

GRUNDLAGENPAPIER

# ARBEITEN BEI LANXESS

LETZTES UPDATE: APRIL 2023

**LANXESS**  
Energizing Chemistry

## ZUSAMMENFASSUNG

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



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

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



**2027er Ziel:** 25 % Frauenanteil auf der ersten Ebene unterhalb des Vorstands



**2027er Ziel:** 28 % Frauenanteil auf der zweiten Ebene unterhalb des Vorstands



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

Es ist zudem unser Ziel, jährlich mindestens 30% weibliche und 40% nicht-deutsche Teilnehmende an unseren Corporate Talentprogrammen zu haben.

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

# INHALT

## ZUSAMMENFASSUNG

### ARBEITEN BEI LANXESS **2**

#### 1. GESUNDHEIT UND ABSICHERUNG **2**

Arbeitssicherheit 2

Gesundheit und Wohlbefinden 3

Faire Vergütung für alle 4

Altersvorsorge und Absicherung 4

#### 2. BERUFSLEBEN AKTIV GESTALTEN **5**

Entwicklung unterstützen 5

Lern- und Entwicklungsangebote 6

Vielfalt anerkennen und wertschätzen 7

Flexible Arbeitsbedingungen 9

Betriebliche Mitbestimmung 9

#### 3. LANXESS: ARBEITGEBER DER WAHL **10**

Zufriedenheit und Engagement 10

Betriebliche Freiwilligenprogramme 11

### GLOSSAR **12**

# ARBEITEN BEI LANXESS

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

Es ist unser Ziel, unsere Mitarbeitenden zu befähigen, ihr Berufsleben aktiv zu gestalten und ein produktives und motivierendes Umfeld zu schaffen, in dem es Freude macht zu arbeiten. So sind wir attraktiv für Nachwuchskräfte, können dem demografischen Wandel und Fachkräftemangel entgegenwirken und eine diverse Belegschaft fördern und weiterentwickeln, in die sich alle einbezogen fühlen. Um diesem

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

 Weitere Informationen zu unseren Gremien und Funktionen

Bei LANXESS stellen wir den Menschen in den Mittelpunkt. Entsprechend bündelt unser 2021 eingeführtes globales Programm „You Matter“ alle Leistungen, die Mitarbeitende bei LANXESS weltweit erhalten. Wir wollen insbesondere drei Dimensionen unserer Arbeitswelt vorantreiben und adressieren dabei gleich mehrere Ziele der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals) der Vereinten Nationen:

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

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

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

 Weitere Informationen zu LANXESS und den SDGs



## 1. GESUNDHEIT UND ABSICHERUNG

### Arbeitssicherheit

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


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

 LANXESS Unternehmenspolitik

 LANXESS Position on Human Rights

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

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

 Weitere Informationen zur Vorstandsvergütung seit 2021

### Xact: Globale Initiative für mehr Sicherheit

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

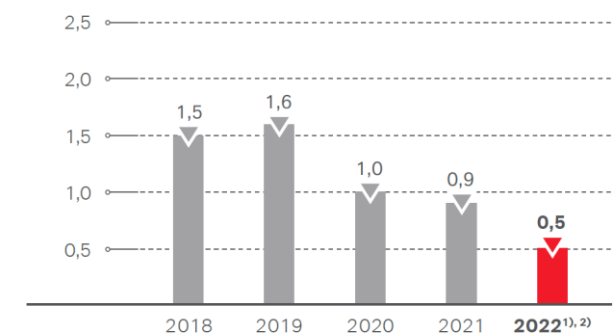
Darüber hinaus verfolgt unsere Sicherheitsinitiative Xact das Ziel, unsere Sicherheitskultur schrittweise weiter zu entwickeln. Beginnend mit dem obersten Management erwarten wir, dass sich alle Mitarbeitenden gemeinsam für die Verbesserung der Sicherheit im Konzern einsetzen.

