

CORPORATE RESPONSIBILITY

Nachhaltigkeit aktiv gestalten

Es ist unser Anspruch, aktiv an der Transformation der Wirtschaft und der globalen Wertschöpfungsketten mitzuwirken und so den Wandel hin zu einer nachhaltigeren Welt zu befördern. Dafür entwickeln wir unsere organisatorischen Strukturen und Steuerungsinstrumente stetig weiter – immer mit dem Ziel, personelle, natürliche sowie finanzielle Ressourcen bestmöglich im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung einzusetzen. So schaffen wir messbaren Nutzen für unser Unternehmen und die Gesellschaft.

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. Doch die Qualität unseres Unternehmens drückt sich nicht allein in wirtschaftlichem Erfolg aus. Sie 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 2019 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

| Thema |  |  |  |  |
|---------|--|--|--|---|
| | Menschenrechte | Arbeitsstandards | Umweltschutz | Korruptionsbekämpfung |
| Prinzip | <p>1 Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten.</p> <p>2 Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.</p> | <p>3 Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.</p> <p>4 Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit eintreten.</p> <p>5 Unternehmen sollen für die Abschaffung der Kinderarbeit eintreten.</p> <p>6 Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.</p> | <p>7 Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen.</p> <p>8 Unternehmen sollen die Initiative ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen.</p> <p>9 Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.</p> | <p>10 Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.</p> |



Vertiefende Informationen zu unserem Konzept der Wirkungsbeurteilung finden Sie auf der LANXESS Website im Bereich Responsibility/ Mehrwert für die Gesellschaft.

Insbesondere die Sustainable Development Goals finden konzernweit immer stärkere Berücksichtigung, 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. Im Berichtsjahr haben wir deshalb erneut intensiv die Entwicklung entsprechender Analyseprozesse und -instrumente vorangetrieben. Konkret haben wir neben den Beiträgen zur Erreichung der SDGs erstmals auch untersucht, welche Wirkung wir heute auf die Aspekte haben, die den SDGs zugrunde liegen.

Sustainable Development Goals – Beiträge und Wirkungen


| | | |
|---|----|---|
|  | »» | <ul style="list-style-type: none"> ■ Gehälter, Sozialversicherungsbeiträge und Steuern tragen zur Verringerung von Armut bei. |
|  | »» | <ul style="list-style-type: none"> ■ Gesundheit und Wohlbefinden sind von zentraler Bedeutung bei der Herstellung und Verwendung von LANXESS Produkten. |
|  | »» | <ul style="list-style-type: none"> ■ LANXESS fördert die kontinuierliche Qualifizierung und Weiterbildung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und engagiert sich mit seiner Bildungsinitiative an seinen Standorten weltweit. |
|  | »» | <ul style="list-style-type: none"> ■ Beitrag zum Wasserstress an einigen Standorten aufgrund der Verwendung von Wasser in der Produktion. ■ Wasserstressanalysen und produktionsbezogene Risikobewertungen. ■ Entwicklung von Produkten und Technologien zur Wasserreinigung. |
|  | »» | <ul style="list-style-type: none"> ■ Bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben sind einige unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem Risiko von Arbeitsunfällen ausgesetzt. ■ Unsere globale Sicherheitsinitiative Xact zielt darauf ab, die MAQ bis 2025 um > 50 % zu senken (Basisjahr 2016). ■ Die Aktivitäten von LANXESS schaffen Werte, Wachstum und Beschäftigung. |
|  | »» | <ul style="list-style-type: none"> ■ Sozialversicherungsbeiträge und Steuern ermöglichen es, Ungleichheit durch Transferzahlungen zu verringern und staatliche Strukturen zu finanzieren. |
|  | »» | <ul style="list-style-type: none"> ■ Die Geschäftsaktivitäten von LANXESS verursachen Emissionen in Luft und Wasser. ■ LANXESS unterstützt die Entwicklung hin zu einer ressourcen- und energieeffizienten Produktion sowie nachhaltigen Produkten. |
|  | »» | <ul style="list-style-type: none"> ■ Die Geschäftsaktivitäten von LANXESS verursachen Treibhausgasemissionen aus dem eigenen Betrieb oder aus zugekaufter Energie. ■ LANXESS nimmt den Klimaschutz ernst. Bis 2040 soll unser Unternehmen klimaneutral sein. |
|  | »» | <ul style="list-style-type: none"> ■ Wir betrachten unser Engagement für eine rechtschaffene Geschäftstätigkeit sowie die Erfüllung von Steuerpflichten als Beitrag zu einer gut funktionierenden Gesellschaft. |

■ Aktuelle negative Auswirkungen ■ Beitrag zur Erreichung des SDG ■ Aktuelle positive Auswirkungen

Das Ergebnis zeigt: Wir schaffen gesellschaftlichen Wert und haben eine positive Wirkung auf viele SDGs. Ebenfalls deutlich werden aber auch die Herausforderungen – beispielsweise in den Bereichen Klimaschutz oder Arbeitssicherheit. Diese Herausforderungen gehen wir konsequent und nachvollziehbar an, wie wir nicht zuletzt mit unserem ambitionierten Ziel der Klimaneutralität bis 2040 bewiesen haben. Dabei setzen wir auf einen aktiven Dialog, in den sowohl interne als auch externe Stakeholder eingebunden sind – denn wir sind fest davon überzeugt, dass ein dialogorientierter Ansatz das integrierte Denken befördert und die Qualität unserer unternehmerischen Entscheidungen verbessert.

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.

 Vertiefende Informationen finden Sie auf der LANXESS Website im Bereich Responsibility/ Mehrwert für die Gesellschaft.

NFB Geprüfte Angaben des LANXESS Konzerns, die im nichtfinanziellen Konzernbericht 2019 enthalten sind.

Ein wichtiges neues Dialogforum für LANXESS ist der World Business Council for Sustainable Development (WBCSD) – zu Deutsch: 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. Kern des Netzwerks ist es, in insgesamt sechs Arbeitsprogrammen ökonomische Konzepte und Geschäftsmodelle zu erarbeiten, mit denen die Ressourcen der Welt erhalten und gleichzeitig die Ernährung für eine wachsende Bevölkerung, eine zukunftsfeste Mobilität sowie lebenswerte Städte möglich werden. 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.

Einen Überblick über die wesentlichen Themen und Dialogforen je relevante Stakeholdergruppe sowie weitere konkrete Aktivitäten im Berichtsjahr geben wir Ihnen auf der LANXESS Website im Bereich Responsibility.

NFB **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.

NFB Unsere letzte Materialitätsanalyse haben wir im Geschäftsjahr 2017 durchgeführt. Diese orientierte sich an den vier Grundsätzen Nachhaltigkeitskontext, Wesentlichkeit, Vollständigkeit und Einbeziehung von Stakeholdern. Im Ergebnis haben wir sieben wesentliche Nachhaltigkeitsthemen definiert, die auch 2019 von Vorstand und 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. Eine detaillierte Darstellung unseres Prozesses zur Bestimmung der wesentlichen Themen finden Sie auf der LANXESS Website im Bereich Responsibility/Wesentliche Themen.

Wesentliche Themen





Weitere Informationen finden Sie hierzu im [Abschnitt „Über diesen Bericht“](#) auf [Seite 226](#)



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 integrieren. 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.

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. Umfassende Informationen zu unserem Chancen- und Risikomanagementsystem finden Sie im zusammengefassten Lagebericht von LANXESS Konzern und LANXESS AG ab [Seite 120](#) dieses Geschäftsberichts.



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. Dies betrifft insbesondere unsere Ambitionen im Bereich „Klimaschutz und Energieeffizienz“, die wir mit unserem Ziel, im Jahr 2040 klimaneutral zu sein, auf ein neues Niveau gehoben haben.

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



LANXESS Corporate Responsibility – Ziele

| Thema | Ziel | Indikator | Termin | Status quo 2019 | 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 | 2020 | Die Methodik der Analyse wurde im Berichtsjahr nach Erhalt der erforderlichen Daten von Ecovadis noch einmal validiert. Aus diesem Grund werden wir die ursprünglich für 2019 geplante Statusuntersuchung nun im Jahr 2020 durchführen. | | 39 |
| Identifizierung und Reduzierung der Nachhaltigkeitsrisiken in der Lieferkette | Differenzierung des Risk Scores nach Warengruppe/Land (Stufen 1–6) | Sustainability Risk Score | 2020 | | | 39 |
| 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 Matrixzertifikat (ISO 9001 und ISO 14001) | Abdeckungsgrad bezogen auf Standorte | Kontinuierlich bis Ende 2025 | Unser Matrixzertifikat umfasste zum 31. Dezember 2019 38 zertifizierungsfähige Gesellschaften mit 74 Standorten in 21 Ländern. Dies entspricht – bezogen auf die Mitarbeiterzahl – einem Abdeckungsgrad unseres Matrixzertifikats von 87%. 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 | 15 relevante Ereignisse, davon 7 Ereignisse in Anlagen, die in den letzten Jahren akquiriert wurden. | | 40–41 |
| | Kontinuierliche Reduktion der Umweltereignisse | Anzahl meldepflichtiger Umweltereignisse | Fortlaufend | Drei relevante meldepflichtige Umweltereignisse bei LANXESS. | | 40–41 |
| | Kontinuierliche Reduktion der Transportereignisse | Anzahl meldepflichtiger Transportereignisse | Fortlaufend | Bei LANXESS ereignete sich im Berichtsjahr ein meldepflichtiges Transportereignis. | | 40–41 |



Weitere Informationen zu den SDGs finden Sie auf [Seite 13](#) und auf der LANXESS Website im Bereich Responsibility/ Mehrwert für die Gesellschaft/SDGs.


LANXESS Corporate Responsibility – Ziele

| Thema | Ziel | Indikator | Termin | Status quo 2019 | 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 | Die absoluten CO ₂ e-Emissionen konnten im Vergleich zum Vorjahr um knapp 5% reduziert werden. In Bezug auf das Gründungsjahr 2004 beträgt die Verringerung 53%. | | 48 |
| | Inklusive Weiterentwicklung der 2025er-Ziele aus dem Jahr 2015: <ul style="list-style-type: none"> › Reduktion der spezifischen Scope-1-Emissionen auf < 0,19 (t CO₂e/t Produkt) › Reduktion der spezifischen Scope-2-Emissionen auf < 0,24 (t CO₂e/t Produkt) | | | Die spezifischen Scope-1-Emissionen konnten auf dem Vorjahresniveau von 0,28 t CO ₂ e/t Produkt gehalten werden. Die spezifischen Scope-2-Emissionen konnten auf 0,29 t CO ₂ e/t Produkt reduziert werden. | | 48 |
| | 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 | | | 46–47 |
| | Klimaneutralität für den gesamten Konzern | Absolute CO ₂ e-Emissionen (Scope 1 und 2) | Ende 2040 | | | |
| Energieeffizienz | Steigerung der Energieeffizienz um 40% auf <1,24 (MWh/t) im Vergleich zum Basisjahr 2015 | Energieeffizienz | Ende 2025 | Die Energieeffizienz verschlechterte sich leicht. Der spezifische Energieverbrauch betrug zum Ende des Geschäftsjahres 1,41 MWh/t. | | 49–50 |
| 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 Mitarbeiterbindung: freiwillige Fluktuationsquote unter 3,5% | Fluktuationsquote auf Basis von Eigenkündigungen | Kontinuierlich bis Ende 2023 | Die Fluktuationsquote auf Basis von Eigenkündigungen lag bei 3,0%. | | 29 |
| Mitarbeiterentwicklung | Übernahmequote nach Abschluss der Ausbildung von mindestens 80% | Übernahmequote Auszubildende in Deutschland | Kontinuierlich bis Ende 2023 | 88% (Vorjahr: 84%) der Auszubildenden wurden übernommen. | | 26 |
| Arbeitssicherheit | Kontinuierliche Reduktion der MAQ um > 50% (Referenzwert MAQ 2,0 in 2016) | MAQ | Ende 2025 | Die MAQ lag bei 1,6. | | 37 |
| Mitarbeiter-Wohlergehen/ 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 2019 betrug der Anteil 74%. | | 34 |

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

LANXESS Corporate Responsibility – Ziele



| Thema | Ziel | Indikator | Termin | Status quo 2019 | SDG | Seite |
|-----------------------|--|---|------------------------------|---|-----|-----------------------|
| Diversity & Inclusion | Frauenanteil im mittleren und oberen Management auf 20% steigern | Frauenanteil im mittleren und oberen Management | Ende 2020 | Frauenanteil von 19,8% (Vorjahr: 19,2%) | | 31–32 |
| | Mindestens ein weibliches Vorstandsmitglied | Frauenanteil 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. | | 31–32 |
| | Frauenanteil 1. Ebene unterhalb des Vorstands auf 15% steigern | Frauenanteil 1. Ebene unterhalb des Vorstands | Mitte 2022 | Der Frauenanteil lag bei 20,9%. | | 31–32 |
| | Frauenanteil 2. Ebene unterhalb des Vorstands auf 25% steigern | Frauenanteil 2. Ebene unterhalb des Vorstands | Mitte 2022 | Der Frauenanteil lag bei 25,1%. | | 31–32 |
| | 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 65 Teilnehmern im Jahr 2019 beliefen sich die Quoten auf 31% weibliche bzw. 49% nichtdeutsche Teilnehmer. | | 27 |

 **Nachhaltiges Produktportfolio** [3](#), [12](#), [13](#)
 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.

| | | | | | | |
|--|---|--|------------|---|--|-----------------------|
| Aktives Portfoliomanagement unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten | Optimierung der Nachhaltigkeitsleistung des Produktportfolios | Anteil strategisch bewerteter Produkte mit einem Nachhaltigkeitsrisiko am Gesamtumsatz von Produkten mit einem Nachhaltigkeitsrisiko | Mitte 2023 | Ende 2019 betrug der Anteil 70%. | | 51–52 |
| | Prüfung und ggf. Optimierung der Qualität aller Registrierungsdossiers, 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 5%. | | 51–52 |



LANXESS Corporate Responsibility – Ziele

| Thema | Ziel | Indikator | Termin | Status quo 2019 | SDG | Seite |
|--|---|----------------------------------|-------------------------|---|-------------|------------------------|
|  Geschäftsgetriebene 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 114 Projekte zum Ziel, neue Produkte und Anwendungen zu entwickeln bzw. bestehende zu verbessern. | | 53, 81 |
| | 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 68 Projekte unter den Zielsetzungen Kostensenkung, Effizienzsteigerung oder Kapazitätserhöhung mit verfahrenstechnischen Themen. | | 53, 81 |
|  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 | 2019 | In der Umfrage 2019/2020 lag der Wert des Kundenbindungsindex bei 77. | | 54 |



GUTE CORPORATE GOVERNANCE

Die Identität von LANXESS ist geprägt von fünf zentralen Werten: Respekt, Verantwortung, Vertrauen, Professionalität und Integrität. Diese Werte gelten immer und überall – für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 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 agieren 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 vom Vorstand die Compliance-Organisation und mehrere spezialisierte Gremien eingerichtet.

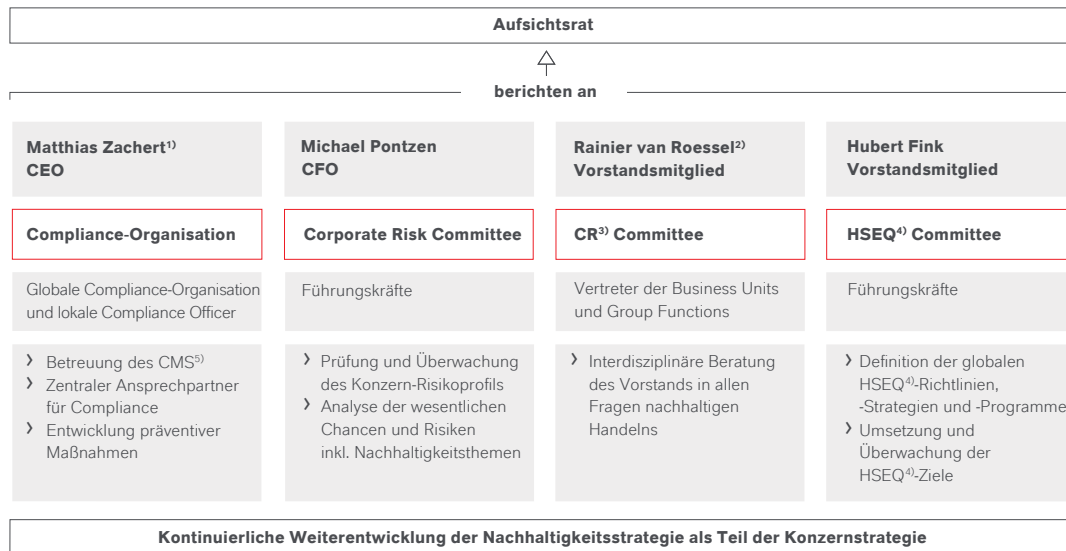


Compliance-Organisation

Aufgabe der weltweiten Compliance-Organisation ist es, für alle Mitarbeiter Ansprechpartner für jegliche Compliance-bezogenen Fragestellungen zu sein. In Abstimmung mit den Unternehmensbereichen werden zudem Maßnahmen entwickelt, um ungesetzlichem oder unethischem Verhalten im LANXESS Konzern frühzeitig entgegenzuwirken und Fehlverhalten zu vermeiden. Unser Compliance-Management-System beschreiben wir im Chancen- und Risikobericht auf [Seite 120 ff.](#) dieses Geschäftsberichts.



