres kompletten Produktportfolios vor – mit anschließender Prüfung durch ein internes Gremium von Expertinnen und Experten. Die Ergebnisse zeigen uns, welche unserer Produkte die von uns definierten Nachhaltigkeitsanforderungen erfüllen und Lösungsbeiträge für zentrale Nachhaltigkeitsherausforderungen leisten.

Bewertungsprozesse



Kriterien unserer Produktportfolio-Analyse

	Soziales	Ökologie	Ökonomie
Unterstützung Agenda 2030			
Sicherheit im Produktionsprozess			
Gesundheitsrisiken			
Umweltrisiken			
Wasserverwendung und Wasserrisiko			
Energie-, Emissions- und Abfalleffizienz			
Nachfrageentwicklung			
Profitabilität			
Gesetzes- und Reputationsrisiken			

Im gesamten LANXESS Konzern arbeiten wir intensiv mit den Erkenntnissen dieser Bewertung, um die Nachhaltigkeitsleistung unseres Produktportfolios weiter zu verbessern. So sind wir in der Lage, faktenbasierte Managemententscheidungen zu treffen, um kritische Produkte zu ersetzen oder aus dem Portfolio zu streichen. Bis 2023 werden wir einen konkreten Aktionsplan für alle Endprodukte entwickeln, die mehr als 0,1 % kritische Substanzen enthalten.



GESCHÄFTSGETRIEBENE INNOVATION

517

Beschäftigte
im Bereich
Forschung und
Entwicklung

Mit prozess-, produkt- sowie anwendungs- und geschäftsmodellorientierten Innovationen stärken wir nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit von LANXESS, sondern unterstützen gleichzeitig auch unsere Kunden dabei, ihre Geschäfte erfolgreich und nachhaltig zu betreiben. In der Produkt- und Anwendungsentwicklung stellen wir die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Kunden in den Mittelpunkt und treiben Projekte häufig gemeinsam mit den jeweiligen Kunden oder anderen leistungsstarken Partnern voran. Zudem sind es unsere Nachhaltigkeitsziele, die unsere Entwicklungen voranbringen, wie das Ziel, bis zum Jahr 2040 klimaneutral zu sein. Und auch das gesamtwirtschaftliche Bestreben, den Wandel zur Circular Economy zu fördern, prägt unsere Arbeit.

Im Geschäftsjahr stellten wir uns den Herausforderungen der Corona-Pandemie. Unsere eigenen Laboraktivitäten konnten wir zwar weitgehend fortsetzen, Kooperationen weiterzuführen und insbesondere neue Kooperationen zu beginnen wurde jedoch durch Reisebeschränkungen erschwert. Ebenso stellte die Begleitung unserer Kunden bei Testreihen eine besondere Herausforderung dar. Doch trotz Verzögerungen in den Arbeitsabläufen haben wir insgesamt gute Fortschritte erzielt.

So z. B. beim Thema künstliche Intelligenz: Die Optimierung der Entwicklung kundenspezifischer Hochleistungs-Kunststoffe durch künstliche Intelligenz trägt erste Früchte. Als eine der ersten Business Units von LANXESS hat die Business Unit High Performance Materials künstliche Intelligenz genutzt, um Glasfasern zu optimieren. Damit können wir für Kunden in kürzerer Zeit

noch bessere, maßgeschneiderte Produkte entwickeln. Nach einer rund anderthalbjährigen Entwicklungsarbeit in Kooperation mit Citrine Informatics, einem US-amerikanischen Unternehmen, das auf die softwaregestützte Entwicklung chemischer Produkte spezialisiert ist, können wir mit einer deutlich verbesserten Glasfaser in die Serienproduktion gehen. Dieses Projekt ist ein wichtiger Beitrag zur Zukunftsfähigkeit von LANXESS.

Auch unsere Anlagen und Prozesse gestalten wir zunehmend digital. Inzwischen sind etwas mehr als zwei Drittel aller Betriebe mit einer neuen Software zur Datenanalyse ausgestattet. Die damit erhobenen Werte nutzen unsere Experten, um Muster und Trends zu erkennen und Produktionsunregelmäßigkeiten zu identifizieren.

