

CORPORATE RESPONSIBILITY

Bekenntnis zur nachhaltigen Transformation

Unter dem Eindruck der Coronapandemie ist das Bewusstsein nochmals gereift, dass die globale Gesellschaft auf ihrem Weg hin zu einer nachhaltigeren Wertschöpfung keine Zeit mehr zu verlieren hat. Unsere ambitionierten Ziele, beispielsweise beim Klimaschutz, und vielfältigen Maßnahmen belegen: Wir können und werden eine aktive Rolle in diesem bedeutenden Prozess spielen, zum Wohl der Gesellschaft und unseres Unternehmens.

Unser Leitbild ist die Transformation zu einer klimaneutralen und zirkulären Wertschöpfung – die darüber hinaus fair und sicher gestaltet sein muss. Nachhaltiges, integratives Denken und Handeln unterstützt auf vielfältige Art und Weise unsere unternehmerischen Ziele – sei es durch eine höhere Ressourceneffizienz, gute Beziehungen zu unseren Stakeholdern, ein geschärftes Risikobewusstsein oder langfristig vorteilhafte Kostenstrukturen. Die Qualität unseres Unternehmens zeigt sich auch in der gesellschaftlichen Wirkung unserer unternehmerischen Aktivitäten. Von unseren Anlagen, Standorten und Produkten muss ein messbarer nachhaltiger Nutzen für die Gemeinschaft ausgehen.

Wertvolle Orientierung in diesem Transformationsprozess geben uns 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.
- › 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.
- › Zu den international anerkannten Grundprinzipien unternehmerischer Tätigkeit, denen wir uns verpflichtet fühlen, zählen auch die Arbeitsnormen der International Labour Organization, einer Sonderorganisation der Vereinten Nationen. Sie zielen darauf ab, weltweit anerkannte Sozialstandards zu gewährleisten und so die Arbeits- und Lebensbedingungen aller Menschen zu verbessern.

Die zehn Prinzipien des UN Global Compact



Menschenrechte

Unternehmen sollen ...

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



Arbeitsstandards

Unternehmen sollen ...

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



Umweltschutz

Unternehmen sollen ...

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



Korruptionsbekämpfung

Unternehmen sollen ...

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

Die 17 Sustainable Development Goals



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

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

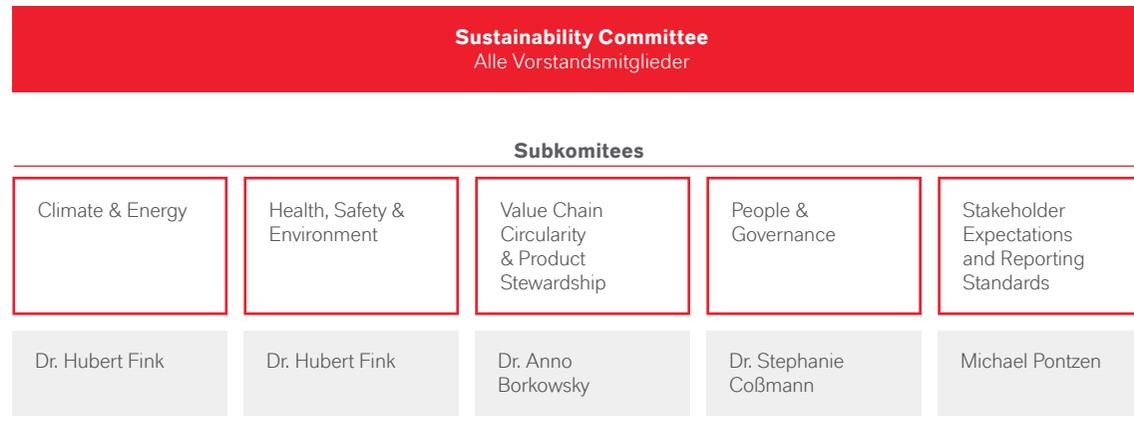


Geprüfte Angaben des LANXESS Konzerns, die im nicht-finanziellen Konzernbericht 2021 enthalten sind



NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT AUF VORSTANDSEBENE VERORTET

Nachhaltigkeitsbezogene Gremien und Vorstandszuständigkeiten im Geschäftsjahr 2021



Um unsere Nachhaltigkeitsziele noch konsequenter verfolgen zu können, haben wir Anfang 2021 eine neue Gremienstruktur etabliert. Oberstes Entscheidungsorgan ist nunmehr das **Sustainability Committee**, das alle zentralen Themen im Bereich Nachhaltigkeit steuert. Ihm gehören unter anderem alle Vorstandsmitglieder an. An das Sustainability Committee berichten fünf Subkomitees, die sich mit verschiedenen Schwerpunkten unserer Nachhaltigkeitsstrategie beschäftigen und jeweils von einem Vorstandsmitglied geleitet werden:

- › Subkomitee „Climate & Energy“ – Umsetzung des LANXESS Klimaprogramms „Climate neutral 2040“
- › Subkomitee „Health, Safety & Environment“ – Entwicklung nachhaltiger und sicherer Produktionsstandorte



- › Subkomitee „Value Chain Circularity & Product Stewardship“ – Förderung nachhaltiger Produkte und Wertschöpfungsketten
- › Subkomitee „People & Governance“ – Koordination von Themen der unternehmerischen und sozialen Verantwortung von LANXESS
- › Subkomitee „Stakeholder expectations and reporting standards“ – Erfüllung externer Berichtsstandards und Stakeholdermanagement

Wir verstehen darüber hinaus auch die Einhaltung und kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Werte, Regeln und Standards sowie ein vorausschauendes Risikomanagement als wichtige Aspekte nachhaltigen Handelns.

[Weitere Informationen zur Corporate Governance bei LANXESS](#)



[Weitere Informationen zum Risikomanagement bei LANXESS](#)

Verantwortliches unternehmerisches Handeln gewährleisten wir zudem mit unserem integrierten Managementsystem, über das wir detailliert im Abschnitt „Sichere und nachhaltige Standorte“ berichten.

ZUKUNFT ENTSTEHT IM DIALOG

Die erfolgreiche Transformation unserer Industrie über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg wird nur im kontinuierlichen Austausch und in enger Zusammenarbeit mit unseren Stakeholdern gelingen. 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.

Besonders bei den großen Transformationsthemen „Klimaschutz“ und „Circular Economy“ stehen wir im intensiven Austausch und bringen uns aktiv in Dialog- und Kooperationsformate ein. So gehört LANXESS als eines von nur wenigen Unternehmen der chemischen Industrie zu den Gründungsmitgliedern der BDI-Initiative Circular Economy. Die Initiative versteht sich als Plattform für den Austausch zwischen Wirtschaft und Politik, Wissenschaft und Gesellschaft, um gemeinsam Instrumente zur Förderung des Marktes für Recycling-Rohstoffe zu entwickeln und Potenziale zur Abfallvermeidung zu erschließen.

Einen Fokus auf die Sektoren Gebäude und Automobil legt derweil das Gemeinschaftsprojekt „Circular Economy als Innovationsmotor für eine klimaneutrale und ressourceneffiziente Wirtschaft“ (CEWI). Hinter dem vom Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit geförderten Projekt steht unter anderem die Stiftung KlimaWirtschaft, die LANXESS seit dem Berichtsjahr als Förderunternehmen unterstützt. Weitere Beteiligte sind das Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie und der WWF Deutschland.

Im globalen Maßstab engagieren wir uns nun auch in der Initiative International Sustainability and Carbon Certification (ISCC). ISCC ist eine Multi-Stakeholder-Initiative, die von einem Verein mit über 140 Mitgliedern geleitet wird. Wir werden uns aktiv an der Weiterentwicklung der ISCC-Standards auf dem Weg zu einer nachhaltigen, klimaneutralen und kreislaufforientierten Wirtschaft beteiligen.

Ein weiteres wichtiges Dialogforum für LANXESS ist der World Business Council for Sustainable Development (WBCSD, Weltwirtschaftsrat für nachhaltige Entwicklung), dem wir Anfang 2020 beigetreten sind. Der WBCSD ist eine globale, von Unternehmensvorständen geführte Organisation, die sich für den beschleunigten Wandel hin zu einer nachhaltigeren Welt einsetzt. Die fast 200 Mitgliedsunternehmen repräsentieren über 19 Mio. Mitarbeitende und einen Umsatz von mehr als 8,5 Bio. USD. Im Rahmen unserer Mitgliedschaft zählen wir jeweils zu den Gründungsmitgliedern der Circular Cars Initiative (CCI) und der Circular Electronics Partnership (CEP). Die CCI ist eine Partnerschaft zwischen Stakeholdern aus dem automobilen Ökosystem (z.B. Industrie, politische Entscheidungsträger und

Flottenkäufer), die darauf abzielt, die Gesamtemissionen über den Lebenszyklus zu eliminieren oder zu minimieren. Die CEP ist die erste privatwirtschaftliche Allianz für zirkuläre Elektronik. Sie verfolgt die Vision, den Wert von Komponenten, Produkten und Materialien über ihren gesamten Lebenszyklus hinweg zu maximieren – bei sicherer und fairer Arbeit sowie ausschließlicher Verwendung zirkulärer Ressourcen.

[Weitere Informationen zu den Themen und Dialogforen je relevanter Stakeholdergruppe](#)

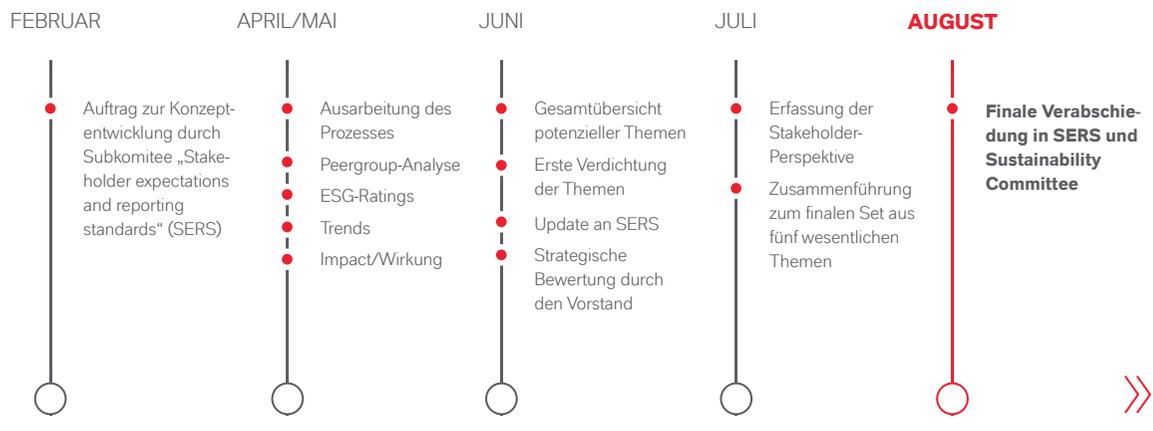
SYSTEMATISCHE PRIORISIERUNG VON NACHHALTIGKEITSTHEMEN

Alles, was LANXESS tut, soll unsere strategischen Leitlinien, die relevanten Interessen unserer Stakeholder sowie die wesentlichen Auswirkungen unseres Handelns

auf unser Unternehmen und die Gesellschaft angemessen berücksichtigen. Eine Materialitätsanalyse nach den Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI) hilft uns dabei, unsere vielfältigen Handlungsfelder systematisch zu priorisieren und Ressourcen möglichst effektiv einzusetzen. Sie orientiert sich an den vier Grundsätzen Nachhaltigkeitskontext, Wesentlichkeit, Vollständigkeit sowie Einbeziehung von Stakeholdern.

Um der Transformationsdynamik seit der letzten umfassenden Materialitätsanalyse im Jahr 2017 Rechnung zu tragen, haben wir im Berichtsjahr eine neue Analyse durchgeführt. Im Ergebnis haben wir die Anzahl unserer wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen von sieben auf fünf verdichtet, nehmen dabei aber bedeutende neue Themen wie z.B. die Kreislaufwirtschaft noch stärker in den Fokus. Die fünf wesentlichen Themen wurden im August 2021 vom Sustainability Committee bestätigt und bilden den für uns relevanten Steuerungsrahmen.

Materialitätsprozess 2021





Wesentliche Themen



Zirkuläre und nachhaltige Beschaffung

Unsere zunehmend zirkulären 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.



Sichere und nachhaltige Standorte

LANXESS produziert an wettbewerbsfähigen und nachhaltigen Chemiestandorten. Kontinuierliche Prozessverbesserungen und Investitionen sind die Grundlage für unseren Erfolg. Wir kümmern uns um die Nachbarschaft an unseren Standorten.



Klimaschutz und Energieeffizienz

Für uns ist Klimaschutz, gestützt auf Energieeffizienz, ein wichtiger Beitrag für die Gesellschaft und ein Schlüssel zu langfristiger wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit. Im Jahr 2040 soll LANXESS ein klimaneutrales Unternehmen sein.



Gute Unternehmensführung und motivierte Mitarbeitende

Unser Ziel ist es, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und das Potenzial der Menschen während ihres gesamten Berufslebens zu entwickeln. Dafür schaffen wir ein Arbeitsumfeld, in dem unsere Mitarbeitenden sicher, engagiert und mit hoher Wirkung arbeiten. Wir pflegen und fördern eine wertebasierte, leistungsorientierte Kultur.



Nachhaltige Produkte

Wir bewerten systematisch die Nachhaltigkeit unseres Portfolios und berücksichtigen Nachhaltigkeitskriterien bereits in der Entwicklung von Produkten und Anwendungen. Wir begleiten unsere Kunden langfristig, treiben Innovationen gemeinsam voran und unterstützen sie dabei, ihr Geschäft nachhaltig zu gestalten.

Zudem prägen sie die Struktur unserer externen Berichterstattung zum Thema Corporate Responsibility.

Ergänzend zu unserer Materialitätsanalyse haben wir gemäß den Vorgaben des § 289c Abs. 3 Satz 1 HGB eine Wesentlichkeitsdefinition für den nichtfinanziellen Konzernbericht vorgenommen, dessen Inhalte wir in diesen Abschnitt des Geschäftsberichts integriert und gesondert gekennzeichnet haben. Inhalte des nichtfinanziellen Berichts sind Angaben, die für das Verstehen des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses, der Lage des Konzerns sowie der Auswirkungen unserer Tätigkeit auf die nichtfinanziellen Aspekte erforderlich sind. Dies sind für uns demnach Umweltbelange, Mitarbeitenden- und Sozialbelange, Menschenrechte und Antikorruption wie im [Abschnitt „Über diesen Bericht“ auf Seite 247](#) dargestellt.



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 Aspekte keine wesentlichen Risiken, die mit unserer eigenen Geschäftstätigkeit oder mit Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen verknüpft sind und die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen haben oder haben werden.

[Weitere Informationen zum Chancen- und Risikomanagementsystem](#)



Für alle wesentlichen Themen haben wir konkrete Ziele formuliert. Ein Teil der variablen Vergütung der ersten und zweiten Führungsebene unter dem Vorstand hängt deshalb davon ab, inwiefern bestimmte CO₂e-Zielsetzungen zu Scope 1 und Scope 2 sowie zur MAQ erreicht werden. Das Sustainability Committee hat sich im Berichtsjahr systematisch mit den bestehenden Zielformulierungen und Indikatoren auseinandergesetzt, diese – wo notwendig – präzisiert und darüber hinaus neue Ziele festgelegt.

LANXESS Corporate Responsibility – Ziele

Thema	Ziel	Indikator	Termin	Status quo 2021	SDG	Seite
 Zirkuläre und nachhaltige Beschaffung					1, 8	
Aufbau einer systematischen Nachhaltigkeitsrisikoanalyse zur Bewertung aller Lieferanten	Statusuntersuchung zur Identifikation relevanter Lieferanten mit hohem Risikolevel	Anteil der bewerteten Lieferanten	2021	Die Migration des Risikoanalysesystems erfolgt sukzessive mit dem globalen Roll-out eines allgemeinen Updates unseres SAP-Systems. Die Region Nordamerika wurde im Berichtsjahr angebunden. Deutschland und das übrige Europa sollen im zweiten Quartal 2022 folgen.		21–23
Identifizierung und Reduzierung der Nachhaltigkeitsrisiken in der Lieferkette	Differenzierung des Risk Scores nach Warengruppe/Land (Stufen 1–6)	Sustainability Risk Score	2021	Anpassung des Zeitkorridors durch schrittweise Migration des Risikoanalysesystems notwendig		21–23
Zirkuläre Rohstoffe	Entwicklung eines Prozesses zur Verfolgung, Überwachung und kontinuierlichen Verbesserung des Anteils an erneuerbaren Rohstoffen in unseren Produkten	Entwicklung eines Prozesses	2022	Neues Ziel		21–22
 Sichere und nachhaltige Standorte					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 2021 38 zertifizierungsfähige Gesellschaften mit 71 Standorten in 21 Ländern. Dies entspricht – bezogen auf die Mitarbeiterzahl – einem Abdeckungsgrad unseres Matrixzertifikats von 85 % (ohne die 2021 neu erworbenen Standorte: 88,5 %). 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 97 % unserer Standorte ein Zertifikat nach ISO 14001.		24–25
Globale Prozesssicherheit	Kontinuierliche Reduktion der Ereignisse in Bezug auf Anlagen- und Verfahrenssicherheit	Anzahl meldepflichtiger Ereignisse in Bezug auf Anlagen- und Verfahrenssicherheit	Fortlaufend	Insgesamt ereigneten sich fünf relevante Ereignisse, von denen drei als meldepflichtig eingestuft sind.		24
	Kontinuierliche Reduktion der Umweltereignisse	Anzahl meldepflichtiger Umweltereignisse	Fortlaufend	Es ereigneten sich zwei Umweltereignisse (Freisetzung von Salzlösung und Schwefelwasserstoff) in El Dorado (USA).		24
	Kontinuierliche Reduktion der Transportereignisse	Anzahl meldepflichtiger Transportereignisse	Fortlaufend	Es ereignete sich ein Transportereignis mit relevanter Produktfreisetzung in Indien.		24–26
Wasserverbrauch	Verringerung des spezifischen Wasserverbrauchs um 2 % pro Jahr	Wasserverbrauch in m ³ je T€ Umsatz	Fortlaufend	Der spezifische Wasserverbrauch betrug 1,68 m ³ /T€ (–21 % im Vergleich zum Vorjahr).		26–28
Abwasser	Reduzierung des spezifischen organischen Kohlenstoffs (TOC) um 2 % pro Jahr	kg je T€ Umsatz	Fortlaufend	Der spezifische TOC betrug 0,17 kg/T€ (–10 % im Vergleich zum Vorjahr).		26–28

LANXESS Corporate Responsibility – Ziele

Thema	Ziel	Indikator	Termin	Status quo 2021	SDG	Seite
Wasserrisikostandorte	Einführung eines Water Stewardship Program	Prozentsatz der Standorte mit eingeführtem Water Stewardship Program	2023	Die Implementierung des entwickelten Standards hat in 2021 begonnen.		26–28
	Absolute Reduktion der Wasserentnahme um 15 %	Absolute Wasserentnahme in m ²	2023	Die absolute Wasserentnahme konnte an den Wasserrisikostandorten, bezogen auf das Basisjahr 2019, bereits um 10,5 % reduziert werden.		26–28
Klimaschutz und Energieeffizienz					3, 7, 8, 12, 13	
Emissionen	Senkung der CO ₂ e-Emissionen um 60 % 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 betragen 2.591 kt. Dies entspricht einer Reduktion von 60 % im Vergleich zum Gründungsjahr 2004.		33–35
	Inklusive Weiterentwicklung der 2025er-Ziele aus dem Jahr 2015: - Reduktion der spezifischen Scope-1-Emissionen auf < 0,19 (t CO ₂ e/t Produkt) - Reduktion der spezifischen Scope-2-Emissionen auf < 0,24 (t CO ₂ e/t Produkt)			Die spezifischen Scope-1-Emissionen reduzierten sich im Vergleich zum Vorjahr auf 0,27 t CO ₂ e/t Produkt. Die spezifischen Scope-2-Emissionen reduzierten sich im Vergleich zum Vorjahr auf 0,27 t CO ₂ e/t Produkt.		
	Senkung der Emissionen von flüchtigen organischen Verbindungen (NMVOC) um 25 % im Vergleich zum Basisjahr 2015	Absolute NMVOC-Emissionen	Ende 2025	Die absoluten VOC-Emissionen konnten im Vergleich zum Basisjahr um 85 % reduziert werden.		33–35
	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			33–35
	Klimaneutralität für den gesamten Konzern	Absolute CO ₂ e-Emissionen (Scope 1 und 2)	Ende 2040			33–35
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 im Berichtsjahr 1,64 MWh/t.		35–36

LANXESS Corporate Responsibility – Ziele

Thema	Ziel	Indikator	Termin	Status quo 2021	SDG	Seite
 Gute Unternehmensführung und motivierte Mitarbeitende					3, 4, 5, 8	
Mitarbeiterbindung	Hohe Bindung der Mitarbeitenden: freiwillige Fluktuationsquote unter 3,5 %	Fluktuationsquote auf Basis von Eigenkündigungen	Kontinuierlich bis Ende 2023	Die Fluktuationsquote auf Basis von Eigenkündigungen lag bei 3,4 %.		49–51
Mitarbeiterentwicklung	Übernahmequote nach Abschluss der Ausbildung von mindestens 80 %	Übernahmequote Auszubildende in Deutschland	Kontinuierlich bis Ende 2023	83 % der Auszubildenden wurden übernommen.		45
Wohlergehen der Mitarbeitenden/ 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 2021 betrug der Anteil 89 %.		48–49
Diversity & Inclusion	Mindestens ein weibliches Vorstandsmitglied	Anzahl Frauen im Vorstand	Mitte 2022	Mit Beschluss des LANXESS Aufsichtsrats vom 11. Dezember 2019 wurde Stephanie Coßmann mit Wirkung zum 1. Januar 2020 zum Vorstandsmitglied und zur Arbeitsdirektorin berufen.		42–43
	Frauenanteil 1. Ebene unterhalb des Vorstands auf 15 % steigern	Frauenanteil 1. Ebene unterhalb des Vorstands	Mitte 2022	Der Frauenanteil lag bei 18,2 %.		42–43
	Frauenanteil 2. Ebene unterhalb des Vorstands auf 25 % steigern	Frauenanteil 2. Ebene unterhalb des Vorstands	Mitte 2022	Der Frauenanteil lag bei 25,7 %.		42–43
	Mindestens 30 % weibliche und 40 % nicht-deutsche Teilnehmende an LANXESS Corporate-Talentprogrammen	Anteil weiblicher und nicht-deutscher Teilnehmende an LANXESS Corporate-Talentprogrammen	Kontinuierlich bis Ende 2022	Bei insgesamt 102 Teilnehmenden im Jahr 2021 beliefen sich die Quoten auf 25 % weibliche bzw. 60 % nichtdeutsche Teilnehmende.		42–43
	Frauenanteil im Management auf 30 % steigern	Frauenanteil im Management	Ende 2030	Der Frauenanteil lag bei 24,0 %.		42–43
Arbeitssicherheit	Kontinuierliche Reduktion der MAQ um > 50 % (Referenzwert MAQ 2,0 in 2016)	MAQ	Ende 2025	Die MAQ lag bei 0,9 %.		53–55

LANXESS Corporate Responsibility – Ziele

Thema	Ziel	Indikator	Termin	Status quo 2021	SDG	Seite
 Nachhaltige Produkte					3, 12, 13	
Aktives Portfoliomanagement unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten	Entwicklung eines Strategieplans für alle Endprodukte mit mehr als 0,1 % kritischer Substanzen	Entwicklung eines Strategieplans	2023	Die strategische Bewertung von Produkten mit einem Nachhaltigkeitsrisiko am Gesamtumsatz von Produkten mit einem Nachhaltigkeitsrisiko ist abgeschlossen. Die Arbeit am neuen Strategieplan hat begonnen.		58–61
	Prüfung und ggf. Optimierung der Qualität aller Registrierungs dossiers, die im Rahmen der REACH-Verordnung federführend von LANXESS erarbeitet wurden	Anteil der geprüften/aktualisierten Dossiers	2026	Das Projekt startete Mitte 2020. Der Anteil der geprüften/aktualisierten Dossiers liegt bei 7%.		57
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 142 Projekte zum Ziel, neue Produkte und Anwendungen zu entwickeln bzw. bestehende zu verbessern.		64–65
	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 81 Projekte unter den Zielsetzungen Kostensenkung, Effizienzsteigerung oder Kapazitätserhöhung mit verfahrenstechnischen Themen.		33–34
Langfristige Kundenbeziehung	Verbesserung der Kundenzufriedenheit und Aufrechterhaltung der Kundenbindung: Kundenbindungsindex > 75	Wert des Kundenbindungsindex	2022	In der Umfrage 2022 lag der Wert des Kundenbindungsindex bei 71. Die Befragung wird alle zwei Jahre durchgeführt.		65–66



ZIRKULÄRE UND NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

16 Tsd.

Lieferanten konzernweit



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

Die nach wie vor angespannten globalen Lieferketten stellten uns im Berichtsjahr weiterhin vor Herausforderungen und führten zu steigenden Rohstoffpreisen. Hinzu kamen im vierten Quartal signifikante Ausschläge bei den Strom- und Gaspreisen, die sich insbesondere in Europa auf unsere Herstellungskosten auswirkten. Aufgrund eines Unfalls im Tanklager der Sonderabfall-Verbrennungsanlage im Chempark Leverkusen stehen uns an diesem Standort derzeit geringere Entsorgungskapazitäten zur Verfügung, was rückkoppelnd auch unsere Produktionskapazitäten einschränkt. In China verursachte die staatlich angeordnete Stromrationierung an mehreren unserer Standorte Produktionsunterbrechungen.



2021 wurden Beschaffungsvorgänge mit über 16.000 Lieferanten abgewickelt. Konzernweit definiert eine globale Beschaffungsrichtlinie das Verhalten unserer Mitarbeitenden im Umgang mit Lieferanten und deren Mitarbeitenden. Standardisierte Abläufe im Kontext der Beschaffung haben wir in einer Prozessbeschreibung genauer spezifiziert.

