

CORPORATE RESPONSIBILITY

Gut für das Geschäft, gut für die Gemeinschaft

Nachhaltigkeit und Verantwortung sind Erfolgsfaktoren für unsere unternehmerische Tätigkeit. Stetig weiterentwickelte organisatorische Strukturen und Steuerungsinstrumente versetzen uns in die Lage, Entscheidungen unter Berücksichtigung des gesamtgesellschaftlichen Ergebnisses zu treffen und personelle, natürliche sowie finanzielle Ressourcen bestmöglich im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung unseres Konzerns einzusetzen.

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. Dabei betrachten wir Nachhaltigkeit heute in einem größeren Kontext, als es noch vor einigen Jahren der Fall war. Neben den Outputs unserer unternehmerischen Tätigkeit berücksichtigen wir auch die Impacts, also die gesamtgesellschaftlichen Wirkungen unseres Handelns. Es ist unser ausdrückliches Ziel, das Verständnis für diese Impacts – positiv wie negativ – kontinuierlich zu verbessern und Mehrwert für unser Unternehmen sowie die Gesellschaft zu schaffen. Insbesondere wollen wir weitere deutliche Fortschritte bei unseren wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen im Sinne der UN Sustainable Development Goals (SDGs) erzielen und damit die „Agenda 2030“ unterstützen. So leisten unsere Produkte und Lösungen relevante Beiträge, um Herausforderungen wie eine klimafreundlichere Mobilität, den Zugang zu sauberem Wasser oder die Ernährung einer stetig wachsenden Weltbevölkerung anzugehen. Gleichzeitig arbeiten wir daran, unsere Ressourceneffizienz kontinuierlich zu verbessern und Emissionen in Luft, Böden sowie Gewässer zu vermeiden oder zumindest zu minimieren.

Im Berichtsjahr haben wir deshalb erneut intensiv die Entwicklung entsprechender Prozesse und Instrumente vorangetrieben. So haben wir erstmals eine systematische Analyse vorgenommen, an welchen Stellen und in welchem Maß unsere Prioritäten für eine nachhaltige Entwicklung – formuliert in den wesentlichen Themen (siehe Seite 10) – die SDGs unterstützen bzw. in Konflikt zu ihnen stehen. Die Analyse zeigte, dass unsere Aktivitäten besonders eng mit den SDGs 12 (Nachhaltige/r Konsum und Produktion) und 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz) verknüpft sind. Vertiefende Informationen dazu finden Sie auf der [LANXESS Website im Bereich Corporate Responsibility/Sustainable Development Goals](#). In einem weiteren bedeutenden Projekt wurde die methodische Basis für eine umfassende Risikoanalyse unserer Lieferanten unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten gelegt, die wir im kommenden Jahr durchführen werden (siehe S. 31).

Unseren Initiativen gemein ist, dass sie in einem aktiven Dialog entstehen, in den sowohl interne als auch externe Stakeholder eingebunden sind. Wir sind fest davon überzeugt, dass ein dialogorientierter Ansatz das integrierte Denken befördert, die Qualität unserer unternehmerischen Entscheidungen verbessert und somit wesentlich dazu beiträgt, unserem Leitsatz „Gut für das Geschäft, gut für die Gemeinschaft“ gerecht zu werden.



Geprüfte Angaben des LANXESS Konzerns, die im nichtfinanziellen Konzernbericht 2018 enthalten sind.



Im Corporate-Responsibility-Abschnitt dieses Geschäftsberichts kommen wir unserer Verpflichtung zur Abgabe eines nichtfinanziellen Konzernberichts nach. Die gemäß §§ 315b und 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB geforderten und im Layout gesondert ausgezeichneten nichtfinanziellen Angaben wurden vom Vorstand aufgestellt und vom Aufsichtsrat der LANXESS AG geprüft. Der nichtfinanzielle Bericht sowie die dazugehörigen Datenerhebungsprozesse sind im Auftrag des Aufsichtsrats von der PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft einer Prüfung nach dem Prüfungsstandard ISAE 3000 (Revised) mit begrenzter Sicherheit unterzogen worden. Den Vermerk finden Sie auf Seite 193 dieses Berichts. Berichtszeitraum ist das Jahr 2018. Der Bericht umfasst die Konzerngesellschaften, die auch in den Konzernabschluss einbezogen werden. Soweit nicht anders angegeben, gelten die Angaben für das fortzuführende Geschäft. Verweise auf Angaben außerhalb des zusammengefassten Lageberichts des LANXESS Konzerns und der LANXESS AG sowie des Konzern- bzw. Einzelabschlusses der LANXESS AG sind weiterführende Informationen und nicht Bestandteil des nichtfinanziellen Konzernberichts. Innerhalb des nichtfinanziellen Berichts haben wir uns grundsätzlich an den internationalen Standards der Global Reporting Initiative (GRI) als Rahmenwerk für die Materialitätsanalyse und die Berichterstattung der Managementansätze sowie der allgemeinen und themenspezifischen Angaben orientiert. Informationen zu unserem Geschäftsmodell finden Sie im zusammengefassten Lagebericht von LANXESS Konzern und LANXESS AG auf Seite 60 dieses Geschäftsberichts. Informationen zu Umweltschutzrückstellungen finden Sie unter [Anhangangabe \[15\]](#) im Anhang zum Konzernabschluss für das Geschäftsjahr 2018.

AKTIVER STAKEHOLDERDIALOG

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

Ein besonderes Highlight im Rahmen unserer Dialogaktivitäten war der im Dezember 2018 von uns ausgerichtete Round Table zu den Sustainable Development Goals. Im Mittelpunkt stand die von uns im Berichtsjahr vorgenommene Analyse, an welchen Stellen und in welchem Maß unsere Prioritäten für eine nachhaltige Entwicklung die SDGs unterstützen. Mit fachkundigen externen Stakeholdern haben wir sowohl die Bewertungsmethodik selbst als auch die damit erzielten Ergebnisse diskutiert. Der Austausch diente ebenfalls dazu, gemeinsam mögliche Entwicklungspfade für die chemische Industrie – insbesondere im Hinblick auf das SDG 12 – zu skizzieren.

Einen Überblick über die wesentlichen Themen und Dialogforen je relevante Stakeholdergruppe sowie weitere konkrete Aktivitäten im Berichtsjahr geben wir Ihnen auf der [LANXESS Website im Bereich Corporate Responsibility/Stakeholder Dialog](#).

SYSTEMATISCHE PRIORISIERUNG VON NACHHALTIGKEITSTHEMEN



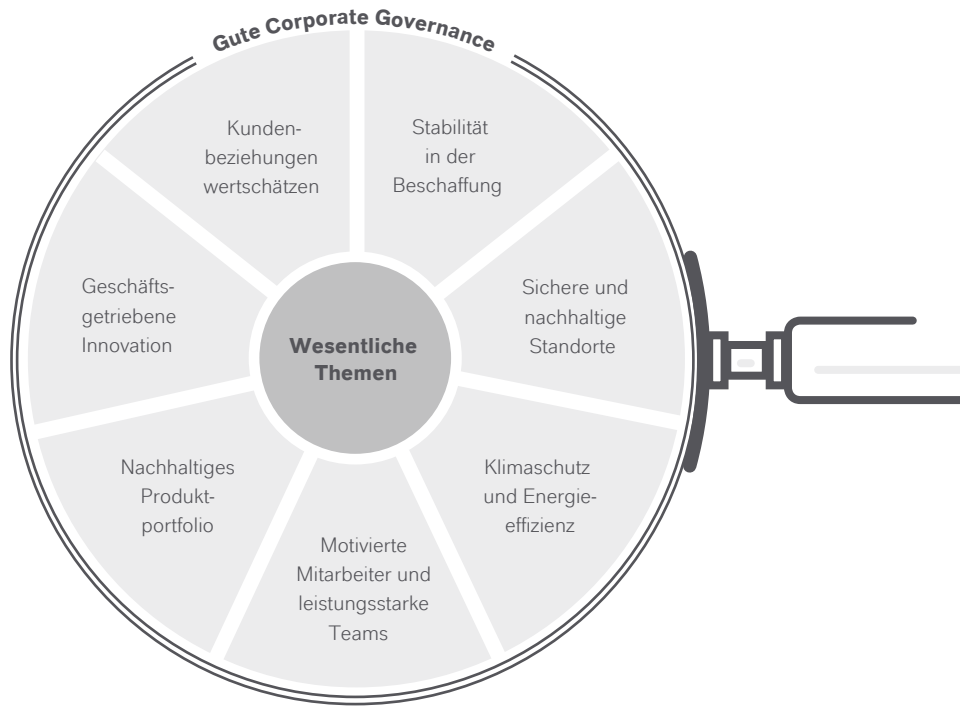
Die wesentlichen Auswirkungen unseres Handelns zu identifizieren und die Anliegen unserer Stakeholder in unserer Strategie zu berücksichtigen, bildet das Fundament unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Unsere Materialitätsanalyse nach den Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI) ist ein wichtiges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

Unsere letzte Materialitätsanalyse haben wir im Geschäftsjahr 2017 durchgeführt. Diese orientierte sich an den vier Grundsätzen Nachhaltigkeitskontext, Wesentlichkeit, Vollständigkeit und Einbeziehung von Stakeholdern. Im Ergebnis haben wir sieben wesentliche Nachhaltigkeitsthemen definiert, die von Vorstand und Corporate Responsibility Committee bestätigt wurden und auch im Geschäftsjahr 2018 den relevanten Steuerungsrahmen bildeten. Das Thema „Gute Corporate Governance“ legt dabei die Grundlage für unser gesamtes unternehmerisches Handeln. Eine detaillierte Darstellung unseres Prozesses zur Bestimmung der wesentlichen Themen finden Sie auf der [LANXESS Website im Bereich Corporate Responsibility/Wesentliche Themen](#).