Unsere Ambition ist es, jeden Unfall zu vermeiden. Indikator für die Bewertung der Arbeitssicherheit ist bei LANXESS die Million-Arbeitsstunden-Quote (MAQ). Für die kontinuierliche Reduzierung von Arbeitsunfällen haben wir uns das Ziel gesetzt, die MAQ, sprich die Unfälle mit Ausfalltagen pro eine Million, bis Ende 2025 im Vergleich zum Referenzwert 2,0 aus dem Jahr 2016 wenigstens um die Hälfte zu reduzieren.



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

**Arbeitsunfälle von LANXESS Mitarbeitenden mit Ausfalltagen (MAQ)**



1) Fortzuführendes Geschäft.

2) LANXESS gesamt: 0,6.

Die MAQ lag im Jahr 2022 bei 0,5, sodass wir unser bereits sehr gutes Vorjahresniveau bestätigen konnten. Unseren 2025er Zielwert von <1,0 haben wir damit zum zweiten Mal in Folge erreicht. Wir arbeiten weiterhin engagiert daran, dieses Niveau zu stabilisieren und die MAQ perspektivisch unter 1,0 zu halten. Seit dem Jahr 2012 ereigneten sich bei LANXESS keine tödlichen Arbeitsunfälle.



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

 Weitere Informationen zur Sicherheitsinitiative Xact

### **Best Practice: CEO Safety Award**


Für uns als Chemiekonzern hat die Sicherheit unserer Anlagen und Prozesse höchste Priorität. Die internationale Auszeichnung CEO Safety Award honoriert jährlich besonders gelungene Initiativen und Beiträge zum Thema Arbeitssicherheit bei LANXESS. Mit dem Award wurde 2022 das PTSE-Team in Thane (Indien) für das Sicherheitskonzept für Gefahren durch eingeschränkte Luftzirkulation ausgezeichnet. Das Arbeiten in engen Räumen gilt als Hochrisiko-Tätigkeit. Denn potenzielle Gefahren wie z. B. Sauerstoffmangel, toxische oder explosive Atmosphären und/oder große Höhen erzeugen herausfordernde Arbeitsbedingungen. Teile des Sicherheitskonzepts umfassen die Identifizierung der jeweiligen Gefährdungen der beengten Räume, Schulungspläne, Bereitstellung geeigneter Rettungswerkzeuge sowie praxisorientierte Simulationstrainings für Rettungsteams.

## **Gesundheit und Wohlbefinden**

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

 LANXESS Unternehmenspolitik

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

 Weitere Informationen zu unseren Gesundheitsangeboten

### **Best Practice: Umgang mit Stress in der Pandemie**

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

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

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

Ein ähnliches Stressmanagementprogramm haben wir auch in China eingeführt.

## Faire Vergütung für alle

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

[☐](#) Weitere Informationen zu unseren Vergütungsbestandteilen

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

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

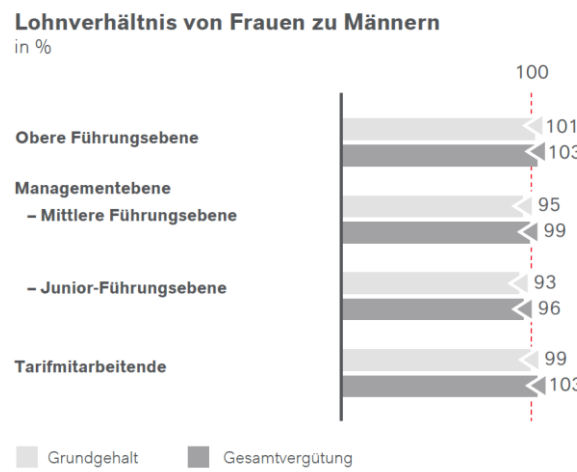
[☐](#) Weitere Informationen zu den WEPs

Die Differenz zwischen durchschnittlichem Lohn für Männer und Frauen liegt bei LANXESS für alle Einzellevel bei weniger als +/- 7 %. Wird das Lohngefälle nach Altersgruppen – als Näherungsvariable für Berufserfahrung – aufgeschlüsselt, ist die Differenz zwischen Frauen und Männern noch kleiner. Ziel unserer Personalpolitik ist es, keine Entgeltunterschiede aufgrund des Geschlechts zu haben. Darauf zählen auch unsere Maßnahmen im Bereich Vielfalt & Einbeziehung ein.