Entsprechend den Grundsätzen des UN Global Compact, der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), von Responsible Care® und anderen CSR-Kodizes erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie sich an die nationalen und sonstigen geltenden Gesetze und Verordnungen halten zum Schutz von Umwelt, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie hinsichtlich der Arbeits- und Einstellungspraktiken. Die Akzeptanz der Anforderungen unseres Supplier Code of Conduct ist eine unabdingbare Voraussetzung für alle Lieferanten, die mit uns zusammenarbeiten möchten. Zur Konkretisierung unserer Anforderungen haben wir die Inhalte des Codes im Laufe des Geschäftsjahres überarbeitet und hierbei um weitere Themen ergänzt. Im Zuge dessen erfolgte auch eine Umbenennung in Business Partner Code of Conduct, um deutlich zu machen, dass wir nicht nur gegenüber unseren Lieferanten Erwartungen hinsichtlich eines nachhaltigen und ethischen Verhaltens haben.



Im Sinne einer sicheren Verarbeitung in unseren Produktionsbetrieben steht insbesondere die Beschaffung von Rohstoffen im Fokus. So ist es für die Beschaffung aller Rohstoffe zwingend erforderlich, dass Lieferanten ein aktuelles Sicherheitsdatenblatt vorlegen. Bei Rohstofflieferungen nichteuropäischer Lieferanten klärt unser Einkauf gemeinsam mit der Abteilung Production, Technology, Safety & Environment (PTSE), welche Verpflichtungen im Rahmen der REACH-Verordnung zu erfüllen sind.

Unsere organischen Rohstoffe basieren aktuell noch primär auf fossilen Quellen. Wir sind bestrebt, den Anteil nachhaltiger Rohstoffe zu erhöhen. Der Markt für nachhaltige Rohstoffe befindet sich in einer langfristigen Entwicklung. Um voranzugehen, arbeiten wir bereits heute mit mehreren großen Partnern zusammen und testen deren Forschungsprodukte. Es ist ein realistisches Szenario, dass wir vermehrt einzelne Produkte auf Basis nachhaltiger Rohstoffe auf den Markt bringen, bevor dies für die gesamte Produktpalette möglich sein wird. Allerdings birgt der Einsatz biobasierter organischer Rohstoffe auch Herausforderungen und potenzielle Konflikte. So muss die Produktion von Lebensmitteln immer Vorrang vor der Verwendung von Biomasse zur Herstellung chemischer Produkte haben. Daher gehen wir beim Einkauf biobasierter Rohstoffe mit Bedacht vor und stellen sicher, dass die von uns verwendete Biomasse erneuerbar produziert wird und nicht in Konkurrenz mit der Lebensmittelproduktion steht.



NFB

bp und LANXESS bündeln Kräfte bei erneuerbaren Rohstoffen für die Kunststoffproduktion

Hochleistungskunststoffe sind die Lösung für viele nachhaltige Produkte. Uns ist es ebenso wichtig, auch die Herstellung dieses wertvollen Materials nachhaltig zu gestalten. Dabei ist der Einsatz biobasierter Rohstoffe neben modernen Recyclingverfahren ein wesentlicher Hebel. Vor diesem Hintergrund haben wir mit dem Energieunternehmen bp eine strategische Partnerschaft für den Einsatz nachhaltiger Rohstoffe in der Produktion von Hochleistungskunststoffen geschlossen. Seit dem vierten Quartal 2021 beliefert bp unseren Produktionsstandort Antwerpen (Belgien) mit nachhaltig produziertem Cyclohexan. Unser langjähriger Partner setzt für dessen Herstellung biobasierte oder bio-zirkuläre Rohstoffe ein. Das können z.B. Rapsöl oder andere Arten von Biomasse sein. Die nachhaltige Herkunft der Rohstoffe ist nach den Regeln von ISCC Plus („International Sustainability and Carbon Certification“) zertifiziert.

NFB

Unsere anorganischen Rohstoffe werden primär aus dem biologischen Kreislauf gewonnen, z. B. Stickstoff aus der Luft oder Kochsalz aus Meerwasser. Diese Rohstoffe sind prinzipiell erneuerbar, jedoch nicht zwangsläufig nachhaltig, da für ihre Gewinnung ein hoher Energieeinsatz in Form von Strom notwendig ist. Um ihren CO₂-Fußabdruck zu reduzieren, müssen für die Gewinnung vermehrt erneuerbare Energien eingesetzt werden. Wir engagieren uns auch hier in strategischen Partnerschaften mit unseren Lieferanten, um dies zu realisieren. [Weitere Informationen finden Sie im Kapitel „Nachhaltige Produkte“.](#)

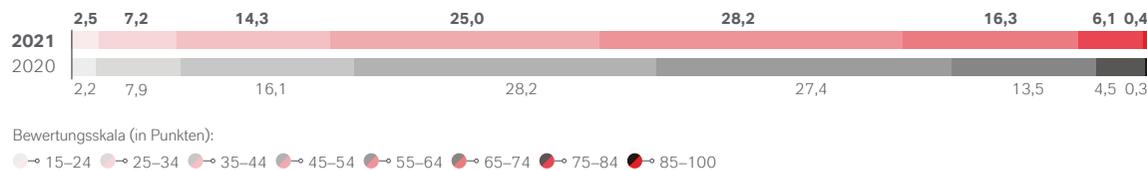
Es ist unser Bestreben, Nachhaltigkeit zu fördern, die Transparenz in unserer gesamten Lieferkette zu erhöhen und somit Beschaffungsrisiken weiter zu minimieren. Deshalb ist LANXESS Gründungsmitglied der Initiative [„Together for Sustainability“](#) (TfS). TfS hat sich in der chemischen Industrie als klarer Branchenstandard für eine nachhaltige Lieferkette etabliert. Hierbei stehen die Themen Umweltschutz, Arbeits- und Menschenrechte inklusive der Vermeidung von Kinderarbeit, Arbeitsstandards, Arbeitssicherheit sowie Geschäftsethik und nachhaltige Beschaffungspraktiken im Vordergrund.

NFB

Da die Bewertungsergebnisse und Auditreports innerhalb der Initiative geteilt werden, standen uns Ende 2021 mehr als 10.500 Nachhaltigkeitsbewertungen und rund 740 Auditreports zur Verfügung. Lieferanten, deren Nachhaltigkeitsaktivitäten im Rahmen von TfS-Audits oder -Assessments bewertet wurden, repräsentieren 67 % unseres relevanten Beschaffungsvolumens. Zum relevanten Beschaffungsvolumen zählen wir alle Lieferanten, von denen wir jährlich Waren oder Dienstleistungen im Wert von mehr als 20.000 € beziehen. Die TfS-Nachhaltigkeitsbewertung fließt außerdem in unseren Strategieprozess ein, der bei jeder Vertragsverhandlung bzw. -verlängerung mit einem Einkaufsvolumen von über 5 Mio. € durchlaufen werden muss. Neben dem XCORE-Strategieprozess haben wir den SCORE-Prozess weltweit in unseren Einkaufsabteilungen etabliert. Dieser Prozess ähnelt dem XCORE-Prozess, er ist jedoch auf Einkaufsvolumen zwischen 1 Mio. € und 5 Mio. € bzw. über 250.000 € in Regionen außerhalb Europas ausgerichtet.

Weiterhin ist es erfreulich, dass unsere Lieferanten mit einer durchschnittlichen EcoVadis-Nachhaltigkeitsbewertung von 48,7 Punkten über dem EcoVadis-Benchmark von 43,9 Punkten liegen. Im Hinblick auf Schwachstellen unserer Lieferanten ließ sich 2021 erneut keine Tendenz ausmachen. Im Berichtsjahr hatten wir keinen Anlass, die Zusammenarbeit mit einem Lieferanten aufgrund von Nachhaltigkeitsaspekten zu beenden.

Gesamtbewertungen unserer Lieferanten bei EcoVadis in %





Detailbewertungen unserer Lieferanten bei EcoVadis in %



Bewertungsskala (in Punkten):



In Bezug auf die Migration eines datenbankgestützten Risikoanalyse-Systems in unser SAP-System haben wir die Testphase im Berichtsjahr erfolgreich abgeschlossen. Der globale Roll-out erfolgt nun parallel zu einem generellen Update des SAP-Systems. In Nordamerika ist dieses bereits abgeschlossen, Deutschland und das



übrige Europa sollen im zweiten Quartal 2022 folgen. Über das Risikoanalyse-System können wir in Echtzeit lieferantenbezogene Daten aus etwa 600.000 Quellen und in verschiedenen qualitativen Dimensionen – unter anderem regulatorisch, umweltbezogen, sozial oder finanziell – abfragen.



SICHERE UND NACHHALTIGE STANDORTE



Unser Anspruch lautet, unsere Produktion in jeder Hinsicht sicher, nachhaltig und damit langfristig wettbewerbsfähig zu gestalten. Die Verantwortung dafür liegt bei unserer Group Function Production, Technology, Safety & Environment (PTSE), deren Leiter direkt an Vorstandsmitglied Dr. Hubert Fink berichtet. PTSE entwickelt und pflegt unternehmensweit gültige Standards, die den verantwortungsvollen Umgang mit der Chemie bei LANXESS sicherstellen. Sie definieren Anforderungen und regeln Verantwortlichkeiten für den Gesundheits- und Umweltschutz, die Handhabung von Chemikalien, die Anlagensicherheit sowie die Sicherheitsvorkehrungen an Arbeitsplätzen. Die kontinuierlichen Schulungen unserer Beschäftigten und die regelmäßigen Überprüfungen unseres Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltmanagements anhand von Audits sollen gewährleisten, dass die Vorgaben systematisch und nachhaltig in unseren Prozessen umgesetzt werden.

Einheitliche Standards in der Produktion

LANXESS betreibt insgesamt 65 Produktionsstandorte und ist in 19 Ländern vertreten (Beteiligungen $\geq 50\%$, Stichtag: 31. Dezember 2021). Das vielfältige Produktportfolio erfordert den Einsatz zahlreicher unterschiedlicher chemisch-technischer Verfahren. Einheitliche Standards für die Planung, den Bau und den Betrieb von Anlagen gewährleisten ein hohes Niveau der Verfahrens-, Anlagen- und Arbeitssicherheit.



Die Handhabung chemischer Stoffe und die Arbeit mit technischen Anlagen bergen grundsätzlich Gesundheits- und Sicherheitsrisiken. Weltweit ermitteln wir diese Risiken und Gefährdungspotenziale systematisch – sowohl für bestehende Anlagen als auch für neue – und minimieren sie, indem wir festgelegte Vorsorge- und Schutzmaßnahmen implementieren. Die Umsetzung der LANXESS Richtlinien und der lokalen Vorschriften für den sicheren Betrieb der Anlagen überprüfen Experten vor Ort anhand gezielter Stichproben in Audits, deren Häufigkeit sich nach dem jeweiligen Risikoprofil richtet. Die Einhaltung der Sicherheitsstandards muss weltweit für jede Anlage regelmäßig über Testate nachgewiesen werden. Im Jahr 2021 sind insgesamt 35 Produktionsanlagen (Vorjahr: 32) im Rahmen von HSE-Compliance-Checks (Health, Safety, Environment) überprüft worden, 16 (Vorjahr: 16) davon in Deutschland. Acht für das Ausland geplante HSE-Compliance-Checks wurden wegen der Coronapandemie auf 2022 (6) und zwei auf das Jahr 2023 (2) verschoben. An zwei von Emerald Kalama übernommenen Standorten haben wir im Jahr 2021 HSE-Gap-Analysen durchgeführt.

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



unser Ziel ein, Ereignisse kontinuierlich zu reduzieren. Im Berichtsjahr 2021 haben sich wesentliche Vorfälle im einstelligen Bereich ereignet.

Unseren Weg zur Digitalisierung der Produktion beschreiten wir konsequent weiter, indem wir unter anderem unsere papierbasierten Betriebs- und Instandhaltungsschecklisten digitalisieren. So sind nun Tablets im Einsatz, die direkt an das zentrale IT-System von LANXESS angebunden sind und den Echtzeitzugriff auf die Daten ermöglichen. Die Lösung beinhaltet die Ende-zu-Ende-Integration der digitalen Datenverarbeitung im Arbeitsprozess und stellt sicher, dass Daten korrekt und automatisch archiviert werden. Notwendige Maßnahmen können wir aufgrund der übersichtlichen, vollständigen Datenlage jetzt direkt ableiten und sofort umsetzen. Dies erhöht nicht nur die Arbeitseffizienz in Produktion und Instandhaltung, sondern vermeidet auch doppelte Arbeit.

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.

37
HSE-Checks
(Health, Safety,
Environment) in
Produktions-
anlagen

65
Produktions-
standorte in
19 Ländern



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 Fortschritt der Integration neuer Standorte in unser Managementsystem und seine Leistungsfähigkeit lassen wir regelmäßig weltweit von externen und unabhängigen Experten prüfen. Auch 2021 haben wir das Rezertifizierungsaudit nach den Normen ISO 9001:2015 und 14001:2015 sowie das Überwachungsaudit nach ISO 50001:2018 erfolgreich absolviert. Im Berichtsjahr wurden die von Chemtura übernommenen Standorte Elmira (Kanada) und Gastonia South (USA) in das Matrixzertifikat aufgenommen. Über die Hälfte der Standorte, die mit der Akquisition von Chemtura übernommen wurden, sind bereits nach ISO 9001 und ISO 14001 zertifiziert und führen diese Zertifikate zunächst separat weiter. Wir planen, diese Standorte schrittweise in unser Matrixzertifikat zu integrieren. Gleiches gilt für die im Berichtsjahr von Emerald Kalama und Theseo übernommenen Standorte und deren Zertifikate.



Zum Stichtag 31. Dezember 2021 umfasste unser Matrixzertifikat 38 zertifizierungsfähige Gesellschaften (Gesellschaften mit Personal und über 50 % LANXESS Beteiligung) mit insgesamt 71 Standorten in 21 Ländern. Dies entspricht – bezogen auf die Mitarbeitendenzahl – einem Abdeckungsgrad von 85 % (ohne die 2021 neu erworbenen Standorte: 88,5 %).

Darüber hinaus haben wir in Deutschland und Belgien die LANXESS AG mit allen wesentlichen Konzerngesellschaften nach ISO 50001 für Energiemanagement zertifizieren lassen. Hiervon ausgenommen sind lediglich die IMD Natural Solutions GmbH und die CheMondis GmbH, deren Energieverbrauch jeweils unterhalb der Bagatelldgrenze zur Durchführung von verpflichtenden Energieaudits nach EDL-G (Energiedienstleistungsgesetz) liegt, sowie die neu erworbene Theseo Germany GmbH in Wietmarschen. Zum Stichtag 31. Dezember 2021 erreichten wir in diesen beiden Ländern, bezogen auf die Mitarbeitendenzahl, einen Abdeckungsgrad des Energiemanagementsystems von 99 %. Die IAB Ionenaustauscher GmbH hält ein eigenes Zertifikat. Außerhalb Deutschlands und Belgiens verfolgen wir weiterhin unsere Strategie regionaler bzw. lokaler Zertifizierungen. In Großbritannien sind unsere Standorte z. B. gemäß ESOS (Energy Savings Opportunity Scheme) zertifiziert.

Darüber hinaus verfügen einzelne LANXESS Konzerngesellschaften bzw. Standorte über weitere spezifische Managementsysteme bzw. Zertifizierungen, wie beispielsweise EMAS, RC14001 (RC = Responsible Care®), ISO 45001 und IATF 16949.



Globales Gefahrgut- und Transportsicherheitsmanagement

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

Die zentrale Klassifizierung unserer Produkte nach internationalen, regionalen und lokalen Gefahrgutvorschriften gewährleistet, dass geltendes Recht einheitlich interpretiert wird und gleichzeitig regionale bzw. lokale Besonderheiten berücksichtigt werden. Die Klassifizierung bestimmt unter anderem die Art der Umschließung (Verpackungen und Tanks), die Markierung und Kennzeichnung, die erlaubten Verkehrsträger und Transportrouten sowie Maßnahmen, die Einsatzkräfte im Fall eines Transportereignisses ergreifen müssen. Die entsprechenden Klassifizierungsdaten sind im Sicherheitsdatensystem für Chemikalien bei LANXESS hinterlegt. In den vergangenen Jahren wurden sukzessive immer mehr Länder bzw. Konzerngesellschaften an das System angebunden. So hatten wir die ehemaligen Chemtura-Standorte in Nordamerika 2020 erfolgreich in das zentrale Sicherheitsdatensystem integriert. Die für 2021 geplante Integration weiterer ehemaliger Chemtura-Standorte in Deutschland und Großbritannien wurde auf 2022 verschoben. Darüber hinaus werden wir 2022 mit der Integration von Theseo und Emerald Kalama Chemicals beginnen.



Um Mängeln bei der Ladungssicherung von Stückgütern in Frachtcontainern zu begegnen, entwickelten die Group Function PTSE und die Business Units in enger Abstimmung einen Ladungssicherungsstandard für LANXESS. Nach zahlreichen Feldversuchen wurde er zunächst an unseren deutschen Standorten Brunsbüttel und Leverkusen erfolgreich eingesetzt. Seit 2019 führen wir Ladungssicherungsschulungen bei externen Dienstleistern in Antwerpen (Belgien) sowie Bitterfeld, Duisburg und Mannheim (Deutschland) durch – dort ist der neue Ladungssicherungsstandard bereits etabliert. Darüber hinaus haben wir den Standard an allen indischen Standorten implementiert. Die geplante Ausweitung auf weitere Standorte – insbesondere in den USA – sowie die weiteren Ladungssicherungsschulungen, wurden wegen der Coronapandemie vorerst ausgesetzt.

Ökologische Verantwortung

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



LANXESS Wasser-Programm ins Leben gerufen

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

Neben der ökonomischen Bedeutung der Ressource Wasser ist LANXESS sich ebenfalls der ökologischen und sozialen Bedeutung bewusst. Der Zugang zu Wasser und sanitären Einrichtungen ist ein grundlegendes Menschenrecht. Wasserverfügbarkeit und Wasserqualität sind globale Herausforderungen, denen wir als Unternehmen lokal begegnen können und müssen. Wir setzen uns daher für einen verantwortungsvollen Umgang mit Wasser ein. Im Rahmen unserer eigenen



Geschäftstätigkeit und darüber hinaus fördern wir mit unseren Produkten das Ziel sechs der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung „Sauberes Wasser und Sanitäreinrichtungen für alle“ (SDG 6).

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

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

Das Wasser-Programm von LANXESS



1

Globales Wassermanagement:

klarer regulatorischer Rahmen, transparente Berichterstattung, Kennzahlenentwicklung und Ziele

2

Water Stewardship auf lokaler Ebene:

Risikoanalyse und Managementansatz

3

Über unsere Standorte hinaus:

soziales Engagement und Impact Valuation



Unsere jährlich durchgeführte Analyse aller LANXESS Produktionsstandorte mithilfe des WWF Water Risk Filters zeigte, dass unverändert insgesamt 14 unserer Produktionsstandorte in Wasserstressgebieten liegen. Auf diese Standorte entfielen rund 2 % unserer gesamten Wasserentnahme im Jahr 2021. Rund 91 % unserer Wasserentnahme erfolgen in Gebieten mit niedrigem Wasserstress.

Um die Betrachtung zu vertiefen und als Basis unseres LANXESS Wasser-Programms haben wir eine umfangreiche Wasserrisikoanalyse entwickelt, die wir alle zwei Jahre aktualisieren. Sie basiert auf insgesamt zehn Indikatoren wie Wasserstress, Wasserentnahme und anderen Risiken und kombiniert interne und externe Daten und Informationen. Hauptindikatoren für das Wasserrisiko sind der von uns neu entwickelte Wasserstresswert (Durchschnitt aus gegenwärtigem und zukünftigem Wasserstress) und die spezifische Wasserentnahme pro Tonne eines Produkts. Bei unserer ersten Analyse im Jahr 2020 hatten wir mit Jhagadia und Nagda (Indien), Latina (Italien) und Qingdao (China) insgesamt vier Standorte identifiziert, die in besonders stark betroffenen Wasserrisikogebieten liegen.

Im Hinblick auf unser Ziel, die absolute Wasserentnahme an unseren Wasserrisikostandorten bis zum Jahr 2023 im Vergleich zu 2019 um 15 % zu reduzieren, sehen wir uns auf gutem Weg. Die Planung entsprechender Einsparmaßnahmen ist abgeschlossen, priorisierte Projekte befinden sich allesamt bereits in der



Pilotierungsphase. Darüber hinaus haben wir im Berichtsjahr an allen Wasserrisikostandorten lokale Water-Stewardship-Programme initiiert, die bis 2023 implementiert werden. Sie basieren auf allgemein anerkannten wissenschaftlichen Erkenntnissen und auf einem LANXESS spezifischen Standard, der die Entwicklung standortspezifischer Ziele und Aktionspläne, Effizienzmaßnahmen sowie gemeinschaftliche Wasserprojekte umfasst, um den Risiken in den Einzugsgebieten entgegenzuwirken.

Auch mit den Produkten unserer Business Unit Liquid Purification Technologies leisten wir einen wichtigen Beitrag, um die Ressource Wasser zu schonen. Das Ionenaustauscherharz Lewatit® beispielsweise kommt insbesondere in der Aufbereitung und Wiederverwendung von Prozesswässern zum Einsatz und entfernt unerwünschte Substanzen. LANXESS plant, das zukunftssträchtige Geschäft mit Ionenaustauscherharzen weiter auszubauen.

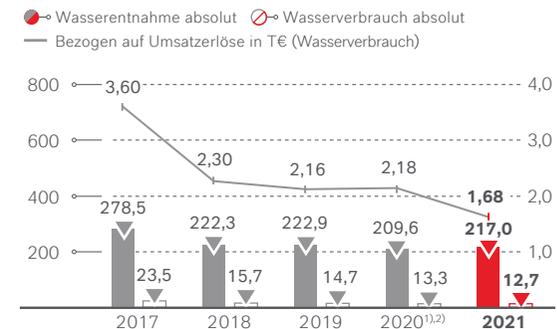
Schonender Umgang mit Wasser

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



Wasserentnahme und -verbrauch

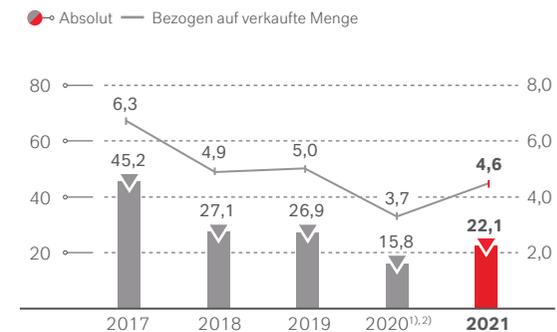
in Mio. m³ m³/T€ Umsatzerlöse



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

Abwassereinleitung (behandelt)

in Mio. m³ in m³/t Produkt



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



Aus der Gegenüberstellung von Wasserentnahme und Wasserverbrauch wird deutlich, dass zwar große Mengen an Wasser (z. B. in Form von Durchlaufkühlwasser) entnommen, diese aber später in gleicher Qualität wieder in den Wasserkreislauf zurückgeführt werden. Der Wasserverbrauch von LANXESS ergibt sich in 2021 aus der Wasserentnahme abzüglich der Menge an behandeltem und unbehandeltem Abwasser sowie der Menge des abgegebenen Dampfes. Im direkten Vergleich zwischen Wasserentnahme und Wasserverbrauch wird verdeutlicht, dass große Volumina entnommen wurden (z. B. in Form von Durchlaufkühlwasser), die jedoch in gleicher Qualität wieder in den Wasserkreislauf zurückgeführt wurden. Der Wasserverbrauch errechnet sich durch Subtraktion des Durchlaufkühlwassers, des abgeleiteten Dampfes, des Abwassers (behandelt und unbehandelt) und des sonstigen an Dritte abgegebenen Wassers. 2021 stieg unsere Wasserentnahme leicht an, hauptsächlich aufgrund der akquirierten Unternehmen. Im Geschäftsjahr 2021 haben wir erstmals die Wassereinleitungen an Dritte separat erfasst und in die Berechnung des Wasserverbrauchs einbezogen. Die Bilanzierung der Wassereinleitungsdaten zeigt einen leicht verbesserten Wasserverbrauchswert im Vergleich zum Vorjahr. Wir haben unser Ziel im vergangenen Geschäftsjahr erreicht, den spezifischen Wasserverbrauch zu verringern.

Die Menge an behandeltem Abwasser stieg im Jahr 2021 an. Dies ist hauptsächlich auf die zusätzlichen Abwassermengen der akquirierten Standorte zurückzuführen. Auch die Erhebung qualitätsbezogener Indikatoren ist Teil der Umweltkennzahlenerfassung von LANXESS.



Einer der wichtigsten Abwasserparameter ist der TOC (Total Organic Carbon – gesamter organischer Kohlenstoff). Im Geschäftsjahr 2021 reduzierte sich der spezifische TOC nach Abwasserbehandlung auf 0,17 kg/T€ (Vorjahr: 0,20 kg/T€). Durch die gleichzeitig gestiegenen Umsatzerlöse haben wir das Reduktionsziel von 2 % erreicht.

[Weitere Informationen zu unserem Umgang mit der Ressource Wasser finden Sie in unserem Grundlagenpapier „Wasser“.](#)

Nachhaltiges Abfallmanagement

Es ist unser Anspruch, sowohl gefährliche als auch nicht gefährliche Abfälle weitestgehend zu vermeiden und unser unternehmerisches Wachstum von der Abfallproduktion zu entkoppeln. Ein konsequentes Stoffstrommanagement vom Rohstoffeinsatz bis zur Produktendfertigung soll gewährleisten, dass wir Ressourcen möglichst effizient nutzen und unsere Abfallmengen so gering wie möglich ausfallen.