Auf Basis dieser erweiterten Datengrundlage konnten wir bereits erste Erfolge bei der Prozessinnovation erzielen. Unserem Phosphorchemikalien-Betrieb in Leverkusen ist es gemeinsam mit unseren Ingenieurinnen und Ingenieuren gelungen, den Prozess zur Herstellung von Phosphorchemikalien so zu optimieren, dass über eine Dampfeinsparung nicht nur die Betriebskosten gesenkt, sondern auch die CO₂-Emissionen um knapp 4.000 Tonnen pro Jahr reduziert werden konnten.

Besonderes Augenmerk legen wir auf die Entwicklung von Produkten, die einen spürbar nachhaltigen Nutzen entfalten. Bei dem Verarbeitungswirkstoff für Kautschukmischungen Aktiplast PP-veg, der zur Herstellung von Reifen und technischen Gummiartikeln genutzt wird, haben wir auf nachwachsende Rohstoffe umgestellt. Der Stoff wird nur aus pflanzlichen Ölen hergestellt, sodass der Anteil nachwachsender Rohstoffe bei Aktiplast PP-veg nun bei rund 90 % liegt. Die Umstellung ist

vorteilhaft für uns und den Kunden: LANXESS kann seinen CO₂-Fußabdruck reduzieren, beim Kunden sinkt der Energieeinsatz, da die Kautschukmischungen besser zu verarbeiten sind.

Ein weiteres Produkt auf der Basis nachwachsender Rohstoffe ist die neu im Markt eingeführte Produktgruppe Adiprene Green. Diese Urethan-Präpolymere sind ein vollwertiger Ersatz für Polyether-Präpolymere auf fossiler Basis. Sie ermöglichen PU-Komponenten mit reduziertem CO₂-Fußabdruck und bieten darüber hinaus den Vorteil der einfachen Handhabung und Verarbeitung. Produkte der Adiprene-Green-Reihe eignen sich besonders für anspruchsvolle Anwendungen wie Räder, Rollen und Rollenabdeckungen.

LANXESS verfolgt weiterhin das Ziel, die Umstellung seiner Prozesse hin zu einer Kreislaufwirtschaft voranzutreiben. Entsprechend setzen wir in der Produktion thermoplastischer Compounds und Verbundwerkstoffe verstärkt auf den Einsatz rezyklierter Rohstoffe. Aktuelle Beispiele für Produkte, die nach dieser Strategie gefertigt werden, sind drei Durethane, die 30, 35 bzw. 60 Gewichtsprozent Rezyklatfasern enthalten. Das Glas stammt aus Abfällen der Glasfaserproduktion. Diese Produkte zeichnen aus, dass sie die gleichen Eigenschaften besitzen wie herkömmliche Ware. Der Kunde kann die nachhaltigen und zertifizierten Durethan-Compounds mit Rezyklatfasern wie herkömmliche Stoffe auf bestehenden Anlagen verarbeiten. Die Compounds werden vor allem im Automobilbau verwendet.

In der Business Unit Polymer Additives steht das Thema Nachhaltigkeit bei mehreren Projekten im Mittelpunkt. Eines davon ist das „PolyStyrene Loop“-Projekt, bei



KUNDENBEZIEHUNGEN WERTSCHÄTZEN

dem LANXESS mitarbeitet und die Entwicklung eines innovativen Recyclingkonzepts vorantreibt. Ziel war es, HBCD – einen Stoff, der in der Vergangenheit für den Wärme- und Brandschutz von Gebäuden genutzt wurde und inzwischen als Schadstoff gilt – aus Bauabfällen herauszulösen. In einer neuen Aufbereitungsanlage kann erstmals Polystyrolschaumstoff, der mit HBCD verunreinigt ist, aufbereitet werden. Die Pilotanlage mit einer Kapazität von 3.000 Tonnen wird – auf Basis eines vom Fraunhofer-Institut entwickelten Verfahrens – zurzeit in Terneuzen, Niederlande, errichtet und soll in der zweiten Hälfte des Jahres 2021 in Betrieb gehen. Für dieses Projekt erhielt LANXESS 2020 den „Blue Tulip Award“. Die Auszeichnung prämiiert in acht zukunftsweisenden Kategorien innovative Konzepte und erfolgreiche Kooperationen, die Ökosysteme schützen.