[☐](#) Weitere Informationen im ESG Data Factsheet

2022 wurden wir zum dritten Mal als eines von 484 Unternehmen in den Bloomberg Gender-Equality Index (GEI) aufgenommen, der unter anderem Leistungen und Berichterstattung im Bereich geschlechtsspezifische Lohngleichheit würdigt.

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



## Altersvorsorge und Absicherung

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

Weitere Angebote fördern den Übergang in den Ruhestand, wie beispielsweise das Langzeitkonto für tarifgebundene Mitarbeitende in Deutschland. Auf dieses Konto können Beschäftigte nicht nur Geld wie Prämien und Bonuszahlungen einzahlen, sondern auch Zeitguthaben. Damit können sie unmittelbar vor der Rente früher aus dem Berufsleben aussteigen, bleiben aber weiterhin bei LANXESS beschäftigt und sind somit finanziell abgesichert. Die Beteiligungsquote bewegte sich im Jahr 2022 mit rund 90 % auf einem hohen Niveau.

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

## 2. BERUFSLEBEN AKTIV GESTALTEN

### Entwicklung unterstützen

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

### Performance Dialog

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

### Personalkonferenzen

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

### Globale Corporate Talent Programme

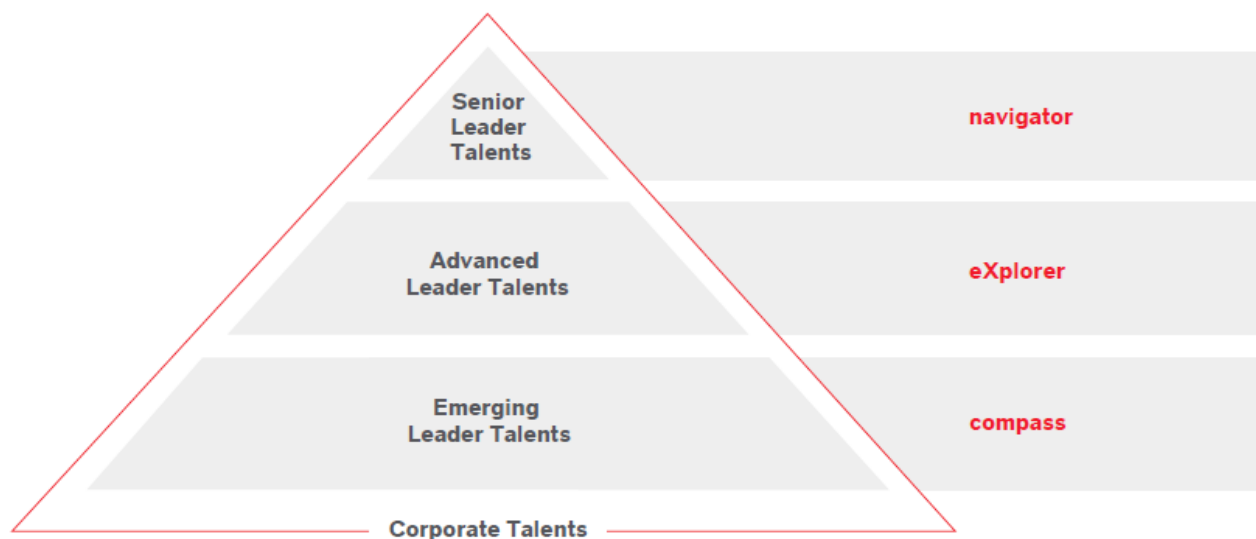
Mit unseren Corporate Talent Programmen „navigator“, „eXplorer“ und „compass“ bieten wir konzernweit bereichs- und hierarchieübergreifende Talentprogramme an, um besonders leistungsstarke Mitarbeitende gezielt zu fördern, die das Potenzial haben, strategisch relevante Positionen zu besetzen.