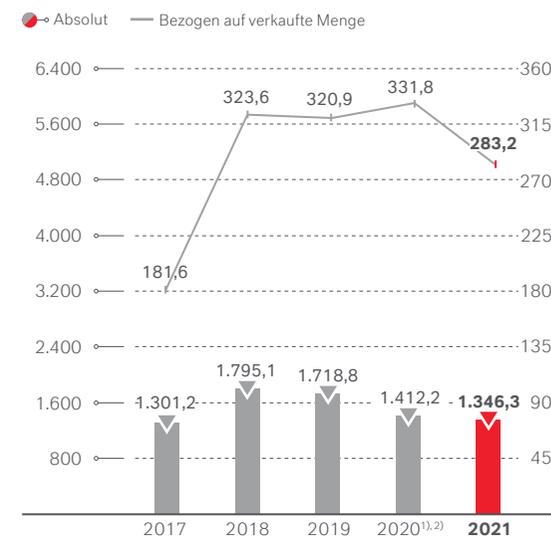
Unsere Business Units arbeiten beständig an verschiedenen Forschungsprojekten zur Vermeidung, Reduktion bzw. zum Recycling von Abfällen. Unsere Verbundstandorte ermöglichen es uns wiederum, eine Vielzahl von Abfall- bzw. Nebenströmen direkt in benachbarten Betrieben – sowohl eigenen als auch denen anderer Chemieunternehmen – als Rohstoff wieder einzusetzen, Kreisläufe zu schließen und auf diese Weise die Entstehung von Abfällen zu vermeiden.



Darüber hinaus engagieren wir uns für die Ziele des internationalen Programms „Operation Clean Sweep“ (OCS) der Society of the Plastics Industry. OCS soll verhindern, dass Kunststoffpartikel oder -pellets in die Meeresumwelt gelangen und dort unerwünschte Folgen verursachen. Mit unserem Beitritt im Jahr 2016 haben wir uns unter anderem verpflichtet, Mitarbeitende in diesem Bereich zu schulen, Maßnahmen zur Vermeidung von Pellet-Freisetzen in unseren Betrieben umzusetzen und auch unsere Geschäftspartner anzuhalten, aktiv unerwünschte Pellet-Austritte zu vermeiden.

Gesamtabfallerzeugung

in kt in kg Abfall/t Produkt



1) Fortzuführendes Geschäft.

2) LANXESS gesamt: Gesamtabfallerzeugung: 1.413,3, spezifisch: 322,7.



Im Vergleich zum Vorjahr ist die Gesamtabfallmenge gesunken. Neben technischen Verbesserungen an unserem Standort in El Dorado (USA) trug auch der geplante Anlagenstillstand an diesem Standort im Jahr 2021 zur deutlichen Reduktion bei. Den größten Anteil an unseren Abfallmengen haben nach wie vor leicht belastete Wassermengen am Standort El Dorado, die als Abfall deklariert werden. Der deutliche Anstieg der Gesamtabfallmenge 2017 ist im Wesentlichen auf die Einbeziehung der in diesem Jahr übernommenen Chemtura-Produktionsstandorte zurückzuführen.



Systematische Erfassung von Kennzahlen

Um Kennzahlen in den Bereichen Sicherheit und Umweltschutz weltweit systematisch zu erfassen, nutzen wir ein elektronisches Datenerfassungssystem. Es ermöglicht uns, ein umfassendes Spektrum von „HSE Performance Data“ pro Business Unit und Standort weltweit zu ermitteln, die als valide Datenbasis für strategische Entscheidungen sowie die interne und externe Berichterstattung genutzt werden. Zudem bilden sie die Fortschritte ab, die wir bei unseren global gültigen Nachhaltigkeitszielen erreichen. Grundsätzlich erfolgt die Datenerhebung nur

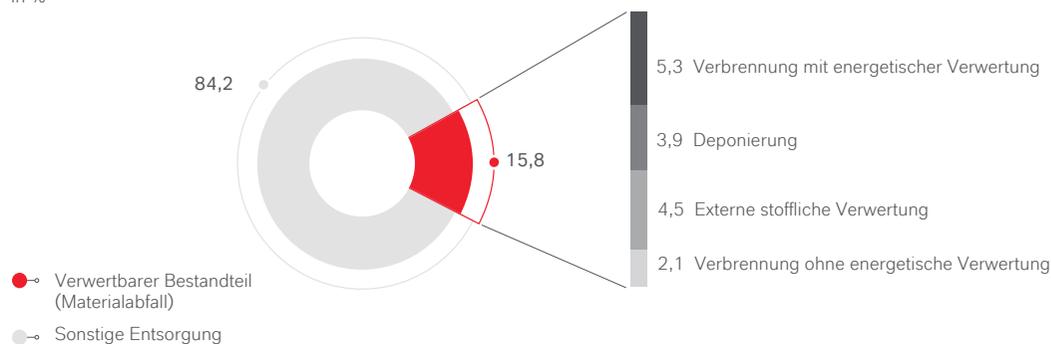


an Produktionsstandorten mit einem Beteiligungsverhältnis von über 50%.

Für das Geschäftsjahr 2021 hat die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft unsere Umwelt- und Sicherheitskennzahlen und die hierzu erforderlichen Datenerhebungsprozesse mit „begrenzter Prüfungssicherheit“ („limited assurance“) geprüft.

Abfälle zur Entsorgung

in %




Umwelt- und Sicherheitskennzahlen*

	2019		2020		2021
			Fortzuführen- des Geschäft	Business Unit Leather	
Sicherheit					
Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen von LANXESS Mitarbeitenden (MAQ ¹⁾)	1,6	1,0	3,3		0,9
Verkaufte Menge²⁾ in kt	5.356	4.256	124		4.754
Energieverbrauch in PJ (10¹⁵ Joule)³⁾	27,1	24,4	0,34		28,1
Direkte Energieträger (GRI 302-1)					
Nicht erneuerbare	11,3	9,5	0,21		11,2
Erneuerbare (Biomasse)	1,9	2,4	-		3,3
Indirekte Energieträger (GRI 302-1) ⁴⁾					
Stromverbrauch	6,55	5,8	0,07		6,3
Wärme- und Dampfverbrauch	6,7	6	0,06		6,60
Kühlergieverbrauch	0,5	0,55	-		0,54
Andere	0,15	0,15	-		0,11
Wasser und Abwasser in Mio. m³					
Gesamtwasserentnahme (GRI 303-3)	222,9	209,6	0,64		217,0
Oberflächenwasser	52,7	48,4	-		57,5
Grundwasser	5,2	4,3	0,04		4,6
Abwasser von Dritten	1,1	1,2	-		1,1
Wasser von Dritten	163,9	155,7	0,60		153,8
Gesamtwasserentnahme in Wasserstressgebieten (GRI 303-3)					
	5,7	4,7	0,04		4,5
Menge Durchlaufkühlwasser (GRI 303-4)	181,4	169,7	0,49		176,4
Gesamte Abwassereinleitung (GRI 303-4)					
Abwassereinleitung (behandelt) ⁵⁾	26,9	15,8	0,04		22,1
Abwassereinleitung (unbehandelt) ⁵⁾	-	178,8	0,48		187,4
Abwasseremissionen (nach Behandlung) in kt					
Gesamt-Stickstoff	0,4	0,4	0,001		0,5
Total Organic Carbon (TOC) ⁶⁾	1,2	1,2	0,006		1,3
Schwermetalle ⁷⁾	0,0023	0,0021	0		0,0023
Gesamtwasserverbrauch in Mio. m³ (GRI 303-5)⁸⁾					
	14,7	13,3	0,13		12,7
Luftemissionen in kt					
Gesamte Treibhausgasemissionen CO _{2e} (GRI 305-1, GRI 305-2)	2.950	2.533	32		2.591
Direkt (Scope 1) ⁹⁾	1.459	1.263	12		1.284
Indirekt (Scope 2) ¹⁰⁾	1.491	1.270	20		1.307
Ozon abbauende Stoffe (GRI 305-6)	0,00716	0,004	0		0,004
NO _x , SO _x und andere (GRI 305-7)					
NO _x ¹¹⁾	2,6	2,1	0,01		1,4
SO ₂ ¹²⁾	0,9	0,9	-		0,9

	2019	2020	2021	
CO	1,7	2,1	-	3,2
NH ₃	0,048	0,021	-	0,03
NMVO ¹³⁾	0,7	1,2	0,02	0,8
Abfall in kt				
Gesamtgewicht des Abfalls (GRI 306-3)	1.718,8	1.412,2	1,1	1.346,3
Verbrennung mit energetischer Verwertung	66,1	77,1	-	70,7
Verbrennung ohne energetische Verwertung	29,3	30,5	0,2	28,7
Deponierung	152,1	52,1	0,6	52,4
Stoffliche Verwertung	58,9	47,9	0,3	60,5
Sonstige Entsorgung	1.412,4	1.204,6	-	1.134,0
Art des Abfalls				
Gefährlich	687,8	566,45	0,6	664,8
Nicht gefährlich	1.031,0	845,75	0,5	681,5

Erläuternde Angaben zu den Umwelt- und Sicherheitskennzahlen

- * Die aggregierten Daten beziehen sich auf alle LANXESS Produktionsstandorte, die zu mehr als 50% zum Konzern gehören. 2021: Die durch die Akquisitionen von Emerald Kalama Chemicals (zum 03.08.2021) und Theseo Group (zum 01.04.2021) hinzugekommenen Produktionsstandorten Kalama, Widnes, Botlek, Laval, Hull, Wietmarschen wurden anteilmäßig in den Umweltkennzahlen berücksichtigt. 2019/2020/2021: Die Zahlen basieren teilweise auf Schätzungen und Hochrechnungen.
- Die Scope-1- und Scope-2-Emissionen von LANXESS hätten für das Gesamtjahr 2020 auf Basis des aktuellen Portfolios mit Emerald Kalama Chemicals und der Theseo Group 2.784 kt CO_{2e} betragen. Für das Gesamtjahr 2021 hätten die Scope-1- und Scope-2-Emissionen 2.739 kt CO_{2e} betragen.
- 1) MAQ = Million-Arbeitsstunden-Quote, Anzahl der Unfälle mit Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung per 1 Mio. geplanter Arbeitsstunden ab dem ersten Ausfalltag (ohne Unfalltag), bezogen auf alle Mitarbeitenden an allen Standorten (inkl. Leiharbeitender für Deutschland, Nafta, China und Indien).
- 2) Verkaufte Menge eigens erzeugter Waren, die intern an eine andere LANXESS Gesellschaft oder extern verkauft wurden (exklusive Handelsware).
- 3) Die angegebene Energiemenge wurde unter vereinfachenden Annahmen errechnet und basiert auf typischen Stoffwerten. Nicht enthalten sind andere Formen importierter Energie (z. B. in Rohstoffen enthaltene Energien).
- 4) Die indirekten Energieträger werden in Form einer Bilanz dargestellt. Dabei wird die Menge verkaufter Energie von der eingekauften Energie abgezogen.
- 5) Ab 2020 wurde behandeltes und unbehandeltes Abwasser getrennt voneinander erfasst.
- 6) Der chemische Sauerstoffbedarf (CSB, engl. COD) berechnet sich wie folgt: [COD] = [TOC] * 3. Für 2021 ergibt sich ein CSB-Wert von 3,9 kt.
- 7) Schwermetalle sind Arsen, Cadmium, Chrom, Kupfer, Quecksilber, Nickel, Blei, Zinn, Zink.
- 8) Gesamtwasserverbrauch berechnet sich nach GRI 303-5 aus Gesamtwasserentnahme abzüglich Gesamtwasserabgabe. 2019: Gesamtwasserentnahme abzüglich Durchlaufkühlwasser, abgegebenen Dampfes und Abwassers. 2020: Gesamtwasserentnahme abzüglich Durchlaufkühlwasser, abgegebenen Dampfes, Abwassers (behandelt und unbehandelt) und sonstigen an Dritte abgegebenen Wassers.
- 9) Die verwendeten Emissionsfaktoren für Brennstoffe beruhen auf Berechnungen der US EPA (GHG Emission Factors Hub, 15.09.2021) sowie den IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories (2006). Die Faktoren zur Berechnung der CO_{2e} beruhen, gemäß der Vorgabe des „GHG Protocol A Corporate Reporting Standard (2004 – revised edition)“, auf dem Global Warming Potential (Zeithorizont: 100 Jahre) des Sixth Assessment Report (AR6 2021) der IPCC. Davor IPCC Second Assessment Report (SAR(1995)). Alle Scope-1-Treibhausgase sind berechnet als CO_{2e}. 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: 2017: 215 kt CO₂, 2018: 230 kt CO₂, 2019: 184 kt CO₂, 2020: 268 kt CO₂, 2021: 294 kt CO₂.
- 10) Alle Scope-2-Treibhausgase sind berechnet als CO_{2e}. Die Umrechnungsfaktoren wurden 2021 von den Energieerzeugern abgefragt. Dort, wo Angaben fehlten, wurden Faktoren der IEA (International Energy Agency) aus dem Jahr 2019 für das Geschäftsjahr 2021, die Faktoren aus dem Jahr 2018 für das Geschäftsjahr 2020 und die Faktoren aus dem Jahr 2017 für das Geschäftsjahr 2019 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 2021 CO₂-Scope-2-Emissionen in Höhe von 1.562 kt.
- 11) Stickoxide (NO_x) berechnet als NO₂ (ohne N₂O; Lachgas).
- 12) Schwefeldioxid (SO₂) + SO₃ berechnet als SO₂.
- 13) Summe VOC ohne Methan und Aceton (flüchtige organische Verbindungen).



Corporate Citizenship

Zu unserem Verständnis nachhaltiger Standorte zählt ebenso, ein guter und verllässlicher 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 Mitarbeitendenmotivation sowie eine stetige Verbesserung unserer Reputation an.

Weltweit stellen wir 2021 für unsere Projekte eine Summe von rund 1,4 Mio. € (Vorjahr: rund 1,5 Mio. €) bereit. Regionale Schwerpunkte unserer Aktivitäten lagen im Berichtsjahr in der Region EMEA sowie im USMCA-Raum.

In den Überlegungen zu unserem gesellschaftlichen Engagement werten wir unsere Projekte danach aus, ob sie gemeinnützige Motive verfolgen („gemeinnützige

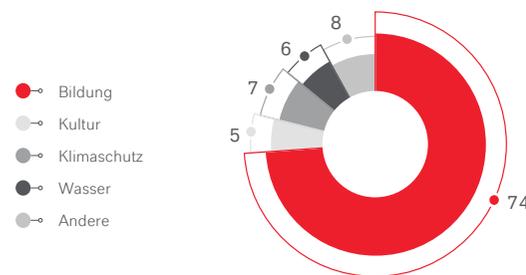


Spende“), ob wir in das gesellschaftliche Umfeld unserer Standorte investieren („gesellschaftliche Investition“) oder ob wir in Unternehmensziele wie Image, Umsatz und Ertrag investieren und dabei auch gesellschaftlichen Wert erzielen („kommerzielle Initiative“).

Insgesamt profitierten im Jahr 2021 rund 885.954 Menschen (Vorjahr: rund 1.500.000) von unseren Projekten. Mit einem System von Leistungsindikatoren messen wir über die reine Zahl der Begünstigten hinaus auch die gesellschaftliche Wirkung unserer Aktivitäten. Für 90% der durchgeführten Projekte haben wir 2021 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 sind für uns wichtige Messgrößen, mit denen wir unsere Maßnahmen wirkungsorientiert steuern.

Gesellschaftliche Projekte nach Themenfeldern¹⁾

in %

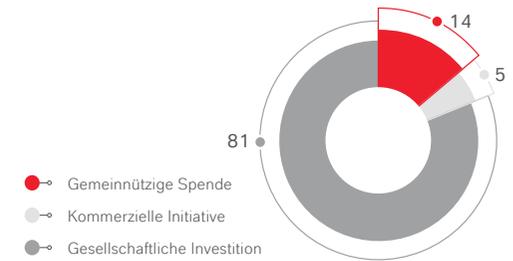


1) Anzahl der Projekte: 109.



Gesellschaftliche Projekte nach Art der Investition¹⁾

in %



1) Anzahl der Projekte: 109.

Wirkungsdimensionen ausgewerteter Projekte

in %



1) Anzahl der Projekte: 98.



Engagement für Bildung, Klimaschutz, Wasser und Kultur

Unter dem Dach der LANXESS Bildungsinitiative haben wir seit 2008 an unseren Standorten weltweit über 500 Projekte initiiert, um junge Menschen frühzeitig für die Naturwissenschaften zu begeistern.

Besonders gerne unterstützen wir Lehrerinnen und Lehrer, die neuartige Unterrichtsformate vorantreiben und dadurch den Forschergeist ihrer Schülerinnen und Schüler wecken. So konnte sich im Berichtsjahr beispielsweise eine Schule in Bergkamen über einen fünfstelligen Betrag für Schülerexperimente zu Pflanzenfarbstoffen und den Einsatz von Drohnen in der Landwirtschaft sowie ein grünes Klassenzimmer freuen. In Dormagen ermöglichten wir einem Gymnasium, einen multifunktionalen Fachraum zu gestalten. Auf große Resonanz stießen traditionell auch die LANXESS Labortage, in deren Rahmen dieses Jahr Schulklassen aus verschiedenen nordrhein-westfälischen Standorten das Leverkusener Industriemuseum besuchten.

In Kanada riefen wir 2021 das LANXESS Learners Program ins Leben. Es unterstützt eine kommunale Organisation in der Region unseres Standorts Elmira dabei, kunst- und kulturbezogene Aktivitäten für Kinder in finanziell eingeschränkten Gemeinden zu finanzieren. In unserem MINT-Bildungsprogramm am Standort El Dorado (USA) haben wir über einen Zeitraum von fünf Jahren insgesamt 250.000 US-Dollar zur Förderung von Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik zur Verfügung gestellt. In China fördern wir in Kooperation mit dem Goethe-Institut hochbegabte Schüler, die ein naturwissenschaftliches Studium in Deutschland aufnehmen wollen.



Für den Klimaschutz engagierten wir uns beispielsweise, indem wir im Krefelder Kinderheim Marianum eine Photovoltaikanlage installierten. Mit einer Kapazität von knapp 100 kWp werden voraussichtlich 90.000 kWh pro Jahr produziert und ca. 76% des Stroms direkt im Marianum genutzt. Der Rest wird über die hauseigene Trafostation anderen Haushalten in Krefeld zur Verfügung gestellt bzw. dient zur „Betankung“ von Elektrofahrzeugen. Die Projektbox „Sonne, Wind und Wetter“ trägt auch zur Sensibilisierung der jungen Bewohner für den Klimaschutz bei. Auch an unserem brasilianischen Standort Porto Feliz finanzierten wir den Bau einer Photovoltaikanlage in einer Schule.

In den USA tragen wir als Sponsor des Allegheny Land Trust dazu bei, eine der größten noch verbliebenen Grünflächen im Großraum Pittsburgh dauerhaft zu bewahren. Das Projekt zielt darauf ab, den ehemaligen Churchill Valley Country Club und seine 148 Hektar an natürlichen Grünflächen und eine wachsende Heimat für einheimische Flora und Fauna zu schützen und zu erhalten.

Städtisches und industrielles Wasserrecycling sowie Wassersicherheit bildeten 2021 die Themen des Forschungswettbewerbs „Sauberes Wasser für ein besseres Leben“ in China, den wir bereits zum siebten Mal ausrichteten. Mit dem Wettbewerb fördern wir akademische Nachwuchstalente, die sich über mehrere Monate hinweg aus verschiedenen Blickwinkeln und über Disziplinen sowie Regionen hinweg mit Fragen des Umwelt- und Wasserschutzes beschäftigen.

Im Rahmen unseres kulturellen Engagements fördern wir seit dem Jahr 2010 als Hauptpartner das internationale Literaturfestival lit.Cologne und seit einigen Jahren



auch die Kölner Philharmonie. Die von uns ebenfalls seit mehr als zehn Jahren unterstützte Ozawa International Chamber Music Academy in Japan ermöglicht talentierten jungen Musikern aus ganz Asien eine erstklassige musikalische Ausbildung. Im Berichtsjahr trugen wir mit unserer Kulturförderung insbesondere auch dazu bei, Autoren und Musikern in Zeiten von Corona digitale Bühnen zu schaffen.

LANXESS hilft den Betroffenen der Flutkatastrophe

Jenseits unserer strategischen Engagements gibt es auch immer wieder Ereignisse, die unsere schnelle Hilfe erfordern – so wie die Flutkatastrophe, die im Juli 2021 vor allem in Nordrhein-Westfalen und Rheinland-Pfalz schwere Schäden anrichtete. Auch in Leverkusen, dem weltweit größten Standort von LANXESS, waren mehrere Stadtteile unmittelbar betroffen. Mit einer Spende von 100.000 € an die Bürgerstiftung Leverkusen leisteten wir kurzfristig einen Beitrag, um die erste Not zu lindern. Zudem riefen wir unsere Mitarbeitenden zu Spenden an die „Aktion Deutschland hilft e.V.“ auf und verdoppelten die von ihnen aufgebrachte Spendensumme von rund 100.000 € auf 200.000 €. Neben der finanziellen Unterstützung packten LANXESS Mitarbeitende untereinander und in den betroffenen Gebieten auch selbst tatkräftig an. Ihnen gewährten wir Freiräume – genauso wie denjenigen, die als ehrenamtliche Helfer für Organisationen in den Hochwassergebieten im Einsatz waren.



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. Im Rahmen des Klimagipfels von Glasgow wurde diese Ambition im November 2021 erstmals mit konkreten Reduktionsanforderungen für Treibhausgasemissionen hinterlegt. So müssten die globalen CO₂-Emissionen bis 2030 um 45% im Vergleich zum Jahr 2010 sinken und bis 2050 global Netto-Nullemissionen erreicht werden. Währenddessen sieht der „Klimaschutzplan 2050“ in Deutschland bislang als Zwischenziel vor, die Treibhausgasemissionen bis 2030 gegenüber dem Basisjahr 1990 um mindestens 55% zu senken. Die Industrie soll dazu mit einer Reduktion von zwischen 49% und 51% beitragen.

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

Vor diesem Hintergrund war es an der Zeit, sich neue, ambitionierte mittel- und langfristige Ziele zu setzen und damit unserer Verantwortung als global agierender Spezialchemiekonzern gerecht zu werden: Bis 2040 soll



LANXESS klimaneutral werden. Bereits bis 2030 wollen wir unseren Ausstoß von Treibhausgasen ein weiteres Mal halbieren und auf rund 1,6 Millionen Tonnen CO₂e reduzieren. Damit hätten wir eine Reduktion von 75% gegenüber den Emissionen bei der Gründung von LANXESS erreicht. Zur Messung unserer klimarelevanten Emissionen betrachten wir den Ausstoß der im Kyoto-Protokoll definierten Treibhausgase und rechnen mit ihrer Treibhauswirksamkeit im Vergleich zu Kohlenstoffdioxid (CO₂e). Dabei beziehen wir die Emissionen aus unserer eigenen Produktion (Scope 1) und aus fremden Energiequellen (Scope 2) in die Berechnung ein.



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.

Klare Strategie zur Senkung von Emissionen

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

1. Klimaschutzprojekte mit großem Reduktionshebel initiieren (mittelfristiges Ziel)

Mehrere Maßnahmen sollen in den kommenden Jahren zu einer signifikanten Reduzierung von Treibhausgasen führen. Am Standort Lillo (Belgien) konnten wir im Vorjahr eine erste Anlage zur Zersetzung von Lachgas in seine harmlosen Bestandteile Stickstoff und Sauerstoff in Betrieb nehmen. Diese reduziert



unsere jährlichen Emissionen des besonders klimaschädlichen Treibhausgases um bis zu 150.000 Tonnen CO₂e. Nach der Installation einer zweiten Anlage 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. Zum Bilanzstichtag betrug der Umstellungsgrad am Standort Jhagadia bereits 39%, während der Standort Nagda rund 71% erreichte. Bereits vollständig mit Biomasse betreiben wir eine hocheffiziente Kraft-Wärme-Kopplungsanlage im brasilianischen Porto Feliz. An unseren großen Produktionsstandorten in Deutschland planen wir ebenfalls, aus der kohlebasierten Energienutzung auszusteigen.

Mit diesen Projekten und weiteren Maßnahmen wollen wir unseren CO₂e-Ausstoß bis 2025 auf 2,6 Mio. Tonnen CO₂e reduzieren.

2. Emissionen und Wachstum entkoppeln (langfristiges Ziel)

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. 2020 haben Vorstand und Aufsichtsrat zudem entschieden, dass künftig die CO₂e-Reduktion als Bewertungskriterium für das Bonussystem für Führungskräfte und Vorstand herangezogen wird.

3. Prozess- und Technologieinnovationen stärken (langfristiges Ziel)

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

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



Emissionshandel birgt Unsicherheiten

In Europa unterliegen 14 unserer Anlagen bzw. Standorte dem europäischen Emissionshandel. Der Handel mit CO₂-Emissions-Rechten, 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, rechnen wir damit, bis zum Ende der dritten Handelsperiode 2030 ausreichend Zertifikate aus der kostenlosen Zuteilung zu erhalten, um die erwarteten CO₂-Emissionen abdecken zu können. Allerdings können wir derzeit nicht genau abschätzen, wie sich Änderungen des EU-Emissionshandelssystems auswirken, die im Rahmen des Green Deals geplant sind. Auch die Auswirkungen des geplanten nationalen Emissionshandelssystems (n-ETS) können wir noch nicht konkret abschätzen, da wichtige Regelungen – insbesondere für die Zeit nach 2022 – noch ausstehen.

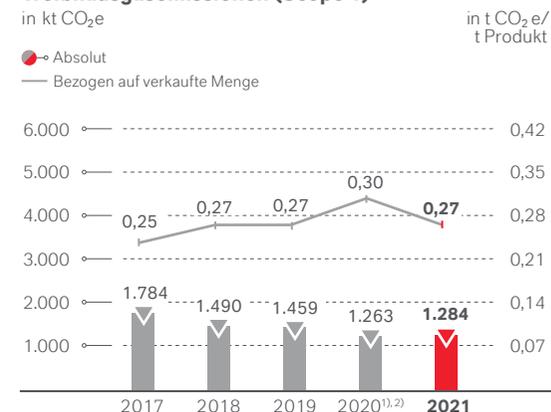


CDP verleiht LANXESS Bestnote

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 2021 erhielten wir in der Kategorie Klima erneut die bestmögliche Bewertung „A“. Damit zählt LANXESS zu den besten 2 % der über 12.000 von CDP bewerteten Unternehmen. Die guten Ergebnisse bestärken uns darin, unsere Klimaschutzstrategie weiter konsequent umzusetzen.