Innovation heißt für uns auch, neue Nutzungen für bestehende Produkte zu entwickeln. Die mit unserem Partner Standard Lithium Ltd. am Standort El Dorado errichtete Pilotanlage zur Extraktion und Aufbereitung von Lithiumsalz läuft im Testbetrieb, und erste Produkttests sehen vielversprechend aus. Dieses Material wird in großem Maßstab für Lithium-Ionen-Batterien benötigt und ist damit ein entscheidender Rohstoff für den angestrebten Ausbau der Elektromobilität. LANXESS betreibt in El Dorado drei Anlagen zur Herstellung von Bromprodukten. Das Brom wird dabei aus der am Standort geförderten Sole gewonnen, die auch Lithium enthält. Die Technologie zur Lithium-Extraktion liefert unser Partner Standard Lithium.

[Weitere Informationen zum Thema Forschung und Entwicklung](#)

Die Zufriedenheit unserer Kunden ist nicht nur ein Indikator, sondern vor allem auch eine Voraussetzung für unseren Erfolg. Deshalb arbeiten wir kontinuierlich daran, die Kundenbedürfnisse, die sich stetig verändern, in unsere Produkte und Prozesse sinnvoll und bestmöglich zu integrieren. Zudem ist es unser Ziel, die Beziehungen zu unseren Kunden auszubauen und zu festigen. Im Berichtsjahr hat die Corona-Pandemie die direkte Interaktion mit unseren Kunden erheblich unterbrochen und stark eingeschränkt. Deshalb haben wir uns im Austausch mit unseren Kunden auf digitale Kanäle und Formate konzentriert, zu denen auch Webinare für neue Produkte gehörten. Um unsere Produktentwicklung verzögerungsfrei fortzuführen, veranstalteten wir für bestimmte technische Projekte mehrere – zum Teil ganztägige – Meetings, in denen Kunden und LANXESS Entwicklungsteams virtuell miteinander kooperierten. Mithilfe der interaktiven Formate konnten die Meetings international ausgerichtet werden.

In der Gestaltung unserer Kundenbeziehungen haben die Kundenzufriedenheit und die Vermeidung von Kundenbeschwerden oberste Priorität. Auf Basis eines zentralen Customer-Relationship-Management-(CRM-)Systems sowie einer einheitlichen Beschwerdemanagement-Plattform verfügt jede unserer Business Units über eigene markt- und kundennahe Beschwerdemanagement- und Optimierungsprozesse. Verbindende Elemente dieser Prozesse sind klare Zielvorgaben, beispielsweise

hinsichtlich der Reduzierung von Kundenbeschwerden oder der Bearbeitungszeiten von Kundenreklamationen, ferner eine entsprechende statistische Analyse der eingegangenen Rückmeldungen sowie eine strukturierte monatliche Berichterstattung an die Geschäftsführung der jeweiligen Business Unit. Die Erweiterung des globalen CRM-Systems um ein neues Modul zur verbesserten Steuerung langfristiger Projekte unterstützt unsere Business Units dabei, Projekte in enger Abstimmung mit den Kunden erfolgreich umzusetzen. Verschiedene Gremien und Dialogforen, wie beispielsweise die vierteljährlich tagende Marketing & Sales Community, die wir bei den aktuell geltenden Kontaktbeschränkungen digital durchführen, gewährleisten darüber hinaus den regelmäßigen Erfahrungsaustausch zwischen unseren Business Units und Group Functions.

Um möglichst kundenspezifische Lösungen zu entwickeln, arbeiten wir eng mit unseren Auftraggebern zusammen. Eine unserer Anlagen befindet sich beispielsweise in Charleston, South Carolina – einer Region, die in den Monaten von Juni bis November regelmäßig von Wirbelstürmen heimgesucht wird. Um fristgerecht liefern zu können, entwickelte die Business Unit Polymer Additives einen umfassenden Notfallplan zur Lagerung wichtiger Materialien und Stoffe in der Nähe betroffener Kunden.