### Strategische Personalplanung

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


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


### Globale Talentprogramme fördern leistungsstarke Mitarbeiter





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

 Weitere Informationen zu unserem Rekrutierungssystem

 Weitere Informationen zu Neueinstellungen (S. 42-44)

### **Einsatz für den Nachwuchs**

Die Berufsausbildung junger Menschen hat für uns von jeher einen hohen Stellenwert, sowohl um die Zukunft des Unternehmens zu sichern als auch im Rahmen unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Die berufliche Ausbildung ist die Basis unserer Strategie, Fachkräfte für die deutschen Standorte aus den eigenen Reihen zu entwickeln. Es ist unser Ziel, mindestens 80% unserer Auszubildenden nach dem erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung zu übernehmen. Mit einer Übernahmequote von 85% (Vorjahr: 83%) haben wir dieses Ziel 2022 erneut erreicht. Außerhalb von Deutschland bieten wir ähnliche Ausbildungsprogramme an, um dort unseren Bedarf an Nachwuchskräften zu decken (z. B. in Argentinien, Brasilien und Indien). In 2022 boten wir in Deutschland erstmalig auch Ausbildungen in Teilzeit an.



**Kontinuierliches Ziel<sup>1</sup>:** Übernahmequote nach Abschluss der Ausbildung von mindestens 80%



### **Best Practice: Training für Absolventen**

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

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

### **Lern- und Entwicklungsangebote**

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

#### **Trainings**

Global erhielten im Jahr 2022 über 95% aller Mitarbeitenden Trainings. Diese umfassten Grundlagenschulungen und Sicherheitstrainings sowie Weiterbildungen zur Karriere- und Kompetenzförderung. Über unsere eigene Lernplattform erhalten unsere Mitarbeitenden relevante Weiterbildungsangebote und Trainingsmaterialien.

2021 lagen unsere Schwerpunkte im Bereich Learning & Development in der Virtualisierung unserer bestehenden Angebote sowie in der Einführung weiterer digitaler Lernangebote, um auch in Zeiten von Corona die kontinuierliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden sicherzustellen. 2022 haben wir einige Trainings wieder als Präsenzveranstaltung durchgeführt, aber auch weiterhin virtuelle Formate entwickelt. Die Erfahrung der letzten Jahre hat uns gezeigt, dass Hybridformate die besten Resultate bringen. Unsere 2021 erfolgreich gestartete digitale Lernplattform „LinkedIn Learning“ wurde im Berichtsjahr international ausgerollt. Damit profitieren unsere Mitarbeitenden nun von mehr als 18.000 zusätzlichen digitalen Lernangeboten zur fachlichen und überfachlichen Weiterentwicklung sowie zur Stärkung von Zukunftskompetenzen.

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

<sup>1</sup> 2023 nächste Überprüfung

## **Führungskräfteentwicklung**

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

## **Soziales Lernen**

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

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



### **Best Practice: Wissensaustausch**

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

**Wissenstransfer in der Produktion:** Es ist unser Ziel, sicherzustellen, dass wertvolles Know-how trotz demografischer Veränderungen im Unternehmen gehalten wird. Dafür arbeiten wir an einem kontinuierlichen digitalen Wissensmanagement, das Wissen mit unterschiedlichen Medien dokumentiert. Unser Wissenstransferprogramm, das Expert Debriefings, Lerntandems und eine betriebspezifische Wissensdatenbank („Plant Wiki+“) umfasst, wurde Ende 2021 mit dem „HR Excellence Award“ ausgezeichnet.