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

Im Rahmen unseres Managements von Chancen und Risiken haben wir vielfältige risikomindernde Maßnahmen implementiert. In der Nettobetrachtung der Risiken ergeben sich in Bezug auf die für den nichtfinanziellen Konzernbericht als relevant festgelegten nichtfinanziellen Aspekte des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes sowie auf den Aspekt Sozialbelange keine wesentlichen Risiken, die mit unserer eigenen Geschäftstätigkeit oder mit Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen verknüpft sind und die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen haben oder haben werden. Umfassende Informationen zu unserem Chancen- und Risikomanagementsystem finden Sie im zusammengefassten Lagebericht von LANXESS Konzern und LANXESS AG ab [Seite 98](#) dieses Geschäftsberichts.

Wesentliche Themen



Für alle wesentlichen Themen haben wir konkrete Ziele formuliert. Hinter diesen steht der Anspruch, durch unsere operative Tätigkeit eine Wertsteigerung für unser Unternehmen, unsere Stakeholder und die Gesellschaft zu erzielen. Ein Teil der variablen Vergütung der ersten und zweiten Führungsebene unter dem Vorstand hängt deshalb davon ab, inwiefern bestimmte Ziele

erreicht werden. Im Rahmen eines internen Arbeitskreises haben sich Nachhaltigkeitsexperten im Berichtsjahr kritisch mit den bestehenden Zielformulierungen und Indikatoren auseinandergesetzt, diese – wo notwendig – präzisiert und darüber hinaus einige neue Ziele festgelegt.

LANXESS Corporate Responsibility – Ziele

Thema	Ziel	Indikator	Termin	Status quo 2018	Seite
-------	------	-----------	--------	-----------------	-------





Stabilität in der Beschaffung

Unsere Wertschöpfungsketten basieren auf einem vielfältigen, nachhaltigen Rohstoffportfolio. Wir arbeiten mit unseren Lieferanten und relevanten Stakeholdern zusammen, um die Arbeits- und Umweltbedingungen in den globalen Lieferketten zu verbessern.


Nachhaltigkeitsstandards in der Beschaffung	Aufbau einer systematischen Nachhaltigkeitsrisikoanalyse zur Bewertung aller Lieferanten	Anteil der bewerteten Lieferanten	2019	Die Methodik der Analyse wurde im Berichtsjahr entwickelt und verabschiedet. 2019 wird die Implementierung erfolgen.	31
	Identifizierung und Reduzierung der Nachhaltigkeitsrisiken in der Lieferkette	Sustainability Risk Score	Ab 2020 fortlaufend		31

LANXESS Corporate Responsibility – Ziele

Thema	Ziel	Indikator	Termin	Status quo 2018	Seite
 Sichere und nachhaltige Standorte	LANXESS produziert an wettbewerbsfähigen und nachhaltigen Chemiestandorten. Hierfür sind kontinuierliche Prozessverbesserungen und Investitionen die Grundlage für unseren Erfolg. Wir kümmern uns um die Nachbarschaft an unseren Standorten.				
Weltweit einheitliche Standards und Prozesse	Integration aller Standorte (Ausnahme: Rustenburg) in globales Matrixzertifikat (ISO 9001 und ISO 14001)	Abdeckungsgrad bezogen auf Standorte	Kontinuierlich bis Ende 2025	Unser Matrixzertifikat umfasste zum 31. Dezember 2018 50 zertifizierungsfähige Gesellschaften mit 92 Standorten in 23 Ländern. Davon gehören 23 Standorte zu ARLANXEO. Dies entspricht – bezogen auf die Mitarbeiterzahl – einem Abdeckungsgrad unseres Matrixzertifikats von 83%. Bedingt durch die Akquisition von Chemtura gibt es derzeit zusätzlich noch einige einzelne Standortzertifikate sowie ein Regionenzertifikat, welche künftig ebenfalls in unser Matrixzertifikat überführt werden. Insgesamt führten zum Bilanzstichtag 96% unserer Standorte ein Zertifikat nach ISO 14001.	14
Globale Prozesssicherheit	Kontinuierliche Reduktion der Ereignisse in Bezug auf Anlagen- und Verfahrenssicherheit	Anzahl meldepflichtiger Ereignisse in Bezug auf Anlagen- und Verfahrenssicherheit	Fortlaufend	Keine Ereignisse bei LANXESS bezüglich Anlagen- und Verfahrenssicherheit (ARLANXEO: 1 Anlagensicherheitsereignis).	32
	Kontinuierliche Reduktion der Umweltereignisse	Anzahl meldepflichtiger Umweltereignisse	Fortlaufend	15 Umweltereignisse bei LANXESS, davon 11 Ereignisse an akquirierten Chemtura-Standorten (ARLANXEO: 0 Umweltereignisse).	32
	Kontinuierliche Reduktion der Transportereignisse	Anzahl meldepflichtiger Transportereignisse	Fortlaufend	3 Transportereignisse bei LANXESS (ARLANXEO: 1 Transportereignis).	32
 Klimaschutz und Energieeffizienz	Für LANXESS ist Klimaschutz gestützt auf Energieeffizienz ein wichtiger Beitrag für die Gesellschaft und ein Schlüssel zu langfristiger wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit.				
Emissionen ¹⁾	Senkung der CO ₂ e-Scope-1-Emissionen bezogen auf verkaufte Menge um 25%	Spezifische CO ₂ e-Scope-1-Emissionen	Ende 2025	Die spezifischen Scope-1-Emissionen im fortzuführenden Geschäft haben sich im Vergleich zum Basisjahr 2015 um 8% erhöht. Unter Berücksichtigung von ARLANXEO ergibt sich ein Rückgang gegenüber 2015 von 4%.	39
	Senkung der CO ₂ e-Scope-2-Emissionen bezogen auf verkaufte Menge um 25%	Spezifische CO ₂ e-Scope-2-Emissionen	Ende 2025	Die spezifischen Scope-2-Emissionen im fortzuführenden Geschäft haben sich, bezogen auf das Basisjahr 2015, um 34,8% reduziert. Unter Berücksichtigung von ARLANXEO bewegten sie sich auf dem Niveau von 2015.	39
	Senkung der Emissionen von flüchtigen organischen Verbindungen (NMVOC) um 25%	Emissionen von flüchtigen organischen Verbindungen (NMVOC)	Ende 2025	Die absoluten VOC-Emissionen im fortzuführenden Geschäft haben sich in Bezug auf das Basisjahr 2015 um 81,5% reduziert. Unter Berücksichtigung von ARLANXEO ergibt sich ein Rückgang gegenüber 2015 von 9,3%.	40
Energieeffizienz ¹⁾	Steigerung der Energieeffizienz bezogen auf verkaufte Menge um 25%	Spezifischer Energieverbrauch	Ende 2025	Der spezifische Energieverbrauch im fortzuführenden Geschäft ist im Vergleich zum Basisjahr 2015 um 32,1% gesunken. Unter Berücksichtigung von ARLANXEO ergibt sich ein Rückgang gegenüber 2015 von 1,2%.	40

1) Basis: 31.12.2015.