Nachhaltigkeitsgremien und Vorstandszuständigkeiten im Geschäftsjahr 2019



1) Die Verantwortung für die Compliance-Organisation ist mit Wirkung zum 1. Januar 2020 von Matthias Zachert auf Dr. Stephanie Coßmann übergegangen.
 2) Dr. Rainier van Roessel ist mit Beendigung des Geschäftsjahres 2019 in den Ruhestand getreten. Seine CR-bezogenen Verantwortlichkeiten sind mit Wirkung zum 1. Januar 2020 auf Dr. Stephanie Coßmann übergegangen.
 3) Corporate Responsibility.
 4) Sicherheit, Umwelt, Energie, Klimaschutz und Qualität.
 5) Compliance-Management-System.

Corporate Risk Committee

Das Corporate Risk Committee prüft und überwacht das Risikoprofil des Konzerns und analysiert in diesem Zuge auch regelmäßig die wesentlichen Chancen sowie Risiken und entsprechende Vorsorgemaßnahmen im Bereich der Nachhaltigkeit. Unser Chancen- und Risikomanagementsystem beschreiben wir ausführlich im zusammengefassten Lagebericht ab [Seite 120 ff.](#) dieses Geschäftsberichts.



Corporate Responsibility (CR) Committee

Die Mitglieder dieses Gremiums vertreten alle LANXESS Geschäftsbereiche und stellen sicher, dass sämtliche CR-bezogenen Aktivitäten im Konzern unserer Strategie entsprechen. Als interdisziplinäres Kompetenzzentrum berät das Committee sowohl den Vorstand 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 Committee sorgt für weltweit einheitlich hohe Qualitätsmanagement-, Sicherheits-, Umwelt-, Energie- und Klimaschutzstandards. 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.

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

 Den LANXESS Verhaltenskodex finden Sie auf der Website im Bereich Responsibility/ Gute Corporate Governance



Den Fortschritt der Integration neuer Standorte in unser Managementsystem und seine Leistungsfähigkeit lassen wir regelmäßig weltweit von externen und unabhängigen Experten prüfen. Auch 2019 haben wir das Überwachungsaudit nach den Normen ISO 9001:2015 und 14001:2015 sowie das Rezertifizierungsaudit nach ISO 50001:2011 erfolgreich absolviert. Im Berichtsjahr wurden die Standorte Joo Koon (Singapur), Memphis (USA), Ningbo (China) und Sudbury (Großbritannien) in das Matrixzertifikat aufgenommen. Außerdem erfolgte mit Bergkamen die Integration des ersten von Chemtura übernommenen Standorts in unser Matrixzertifikat. 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. Wir planen, diese Standorte schrittweise in unser Matrixzertifikat zu integrieren.

Zum Stichtag 31. Dezember 2019 umfasste unser Matrixzertifikat 38 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 87 %.

Darüber hinaus haben wir in Deutschland und Belgien die LANXESS AG mit allen Konzerngesellschaften nach ISO 50001 für Energiemanagement zertifizieren lassen. Hiervon ausgenommen sind lediglich die neu erworbene IMD Natural Solutions GmbH sowie die neu gegründete CheMondis GmbH. Zum Stichtag 31. Dezember 2019 erreichten wir in diesen beiden Ländern, bezogen auf die Mitarbeiteranzahl, einen Abdeckungsgrad des Energiemanagementsystems von 100 %. Der ehemalige Chemtura-Standort Bergkamen wurde 2019 in das Matrixzertifikat integriert. Die IAB Ionenaustauscher



GmbH hält ein eigenes Zertifikat. Außerhalb Deutschlands und Belgiens verfolgen wir weiterhin unsere Strategie regionaler bzw. lokaler Zertifizierungen. In Großbritannien sind Energieaudits gemäß ESOS (Energy Savings Opportunity Scheme) für alle Standorte erforderlich. Diese Audits wurden nach Feststellung der Auditpflicht im Jahr 2018 im Berichtsjahr erfolgreich durchgeführt.

Darüber hinaus verfügen einzelne LANXESS Konzerngesellschaften bzw. Standorte über weitere spezifische Managementsysteme bzw. Zertifizierungen, wie beispielsweise EMAS, RC14001 (RC = Responsible Care®), OHSAS 18001 und IATF 16949. [Der Status unserer Zertifizierungen](#) ist auf der LANXESS Website im Bereich Responsibility/Referenzen/Zertifikate jederzeit einsehbar.

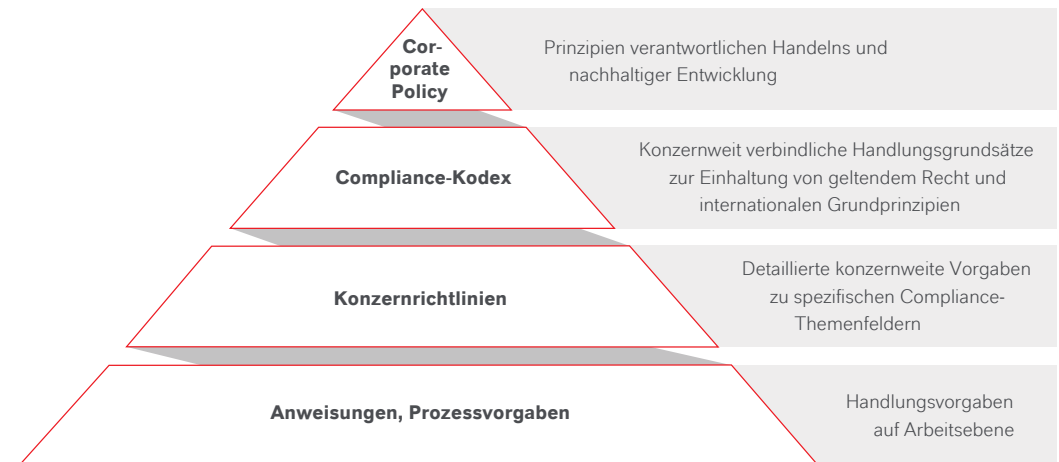


Interne Leitlinien und Regelwerke

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

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. Der LANXESS „Supplier Code of Conduct“ ist fester Bestandteil unserer Lieferantenkommunikation. Bei der Auswahl neuer Lieferanten ist es für uns wesentlich, dass diese die darin enthaltenen Grundsätze 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“, die wir gemeinsam mit 24 anderen global operierenden Chemieunternehmen betreiben ([siehe Seite 39](#)).



Den LANXESS Supplier Code of Conduct finden Sie auf unserer Website im Bereich Unternehmen/ Einkaufs- und Verkaufsbedingungen



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- bzw. 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. Das Dokument ist auf der LANXESS Website im Bereich Responsibility/Gute Corporate Governance jederzeit einsehbar.

Die unmittelbare Verantwortung dafür, dass Menschenrechte jederzeit gewahrt werden, liegt beim jeweiligen Management an unseren Standorten, das von unserer globalen Compliance-Organisation sowie von lokalen Compliance Officern unterstützt wird. Auf Konzernebene sind die Menschenrechte Gegenstand regelmäßiger Bewertungen im Rahmen unseres Risikomanagements. 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. 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.

In einem regelmäßigen Prozess überprüfen wir unsere Aktivitäten zum Schutz der Menschenrechte und berücksichtigen hierbei auch externe Anforderungen, wie sie beispielsweise in Deutschland im Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) formuliert sind. Die Identifizierung von Optimierungspotenzial und Ableitung geeigneter Maßnahmen erfolgen im Rahmen der fachbereichsübergreifenden Zusammenarbeit durch unsere themenspezifischen Experten.

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 jeder neue Mitarbeiter zusammen mit dem Arbeitsvertrag ausgehändigt bekommt, 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 der sogenannten Integrity Line und dem Compliance Helpdesk verschiedene Anlaufpunkte zur Verfügung, der Compliance-Organisation Hinweise – auch anonym – zu geben.

Es liegt keine Meldung oder Kenntnis darüber vor, dass bei LANXESS Mitarbeiter 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.

Alle Akquisitionen von Gesellschaften, Gesellschaftsanteilen oder Geschäften unterliegen einem sorgfältigen Due-Diligence-Prozess, der auch die Einhaltung von Menschenrechten durch das Zielunternehmen umfasst. Bedeutende Zulieferer von Gütern und Leistungen sind regelmäßig Gegenstand von Lieferantenbeurteilungen im Rahmen der TfS-Audits, die u.a. die Einhaltung von Aspekten unseres „Supplier Code of Conduct“ umfassen. Die Audits beinhalten auch die Prüfung der Einhaltung von Menschenrechten, unter anderem im Hinblick auf Kinder- oder Zwangsarbeit. Uns liegen für das Berichtsjahr keine Meldungen oder sonstigen Hinweise über Menschenrechtsverletzungen bei unseren Lieferanten vor. Gleiches gilt für Kinder- oder Zwangsarbeit.



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.

Antikorruption

Mit der Unterzeichnung des UN Global Compact haben wir uns dazu verpflichtet, aktiv gegen alle Arten von Korruption einzutreten. Auch hier lautet unser Ziel: 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 lokalen Country 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 Mitarbeitern untersagt, derartige Vorteile anzunehmen oder für sich selbst zu fordern. Ausnahmen können bei allgemein üblichen, das heißt symbolhaften und geringwertigen Gelegenheits- oder Werbegeschenken bestehen. Soweit einem Mitarbeiter ein entsprechendes Angebot unterbreitet wird, muss er dies sofort seinem Vorgesetzten oder Mitarbeitern der Compliance-Organisation mitteilen.

Keinem Beamten oder sonstigen Amtsträger im Inland sowie im Ausland darf LANXESS Vorteile jedweder 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; sie können auf der LANXESS Website im Bereich Responsibility/Leitbild/Stakeholder Dialog jederzeit eingesehen werden.

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

Um unsere Mitarbeiter für diese Verhaltensregeln zu sensibilisieren, ist das Thema Korruption regelmäßiger Bestandteil von Compliance-Schulungen. Zudem richten



MITARBEITER

15.479

Mitarbeiter
beschäftigt
LANXESS weltweit



wir spezielle Korruptionsschulungen gezielt auf exponierte Berufsgruppen und Länder aus. Im Berichtsjahr führten wir weltweit Compliance-Schulungen mit insgesamt über 3.500 Teilnehmern durch. Bei Anzeichen von Compliance-Verstößen können sich sowohl unsere Mitarbeiter als auch externe Dritte – wenn gewünscht anonym – über die eingerichteten Meldewege an die Compliance-Organisation wenden.

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 2019 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.

Zentrale Aufgabe der Group Function Human Resources ist, das Wachstum der operativen Geschäfte von LANXESS bestmöglich zu unterstützen. Dabei erfordern es globale HR-Trends wie der demografische Wandel, die Globalisierung, der Drang nach Agilität und Digitalisierung sowie ein kultureller und wertebasierter Wandel an vielen Stellen, neue Wege zu gehen. Ebendies haben wir getan – mit der erfolgreichen Umsetzung eines umfassenden HR-Transformationsprojekts. In den zurückliegenden zwei Jahren haben wir nicht nur eine neue „People Strategy“ implementiert, sondern auch unsere gesamte HR-Organisation neu aufgestellt. Mit der neuen Organisationsstruktur legen wir den Fokus auf unser Geschäft, tragen mit global vernetzten Teams unsere Expertise in die Regionen und bieten effektive Services an sowie global harmonisierte Standards in einer weltweit einheitlichen Systemlandschaft. Das Transformationsprojekt wurde im Berichtsjahr mit dem renommierten „HR Excellence Award“ in der Kategorie „Konzern: International HR Management“ ausgezeichnet.

Unsere „People Strategy“ basiert auf vier Säulen und acht strategischen Handlungsfeldern, die unsere Personalarbeit klar ausrichten:

› 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 entwickeln

Wir verfolgen ein kontinuierliches Talent Management und ein umfängliches Trainings- und Lernkonzept mit dem Ziel, bereichsübergreifende Karriereentwicklungen zu fördern, Nachwuchskräfte aus den eigenen Reihen zu entwickeln und Kompetenzen für die LANXESS Organisation der Zukunft zu stärken.

› HR-Funktion weiterentwickeln und stärken

Wir fördern effiziente und standardisierte HR-Prozesse, agieren als globales Team mit transparenten Strukturen und etablieren moderne, digitale HR-Systeme und -Werkzeuge. Wir fungieren als strategischer Partner für die Geschäfte.

› Dialog intensivieren

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 strategischer Partner zu schärfen und die Bedürfnisse der Bereiche noch gezielter zu adressieren.

Entlang dieser vier Säulen haben wir im Berichtsjahr eine Vielzahl von Projekten und Maßnahmen initiiert bzw. weiter vorangetrieben.



So haben wir mit der erfolgreichen weltweiten Einführung einer digitalen Lösung für Personalservices bedeutende HR-Prozesse konzernweit optimiert, digitalisiert und harmonisiert. Das Ziel: Sie sollen transparenter und nutzerfreundlicher sein und gleichzeitig spürbar weniger komplex. Die moderne Systemlösung deckt zentrale Personalprozesse wie Recruiting und Onboarding, Performance Management, Dokumentenmanagement oder Mitarbeiter-Self-Service-Funktionen in einem System ab. Im Jahr 2020 werden wir voraussichtlich noch zwei weitere Module implementieren.

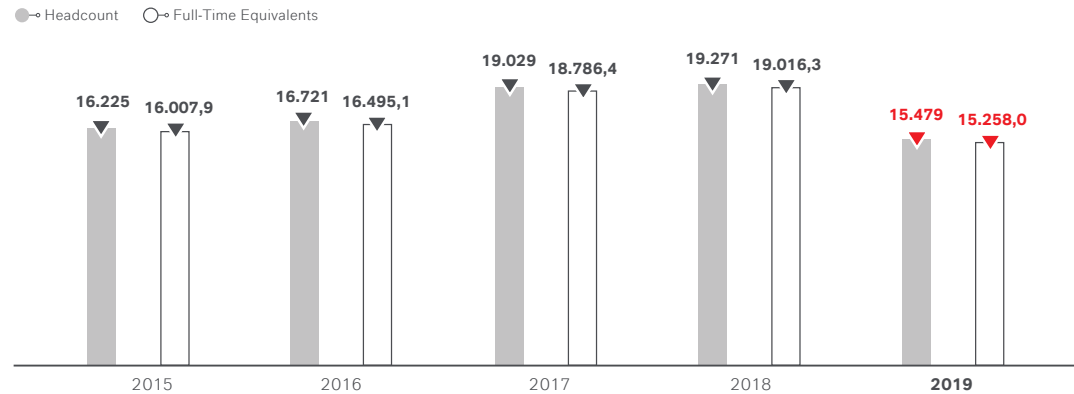
Weitere Schwerpunktthemen im Jahr 2019 waren die Weiterentwicklung und Harmonisierung unserer konzernweiten Talentprogramme (siehe Seite 27 f.), die strategische Neuausrichtung des Themas Diversity & Inclusion (siehe Seite 30 f.) sowie die weltweite Implementierung unseres Programms Xwork, das flexiblere Arbeitsformen fördert (siehe Seite 34 f.).

Talente gezielt gewinnen

Vor dem Hintergrund des starken Wettbewerbs um Talente in unseren Kernmärkten und der Herausforderungen der Demografie (siehe Seite 32) erachten wir Recruiting als strategisches Thema und 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, für das wir immer stärker die sozialen Medien nutzen und diese mit einem Mix aus Unternehmens-, Produkt- und Mitarbeiterinformationen bespielen, um Talente aus einer Vielzahl von Funktionsbereichen für unser Unternehmen zu begeistern.

Im Rahmen unserer HR-Transformation haben wir unsere weltweite Recruiter-Organisation gestärkt. Insbesondere die vorstehend bereits skizzierte neue Softwareplattform für Recruiting und Onboarding trägt dazu bei, Prozesse im Zusammenhang mit der Ansprache und Gewinnung neuer Mitarbeiter einheitlicher, transparenter und kundenorientierter zu gestalten. Im Sinne einer gleichermaßen aktiven wie zielgerichteten Ansprache von interessanten Kandidaten haben wir zudem damit begonnen, einen eigenen Pool sogenannter Active-Sourcing-Spezialisten aufzubauen. Diese sollen sukzessive externe Personalienstleister ersetzen. Weltweit traten im Berichtsjahr 868 neue Mitarbeiter in den Konzern ein. Der Fokus lag auf Positionen im technischen Bereich.

Entwicklung Mitarbeiterzahlen



Die hier dargestellten Zahlen für 2019 weichen vom Finanzbericht ab, da dort die Zahlen für das fortzuführende Geschäft ausgewiesen werden (siehe Seite 72 f.). Diese und alle nachfolgenden Auswertungen beziehen sich – wenn nicht explizit anders ausgewiesen – auf die Stammebelegschaft (Erläuterung siehe Seite 33). Werte von 2016–2018 inklusive ARLANXEO.