## **Internationale Entsendungen**

Eine weitere Schlüsselkomponente unserer systematischen Personalentwicklung sind internationale Entsendungen. Zum Jahresende 2022 waren 39 Mitarbeitende und somit rund 1 % unserer Fach- und Führungskräfte außerhalb ihres Vertragslandes als Expatriates eingesetzt. Internationale Entsendungen dienen nicht nur der beruflichen Entwicklung unserer Mitarbeitenden, sie tragen auch zu interkultureller Kompetenz und bei und helfen uns Vielfalt besser zu verstehen.

## **Vielfalt anerkennen und wertschätzen**

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

gegenüber allen Menschen gleichermaßen offen ist, hilft uns, innovativer und leistungsfähiger zu werden sowie vielversprechende Talente zu gewinnen und zu binden. Personalprozesse, welche die Vielfalt fördern, bilden die Basis. Dabei betrachten wir D&I ganzheitlich mit Blick auf alle relevanten Dimensionen.

Im Berichtsjahr haben wir uns besonders dafür eingesetzt, für unbewusste Vorurteile zu sensibilisieren. So initiierten wir verschiedene Lernangebote, die sich mit unbewussten Denkmustern auseinandersetzen, und boten ein „Unconscious Bias e-Learning“ in verschiedenen Sprachen an. Bei unserem zweiten „Global Diversity & Inclusion Day“, den wir im November anlässlich des Internationalen Tages der Toleranz ausgerichtet haben, ging es vor allem darum, das Bewusstsein für die Bedürfnisse von Mitarbeitenden mit Behinderungen zu schärfen. Zum Programm gehörte unter anderem ein Vortrag des Motivationsexperten Janis McDavid, der für das Thema Inklusion und Einbeziehung sensibilisierte.

Vielfalt anzuerkennen und wertzuschätzen, ist in unseren Werten, Handlungs- und Führungsprinzipien verankert. Wir erwarten von unseren Mitarbeitenden, dass sie Vielfalt wertschätzen und tolerieren gemäß der internationalen Arbeits- und Sozialstandards der International Labor Organization (ILO) keine Form der Diskriminierung. Dies haben wir im Verhaltenskodex für Mitarbeitende und in unserem Positionspapier zum Thema Menschenrechte (LANXESS Position on Human Rights) festgelegt. Im Jahr 2022 lag keine Meldung oder Kenntnis über systematische Diskriminierung von bei LANXESS beschäftigten Personen vor. Dies umfasst Hautfarbe, Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Herkunft, Religion, körperliche und geistige Fähigkeiten, Gewerkschaftszugehörigkeit oder politische Meinung.

 LANXESS Position on Human Rights

 LANXESS Verhaltenskodex

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

 Weitere Informationen zur Charta der Vielfalt

 Weitere Informationen zum Diversity Netzwerk Rhein-Ruhr


### Chancengleichheit sicherstellen


Unser strategisches Konzept „Diversity & Inclusion“ (D&I) zur Förderung der Vielfalt, Chancengleichheit und Einbeziehung haben wir auch 2022 weiterverfolgt. Uns ist es wichtig, das Thema D&I ganzheitlich in allen HR-Prozessen entlang des Mitarbeitendenzyklus zu verankern und Chancengleichheit sicherzustellen. Unsere Maßnahmen setzen bereits bei standardisierten Rekrutierungs- und Onboarding-Prozessen an, um Diskriminierung vorzubeugen. Wir richten uns aber auch an bestimmte Zielgruppen und nehmen dafür z. B. regelmäßig an speziell auf Frauen zugeschnittenen Rekrutierungsveranstaltungen teil. Über unsere Mentoring-Plattform konnten wir vermehrt auch interkulturelle Teams bilden.