LANXESS Corporate Responsibility – Ziele

Thema	Ziel	Indikator	Termin	Status quo 2018	Seite
 Motivierte Mitarbeiter und leistungsstarke Teams	Wir schaffen ein Arbeitsumfeld, in dem unsere Mitarbeiter engagiert und mit hoher Wirkung arbeiten. Wir leisten unseren Beitrag dazu, die Gesundheit unserer Mitarbeiter zu erhalten. Wir pflegen und fördern eine wertebasierte, leistungsorientierte Kultur. Unser Ziel ist es, ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und das Potenzial der Menschen während ihres gesamten Berufslebens zu entwickeln.				
Mitarbeiterbindung	Hohe Mitarbeiterbindung: freiwillige Fluktuationsquote unter 3,5%	Fluktuationsquote auf Basis von Eigenkündigungen	Kontinuierlich bis Ende 2023	Die Fluktuationsquote auf Basis von Eigenkündigungen lag im fortzuführenden Geschäft bei 3,1%. Unter Berücksichtigung von ARLANXEO betrug die Quote 3,3%.	23
Mitarbeiterentwicklung	Übernahmequote nach Abschluss der Ausbildung von mindestens 80%	Übernahmequote Auszubildende in Deutschland	Kontinuierlich bis Ende 2023	84% (Vorjahr: 80%) der Auszubildenden wurden übernommen.	21
Arbeitssicherheit	Kontinuierliche Reduktion der MAQ um > 50% (Referenzwert MAQ 2,0 in 2016)	MAQ	Ende 2025	Die MAQ lag im fortzuführenden Geschäft bei 1,5. Unter Berücksichtigung von ARLANXEO betrug die MAQ 1,4.	29
Diversity	Frauenanteil im mittleren und oberen Management auf 20% steigern	Frauenanteil im mittleren und oberen Management	Ende 2020	Frauenanteil von 19,2% (Vorjahr: 18,3%)	25
	Mindestens ein weibliches Vorstandsmitglied	Frauenanteil im Vorstand	Mitte 2022	Noch nicht erreicht	25
	Frauenanteil 1. Ebene unterhalb des Vorstands auf 15% steigern	Frauenanteil 1. Ebene unterhalb des Vorstands	Mitte 2022	Der Frauenanteil lag im fortzuführenden Geschäft bei 13,8%. Unter Berücksichtigung von ARLANXEO betrug der Anteil 11,8%.	25
	Frauenanteil 2. Ebene unterhalb des Vorstands auf 25% steigern	Frauenanteil 2. Ebene unterhalb des Vorstands	Mitte 2022	Der Frauenanteil lag im fortzuführenden Geschäft bei 19,2%. Unter Berücksichtigung von ARLANXEO betrug der Anteil 18,5%.	25
 Nachhaltiges Produktportfolio	Unsere Produkte werden so hergestellt und vermarktet, dass sie keine Gefahr für Mensch und Umwelt darstellen. Wir bewerten systematisch die Nachhaltigkeit unseres gesamten Portfolios. Nachhaltigkeitskriterien werden auch bei der Entwicklung von Produkten und Anwendungen angewendet.				
Analyse des Produktportfolios unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten	100% des Portfolios unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten analysiert	Umsatzanteil analysierter Produkte am gesamten Portfolio	Fortlaufend	Das gesamte Produktportfolio wurde einer systematischen Analyse unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten unterzogen.	43
 Geschäftsgetriebene Innovation	Wir treiben prozess-, produkt-, anwendungs- und geschäftsmodellorientierte Innovationen für und mit unseren Kunden und Lieferanten voran. Wir unterstützen unsere Kunden dabei, ihr Geschäft nachhaltig zu gestalten.				
Langfristige, kontinuierliche Produkt-, Anwendungs- und Prozessentwicklung	Innovative Produkte auf Basis der Bedürfnisse und Erwartungen unserer Kunden entwickeln	Anzahl produktbezogener Projekte	Kontinuierlich bis 2025	Im fortzuführenden Geschäft hatten 159 Projekte zum Ziel, neue Produkte und Anwendungen zu entwickeln bzw. bestehende zu verbessern.	43 f. , 66
	Kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Produktionsprozesse, um die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und unsere Klima- und Energieeffizienzziele zu erreichen	Anzahl prozessbezogener Projekte	Kontinuierlich bis 2025	Im fortzuführenden Geschäft befassten sich 80 Projekte unter den Zielsetzungen Kostensenkung, Effizienzsteigerung oder Kapazitätserhöhung mit verfahrenstechnischen Themen.	43 f. , 66
 Kundenbeziehungen wertschätzen	Wir legen Wert auf langfristige Kundenbeziehungen. Sie basieren auf gegenseitigem Vertrauen und der Fähigkeit, die Anforderungen unserer Kunden zu erkennen, zu verstehen und mit ihnen zu erfüllen.				
Langfristige Kundenbeziehung	Verbesserung der Kundenzufriedenheit und Aufrechterhaltung der Kundenbindung: Kundenbindungsindex > 75	Wert des Kundenbindungsindex	2019	In der Umfrage 2017/2018 lag der Wert des Kundenbindungsindex im fortzuführenden Geschäft bei 75,1.	44



GUTE CORPORATE GOVERNANCE

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

Gremien und Funktionen

Um zu gewährleisten, dass unsere Werte sowie unsere Regeln und Standards eingehalten und kontinuierlich weiterentwickelt werden, haben wir unterhalb von Vorstand und Aufsichtsrat mehrere spezialisierte Gremien eingerichtet.

Compliance-Organisation

Aufgabe der weltweiten Compliance-Organisation ist es, für alle Mitarbeiter Ansprechpartner für jegliche Compliance-bezogenen Fragestellungen zu sein. In Abstimmung mit den Unternehmensbereichen werden zudem Maßnahmen entwickelt, um ungesetzlichem oder unethischem Verhalten im LANXESS Konzern frühzeitig entgegenzuwirken und Fehlverhalten zu vermeiden. Unser Compliance-Management-System beschreiben wir im Chancen- und Risikobericht auf [Seite 99](#) dieses Geschäftsberichts.

Corporate Risk Committee

Das Corporate Risk Committee prüft und überwacht das Risikoprofil des Konzerns und analysiert in diesem Zuge auch regelmäßig die wesentlichen Chancen sowie Risiken und entsprechende Vorsorgemaßnahmen im Bereich der Nachhaltigkeit. Unser Chancen- und Risikomanagementsystem beschreiben wir ausführlich im zusammengefassten Lagebericht ab [Seite 98](#) dieses Geschäftsberichts.

Corporate Responsibility (CR) Committee

Die Mitglieder dieses Gremiums vertreten alle LANXESS Geschäftsbereiche und stellen sicher, dass sämtliche CR-bezogenen Aktivitäten im Konzern unserer Strategie entsprechen. Als interdisziplinäres Kompetenzzentrum berät das Committee sowohl den Vorstand als auch die Geschäftsbereiche in allen Fragen nachhaltigen Handelns. Darüber hinaus erhebt und pflegt es belastbare und aktuellen Marktstandards entsprechende Daten für unsere externe CR-Kommunikation.

HSEQ Committee

Das HSEQ Committee sorgt für weltweit einheitlich hohe Qualitätsmanagement-, Sicherheits-, Umwelt-, Energie- und Klimaschutzstandards. Es definiert die notwendigen globalen HSEQ-Richtlinien, -Strategien und -Programme sowie unsere HSEQ-Ziele und verfolgt deren Umsetzung. Gleichzeitig verantwortet es unsere weltweite Strategie für das integrierte Qualitäts- und Umweltmanagementsystem sowie das Energiemanagementsystem.



Verantwortlichkeiten des Vorstands



Kontinuierliche Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie als Teil der Konzernstrategie

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

Integriertes Managementsystem

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

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

- › ein hoher Standardisierungsgrad von Prozessen,
- › einheitliche unternehmensinterne Richtlinien und Handlungsanweisungen,
- › transparente, effiziente und effektive Abläufe bzw. Kontrollen sowie
- › ein deutlich reduzierter externer Aufwand für die Pflege und Optimierung des Managementsystems, für die Integration weiterer Managementsysteme (z. B. ISO 50001, Nachhaltigkeitsstandards) und für die Integration neuer Standorte oder Geschäftseinheiten.

Den Fortschritt der Integration neuer Standorte in unser Managementsystem und seine Leistungsfähigkeit lassen wir regelmäßig weltweit von externen und unabhängigen Experten prüfen. Auch 2018 haben wir das Zertifizierungsaudit nach den aktualisierten Normen ISO 9001:2015 und 14001:2015 sowie das Überwachungsaudit nach ISO 50001 erfolgreich absolviert. Neue Standorte wurden im Berichtsjahr nicht in das Matrixzertifikat aufgenommen. Die Integration der 2016 übernommenen Standorte Memphis und Sudbury sowie unseres Produktionsstandorts Joo Koon (Singapur) in das LANXESS Managementsystem ist 2018 erfolgt und wird mit der Aufnahme in unser Matrixzertifikat im Jahr 2019 abgeschlossen werden. Die mit der Akquisition von Chemtura übernommenen Standorte sind bis auf wenige Ausnahmen bereits nach ISO 9001 und größtenteils auch nach ISO 14001 zertifiziert. Diese Standorte werden ihre Zertifizierungen zunächst eigenständig weiterführen. Unser Standort Rustenburg (Südafrika) kann als Chromerz-Mine nicht den anderen branchentypischen Geschäften von LANXESS im Matrixzertifikat zugeordnet werden. Daher streben wir für diesen Standort eine gesonderte Zertifizierung nach ISO 9001 und 14001 an.