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 | 14 | 56 | 22 | 78 | 12 | 54 | 9 | 19 | 10 | 50 | 324 |
| 30–49 | 29 | 50 | 40 | 131 | 19 | 72 | 1 | 12 | 18 | 67 | 439 |
| ≥50 | 6 | 14 | 0 | 30 | 10 | 38 | 1 | 2 | 3 | 1 | 105 |
| Gesamt | 49 | 120 | 62 | 239 | 41 | 164 | 11 | 33 | 31 | 118 | 868 |
| Gesamt Region | 169 | | 301 | | 205 | | 44 | | 149 | | |

in %

| Altersgruppe | EMEA (ohne Deutschland) | | Deutschland | | Nordamerika | | Lateinamerika | | Asien/Pazifik | | Gesamt |
|----------------------|----------------------------|------------|-------------|------------|-------------|-------------|---------------|------------|---------------|------------|------------|
| | w | m | w | m | w | m | w | m | w | m | |
| <30 | 27,5 | 31,5 | 11,6 | 10,6 | 20,9 | 30,0 | 28,8 | 27,3 | 13,7 | 24,1 | 18,3 |
| 30–49 | 8,3 | 4,9 | 6,4 | 5,2 | 12,0 | 11,4 | 0,8 | 3,2 | 4,5 | 4,7 | 5,7 |
| ≥50 | 4,7 | 1,7 | 0,0 | 1,0 | 4,4 | 4,8 | 5,4 | 1,4 | 5,9 | 0,3 | 1,7 |
| Gesamt | 9,3 | 6,0 | 4,6 | 3,8 | 9,2 | 10,2 | 6,2 | 5,6 | 6,0 | 6,1 | 5,6 |
| Gesamt Region | 6,7 | | 3,9 | | 10,0 | | 5,7 | | 6,1 | | |

Ein elementares Instrument zur Nachwuchssicherung in Deutschland ist unser internationales Traineeprogramm. Besonders qualifizierte Masterabsolventen werden auf anspruchsvolle Fach- und Führungsaufgaben vorbereitet und sammeln bereits wertvolle Erfahrungen im Ausland. Neben einer ingenieurwissenschaftlichen Ausrichtung bietet LANXESS auch für Wirtschaftswissenschaftler attraktive Schwerpunkte an. Im Jahr 2019 haben 23 neue Trainees (9 Frauen, 14 Männer) ihre Karriere bei LANXESS begonnen.

Fachkräfte aus den eigenen Reihen entwickeln

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 2019 starteten 215 Auszubildende in acht technischen, naturwissenschaftlichen und kaufmännischen Berufen sowie in sechs dualen Studiengängen ihre Ausbildung bei der LANXESS Deutschland GmbH. Der Anteil weiblicher Berufsstarter betrug im Berichtsjahr ca. 10% (Vorjahr: 8%).

Unter Berücksichtigung des neuen Ausbildungsjahrgangs sind aktuell (Stand 31. Dezember 2019) 682 Auszubildende bei der LANXESS Deutschland GmbH tätig. Der Anteil weiblicher Auszubildender beträgt über alle Ausbildungsjahrgänge hinweg ca. 11%. Insgesamt investierten wir 2019 rund 23 Mio. € (Vorjahr: 20 Mio. €) in die berufliche Qualifizierung junger Talente.

Ausbildung bleibt auch in den kommenden Jahren eine wichtige Säule unserer Personalpolitik. Es ist unser erklärtes Ziel, mindestens 80% unserer Auszubildenden nach dem erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung

zu übernehmen. Mit einer Übernahmequote von 88% (Vorjahr: 84%) haben wir dieses Ziel im Berichtsjahr erneut erreicht. Außerhalb von Deutschland haben wir zudem in einigen Ländern ebenfalls begonnen, in kleinerem Maßstab Ausbildungsprogramme anzubieten, so beispielsweise in Belgien, Spanien, Großbritannien, Indien und Südafrika. Diese stoßen bislang auf eine positive Resonanz und helfen uns, unseren Bedarf an Nachwuchskräften in den betreffenden Ländern zu decken.

Schulabgängern, denen bestimmte schulische oder persönliche Voraussetzungen noch 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 – ganz gleich, ob diese anschließend extern oder bei LANXESS selbst stattfindet. 2019 nahmen zehn junge Menschen am XOnce-Programm teil. Im Durchschnitt machen ca. 50% der Teilnehmer im Anschluss an das XOnce-Programm eine Ausbildung bei LANXESS.

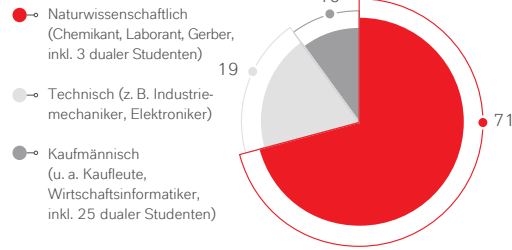


1) Die Kennzahl bezieht sich auf die Ausbildungsquote der LANXESS Deutschland GmbH. Die Anzahl der sich in Ausbildung befindenden Beschäftigten der LANXESS Deutschland GmbH wird ins Verhältnis gesetzt zur Stammbesellschaft der LANXESS Deutschland GmbH (Mitarbeiter mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag in Voll- oder Teilzeit, siehe Seite 32) zuzüglich der Auszubildenden der LANXESS Deutschland GmbH.



Auszubildende nach Berufsbildern¹⁾

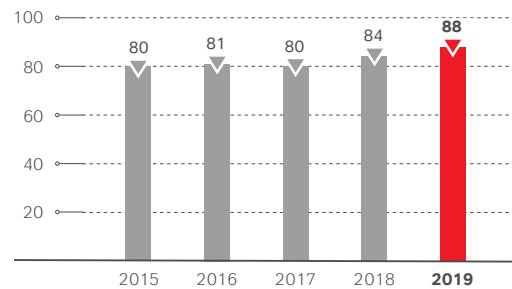
in %



1) LANXESS in Deutschland.

Übernahmequote der Auszubildenden und dualen Bachelorstudenten bei LANXESS¹⁾

in %



1) LANXESS in Deutschland.

Entwicklungen weltweit fördern

Nur wenn wir stetig in die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeiter investieren und ihnen klare, global verbindliche Werte und Handlungsmaßstäbe vermitteln, können wir als Unternehmen die Chancen sich wandelnder Märkte auch künftig erfolgreich nutzen. Vielfältige Führungs- und Personalentwicklungsinstrumente befähigen und motivieren unsere 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 des Berichtsjahres stand die Weiterentwicklung globaler, bereichs- und hierarchieübergreifender Talentprogramme, mit denen wir besonders leistungsstarke Mitarbeiter an unser Unternehmen binden und frühzeitig geeignete Nachfolger für Schlüsselpositionen identifizieren möchten. Bereits im Vorjahr hatten wir mit „eXplorer“ erfolgreich ein neues Programm etabliert, das sich an Mitarbeiter richtet, die das Potenzial haben, sich in den nächsten Jahren in bedeutende Führungsrollen bei LANXESS zu entwickeln. Themenschwerpunkte von „eXplorer“ sind unter anderem der Umgang mit Komplexität, neue Formen der Kollaboration sowie digitale und agile Führungsprinzipien. Mit „compass“ und „navigator“ komplettieren wir nun unser Angebot an konzernweiten Talentprogrammen.

„compass“ richtet sich an Mitarbeiter, die am Beginn ihrer Karriere stehen. Das Programm bietet Orientierung für ihren weiteren Karriereweg und soll konkrete Entwicklungsmaßnahmen anstoßen. Kernelemente des Programms sind ein Development Center mit Übungen,



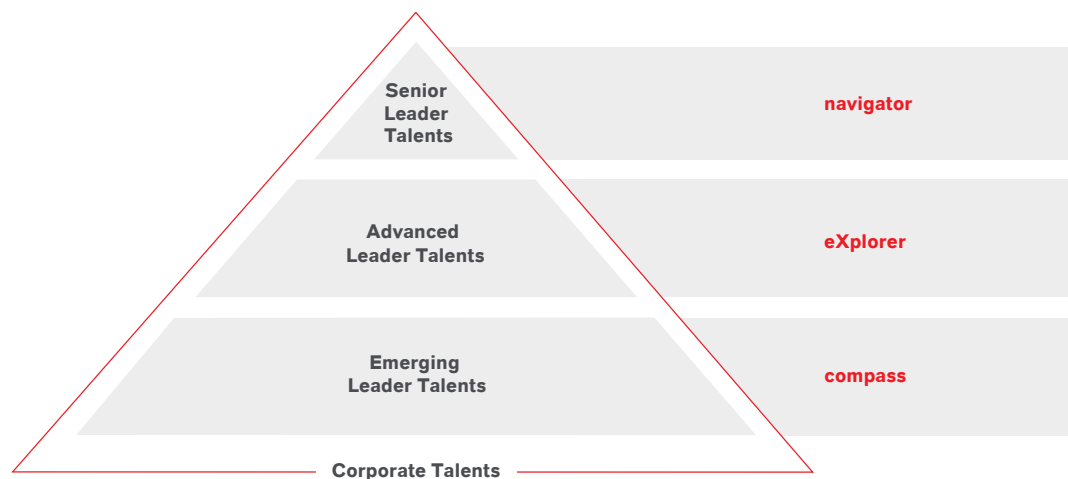
die eigens auf die Zielgruppe zugeschnitten sind, sowie persönliche Entwicklungspläne. Das Programm „navigator“ richtet sich an Führungskräfte im oberen Management mit dem Potenzial, eine Business Unit oder Group Function zu leiten.

Unser Engagement für die Stärkung von Vielfalt bei LANXESS (siehe Seite 30 ff.) spiegelt sich auch in einer konkreten Zielformulierung für die Besetzung der drei Talentprogramme wider. So sollen jährlich mindestens 30% weibliche und 40% nichtdeutsche Teilnehmer die Programme durchlaufen. Bei insgesamt 65 Teilnehmern im Jahr 2019 beliefen sich die Quoten auf 31% weibliche bzw. 49% nichtdeutsche Teilnehmer, womit wir unser Ziel für das Berichtsjahr erreicht haben. Doppelzählungen sind dabei aufgrund der Programmlaufzeit von bis zu 18 Monaten nicht ausgeschlossen.

Um unsere Führungsprinzipien weltweit weiter zu verankern und unsere Führungskultur zu stärken, bieten wir globale Führungskräfte trainings an. Je nach Erfahrung der Teilnehmer 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 gehen zunehmend auf die Anforderungen digitalen Führens ein. Insgesamt 1.423 Führungskräfte wurden seit 2016 in Führungstrainings trainiert, davon 419 im Berichtsjahr.



Globale Talentprogramme fördern leistungsstarke Mitarbeiter



Ein wesentliches Instrument zur Entwicklung unserer Mitarbeiter ist der Performance Dialog. Mit ihm unterstützen wir unsere Führungskräfte und ihre Mitarbeiter dabei, gegenseitige Erwartungen im Hinblick auf Aufgaben, Ziele und Verantwortlichkeiten besser abzugleichen, sich kontinuierlich Feedback zu geben und so besser zusammenzuarbeiten. Im Berichtsjahr stand der Performance Dialog allen Führungskräften zur Verfügung und wurde sehr gut angenommen.

Die Förderung lebenslangen Lernens unserer Mitarbeiter war auch 2019 für unsere Personalentwicklung von hoher Bedeutung. In der Region EMEA (ohne Deutschland) erhielten beispielsweise 98% unserer Mitarbeiter im Geschäftsjahr Trainings, die sowohl Grundlagen-schulungen und Sicherheitstrainings umfassten als auch Weiterbildungen zur Karriere- und Kompetenzförderung. Im Schnitt hat jeder Mitarbeiter 57 Stunden Training

erhalten. Die gezielte Personalentwicklung hat auch entscheidend dazu beigetragen, dass wir in der Region EMEA (ohne Deutschland) ein Fünftel aller offenen Stellen mit qualifizierten internen Bewerbern besetzen konnten.

Um die Lernmöglichkeiten für unsere Mitarbeiter weiter auszubauen und zu flexibilisieren, sind digitale Lernformate fester Bestandteil unseres Trainingsportfolios. So haben wir 2019 unseren Mitarbeitern 8.941 digitale Lernformate angeboten. Auch in unseren Führungskräfte-trainings berücksichtigen wir stärker die Notwendigkeit digitaler Führung. So haben wir virtuelle Übungen integriert, die digitale Führungskompetenzen trainieren. Unser Mentoring- und Coachingangebot bieten wir zudem leicht zugänglich über eine digitale Plattform an. Mit einem breiten Angebot jenseits klassischer Trainings fördert unsere Group Function dLX darüber hinaus den digitalen Kulturwandel bei LANXESS.

Hohe Bedeutung messen wir auch der Führung in den Produktionsbetrieben von LANXESS bei. Vor diesem Hintergrund haben wir für neue Betriebsleiter neben einem Grundlagentraining ein zweites Modul entwickelt, um die Mitarbeiter noch zielgerichteter mit ausgewählten betrieblichen Fragestellungen vertraut zu machen.

Internationale Entsendungen sind eine weitere Schlüsselkomponente unserer systematischen Personalentwicklung. Zum Jahresende 2019 waren 59 Mitarbeiter und damit rund 1,5% unserer Fach- und Führungskräfte außerhalb ihres Vertragslandes als Expatriates tätig. Neben einem gezielten weltweiten Know-how-Austausch durch Entsendung von Experten und Führungskräften bleibt es weiterhin unser Ziel, an unseren internationalen Standorten lokales Management mit Fachwissen und internationaler Kompetenz aufzubauen und geeigneten Mitarbeitern anspruchsvolle Aufgaben zu übertragen. Derzeit haben wir an Standorten außerhalb Deutschlands 86% unserer Führungsfunktionen mit lokalen Mitarbeitern besetzt.



Mitarbeiterengagement als wichtiger Erfolgsbaustein

Engagierte Mitarbeiter sind der Schlüssel zu hoher Unternehmensleistung, erfolgreichem Wandel und schließlich nachhaltigem Unternehmenserfolg. Entsprechend legen wir ein hohes Augenmerk darauf, das Engagement unserer Mitarbeiter 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 Mitarbeiter 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



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 | 15,7 | 2,8 | 3,7 | 3,1 | 12,2 | 8,3 | 0,0 | 1,4 | 9,6 | 11,1 | 5,4 | 96 |
| 30–49 | 3,4 | 3,4 | 2,1 | 1,5 | 7,6 | 8,7 | 1,6 | 1,6 | 6,3 | 4,7 | 3,5 | 266 |
| ≥50 | 2,4 | 1,5 | 0,7 | 0,3 | 4,8 | 6,2 | 0,0 | 0,0 | 3,9 | 1,7 | 1,6 | 96 |
| Gesamt | 4,4 | 2,6 | 1,8 | 1,1 | 6,7 | 7,4 | 1,1 | 1,2 | 6,5 | 5,0 | 3,0 | 458 |
| Gesamt Region | 3,0 | | 1,2 | | 7,3 | | 1,2 | | 5,3 | | | |
| Gesamt Region (abs.) | 75 | | 95 | | 149 | | 9 | | 130 | | | |



dafür ist der jährliche Performance Culture Day, der sich 2019 unserem Handlungsprinzip „Think New – Act Fast“ widmete. 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.

Regelmäßiges und strukturiertes Feedback ist ein weiteres wichtiges Element unserer Unternehmenskultur. Dazu nutzen wir verschiedenste Umfrageformate, die Rückschlüsse auf Zufriedenheit und Engagement der verschiedenen Mitarbeitergruppen ermöglichen. Lokale Erhebungen fanden 2019 unter anderem in Brasilien, Frankreich, Großbritannien, Indien und Spanien statt.



Als wichtigen Indikator für das Engagement unserer Mitarbeiter betrachten wir die Fluktuationsquote auf Basis von Eigenkündigungen. Es ist unser Ziel, diese Quote bis Ende 2023 kontinuierlich unter 3,5% zu halten. Im Berichtsjahr lag die freiwillige Fluktuationsquote global bei 3,0%, womit wir unser Ziel für dieses Jahr erreichen



konnten. In Deutschland betrug die Quote 1,2%. 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 1,2%.

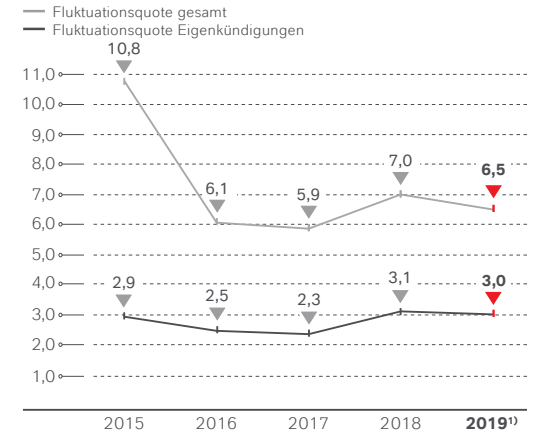
Als weiteres Indiz für die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter und die Attraktivität von LANXESS als Arbeitgeber werten wir unser Abschneiden in relevanten Rankings und Wettbewerben. In verschiedenen Ländern wurde LANXESS im Geschäftsjahr als Top-Arbeitgeber oder auch Arbeitgeber der Wahl ausgezeichnet, beispielsweise in Brasilien und in China.