Unser Engagement zur Stärkung der Vielfalt bei LANXESS spiegelt sich auch in einer konkreten Zielformulierung für die Besetzung unserer konzernweiten Talentprogramme mit weiblichen und nichtdeutschen Teilnehmenden wider. Bei insgesamt 134 Teilnehmenden im Jahr 2022 beliefen sich die Quoten auf 28 % weibliche bzw. 55 % nichtdeutsche Teilnehmende. Damit haben wir unser Ziel hinsichtlich interkultureller Diversität übererfüllt, während wir das Ziel bezüglich Gendergerechtigkeit verfehlten. Um die 30%-Marke in puncto Gleichstellung in 2023 zu erreichen, planen wir zahlreiche Maßnahmen.

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

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

 **2027er Ziel:** 25 % Frauenanteil in der ersten Ebene unterhalb des Vorstands

 **2027er Ziel:** 28 % Frauenanteil in der zweiten Ebene unterhalb des Vorstands

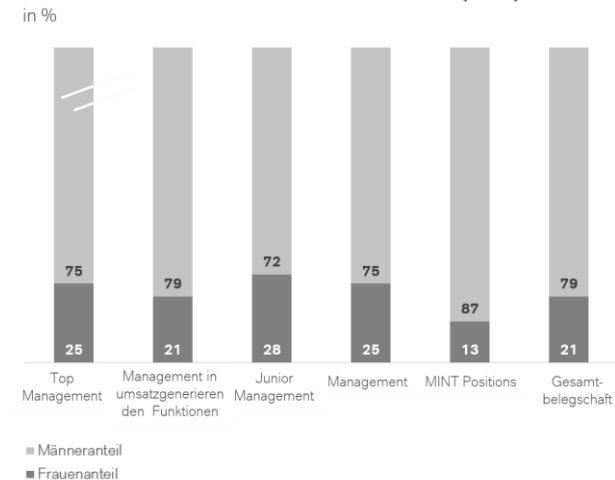
 **2030er Ziel:** 30 % Frauenanteil im Management unterhalb des Vorstands

Die 2017 festgelegten Ziele, die bis zum 30. Juni 2022 erreicht werden sollten, sahen einen Frauenanteil von mindestens 15 % für die erste Ebene unterhalb des Vorstands und 25 % für die zweite Ebene vor. Beide Ziele wurden erreicht: Mit einem Frauenanteil von 22,0 % auf der ersten Führungsebene und 25,2 % auf der zweiten Führungsebene haben wir unsere eigenen Zielvorgaben sogar übertroffen.

Zum 31. März 2022 ist Frau Dr. Stephanie Coßmann als Vorstandsmitglied und Arbeitsdirektorin der LANXESS AG ausgeschieden, die bereits seit dem 1. Januar 2020 im Vorstand vertreten war. Zum Zeitpunkt des Stichtags am 30. Juni 2022 war der Vorstand daher entgegen der ursprünglichen mit keinem weiblichen Mitglied besetzt. Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat jedoch im November 2022 entschieden, mit Frau Frederique van Baarle mit Wirkung

spätestens zum April 2023 erneut ein weibliches Mitglied in den Vorstand der LANXESS AG zu bestellen.

**Frauenanteil auf verschiedenen Hierarchieebenen (2022)**



Im April des Berichtsjahres verabschiedete der Vorstand neue Ziele für den Frauenanteil in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands. Danach soll der Anteil der Mitarbeiterinnen bis zum 30. Juni 2027 mindestens 25 % auf der ersten Ebene und 28 % auf der zweiten Ebene unterhalb des Vorstands betragen. Über die gesetzlichen Vorgaben hinaus haben wir uns weitere Ziele gesetzt: Unter anderem möchten wir Managementpositionen bis Ende 2030 mindestens mit 30 % Frauen besetzen. Ende 2022 lag der Frauenanteil im Management bei 25,2 % (Vorjahr 24,0 %).