Treibhausgasemissionen (Scope 1)



1) Fortzuführendes Geschäft.

2) LANXESS gesamt: Scope 1: 1.275, spezifisch: 0,29.

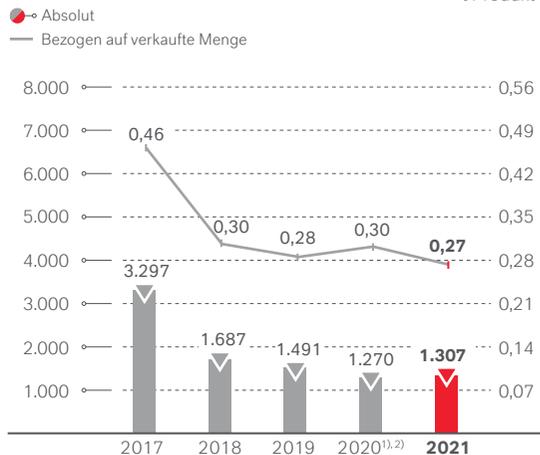
Ab 2021 GWP100 Faktoren des IPCC Sixth Assessment Report (AR6 (2021)) verwendet. Davor IPCC Second Assessment Report (SAR(1995)).

Im Jahr 2021 liegen unsere absoluten Scope-1-Emissionen auf Vorjahresniveau. Dies ist bedingt durch die gestiegenen Emissionen aus den Veränderungen im Geschäftsportfolio 2021 und dem Anstieg der Produktionsmenge nach dem coronabedingten Rückgang im Vorjahr. Diese Effekte wirken den umgesetzten Reduktionen entgegen. So konnte z. B. der Reduktionspfad bei den Lachgasemissionen in Belgien weiter fortgesetzt werden. Zusätzlich konnten Scope-1-Emissionen durch die verstärkte Nutzung von Biomasse reduziert werden. Aufgrund der gestiegenen Produktionsmenge kam es bei den spezifischen Scope-1-Emissionen dennoch zu einer Reduzierung im Vergleich zum Vorjahr.



Treibhausgasemissionen (Scope 2)

in kt CO₂e



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

Auch die Scope-2-Emissionen liegen auf dem Niveau des Vorjahres. Diese Entwicklung beruht zum einen auf einem gestiegenen Energieverbrauch durch eine höhere Produktionsmenge sowie den Veränderungen

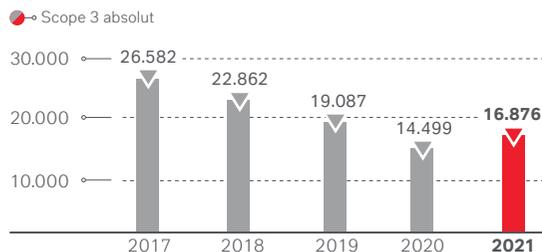
i LANXESS unterstützt Stiftung KlimaWirtschaft

Ein zukunftsfähiger energie- und klimapolitischer Rahmen ist die Voraussetzung dafür, dass die deutsche Industrie wettbewerbsfähig bleibt. Aus diesem Grund unterstützt LANXESS seit Juni 2021 als einer der beiden ersten Vertreter aus der chemischen Industrie die Stiftung KlimaWirtschaft, eine Initiative von Vorstandsvorsitzenden, Geschäftsführern und Familienunternehmern. Ziel der Stiftung ist es, die Politik zur Etablierung effektiver marktwirtschaftlicher Rahmenbedingungen für den

des Geschäftsportfolios und zum anderen auf den im Berichtsjahr erneut gesunkenen Emissionsfaktoren. Der spezifische Wert konnte trotz des gestiegenen Energieverbrauchs leicht reduziert werden.

Treibhausgasemissionen (Scope 3)

in kt CO₂e



Die Scope-3-Emissionen von LANXESS auf Basis des aktuellen Portfolios mit Emerald Kalama Chemicals und der Theseo Group hätten für das Gesamtjahr 2021 17.750 kt CO₂e betragen.

Im Geschäftsjahr 2021 stiegen unsere Scope-3-Emissionen ebenfalls bedingt durch das höhere Produktionsvolumen und die Veränderung im Geschäftsportfolio.

Klimaschutz aufzufordern und die Lösungskompetenz deutscher Unternehmen zu unterstützen. Im Austausch mit 17 Industrieunternehmen hatten die Stiftung, Agora Energiewende und Roland Berger dafür Anfang 2021 zwölf Handlungsempfehlungen verfasst. Wir sind fest davon überzeugt, unsere langjährige Erfahrung beim Senken von Treibhausgasen gewinnbringend in die Stiftung einbringen zu können.

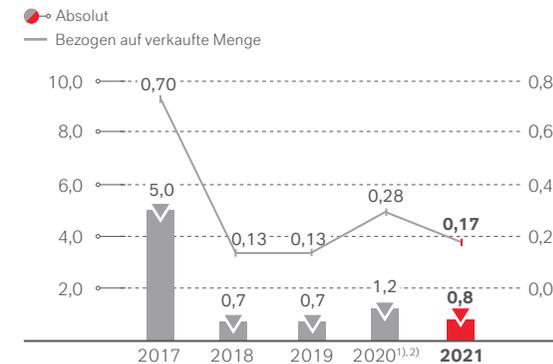
klimawirtschaft.org



Weitere Emissionen in die Luft

VOC-Emissionen

in kt



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

Im Geschäftsjahr 2021 konnten die VOC-Emissionen, die im Vorjahr gestiegen waren, wieder deutlich reduziert werden. Sie bewegen sich nun, absolut und spezifisch, in etwa wieder auf dem Niveau vor der Coronapandemie.

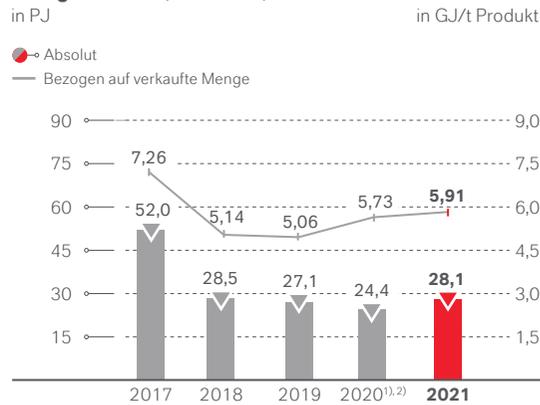
Systematisches Energiemanagement

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 ebendiesem Ziel haben wir uns seit 2017 bereits mit mehreren deutschen Standorten an der Initiative Energieeffizienz-Netzwerke beteiligt, die von der Bundesregierung und führenden Industrieverbänden gegründet wurde. So nimmt unser Standort Mannheim derzeit am Netzwerk ChePap 2 teil, der Standort Bitterfeld am Netzwerk Bitterfeld-Wolfen 2.0.

Energieeinsatz (als Bilanz)



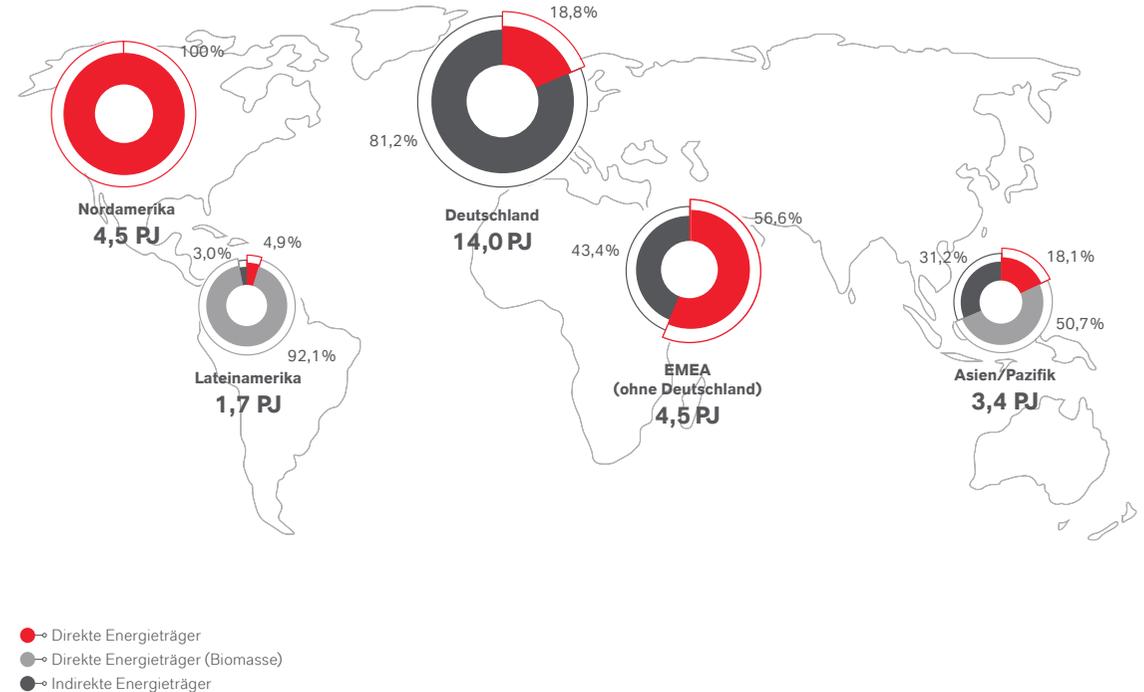
1) Fortzuführendes Geschäft.
2) LANXESS gesamt: Energie: 24,7, spezifisch: 5,65.

Unser absoluter Energieverbrauch ist in 2021 deutlich gestiegen. Dies ist vor allem auf die gestiegene Produktionsmenge sowie die Veränderungen im Geschäftsportfolio zurückzuführen. Trotz des gestiegenen absoluten Energieverbrauchs zeigte sich der spezifische Energieverbrauch hingegen in etwa auf Vorjahresniveau.



Direkter und indirekter Energieeinsatz pro Region

in PJ/in %



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.

[Weitere Informationen zu unserer Klimastrategie](#) finden Sie im Grundlagenpapier „Klima“.



GUTE UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND MOTIVIERTE MITARBEITENDE



Gute Corporate Governance

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

Unsere zentralen Werte, ergänzt um Handlungsleitlinien und organisatorische Strukturen, – kurz gefasst: „Gute Corporate Governance“ – ermöglichen es unseren Mitarbeitenden, in ihrer täglichen Arbeit verantwortungsvoll zu handeln und so aus einem vergleichsweise abstrakten Konzept einen konkreten unternehmerischen Erfolgsfaktor zu machen. „Gute Corporate Governance“ findet ihren Ausdruck bei LANXESS in einer wertebasierten und sicherheitsbewussten Unternehmenskultur, effektiven Managementsystemen sowie dem Bekenntnis zu weltweit anerkannten Prinzipien der verantwortungsvollen Unternehmensführung, wie beispielsweise den Prinzipien des UN Global Compact.

Verantwortliches unternehmerisches Handeln gewährleisten wir zudem mit unserer auf effektives Nachhaltigkeitsmanagement ausgerichteten [Gremienstruktur](#) und durch unser [integriertes Managementsystem](#), das für die notwendigen globalen Strukturen in allen Geschäftsprozessen sorgt.

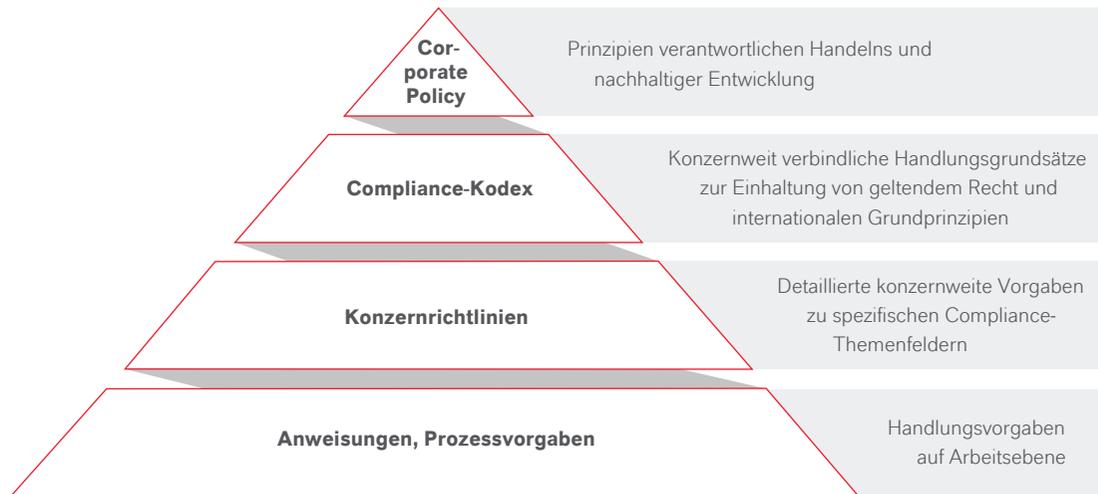


Compliance-Organisation

Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung impliziert für LANXESS insbesondere auch die Einhaltung gesetzlicher und interner Vorgaben sowie ethischer Grundsätze, an die sich jeder Mitarbeitende halten muss. Unsere weltweite Compliance-Organisation – bestehend aus dem Group Compliance Officer, den regionalen Compliance Officern und einem Netzwerk von lokalen Compliance Officern – unterstützt alle Unternehmensbereiche bei der Implementierung geeigneter Maßnahmen, um ungesetzlichem oder unethischem Verhalten im LANXESS Konzern frühzeitig entgegenzuwirken und Fehlverhalten zu vermeiden. Die Compliance-Organisation steht zudem allen Mitarbeitenden als Ansprechpartner für jegliche Compliance-bezogenen Fragestellungen zur Verfügung. Über den direkten Berichtsweg des Group Compliance Officers an den Vorstand ist eine regelmäßige Information seiner Mitglieder gewährleistet.



Klare Regeln bieten Orientierung



Interne Leitlinien und Regelwerke

Unsere Corporate Policy greift Prinzipien verantwortlichen Handelns und nachhaltiger Entwicklung auf und definiert unser generelles unternehmerisches Selbstverständnis und das von allen Mitarbeitenden erwartete Verhalten gegenüber unseren Stakeholdern.

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



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

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



regelmäßig über neue und aktualisierte für sie relevante Regelungen informiert.

Menschenrechte

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

Die unmittelbare Verantwortung dafür, dass die Menschenrechte jederzeit gewahrt werden, liegt beim jeweiligen Management an unseren Standorten, das von unserer globalen Compliance-Organisation sowie von den regionalen und lokalen Compliance Officern unterstützt wird. Auf Konzernebene sind die Menschenrechte Gegenstand regelmäßiger Bewertungen im Rahmen unseres Risikomanagementsystems. So führen wir spezielle Risikobewertungen in allen Landesgesellschaften hinsichtlich des Risikopotenzials für Menschenrechtsverstöße durch. Das generelle Risikopotenzial wird hierbei jährlich konzernübergreifend ermittelt und die Landesgesellschaften mit einem erhöhten Risikopotenzial zusätzlich im Rahmen einer umfassenden Risikobewertung mindestens in einem dreijährigen Rhythmus überprüft. Hierbei werden alle grundsätzlichen Risiken



für Menschenrechtsverletzungen berücksichtigt inklusive so wichtiger Themen wie Kinderarbeit, moderne Sklaverei oder Menschenhandel. Die Risikobewertungen werden von der Konzernzentrale koordiniert und von den verantwortlichen Bereichen auf Landesebene durchgeführt. Die Bewertungen bestätigten, dass ein hohes Bewusstsein für das Thema besteht und funktionierende Mechanismen etabliert sind, um Menschenrechtsverletzungen vorzubeugen.

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

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



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

Auch von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie sich zu Werten und Regeln – insbesondere zu den Prinzipien des UN Global Compact und den ILO-Kernarbeitsnormen – bekennen und Systeme etablieren, um rechtskonformes und verantwortungsvolles Verhalten sicherzustellen. Bei der Auswahl neuer Lieferanten ist es für uns wesentlich, dass diese die in unserem Supplier Code of Conduct enthaltenen Grundsätze zur Achtung der Menschenrechte anerkennen bzw. eigene vergleichbare Regeln und Managementsysteme im Sinne des UN Global Compact etabliert haben. Zur Konkretisierung unserer Anforderungen haben wir die Inhalte des Codes im Laufe des Berichtsjahres überarbeitet und hierbei um weitere Themen ergänzt. In diesem Zuge erfolgte auch eine Umbenennung in Business Partner Code of Conduct. So machen wir deutlich, dass wir nicht nur gegenüber unseren Lieferanten Erwartungen hinsichtlich eines nachhaltigen und ethischen Verhaltens haben.

Verantwortliches Handeln in der Lieferkette fördern wir darüber hinaus mit unserem Engagement in der Initiative „Together for Sustainability“ (TfS), die wir gemeinsam mit weiteren global operierenden Chemieunternehmen



betreiben. Im Rahmen dieser Initiative werden Unternehmen, die bedeutende Güter und Leistungen liefern, regelmäßig im Rahmen von TfS-Audits beurteilt. Diese Lieferantenbeurteilungen umfassen auch die Einhaltung von Aspekten unseres Business Partner Code of Conduct, wie etwa die Prüfung der Einhaltung der Menschenrechte unter anderem im Hinblick auf Kinder- oder Zwangsarbeit. Uns liegen für das Berichtsjahr keine Hinweise auf Menschenrechtsverletzungen bei unseren Lieferanten vor.

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

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

Durch unsere langjährig bewährten Mechanismen zur Einhaltung der menschenrechtlichen Sorgfaltspflichten – sowohl in unserem Geschäftsbetrieb als auch in der Lieferkette – sehen wir uns gut vorbereitet für die regulatorischen Entwicklungen, die in vielen Regionen der Welt den Schutz der Menschenrechte formalisieren. Unser Subkomitee „People & Governance“ hat sich der Aufgabe angenommen, die steigenden gesetzlichen Anforderungen in einem interdisziplinären Expertenteam genau zu beleuchten und notwendige Maßnahmen zu koordinieren.



Antikorruption

Mit der Unterzeichnung des UN Global Compact haben wir uns dazu verpflichtet, aktiv gegen alle Arten von Korruption vorzugehen. Diese Verpflichtung findet sich auch im LANXESS Verhaltenskodex wieder, in dem wir alle Mitarbeitenden für das Thema sensibilisieren. Unser Ziel ist klar: keine Vorfälle. Die Vermeidung von Korruption ist Teil des allgemeinen Compliance-Management-Systems. Organisatorische Maßnahmen und Handlungsvorgaben für die Einrichtung des Compliance-Management-Systems sowie Verantwortlichkeiten für deren Implementierung, Betreuung und fortlaufende Überwachung sind in einer konzernweit gültigen Richtlinie definiert. Die Verantwortung dafür, Korruptionsfällen vorzubeugen, liegt beim jeweiligen Management an unseren Standorten, das auch in dieser Hinsicht von unserer globalen Compliance-Organisation sowie regionalen und lokalen Compliance Officern unterstützt wird.

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



Über

6.000

Teilnahmen an Compliance-Schulungen



Weder Beamten noch sonstigen Amtsträgern im Inland sowie im Ausland darf LANXESS Vorteile irgendeiner Art gewähren. Bei der Beauftragung von Dienstleistern, die im Auftrag von LANXESS mit Amtsträgern Kontakt haben, ist von den jeweiligen Mitarbeitenden Sorge dafür zu tragen, dass das Korruptionsverbot ebenfalls befolgt wird. Grundsätzlich unterstützen wir keine politischen Gruppierungen und Parteien wirtschaftlich. LANXESS wirkt in großen Industrieverbänden mit, die wir als Grundlage unserer Interessenvertretung betrachten. Beiträge und Ausgaben im Bereich politischer Aktivitäten legen wir transparent dar.

Spenden bedürfen – je nach Höhe – einer Genehmigung durch die Zentralfunktion Communications oder durch den Vorstandsvorsitzenden der LANXESS AG, jeweils nach vorheriger Konsultation der Compliance-Organisation.

Um unsere Belegschaft für diese Verhaltensregeln zu sensibilisieren, ist das Thema Korruption regelmäßiger Bestandteil von Compliance-Schulungen. Zudem richten wir spezielle Antikorruptionsschulungen gezielt auf exponierte Berufsgruppen und Länder aus. Im Berichtsjahr verzeichneten wir weltweit über 6.000 Teilnahmen an Compliance-Schulungen. Bei Anzeichen von Compliance-Verstößen können sich sowohl unsere Mitarbeitenden als auch externe Dritte – wenn gewünscht anonym – an die Compliance-Organisation wenden. Unser konzernweit einheitliches Meldesystem „SpeakUp“ ermöglicht jedem Mitarbeitenden oder Externen die einfache schriftliche oder telefonische Meldung potenzieller Verstöße in über 20 Sprachen und gewährleistet auch eine gesicherte und anonyme Kommunikation zwischen der Compliance-Organisation und dem Hinweisgebenden.



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 2021 keine Meldungen oder sonstigen Hinweise über Fälle aktiver Korruption durch LANXESS Mitarbeitende vor. Nachweisliche Fälle von Bestechlichkeit von LANXESS Mitarbeitenden führen zu angemessenen disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung und zur Prüfung weiterer juristischer Schritte. Im Berichtsjahr verzeichneten wir auch keine Meldungen oder Hinweise zu derartigen Fällen.

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



Mitarbeitende

LANXESS soll ein nachhaltiges und langfristig erfolgreiches Chemieunternehmen 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 gleichermaßen sicheres, produktives wie motivierendes Umfeld zu schaffen. So sind wir attraktiv für Bewerberinnen und Bewerber aller Alters- und Qualifikationsstufen, können dem demografischen Wandel und Fachkräftemangel entgegenwirken und eine diverse Belegschaft fördern, in der sich alle einbezogen fühlen.

Eine auf vier Säulen basierende Personalstrategie unterstützt uns dabei, unser Ziel zu erreichen. Wir entwickeln diese kontinuierlich weiter, um unsere Mitarbeitenden in den vielfältigen und mitunter komplexen Veränderungsprozessen bei LANXESS jederzeit angemessen zu begleiten. Generell gewinnt das Thema Change Management in Zeiten tiefgreifender gesellschaftlicher und unternehmerischer Transformationsprozesse stetig an Bedeutung. Insbesondere die im Berichtsjahr verstärkten M&A-Aktivitäten bringen für eine Vielzahl unserer Mitarbeitenden organisatorische, kulturelle

LANXESS Personalstrategie



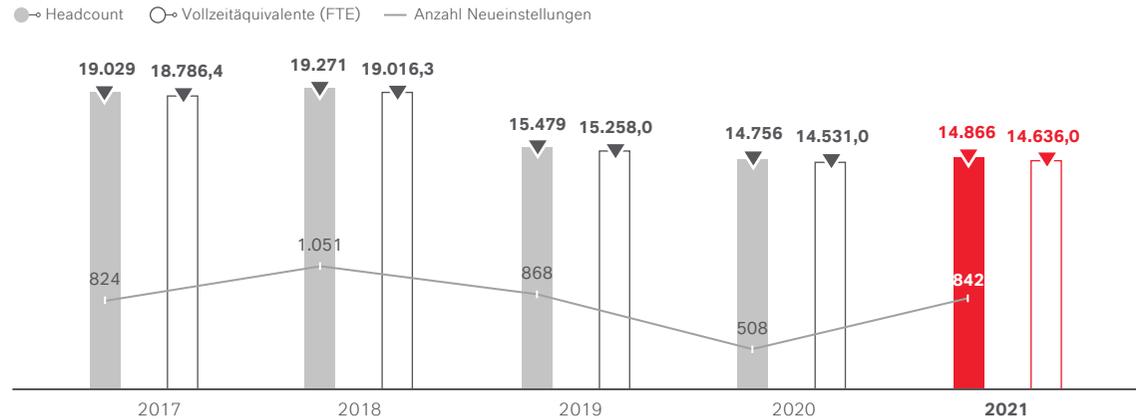
und persönliche Veränderungen mit sich. Ein zweiter großer Treiber von Veränderung ist und bleibt die konsequente Digitalisierung bzw. digitale Optimierung unserer Geschäftsprozesse, in deren Mittelpunkt die schrittweise globale Implementierung einer neuen SAP-Prozess- und -Systemlandschaft steht. Für die damit einhergehenden Herausforderungen haben wir verschiedene Methoden und Trainings entwickelt. Diese schaffen Transparenz über die anstehenden Veränderungen und fördern den

gegenseitigen Austausch sowie die Reflexion darüber. Denn eines ist sicher: Der Wandel wird für LANXESS auch in den kommenden Jahren eine Konstante bleiben. Wir wollen ihn nicht nur bewältigen, sondern gestalten.

[Informationen zum Thema Leben und Arbeiten bei LANXESS finden Sie auch in unserem Grundlagenpapier „Arbeiten bei LANXESS“.](#)



Entwicklung der Anzahl der Mitarbeitenden



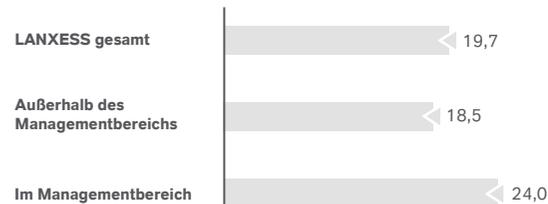
Die für 2020 dargestellten Zahlen beziehen sich auf das fortgeführte Geschäft. Für 2019 sind die nicht fortgeführten Geschäfte der Business Unit Leather mit inkludiert. Alle Angaben beziehen sich auf die Stammebelegschaft. Die Werte für 2017 und 2018 inkludieren ARLANXEO.