17
Jahre
durchschnittliche
Konzernzugehörigkeit

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.



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 | 11,8 | 2,3 | 0,0 | 0,8 | 10,4 | 6,1 | 0,0 | 1,4 | 6,8 | 7,2 | 3,1 | 54 |
| 30–49 | 2,0 | 1,3 | 1,0 | 0,6 | 3,8 | 4,3 | 0,0 | 0,5 | 1,8 | 1,7 | 1,4 | 107 |
| ≥50 | 0,8 | 0,4 | 0,2 | 0,0 | 2,6 | 2,2 | 0,0 | 0,0 | 2,0 | 0,0 | 0,5 | 30 |
| Gesamt | 2,7 | 1,0 | 0,5 | 0,3 | 4,0 | 3,4 | 0,0 | 0,5 | 2,5 | 2,1 | 1,2 | 191 |
| Gesamt Region | 1,3 | | 0,4 | | 3,6 | | 0,4 | | 2,2 | | | |
| Gesamt Region (abs.) | 34 | | 28 | | 73 | | 3 | | 53 | | | |

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 (ohne Deutschland) | | Deutschland | | Nordamerika | | Lateinamerika | | Asien/Pazifik | | Gesamt | |
|----------------------|----------------------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|---------------|-----------|---------------|------------|--------|--------------|
| | w | m | w | m | w | m | w | m | w | m | | |
| <30 | 8 | 11 | 8 | 27 | 7 | 24 | 3 | 9 | 7 | 32 | | 136 |
| 30–49 | 15 | 53 | 18 | 55 | 17 | 74 | 16 | 33 | 31 | 142 | | 454 |
| ≥50 | 5 | 52 | 20 | 130 | 23 | 76 | 2 | 29 | 6 | 72 | | 415 |
| Gesamt | 28 | 116 | 46 | 212 | 47 | 174 | 21 | 71 | 44 | 246 | | 1.005 |
| Gesamt Region | 5,7 | | 3,4 | | 10,8 | | 12,0 | | 11,8 | | | |

| Altersgruppe | w | m | w | m | w | m | w | m | w | m | | |
|---------------|------------|------------|------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|-------------|--|------------|
| <30 | 15,7 | 6,2 | 4,2 | 3,7 | 12,2 | 13,3 | 9,6 | 12,9 | 9,6 | 15,4 | | 7,7 |
| 30–49 | 4,3 | 5,2 | 2,9 | 2,2 | 10,8 | 11,7 | 12,5 | 8,7 | 7,8 | 9,9 | | 5,9 |
| ≥50 | 3,9 | 6,5 | 3,7 | 4,3 | 10,0 | 9,6 | 10,8 | 20,2 | 11,8 | 25,0 | | 6,9 |
| Gesamt | 5,3 | 5,8 | 3,4 | 3,4 | 10,6 | 10,9 | 11,8 | 12,0 | 8,5 | 12,7 | | 6,5 |

Erfolgsfaktor 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 Mitarbeiter zu nutzen. Eine wertschätzende Organisationskultur, die gegenüber allen Menschen offen ist – unabhängig von Alter, Geschlecht, Nationalität, Behinderung oder Weltanschauung –, 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.

Engagement für Vielfalt mehrfach ausgezeichnet

Unser Einsatz für eine Organisationskultur, in der Diversity selbstverständlich gelebt wird, wurde auch 2019 wieder mit verschiedenen Auszeichnungen honoriert: Unter anderem erhielt das Diversity Netzwerk Rhein-Ruhr, in dem wir uns gemeinsam mit 14 anderen großen Unternehmen aus der Region intensiv zu Diversity-Themen austauschen, von der Initiative „Charta der Vielfalt“ den Best Practice Award.

Anteil Schwerbehinderter in deutschen Gesellschaften

| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|-------------|------|------|------|------|------|
| Anteil in % | 5,5 | 5,6 | 5,9 | 5,7 | 5,9 |

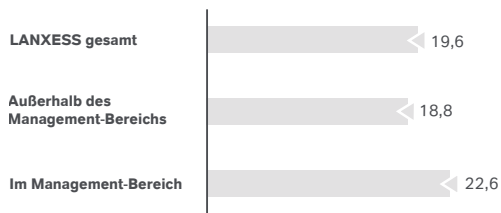


Unser strategisches Konzept „Diversity & Inclusion“ (kurz: D&I) zur Förderung der Vielfalt bei LANXESS haben wir im Berichtsjahr überarbeitet. Im Sinne eines integrativen Ansatzes wollen wir D&I noch stärker in alle Personalprozesse einbinden. Künftig verfolgen wir einen ganzheitlicheren D&I-Ansatz und widmen uns besonders den Dimensionen Alter, Geschlecht, Nationalität, Behinderung und sexuelle Orientierung.

Eines unserer globalen Schwerpunktthemen bleibt dabei unverändert die Geschlechterdiversität mit dem klar formulierten Ziel, den Frauenanteil im Unternehmen zu erhöhen. Unsere Maßnahmen setzen im Recruiting mit speziell auf Frauen zugeschnittenen Botschaften und Veranstaltungsformaten an. Mentoring- und Coaching-Angebote sowie verbindliche D&I-Kriterien bei der Besetzung unserer globalen Talentprogramme (siehe Seite 27) 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 (siehe Seite 34 f.). Unsere globalen Maßnahmen flankieren regionale und lokale D&I-Aktivitäten. Sie alle haben dazu beigetragen, dass wir zwei unserer drei Zielsetzungen im Bereich Geschlechterdiversität bereits vorzeitig erreichen konnten.

Frauenanteil

in %



Frauenanteil im Vorstand und in den obersten Führungsebenen

| Frauenanteil | 2015 | 2016 | 2017 ¹⁾ | 2018 | 2019 | Ziel | Frist |
|----------------------------------|-------|-------|--------------------|-------|--------------|--------|------------|
| 1. Ebene unterhalb des Vorstands | 9,8% | 9,8% | 11,6% | 13,8% | 20,9% | 15% | 30.06.2022 |
| 2. Ebene unterhalb des Vorstands | 20,5% | 25,1% | 23,9% | 19,2% | 25,1% | 25% | 30.06.2022 |
| Vorstand (Anzahl Frauen) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 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 im Berichtsjahr geht unter anderem auch auf eine Änderung der funktionalen Berichtsstruktur mit Meldung an unseren Finanzvorstand, Michael Pontzen, zurück.

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 u. a. 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 15%, für die zweite Ebene 25% betragen. Ende 2019 lag der Frauenanteil für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands bei 20,9%, für die zweite Führungsebene bei 25,1%, womit beide Quoten das gesetzte Ziel übertrafen.



Ein weiteres bedeutendes Ziel im Kontext der Geschlechterdiversität haben wir mit Beginn des Geschäftsjahres 2020 erreicht: So sollte bis Mitte 2022 mindestens eine Frau in den Vorstand von LANXESS einziehen. Mit Beschluss des LANXESS Aufsichtsrats vom 11. Dezember 2019 wurde Stephanie Coßmann, bislang Leiterin des Konzernbereichs Human Resources, per 1. Januar 2020 zum Vorstandsmitglied und zur Arbeitsdirektorin berufen. Sie folgt Rainier van Roessel, der zum Jahresende in Ruhestand getreten ist.

Bis Ende 2020 wollen wir nun noch im Rahmen einer Selbstverpflichtung den Frauenanteil im mittleren und oberen Management weltweit auf 20 % erhöhen. Zum Bilanzstichtag 2019 lag dieser Wert bereits bei 19,8 %.

Herausforderungen der Demografie meistern

Vom Problem eines steigenden Durchschnittsalters unserer Mitarbeiter bei gleichzeitiger Verknappung junger Nachwuchskräfte sind mit Europa – hier insbesondere Deutschland und Belgien – sowie den USA zwei Regionen besonders stark betroffen, die für

LANXESS wirtschaftlich bedeutend sind. Entsprechend gewinnt der Wettbewerb um qualifizierte Nachwuchskräfte an Schärfe. Insbesondere in den Berufsfeldern Chemikanten, Handwerker/Schlosser und Ingenieure werden wir aufgrund von altersbedingten Austritten, Krankheit und Altersfreizeiten mittelfristig zahlreiche Stellen neu besetzen müssen. Vor diesem Hintergrund wurden im Berichtsjahr erneut 30 zusätzliche „Demografiestellen“ genehmigt. Insgesamt haben wir damit bisher rund 110 Demografiestellen eingerichtet.

Nach zwei erfolgreichen Piloten haben wir darüber hinaus unseren neu aufgesetzten globalen strategischen Personalplanungsprozess im Berichtsjahr in das Tagesgeschäft überführt. Ziel ist es, das langfristige Personalangebot – unter Berücksichtigung von Renteneintritten, natürlicher Fluktuation etc. – zu simulieren und unserem langfristigen Personalbedarf gegenüberzustellen, unter Berücksichtigung der Unternehmensstrategie und technologischer Veränderungen. So können wir Personalengpässe frühzeitig identifizieren und entsprechende HR-Maßnahmen einleiten.

Leistung zeitgemäß entlohnen

Vor dem Hintergrund der Digitalisierung unserer Arbeitswelt, längerer Lebensarbeitszeiten und wechselnder gesellschaftlicher Trends verändern sich auch die Erwartungen von Mitarbeitern an ihren Arbeitgeber kontinuierlich. Dies macht es erforderlich, bestehende Mitarbeiterangebote regelmäßig zu überprüfen und gegebenenfalls an veränderte Bedürfnisse anzupassen.

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, -werte und -kultur unterstützen als auch die relevanten Bedürfnisse unserer Mitarbeiter adressieren. Einige Benefits sind für alle Mitarbeiter gleichermaßen essenziell, hierzu gehören u. a.

- › die betriebliche Altersversorgung und Versicherungsleistungen zur finanziellen Absicherung,
- › flexible Arbeitsbedingungen und weitere Angebote, die die Work-Life-Balance unserer Mitarbeiter unterstützen,
- › Programme zur Prävention und langfristigen Erhaltung der Gesundheit unserer Mitarbeiter 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.

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 | 49 | 182 | 191 | 739 | 55 | 174 | 31 | 71 | 59 | 196 | 1.747 |
| 30–49 | 353 | 1.003 | 617 | 2.530 | 165 | 622 | 124 | 376 | 394 | 1.413 | 7.597 |
| ≥50 | 134 | 814 | 565 | 3.099 | 226 | 795 | 21 | 150 | 52 | 280 | 6.136 |
| Gesamt | 536 | 1.999 | 1.373 | 6.368 | 446 | 1.591 | 176 | 597 | 505 | 1.889 | 15.479 |
| Gesamt Region | 2.535 | | 7.740 | | 2.037 | | 773 | | 2.394 | | |



Alle Leistungen bezüglich Beruf und Familie, Gesundheit sowie Altersversorgung gelten für unsere Stammebelegschaft. Dies schließt nicht aus, dass einzelne Leistungen in den Regionen teilweise unterschiedlich ausgestaltet und lokal an die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter angepasst sind. Zu unserer Stammebelegschaft zählen alle Mitarbeiter mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis in Voll- oder Teilzeit. Zum Stichtag 31. Dezember 2019 waren dies 93 % unserer Gesamtbelegschaft weltweit.

Faire Vergütung und umfassende Vorsorge

LANXESS bietet seinen Mitarbeitern weltweit eine transparente und marktgerechte Vergütung, die auch ein Bonussystem einschließt, das sich am nachhaltigen Erfolg des Unternehmens ausrichtet. Insgesamt erhalten 88 % unserer Mitarbeiter weltweit eine variable Vergütung.

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 Top-Management gelten zusätzlich weitere individuelle Ziele, unter anderem aus den Themenfeldern Sicherheit und Nachhaltigkeit. 2019 beteiligten wir unsere Mitarbeiter weltweit mit einem Betrag von rund 96 Mio. € am Erfolg des Geschäftsjahres 2018.

Im Rahmen des Individual Performance Payment (IPP) können Führungskräfte darüber hinaus außergewöhnliche Leistungen eines Mitarbeiters auch unterjährig zeitnah und unbürokratisch honorieren. Im Geschäftsjahr 2019 wurden allein für außergewöhnliche Einzelleistungen weltweit rund 12 Mio. € vergeben (davon rund 8,5 Mio. € in Deutschland). Zur Teilnahme am IPP sind derzeit rund 79 % unserer Mitarbeiter weltweit berechtigt, die in diesem Rahmen auch eine zeitnahe Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereperspektiven erhalten.

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 neue 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 Programm lag 2019 bei 99,9%.

Insgesamt hielten unsere Mitarbeiter und Vorstände zum Bilanzstichtag im Rahmen von Beteiligungsprogrammen rund 1 % der LANXESS Aktien.

Ein weiteres Kernelement unseres Angebots ist die betriebliche Altersversorgung zur Schließung möglicher Versorgungslücken im Alter. Die Ausgestaltung der betrieblichen Altersversorgung ist in den Ländern unterschiedlich, je nach staatlicher Versorgungssystematik. LANXESS Versorgungszusagen gehen jedoch oftmals über das gesetzlich erforderliche Maß hinaus. Die Finanzierung erfolgt aus Arbeitgeberbeiträgen und/oder Mitarbeitereigenbeiträgen. Mitarbeiter in Deutschland können ihre Altersvorsorge freiwillig selbst erhöhen und erhalten von LANXESS zusätzliche Beiträge dazu. An der Aufbauversorgung zum aktuellen Pensionsplan nehmen 76 % der Mitarbeiter teil. Weitere Angebote ermöglichen wiederum einen gleitenden Übergang in den Ruhestand, wie beispielsweise das Langzeitkonto für Tarifmitarbeiter in Deutschland. Die Beteiligungsquote bewegte sich hier mit rund 92,4 % weiter auf einem hohen Niveau.



Berufs- und Privatleben bestmöglich vereinbaren

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 | 536 | 1.999 | 1.373 | 6.368 | 446 | 1.591 | 176 | 597 | 505 | 1.889 | 15.479 |
| Vollzeit | 483 | 1.845 | 993 | 6.164 | 438 | 1.590 | 175 | 597 | 498 | 1.889 | 14.671 |
| Teilzeit | 53 | 154 | 380 | 204 | 8 | 1 | 1 | 0 | 7 | 0 | 808 |
| Befristeter Arbeitsvertrag | 26 | 39 | 147 | 789 | 3 | 11 | 28 | 30 | 27 | 62 | 1.162 |
| Vollzeit | 25 | 39 | 127 | 772 | 2 | 11 | 28 | 30 | 25 | 62 | 1.121 |
| Teilzeit | 1 | 0 | 20 | 17 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 41 |
| Gesamt | 562 | 2.038 | 1.520 | 7.156 | 449 | 1.602 | 204 | 627 | 532 | 1.951 | 16.641 |

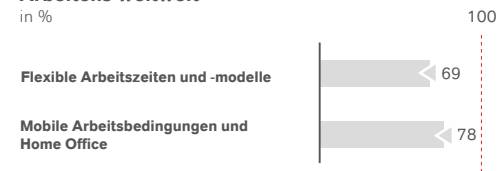
1) Im Geschäftsjahr 2019 beschäftigten wir in unseren deutschen Gesellschaften insgesamt 83 Leiharbeiter (16 Frauen und 67 Männer).



Dem Wunsch unserer Mitarbeiter nach mehr flexiblen Arbeits(zeit)modellen sowie insbesondere einer höheren Transparenz in Bezug auf die bestehenden Angebote entsprechend, hatten wir 2018 unter dem Motto „Xwork – Flexibles Arbeiten“ globale Flexibilitäts-Prinzipien eingeführt und kommuniziert. Auf dieser Basis haben wir im Berichtsjahr in einer Reihe von Ländern spezifische Leitsätze zu flexiblen Arbeitsbedingungen entwickelt und entsprechende Modelle eingeführt, zum Beispiel an mehreren US-amerikanischen Standorten ein Pilotprojekt zur flexiblen Arbeitszeit. Alle Maßnahmen zahlen auf unser neu formuliertes 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 2019 betrug die Abdeckungsquote bereits 74%.

Das Modell „Flexi-Teilzeit“, das 2017 in Deutschland eingeführt wurde, zielt darauf ab, Mitarbeitern im oberen Management auf intelligente Weise Teilzeit-Beschäftigung 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. Seit 2019 können alle außertariflichen Mitarbeiter an dem Programm teilnehmen. Zum Ende des Geschäftsjahres 2019 verzeichneten wir bereits rund 130 Teilnehmer, davon 45 im oberen Management.

Angebot flexibler Arbeitszeiten und mobilen Arbeitens weltweit



Beide Abdeckungsquoten sanken im Berichtsjahr aufgrund einer Änderung der Berechnungslogik. Im Rahmen unseres Xwork-Programms und der damit einhergehenden neuen Zielsetzung (siehe linke Spalte) haben wir strengere Bewertungskriterien angelegt und nicht nur das Vorhandensein eines landesspezifischen Programms gefordert, sondern beispielsweise auch die Übereinstimmung mit den Xwork-Prinzipien, die Abdeckung der Mehrheit der Mitarbeiter im Land sowie eine entsprechende Kommunikation in Verbindung mit dem neuen Xwork-Programm.