Zum Stichtag 31. Dezember 2018 umfasste unser Matrixzertifikat 50 zertifizierungsfähige Gesellschaften (Gesellschaften mit Personal und über 50 % LANXESS Beteiligung sowie ARLANXEO Gesellschaften) mit insgesamt 92 Standorten in 23 Ländern. Davon gehören 23 Standorte zu ARLANXEO. Ohne Chemtura entspricht dies – bezogen auf die Mitarbeiterzahl – einem Abdeckungsgrad von 98 % (ohne ARLANXEO: 97 %). Unter Berücksichtigung des veränderten Konzernportfolios ist der Abdeckungsgrad auf 83 % gesunken. Wir planen, die neuen Standorte schrittweise in das Matrixzertifikat zu integrieren.

Darüber hinaus haben wir in Deutschland und Belgien die LANXESS AG mit allen Konzerngesellschaften sukzessive nach der ISO 50001 für Energiemanagement zertifizieren lassen. Zum Stichtag 31. Dezember 2018 erreichten wir in diesen beiden Ländern, bezogen auf die Mitarbeiteranzahl, einen Abdeckungsgrad des Energiemanagementsystems von 100 %. Der zugekaufte ehemalige Chemtura-Standort Bergkamen hält ein eigenes Zertifikat und wird 2019 in das Matrixzertifikat integriert. Auch die IAB Ionenaustauscher GmbH hält ein eigenes Zertifikat. Unsere Tochtergesellschaft LANXESS N.V. in Antwerpen (Belgien) wurde im Berichtsjahr zertifiziert und in das Matrixzertifikat aufgenommen. In Großbritannien sind Energieaudits gemäß ESOS (Energy Savings Opportunity Scheme) für alle Standorte erforderlich. Diese Audits müssen nach Feststellung der Auditpflicht im Jahr 2018 bis Ende 2019 durchgeführt worden sein.

Darüber hinaus verfügt LANXESS über weitere spezifische Managementsysteme bzw. Zertifizierungen, wie beispielsweise EMAS, RC14001 (RC = Responsible Care®), OHSAS 18001 und KTA 1401. Der Status unserer Zertifizierungen ist auf der [LANXESS Website im Bereich Corporate Responsibility](#) jederzeit einsehbar.

Handlungsleitlinien

Bekenntnis zu internationalen Standards und Rahmenwerken

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. Auch wir wollen bei unseren wesentlichen Themen deutliche Fortschritte im Sinne der SDGs erzielen (siehe Seite 10).

Der UN Global Compact ist die weltweit größte und wichtigste Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Sie verfolgt auf der Grundlage von zehn universellen Prinzipien die Vision einer inklusiven und nachhaltigen Weltwirtschaft zum Nutzen aller Menschen, Gemeinschaften und Märkte. Als Unterzeichner erkennen wir diese Prinzipien als unabdingbares Recht

an. Unser Bekenntnis zum UN Global Compact haben wir auch für das Berichtsjahr 2018 erneuert.

Der Begriff Responsible Care® steht für den Anspruch der Chemiebranche, Fortschritte bei Sicherheit und Umweltschutz unabhängig von gesetzlichen Vorgaben zu erzielen. Unser Bekenntnis zu den Visionen und dem ethischen Anliegen der Initiative des Weltchemieverbands ICCA haben wir durch die Unterzeichnung der Responsible Care® Global Charter dokumentiert. Mit unseren unternehmenseigenen Leitlinien integrieren wir die Grundsätze der Charter in unsere Leitungsprinzipien und unsere Unternehmensstrategie.

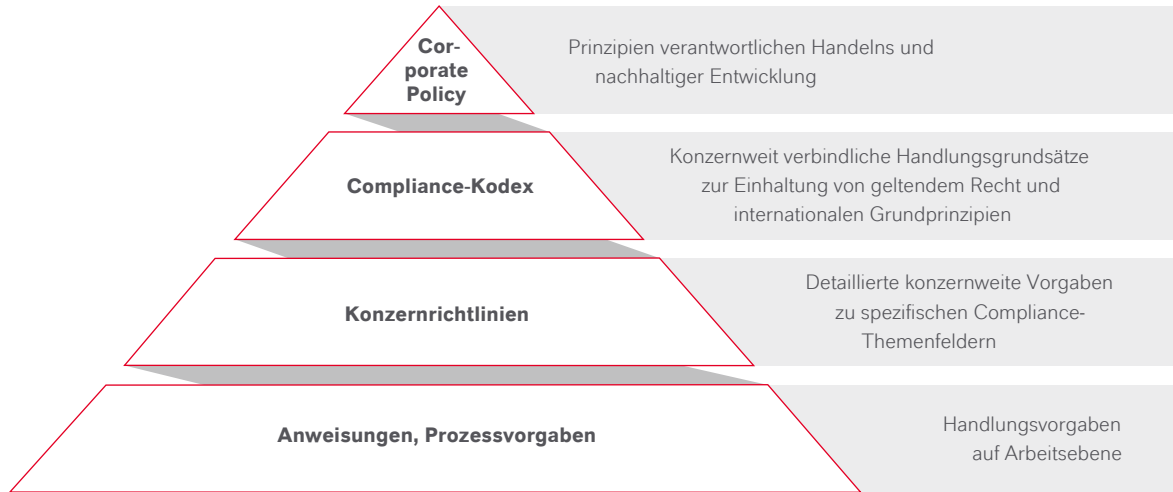
Zu den international anerkannten Grundprinzipien unternehmerischer Tätigkeit, denen wir uns verpflichtet fühlen, zählen auch die Arbeitsnormen der International Labor Organization, einer Sonderorganisation der Vereinten Nationen. Sie zielen darauf ab, weltweit anerkannte Sozialstandards zu gewährleisten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

Die zehn Prinzipien des UN Global Compact

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

Interne Leitlinien und Regelwerke

Klare Regeln bieten Orientierung



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

Der konzernweit gültige LANXESS Verhaltenskodex verpflichtet alle Mitarbeiter – unabhängig von Organisationseinheiten, Regionen und Hierarchiestufen – zu einem integren und regelkonformen Verhalten. Jeder Einzelne ist aufgefordert, durch richtiges Verhalten dazu beizutragen, Schäden vom Unternehmen abzuwenden und den Wert von LANXESS langfristig zu steigern. Der Kodex umfasst Themen wie Menschenrechte, wettbewerbswidriges Verhalten, Antikorruption, Datenschutz, Arbeits-, Produkt- und Anlagensicherheit sowie Umweltschutz.

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

Auch von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie sich zu unseren Werten und Regeln – insbesondere zum UN Global Compact, zu den ILO-Kernarbeitsnormen sowie zur Achtung und Förderung der Grundrechte von Mitarbeitern – bekennen und Systeme etablieren, um rechtskonformes und verantwortungsvolles Verhalten sicherzustellen. Der LANXESS „Supplier Code of Conduct“ ist fester Bestandteil unserer Lieferantenkommunikation. Bei der Auswahl neuer Lieferanten ist es für uns wesentlich, dass diese die darin enthaltenen Grundsätze anerkennen bzw. eigene vergleichbare Regeln und Managementsysteme im Sinne des UN Global Compact etabliert haben. Verantwortliches Handeln in der Lieferkette fördern wir darüber hinaus mit unserem Engagement in der Initiative „Together for Sustainability“, die wir gemeinsam mit 21 anderen global operierenden Chemieunternehmen betreiben ([siehe Seite 31](#)).

Werte und Kultur

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

Menschenrechte

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

Die unmittelbare Verantwortung dafür, dass Menschenrechte jederzeit gewahrt werden, liegt beim jeweiligen Management an unseren Standorten, das von unserer globalen Compliance-Organisation sowie von lokalen Compliance Officern unterstützt wird. Auf Konzernebene sind die Menschenrechte Gegenstand regelmäßiger Bewertungen im Rahmen unseres Risikomanagementsystems. So haben wir seit 2016 in insgesamt sieben Landesgesellschaften (Brasilien, China, Deutschland, Indien, Mexiko, Südafrika, USA) eine speziell dem Thema Menschenrechte gewidmete Risikobewertung vorgenommen. Die Bewertungen bestätigten, dass ein hohes Bewusstsein für das Thema besteht und funktionierende Mechanismen etabliert sind, um Menschenrechtsverletzungen vorzubeugen. Darüber hinaus werden alle Organisationseinheiten von LANXESS und deren geschäftliche Aktivitäten regelmäßig in internen sowie externen Audits geprüft. Sie umfassen selbstverständlich auch die Beobachtung der Einhaltung von Menschenrechten und – falls notwendig – die Einleitung entsprechender Maßnahmen zur Gewährleistung der Menschenrechte.

Unser Verhaltenskodex enthält eindeutige Handlungsanweisungen hinsichtlich der Achtung von Menschenrechten. Der Kodex, den jeder neue Mitarbeiter zusammen mit dem Arbeitsvertrag ausgehändigt bekommt, ist wiederum Bestandteil allgemeiner Schulungsmaßnahmen. Darüber hinaus richten wir Schulungen zu ausgewählten spezifischen Menschenrechtsthemen wie beispielsweise Arbeitssicherheit aus. Bei Verdacht auf Menschenrechtsverstöße stehen unseren Mitarbeitern und externen Dritten mit der sogenannten Integrity Line und dem Compliance Helpdesk verschiedene Anlaufpunkte zur Verfügung, der Compliance-Organisation Hinweise – auch anonym – zu geben. Den ehemaligen Chemtura-Gesellschaften steht vorerst zudem noch die Ressource Line zur Verfügung.