Vielfalt und Einbeziehung

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

Frauenanteil in %



Unser strategisches Konzept „Diversity & Inclusion“ (D&I) zur Förderung der Vielfalt, Chancengleichheit und Einbeziehung haben wir auch 2021 weiterverfolgt. Unverändert arbeiten wir daran, alle Personalprozesse D&I-gerecht zu gestalten. Dabei betrachten wir D&I ganzheitlich, unter anderem mit Augenmerk auf die Dimensionen Geschlecht, Nationalität, Alter, Behinderung und sexuelle Orientierung. Im Berichtsjahr legten wir besonderen Wert auf bewusstseinsbildende Maßnahmen sowie den direkten Austausch mit unseren Mitarbeitenden. So initiierten wir beispielsweise verschiedene Formate



zum Thema „unbewusste Denkmuster“ oder virtuelle Diskussionen rund um Geschlechtervielfalt und kulturelle Vielfalt – eines unserer globalen Schwerpunktthemen. Insbesondere mit Blick auf die zahlreichen neuen Mitarbeitenden, die im Berichtsjahr durch Akquisitionen ein Teil von LANXESS geworden sind, ist es uns ein wichtiges Anliegen, die nochmals gewachsene Vielfalt als großen Vorteil gemeinsam wertzuschätzen und zu nutzen. Dies war auch die zentrale Botschaft unseres ersten „Global Diversity & Inclusion Day“, den wir im November anlässlich des Internationalen Tages der Toleranz ausrichteten.

Daneben bleibt unverändert die Geschlechtervielfalt ein wichtiges Fokusthema – mit dem klar formulierten Ziel, den Frauenanteil im Unternehmen zu erhöhen. Ein wichtiges Signal setzten wir im Berichtsjahr mit unserem Bekenntnis zu den Women's Empowerment Principles (WEP), einer gemeinsamen Initiative von UN Women und UN Global Compact. Mit ihren sieben Grundsätzen zur Stärkung von Frauen in Unternehmen formulieren die Prinzipien klare Leitlinien, wie Arbeitgeber die Gleichstellung der Geschlechter fördern können. Dazu gehören unter anderem gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, geschlechtsspezifische Maßnahmen zur Förderung von Frauen und Nulltoleranz gegenüber sexueller Belästigung am Arbeitsplatz.

Dem Ziel, bei LANXESS ein Netzwerk für Frauen zu schaffen, damit sie sich leichter vernetzen, austauschen und einander inspirieren können, widmete sich in Deutschland ein Pilotprojekt mit vier virtuellen Veranstaltungen. Schon die erste Veranstaltung erreichte rund 100 Teilnehmerinnen, und bis zum Jahresende 2021

wuchs die Zahl der Interessentinnen auf über 200. Aus ihrem Kreis haben sich bereits mehrere Untergruppen (z.B. Frauen in MINT), Mentoring-Paare und auch ein Leadership-Team gebildet, welches das Netzwerk 2022 selbstorganisiert weiterführen wird. Aufgrund der positiven Erfahrungen werden wir 2022 auch in allen anderen Regionen Piloten für Frauennetzwerke starten.



Frauenanteil im Vorstand und in den obersten Führungsebenen

Frauenanteil	2017 ¹⁾	2018	2019	2020	2021	Ziel	Frist
1. Ebene unterhalb des Vorstands	11,6%	13,8%	20,9%	16,7%	18,2%	15%	30.06.2022
2. Ebene unterhalb des Vorstands	23,9%	19,2%	25,1%	23,4%	25,7%	25%	30.06.2022
Vorstand (Anzahl Frauen)	0	0	0	1	1	1	30.06.2022

1) Jahr der Zielfestlegung.

Der Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands schwankt seit 2015 aufgrund von M&A-Aktivitäten. 2018 sank der Frauenanteil zudem wegen einer Änderung der Berichtsstruktur unterhalb des Vorstands, die mit der Einführung einer zusätzlichen Berichtsebene auf regionaler Ebene einherging. Die deutliche Steigerung des Frauenanteils auf den ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands in 2019 geht unter anderem auch auf eine Änderung der funktionalen Berichtsstruktur mit Meldung an unseren Finanzvorstand, Michael Pontzen, zurück. Aufgrund organisatorischer Veränderungen ist der Frauenanteil in 2020 wieder leicht gesunken.

Das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst verpflichtet uns in Deutschland zudem, Zielgrößen unter anderem für den Frauenanteil der zwei Führungsebenen unterhalb des Vorstands festzulegen und zu bestimmen, bis wann der Frauenanteil erreicht werden soll. 2017 hatten Vorstand und Aufsichtsrat die Zielgrößen mit einer Umsetzungsfrist bis zum 30. Juni 2022 verabschiedet: Für die erste Ebene unterhalb des Vorstands soll der Frauenanteil mindestens 15%, für die zweite Ebene 25% betragen. Ende 2021 haben wir sowohl für die erste Führungsebene mit einem Frauenanteil von 18,2% als auch für die zweite Führungsebene mit einem Frauenanteil von 25,7% Werte oberhalb der jeweiligen Zielwerte erreicht. Bereits Anfang 2020 wurde Dr. Stephanie Coßmann zum Vorstandsmitglied



und zur Arbeitsdirektorin berufen. Damit haben wir unser Ziel erreicht, dass bis Mitte 2022 im Vorstand mindestens eine Frau vertreten ist.

Über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus haben wir im Berichtsjahr eine neue Selbstverpflichtung verabschiedet: Wir möchten Managementpositionen bis Ende 2030 mindestens mit 30% Frauen besetzen. Ende 2021 lag der Frauenanteil im Management bei 24,0%.

Anteil Schwerbehinderter in deutschen Gesellschaften

	2017	2018	2019	2020	2021
Anteil in %	5,9	5,7	5,9	6,2	6,2



Recruiting

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

Unser Recruiting-Prozess ist hochgradig digitalisiert. Die Softwareplattform umfasst alle digitalen Prozesse vom Onboarding bis zur Unterzeichnung von Arbeitsverträgen. Hochspezialisierte LANXESS Recruiting-Teams arbeiten in den USA, China, Indien und Europa. Die Softwareplattform trägt dazu bei, Prozesse für die Ansprache und Gewinnung neuer Talente einheitlicher, transparenter und kundenorientierter zu gestalten. Im Sinne einer gleichermaßen aktiven wie zielgerichteten Ansprache interessanter Kandidatinnen und Kandidaten verfügen wir zudem über einen eigenen Pool sogenannter Active Sourcing Specialists. Sie ersetzen sukzessive externe Personaldienstleistende. Weltweit traten im Berichtsjahr 842 neue Mitarbeitende in den Konzern ein (inkl. befristeter Mitarbeitender waren es 1.314). Die Neueinstellungen betrafen vorwiegend technische Positionen.

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	12	49	24	75	10	46	12	12	9	42	291
30-49	17	53	27	114	26	90	7	14	35	80	463
≥50	2	9	3	13	11	48	-	-	1	1	88
Gesamt	31	111	54	202	47	184	19	26	45	123	842
Gesamt Region	142		256		231		45		168		

in %

Altersgruppe	EMEA (ohne Deutschland)		Deutschland		Nordamerika		Lateinamerika		Asien/Pazifik		Gesamt
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	
<30	37,5	26,7	11,9	9,6	18,4	30,9	30,2	19,7	24,5	32,7	17,4
30-49	8,3	7,9	4,4	4,7	15,4	13,3	5,5	3,4	10,2	6,6	6,8
≥50	1,5	1,3	0,5	0,4	4,7	6,0	-	-	1,9	0,3	1,5
Gesamt	8,5	7,1	3,9	3,2	10,2	11,3	9,8	4,2	10,4	7,5	5,8
Gesamt Region	7,3		3,4		11,1		5,6		8,1		

Angaben gelten für die Stammelegschaft ohne Entfristungen und Übernahmen. Unter Berücksichtigung befristeter Mitarbeitender beläuft sich die Anzahl auf 1.314 Neueinstellungen (9,0%).

Ein elementares Instrument zur Nachwuchssicherung in Deutschland ist unser internationales Traineeprogramm. Besonders qualifizierte Masterabsolventinnen und -absolventen werden auf anspruchsvolle Fach- und Führungsaufgaben vorbereitet und können wertvolle Erfahrungen im In- und Ausland oder im Rahmen internationale Projekte sammeln. Neben einer ingenieurwissenschaftlichen

Ausrichtung bietet LANXESS auch für Graduierte der Wirtschaftswissenschaften attraktive Tätigkeitsfelder an. Unsere Nachwuchskräfte erhalten vielfältige Lernangebote, „on the job“ ebenso wie durch Networking und gezielte Trainings. 2021 konnten wir 25 neue Nachwuchstalente (11 Frauen, 14 Männer) für uns gewinnen. Damit startete der bisher größte Traineejahrgang bei LANXESS.



Betriebliche Ausbildung

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. Im Berichtsjahr konnten wir in diesem Kontext ein besonderes Jubiläum feiern: die Übernahme der tausendsten Auszubildenden in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis.

Es ist unser Ziel, mindestens 80% unserer Auszubildenden nach dem erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung zu übernehmen. Mit einer Übernahmequote von 83% (Vorjahr: 85%) haben wir dieses Ziel im Berichtsjahr erneut erreicht.

Am 1. September 2021 begannen 165 Auszubildende in sechs technischen, naturwissenschaftlichen und kaufmännischen Berufen sowie in vier dualen Studiengängen ihre Ausbildung bei der LANXESS Deutschland GmbH. Der Anteil weiblicher Berufsstarter betrug im Berichtsjahr 6% (Vorjahr: 10%). Unter Berücksichtigung des neuen Ausbildungsjahrgangs sind (Stand 31. Dezember 2021) 627 Auszubildende bei der LANXESS Deutschland GmbH tätig. Der Anteil weiblicher Auszubildender beträgt über alle Ausbildungsjahrgänge hinweg ca. 8,5%. Insgesamt investierten wir 2021 rund 23 Mio. € (Vorjahr: 23 Mio. €) in die berufliche Qualifizierung junger Talente.

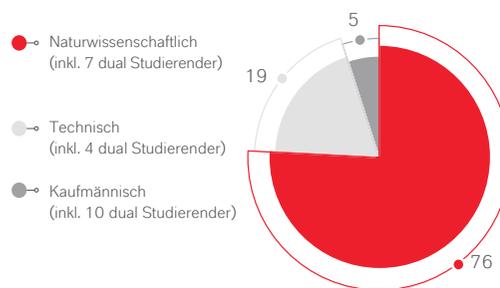
Ausbildung bleibt auch in den kommenden Jahren eine wichtige Säule unserer Personalpolitik. Dies bringen wir nicht zuletzt mit einem neuen, zeitgemäßen Angebot zum Ausdruck. So wird es ab dem Ausbildungsjahr 2022 bei LANXESS möglich sein, eine Ausbildung als



Industriekaufrau/-mann auch in Teilzeit zu absolvieren. Wir richten uns mit diesem Angebot an Personen, die keine Ausbildung in Vollzeit antreten können – z. B. weil sie Kinder haben oder einen Angehörigen pflegen. Die Ausbildung kann in einer verkürzten wöchentlichen Arbeitszeit von 30 Stunden absolviert werden, ohne dass sich dabei die Ausbildungsdauer verlängert.

Auszubildende nach Berufsbildern¹⁾

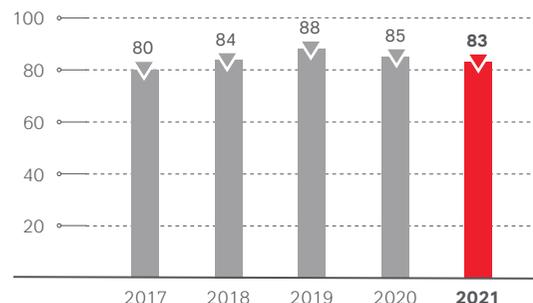
in %



1) LANXESS in Deutschland.

Übernahmequote der Auszubildenden und dualen Bachelorstudierenden bei LANXESS¹⁾

in %



1) LANXESS in Deutschland.



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

Außerhalb von Deutschland bieten wir in mehreren europäischen Ländern, aber auch z. B. in Argentinien, Brasilien und Indien Ausbildungsprogramme an, um dort unseren Bedarf an Nachwuchskräften zu decken. Neben unseren regulären Ausbildungsaktivitäten kooperierten wir in Brasilien erstmals mit der IOCHPE Foundation. Im Rahmen dieser Zusammenarbeit ermöglichten wir zehn Jugendlichen aus benachteiligten Verhältnissen ein neunmonatiges Training in unserer Produktion am Standort Porto Feliz. In Indien unterstützt die Regierung ein Ausbildungsprogramm, um mehr jungen Menschen die Chance zu geben, sich für Tätigkeiten in der Chemiebranche zu qualifizieren. In diesem Rahmen sind an den Standorten Nagda und Jhagadia im Ausbildungszyklus 2021–2022 insgesamt 33 Auszubildende bei uns beschäftigt.



14.866
Mitarbeitende
beschäftigt
LANXESS
weltweit

Strategische Personalplanung

Vom Problem eines steigenden Durchschnittsalters unserer Mitarbeitenden bei gleichzeitiger Verknappung des Angebots an jungen Nachwuchskräften sind mit den USA und Europa – hier insbesondere Deutschland, Belgien und Großbritannien – zwei Regionen besonders betroffen, die für LANXESS wirtschaftlich bedeutend sind. Entsprechend gewinnt der Wettbewerb um qualifizierte Nachwuchskräfte an Schärfe. Insbesondere in den Berufsfeldern Chemikanten, Handwerker und Ingenieure werden wir aufgrund von altersbedingten Ausritten, Krankheit und Altersfreizeiten (in Deutschland) mittelfristig zahlreiche Stellen neu besetzen müssen. Aus diesem Grund investieren wir seit Jahren stark in unsere eigenen Ausbildungs- und Traineeprogramme, um den Fachkräftebedarf künftig vorrangig aus den eigenen Reihen zu decken. Um die Unternehmensbindung unter den Nachwuchskräften zu erhöhen, setzen wir auf attraktive Entwicklungsmöglichkeiten. So haben wir im letzten Jahr erfolgreich Personalkonferenzen für die Belegschaft aus Produktion und Technik etabliert. Sie dienen dem Zweck, Rotation und Weiterentwicklung insbesondere in unseren operativen Bereichen zu stärken.

Um das immense Erfahrungswissen unserer älteren Mitarbeitenden auch für nachfolgende Generationen zugänglich zu machen, pilotieren wir derzeit erfolgreich ein Wissenstransferprogramm. Dieses identifiziert wichtige ausscheidende Wissensträger frühzeitig, erfasst systematisch ihr oftmals implizites Wissen und sorgt für dessen strukturierte Weitergabe an nachfolgende Generationen – sowohl analog als auch digital. Ergänzend erproben wir aktuell eine digitale betriebs-spezifische Wissensdatenbank, die sowohl bestehenden als auch neuen Mitarbeitenden als intuitives Nachschlagewerk dient.

Unseren globalen strategischen Personalplanungsprozess nutzen wir, um das langfristige Personalangebot – unter Berücksichtigung von Renteneintritten, natürlicher Fluktuation etc. – zu simulieren und unserem langfristigen Personalbedarf gegenüberzustellen. Bei der langfristigen Planung des Personalbedarfs beziehen wir die strategischen Ziele des Unternehmens sowie Überlegungen zu technologischen Entwicklungen ein. Stets ist es unser Ziel, Personalengpässe frühzeitig zu identifizieren.

Nachdem wir uns im Jahr 2020 besonders auf die Entwicklung der Belegschaft in unseren Betrieben in den USA und Kanada konzentriert hatten, lag unser Fokus im Berichtsjahr auf den operativen Bereichen in Europa und Asien. Dabei zeichnet sich vor allem in Deutschland mittelfristig eine strukturelle Veränderung unseres Personalbedarfs ab. Einfache, repetitive Aufgaben in der Produktion werden durch weitere Automatisierung und Digitalisierung entfallen. Demgegenüber entstehen Mehrbedarfe im technischen Bereich, sowohl für die Umsetzung unserer Digitalisierungsprojekte als auch für die Steuerung und Instandhaltung der Prozessleitsysteme. Vor diesem Hintergrund haben wir in der strategischen Personalplanung begonnen, auch qualitative Aspekte wie zukünftige Kompetenzen mit einzubeziehen. Dies wollen wir in den nächsten Jahren weiter ausbauen.

Vergütung und Vorsorge

Unsere Vergütungspolitik bietet weltweit eine faire und wettbewerbsfähige Vergütung, die in erster Linie auf relevanten externen Benchmarks, dem Grad der Berufserfahrung und der Arbeitsqualität basiert, unabhängig vom Geschlecht der Mitarbeitenden. Das fixe Jahresgehalt unserer außertariflichen Mitarbeitenden überprüfen wir auf Basis dieser Faktoren regelmäßig in der jährlichen Gehaltsrunde. Die Gehaltserhöhungen für unsere tariflichen Mitarbeitenden folgen den geltenden Tarifvereinbarungen, ebenfalls unabhängig vom Geschlecht. Das Lohnverhältnis von Frauen und Männern wird regelmäßig überprüft und unter Einbezug weiterer Einflussfaktoren analysiert.



Mitarbeitende nach Altersgruppen, Geschlecht und Regionen

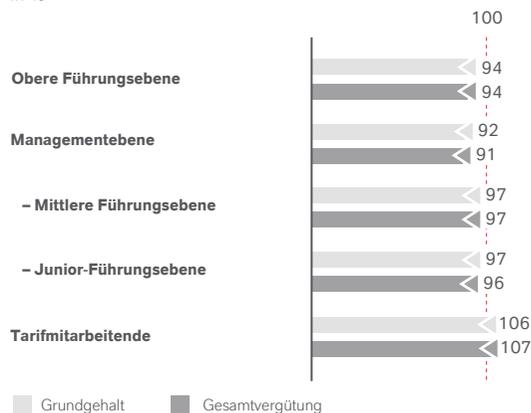
Altersgruppe	EMEA (ohne Deutschland)		Deutschland		Nordamerika		Lateinamerika		Asien/Pazifik		Gesamt
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	
< 30	34	206	201	800	54	152	42	60	33	116	1.697
30–49	210	722	632	2.445	184	720	128	406	343	1.216	7.006
≥ 50	138	753	594	3.058	249	835	26	149	56	305	6.163
Gesamt	382	1.681	1.426	6.303	487	1.707	196	615	432	1.637	14.866
Gesamt Region	2.063		7.729		2.194		811		2.069		14.866



NFB

Lohnverhältnis von Frauen zu Männern

in %



Alle Angaben sind exklusive des akquirierten Unternehmens Emerald Kalama Chemicals ausgewiesen, da für diese Mitarbeitenden noch nicht alle relevanten Informationen vollständig vorliegen.

Die Differenz zwischen durchschnittlichem Lohn für Männer und Frauen liegt bei LANXESS für alle Einzellevel bei weniger als $\pm 6\%$. Diese Gehaltsunterschiede werden durch weitere, nicht geschlechtsspezifische Variablen beeinflusst – wie beispielsweise Berufserfahrung, Gehaltsunterschiede aufgrund der Geografie oder Funktion sowie unterschiedliche Erwerbsbiografien. Wird das Lohngefälle nach Altersgruppen – als Näherungsvariable für Berufserfahrung – aufgeschlüsselt, ist die Differenz zwischen Frauen und Männern üblicherweise noch kleiner. Ziel unserer Personalpolitik ist es, keine Entgeltunterschiede aufgrund des Geschlechts zu haben. Darauf zahlen auch unsere Maßnahmen im Bereich Diversity & Inclusion ein (siehe Seite 42).

LANXESS bietet seinen Mitarbeitenden als Teil der transparenten und marktgerechten Vergütung Bonussysteme, die sich am nachhaltigen Erfolg des Unternehmens

ausrichten. Insgesamt nehmen 86% (Vorjahr: 88%) der Beschäftigten bei LANXESS weltweit an unseren variablen Vergütungssystemen teil. Aufgrund von Akquisitionen im Geschäftsjahr 2021, deren Vergütungsstrukturen noch nicht in vollem Umfang in die LANXESS Vergütungsstrukturen integriert sind, sinkt vorübergehend die Teilnahme der berechtigten Mitarbeitenden an unseren variablen Vergütungssystemen leicht.

Die zentrale erfolgsabhängige Vergütungskomponente ist das Annual Performance Payment (APP), das wir im übertariflichen sowie in den meisten Ländern auch im Tarifbereich ergänzend zu den festen Bezügen anbieten. Diese Bonuszahlung ist an unsere zentrale Steuerungsgröße geknüpft, setzt also voraus, dass der Konzern ein definiertes EBITDA-Ziel erreicht. Für das Topmanagement gelten zusätzlich weitere individuelle Ziele, unter anderem aus den Themenfeldern Sicherheit und Nachhaltigkeit. 2021 beteiligten wir unsere Mitarbeitenden weltweit mit einem Betrag von rund 49 Mio. € am Erfolg des Geschäftsjahres 2020. Die Bonuszahlung fiel aufgrund der Herausforderungen der Coronapandemie geringer aus als in den Vorjahren.

Im Rahmen des Individual Performance Payment (IPP) können Führungskräfte darüber hinaus außergewöhnliche Einzelleistungen von Mitarbeitenden auch unterjährig zeitnah und unbürokratisch honorieren. Im Geschäftsjahr 2021 wurden weltweit ca. 12 Mio. € vergeben, davon rund 8,5 Mio. € in Deutschland. Zur Teilnahme am IPP sind derzeit etwa 82% unserer Mitarbeitenden weltweit berechtigt, die in diesem Rahmen auch eine zeitnahe Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereperspektiven erhalten.

Unseren Führungskräften in Deutschland bieten wir zusätzlich ein langfristiges Incentive-Programm an. Ähnlich konzipierte Programme gibt es in den USA, Indien und China. Der Long-Term Stock Performance Plan (LTSP) 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. Für den Vorstand und unsere Führungskräfte im oberen Management gilt zudem eine Richtlinie zur Aktienhalteverpflichtung. Mit ihr wird das Vertrauen in die Strategie und den nachhaltigen Erfolg von LANXESS betont. Die Beteiligung aller Berechtigten am aktuellen LTSP-Programm lag 2021 bei 100%.

Nach zweijähriger Pause nahmen wir im Berichtsjahr auch das LANXESS Aktienprogramm für unsere Mitarbeitenden in Deutschland wieder auf. Alle Teilnahmeberechtigten hatten die Möglichkeit, eine an der jeweiligen Entgeltgruppe bemessene Zahl von LANXESS Aktien zu erwerben. Jede gekaufte Aktie bezuschusste das Unternehmen mit 30% vom Kaufpreis. Rund 60% der berechtigten Mitarbeitenden machten von unserem Angebot Gebrauch.

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 oft über das gesetzlich erforderliche Maß hinaus. Die Finanzierung erfolgt aus Arbeitgeberbeiträgen und/oder Eigenbeiträgen unserer Mitarbeitenden. In Deutschland können Mitarbeitende ihre Altersvorsorge freiwillig selbst erhöhen und erhalten von LANXESS einen Zuschuss. An der Aufbauversorgung zum aktuellen Pensionsplan nehmen



73,5% der Mitarbeitenden teil. Weitere Angebote fördern den Übergang in den Ruhestand, wie beispielsweise das Langzeitkonto für tarifgebundene Mitarbeitende in Deutschland. Die Beteiligungsquote bewegte sich hier mit rund 92% weiter auf einem hohen Niveau.

Arbeitsbedingungen und betriebliche Zusatzleistungen

Neben einer fairen monetären Vergütung gewinnen flexible Arbeitsbedingungen und betriebliche Zusatzleistungen, sogenannte Benefits, zunehmend an Bedeutung. Sie tragen als Bestandteil der Gesamtvergütung bei LANXESS wesentlich dazu bei, das Wohlbefinden und damit die Leistungsfähigkeit unserer Belegschaft zu stärken. Wir legen großen Wert darauf, dass gewährte Benefits sowohl unsere Unternehmensziele und -werte sowie unsere Unternehmenskultur unterstützen als auch die relevanten Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden adressieren. 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 Lebenssituationen bestmöglich zu berücksichtigen.

Alle Leistungen gelten für unsere Stammebelegschaft. Dies schließt nicht aus, dass einzelne Leistungen in den Regionen teilweise unterschiedlich ausgestaltet und lokal den Bedürfnissen unserer Mitarbeitenden angepasst sind. Zu unserer Stammebelegschaft zählen alle Mitarbeitenden mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis in Voll- oder Teilzeit. Zum Stichtag 31. Dezember 2021 waren dies 94% (Vorjahr: 93%) unserer Gesamtbelegschaft weltweit.

LANXESS Mitarbeitendenstruktur nach Beschäftigungsart, Geschlecht und Regionen (umfasst zusätzlich befristete Mitarbeitende)¹⁾

Vertrag	EMEA (ohne Deutschland)		Deutschland		Nordamerika		Lateinamerika		Asien/Pazifik		Gesamt
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	
Unbefristeter Arbeitsvertrag	382	1.681	1.426	6.303	487	1.707	196	615	432	1.637	14.866
Vollzeit	323	1.541	963	5.095	480	1.707	196	615	426	1.637	12.983
Teilzeit	59	140	463	1.208	7				6		1.883
Befristeter Arbeitsvertrag	25	21	142	730	6	4	18	30	13	36	1.025
Vollzeit	23	20	108	691	5	4	18	30	11	35	945
Teilzeit	2	1	34	39	1				2	1	80
Gesamt	407	1.702	1.568	7.033	493	1.711	214	645	445	1.673	15.891

1) Im Geschäftsjahr 2021 beschäftigten wir in unseren deutschen Gesellschaften insgesamt 128 Leiharbeitende (19 Frauen und 109 Männer).



Entsprechend dem Wunsch unserer Mitarbeitenden im büronahen Umfeld nach mehr flexiblen Arbeits(zeit-)modellen sowie insbesondere einer höheren Transparenz in Bezug auf die bestehenden Angebote hatten wir 2018 unter dem Motto „Xwork – flexibles Arbeiten“ globale Flexibilitäts-Prinzipien eingeführt und kommuniziert. Ein wesentlicher Aspekt dieser Flexibilität für unsere Mitarbeitenden, die im büronahen Umfeld tätig sind, ist die Möglichkeit, ortsunabhängiger zu arbeiten. Mit einem im September 2021 vom gesamten LANXESS Leadership-Team beschlossenen und veröffentlichten globalen Statement zum mobilen Arbeiten haben wir den Grundstein für diesbezügliche länderspezifische Richtlinien gelegt. Mit dem Statement wollen wir den Erfahrungen aus der Coronapandemie und dem vermehrten mobilen Arbeiten einiger unserer Mitarbeitenden in dieser Zeit Rechnung tragen. Wir haben gesehen, dass zwar viele Tätigkeiten von zu Hause aus erbracht werden können, insbesondere kreative Tätigkeiten und Teaminteraktionen im Büro für den gemeinsamen Erfolg und das



Wohlergehen unserer Mitarbeitenden aber unerlässlich sind. Unseres Erachtens sind daher neben der Tätigkeit im Büro durchschnittlich vier bis acht Tage mobiles Arbeiten im Monat mit unseren geschäftlichen Interessen vereinbar – natürlich vorausgesetzt, dass die Tätigkeit für mobiles Arbeiten geeignet ist. Bis zum Jahresende wurden entsprechende Richtlinien unter anderem in den USA und in Großbritannien verabschiedet. Bereits existierende Richtlinien wurden auf Basis des globalen Statements ebenfalls angepasst, so z. B. in Indien.