Kundenbindungsindex gestiegen

Um unsere Logistik ressourcenschonender auszurichten, hat die Business Unit Lubricant Additives Business im Berichtsjahr damit begonnen, mit Drumguard ein innovatives und zertifiziertes Ladesicherungssystem einzuführen. Die neue Ladesicherung für den Transport von Kunststofffässern spart Verpackungs- und Zeitaufwand. Der Vorteil für unsere Kunden: Die Ladesicherung ist mehrfach verwendbar und spart so Kosten. Alternativ steht ein weltweit gut ausgebauten Netzwerk für die Rücknahme zur Verfügung.

Um den steigenden Kundenanfragen nach kleinen Produktionsmengen noch besser entsprechen zu können, hat Saltigo ein Investitionsprogramm initiiert, um die Kapazität unserer Pilotierungsanlagen weiter zu erhöhen. Um es unseren Kunden zudem zu erleichtern, Produkte auf Basis unseres Wirkstoffs Saltidin EU-weit registrieren zu können, wird Saltigo für den Insektenschutz-Wirkstoff Saltidin eine ganze Produktfamilie registrieren lassen, die unsere Kunden als Referenz nutzen können.

Im Zuge unserer Digitalisierungsoffensive verbessern wir softwaregestützt die Geschwindigkeit und Effizienz der Kommunikation zwischen unseren Customer Service Teams und ihren jeweiligen Kunden. Angesichts der Vielzahl parallel bearbeiteter Aufträge stellt es für unsere Mitarbeiter im Kundenservice eine große Herausforderung dar, Änderungen über den gesamten Auftragsannahme-, Produktions- und Auslieferungsprozess im Blick zu behalten. Hier helfen uns Softwarelösungen, die unsere ERP-Systeme kontinuierlich auf Änderungen

in Auftragsdatensätzen durchsuchen, externe Informationen berücksichtigen und mit dynamischen Vorgaben abgleichen. Die jeweils für die Kundenbetreuung Zuständigen erhalten somit stets aktuell aufbereitete Informationen über die wichtigsten Einflussfaktoren und Änderungen, die beispielsweise das Order Management in seinen Aufträgen vorgenommen hat – wie etwa Verschiebungen von Lieferterminen oder Mengenänderungen. Unser Customer Service ist somit in der Lage, seine Kunden umgehend zu informieren und bei etwaigen Problemen, die sich aus den Abweichungen ergeben, zeitnah entgegenzusteuern. Im Vertrieb setzten wir im Berichtsjahr eine neue Software ein. Sie ermöglicht einen flexiblen Zugriff auf Kundeninformationen unabhängig von einer Internetverbindung oder der technischen Ausstattung. Unsere Kunden profitieren davon, weil wir besser über ihre spezifischen Bedürfnisse informiert sind. Und unsere Berater, weil es ihnen erleichtert wird, sich stets aktuell informiert zu halten.

Befragungen zur Kundenzufriedenheit sind essenziell für LANXESS, um Verbesserungspotenzial in der Kundenbeziehung zu ermitteln und um zu überprüfen, ob sich Kundenbedürfnisse geändert haben. Regelmäßig innerhalb eines Zweijahreszyklus führt LANXESS in allen Business Units eine anonymisierte Onlinebefragung aller relevanten Kunden durch. In der Umfrage 2019/2020 lag der Wert des Kundenbindungsindex („Customer Retention Index“, CRI) bei 77 und damit leicht über dem Niveau der vorherigen Erhebung 2017/2018 (75). Inhaltlich zielte die Umfrage unter anderem darauf ab, die Leistung von

LANXESS insgesamt zu bewerten und anzugeben, ob der Kunde LANXESS weiterempfehlen würde. Erfragt wurde auch, ob der Kunde beabsichtigt, die Geschäftsbeziehung in Zukunft fortzuführen, einschließlich einer Bewertung der Vorteile, die aus dieser geschäftlichen Verbindung resultieren.

Ausgehend von diesen ermutigenden Ergebnissen der Kundenzufriedenheitsanalyse werden wir in den Business Units auch weiterhin zielgerichtet Maßnahmen umsetzen, um die Zufriedenheit unserer Kunden mindestens auf diesem bereits sehr guten Niveau zu halten und sie auch in Zukunft erfolgreich und langfristig an uns zu binden.