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

Alle Akquisitionen von Gesellschaften und Gesellschaftsanteilen unterliegen einem sorgfältigen Due-Diligence-Prozess, der auch die Einhaltung von Menschenrechten durch das Zielunternehmen umfasst. Bedeutende Zulieferer von Gütern und Leistungen sind regelmäßig Gegenstand von Lieferantenbeurteilungen im Rahmen der TFS-Audits, die u. a. die Einhaltung von Aspekten unseres „Supplier Code of Conduct“ umfassen. Die Audits beinhalten auch die Prüfung der Einhaltung von Menschenrechten, unter anderem im Hinblick auf Kinder- oder Zwangsarbeit. Uns liegen für das Geschäftsjahr 2018 keine Meldungen oder sonstigen Hinweise über Menschenrechtsverletzungen bei unseren Lieferanten vor. Gleiches gilt für Kinder- oder Zwangsarbeit.

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

Antikorruption

Mit der Unterzeichnung des UN Global Compact haben wir uns dazu verpflichtet, aktiv gegen alle Arten von Korruption einzutreten. Auch hier lautet unser Ziel: keine Vorfälle. Die Vermeidung von Korruption ist Teil des allgemeinen Compliance-Management-Systems. Organisatorische Maßnahmen und Handlungsvorgaben für die Einrichtung des Compliance-Management-Systems sowie Verantwortlichkeiten für deren Implementierung, Betreuung und fortlaufende Überwachung sind in einer konzernweit gültigen Richtlinie definiert. Die Verantwortung, Korruptionsfällen vorzubeugen, liegt beim jeweiligen Management an unseren Standorten, das auch in dieser Hinsicht von unserer globalen Compliance-Organisation sowie lokalen Country Compliance Officern unterstützt wird.

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

Keinem Beamten oder sonstigen Amtsträger im Inland sowie im Ausland darf LANXESS Vorteile jedweder Art gewähren. Bei der Beauftragung von Dienstleistern, die im Auftrag von LANXESS mit Amtsträgern Kontakt haben, ist von den jeweiligen Mitarbeitern Sorge dafür zu tragen, dass das Korruptionsverbot ebenfalls befolgt wird. Grundsätzlich unterstützen wir keine politischen Gruppierungen und Parteien wirtschaftlich. LANXESS wirkt in großen Industrieverbänden mit, die wir als Grundlage unserer Interessenvertretung betrachten. Beiträge und Ausgaben im Bereich politischer Aktivitäten legen wir transparent dar; sie können auf der [LANXESS Website im Bereich Corporate Responsibility/ Stakeholder Dialog jederzeit eingesehen werden](#).

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

Um unsere Mitarbeiter für diese Verhaltensregeln zu sensibilisieren, ist das Thema Korruption regelmäßiger Bestandteil von Compliance-Schulungen. Zudem richten wir spezielle Korruptionsschulungen gezielt auf exponierte Berufsgruppen und Länder aus. Im Berichtsjahr nahmen weltweit insgesamt über 3.000 Mitarbeiter an Compliance-Schulungen teil. Bei Anzeichen von Compliance-Verstößen können sich sowohl unsere Mitarbeiter als auch externe Dritte – wenn gewünscht anonym – über die eingerichteten Meldewege an die Compliance-Organisation wenden.

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

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

Uns liegen für das Geschäftsjahr 2018 keine Meldungen oder sonstigen Hinweise über Fälle aktiver Korruption durch LANXESS Mitarbeiter vor. Nachweisliche Fälle von Bestechlichkeit von LANXESS Mitarbeitern führen zu angemessenen disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung und zur Prüfung weiterer juristischer Schritte. Im Geschäftsjahr 2018 verzeichneten wir derartige Fälle im niedrigen einstelligen Bereich, die jedoch keine weiteren bedeutenden Auswirkungen für LANXESS hatten.



MITARBEITER

Wir sind überzeugt, dass motivierte Mitarbeiter und leistungsstarke Teams für den nachhaltigen Erfolg eines Unternehmens wesentlich sind. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, haben wir 2017 ein umfangreiches HR-Transformationsprojekt gestartet und im Berichtsjahr erfolgreich weiter vorangetrieben. Unter Berücksichtigung unserer Unternehmensstrategie, globaler HR-Trends sowie der Bedürfnisse unserer Geschäfts- und Funktionsbereiche haben wir eine neue Personalstrategie entwickelt, unsere sogenannte „People Strategy“, und anschließend mit Hochdruck an der strategischen Neuausrichtung der Personalabteilung gearbeitet. Sie zielt darauf ab, unsere Regionen sowie auch unsere Spezialisten zu stärken und eine wirkungsvolle globale Zusammenarbeit zu fördern. Zudem haben wir erfolgreich damit begonnen, moderne HR-Produkte und -Lösungen für aktuelle und zukünftige Bedürfnisse interner Stakeholder zu entwickeln. Dazu zählen insbesondere schlanke, harmonisierte und digitale Prozesse bzw. Systeme, die die Effizienz und Qualität unserer Personalarbeit verbessern.

Unsere neue Personalstrategie hat das Ziel, unsere Mitarbeiter zu motivieren und das Wachstum des Unternehmens zu fördern. Sie basiert auf vier Säulen und acht strategischen Handlungsfeldern, die unsere Personalarbeit klar ausrichten:

› Wachstum ermöglichen

Mit einer verstärkt langfristigen und strategischen Personalplanung sowie einer global gesteuerten Recruiting-Strategie unterstützen wir das nachhaltige Wachstum unserer Geschäfte im Sinne unserer Unternehmensstrategie.

› Mitarbeiter entwickeln

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

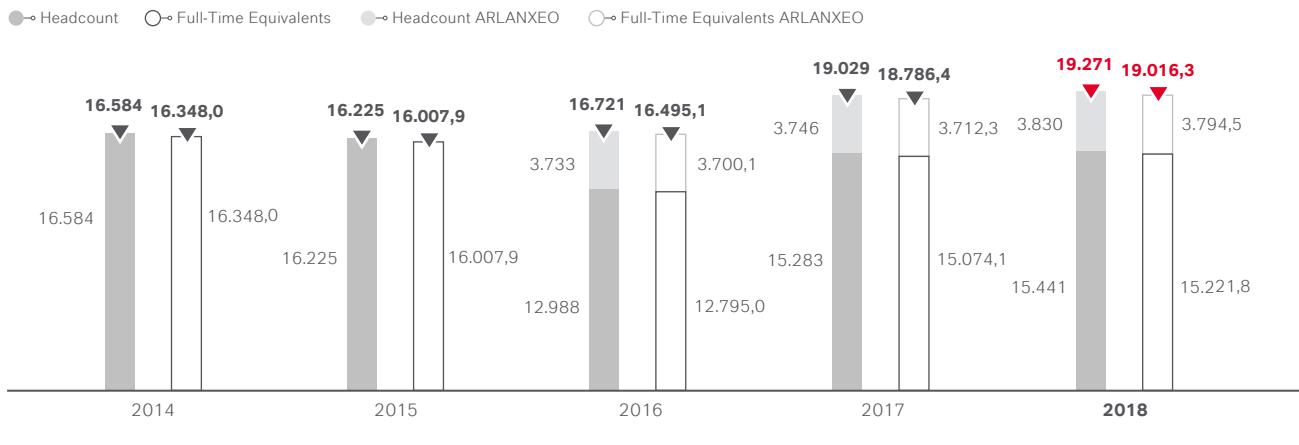
› HR-Funktion weiterentwickeln und stärken

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

› Dialog intensivieren

Wir verstärken den Austausch innerhalb und außerhalb des Personalbereichs, um mehr Transparenz hinsichtlich der HR-Produkte und -Dienstleistungen zu schaffen, die Rolle von HR als strategischer Partner zu schärfen und die Bedürfnisse der Bereiche noch gezielter zu adressieren.

Entwicklung Mitarbeiterzahlen



Talente gezielt gewinnen

Im Hinblick auf das erfolgreiche Wachstum von LANXESS wird das strategische Recruiting weiter ein Anker der Personalstrategie sein. Vor dem Hintergrund des starken Wettbewerbs um Talente in unseren Kernmärkten und der weiterhin spürbaren Herausforderungen der Demografie (siehe dazu auch S. 25) investieren wir in eine markante Arbeitgebermarke, um die Vorteile von LANXESS als Arbeitgeber herauszustellen und Talente aus einer Vielzahl von Funktionsbereichen für unser Unternehmen zu

begeistern. Im Geschäftsjahr haben wir intensiv daran gearbeitet, ein global einheitliches Recruiting mit klarer Zielgruppenansprache aufzusetzen und neue Recruiting-Kanäle zu nutzen. Dabei ist es uns besonders wichtig, Talente aktiv und persönlich anzusprechen. Um neue Mitarbeiter zu gewinnen, setzen wir daher zunehmend soziale Medien ein.