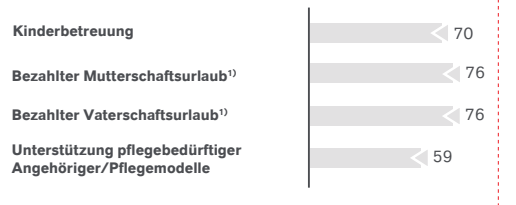
Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für eine stetig steigende Zahl von Mitarbeitern von Bedeutung. 7% unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Altersgruppe von 20 bis 40 Jahren in Deutschland waren zeitweilig in Elternzeit, davon 58% Väter. Von allen Mitarbeitern, die ihre Elternzeit in 2019 beendeten, kehrten 97% an einen Arbeitsplatz bei LANXESS zurück, wovon 99% auch Ende 2019 noch im Unternehmen arbeiteten.

Der in Deutschland selbstverständliche gesetzliche Mutterschutz sowie ähnliche Modelle in der Europäischen Union sind weltweit keineswegs Standard. Deshalb prüfen wir an unseren außereuropäischen Standorten, ob wir für unsere Mitarbeiter ein jeweils landesspezifisches Modell einführen oder erweitern können. Für unsere Mitarbeiter in den USA haben wir im Berichtsjahr beispielsweise ein neues Modell zu bezahlter Elternzeit verabschiedet, dass es Müttern und Vätern bei Geburt eines Kindes oder Adoption erlaubt, eine achtwöchige Elternzeit zu nehmen – bei voller Weiterbezahlung des Gehalts. Das Modell wird 2020 implementiert.



Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung spielt in Deutschland das Thema Pflege eine wichtige Rolle. Kernstück des LANXESS Pflegemodells ist die Pflegezeit, die es unseren Mitarbeitern ermöglicht, während der Pflegephase ihre Arbeitszeit stärker als das Entgelt zu reduzieren und die dem Entgelt entsprechende Arbeitszeit nach ihrer Rückkehr nachzuarbeiten. Pflegezeit und Freistellungen wurden seit Einführung des LANXESS Pflegemodells von 109 Mitarbeitern in Deutschland genutzt.

Angebot an Kinderbetreuung, Mutter-/Vaterschaftsurlaub und Pflegemodellen weltweit
in %



1) Über die gesetzlichen Vorschriften hinaus.

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

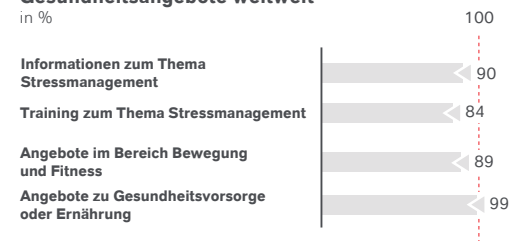
Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz genießen höchste Priorität

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

Im Rahmen unseres Betrieblichen Gesundheitsmanagements haben wir unseren Mitarbeitern 2019 an verschiedenen deutschen Standorten erneut eine Präventionsuntersuchung angeboten – dieses Mal mit dem Fokus, Fehlhaltungen frühzeitig zu erkennen und Rückenbeschwerden vorzubeugen. Insgesamt nutzten rund 1.031 Personen dieses Angebot. Aufgrund des großen Erfolgs werden wir auch 2020 wieder eine gesundheitliche Vorsorgeuntersuchung anbieten. Zudem erhielten unsere Mitarbeiter in Deutschland erneut 200 € Guthaben für die Buchung vielfältiger 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 20.000 Gesundheitseinheiten gebucht, wobei Massage-, Fitness- und Yoga-Angebote am beliebtesten waren.

Auch an unseren internationalen Standorten bieten wir unseren Mitarbeitern vielfältige Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden an, z. B. gesundheitliche Vorsorgeuntersuchungen, Schulungen zum Thema Stressmanagement, Fitness-, Wellness- oder Ernährungsangebote.

Gesundheitsangebote weltweit



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



Das Thema Arbeitsicherheit adressieren wir mit unserer globalen Sicherheitsinitiative Xact. Xact 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 Arbeitsicherheit streben wir an, bis Ende 2025 die MAQ gegenüber dem Referenzjahr 2016 (MAQ bei 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 jeder Mitarbeiter – ob im Betrieb oder im Büro, unabhängig von Hierarchie und Position – aktiv etwas zu seiner Sicherheit und der seiner Kollegen beitragen kann. Sie sind aus den Xact-„Leitlinien & Prinzipien“ abgeleitet, den weltweit gültigen Leitplanken für die Ausrichtung unserer Sicherheitskultur.

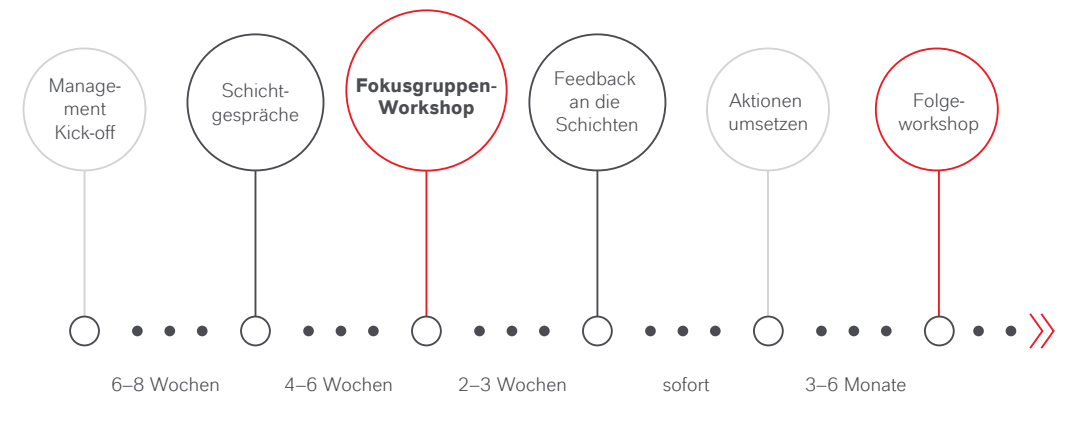


Im Fokus der Arbeit des Xact-Teams stehen unverändert die Weiterentwicklung einer positiven Sicherheitskultur und eine stärkere Ausrichtung auf verhaltensbasierte Sicherheit. Dafür haben wir 2018 einen systematischen Prozess entwickelt und pilotiert, der seit 2019 – beginnend mit Deutschland und dem USMCA-Raum – global ausgerollt wird: den sogenannten Safety Culture Development Process.



Herzstück des sechsstufigen Prozesses ist ein ganztägiger vom Xact-Team moderierter Fokusgruppen-Workshop. In dessen Rahmen tauschen sich Vertreter aller Hierarchieebenen des jeweiligen Bereichs – vom Betriebsleiter bis hin zum Schichtmitarbeiter – intensiv über die Sicherheitskultur im eigenen Betrieb aus. 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.

Unser Safety Culture Development Process



Bis Ende 2019 wurden bereits mehr als 20 von konzernweit insgesamt 150 geplanten Fokusgruppen-Workshops in Deutschland, den USA und China durchgeführt. Eine erste Zwischenbilanz zeigt, dass es unsere Mitarbeiter als positiv empfinden, sich persönlich einbringen zu können, direkte Rückmeldungen ihrer Kollegen bzw. Vorgesetzten zu erhalten und aktiv die Sicherheitskultur im eigenen Tätigkeitsbereich mitzugestalten. Als Diskussionsschwerpunkte kristallisierten sich insbesondere die innerbetriebliche Kommunikation, eine effektive Arbeitssicherheitsorganisation und das Thema Achtsamkeit/Mindfulness heraus. 2020 werden wir diesen Prozess fortsetzen und auf alle Regionen ausweiten.

Generell legen wir bei sicherheitsrelevanten Themen großen Wert auf eine aktive, kontinuierliche Kommunikation. Ein bedeutendes Instrument ist die Pulse-Check-Befragung, die wir jährlich unter allen LANXESS Mitarbeitern durchführen. Sie bietet ihnen die Gelegenheit, sich zu äußern, wie sie wichtige Aspekte der Sicherheit bei



LANXESS persönlich erleben. Die anonyme Befragung soll unter anderem ermitteln, ob der einzelne Mitarbeiter – wie angestrebt – positive Rückmeldungen für sicheres Arbeiten bekommt oder ob Vorgesetzte das Thema Sicherheit persönlich vorleben.

2019 nahmen erneut mehr als 60% unserer Mitarbeiter an der Befragung teil. Erstmals wurden sie auch dazu befragt, wie gut sie die Xact-„Leitlinien & Prinzipien“ nachvollziehen können bzw. inwieweit diese in ihrem Arbeitsbereich gelebt werden. Im Ergebnis beantworteten über 90% der Teilnehmer die Frage mit „größtenteils gelebt“ oder zumindest „teilweise gelebt“. Der hohe Bekanntheitsgrad und die Nachvollziehbarkeit der Xact-„Leitlinien & Prinzipien“ sprechen für eine erfolgreiche Kommunikation während des Roll-outs. Allerdings zeigten sich im Hinblick auf einzelne Regionen, organisatorische Einheiten und Hierarchieebenen merkliche Unterschiede in den Ergebnissen. So erfuhr die Frage zur positiven Rückmeldung der Vorgesetzten bei sicherem Arbeiten z. B. in Deutschland eine spürbar niedrigere Zustimmung als im weltweiten Durchschnitt. Die Befragungsergebnisse und die über 600 frei formulierten Kommentare geben uns somit wertvolle Impulse für die weitere Entwicklung der Sicherheitskultur bei LANXESS.

Mit Dienstleistern, 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



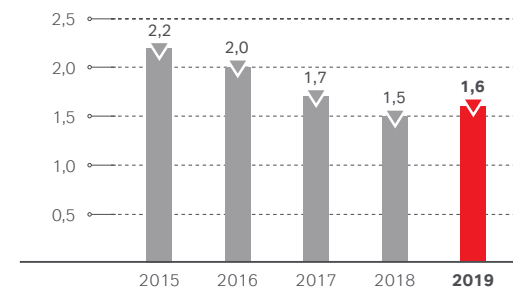
bestimmte Sicherheitsschulungen durchlaufen haben. Unabhängig davon führen wir für Mitarbeiter unserer Partnerunternehmen grundsätzlich persönliche Sicherheitsunterweisungen durch.

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 meldepflichtigen Arbeitsunfälle pro 200.000 Arbeitsstunden) und die Million-Arbeitsstunden-Quote (MAQ) der Unfälle mit Ausfalltagen. Die MAQ lag im Jahr 2019 bei 1,6 und damit leicht über Vorjahresniveau. Im Berichtszeitraum ereigneten sich, wie auch in den Vorjahren, keine tödlichen Arbeitsunfälle. Die RIR, die auch Unfälle ohne Ausfalltage nach OSHA-Regeln beinhaltet, lag 2019 bei 0,8 und damit ebenfalls leicht über Vorjahresniveau. Die Bedeutung von Arbeitssicherheit im Unternehmen hat sich in den letzten Jahren mehr und mehr verfestigt. Dieser gestiegene Fokus auf allen Hierarchieebenen hat die kontinuierliche Reduktion von gemeldeten schwereren Unfällen nachhaltig unterstützt.

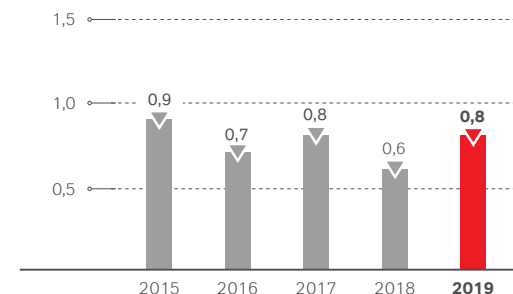
Alle Unfälle, aber auch signifikante Beinaheunfälle, werden im Hinblick auf ihre jeweilige Ursache und mögliche Präventionsmaßnahmen systematisch analysiert. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen fließen unter anderem in sogenannte Sicherheitstelegramme ein, die der gesamten Organisation zur Verfügung gestellt werden. Den deutlichen Rückgang der MAQ in den letzten Jahren werten wir als Beleg dafür, dass dieser strukturierte Wissenstransfer und die vielen Maßnahmen, die Arbeitssicherheit bei LANXESS zu verbessern, eine positive Wirkung entfalten.



Arbeitsunfälle von LANXESS Mitarbeitern mit Ausfalltagen (MAQ)



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





Erster CEO Safety Award verliehen

Für uns als Chemiekonzern hat die Sicherheit unserer Anlagen und Prozesse höchste Priorität. Mit dem im März 2019 erstmals verliehenen CEO Safety Award möchten wir das Thema Arbeitssicherheit noch fester im Bewusstsein aller Mitarbeiter verankern. Die internationale Auszeichnung honoriert besonders gelungene Initiativen und Beiträge zum Thema Arbeitssicherheit bei LANXESS. Der Fokus liegt auf der Vermeidung von Unfällen und Vorfällen sowie auf der nachhaltigen Implementierung von Sicherheitsprozessen. Erster Preisträger wurde ein Betriebsteam aus Belgien mit seinem Projekt „Sicherheit von Fremdfirmen bei Stillständen“. Eine exzellente Vorbereitung auf einen dreiwöchigen Wartungsstillstand einer Anlage und gezielte Trainings für Kontraktoren steigerten bei diesem Projekt die Sicherheit aller Beteiligten. Insgesamt arbeiteten rund 600 Fremdfirmenmitarbeiter und 75 LANXESS Mitarbeiter eng zusammen. Darüber hinaus wurden als Finalisten Teams aus Ningbo (China) und Fords (USA) für ihre Sicherheitsinitiativen geehrt.

Gute Ideen erkennen, fördern und nutzen

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 2019 konnten wieder zahlreiche gute Ideen umgesetzt werden. 485 davon zahlten auf eine erhöhte Arbeitssicherheit ein, 398 auf eine verbesserte Umwelleistung.

Ideenmanagement

| | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 |
|----------------------------------|-------|-------|-------|-------|--------------|
| Neue Ideen | 2.027 | 2.442 | 2.262 | 1.633 | 1.538 |
| Teilnahmeberechtigte Mitarbeiter | 7.390 | 7.908 | 7.655 | 7.206 | 7.475 |
| TMQ ¹⁾ | 274 | 318 | 295 | 267 | 206 |
| Nutzen in Mio. € | 2,56 | 2,26 | 1,58 | 0,92 | 0,42 |
| Prämien in Mio. € | 0,95 | 0,8 | 0,65 | 0,34 | 0,27 |

1) TMQ: Tausend-Mitarbeiter-Quote.

Partnerschaftlich diskutieren

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 Arbeitnehmervertreter in Deutschland, Europa und weltweit, informieren über unsere Unternehmensziele und binden die Arbeitnehmervertretungen frühzeitig in organisatorische Änderungen ein.

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 Mitarbeiter an den Standards der International Labour Organization (ILO). Dazu zählen der regelmäßige Austausch zwischen dem lokalen Management und Gewerkschaftsvertretern sowie verbindliche tarifvertragliche Regelungen zu Vergütung und Arbeitsbedingungen.

Anteil 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 der Group Function Global Procurement & Logistics (GPL) verantwortet, deren Leiter direkt an Vorstandsmitglied Dr. Hubert Fink berichtet. GPL organisiert in enger Abstimmung mit unseren internen Stakeholdern die konzernweite Beschaffung, legt entsprechende Richtlinien fest und initiiert Maßnahmen, um Einkaufssynergien und nachhaltiges Handeln unserer Lieferanten zu fördern.

Im Berichtsjahr wurden Beschaffungsvorgänge mit über 15.000 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. Basierend auf den Grundsätzen von UN Global Compact, der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), 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 jeden Lieferanten, der mit uns zusammenarbeiten möchte.



Im Sinne einer sicheren Verarbeitung in unseren Produktionsbetrieben steht insbesondere die Beschaffung von Rohstoffen im Fokus. So ist es für die Beschaffung jeden Rohstoffs zwingend erforderlich, dass Lieferanten ein aktuelles Sicherheitsdatenblatt vorlegen. Bei Rohstofflieferungen nicht europäischer Lieferanten klärt unser Einkauf, welche Verpflichtungen im Rahmen der REACH-Verordnung zu erfüllen sind. Seit der Übernahme von Chemtura zählt auch das als Konfliktmineral eingestufte Zinn zu den von uns genutzten Rohstoffen. Wir erwerben Zinn ausschließlich über zertifizierte Händler, welche eine konfliktfreie Herkunft ihrer Ware nachweisen können.

Als Gründungsmitglied der Initiative „Together for Sustainability“ (TFS) ist es unser Ziel, Nachhaltigkeit zu fördern, die Transparenz in unserer gesamten Lieferkette zu erhöhen und somit Beschaffungsrisiken weiter zu minimieren. Die von derzeit 25 international operierenden Chemieunternehmen mit einem kumulierten Einkaufsvolumen von mehr als 281 Mrd. € (Schätzung) getragene Initiative hat das Ziel, die Nachhaltigkeitsaktivitäten in der Lieferkette der Chemieindustrie zu bewerten und fortlaufend zu verbessern. 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 2019 mehr als 9.400 Nachhaltigkeitsbewertungen und über 500 Auditreports zur Verfügung. Lieferanten, deren Nachhaltigkeitsaktivitäten im Rahmen von TFS-Audits bewertet wurden, repräsentieren 55 % (Vorjahr: 70%)



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. Der Rückgang der Quote im Vergleich zum Vorjahr ist auf eine deutlich geringere Zahl gültiger – sprich maximal drei Jahre alter – TFS-Auditreports zum Jahresende 2019 zurückzuführen. 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.