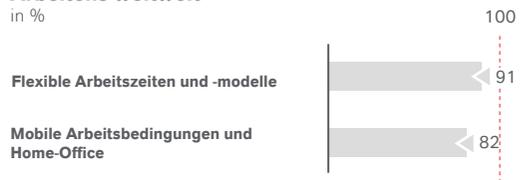
Das für Deutschland aus den Xwork-Prinzipien abgeleitete Modell „Flexi-Teilzeit“ zielt darauf ab, Mitarbeitenden im oberen Management auf intelligente Weise die Beschäftigung in Teilzeit zu ermöglichen. Im Flexi-95-Modell wird der Beschäftigungsgrad bei entsprechend angepasster Vergütung auf 95% gesenkt, sodass einer Vollzeitkraft 13 zusätzliche freie Tage im Jahr zustehen. Entsprechende Modelle mit Beschäftigungsgraden von 90% und 85% sind ebenfalls möglich. Seit Anfang 2021



steht die Flexi-Teilzeit nunmehr allen außertariflichen Mitarbeitenden offen. In 2021 nahmen 107 Personen daran teil, davon 29 im oberen Management.

Diese und andere Maßnahmen zählen auf unser Ziel ein, bis Ende 2022 in 95 % aller Länder, in denen wir tätig sind, spezifische Richtlinien und/oder entsprechende Modelle zu flexiblen Arbeitsbedingungen aus unseren globalen „Xwork“-Prinzipien abgeleitet und implementiert zu haben. Ende 2021 betrug die Abdeckungsquote bereits 89 % (Vorjahr: 75 %).

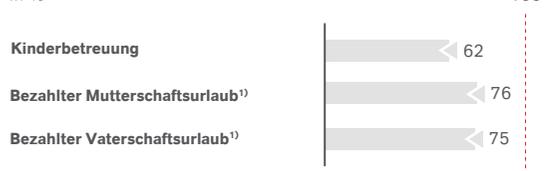
Angebot flexibler Arbeitszeiten und mobilen Arbeitens weltweit



Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf hat gerade unter den anhaltend schwierigen Rahmenbedingungen der Coronapandemie nochmals an Bedeutung gewonnen. Im Jahr 2021 haben wir unseren Mitarbeitenden in Deutschland deshalb einige neue Angebote für die Kinderbetreuung, wie beispielsweise zusätzliche Standorte für KiTa-Belegplätze, gemacht. 8 % der Belegschaft in Deutschland in der Altersgruppe von 20 bis 40 Jahren waren zeitweilig in Elternzeit, davon 60 % Väter. Von allen Mitarbeitenden, die ihre Elternzeit im Jahr 2021 beendeten, kehrten 99 % an einen Arbeitsplatz bei LANXESS zurück, wovon 97 % auch Ende 2021 noch im Unternehmen arbeiteten.

Der in Deutschland selbstverständliche, gesetzlich definierte Rahmen für Mutterschutz und Elternzeit sowie ähnliche Modelle in der Europäischen Union sind weltweit keineswegs Standard. Deshalb prüfen wir an unseren außereuropäischen Standorten, ob wir für unsere Mitarbeitenden ein jeweils landesspezifisches Modell einführen oder erweitern können. So bieten wir beispielsweise in Brasilien und in den USA Elternzeitprogramme an, die über den jeweiligen gesetzlichen Rahmen hinausgehen und unseren Mitarbeitenden Zeit mit den Kindern bei voller Weiterbezahlung ermöglichen.

Angebot an Kinderbetreuung, Mutter-/Vaterschaftsurlaub und Pflegemodellen weltweit



1) Über die gesetzlichen Vorschriften hinaus.

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

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung spielt in Deutschland das Thema Pflege eine wichtige Rolle. Kernstück des LANXESS Pflegemodells ist die Pflegezeit. Durch sie können unsere Mitarbeitenden während der Pflegephase ihre Arbeitszeit stärker als das Entgelt reduzieren und die dem Entgelt entsprechende Arbeitszeit nach ihrer Rückkehr nacharbeiten. Pflegezeit und Freistellungen wurden seit Einführung des LANXESS Pflegemodells von 127 Mitarbeitenden in Deutschland genutzt. Im Berichtsjahr haben wir das Thema mit einer neuen Vortragsreihe in die Belegschaft

getragen. Zudem ging in Deutschland die Pflegezusatzversicherung „CareFlex“ an den Start. Mit ihr bieten wir unseren tariflichen Mitarbeitenden einen zusätzlichen Schutz gegen die Risiken und Belastungen, die im Pflegefall für die Pflegebedürftigen und Angehörigen entstehen, durch die gesetzliche Pflegeversicherung jedoch nicht abgedeckt sind. Die Kosten werden vollständig von LANXESS getragen. Ab dem Jahr 2022 steht CareFlex dann auch unseren Mitarbeitenden in Managementpositionen offen.

Engagement und Bindung

Engagierte und motivierte Mitarbeitende sind der Schlüssel zu hoher Unternehmensleistung, erfolgreichem Wandel und schließlich nachhaltigem Unternehmenserfolg. Entsprechend legen wir ein besonderes Augenmerk darauf, das Engagement unserer Beschäftigten zu fördern. Dazu trägt eine gute Führung ebenso bei wie persönliche Entwicklungsperspektiven oder Unternehmenswerte, mit denen sich unsere Mitarbeitenden identifizieren können. Alle diese Faktoren prägen, neben anderen, die LANXESS Unternehmenskultur, die wir aktiv stärken und mit Blick auf immer neue Herausforderungen in unseren Märkten weiterentwickeln. Einen wichtigen Beitrag dazu sollen künftig intern ausgebildete Kultur-Coaches leisten. Sie werden unter anderem die vielfältigen Transformationsprozesse im Konzern professionell begleiten, wie z. B. Reorganisationen, die digitale Transformation oder Integrationsprojekte. Auch bei Akquisitionen wollen wir dem kulturellen Rahmen, einem gemeinsamen Werteverständnis und somit der Zusammenführung der Unternehmenskulturen ein größeres Gewicht einräumen, etwa durch eine entsprechende Analyse als Element im Due-Diligence-Prozess.



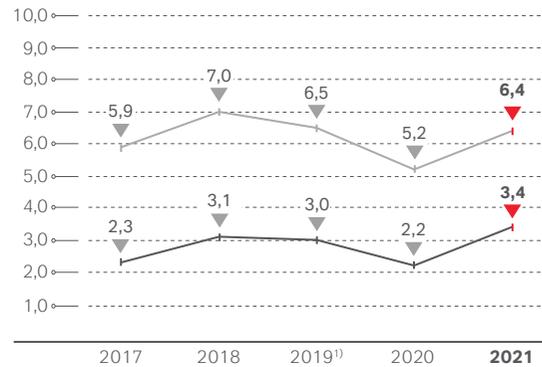


Regelmäßiges und strukturiertes Feedback ist ein weiteres wichtiges Element unserer Unternehmenskultur. Dazu nutzen wir unterschiedliche Umfrageformate, die Rückschlüsse auf Zufriedenheit und Engagement der verschiedenen Gruppen von Mitarbeitenden ermöglichen. Unter anderem führen wir regelmäßig konzernweite Befragungen durch, zuletzt 2020.

Entwicklung der Fluktuation im Zeitverlauf

in %

— Fluktuationsquote gesamt
 — Fluktuationsquote Eigenkündigungen



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	12,5	4,9	0,5	0,9	9,2	11,4	2,5	–	10,9	16,3	4,1	69
30–49	2,4	1,3	0,5	0,7	4,1	3,8	0,8	0,5	1,2	2,2	1,5	102
≥50	0,8	0,3	0,2	–	0,4	1,9	–	–	–	–	0,3	21
Gesamt	2,7	1,3	0,4	0,4	2,8	3,6	1,0	0,3	1,8	2,9	1,3	192
Gesamt Region	1,5		0,4		3,4		0,5		2,7			
Gesamt Region (abs.)	30		31		71		4		56			

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

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	15,6	6,5	3,0	3,3	16,6	17,5	5,0	1,6	21,8	21,0	7,3	122
30–49	4,4	4,2	2,3	2,1	7,1	7,2	2,4	1,2	7,0	4,9	3,7	254
≥50	2,3	2,1	2,0	1,1	3,8	3,9	11,1	0,7	5,7	1,0	1,9	113
Gesamt	4,6	3,5	2,3	1,7	6,5	6,5	4,1	1,1	8,1	5,5	3,4	489
Gesamt Region	3,7		1,8		6,5		1,9		6,0			
Gesamt Region (abs.)	72		141		136		15		125			



Des Weiteren betrachten wir die Fluktuationsquote auf Basis von Eigenkündigungen als wichtigen Indikator für das Engagement unserer Beschäftigten. Es ist unser Ziel, diese Quote bis Ende 2023 kontinuierlich unter 3,5% zu halten. Im Berichtsjahr lag die Quote der freiwilligen Fluktuation global bei 3,4% (Vorjahr: 2,2%), womit wir unser Ziel für dieses Jahr erreichen konnten. In Deutschland betrug die Quote 1,8% (Vorjahr: 1,1%). Die Quote der Mitarbeitenden, die unser Unternehmen innerhalb der ersten drei Jahre nach ihrer Einstellung auf eigenen Wunsch wieder verlassen haben, lag im Berichtsjahr weltweit bei durchschnittlich 1,3% (Vorjahr: 0,8%).

Als weiteres Indiz für die Zufriedenheit unserer Belegschaft und die Attraktivität von LANXESS als Arbeitgeber werten wir unser Abschneiden in relevanten Rankings und Wettbewerben. So belegten wir 2021 beispielsweise im Ranking „Leading Employer“ des Institute of Research & Data Aggregation unter 100.000 Unternehmen in Deutschland den 53. Platz und zählen damit zu den „Top-1-Prozent“ der deutschen Arbeitgeber. In Brasilien wurde LANXESS zum zweiten Mal in Folge als bester Arbeitgeber in der chemischen und petrochemischen Industrie ausgezeichnet, während unsere indische Tochtergesellschaft die renommierte „Great Place to Work“-Zertifizierung erhielt.

Fluktuation gesamt nach Altersgruppen, Geschlecht und Regionen

	EMEA (ohne Deutschland)		Deutschland		Nordamerika		Lateinamerika		Asien/Pazifik		Gesamt
Altersgruppe	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	
< 30	5	14	6	29	9	31	3	5	9	30	141
30–49	14	32	14	55	13	54	6	13	42	88	331
≥ 50	13	51	33	192	26	92	4	17	5	26	459
Gesamt	32	97	53	276	48	177	13	35	56	144	931
in %											
Altersgruppe	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	
< 30	15,6	7,6	3,0	3,7	16,6	20,8	7,5	8,2	24,5	23,3	8,4
30–49	6,9	4,8	2,3	2,3	7,7	8,0	4,7	3,2	12,2	7,2	4,8
≥ 50	10,0	7,1	5,6	6,3	11,0	11,5	14,8	11,7	9,5	8,8	7,6
Gesamt	8,7	6,2	3,8	4,4	10,4	10,9	6,7	5,7	12,9	8,8	6,4
Gesamt Region	6,7		4,3		10,8		5,9		9,6		

Personalentwicklung und Talentmanagement

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

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. Nach der erfolgreichen Pilotierung der digitalen Lernplattform „LinkedIn Learning“ im Vorjahr haben wir das Angebot 2021 weltweit ausgerollt. Damit profitieren unsere Mitarbeitenden nun von mehr als 16.000 zusätzlichen digitalen Lernangeboten zur fachlichen und überfachlichen Weiterentwicklung sowie zur Stärkung von Zukunftskompetenzen.

Global erhielten im Berichtsjahr mehr als 95% unserer Belegschaft Trainings, die sowohl Grundlagenschulungen und Sicherheitstrainings als auch Weiterbildungen zur Karriere- und Kompetenzförderung umfassten. Im Schnitt kamen unsere Mitarbeitenden dabei auf mindestens 15 Stunden Weiterbildung (Vorjahr: 14 Stunden).



Unsere Führungskräfte Trainings haben wir ebenfalls virtualisiert und konnten diese so auch in Zeiten, in denen physische Zusammenkünfte in größeren Gruppen nahezu unmöglich waren, unverändert anbieten. Ziel der Programme ist es, unsere Führungsprinzipien weltweit weiter zu verankern und unsere Führungskultur zu stärken. Je nach Erfahrung der Teilnehmenden werden grundsätzliche Führungstechniken vermittelt, aufgefrischt und in individuelle Maßnahmen umgesetzt. Da Führung je nach Land und Kulturkreis unterschiedlich gelebt wird, berücksichtigen unsere Trainingsprogramme auch kulturelle Unterschiede und beziehen die Anforderungen digitalen Führens ein.

Im Berichtsjahr haben wir uns zudem intensiv mit dem Thema Wissensaustausch und -transfer beschäftigt. So initiierten wir weltweit unterschiedliche Formate, in denen Mitarbeitende ihr Wissen mit interessierten Kollegen und Kolleginnen teilen konnten. Darüber hinaus haben wir erfolgreich ein Projekt zum Wissenstransfer in der Produktion vorangetrieben. Weltweit wurden mehrere Piloten mit sogenannten Expert Debriefings und Learning Tandems abgeschlossen, auf deren Basis wir nun den weltweiten Rollout für 2022 planen.

Mit unseren globalen, bereichs- und hierarchieübergreifenden Talentprogrammen „compass“, „eXplorer“ und „navigator“ fördern wir besonders leistungsstarke



Mitarbeitende, binden sie an das Unternehmen und identifizieren frühzeitig geeignete Nachfolgebeseetzungen für Schlüsselpositionen.

„compass“, unser Programm für Mitarbeitende, die am Beginn ihrer Karriere stehen, bietet Orientierung für den weiteren Karriereweg. Das Format soll konkrete Entwicklungsmaßnahmen anstoßen. Kernelement ist ein Development Center, das seit 2020 vollständig virtuell durchgeführt werden kann. „eXplorer“ richtet sich an Mitarbeitende, die das Potenzial haben, sich in den nächsten Jahren in bedeutende Führungsrollen bei LANXESS zu entwickeln. Themenschwerpunkte sind unter anderem der Umgang mit Komplexität, neue Formen der Kollaboration sowie digitale und agile Führungsprinzipien. Während früher drei Präsenzmodule durchgeführt wurden, finden nun häufiger kürzere virtuelle Treffen statt. Diese werden durch individuelle Vor- und Nachbereitungen sowie ein erfahrungsbasiertes Lernen in experimentellen Projektgruppen ergänzt. Das Programm „navigator“ richtet sich an Führungskräfte mit dem Potenzial, eine Business Unit oder Group Function zu leiten.

Im Zentrum unserer Aktivitäten stand im Berichtsjahr die Professionalisierung der im Vorjahr virtualisierten Schulungsformate. Während Lernziele, Themenschwerpunkte und Lernzeiten aufgrund des positiven Feedbacks der vergangenen Jahre möglichst unverändert bleiben



sollten, haben wir die Didaktik unter Berücksichtigung der bestehenden Herausforderungen kontinuierlich optimiert, um auch im virtuellen Rahmen den persönlichen Austausch und echte Interaktion zu stärken.

Unser Engagement zur Stärkung von Vielfalt bei LANXESS spiegelt sich auch in einer konkreten Zielformulierung für die Besetzung der drei Talentprogramme wider. So sollen jährlich mindestens 30 % weibliche und 40 % nichtdeutsche Teilnehmende die Programme durchlaufen. Bei insgesamt 102 Teilnehmenden im Jahr 2021 beliefen sich die Quoten auf 25 % weibliche bzw. 60 % nichtdeutsche Teilnehmende. Damit haben wir unser Ziel hinsichtlich interkultureller Diversität übererfüllt, während wir das Ziel bezüglich Gendergerechtigkeit verfehlten. Doppelzählungen sind dabei aufgrund der Programmlaufzeit von bis zu 18 Monaten nicht ausgeschlossen. Um im Jahr 2022 in puncto Gendergerechtigkeit wieder an die guten Ergebnisse aus dem Vorjahr anknüpfen zu können, planen wir zahlreiche Maßnahmen. Dazu zählen unter anderem erweiterte Angebote speziell für Frauen in den Bereichen Training, Coaching, Mentoring und Networking sowie verschiedene Aktionen, um das Bewusstsein für Gendergerechtigkeit zu schärfen. Darüber hinaus werden wir im Rahmen der Talentnominierung noch stärker darauf achten, ausreichend Kandidatinnen zu identifizieren.



Internationale Entsendungen sind eine weitere Schlüsselkomponente unserer systematischen Personalentwicklung. Im Jahr 2021 konnten trotz der coronabedingten Herausforderungen ein Großteil der geplanten Assignments begonnen und alle auslaufenden Assignments planmäßig abgeschlossen werden. Zum Jahresende 2021 waren 39 Mitarbeitende und damit rund 1,1 % unserer Fach- und Führungskräfte außerhalb ihres Vertragslandes als Expatriates eingesetzt.

Es ist unverändert unser Ziel, an unseren internationalen Standorten lokales Management mit Fachwissen und internationaler Kompetenz aufzubauen und geeigneten Mitarbeitenden anspruchsvolle Aufgaben zu übertragen. Derzeit haben wir an Standorten außerhalb Deutschlands 87 % unserer Führungsfunktionen mit lokalen Mitarbeitenden besetzt.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

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.

Die Coronapandemie bildete auch 2021 einen Schwerpunkt unserer Arbeit im Bereich des Gesundheitsschutzes. So startete zur Jahresmitte die Corona-Impfkampagne für unsere Mitarbeitenden der Standorte Dormagen, Dortmund, Köln, Langenfeld, Leverkusen, Uerdingen und Wietmarschen in den Chemparks der Niederrheinstandorte. Auch an unseren anderen deutschen Standorten organisierten wir in den Sommermonaten ein lokales betriebsnahes Impfangebot.

Losgelöst von der Pandemie haben wir unseren Mitarbeitenden kostenfreie Gripeschutzimpfungen und ein präventives Leber-Nieren-Screening mit rund 1.500 Terminen an verschiedenen deutschen Standorten angeboten. Aktive Gesundheitsvorsorge betrieben wir durch Einführung eines regelmäßigen kostenfreien Online-Rücken-Fitnessprogramms. Darüber hinaus initiierten wir im Jahresverlauf mehrere Themenwochen: Während im Mai Bewegung, Ernährung und Wohlbefinden im Mittelpunkt standen, zielte die „Woche der seelischen Gesundheit“ im Oktober darauf ab, über psychische Krankheiten aufzuklären, Hilfs- und Therapieangebote aufzuzeigen und die Diskussion anzuregen. Zudem erhielten unsere Mitarbeitenden in Deutschland erneut 200 € Guthaben für vielfältige Gesundheitsangebote auf der digitalen Plattform „machtfit“. Über 1.500 Buchungen für Gesundheitseinheiten wurden bis zum Bilanzstichtag in Deutschland registriert.

Auch an unseren internationalen Standorten bieten wir unserer Belegschaft vielfältige Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden an. Neben den körperlichen Aspekten gewinnt dabei das Thema mentale Gesundheit kontinuierlich an Bedeutung. Erkenntnisse aus der Neurowissenschaft belegen, dass die achtsamkeitsbasierte Stressreduktion den Folgen chronischen Stresses vorbeugen und Wohlbefinden sowie Teamarbeit verbessern kann. Für die Sicherheitskultur ist Achtsamkeit ebenso von großer Bedeutung. Deshalb bieten wir unseren Mitarbeitenden weltweit seit Februar 2021 mit dem globalen „mindful@LXS program“ ein Online-Achtsamkeitsprogramm an. Unsere

Mitarbeitenden in Großbritannien finden bei seelischen Problemen künftig Rat und Unterstützung von speziell trainierten „Mental Health First Aiders“ aus dem Kollegenkreis. In Indien führten wir das erfolgreiche „Health and Wellbeing“-Programm unter anderem mit Seminaren zu „Mental wellbeing and productivity“ oder „Money management“, Coachings zur Work-Life-Balance und Achtsamkeitsübungen fort. Auch in China begleiten wir unsere Mitarbeitenden aktiv bei physischen und mentalen Herausforderungen.



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

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



Herzstück des sechsstufigen Prozesses ist ein ganztägiger vom Xact-Team moderierter Fokusgruppen-Workshop. In dessen Rahmen tauschen sich Vertreter aller Hierarchieebenen 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.



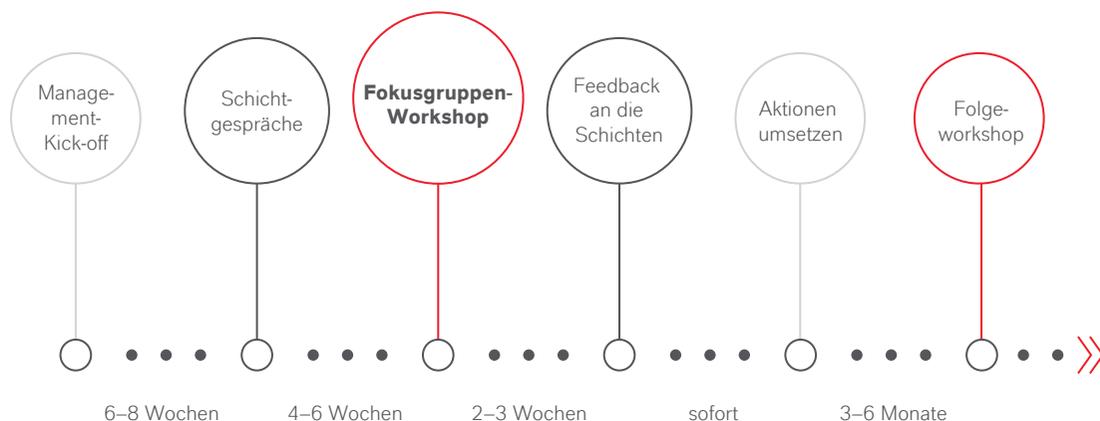
Bis Ende 2021 wurden 41 von konzernweit insgesamt rund 150 geplanten Fokusgruppen-Workshops in Deutschland, Belgien, den USA und China durchgeführt. Von den für 2021 ursprünglich weltweit geplanten rund 50 Workshops wurden wegen der Pandemie nur wenige umgesetzt. In Deutschland konnten wir den Prozess unter strikten Hygienemaßnahmen auch als Präsenzveranstaltung teilweise wieder aufnehmen. 2022 werden wir die Veranstaltungen je nach Verlauf der Pandemie fortsetzen.

Eine Zwischenbilanz zeigt, dass es unsere Mitarbeitenden als positiv empfinden, sich persönlich einbringen zu können, direkte Rückmeldungen aus dem Kreis der



Kolleginnen und Kollegen bzw. von Vorgesetzten zu erhalten und aktiv die Sicherheitskultur im eigenen Tätigkeitsbereich mitzugestalten. Das größte Verbesserungspotenzial besteht bei den kulturellen Ursachen für unsicheres Handeln. Dabei spielen die Eigenschaften, die unsere LANXESS Sicherheitskultur prägen, eine grundlegende Rolle. Bei LANXESS sind dies Führung und Vorbild für Sicherheit, Einstellung zu Sicherheit/Verantwortung übernehmen, Lernen und Teilen/Fehlerkultur, positive Verstärkung von sicherem Verhalten sowie Kommunikation/Feedback-Kultur. Diese Erkenntnisse hat die Xact-Initiative in einem Wegweiser mit dem Titel „Wie macht man Sicherheitskultur beobachtbar?“ zusammengefasst. Er wurde Anfang 2021 weltweit vorgestellt und in sechs Sprachen verteilt – als ein zentraler Baustein unserer künftigen Kommunikation.

Unser Safety Culture Development Process



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



2021 nahmen an der Befragung trotz der Belastungen durch die Pandemie rund 51 % unserer Mitarbeitenden teil. Neben Fragen zu Inhalten der Xact-Initiative standen im Berichtsjahr unter anderem das Vorbildverhalten der Vorgesetzten und die Vermeidbarkeit von Unfällen im Fokus. Die Ergebnisse fielen je nach Region, organisatorischer Einheit und Hierarchieebene zum Teil merklich unterschiedlich aus. So erfuhr die Frage zur positiven Rückmeldung der Vorgesetzten bei sicherem Arbeiten z. B. in Deutschland weiterhin eine spürbar niedrigere Zustimmung als im weltweiten Durchschnitt. Positive Rückmeldungen gab es mehrheitlich zu den Themen Einstellung zu Sicherheit und gelebte Sicherheitskultur bei LANXESS. Verbesserungspotenzial wird unter anderem bei Führung und Vorbild sowie bei Kommunikation und Feedback-Kultur gesehen. Die Befragungsergebnisse mit ihren über 450 Kommentaren geben uns wertvolle Impulse für die weitere Entwicklung der Sicherheitskultur bei LANXESS.

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

Mit Dienstleistenden, die für uns unter anderem technische Services erbringen, möchten wir ebenfalls ein verbessertes gemeinsames Verständnis des Arbeitsschutzes erzielen und beziehen sie daher in unsere



Sicherheitskultur ein. So müssen unsere Partner beispielsweise nachweisen, dass sie ein eigenes Sicherheitsmanagement unterhalten und alle für uns tätigen Mitarbeitenden bestimmte Sicherheitsschulungen durchlaufen haben. Unabhängig davon führen wir für Beschäftigte unserer Partnerunternehmen grundsätzlich persönliche Sicherheitsunterweisungen durch.