Weltweit traten im Berichtsjahr 1.051 neue Mitarbeiter in den Konzern ein. Der Fokus lag insbesondere auf erfahrenen Ingenieuren, IT-Fachkräften und Digitalisierungsspezialisten.

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	16	45	33	97	26	73	4	9	31	63	397
30–49	30	46	36	143	26	105	5	9	30	76	506
≥ 50	2	8	8	20	26	83				1	148
Gesamt	48	99	77	260	78	261	9	18	61	140	1.051
Gesamt Region	147		337		339		27		201		

in %

Altersgruppe	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	
< 30	27,5	27,7	18,4	15,0	50,2	45,5	13,7	12,9	33,7	25,6	23,4
30–49	8,7	4,3	5,7	5,5	16,7	16,4	3,5	2,3	7,5	5,1	6,4
≥ 50	1,6	1,0	1,6	0,7	10,9	10,5	0,0	0,0	0,0	0,3	2,5
Gesamt	9,2	4,8	5,9	4,2	17,5	16,4	4,8	3,0	11,4	6,9	6,8
Gesamt Region	5,7		4,5		16,7		3,4		7,8		

Ein elementares Instrument zur Nachwuchssicherung in Deutschland ist unser internationales Traineeprogramm. Besonders qualifizierte Masterabsolventen werden auf anspruchsvolle Fach- und Führungsaufgaben vorbereitet und sammeln bereits während des Traineeprogramms Erfahrungen im Ausland. Der Schwerpunkt des Programms liegt auf den Bereichen Marketing/Supply Chain Management, Engineering, Controlling & Finance sowie Human Resources. Im Jahr 2018 begannen 16 neue Trainees (sechs Frauen, zehn Männer) ihre Karriere bei LANXESS.

7,6 %
Ausbildungsquote

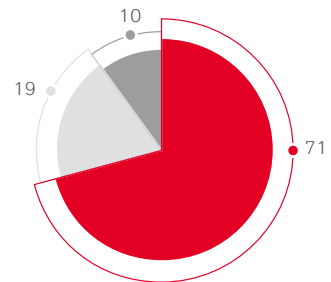


Die Kennzahl bezieht sich auf die Ausbildungsquote von LANXESS in Deutschland.

Auszubildende nach Berufsbildern¹⁾

in %

- Naturwissenschaftlich (Chemikant, Laborant, Gerber)
- Technisch (z.B. Industriemechaniker, Elektroniker)
- Kaufmännisch (u.a. Kaufleute, Wirtschaftsinformatiker, inkl. 26 dualer Studenten)



1) LANXESS in Deutschland.

Ausbildung bleibt auch in den kommenden Jahren eine wichtige Säule in unserer Personalpolitik. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und unseres stetigen Bedarfs an qualifizierten Nachwuchskräften planen wir in Deutschland, in den kommenden Jahren jeweils ca. 200 Auszubildende einzustellen. Darüber hinaus ist es unser erklärtes Ziel, (mindestens) 80% unserer Auszubildenden nach dem erfolgreichen Abschluss ihrer Ausbildung zu übernehmen. Mit einer Übernahmequote von 84% (Vorjahr: 80%) haben wir dieses Ziel im Berichtsjahr erneut erreicht. Außerhalb von Deutschland haben wir zudem in einigen Ländern ebenfalls begonnen, in kleinerem Maßstab Ausbildungsprogramme anzubieten, so beispielsweise in Belgien, Spanien, Großbritannien, Indien und Südafrika.

Fachkräfte aus den eigenen Reihen entwickeln

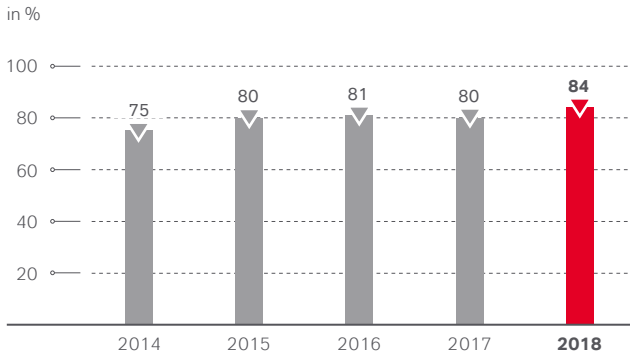
Die Ausbildung junger Menschen hat für uns von jeher einen hohen Stellenwert, sowohl um die Zukunft des Unternehmens zu sichern als auch im Rahmen unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Die berufliche Ausbildung ist die Basis unserer Strategie, Fachkräfte für die deutschen Standorte aus den eigenen Reihen zu entwickeln. Um die Ausbildung zentral zu steuern, haben wir eine Abteilung in Leverkusen etabliert, die im Bereich People Management angesiedelt ist und an den Leiter der HR-Region Deutschland berichtet. Sie betreut sowohl die naturwissenschaftlichen und technischen als auch die kaufmännischen Auszubildenden sowie unsere dualen Studenten.

Am 1. September 2018 starteten 188 Auszubildende in acht technischen, naturwissenschaftlichen und kaufmännischen Berufen ihre Ausbildung bei der LANXESS Deutschland GmbH. Der Anteil weiblicher Berufsstarter betrug im Berichtsjahr ca. 8% (Vorjahr: 14%).

Unter Berücksichtigung des neuen Ausbildungsjahrgangs sind aktuell (Stand 31. Dezember 2018) 620 Auszubildende bei LANXESS in Deutschland tätig. Der Anteil weiblicher Auszubildender beträgt über alle Ausbildungsjahrgänge hinweg ca. 12%. Insgesamt investierten wir 2018 wie im Vorjahr rund 20 Mio. € in die berufliche Qualifizierung junger Talente.



Übernahmequote der Auszubildenden und dualen Bachelorstudenten bei LANXESS¹⁾



1) LANXESS in Deutschland.

Schulabgängern, denen bestimmte schulische oder persönliche Voraussetzungen noch fehlen, um direkt eine Ausbildung zu beginnen, bieten wir mit unserem Programm XOnce jedes Jahr die Möglichkeit, sich für eine Ausbildung im technischen oder naturwissenschaftlichen Bereich zu qualifizieren – ganz gleich, ob diese anschließend extern oder bei LANXESS selbst stattfindet. 2018 nahmen elf junge Menschen am XOnce-Programm teil. Im Durchschnitt machen ca. 50% der Teilnehmer im Anschluss an das XOnce-Programm eine Ausbildung bei LANXESS.

Entwicklungen weltweit fördern

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

Um unsere Führungsprinzipien weltweit weiter zu verankern, bieten wir seit 2016 globale Führungskräfte trainings an. Je nach Erfahrungslevel der Teilnehmer werden grundsätzliche Führungstechniken vermittelt, aufgefrischt und von den Teilnehmern in individuelle Maßnahmen umgesetzt. Da Führung je nach Land und Kulturkreis unterschiedlich gelebt wird, berücksichtigen unsere Trainingsprogramme auch kulturelle Unterschiede. Insgesamt 1.004 Führungskräfte wurden bislang trainiert, davon 300 Führungskräfte in 2018.

Um die Nachhaltigkeit der Führungskräfte trainings noch weiter zu fördern, haben wir im Geschäftsjahr zudem zum ersten Mal einen „Leadership Practice Day“ für Alumni angeboten, d. h. für jene Führungskräfte, die bereits ein oder mehrere Führungskräfte trainings durchlaufen haben. Nach erfolgreicher Pilotierung in Deutschland soll der Leadership Practice Day 2019 weltweit ausgerollt werden.

Neben den globalen Führungskräfte trainings bieten wir zudem ein internationales Training für leistungsstarke Mitarbeiter mit hohem Entwicklungs- und Führungspotenzial an (LILI – LANXESS International Leadership Introduction) sowie ein Führungstraining für die Meister in unseren deutschen Betrieben. Über die globalen Führungskräfte trainings hinaus bieten wir regionale Personalentwicklungsprogramme für Führungskräfte an, so beispielsweise in der Region Asien/Pazifik. Hier haben wir ein regionales Entwicklungszentrum für Führungskräfte mit hohem Potenzial aufgebaut. In China bieten wir Führungskräften des mittleren und oberen Managements mit dem INCEPTION-Programm zudem ein sehr interaktives Trainingsformat inklusive Planspiel an. In manchen Ländern setzen wir auch speziell auf das Land und die Kultur zugeschnittene Führungskräfte trainings ein, so beispielsweise in Japan.