Weiterhin ist es erfreulich, dass unsere Lieferanten mit einer durchschnittlichen Ecovadis-Nachhaltigkeitsbewertung von 46 Punkten über dem Ecovadis-Benchmark von 43 Punkten liegen. Im Hinblick auf Schwachstellen unserer Lieferanten ließ sich 2019 erneut keine Tendenz ausmachen. Im Berichtsjahr hatten wir keinen Anlass, die Zusammenarbeit mit einem Lieferanten aufgrund von Nachhaltigkeitsaspekten zu beenden.

Daten von Ecovadis bilden auch die Grundlage einer systematischen Nachhaltigkeitsrisikoanalyse, die wir 2019 entwickelt haben. Unter Betrachtung spezifischer Warengruppen- und Länderrisiken werden wir mithilfe dieses Instruments Lieferanten mit einem erhöhten Nachhaltigkeitsrisiko identifizieren. Unser Ziel ist es, bis Ende 2020 alle Lieferanten zu erfassen und so erstmals einen Sustainability Risk Score für LANXESS zu ermitteln. Im Jahr 2020 wollen wir zudem parallel zur Analyse bereits gezielte Maßnahmen initiieren, um die Nachhaltigkeit unserer Lieferanten zu verbessern und so unseren Sustainability Risk Score sukzessive zu senken.



SICHERE UND NACHHALTIGE STANDORTE



Nachhaltig zu agieren heißt in der chemischen Industrie mehr denn je, Verantwortung für Produkte und Herstellprozesse 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 Mitarbeiter und die regelmäßigen Überprüfungen unseres Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltmanagements anhand von Audits sollen gewährleisten, dass die Vorgaben systematisch und nachhaltig in unseren Prozessen umgesetzt werden.



Einheitliche Standards in der Produktion

LANXESS betreibt insgesamt 61 Produktionsstandorte und ist in 19 Ländern vertreten (Beteiligungen $\geq 50\%$, Stichtag: 31. Dezember 2019). 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 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 2019 sind insgesamt 38 Produktionsanlagen (Vorjahr: 34) im Rahmen sogenannter HSE-Compliance-Checks (Health, Safety, Environment) überprüft worden, 16 (Vorjahr: 15) davon in Deutschland. Zudem haben wir unsere Gap-Analysen für die von Chemtura übernommenen Werke abgeschlossen. Die Gap-Analysen haben im Wesentlichen die Unterschiede der Managementsystem-Ansätze gezeigt und helfen nun, die Managementregeln und Standards von LANXESS an den Standorten auszurollen.



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 zu ziehen, wie wir vergleichbare Vorkommnisse künftig vermeiden können.

Alle Maßnahmen zahlen auf unser Ziel ein, Ereignisse kontinuierlich zu reduzieren. Im Berichtsjahr 2019 haben sich einige wenige wesentliche Vorfälle ereignet. Weitere Informationen finden Sie im [GRI-Inhaltsindex auf Seite 233 ff.](#) dieses Berichts.



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.



Eine zentrale Klassifizierung unserer Produkte nach internationalen, regionalen und lokalen Gefahrgutvorschriften gewährleistet, dass die jeweiligen Vorgaben einheitlich interpretiert 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. Planmäßig kamen 2019 die bislang noch nicht angebandenen Standorte in Argentinien, Uruguay und Russland dazu. 2020 werden wir die ehemaligen Chemtura-Standorte in Nordamerika integrieren.

Um Mängeln bei der Ladungssicherung von Stückgütern in Frachtcontainern zu begegnen, haben die Group Function PTSE und die Business Units in enger Abstimmung einen Ladungssicherungsstandard für LANXESS bestimmt. Dieser wurde in zahlreichen Feldversuchen getestet und kam zunächst an unseren deutschen Standorten Brunsbüttel und Leverkusen erfolgreich zum Einsatz. Im Berichtsjahr haben wir Ladungssicherungsschulungen bei externen Dienstleistern in Antwerpen (Belgien) sowie Bitterfeld, Duisburg und Mannheim (Deutschland) durchgeführt und dort jeweils den neuen Ladungssicherungsstandard etabliert. Darüber hinaus wurde der Standard auch an allen indischen Standorten implementiert.



Lagermanagement

Wir verfügen weltweit über rund 540 Lager, die etwa im Verhältnis 50:50 von uns selbst bzw. externen Dienstleistern betrieben werden. Sowohl unsere selbst betriebenen Lager als auch entsprechende externe Dienstleister wählen wir nach den Gesichtspunkten Logistik, Sicherheit, Umweltschutz und Wirtschaftlichkeit aus. Weltweit wenden wir ein einheitliches Lagerkonzept an, das den Anforderungen der gelagerten Stoffe entspricht und die Erfordernisse von Brandschutz sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz erfüllt.

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.

Schonender Umgang mit der Ressource Wasser

Als Chemieunternehmen ist Wasser für unsere Produktion essenziell. Wir nutzen es hauptsächlich zum Kühlen, als Einsatzstoff in chemischen Prozessen oder in Form von Dampf. Zudem sind Flüsse, gerade für unsere Verbundstandorte in Deutschland, ein wichtiger Transportweg. Durch den Zugang zu Trinkwasser an unseren Standorten werden wir zusätzlich der Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern gerecht.



Es ist uns bewusst, dass unsere Verantwortung in Bezug auf das wichtigste Lebensmittel nicht an unseren Werkstufen endet. Wasserverfügbarkeit und Wasserqualität sind globale Herausforderungen, denen wir als Unternehmen lokal begegnen können. Neben der effizienten Nutzung der Ressource Wasser spielt hier vor allem das Abwassermanagement eine wichtige Rolle. Das SDG 6 gibt konkrete Handlungsfelder vor, an denen wir uns orientieren: Zugang zu Wasser, Wasserqualität und -quantität, Wassermanagement und Governance sowie den Schutz der Ökosysteme.

Um kontextbasierte Maßnahmen für LANXESS ableiten zu können, haben wir für alle unsere Standorte eine Wasserstressanalyse durchgeführt. Dafür nutzten wir in einem ersten Schritt die „Water Risk Map“ des World Wide Fund for Nature (WWF). Der Indikator Wasserstress setzt die Entnahmemengen einer Region ins Verhältnis zur Erneuerung der Wasserreserven und ermöglicht so die Beurteilung der Verfügbarkeit. Die Bewertung, die zunächst nur die geografische Lage der Standorte berücksichtigte, zeigte, dass 15 unserer Standorte in Wasserstressgebieten liegen. An diesen Standorten legen wir entsprechend ein besonderes Augenmerk auf den verantwortungsvollen Umgang mit Wasser. Zur weiteren Bewertung und Priorisierung der Standorte beziehen wir über Wasserentnahmemengen und -intensitäten hinaus auch Risiken und Kosten in Bezug auf die Wasserver- bzw. -entsorgung ein. Es ist uns dadurch möglich, anhand verschiedener Zukunftsszenarien Versorgungsengpässe zu identifizieren und diese Informationen in die Weiterentwicklung unseres Anlagenportfolios einfließen zu lassen. Zudem ermöglichen uns die Analysen, konkrete Maßnahmen an einzelnen Standorten abzuleiten.



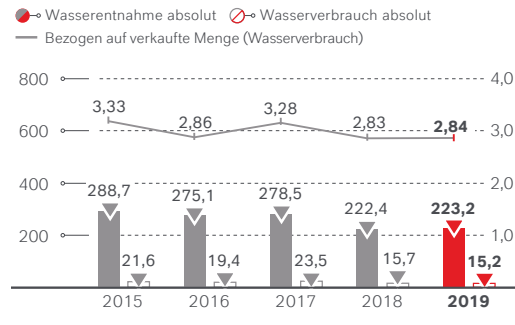
So haben wir beispielsweise nach dem Niedrigwasser im Rhein im Jahr 2018, das vor allem aus Kühlwasser- und Transportperspektive herausfordernd war, gemeinsam mit anderen Unternehmen der Chemie-, Stahl- und Mineralölbranche den „Aktionsplan Niedrigwasser“ unterzeichnet. In den vier Handlungsfeldern „Informationsbereitstellung“, „Transport und Logistik“, „Infrastruktur“ und „langfristige Lösungsansätze“ wurden insgesamt acht Maßnahmen definiert, mit denen künftig klimawandelbedingten Herausforderungen am Rhein begegnet werden soll.

Auch mit den Produkten unserer Business Unit Liquid Purification Technologies leisten wir wichtige Beiträge zu den wasserbezogenen SDGs. Lewatit®-Ionenaustauscherharze und Lewabrane®-Umkehrosmose-Membranelemente stellen dabei zwei sich ergänzende Technologien dar, die insbesondere in der Aufbereitung und Wiederverwendung von Prozesswässern zum Einsatz kommen. Während mit der Umkehrosmose weitgehend sämtliche Substanzen aus Wasser entfernt werden können, werden Ionenaustauscher genutzt, um gezielt einzelne unerwünschte Substanzen aus Prozesswasser zu entfernen.



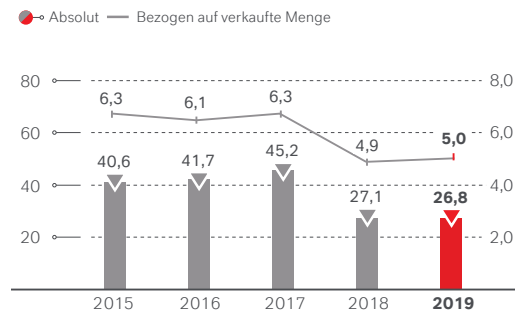
Wasserentnahme und -verbrauch

in Mio. m³ in m³/t Produkt



Gesamte Abwassereinleitung

in Mio. m³ in m³/t Produkt



Aus der Gegenüberstellung von Wasserentnahme und Wasserverbrauch wird deutlich, dass wir zwar große Mengen an Wasser (z. B. in Form von Durchlaufkühlwasser) entnehmen, diese aber später in gleicher Qualität wieder in den Wasserkreislauf zurückführen. Der Wasserverbrauch von LANXESS ergibt sich aus der Wasserentnahme, abzüglich der Menge Durchlaufkühlwasser und Abwasser sowie der Menge des abgegebenen Dampfes. Bei nahezu konstanter Wasserentnahme konnte der Wasserverbrauch leicht gesenkt werden. Der spezifische Wasserverbrauch bewegte sich auf Vorjahresniveau.

Nach einer deutlichen Senkung der Abwassermengen im Vorjahr als Konsequenz des ARLANXEO Verkaufs konnte die Abwassermenge 2019 weiter reduziert werden. Im Vergleich zum Vorjahr blieb der spezifische Wert nahezu unverändert.

Nachhaltiges Abfallmanagement

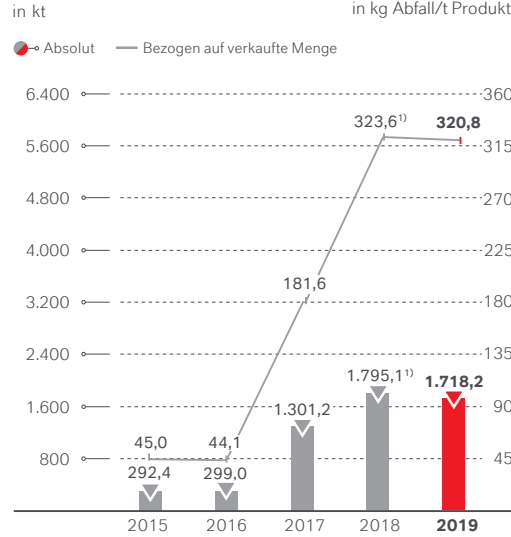
Ein konsequentes Stoffstrommanagement vom Rohstoffeinsatz bis zur Produktendfertigung soll gewährleisten, dass wir Ressourcen möglichst effizient nutzen und unsere Abfallmengen so gering wie möglich ausfallen. Wo es nicht möglich ist, Abfälle zu vermeiden, versuchen wir, diese als Sekundärrohstoffe oder 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, betroffene Mitarbeiter zu schulen, Maßnahmen zur Vermeidung von Pellet-Freisetzungen in unseren Betrieben umzusetzen und auch unsere Geschäftspartner anzuhalten, aktiv unerwünschte Pellet-Austritte zu vermeiden. Unsere Business Unit Liquid Purification Technologies hat im Berichtsjahr signifikante Fortschritte dabei erzielt, den Gehalt von Polymeren im Abwasser der Produktion – also direkt an der Quelle – zu reduzieren. Grundlage dieses Erfolgs waren Verbesserungen in der eingesetzten Prozesstechnologie. Auch in Zukunft werden wir weiter in Lösungen investieren, die den Eintritt von Kunststoffpartikeln in den Abwasserkreislauf nachhaltig verringern.



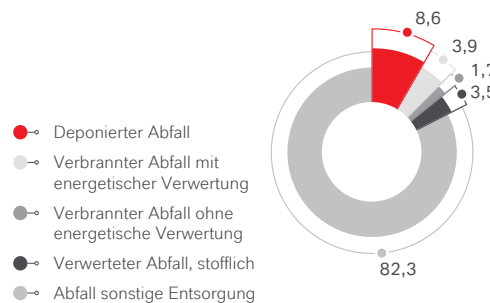
Gesamtabfallerzeugung



1) Wert korrigiert.

Abfälle zur Entsorgung

in %



Im Vergleich zum Vorjahr ist die Gesamtabfallerzeugung gesunken. Vor allem an den ehemaligen Chemtura-Standorten (2017 akquiriert) trugen Effizienzmaßnahmen dazu bei, dass sich die Abfallkennzahlen positiv entwickelten. Dieser Effekt zeigt sich auch in einer Verbesserung der spezifischen Abfallmenge. Den größten Anteil an unseren Abfallmengen haben nach wie vor leicht belastete Wassermengen an unserem Standort in El Dorado (USA), die als Abfall deklariert werden.

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 (siehe Tabelle Seite 16 f.) erreichen. Grundsätzlich erfolgt die Datenerhebung nur an Produktionsstandorten mit einem Beteiligungsverhältnis von über 50%.

Seit 2012 hat die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft unsere HSE-Kennzahlen und die hierzu erforderlichen Datenerhebungsprozesse mit „begrenzter Prüfungssicherheit“ („limited assurance“) geprüft. Die aktuelle Prüfbescheinigung ist auf Seite 231 f. dieses Berichts einsehbar.



Umwelt- und Sicherheitskennzahlen*

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------|
| Sicherheit | | | |
| Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen von LANXESS Mitarbeitern (MAQ ¹⁾) | 1,7 | 1,5 | 1,6 |
| Verkaufte Menge²⁾ in kt | 7.167 | 5.547 | 5.356 |
| Energieverbrauch in PJ (10¹⁵ Joule)³⁾ | 52,0^{a)} | 27,7^{a)} | 27,2 |
| Direkte Energieträger (GRI 302-1) | | | |
| nicht erneuerbare | 14,6 | 11,6 ^{a)} | 11,2 |
| erneuerbare (Biomasse) | 2,0 | 2,2 | 1,7 |
| Indirekte Energieträger (GRI 302-1) ⁴⁾ | | | |
| Stromverbrauch | 10,5 | 6,2 | 6,45 |
| Wärme- und Dampfverbrauch | 23,95 | 7,0 | 7,2 |
| Kühlenergieverbrauch | 0,75 | 0,55 | 0,5 |
| Andere | 0,2 | 0,15 | 0,15 |
| Wasser und Abwasser in Mio. m³ | | | |
| Gesamtwasserentnahme (GRI 303-3) | 278,5 | 222,4 | 223,2 |
| Oberflächenwasser | 83,4 | 49,5 ^{a)} | 52,7 |
| Grundwasser | 8,8 | 5,3 | 5,2 |
| Abwasser von Dritten | 1,1 | 1,2 | 1,1 |
| Wasser von Dritten | 185,2 | 166,4 | 164,1 |
| Gesamtwasserentnahme in Wasserstressgebieten (GRI 303-3) | - | - | 5,9 |
| Menge Durchlaufkühlwasser (GRI 303-4) | 208,6 | 178,5 | 180,1 |
| Gesamte Abwassereinleitung (GRI 303-4) | 45,2 | 27,1 | 26,8 |
| Emissionen ins Abwasser (nach Klärung) in kt | | | |
| Gesamt-Stickstoff | 0,55 | 0,5 | 0,4 |
| Total Organic Carbon (TOC) ⁵⁾ | 1,8 | 1,2 ^{a)} | 1,2 |
| Schwermetalle ⁶⁾ | 0,0054 | 0,0027 | 0,0022 |
| Gesamtwasserverbrauch (GRI 303-5)⁷⁾ | 23,5 | 15,7 | 15,2 |
| Luftemissionen in kt | | | |
| Gesamte Treibhausgasemissionen CO ₂ e (GRI 305-1, GRI 305-2) | 5.081 ^{a)} | 3.210 ^{a)} | 3.058 |
| direkt (Scope 1) ⁸⁾ | 1.784 ^{a)} | 1.540 ^{a)} | 1.504 |
| indirekt (Scope 2) ⁹⁾ | 3.297 ^{a)} | 1.670 ^{a)} | 1.554 |
| Ozon abbauende Stoffe (GRI 305-6) | 0,00989 | 0,00785 | 0,00716 |
| NO _x , SO _x und andere (GRI 305-7) | | | |
| NO _x ¹⁰⁾ | 2,7 | 2,8 ^{a)} | 2,6 |
| SO ₂ ¹¹⁾ | 1,0 | 1,0 | 0,9 |
| CO | 2,2 | 2,2 ^{a)} | 1,7 |
| NH ₃ | 0,08 ^{a)} | 0,025 ^{a)} | 0,045 |
| NM VOC ¹²⁾ | 5,0 | 0,7 ^{a)} | 0,7 |