Indikatoren für die Bewertung der Arbeitssicherheit bei LANXESS sind die Recordable Incident Rate (RIR: Anzahl der nach den Regeln der Occupational Safety and Health Administration [OSHA] meldepflichtigen Arbeitsunfälle pro 200.000 Arbeitsstunden) und die Million-Arbeitsstunden-Quote (MAQ) der Unfälle mit Ausfalltagen. Die MAQ lag im Jahr 2021 mit 0,9 unter dem bereits starken Vorjahresniveau und erstmals im Bereich unserer mittelfristigen Zielvorgabe von < 1,0.

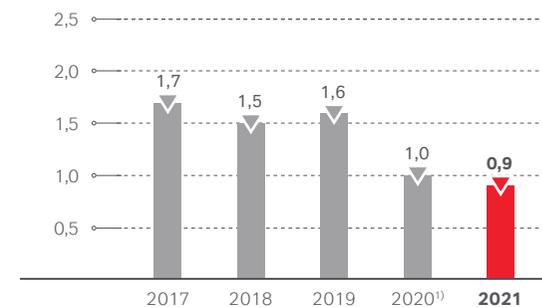
Im Berichtszeitraum ereigneten sich, wie auch in den Vorjahren, keine tödlichen Arbeitsunfälle. Die RIR, die auch Unfälle ohne Ausfalltage nach OSHA-Regeln beinhaltet, lag 2021 bei 0,7 und damit unter dem Vorjahresniveau von 0,8. Die Bedeutung der Arbeitssicherheit im Unternehmen hat sich in den letzten Jahren mehr und mehr verfestigt. Dieser deutliche Fokus auf allen Hierarchieebenen hat die kontinuierliche Reduktion von gemeldeten schwereren Unfällen nachhaltig unterstützt.

Alle Unfälle, aber auch signifikante Beinaheunfälle werden im Hinblick auf ihre jeweilige Ursache und mögliche Präventionsmaßnahmen systematisch analysiert. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen fließen unter anderem in sogenannte Sicherheitstelegramme ein, die der gesamten Organisation zur Verfügung gestellt werden. Den deutlichen Rückgang der MAQ in den



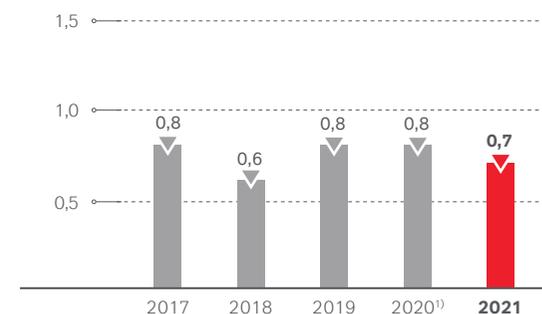
letzten Jahren werten wir als Beleg dafür, dass dieser strukturierte Wissenstransfer und die vielen Maßnahmen, um die Arbeitssicherheit bei LANXESS zu verbessern, eine positive Wirkung entfalten.

Arbeitsunfälle von LANXESS Mitarbeitenden mit Ausfalltagen (MAQ)



1) Fortzuführendes Geschäft. Unter Berücksichtigung der Business Unit Leather betrug die MAQ 1,1.

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



1) Fortzuführendes Geschäft. Unter Berücksichtigung der Business Leather betrug die RIR ebenfalls 0,8.



CEO Safety Award

Für uns als Chemiekonzern hat die Sicherheit unserer Mitarbeitenden, Anlagen und Prozesse höchste Priorität. Die internationale Auszeichnung des CEO Safety Award, der im Berichtsjahr zum dritten Mal verliehen wurde, honoriert besonders gelungene Initiativen und Beiträge zum Thema Arbeitssicherheit bei LANXESS. Ein wichtiges Kriterium bei der Preisvergabe ist, wie leicht der eingereichte Beitrag umsetzbar und auf andere Standorte übertragbar ist. So verankern wir nicht nur die Arbeitssicherheit noch fester im Bewusstsein aller Mitarbeitenden, sondern verdeutlichen gleichzeitig, wie wichtig es ist, bei LANXESS voneinander zu lernen.

Mit dem Award wurde ein Betriebsteam unserer Business Unit Advanced Industrial Intermediates aus den USA (Standort Baytown) für sein umfassendes Schulungskonzept für die Produktionsmitarbeitenden „Operative Sorgfalt“ ausgezeichnet. Der Fokus des auf sechs bis 14 Monate ausgelegten Programms liegt darauf, fehlerhafte und somit unsichere Abläufe zu erkennen. Die Basis dafür stellen zwölf Schlüsselthemen dar, die sowohl Anlagen- als auch Arbeitssicherheit abdecken. So definieren die Mitarbeitenden beispielsweise in Teams eindeutige und aktuelle Prozessbeschreibungen, untersuchen Gefährdungsbeurteilungen in

der Praxis auf Fehler und prüfen Erlaubnisscheine durch mehrere Personen auf Richtigkeit. Wichtige Elemente des Programms sind ein stetiges Feedback zwischen Mitarbeitenden und Trainer ebenso wie eine jährliche Leistungsbeurteilung und regelmäßige Tests.

Darüber hinaus wurden als Finalisten Teams der Business Unit Inorganic Pigments aus Uerdingen für das Projekt „Die Stelle wird sicher markiert, bevor es nochmal passiert“ sowie der Business Unit Lubricant Additives in Mannheim für die „Werksinterne Ladungssicherheit“ durch CEO Matthias Zachert virtuell geehrt.

Betriebliche Mitbestimmung

Der Dialog mit den Chemie-Sozialpartnern – Betriebsräten, Gewerkschaften und 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 Arbeitnehmendenvertreterinnen und -vertreter in Deutschland, Europa und weltweit, informieren über unsere Unternehmensziele und binden die Arbeitnehmendenvertretungen frühzeitig in organisatorische Änderungen ein.

2020 hatten wir mit dem Gesamtbetriebsrat und der Gewerkschaft IG Bergbau, Chemie, Energie eine Vereinbarung zur gemeinsamen Gestaltung der Arbeit der Zukunft geschlossen. Ein zentrales Element der Vereinbarung ist der regelmäßige Austausch zwischen den Parteien zur Gestaltung des Digitalisierungsprozesses bei LANXESS. Vor diesem Hintergrund wurde im Oktober 2021 im Rahmen eines Präsenz-Workshops die erste gemeinsame Zwischenbilanz gezogen. Auf der Agenda standen die Fortschritte und Herausforderungen der Digitalisierung im Konzern sowie die Veränderungen, die sich aus dem verstärkten Einsatz digitaler Technologien für unsere Mitarbeitenden ergeben.

Auch außerhalb Europas legen wir großen Wert auf einen fairen Umgang mit Arbeitnehmendenvertretungen und Gewerkschaften. So orientieren wir uns an all unseren Standorten im Hinblick auf die Vereinigungsfreiheit unserer Mitarbeitenden an den Standards der International Labour Organization (ILO). Dazu zählen nach Möglichkeit und unter Berücksichtigung lokaler Gesetze und Regularien der regelmäßige Austausch zwischen dem lokalen Management und Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertretern sowie verbindliche tarifvertragliche Regelungen zur Vergütung und zu den Arbeitsbedingungen.

Anteil der Mitarbeitenden unter Kollektiv- und Tarifverträgen





NACHHALTIGE PRODUKTE

Produktverantwortung

Als Teil unserer Produktverantwortung verstehen wir die ständige Verbesserung der Produktsicherheit, die als Kernpunkt in unserer Unternehmenspolitik und im konzernweiten Managementsystem verankert ist. Wir haben uns dazu verpflichtet, Risiken für Mensch und Umwelt entlang aller Phasen des Produktlebenszyklus durch eine sichere Forschung, Herstellung, Lagerung, Logistik, Verwendung und Entsorgung zu vermeiden.

In Bezug auf die Sicherheit unserer Produkte gehen wir mit unserem Anspruch in vielen Bereichen über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus. Beispiele hierfür sind die Erstellung von Sicherheitsdatenblättern auch für Nicht-Gefahrenstoffe oder unser Fahrplan für ein nachhaltiges Produktportfolio. Unsere Richtlinie „Produktsicherheitsmanagement bei LANXESS“ regelt konzernweit, wie die Produktverantwortung wahrgenommen werden soll, und stellt die Zusammenarbeit aller Beteiligten sicher. Die Group Function Production, Technology, Safety & Environment (PTSE) stellt sicher, dass Gesetze und Vorschriften eingehalten, resultierende Verpflichtungen und Präventionsmaßnahmen abgeleitet und deren wirksame Umsetzung überwacht wird.

Gefährliche Produkte (Stoffe und Mischungen) in verpackter Form werden von uns nach Gefahrstoffrecht eingestuft und gekennzeichnet, bevor sie verwendet oder in den Verkehr gebracht werden. Dabei passen wir unser elektronisches Sicherheitsdatensystem regelmäßig den Neuerungen der GHS-Gesetzgebung (Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals) in den verschiedenen Ländern an. So stellen wir sicher, dass Risiken für Mensch und Umwelt bei Transport, Lagerung, Verwendung und Entsorgung vermieden werden.

Die weltweiten Chemikalienkontrollregelungen über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg einzuhalten, ist unabdingbare Voraussetzung für die Vertriebsfähigkeit von Chemikalien und chemischen Produkten. Wir betreiben einen großen Aufwand, um dies sowohl für unsere eigenen Produkte als auch gemeinsam mit unseren Partnern für deren Produkte – die für uns z.B. Rohstoffe darstellen – umfassend sicherzustellen. Insbesondere bei verbrauchernahen Anwendungen legen wir größten Wert darauf, dass unsere Produkte hohen nationalen und internationalen Normen, Zertifikaten und Gütesiegeln entsprechen.

Von uns in der EU hergestellte sowie in die EU importierte Stoffe in Mengen von mehr als einer Tonne pro Jahr werden nach der REACH-Verordnung (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals) registriert, gelistet und bewertet. Wir führen

mindestens zweimal jährlich Workshops für unsere REACH-Beauftragten in den Geschäftsbereichen durch, um neue Entwicklungen vorzustellen, das Verständnis für die Bedeutung der Produktverantwortung zu stärken und gesetzeskonformes Handeln zu gewährleisten. Die Anforderungen an REACH wurden seit 2007 kontinuierlich weiterentwickelt, sodass eine regelmäßige Überprüfung und Überarbeitung der Registrierungs dossiers notwendig ist. In diesem Kontext unterstützen wir den freiwilligen Aktionsplan des europäischen Chemieverbands CEFIC (Conseil Européen des Fédérations de l'Industrie Chimique) und haben uns verpflichtet, bis spätestens 2026 unsere REACH-Registrierungsdossiers zu überprüfen und – falls erforderlich – zu aktualisieren.

Die sichere Verwendung unserer Produkte, sowohl entlang der eigenen als auch der nachgelagerten Wertschöpfungsketten, ist ein weiterer essenzieller Teil unserer Produktverantwortung. Unsere Business Units unterstützen ihre Kunden beim sicheren und umweltschonenden Umgang mit unseren Produkten durch Schulungen sowie Beratungen und klären über die mit der Verwendung einhergehenden Risiken auf. Wir stellen unseren Kunden im Rahmen unseres elektronischen Sicherheitsdatensystems für alle regulär gehandhabten Stoffe – einschließlich der Zwischenprodukte – Sicherheitsdatenblätter und erweiterte Sicherheitsdatenblätter zur Verfügung.



Portfolioentwicklung

Ausgerichtet an den gesellschaftlichen Trends und Bedürfnissen haben wir das Ziel, die Nachhaltigkeitsleistung unseres Produktportfolios ständig zu verbessern, kritische Substanzen in Produkten zu identifizieren, sie zu substituieren oder sichere Alternativen zu entwickeln.

Wir verfolgen für das Management und die langfristige Entwicklung unseres Produktportfolios einen Ansatz mit drei Perspektiven. Die Grundlage bildet der LANXESS Product Sustainability Monitor. Mithilfe dieses Analysetools identifizieren wir sowohl die besonders nachhaltig produzierten Produkte als auch die Produkte, bei denen wir ein Verbesserungspotenzial sehen, und steigern seit Jahren die Nachhaltigkeitsleistung unseres Portfolios.

Die zweite wesentliche Perspektive bilden der CO₂-Fußabdruck (Product Carbon Footprint-PCF) und das Kreislaufpotenzial unserer Produkte. Hier gilt es, neben unserer eigenen Produktion auch die vorgelagerte Wertschöpfungskette zu verstehen und zu berücksichtigen. Ziel ist, den Einfluss unserer Produkte auf das Klima kontinuierlich zu verringern, nachhaltige Rohstoffe einzusetzen und sicherzustellen, dass unserer Produkte recyclingfähig sind.

Als dritte Perspektive betrachten wir den Nutzen unserer Produkte in ihrer Anwendung. Denn für eine nachhaltige Welt braucht es neben nachhaltig hergestellten Produkten auch Lösungen für neue Konzepte, z. B. im Bereich Klimaschutz oder Kreislaufwirtschaft. Hier leisten

beispielsweise Additive einen wesentlichen Beitrag, um die Nutzungsdauer von Produkten zu verlängern oder das Recycling von Materialien zu ermöglichen.

Künftig kommt als eine weitere, davon unabhängige Perspektive auch die EU-Taxonomie hinzu. Zum heutigen Zeitpunkt konzentriert sie sich für die Chemieindustrie in erster Linie auf die Identifikation von Aktivitäten, die mit einer besonders hohen CO₂-Emission verbunden sind, d. h. auf hochvolumige Basischemikalien und Plastikprodukte. Insofern ist hier nur ein kleiner Teil des LANXESS Portfolios einzuordnen.

Sichere und nachhaltige Produkte

Mithilfe des LANXESS Product Sustainability Monitors unterteilen wir unser Portfolio in vier Kategorien:

- › **Energizer:** Produkte dieser Kategorie bieten herausragende Nachhaltigkeitsleistungen. Sie erfüllen unsere höchsten Nachhaltigkeitsanforderungen in den meisten Kriterien und haben keine intrinsischen Eigenschaften, die Anlass zu Bedenken geben. Energizer werden mit sehr geringen bis geringen Umweltauswirkungen hergestellt. Diese Produkte leisten einen Beitrag zu mindestens einem SDG und sind zunehmend gefragt.
- › **Performer:** Produkte, die nach aktuellem Stand der Technik nachhaltig sind. Sie erfüllen die heutigen Nachhaltigkeitsanforderungen bzw. übertreffen sie in vielen Kategorien. Performer werden mit geringen bis mittleren Umweltauswirkungen hergestellt und haben einen gesellschaftlichen Nutzen.

LANXESS Produktportfolio



1 Sichere und nachhaltige Produkte
LANXESS Product Sustainability Monitor

2 Klimaneutrale und zirkuläre Produkte
CO₂-Fußabdruck, nachhaltige Rohstoffe, Recyclingfähigkeit

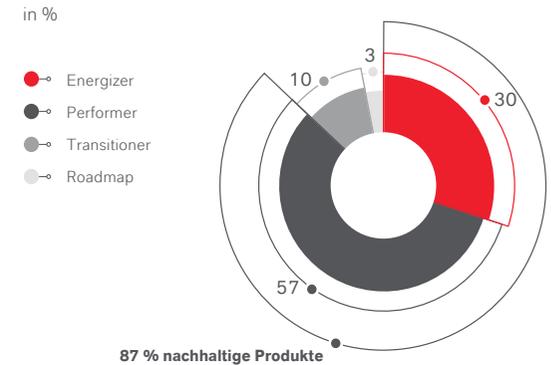
3 Produkte für Klimaschutz und Kreislaufwirtschaft
Lösungen, die nachhaltige Konzepte ermöglichen



- › **Transitioner:** Produkte, die noch nicht alle Nachhaltigkeitsanforderungen von LANXESS erfüllen. Wir überwachen diese Produkte und steuern sie aktiv durch Verbesserungsmaßnahmen, um beispielsweise Umweltauswirkungen zu reduzieren und diese Produkte nachhaltiger zu gestalten.
- › **Roadmap:** In diese Kategorie fallen Produkte mit hohen Nachhaltigkeitsbedenken. Es handelt sich um chemische Endprodukte, die Substanzen mit einem Massenanteil von mehr als 0,1 % enthalten, die Eigenschaften besonders besorgniserregender Stoffe (Substances of Very High Concern – SVHC) aufweisen. Diese Produkte managen wir in unserem Roadmap-Prozess, in dem wir insbesondere prüfen, ob kritische Substanzen in den jeweiligen chemischen Endprodukten durch sicherere und nachhaltige Alternativen ersetzt werden können.

Im Jahr 2021 haben wir bereits 87 % unseres Gesamtumsatzes mit Produkten generiert, die unsere Nachhaltigkeitsanforderungen erfüllen. Lediglich 13 % unserer Umsätze entfielen auf Produkte, die unsere Nachhaltigkeitsanforderungen (noch) nicht vollständig erfüllen. Nur etwa 3 % unseres Umsatzes erzielen wir mit Roadmap Produkten. Bis 2023 wollen wir für alle diese Produkte einen konkreten Aktionsplan entwickeln. Zum Bilanzstichtag 2021 betrug der Zielerreichungsgrad bereits 40 % – wir sind damit auf einem guten Weg, unser gesetztes Ziel zu erreichen.

LANXESS Produktportfolio 2021



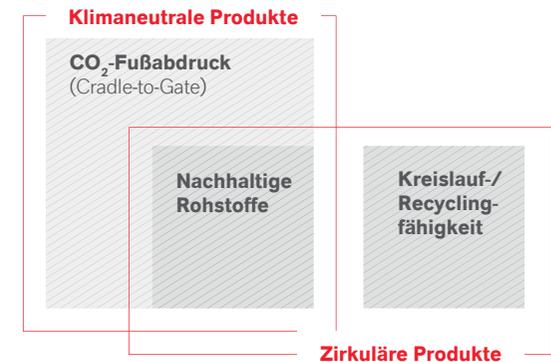
Kriterien des LANXESS Product Sustainability Monitors

	Ökologie	Soziales	Ökonomie
Klimawandel	🚫	🚫	
Wasserverwendung und Wasserrisiko	🚫	🚫	
Abfalleffizienz	🚫		
Umweltrisiken	🚫		
Gesundheitsrisiken		🚫	
Unterstützung der Agenda 2030 (Produktnutzen)	🚫	🚫	
Nachfrageentwicklung			📈
Profitabilität			📈
Legislative und Reputationsrisiken			📈

Klimaneutrale und zirkuläre Produkte

Wir wollen zu einer Transformation des gesamten Wertschöpfungssystems hin zu einer ressourceneffizienten und klimaneutralen Gesellschaft beitragen. Auf dem Weg zu klimaneutralen und zirkulären Produkten fokussieren wir uns auf drei sich zum Teil überlappende Handlungsfelder.

Drei Elemente für klimaneutrale und zirkuläre Produkte





Das Wissen über den CO₂-Fußabdruck wird bei der Auswahl von Produkten immer wichtiger – für uns selbst ebenso wie für unsere Kunden. Unser Ziel ist, den PCF und damit den negativen Einfluss unserer Produkte auf das Klima kontinuierlich zu verringern. Der PCF in einer Cradle-to-Gate-Betrachtung ergibt sich aus:

- › den Emissionen der eigenen Prozesse (Scope 1)
- › den Emissionen der bezogenen Energie (Scope 2)
- › den Emissionen der eingekauften Güter, des vorgelagerten Transports sowie der Abfallerzeugung (Scope 3)

Besonders unsere Scope-1- und Scope-2-Emissionen können wir als Unternehmen direkt beeinflussen. Mit unserer Strategie zur Klimaneutralität 2040 haben wir uns in diesem Bereich ambitionierte Reduktionsziele gesetzt (☞ siehe Kapitel „Klimaschutz und Energieeffizienz“). Viel wesentlicher für den PCF als die Scope-1- und Scope-2-Emissionen sind häufig die Scope-3-Emissionen der eingekauften Güter, also unserer Rohstoffe. Auf sie entfallen in der Chemieproduktion oft mehr als 50% des PCF. Daher legen wir einen strategischen Fokus auf den Einkauf nachhaltiger Rohstoffe mit einem reduzierten CO₂-Fußabdruck. Der Wandel weg von klassischen, oftmals fossilen Rohstoffen hin zu nachhaltigen Quellen bewirkt dabei nicht nur eine Reduktion von Treibhausgasemissionen, sondern macht unsere Wertschöpfungsketten darüber hinaus unabhängiger von bestimmten begrenzten Quellen (☞ siehe Kapitel „Zirkuläre und nachhaltige Beschaffung“).

LANXESS Produkte werden fast ausschließlich an Industriekunden verkauft. Erst diese oder nochmals nachgelagerte Kunden produzieren daraus Endprodukte für eine Vielzahl verschiedener Märkte. So werden beispielsweise unsere Hochleistungskunststoffe von Automobilzulieferern in Bauteilen für den Automobilleichtbau verarbeitet und schließlich von Automobilherstellern in Fahrzeugen verbaut. Auch unsere chemischen Endprodukte, die in der weiteren Wertschöpfungskette chemisch unverändert bleiben, werden erst von unseren Kunden zu Endprodukten weiterverarbeitet. Im Hinblick auf die Schließung von Kreisläufen bedeutet dies, dass bei unseren

Produkten mitunter sehr lange Zeiträume zwischen der Produktion und dem Ende des Lebenszyklus liegen. In einem ersten Schritt fokussieren wir uns daher auf das, was wir als Unternehmen selbst in der Hand haben: Wir arbeiten darauf hin, die „Kreislauf-“ bzw. „Recyclingfähigkeit“ aller unserer Produkte sicherzustellen, damit sie geeignet sind für ein umweltfreundliches Recycling. Um zu verstehen, welche Anforderungen an die „Recyclingfähigkeit“ unserer Produkte zu stellen sind, ist es wichtig zu analysieren, welche Funktion unsere Moleküle in ihrer finalen Verwendung haben und in welchen Kreislaufströmen (biologisch oder technisch) sie zirkulieren.

Zuordnung der LANXESS Produkte zu Kreisläufen entsprechend ihrer Nutzung (Beispiele)





Produkte für Klimaschutz und Kreislaufwirtschaft

Ein vollständiges Bild unseres Produktportfolios ergibt sich erst bei Betrachtung des Nutzens und der positiven Umweltauswirkungen, die unsere Produkte bei ihrer Verwendung entfalten. Hier legen wir einen Schwerpunkt auf Lösungen, die zum Klimaschutz beitragen oder eine Kreislaufwirtschaft ermöglichen.

Produkte, die den Klimaschutz unterstützen, sind dazu geeignet, Treibhausgasemissionen zu reduzieren und somit die Veränderungen des Klimas aufzuhalten bzw. zu verlangsamen (Climate Mitigation). Eine zweite wichtige Gruppe sind Produkte, die bei Anpassungen an den Klimawandel unterstützen – also dabei helfen, die negativen Folgen zu bewältigen, die sich aus bereits eingetretenen oder noch zu erwartenden klimatischen Veränderungen ergeben (Climate Adaptation).

Die größten Treiber des Klimawandels sind die Elektrizitäts- und die Wärmeerzeugung. Für den Wandel von fossilen Energieträgern hin zu erneuerbaren Energien wird eine Vielzahl neuer Lösungen benötigt, insbesondere für Windkraft, Photovoltaik und die notwendige Speicherung der Energie in Form von Batterien oder Wasserstoff. Der Transportsektor und vor allem der Straßenverkehr sind weitere wesentliche Verursacher des Klimawandels. Der Automobilleichtbau mit modernen Kunststoffen birgt das Potenzial, den Treibstoffeinsatz

bei Fahrzeugen mit Verbrennungsmotor deutlich zu verringern. In den vergangenen Jahren hat sich zudem die Elektromobilität als ein wichtiger Weg für eine nachhaltige Zukunft im Straßenverkehr etabliert. An dritter Stelle bei der Emission von Klimagasen stehen die Industrie und der Gebäudesektor. Hier spielen Elektrifizierung und Isolierung eine zentrale Rolle. Alle diese Themen adressieren wir mit unserem Produktportfolio.

Schon heute sind die Auswirkungen des Klimawandels in vielen Regionen der Welt deutlich spürbar. Eine Folge des Klimawandels sind sich verändernde Wasserkreisläufe und damit einhergehend neue Niederschlags- und Verdunstungsmuster. Insofern werden die Kreisführung von Brauchwasser und die Aufreinigung von Trinkwasser zu wesentlichen Elementen lokaler Wasserstrategien. Unsere Business Unit Liquid Purification Technologies unterstützt hier mit jahrelanger Erfahrung, einer breiten Produktpalette und innovativen Lösungen. Eine weitere Folge des Klimawandels ist die zunehmende Bedrohung durch Infektionskrankheiten. Die globale Erwärmung ermöglicht ein Vordringen und Überleben bestimmter Erreger nicht mehr nur in tropischen, sondern auch in gemäßigten Zonen. Weitere Faktoren wie der globalisierte Personen-, Tier- und Güterverkehr tragen dazu bei, dass sich diese Krankheiten schneller und weiter verbreiten. Seit Jahren entwickeln wir daher unser Angebot an Desinfektionsmitteln kontinuierlich weiter.

Für eine funktionierende Kreislaufwirtschaft sind nicht nur der Einsatz alternativer Rohstoffe und ein umweltfreundliches Recycling am Ende des Lebenszyklus von Bedeutung. Es braucht darüber hinaus Produkte, die helfen, dass eingesetzte Materialien länger genutzt werden können, oder die überhaupt erst ermöglichen, dass Materialien wiederverwendet werden können. Insbesondere bei Kunststoffen lässt sich die Produktlebensdauer durch entsprechende Additive deutlich verlängern. Beim Einsatz von nachwachsenden Materialien wie z. B. Holz verlängern wiederum Materialschutzlösungen die Nutzungsdauer um ein Vielfaches. Wenn eine Weiterverwendung von Produkten nicht mehr möglich ist und sie das Ende ihres Lebenszyklus erreichen, kommt es darauf an, dass sie auf umweltfreundliche Art und Weise recycelt werden können. Auch hier helfen die richtigen Additive, Kreisläufe zu schließen. Sowohl der richtige Einsatz von Additiven als auch der Materialschutz gehören zu den Kernkompetenzen von LANXESS.