### **Netzwerke: Unsere Mitarbeitenden werden aktiv**

Netzwerke können einen wichtigen Beitrag zur Förderung von Vielfalt, Chancengleichheit und Einbeziehung leisten. WInX – unsere globale Women Initiative LANXESS – vernetzt die Frauen bei LANXESS über Landesgrenzen hinweg. Im Rahmen dieser Initiative fanden international virtuelle, hybride und Präsenzveranstaltungen statt, bei denen sich die Teilnehmerinnen austauschen konnten. Mit einem „Male Ally Workshop“ zeigte das Frauennetzwerk Deutschland, dass auch das Engagement männlicher Mitarbeiter für Geschlechtervielfalt und -gerechtigkeit wichtig ist. Aus dem Workshop entstand die Netzwerkgruppe „HeForWInX“ für engagierte Männer, die das Frauennetzwerk in Zukunft unterstützen.

In den USA wurde zudem 2020 eine Arbeitsgruppe namens „X-arise“ (**A**gainst **R**acial **I**njustice and **S**ocial **E**xclusion) von Mitarbeitenden ins Leben gerufen, die durch gezielte Aufklärung auf die Gefahr rassistisch motivierter Ungleichbehandlung und sozialer Ausgrenzung aufmerksam machen möchte und bei Handlungsbedarf Aktionspläne entwickelt.

### **Flexible Arbeitsbedingungen**

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

betrug die Abdeckungsquote 96%, womit wir unser Ziel erreicht haben.

### **Alternativen zur Vollzeitarbeit**


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

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

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

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

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

 Weitere Informationen zu unseren flexiblen Arbeitsangeboten



### **Best Practice: Unterstützung bei Kinderbetreuung**

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

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

### **Betriebliche Mitbestimmung**

Der Dialog mit den Chemie-Sozialpartnern – Gewerkschaften wie Arbeitgeberverbänden – als Prinzip gelebter Konsultation ist bei LANXESS weltweit Praxis. Dies schließt auch ein, dass wir die Assoziierungsfreiheit unserer Mitarbeitenden gemäß der International Labour Organization (ILO) und dem Global Compact respektieren sowie Tarifverträge achten. Wir suchen regelmäßig den Dialog mit den Gremien der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter in Deutschland, Europa und weltweit, informieren über unsere Unternehmensziele und binden die Arbeitnehmervertretungen frühzeitig in organisatorische Änderungen ein. Auf der Agenda standen z.B. die Fortführung des Dialogs zur gemeinsamen Gestaltung der Arbeit der Zukunft (u.a. Digitalisierung und Einführung neuer IT-Systeme). Auch außerhalb Europas legen wir großen Wert auf einen fairen Umgang mit Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften.

### 3. LANXESS: ARBEITGEBER DER WAHL

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

#### Zufriedenheit und Engagement

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

Zudem bewerten wir die Fluktuationsquote auf Basis von Eigenkündigungen als wichtigen Indikator für das Engagement unserer Beschäftigten. Wir werten regelmäßig die Fluktuationsmuster nach Alter, Geschlecht und Region aus, um Hinweise auf eine mögliche Ungleichbehandlung frühzeitig zu erkennen und gegebenenfalls Gegenmaßnahmen ergreifen zu können.



**Kontinuierliches Ziel<sup>2</sup>:** Fluktuationsquote auf Basis von Eigenkündigungen unter 3,5 %

Im Jahr 2022 lag die Quote der Fluktuation auf Basis von Eigenkündigungen global bei 4,4 % (Vorjahr: 3,4 %), womit wir unser Ziel für dieses Jahr leider verfehlt haben. Die Bindung von Mitarbeitenden, insbesondere Talenten, wird zunehmend zu einer Herausforderung, da sich der Arbeitsmarkt deutlich zu einem Arbeitnehmermarkt wandelt. Daher wird es personalstrategisch immer wichtiger, Fachkräfte im Unternehmen zu halten. Entsprechend intensivieren wir unser Employer Branding auch nach innen und richten es beispielsweise auf die verschiedenen Altersgruppen im Unternehmen individuell aus. Ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit schaffen wir bei unserer Belegschaft auch durch unterschiedliche Möglichkeiten, sich intern miteinander zu vernetzen, und bauen diese Möglichkeiten gezielt aus.