Abfall in kt

| | 2017 | 2018 | 2019 |
|--|---------|-----------------------|---------|
| Gesamtgewicht des Abfalls (GRI 306-2) | 1.301,2 | 1.795,1 ^{a)} | 1.718,2 |
| Verbrennung mit energetischer Verwertung | 78,3 | 65,0 ^{a)} | 67,5 |
| Verbrennung ohne energetische Verwertung | 28,3 | 25,0 | 29,3 |
| Deponierung | 130,4 | 141,7 ^{a)} | 147,5 |
| Stoffliche Verwertung | 60,7 | 65,0 ^{a)} | 60,3 |
| Sonstige Entsorgung | 1.003,5 | 1.498,4 ^{a)} | 1.413,5 |
| Art des Abfalls | | | |
| gefährlich | 578,6 | 718,7 ^{a)} | 687,8 |
| nicht gefährlich | 722,6 | 1.076,4 ^{a)} | 1.030,4 |

Erläuternde Angaben zu den Umwelt- und Sicherheitskennzahlen

- * 2017: Die aggregierten Daten beziehen sich auf alle LANXESS Produktionsstandorte, die zu mehr als 50% zum Konzern gehören. Als exakt 50%ige Beteiligung wurde ARLANXEO 2017 in den LANXESS Konzernabschluss einbezogen und im Geschäftsjahr 2017 voll-konsolidiert. Somit fließen auch die Umweltdaten der ARLANXEO Standorte für diesen Zeitraum unverändert in unsere Kennzahlen ein.
- 2018: Als nicht fortgeführtes Geschäft wurde ARLANXEO im Berichtsjahr 2018 getrennt vom fortzuführenden Geschäft ausgewiesen. Für die Berichterstattung 2019 wird für das Jahr 2018 ausschließlich das fortzuführende Geschäft dargestellt. In allen Grafiken zu Umwelt- und Sicherheitskennzahlen werden für das Berichtsjahr 2018 die Zahlen für das fortzuführende Geschäft dargestellt. 2017/2018/2019: Die Zahlen basieren teilweise auf Schätzungen und Hochrechnungen.
- 1) MAQ = Million-Arbeitsstunden-Quote, Anzahl der Unfälle pro 1 Mio. 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) Der Chemische Sauerstoffbedarf (CSB, engl. COD) berechnet sich wie folgt: [COD] = [TOC] * 3. Für 2019 ergibt sich ein CSB-Wert von 3,6 kt.
- 6) Schwermetalle sind Arsen, Cadmium, Chrom, Kupfer, Quecksilber, Nickel, Blei, Zinn, Zink.
- 7) Gesamtwasserverbrauch berechnet sich nach GRI 303-5 aus Gesamtwasserentnahme abzüglich Durchlaufkühlwasser, abgegebenen Dampfes und Abwasser.
- 8) 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: 2015: 236 kt CO₂, 2016: 212 kt CO₂, 2017: 215 kt CO₂, 2018: 230 kt CO₂, 2019: 184 kt CO₂.
- 9) Alle Scope-2-Treibhausgase sind berechnet als CO₂e. Die Umrechnungsfaktoren wurden 2019 von den Energieerzeugern abgefragt. Dort, wo Angaben fehlten, wurden Faktoren der IEA (International Energy Agency) aus dem Jahr 2017 für das Geschäftsjahr 2019, die Faktoren aus dem Jahr 2016 für das Geschäftsjahr 2018 und die Faktoren aus dem Jahr 2015 für das Geschäftsjahr 2017 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 2019 CO₂-Scope-2-Emissionen in Höhe von 1.989 kt.
- 10) Stickoxide (NO_x) berechnet als NO₂ (ohne N₂O; Lachgas).
- 11) Schwefeldioxid (SO₂) + SO₃ berechnet als SO₂.
- 12) Summe VOC ohne Methan und Aceton (flüchtige organische Verbindungen).
- a) Aufgrund einer Nachmeldung oder Änderung der Berechnungsmethodik wurde der Wert angepasst.



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.

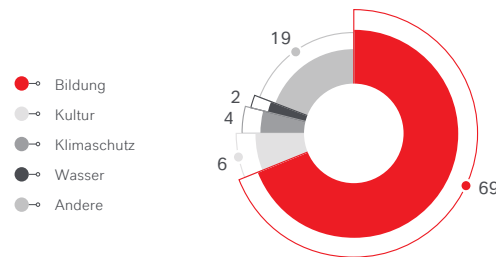
Weltweit stellten wir 2019 für unsere Projekte eine Summe von rund 1,7 Mio. € bereit. Regionale Schwerpunkte unserer Aktivitäten lagen im Berichtsjahr in der Region EMEA sowie im USMCA-Raum.

Wir werten unsere Projekte zunächst danach aus, ob sie rein gemeinnützige Motive verfolgen („Gemeinnützige Spende“), ob wir in das gesellschaftliche Umfeld unserer Standorte investieren („Gesellschaftliche Investition“) oder wir in Unternehmensziele wie Image, Umsatz und Ertrag investieren und dabei auch gesellschaftlichen Wert erzielen („Kommerzielle Initiative“).

Insgesamt profitierten rund 300.000 (Vorjahr: knapp 100.000) Menschen von unseren Projekten. 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 2019 eine Wirkungsbewertung durchgeführt und dabei sowohl positive Wirkungen im Standortumfeld als auch positive Umwelteffekte und Wirkungen auf unser Geschäft berücksichtigt. In diesem Kontext sind konkrete Rückmeldungen von Begünstigten unserer Projekte ein wichtiger Faktor. Diese Indikatoren stellen für uns wichtige Messgrößen für die wirkungsorientierte Steuerung unserer Maßnahmen dar.

Gesellschaftliche Projekte nach Themenfeldern¹⁾

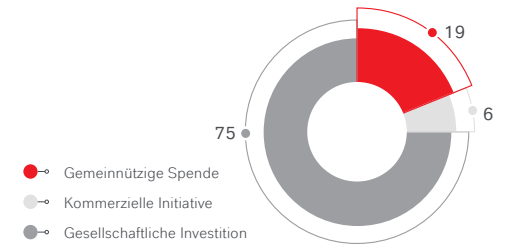
in %



1) Anzahl der Projekte: 186.

Gesellschaftliche Projekte nach Art der Investition¹⁾

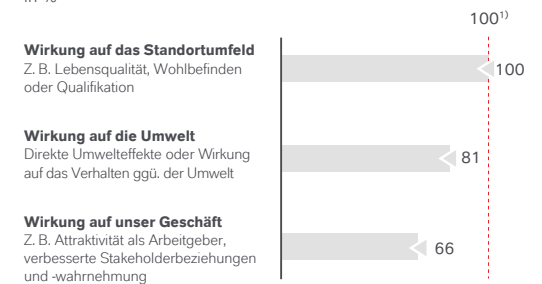
in %



1) Anzahl der Projekte: 186.

Wirkungsdimensionen ausgewerteter Projekte

in %



1) Anzahl der Projekte: 170.

Engagement für Bildung, Klimaschutz, Wasser und Kultur

2019 lieferte erneut zahlreiche Beispiele dafür, wie wir unser gesellschaftliches Engagement konkret in der Praxis umsetzen.



Seit über zehn Jahren engagieren wir uns unter dem Dach der LANXESS Bildungsinitiative und haben an unseren Standorten weltweit mehr als 500 Bildungsprojekte initiiert, um bei jungen Menschen frühzeitig die Begeisterung für die Naturwissenschaften zu wecken. Auf große Resonanz stießen in Deutschland erneut die LANXESS Labortage. Dabei experimentieren Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe einen Tag unter fachkundiger Anleitung an modern ausgestatteten Laborplätzen. An unseren Standorten Leverkusen, Dormagen und Krefeld fanden im Berichtsjahr insgesamt 17 dieser Veranstaltungen statt. Darüber hinaus haben wir im Rahmen unserer Projektförderung Schulen mit rund 147.000 € unterstützt. Mit den Spendengeldern haben die Schulen Materialien für den MINT-Unterricht angeschafft. Ein besonderes Anliegen ist uns zudem die Unterstützung benachteiligter Kinder durch qualifizierten naturwissenschaftlichen Unterricht. So setzten wir im Berichtsjahr unsere Zusammenarbeit mit „Save the Children Japan“ fort und richteten Workshops in mehreren japanischen Städten aus, die noch immer unter den Folgen des schweren Tsunamis im Jahr 2011 leiden. Auch in Korea profitierten Kinder aus einkommensschwachen oder anderweitig nachteiligen Verhältnissen von verschiedenen Lehrveranstaltungen.

Als Sponsor eines Planspiels zur UN-Klimakonferenz haben wir darüber hinaus unser Bekenntnis zu einer klimafreundlichen Zukunft unterstrichen. 180 Studierende aus 30 Nationen simulierten an der Universität Köln die UN-Klimaverhandlungen. Ob Regierung, multinationales Unternehmen oder Nichtregierungsorganisation – alle Rollen wurden durch die Studierenden übernommen. So gewannen sie nicht nur ein Verständnis für unterschiedliche Sichtweisen auf die Thematik



des Klimawandels, sondern stärkten auch ihre rhetorischen sowie interkulturellen Kompetenzen. Vielerorts engagieren wir uns aber auch ganz praktisch für den Klimaschutz. Beispielsweise unterstützen wir an unseren indischen Standorten Nagda und Thane Projekte zur Begrünung des städtischen Raums. In verschiedenen Dörfern im Umfeld von Nagda und Jhagadia haben wir zudem eine solarbetriebene – und somit klimaneutrale – Straßenbeleuchtung installiert.

Bereits im fünften Jahr in Folge richteten wir in China einen Forschungswettbewerb unter dem Motto „Sauberes Wasser für ein besseres Leben“ aus. Unser Ziel ist neben der Förderung von akademischen Nachwuchstalenten auch die Sensibilisierung der Öffentlichkeit für Wasserprobleme. Im Berichtsjahr stand der Wettbewerb im Zeichen der Sustainable Development Goals. Einen weiteren Schwerpunkt unseres wasserbezogenen Engagements bildete die Installation von Trinkwasserspeichern in mehreren Dörfern im Umfeld unseres indischen Standorts Nagda.

Im Rahmen unseres kulturellen Engagements fördern wir seit dem Jahr 2010 als Hauptpartner die lit.COLOGNE und seit einigen Jahren auch die Kölner Philharmonie. Die von uns unterstützte Ozawa International Chamber Music Academy in Japan ermöglicht talentierten jungen Musikern aus ganz Asien eine erstklassige musikalische Ausbildung.

[Weitere Informationen zu unseren Corporate-Citizenship-Aktivitäten](#) finden Sie auf der LANXESS Website im Bereich Responsibility/Mehrwert für die Gesellschaft.



KLIMASCHUTZ UND ENERGIEEFFIZIENZ



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 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 – 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 – konnten wir zudem bereits deutlich früher als ursprünglich geplant erreichen.

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 halbiert 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 geht 2020 in Betrieb und reduziert unsere jährlichen Emissionen dieses



besonders klimaschädlichen Treibhausgases um rund 150.000 Tonnen CO₂e. Nach der Installation einer zweiten Ausbaustufe im Jahr 2023 wird der CO₂e-Ausstoß um weitere 300.000 Tonnen sinken.

Darüber hinaus stellen wir die Energieversorgung unserer indischen Standorte vollständig auf regenerative Quellen, konkret Biomasse und Solarenergie, 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. Darüber hinaus soll die CO₂e-Reduktion zum Bewertungskriterium im Bonus-system für Führungskräfte und Vorstand werden.



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.



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 zu erarbeiten, wie die Industrie in Nordrhein-Westfalen ihre hohe Wettbewerbsfähigkeit erhalten, zusätzliches Wachstum erzeugen und zur Erreichung der Pariser Klimaschutzziele 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 eine Arbeitsgruppe beispielsweise mit der notwendigen Infrastruktur für den Einsatz von Wasserstoff als Reduktions- und Heizmittel. Die Arbeitsgruppe „Circular Economy“ will derzeit einen Zugang zu Rohstoffen für die Chemie durch Thermolyse von Kunststoffen erschließen. Die Landesregierung fördert das zunächst auf vier Jahre angelegte Projekt mit 16 Mio. €.

Nationaler 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

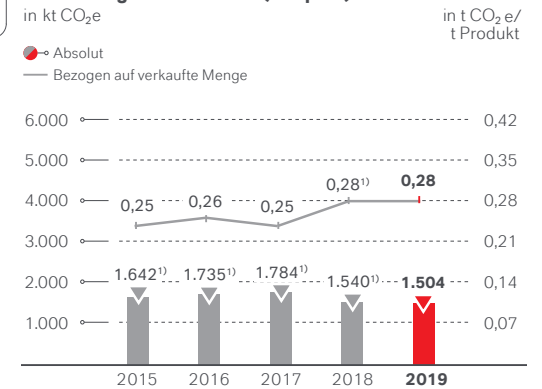
Technik entsprechen und im internationalen Wettbewerb stehen, planen wir damit, bis zum Ende der dritten Handelsperiode 2020 ausreichend Zertifikate aus der kostenlosen Zuteilung zu erhalten, um die erwarteten CO₂-Emissionen abdecken zu können.

Die Auswirkungen des geplanten nationalen Emissionshandelssystems (n-ETS) können wir hingegen noch nicht konkret abschätzen, da die Verordnungen, die wichtige Details und Verfahrensweisen vorgeben, derzeit noch nicht vorliegen. Insbesondere die Regeln zur Vermeidung der Doppelzählungen bei den emissionshandelspflichtigen Anlagen, der Carbon-Leakage-Schutz der Anlagen im n-ETS und die künftige Behandlung der Sonderabfälle stehen noch aus, können aber relevante Auswirkungen auf LANXESS haben.

CDP verleiht LANXESS Bestnote

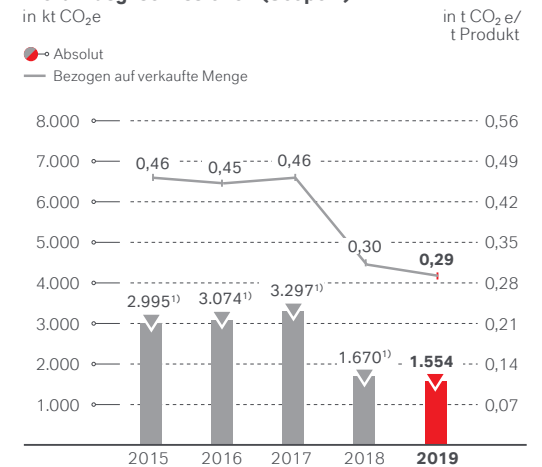
Schon seit mehr als einem Jahrzehnt beteiligen wir uns an der internationalen Klimaschutzinitiative CDP (ehemals Carbon Disclosure Project) und übermitteln jährlich Daten und Informationen zum Klimaschutz sowie zur Reduktion von Emissionen. Bei der Auswertung für das Jahr 2019 erhielten wir die bestmögliche Bewertung „A“. Damit zählt LANXESS zu den besten 2% von mehr als 8.000 Unternehmen, die von der Initiative im Jahr 2019 untersucht wurden. Die guten Ergebnisse bestärken uns darin, unsere Klimaschutzstrategie weiter konsequent umzusetzen.

Treibhausgasemissionen (Scope 1)



1) Wert korrigiert.

Treibhausgasemissionen (Scope 2)



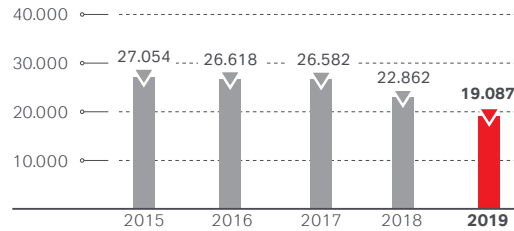
1) Wert korrigiert.



Treibhausgasemissionen (Scope 3)

in kt CO₂e

● Scope 3 absolut



Im Jahr 2019 konnten wir unsere absoluten Scope-1-Emissionen weiter reduzieren. Im Wesentlichen trugen verringerte Lachgasemissionen in Belgien zu dieser Entwicklung bei. Zudem wurde der Einsatz von Kohle weiter reduziert – in China haben wir sogar komplett auf den Einsatz von Kohle verzichtet. Die spezifischen Scope-1-Emissionen bewegten sich auf Vorjahresniveau.