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

2017 und 2018 haben wir zudem die ersten Durchläufe unseres neuen Trainingsprogramms „Mindful High Performance“ gestartet. Das Programm hat zum Ziel, Achtsamkeit zu trainieren und auf diese Weise nachhaltig positive Effekte auf Leistung und Wohlbefinden zu bewirken. Im Fokus der Schulungen stehen insbesondere Klarheit, Fokus, Authentizität und emotionale Intelligenz. Wir sind der Überzeugung, dass Achtsamkeitstraining ein Verhalten im Sinne unserer wertebasierten Unternehmenskultur fördern kann. Das Programm dauert zehn bis zwölf Wochen – die Zeit, die das Gehirn benötigt, um neue Verhaltensweisen nachhaltig zu verankern. Aufgrund des sehr positiven Feedbacks der ersten Teilnehmergruppe in Deutschland sowie der – anhand einer App und eines Fragebogens – gemessenen signifikant positiven Effekte auf unterschiedliche Aspekte der Achtsamkeit haben wir entschieden, das Programm in Deutschland zukünftig in unser reguläres Weiterbildungsangebot für Mitarbeiter und Führungskräfte aufzunehmen. In Asien wurde im Geschäftsjahr ebenfalls ein Pilot gestartet, für Anfang 2019 ist dann ein erster Testlauf in Amerika geplant.

Im Rahmen unseres HR-Transformationsprojekts haben wir im Geschäftsjahr auch die Talententwicklung bei LANXESS stärker fokussiert und ein neues globales, bereichs- und hierarchieübergreifendes Talentprogramm gestartet. Das Programm richtet sich an besonders leistungsstarke Mitarbeiter, die das Potenzial haben, sich in den nächsten Jahren in bedeutende Führungsrollen bei LANXESS zu entwickeln. Am ersten Zyklus nehmen Mitarbeiter aus 15 verschiedenen Geschäftsbereichen und -funktionen teil. Ziel ist es, bereichsübergreifende Karriereentwicklungen zu fördern und Kompetenzen für die LANXESS Organisation der Zukunft zu stärken. Themenschwerpunkte sind unter anderem Umgang mit Komplexität, neue Formen der Kollaboration sowie digitale und agile Führungsprinzipien.

Die Förderung lebenslangen Lernens unserer Mitarbeiter war auch 2018 für unsere Personalentwicklung von hoher Bedeutung. In der Region EMEA (ohne Deutschland) erhielten beispielsweise 89% unserer Mitarbeiter im Geschäftsjahr ein Training zur Karriere- oder Kompetenzförderung. Im Schnitt hat hier jeder Mitarbeiter 45 Stunden Training erhalten. Die gezielte Personalentwicklung hat nicht zuletzt auch entscheidend dazu beigetragen, dass wir in dieser Region fast ein Drittel aller Vakanzen mit qualifizierten internen Bewerbern besetzen konnten.

Um die Lernmöglichkeiten für unsere Mitarbeiter weiter auszubauen und zu flexibilisieren, sind digitale Lernformate schon heute fester Bestandteil unseres Trainingsportfolios. So haben wir 2018 unseren Mitarbeitern beispielsweise bereits 8.223 digitale Lernformate (davon 2.857 in englischer Sprache, 2.683 in deutscher Sprache und 2.683 in weiteren Sprachen) zur Verbesserung ihrer IT-Kompetenz zur Verfügung gestellt. Auch in unseren Führungskräfte trainings werden wir die Notwendigkeit digitaler, virtueller Führung künftig stärker berücksichtigen. So haben wir das Führungskräfte training „Leading Leaders“, das sich an Mitarbeiter mit Führungsverantwortung für mindestens zwei Berichtsebenen richtet, im Geschäftsjahr überarbeitet und Übungseinheiten integriert, die virtuelle Führungskompetenzen trainieren.

Eine ebenso hohe Bedeutung messen wir auch der Führung in den Produktionsbetrieben von LANXESS bei. Nach der erfolgreichen Pilotierung unseres neu aufgesetzten Grundlagentrainings für neue Betriebsleiter haben wir dieses im Geschäftsjahr fest in unser Trainingsportfolio aufgenommen und somit die Bedeutung von Sicherheit und Qualität für LANXESS weiter unterstrichen. Ein zweites Trainingsmodul speziell für die Zielgruppe Betriebsleiter ist in Planung.

Internationale Entsendungen sind eine weitere Schlüsselkomponente unserer systematischen Personalentwicklung. Zum Jahresende 2018 waren 51 Mitarbeiter und damit rund 1,6% unserer Fach- und Führungskräfte außerhalb ihres Vertragslandes als Expatriates tätig. Neben einem gezielten weltweiten Know-how-Austausch durch Entsendung von Experten und Führungskräften bleibt es weiterhin unser Ziel, an unseren internationalen Standorten lokales Management mit Fachwissen und internationaler

Kompetenz aufzubauen und geeigneten Mitarbeitern anspruchsvolle Aufgaben zu übertragen. Derzeit haben wir an Standorten außerhalb Deutschlands 87% unserer Führungsfunktionen mit lokalen Mitarbeitern besetzt.

Mitarbeiterengagement als wichtiger Erfolgsbaustein

Engagierte Mitarbeiter sind der Schlüssel zu hoher Unternehmensleistung, erfolgreichem Wandel und schließlich nachhaltigem Unternehmenserfolg. Entsprechend wollen wir künftig ein noch stärkeres Augenmerk darauf legen, das Engagement unserer Mitarbeiter mittels Führungsfähigkeit, Performance Management und angestrebter Unternehmenskultur zu fördern. Die organisatorische Verantwortung für die Themen Führung und Performance Management liegt bei der Abteilung People Management, die unmittelbar der Leitung des Bereichs Human Resources unterstellt ist. People Management arbeitet hierbei zudem eng mit der ebenfalls im HR-Bereich angesiedelten Stabsstelle Unternehmenskultur zusammen.

Im Rahmen unserer Unternehmenskultur bitten wir unsere Mitarbeiter regelmäßig um Feedback. Dazu nutzen wir verschiedenste Umfragen, die Rückschlüsse auf Zufriedenheit und Engagement der verschiedenen Mitarbeitergruppen ermöglichen.

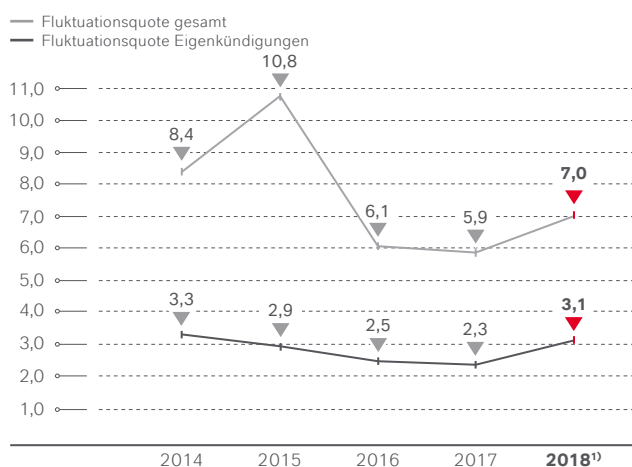
So haben wir 2018 unsere Führungskräfte weltweit zu ihrer Zufriedenheit mit dem LANXESS Arbeitgeberangebot befragt. Von den über 3.000 angeschriebenen Personen nahmen ca. 2.000 an der Umfrage teil, was einer im Markt überdurchschnittlichen Teilnahmequote von ca. 65% entspricht. Die Ergebnisse wurden anhand unterschiedlicher Kriterien detailliert ausgewertet, so wurden beispielsweise auch Diversity-Aspekte wie geschlechterspezifische Wahrnehmungen von Themen betrachtet. Besonders positiv wurden unsere Angebote zur Alters- und Gesundheitsvorsorge, der LANXESS Bonus und die Arbeitsinhalte bewertet. Verbesserungsbedarf sahen die Befragten hingegen in den Bereichen Flexibilität und Entwicklung, konkret z.B. bei den Themen Arbeitsplatzrotation und Mentoring. Daher möchten wir unsere Angebote in diesen Bereichen in Zukunft stärker ausbauen. Mit unserem neuen, globalen Talentprogramm, das u.a. auch Mentoring umfasst und eine internationale Karriereentwicklung fördern soll, sowie unseren neuen Leitsätzen zur flexiblen Arbeitszeit und zum mobilen Arbeiten ([siehe Seite 27](#)) gehen wir bereits große Schritte in diese Richtung.

In Brasilien haben wir uns 2018 an einer unternehmensübergreifenden Umfrage zum Thema Engagement beteiligt. An der Befragung nahmen 313 Mitarbeiter teil, dies entspricht einer Rücklaufquote von 64%. Mit dem Ergebniswert von 92,2 hat LANXESS im Vergleich zu den anderen teilnehmenden Unternehmen überdurchschnittlich gut abgeschnitten. Die Ergebnisse wurden detailliert ausgewertet, geschlechterspezifisch aufgeschlüsselt und in Aktionspläne überführt. In weiteren Ländern – darunter Singapur, Thailand und die Türkei – haben wir darüber hinaus „Pulse Checks“ zur Wahrnehmung der Arbeitsatmosphäre und unserer Erfolgskultur initiiert.



Entwicklung der Fluktuation im Zeitverlauf

in %



1) Fortzuführendes Geschäft.