Berichterstattung zur EU-Taxonomie

Ein zentrales Element des Green Deal der Europäischen Union ist die Strategie für eine nachhaltige Finanzierung. Sie zielt darauf ab, Finanzierungsströme in Investitionen zu lenken, die eine nachhaltige Entwicklung in der Zukunft unterstützen. In diesem Zusammenhang soll ein neues Klassifizierungssystem für wirtschaftliche Aktivitäten – die EU-Taxonomie – den Anlegern helfen, zu beurteilen, ob Investitionen auf politische Ziele bzw. Verpflichtungen wie das Pariser Übereinkommen über den Klimawandel einzahlen und gleichzeitig vorgegebenen Umwelt- bzw. Sozialstandards entsprechen. Hierzu hat die EU sechs Themenfelder bzw. Ziele definiert:

1. Klimaschutz
2. Anpassung an den Klimawandel
3. nachhaltige Wassernutzung
4. Übergang zur Kreislaufwirtschaft
5. Minimierung der Umweltverschmutzung
6. Schutz von Biodiversität und Ökosystemen

Die Frage der Zuordnung einer wirtschaftlichen Aktivität zu einem dieser Themenfelder ist abhängig vom Einfluss der Aktivität auf das jeweilige Umweltziel.

Um eine wirtschaftliche Aktivität zu beurteilen, ist eine zweistufige Analyse hinsichtlich Fähigkeit („eligibility“) und Konformität („alignment“) vorzunehmen. Zur Bestimmung der Konformität ist für jede Aktivität hinsichtlich eines jeden Ziels der EU-Taxonomie zu beurteilen, ob ein



signifikanter Beitrag („substantial contribution“) geleistet wird, ohne eines der anderen Ziele deutlich negativ zu beeinflussen („do no significant harm“, DNSH). Darüber hinaus sind Mindeststandards für Arbeitssicherheit und Menschenrechte („minimum safeguards“) für jede Aktivität zu gewährleisten.

Unternehmen, die in den Geltungsbereich der EU-Taxonomie fallen, unterliegen bestimmten Berichterstattungspflichten. Wir machen von der Möglichkeit zur Nutzung der Erleichterungsvorschriften für das erste Anwendungsjahr – unser Geschäftsjahr 2021 – Gebrauch und berichten ausschließlich über taxonomiefähige Aktivitäten im Kontext der Ziele „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“. Der Ausweis der entsprechenden Anteile von Umsatz, Investitions- und Betriebsausgaben sowie Erläuterungen zu den dahinter liegenden Berechnungsprozessen erfolgen aggregiert, also ohne eine Differenzierung nach den relevanten Wirtschaftsaktivitäten. Erst in der Berichterstattung für das Geschäftsjahr 2022 sind die Offenlegungspflichten der EU-Taxonomieverordnung hinsichtlich Konformität dann vollständig zu erfüllen.

Taxonomiefähige Aktivitäten bei LANXESS

Die Taxonomieverordnung erfasst Produkte und Aktivitäten aus einer Vielzahl von Wirtschaftssektoren, die in Summe derzeit für rund 93% der europäischen Treibhausgasemissionen (THG) verantwortlich sind. Alle diese Aktivitäten werden als „taxonomiefähig“ bezeichnet. Die chemische Industrie ist im Hinblick auf das Ziel „Klimaschutz“ eine „transformatorische Industrie“, da unter anderem Basis-Chemikalien und Kunststoffe, die in sehr großen Mengen hergestellt werden, als Übergangstätigkeiten bezeichnet werden. D.h. insoweit haben die erfassten Aktivitäten einen relevanten Beitrag am THG-Ausstoß



der EU und damit auch ein relevantes Reduktionspotenzial. Bei LANXESS als Spezialchemie-Konzern liegt der Fokus nicht auf solchen Produkten. Im Sinne der EU-Taxonomieverordnung werden zurzeit alle anderen Aktivitäten, die nicht wesentlich zum Ausstoß von THG in der EU beitragen und entsprechend nicht im Klimarechtsakt definiert werden, als „nicht-taxonomiefähig“ bezeichnet. Kriterien für den Nachweis sogenannter „enabling activities“ – also Aktivitäten, die wiederum Dritten ermöglichen, ihrerseits einen wesentlichen positiven Beitrag zum Klimaschutz zu leisten – wurden für die chemische Industrie bisher nicht definiert.

Unter Berücksichtigung von Wesentlichkeitskriterien sind die folgenden Aktivitäten von LANXESS als taxonomiefähige Wirtschaftsaktivitäten einzustufen:

1. LANXESS produziert hochwertige **Kunststoffe** für ein breites Anwendungsspektrum – von der Automobil- über die Elektrik- und Elektronik-Branche bis hin zur Wasseraufbereitung. Alle diese Produkte entsprechen der in den Annexen I und II der relevanten delegierten Verordnung definierten Aktivität 3.17 „Herstellung von Kunststoffen in Primärformen“. Den überwiegenden Teil unserer Kunststoffaktivitäten haben wir im Segment Engineering Materials gebündelt.
2. **Adipinsäure** ist in der Kunststoffindustrie ein stark nachgefragtes Vorprodukt, z. B. für Polyamide oder Polyurethane. Sie wird bei LANXESS im Segment Advanced Intermediates hergestellt. Dieses Produkt ist in den zuvor genannten Annexen der Aktivität 3.14 „Herstellung organischer Kunststoffe und Chemikalien“ zugeordnet. Alle anderen dort beschriebenen Produkte werden nicht von LANXESS hergestellt.



NFB

Grundlagen der Berichterstattung

Um die taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten zu identifizieren, haben wir auf zentraler Ebene eine Analyse aller wirtschaftlichen Aktivitäten/Produkte vorgenommen. Die jeweiligen Produkte wurden den in der Taxonomieverordnung vorgegebenen Produktgruppen zugeordnet.

Der Datenerhebungsprozess erfolgte ebenfalls zentral auf Basis konsolidierter Daten und unter Nutzung zentral verfügbarer konzernweiter Informationen. Auf diese Weise kann auch eine Doppelzählung von Umsatzerlösen, Investitions- und Betriebsausgaben ausgeschlossen werden.

Berichtspflichtige Kennzahlen

Umsatzerlöse

Die auf den relativen Umsatzanteil mit taxonomiefähigen Produkten bezogene Kennzahl setzt zwei Umsatzgrößen in Relation zueinander: Im Zähler steht die Summe aller Umsätze, die wir im Berichtsjahr mit taxonomiefähigen Aktivitäten erzielt haben. Der Nenner entspricht dem Wert des Außenumsatzes, wie wir ihn unter dem Posten „Umsatzerlöse“ in der [Gewinn- und Verlustrechnung unseres Konzernabschlusses im Geschäftsbericht auf Seite 150](#) gemäß den einschlägigen Anforderungen der IAS/IFRS wie im Anhang zum Konzernabschluss dargestellt berichten.

Im Berichtsjahr 2021 hat LANXESS 22 % seines Außenumsatzes mit Produkten erzielt, die taxonomiefähigen Aktivitäten zuzuordnen sind. Die verbleibenden 78 % des Umsatzes entfallen auf Produkte, die nicht in Aktivitätskategorien der Taxonomie enthalten sind.

NFB

Investitions- und Betriebsausgaben

Als taxonomiefähige Investitions- und Betriebsausgaben berichten wir den Anteil der Ausgaben bzw. Aufwendungen, der im Zusammenhang mit dem Betrieb und der Erweiterung unserer Anlagen angefallen ist, um taxonomiefähige Produkte herzustellen. Die relevante Wertschöpfungskette beginnt bei der Herstellung von Produkten, die gemäß Annex I und II der relevanten delegierten Verordnung taxonomiefähig sind. Darüber hinausgehende Investitions- und Betriebsausgaben im Zusammenhang mit dem Erwerb von Erzeugnissen oder für Einzelmaßnahmen, die zur Verringerung von Treibgasemissionen führen, sind von unwesentlicher Bedeutung.

Gemäß dem derzeitigen Umfang der Taxonomie sind innerhalb des LANXESS Konzerns nur einzelne, genau bestimmte Anlagen oder Geschäftseinheiten betroffen. Die detaillierte Analyse zeigt zudem, dass von den betroffenen Geschäftseinheiten der wesentliche Anteil der Anlagen zur Herstellung taxonomiefähiger Produkte benötigt werden, sodass diese Geschäftseinheiten in Summe betrachtet werden.

Investitionsausgaben

Als relevante Investitionsausgaben gelten zum einen unsere Investitionen zum Erhalt und Ausbau unserer Produktionsanlagen für taxonomiefähige Produkte, zum anderen auch Auszahlungen für Unternehmenserwerbe. Der daraus nach der Kaufpreisallokation abgeleitete und in den immateriellen Vermögenswerten aktivierte Geschäfts- oder Firmenwert ist nicht Bestandteil der hier betrachteten Investitionsausgaben.

Im Zähler ist für das Berichtsjahr 2021 der Anteil der Zugänge aus diesen Investitionen und Unternehmenserwerben abzubilden, der im Zusammenhang mit

NFB

taxonomiefähigen Aktivitäten steht. Den Nenner der Kennzahl bildet die aus dem [Anhang zum Konzernabschluss auf Seite 182 und 184](#) entnehmbare Summe der Zugänge zu Sachanlagevermögen und immateriellen Vermögenswerten aus Investitionen und Akquisitionen, bereinigt um erworbene Geschäfts- oder Firmenwerte. Die Bilanzierungs- und Bewertungsvorgaben wie im Anhang zum Konzernabschluss dargestellt gelten entsprechend.

Im Berichtsjahr lag der Anteil an taxonomiefähigen Investitionsausgaben bei 4 %. Somit beträgt der Anteil der nicht taxonomiefähigen Aktivitäten an unseren Investitionsausgaben 96 %. Aufgrund unserer umfassenden M&A-Aktivitäten berichten wir darüber hinaus eine weitere Kennzahl, welche wir um den Einfluss der Unternehmenserwerbe bereinigen. In dieser Betrachtungsperspektive erhöht sich der taxonomiefähige Anteil auf 9 % und gibt nun die Investitionsauszahlungen wieder, die im Jahr 2021 auf Anlagen entfielen, die taxonomiefähige Produkte fertigen.

Betriebsausgaben

Gemäß Taxonomie-Verordnung müssen direkte, nicht kapitalisierte Kosten, die sich auf Forschung und Entwicklung, Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristiges Leasing, Wartung und Reparatur beziehen, im Nenner der Kennzahl abgebildet werden. Darüber hinaus müssen sämtliche andere direkte Ausgaben im Zusammenhang mit der täglichen Wartung von Vermögenswerten des Sachanlagevermögens durch das Unternehmen selbst oder Dritte berücksichtigt werden.

Betriebsausgaben umfassen bei LANXESS alle nicht aktivierungsfähigen Aufwendungen, die im Zuge von Forschung und Entwicklung sowie Instandhaltung



NFB

(Maintenance) unserer Anlagen und Gebäude in der Berichtsperiode aufgewendet werden. Dazu gehören laut Konzernrichtlinie auch direkte Ausgaben im Zusammenhang mit der täglichen Wartung, durch die wir die kontinuierliche und effektive Funktionsfähigkeit dieser Vermögenwerte sicherstellen. Kurzfristige Leasingverhältnisse sowie Leasingverhältnisse, denen Vermögenswerte von geringem Wert zugrunde liegen, sind für LANXESS nicht von wesentlicher Bedeutung. (siehe Konzernabschluss).

Zu den Betriebsausgaben, die im Zusammenhang mit Forschung, Entwicklung und Patenten entstehen, zählen beispielsweise Kosten unserer wissenschaftlichen Abteilungen und Labore. Diese Ausgaben werden im Konzernanhang auf Seite 210 gemäß IAS 38.126 f. berichtet. Instandhaltung beinhaltet alle operativen Aufwendungen für Instandhaltungsmaßnahmen, Revisionen von Produktionsanlagen, die Umsetzung gesetzlicher Auflagen sowie Stillstände von Anlagen in der relevanten

NFB

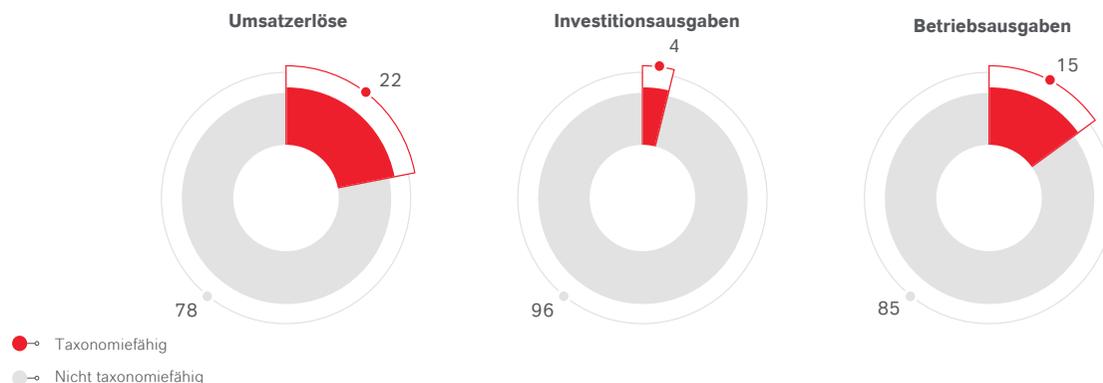
Berichtsperiode, die gemäß unserer Bilanzierungsrichtlinie nicht aktivierbar und somit nicht Bestandteil der Investitionsausgaben sind. Dazu zählen auch direkte Aufwendungen für Instandhaltungsmaterial sowie externe und interne Instandhaltungsserviceleistungen. Kosten für Gebäudesanierung, die nicht kapitalisiert werden können, sind von unwesentlicher Bedeutung und werden nicht einzeln berichtet.

Im Zähler der Kennzahl sind für das Berichtsjahr 2021 diejenigen Aufwendungen abgebildet, die im Zusammenhang mit taxonomiefähigen Aktivitäten stehen. Den Nenner bilden sämtliche nicht aktivierungsfähigen Aufwendungen für Forschung und Entwicklung sowie Instandhaltung.

Der Anteil an Betriebsausgaben für taxonomiefähige Produkte betrug im Berichtsjahr 15 % der gesamten Betriebsausgaben. Somit beträgt der Anteil der nicht taxonomiefähigen Betriebsausgaben 85 %.

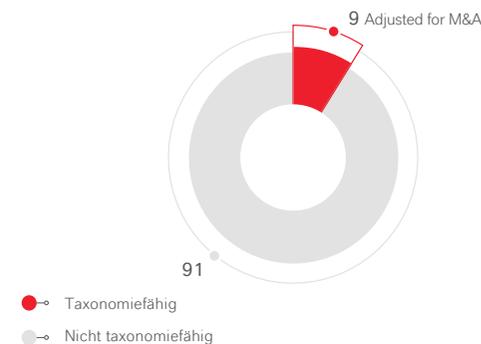
Kennzahlen gemäß EU-Taxonomieverordnung

in %



Investitionsausgaben um M&A bereinigt¹⁾

in %



1) Freiwillige Angabe.

Produktinnovation

Unsere Portfoliostrategie prägte auch 2021 in hohem Maße die konkrete Produkt- und Anwendungsentwicklung. Hier stellen wir die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Kunden in den Mittelpunkt und treiben Projekte häufig gemeinsam mit den jeweiligen Kunden oder anderen leistungsstarken Partnern voran.

Als erstes Produkt unserer neuen „Scopeblue“-Reihe stellten wir eine Variante unseres Hochleistungs-Kunststoffs Durethan vor, in der wir 92 % der Rohstoffe durch nachhaltige Alternativen ersetzen konnten. In der Produktion kommt unter anderem Cyclohexan aus nachhaltigen Quellen zum Einsatz. Verstärkt ist das Material zudem durch Glasfasern, bei denen mineralische Rohstoffe durch industrielle Glasabfälle ersetzt wurden. Da sie sich bei niedrigeren Temperaturen als Glasrohstoffe schmelzen lassen, spart dies zudem Energie und schont zusätzlich Ressourcen. Die alternativen Rohstoffe



sind mit den jeweiligen fossilen Materialien chemisch identisch. Das Endprodukt weist deshalb die gleichen Eigenschaften auf und lässt sich genauso gut verarbeiten. Eine Umstellung in der Produktion, etwa auf andere Werkzeuge, ist nicht erforderlich.

Eine neue Variante unseres Verbundwerkstoffs Tepex basiert derzeit zu 100 % auf den biologischen Rohstoffen Flachs und Polymilchsäure. Wir können ihn inzwischen in großserientauglicher Qualität produzieren. Das extrem feste Material eignet sich für den Einsatz bei Sportartikeln, bei der Fertigung von Automobil-Interieurteilen und in der Elektronik für Gehäusekomponenten. Tepex lässt sich vollständig recyceln. Nach seiner Nutzung kann das Produkt geschreddert und problemlos zu neuem Kunststoff verarbeitet werden.

Die Wiederverwertung von Plastikmüll als Rohstoff ist ein wichtiges Element der Kreislaufwirtschaft, setzt aber die sortenreine Trennung der unterschiedlichen Kunststoffarten voraus. Mit dem neuen Schwarzpigment Bayferrox 303 T unserer Business Unit Inorganic Pigments können wir dazu beitragen, die weltweit noch viel zu niedrige Recyclingquote von Plastikverpackungen zu erhöhen. Das innovative Pigment für die Einfärbung von schwarzem Kunststoff weist einen Reflexionsgrad bei Nah-Infrarotstrahlung (NIR) von 20 % auf. Das ermöglicht eine effiziente und kostengünstige Identifizierung des Kunststoffs mittels NIR-Detektoren, wie sie zur Mülltrennung eingesetzt werden.

Innovation heißt für uns auch, die Anwendbarkeit unserer bereits am Markt etablierten Produkte kontinuierlich weiterzuentwickeln. Ein Beispiel dafür ist der neue Typ des Ionenaustauschers Lewatit, mit dem wir uns neue

Anwendungsfelder im Bereich der Elektroindustrie und Mikrosystemtechnik erschließen. Durch eine verbesserte Polymermatrix in Verbindung mit einer modifizierten Rezeptur können wir das Produkt nun in der höchsten Reinheit herstellen. So kann Lewatit künftig in der Aufbereitung von Reinstwasser, das für die Halbleiterfertigung benötigt wird, eingesetzt werden.

Eines der anspruchsvollsten Einsatzgebiete von Polyurethan-Gießsystemen sind Hochtemperaturanwendungen. Dank Fortschritten in der Polyurethan-Chemie kommen die Gießsysteme immer häufiger in diesem Hochleistungssegment zum Einsatz. Unser neues Hochtemperatur-Präpolymer Adiprene LF TR400 ist dabei wesentlich verarbeitungsfreundlicher als vergleichbare Präpolymer-Systeme für Hochtemperaturanwendungen. Zum Beispiel zeigt es eine überschaubare Verarbeitungs-/Gießzeit. Die resultierenden Gießelastomere sind leistungsfähiger als vergleichbare etablierte Polyurethan-Hochtemperatursysteme und verändern ihre Eigenschaften unter Hitzebelastung nicht. Eine weitere Stärke ist die hohe Beständigkeit gegen Wärmealterung bei bis zu 150 °C.

Um auch in Zukunft erfolgreich Produkt- und Anwendungsinnovationen zur Marktreife zu bringen, entwickeln wir unser globales Netz an Forschungs- und Entwicklungsstandorten gezielt weiter. Seit Juni 2021 bündelt unser neues APAC Application Development Center (AADC) in Shanghai Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten der drei Business Units Polymer Additives, Lubricant Additives und Urethane Systems unter einem Dach. Wir wollen damit die Wachstumspotenziale im chinesischen Markt, dem größten chemischen Markt weltweit, künftig noch besser ausschöpfen.

Kundenbeziehungen wertschätzen

Die Zufriedenheit unserer Kunden ist nicht nur ein Indikator, sondern vor allem auch eine Voraussetzung für unseren Erfolg. Deshalb arbeiten wir kontinuierlich daran, die Kundenbedürfnisse, die sich stetig verändern, in unseren Produkt- und Prozessinnovationen sinnvoll und bestmöglich zu berücksichtigen. Zudem ist es unser Ziel, die Beziehungen zu unseren Kunden auszubauen und zu festigen.

Unverändert schränkt die Coronapandemie die direkte Interaktion mit unseren Kunden erheblich ein. Dies betrifft insbesondere die üblicherweise intensive Begleitung der Umsetzung neuer Verfahrensschritte und Prozessinnovationen durch unsere Verfahreningenieure, die nur bedingt bei ihren Kunden vor Ort anwesend sein konnten. Um dennoch einen regelmäßigen Austausch sicherzustellen, haben unsere Business Units inzwischen eine Vielzahl virtueller Formate etabliert und professionalisiert. So lädt High Performance Materials seine Kunden beispielsweise monatlich zum TechXchange ein und informiert im Rahmen dieses globalen Webinars über Produkte, Zielanwendungen und neue Technologien. Saltigo sammelte im Berichtsjahr erste positive Erfahrungen mit LinkedIn Live Events zum Insektenschutzmittel Saltidin®. Als Vorteil der virtuellen Formate gegenüber traditionellen Kontaktpunkten wie Messen erweisen sich dabei generell die höhere Reichweite und Frequenz.

In der Gestaltung unserer Kundenbeziehungen haben die Kundenzufriedenheit und die Vermeidung von Kundenbeschwerden oberste Priorität. Auf Basis eines zentralen Customer-Relationship-Management-(CRM-)Systems sowie einer einheitlichen Beschwerdemanagement-Plattform verfügt jede unserer Business Units über eigene



markt- und kundennahe Beschwerdemanagement- und Optimierungsprozesse. Verbindende Elemente dieser Prozesse sind klare Zielvorgaben, beispielsweise hinsichtlich der Reduzierung von Kundenbeschwerden oder der Bearbeitungszeiten von Kundenreklamationen, ferner eine entsprechende statistische Analyse der eingegangenen Rückmeldungen sowie eine strukturierte monatliche Berichterstattung an die Geschäftsführung der jeweiligen Business Unit. 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.

Unsere Business Units überprüfen ihre Beschwerdemanagement-Prozesse regelmäßig auf Verbesserungspotenziale. So gelang es Liquid Purification Technologies im Berichtsjahr mit einer ganzen Reihe kleinerer Optimierungen, die Reklamationsbearbeitung zu beschleunigen und die Qualität der Ursachenanalyse sowie der Korrekturmaßnahmen zu verbessern. Unter anderem wurde eine Bagatellgrenze definiert, die Transparenz bei größeren Reklamationen durch Übergabe des internen Reklamations-Reports an den Kunden erhöht und neue KPI zur Qualitätsmessung eingeführt.

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 Mitarbeitenden im Kundenservice eine große Herausforderung dar, Änderungen über den gesamten Auftragsannahme-, Produktions- und Auslieferungsprozess im Blick zu behalten. Hier helfen uns Softwarelösungen,

die unsere ERP-Systeme kontinuierlich auf Änderungen in Auftragsdatensätzen durchsuchen, externe Informationen berücksichtigen und mit dynamischen Vorgaben abgleichen. Die jeweils für die Kundenbetreuung Zuständigen erhalten somit stets aktuell aufbereitete Informationen über die wichtigsten Einflussfaktoren und Änderungen, die beispielsweise das Order Management in seinen Aufträgen vorgenommen hat – wie etwa Verschiebungen von Lieferterminen oder Mengenänderungen. Unser Customer Service ist somit in der Lage, seine Kunden umgehend zu informieren und bei etwaigen Problemen, die sich aus den Abweichungen ergeben, zeitnah gegenzusteuern.

Den Roll-out der im Vorjahr neu eingeführten Software für den Vertrieb trieben wir 2021 voran. Sie ermöglicht einen flexiblen Zugriff auf Kundeninformationen unabhängig von einer Internetverbindung oder der technischen Ausstattung. Unsere Kunden profitieren davon, weil wir besser über ihre spezifischen Bedürfnisse informiert sind. Und unsere Beraterinnen und Berater, weil es ihnen erleichtert wird, sich stets aktuell informiert zu halten. Je nach Bedarf unserer Business Units ermöglichten wir auch die Verknüpfung der Software mit weiteren Tools, beispielsweise zur Betrachtung dreidimensionaler Grafiken von Bauteilen aus unseren Hightech-Kunststoffen.

Befragungen zur Kundenzufriedenheit sind essenziell für LANXESS, um Verbesserungspotenzial in der Kundenbeziehung zu ermitteln und um zu überprüfen, ob sich Kundenbedürfnisse geändert haben. Regelmäßig innerhalb eines Zweijahreszyklus führt LANXESS in allen Business Units eine anonymisierte Onlinebefragung aller relevanten Kunden durch.

Inhaltlich zielte die Umfrage unter anderem darauf ab, die Leistung von LANXESS (im Vergleich zum generellen Wettbewerb) insgesamt zu bewerten und anzugeben, ob der Kunde LANXESS weiterempfehlen würde. Erfragt wurde auch, ob der Kunde beabsichtigt, die Geschäftsbeziehung in Zukunft fortzuführen, einschließlich einer Bewertung der Vorteile, die aus dieser geschäftlichen Verbindung resultieren.

In der aktuellen Umfrage 2022 lag der Wert des Kundenbindungsindex („Customer Retention Index“, CRI) bei 71 und bewegt sich damit auf dem gleichen Niveau wie unsere Wettbewerber. In dem Wert spiegeln sich insbesondere die angespannte wirtschaftliche Situation der letzten zwei Pandemie-Jahre, die generellen globalen Lieferengpässe in der Beschaffung, die drastischen Einschränkungen in der Logistik sowie die stark gestiegenen Rohstoff- und Energiepreise wider.

Ein besonderer Schwerpunkt der aktuellen Kundenzufriedenheitsumfrage war das Thema „Nachhaltigkeit“. Hier stellten uns die Kunden ein hervorragendes Zeugnis aus, was sich unter anderem in unserer „Climate-neutral 2040“-Strategie begründet.

Ausgehend von den aktuellen Ergebnissen der Kundenzufriedenheitsanalyse werden wir bei LANXESS und in den Business Units zielgerichtete Maßnahmen umsetzen, um unseren Kunden auch in Zukunft ein zuverlässiger und wertstiftender Partner zu sein und sie somit auch in Zukunft erfolgreich und langfristig an uns zu binden.