In Deutschland betrug die freiwillige Fluktuationsquote 2,8 % (Vorjahr: 1,8 %). Die Quote der Mitarbeitenden, die unser Unternehmen innerhalb der ersten drei Jahre nach ihrer Einstellung auf eigenen Wunsch wieder verlassen haben (sog. Frühfluktuation), lag im Berichtsjahr weltweit bei durchschnittlich 1,7 % (Vorjahr: 1,3 %).



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

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



#### Best Practice: Auszeichnungen als Toparbeitgeber

**Deutschland:** LANXESS wurde im Jahr 2021 im Rahmen der Studie „Leading Employers“ des Institute of Research & Data Aggregation als „Top 1% der deutschen Arbeitgeber“ ausgezeichnet. In 2022 erhielten wir für unser Wissensmanagementkonzept den HR Excellence Award.

**China:** LANXESS erhielt im Januar 2022 vom renommierten Top Employers Institute zum fünften Mal in Folge die Auszeichnung als „Top Employer China“.

**Indien:** Im Jahr 2022 erhielt LANXESS in Indien die „Great Place to Work“-Zertifizierung sowie den Golden Peacock HR Excellence Award.


**Brasilien:** LANXESS Brasilien ist im Jahr 2022 zum dritten Mal in Folge als bester Arbeitgeber in der chemischen und petrochemischen Industrie mit dem Preis „Incredible Places to Work“ (dt. Fantastischer Arbeitsplatz) ausgezeichnet worden.

<sup>2</sup> 2023 nächste Überprüfung



## Betriebliche Freiwilligenprogramme

Zu unserem Verständnis als nachhaltiger Arbeitgeber zählt, ein guter und verlässlicher Partner zu sein – für unsere Belegschaft, aber auch für die Menschen vor Ort bzw. in der jeweiligen Region. Wir wollen dort Verantwortung für die Entwicklung des gesellschaftlichen Umfelds übernehmen. Unser Engagement basiert auf unseren unternehmerischen Kompetenzen und Zielsetzungen und fokussiert sich auf die Handlungsfelder Bildung, Klimaschutz, Wasser und Kultur. Weltweit stellten wir 2022 für unsere Projekte eine Summe von rund 1,5 Mio. € bereit.

 Weitere Informationen zu unserem gesellschaftlichen Engagement (S. 30)



### Best Practice: Engagement in der Corona-Pandemie

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

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

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

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

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

In Porto Feliz, Brasilien, engagiert sich unsere Business Unit Inorganic Pigments in mehreren Aufforstungsprojekten für den Klima- und Gewässerschutz und gleichzeitig für den Lebensraum der Bevölkerung vor Ort. Auf einer Fläche von insgesamt rund 3.000 m<sup>2</sup> wurden Ende 2020 in zwei Schutzgebieten Setzlinge einheimischer Bäume von Hand gepflanzt sowie weitere 200 Setzlinge auf dem Gelände von drei Schulen.

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

# GLOSSAR

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

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

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

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

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

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

**MINT-Positionen:** Verschiedene Berufsbilder in den Themenfeldern „**M**athematik, **I**nformatik, **N**atur- und Ingenieurwissenschaft und **T**echnik“.

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

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

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

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

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

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

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

**HERAUSGEBER**

**LANXESS AG**

50569 Köln

[www.lanxess.com](http://www.lanxess.com)

**LANXESS**  
Energizing Chemistry