Die absoluten Scope-2-Emissionen sind im Vergleich zum Vorjahr nochmals gesunken. Dieser Effekt ist primär auf den verstärkten Einsatz von Erdgas statt Kohle durch unseren Standortbetreiber am Niederrhein zurückzuführen. Die Emissionsfaktoren wurden entsprechend angepasst. Auch auf unsere spezifischen Emissionen hatte dies einen positiven Effekt.

Das Level der Scope-3-Emissionen blieb im Vergleich zum Vorjahr in etwa stabil.



Weitere Emissionen in die Luft

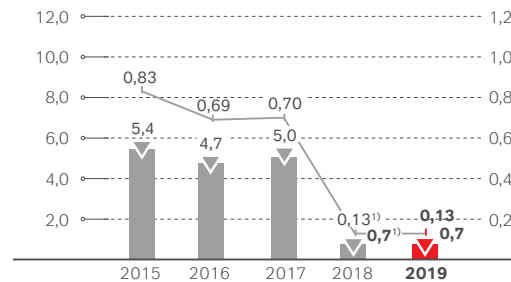
VOC-Emissionen

in kt

in kg VOC/t Produkt

● Absolut

— Bezogen auf verkaufte Menge



1) Wert korrigiert.

Seit dem Verkauf von ARLANXEO operiert LANXESS insgesamt auf einem deutlich niedrigeren Niveau, was die VOC-Emissionen betrifft. Dieses Niveau konnten wir im Berichtsjahr sowohl absolut als auch spezifisch halten.

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. Ein Energieeffizienz-Netzwerk besteht aus jeweils 8 bis 15 Unternehmen. Die Netzwerke sollen auf nationaler Ebene zu einer Einsparung von 75 Petajoule Primärenergie bzw. der Minderung von 5 Mio. Tonnen Treibhausgasemissionen beitragen. Das Netzwerk@CHEMPARK, in dem sich mehrere unserer Standorte engagieren, hat sich mit seinen Partnern zum Ziel gesetzt, einen Beitrag von 100 Gigawattstunden zu leisten. Im Berichtsjahr konnten weitere Projekte erfolgreich umgesetzt werden. Die Netzwerkinitiative wird zudem mit der Teilnahme unseres Standorts Mannheim am Netzwerk ChePap und des Standorts Bitterfeld am neuen Netzwerk Bitterfeld-Wolfen 2.0 auch in anderen Regionen unterstützt.

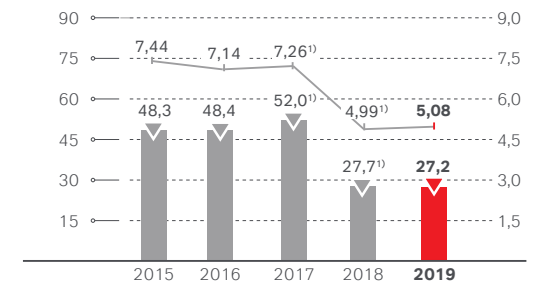
Energieeinsatz (als Bilanz)

in PJ

in GJ/t Produkt

● Absolut

— Bezogen auf verkaufte Menge

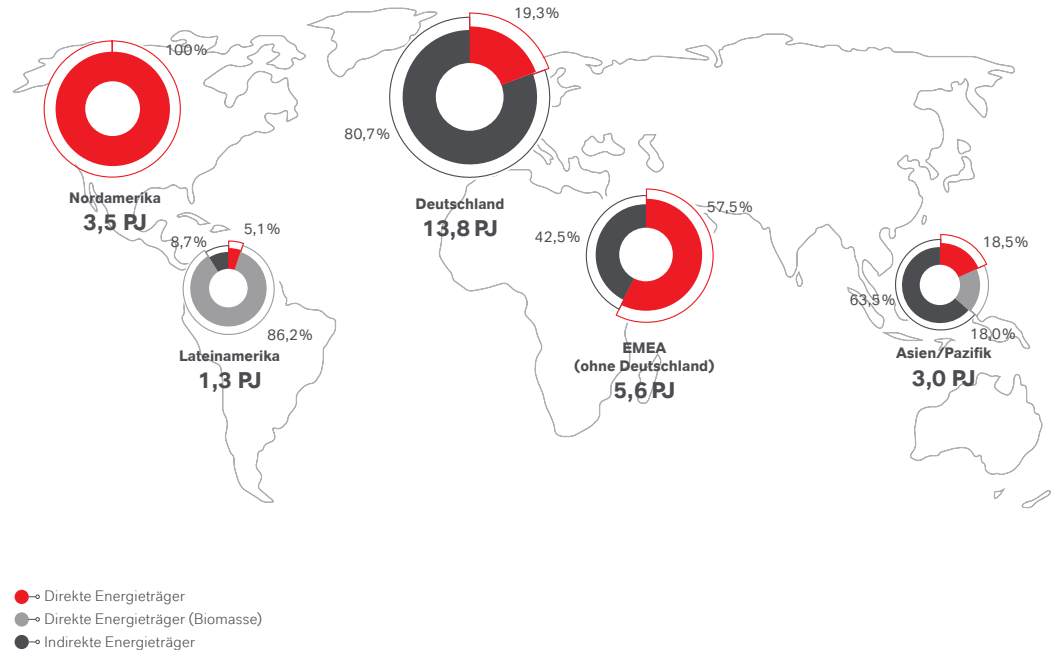


1) Wert korrigiert.



Direkter und indirekter Energieeinsatz pro Region

in PJ/in %



Unseren absoluten Energieverbrauch konnten wir 2019 weiter reduzieren. Dies ist unter anderem auf Veränderungen in unserem Asset-Portfolio und einen verringerten Brennstoffeinsatz zurückzuführen.



Spezifisch zeigte sich hingegen eine geringfügige Verschlechterung, was auf den leichten Rückgang unserer Produktionsmengen zurückzuführen ist.



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, der Beschaffung und Produktion, der Lagerung und dem Transport bis hin zur Vermarktung, Weiterverarbeitung und Entsorgung.

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 Produktentwickler 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 an die 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 Registrierungs dossiers 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



Weitere Informationen zur Nachhaltigkeitsbewertung von Produkten finden Sie auf unserer Website im Bereich Responsibility/ Mehrwert für die Gesellschaft/ Produktportfolio-Bewertung

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 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

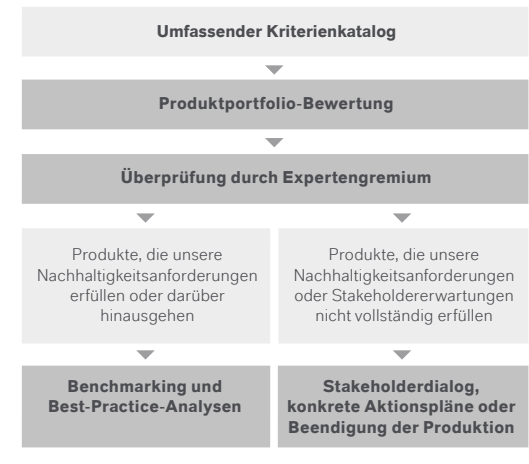
Effektives nachhaltiges Handeln setzt voraus, dass wir die Auswirkungen unserer unternehmerischen Tätigkeit – positiv wie negativ – möglichst genau kennen. Mit einem eigens dafür entwickelten Bewertungssystem haben wir ein strategisches Steuerungsinstrument geschaffen, das es uns ermöglicht, die Nachhaltigkeitsleistung 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 Kriterien, die wir für unser Unternehmen und die Gesellschaft insgesamt als relevant erachten.

Kriterien unserer Produktportfolio-Analyse

| | |
|----------------------------------|--|
| Gesellschaftliche Wirkung | Unterstützung von Entwicklungszielen Gesellschaftliche Akzeptanz Sicherheit in der Endanwendung |
| Ökologische Wirkung | Rohstoffeffizienz in der Produktion Energieeffizienz in der Produktion Emissions- und Abfallbilanz der Produktion Wasserrisiko Wirkung auf die Umwelt in der Anwendung |
| Ökonomische Wirkung | Registrierung, Bewertung und Zulassung Rentabilität Nachfrage-trend |

Basierend auf diesem Kriterienkatalog nehmen wir jährlich als Teil unseres Strategieprozesses eine Bewertung unseres kompletten Produktportfolios vor – mit anschließender Prüfung durch ein internes Expertengremium. Die Ergebnisse zeigen uns, welche unserer Produkte die von uns definierten Nachhaltigkeitsanforderungen erfüllen und Lösungsbeiträge für zentrale Nachhaltigkeits Herausforderungen leisten.

Bewertungsprozesse



Im gesamten LANXESS Konzern arbeiten wir intensiv mit den Erkenntnissen dieser Bewertung, um die Nachhaltigkeitsleistung unseres Produktportfolios weiter zu verbessern. Das vertiefte Verständnis der Fähigkeiten unserer Produkte kann darüber hinaus wichtige Innovationsimpulse setzen. Daneben wird aber auch deutlich, in welchen Bereichen noch Handlungsbedarf besteht – der in konkreten Verbesserungsprozessen münden, ebenso aber auch darauf abzielen kann, im Stakeholderdialog Akzeptanz für eine bestimmte Thematik zu schaffen.



GESCHÄFTSGETRIEBENE INNOVATION



Weitere Informationen zu Innovationen finden Sie auf unserer Website im Bereich Responsibility/Wesentliche Themen/Geschäftsgetriebene Innovation

Mit prozess-, produkt- sowie anwendungs- und geschäftsmodellorientierten Innovationen stärken wir nicht nur die Wettbewerbsfähigkeit von LANXESS, sondern unterstützen gleichzeitig auch unsere Kunden, 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 dem jeweiligen Kunden oder anderen leistungsstarken Partnern voran.

Innovation heißt für uns auch, neue Nutzungen für bestehende Produkte zu entwickeln. Unser Partner Standard Lithium Ltd. hat mittlerweile an unserem Standort El Dorado eine Pilotanlage zur Extraktion und Aufbereitung von Lithiumsalz fertiggestellt. 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.

Ganz neue Wege gehen wir derzeit bei der Entwicklung kundenspezifischer Hochleistungs-Kunststoffe: Durch den Einsatz künstlicher Intelligenz (KI) wollen wir die Entwicklungszeit neuer Materialien künftig deutlich verkürzen. Dafür kooperieren wir mit Citrine Informatics, einem US-amerikanischen KI-Unternehmen, das sich auf die softwaregestützte Entwicklung chemischer Produkte spezialisiert hat. In einem Pilotprojekt testen wir die

Möglichkeiten aus, mit Unterstützung von KI Glasfasern zu optimieren und dadurch die Eigenschaften unserer Hochleistungs-Kunststoffe weiter zu verbessern. Dabei soll KI die Entwicklungszeit für die benötigten Rezepturen auf weniger als die Hälfte reduzieren. Unsere Kunden würden so in kürzerer Zeit noch bessere, maßgeschneiderte Produkte erhalten.

Ein weiteres KI-Projekt mit Citrine Informatics widmet sich der Erweiterung des Produktangebots von Präpolymeren. LANXESS Datenspezialisten und Prozessexperten haben mithilfe der Citrine-Plattform die bestehende Rezeptur-Datenbank erweitert. Dabei greift ein auf Chemie ausgelegter Algorithmus auf bestehende empirische Messdaten zurück, verknüpft sie mit dem Wissen der Prozessexperten und errechnet weitere Werte. Auf diese Weise werden nur wenige reale Messungen zur Überprüfung der zuvor mit KI bestimmten Werte benötigt. In einem nächsten Schritt prüfen unsere Daten- und Prozessexperten, wie verlässlich sich mithilfe von KI optimale Rezepturen vorhersagen lassen, um kundenspezifische Anforderungen an Produkteigenschaften zu erfüllen.

Besonderes Augenmerk legen wir auf die Entwicklung von Produkten, die einen spürbaren Nutzen im Sinne der Nachhaltigkeit entfalten: So hat unsere Business Unit Inorganic Pigments ein Schwarzpigment entwickelt, das im Vergleich zu herkömmlichen Produkten die Nah-Infrarotstrahlung (NIR) des Sonnenlichts um 20% stärker reflektiert. Mit Bayferrox 303 T eingefärbte Kunststoffdächer und -fassadenelemente heizen sich bei Sonneneinstrahlung deutlich weniger auf – die Gebäudeinnentemperatur kann so verringert werden. Dies verbessert nicht nur das Wohnraumklima, sondern senkt auch den Energieverbrauch für die Klimatisierung.

So entwickeln wir an unserem belgischen Standort Lillo eine neuartige katalytische Abgasreinigung zur Reduktion von Stickoxiden und Lachgas in der Abluft, die im Zusammenhang mit der Produktion von Caprolactam entsteht. Die Maßnahme soll einen wichtigen Beitrag auf unserem Weg zur Klimaneutralität im Jahr 2040 leisten.

Einen vielversprechenden Zugang in die deutsche Startup-Szene haben wir uns 2017 mit einer finanziellen Beteiligung am High-Tech Gründerfonds (HTGF) III erschlossen. Der Fonds verfolgt das Ziel, erfolgversprechende Neugründungen von Unternehmen im Technologiebereich zu unterstützen, um damit Erfindungen zur Marktreife zu führen. Thematisch ist der Fonds breit aufgestellt: Robotik, Internet of Things (IoT), Energie, Medizin- und Biotechnologie sowie Chemie und Software. Das Engagement hilft uns, Zugang zu neuen Technologien zu gewinnen und Partner für Kooperationen zu identifizieren.

So unterstützen wir gemeinsam mit dem Berliner Chemie-Startup DexLeChem die Lehrveranstaltung „Data Analytics für Chemieingenieure und Chemiker“, die im Wintersemester 2019/2020 vom Institut für Chemie und der Chemical Invention Factory an der TU Berlin erstmals angeboten wird. Auf diese Weise fördern wir die Ausbildung von Fachkräften, die sowohl das chemisch-technische als auch das digitale Wissen mitbringen, um alle Möglichkeiten der Digitalisierung auszuschöpfen.

Weitere Informationen zum Thema Forschung und Entwicklung finden sich im [zusammengefassten Lagebericht ab Seite 81](#) dieses Geschäftsberichts.



KUNDENBEZIEHUNGEN WERTSCHÄTZEN

Kundenzufriedenheit und -bindung gehören zu unseren wichtigsten Erfolgsmaßstäben. Über ein zentrales Anfragemanagement erhalten Kunden Informationen zu unseren Produkten, deren Anwendungen und potenziellen Risiken sowie Produktzertifikaten. Die Rückmeldungen der Kunden liefern uns wertvolle Hinweise, um unsere Produkte und Prozesse weiter zu verbessern.

Auf Basis eines zentralen 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 Bearbeitungszeiten von Kundenreklamationen, eine entsprechende statistische Analyse der eingegangenen Rückmeldungen sowie eine strukturierte monatliche Berichterstattung an die Geschäftsführung der jeweiligen Business Unit. Verschiedene Gremien und Dialogforen, wie beispielsweise die vierteljährlich tagende Marketing & Sales Community, gewährleisten darüber hinaus den regelmäßigen Erfahrungsaustausch zwischen unseren Business Units und Group Functions.

Bei berechtigten Beschwerden haben wir immer das Ziel, gemeinsam mit allen Beteiligten eine nachhaltige Lösung für das aufgetretene Problem zu finden. Zum Beispiel reklamierten Kunden unserer Business Unit Inorganic Pigments in den Jahren 2018 und 2019 in einigen

Fällen Verklumpungen von in Säcken ausgelieferten Rotpigmenten. Diese Problematik konnte erfolgreich gelöst werden, indem bei der üblichen Pressung der Pigmente im Zuge des Einlagerungsprozesses variable Pressdrücke eingesetzt wurden.

Ein anderes innovatives Verpackungskonzept führte unsere Business Unit Lubricant Additives Business gemeinsam mit einem kanadischen Kunden ein: Statt herkömmlicher Stahlbehälter kommen bei der Auslieferung von Schmiermitteln nun sogenannte Fluid Bags zum Einsatz. Diese haben nicht nur ein deutlich geringeres Eigengewicht, sondern lassen sich beim Kunden auch praktisch rückstandsfrei entleeren. Zudem ist das Material der Fluid Bags recyclebar.

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 mit berücksichtigen und gegen dynamische Vorgaben abgleichen. Der jeweils zuständige Kundenbetreuer erhält 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, seinen Kunden umgehend zu informieren und bei etwaigen Problemen, die sich aus den Abweichungen ergeben, zeitnah entgegenzusteuern. Den positiven Effekt derartiger Technologien konnten wir in unserer Business Unit Polymer Additives bereits messbar machen: Hier verbesserte sich die sogenannte OTIF-Quote (on-time-in-full), die termingerechte vollständige Lieferungen abbildet und somit ein wichtiger Indikator für die Kundenzufriedenheit ist, binnen Jahresfrist um sieben Prozentpunkte.

Regelmäßige, von einem externen Dienstleister durchgeführte Kundenbefragungen liefern uns wichtige Erkenntnisse über die Loyalität unserer Kunden, ihre Erwartungen und ihre Wahrnehmung unserer Leistungen im Vergleich zu Wettbewerbern. Innerhalb eines Zweijahreszyklus führt LANXESS mit und in allen Business Units eine anonymisierte Online-Befragung 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 Vorjahresniveau (75). 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.