Als wichtigen Indikator für das Engagement unserer Mitarbeiter betrachten wir die Fluktuationsquote auf Basis von Eigenkündigungen. Es ist unser Ziel, diese Quote in den kommenden fünf Jahren kontinuierlich unter 3,5% zu halten. Im Berichtsjahr lag die freiwillige Fluktuationsquote im fortzuführenden Geschäft global bei 3,1%, womit wir unser Ziel für dieses Jahr erreichen konnten. In Deutschland betrug die Quote 1,2%. Unter Berücksichtigung von ARLANXEO betragen die Quoten 3,3% bzw. 1,2%.

Die Quote der Mitarbeiter, die unser Unternehmen innerhalb der ersten drei Jahre nach ihrer Einstellung auf eigenen Wunsch wieder verlassen haben, lag im Berichtsjahr im fortzuführenden Geschäft weltweit bei durchschnittlich 1,2%.

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	6,9	3,1	6,1	3,1	3,9	8,1	3,4	2,9	12,0	19,9	7,0	118
30-49	2,9	2,5	1,8	1,4	14,8	8,1	4,9	1,3	6,2	5,2	3,5	274
≥50	1,6	1,2	0,6	0,3	7,9	5,1	0,0	1,4	2,4	2,6	1,6	94
Gesamt	3,1	2,1	1,9	1,1	9,9	6,6	4,3	1,5	6,9	6,6	3,1	486
Gesamt Region	2,3		1,2		7,3		2,1		6,7			
Gesamt Region (abs.)	58		91		149		17		171			

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	0,6	1,8	1,7	0,9	3,9	6,2	0,0	0,0	8,7	13,0	3,9	66
30-49	4,1	1,2	0,5	0,5	7,7	5,1	0,7	0,3	1,0	1,8	1,4	111
≥50	0,2	0,4	0,0	0,0	0,4	1,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,3	15
Gesamt	1,5	0,9	0,5	0,3	3,4	3,2	0,5	0,2	2,2	2,9	1,2	192
Gesamt Region	1,1		0,3		3,2		0,3		2,8			
Gesamt Region (abs.)	27		26		66		2		71			

Fluktuation gesamt (inkl. Abbauprogrammen) nach Altersgruppen, Geschlecht und Regionen

in %

Altersgruppe	EMEA (ohne Deutschland)		Deutschland		Nordamerika		Lateinamerika		Asien/Pazifik		Gesamt	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	in %	abs.
<30	5	13	15	33	4	20	3	8	13	52		166
30-49	23	77	12	54	27	68	23	51	30	107		472
≥50	11	79	28	141	40	62	8	35	2	44		450
Gesamt	39	169	55	228	71	150	34	94	45	203		1.088

in %

Altersgruppe	EMEA (ohne Deutschland)		Deutschland		Nordamerika		Lateinamerika		Asien/Pazifik		Gesamt	
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	in %	abs.
<30	8,6	8,0	8,4	5,1	7,7	12,5	10,3	11,5	14,1	21,2		9,8
30-49	6,7	7,1	1,9	2,1	17,4	10,6	16,2	13,1	7,5	7,2		6,0
≥50	9,0	9,9	5,6	4,8	16,7	7,9	52,5	24,0	4,8	14,3		7,7
Gesamt	7,5	8,3	4,2	3,7	15,9	9,4	18,2	15,5	8,4	10,0		7,0
Gesamt Region	8,1		3,8		10,9		16,2		9,6			

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

Erfolgsfaktor Vielfalt

Wir verstehen Vielfalt als strategischen Vorteil. Daher ist es unser Ziel, die Vielfalt bei LANXESS weiterzuentwickeln und ihre positiven Effekte für unser Unternehmen und unsere Mitarbeiter zu nutzen. Eine wertschätzende Organisationskultur, die gegenüber allen Menschen offen ist – unabhängig von Alter, Geschlecht, Nationalität, Behinderung oder Weltanschauung –, hilft uns, innovativer und leistungsfähiger zu werden sowie vielversprechende Talente zu gewinnen und zu binden. Vielfalt anzuerkennen und wertzuschätzen ist in unseren Werten, Handlungs- und Führungsprinzipien daher fest verankert. Unser Diversity-Dashboard spiegelt detaillierte Kennzahlenanalysen der drei Dimensionen Alter, Geschlecht und Nationalität wider. Es ermöglicht uns somit, die jeweilige Entwicklung auf regionaler, nationaler oder globaler Ebene einzusehen und entsprechende strategische Maßnahmen abzuleiten.

Anteil Schwerbehinderter in deutschen Gesellschaften

	2014	2015	2016	2017	2018
Anteil in %	5,4	5,5	5,6	5,9	5,7

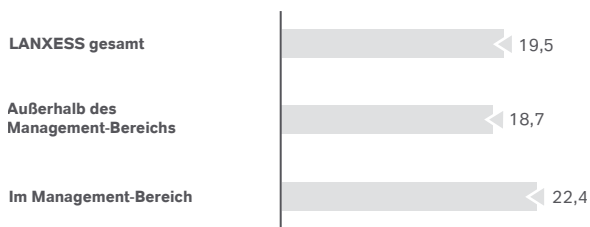
Eines unserer globalen Schwerpunktthemen ist die Geschlechterdiversität. Um den Frauenanteil im Unternehmen zu erhöhen, setzen wir an verschiedenen Stellen an. Wir richten unsere Arbeitgebermarke und die Personalbeschaffung stärker an Frauen aus, objektivieren Einstellungsverfahren durch ein Mehraugenprinzip, definieren Kriterien zur Talentidentifikation und verbessern unsere Angebote zur Vereinbarung von Beruf und Familie (siehe Seite 27). Die Erkenntnisse aus der im Berichtsjahr durchgeführten Befragung unserer Führungskräfte (siehe Seite 22) werden wir beispielsweise auch zur Optimierung dieser Angebote nutzen. Unsere globalen Maßnahmen flankieren regionale und lokale Diversity-Aktivitäten. So wurde beispielsweise unsere indische Landesgesellschaft, die 2017 die Initiative „Breaking the Stereotypes“ zur beruflichen Förderung von Frauen ins Leben gerufen hat, im Geschäftsjahr mit dem „Working Mothers & AVTAR Best Companies for Women in India Award“ ausgezeichnet.



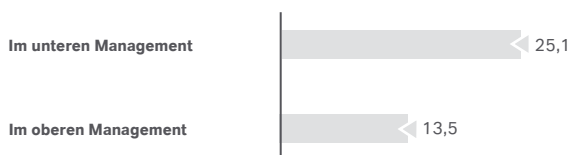
Mitarbeiter nach Altersgruppen, Geschlecht und Regionen

	EMEA (ohne Deutschland)		Deutschland		Nordamerika		Lateinamerika		Asien/Pazifik		Gesamt
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	
Altersgruppe											
< 30	58	167	179	656	58	170	26	65	88	223	1.690
30–49	338	1.049	628	2.584	153	649	140	373	407	1.490	7.811
≥ 50	124	785	514	2.972	233	787	16	146	45	319	5.941
Gesamt	520	2.001	1.321	6.212	444	1.606	182	584	540	2.032	15.441
Gesamt Region	2.521		7.532		2.050		766		2.572		

Frauenanteil in %



Anteil der Frauen in Führungspositionen in %



Unsere Diversity-Maßnahmen leisten unter anderem einen wichtigen Beitrag, um unser 2012 im Rahmen der DAX-30-Selbstverpflichtung gesetztes Ziel zu erreichen, den Frauenanteil im mittleren und oberen Management bis 2020 weltweit auf 20% zu erhöhen. Aktuell liegt dieser Wert bei 19,2%.

Das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst verpflichtet uns in Deutschland zudem, Zielgrößen u. a. für den Frauenanteil der zwei Führungsebenen unterhalb des Vorstands festzulegen und zu bestimmen, bis wann der Frauenanteil erreicht werden soll. 2017 haben Vorstand und Aufsichtsrat die Zielgrößen mit einer Umsetzungsfrist bis zum 30. Juni 2022 verabschiedet: Für die erste Ebene unterhalb des Vorstands soll der Frauenanteil 15%, für die zweite Ebene 25% betragen. Daneben soll im besagten Zeitraum mindestens eine Frau in den Vorstand von LANXESS berufen werden. Ende 2018 lag der Frauenanteil für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands bei 13,8%, für die zweite Führungsebene bei 19,2%.

Frauenanteil im Vorstand und in den obersten Führungsebenen

Frauenanteil	2015	2016	2017 ¹⁾	2018 ²⁾	Ziel	Frist
1. Ebene unterhalb des Vorstands	9,8%	9,8%	11,6%	13,8%	15%	30.06.2022
2. Ebene unterhalb des Vorstands	20,5%	25,1%	23,9%	19,2%	25%	30.06.2022
Vorstand (Anzahl Frauen)	0	0	0	0	1 Frau	30.06.2022

1) Jahr der Zielfestlegung.

2) Fortzuführendes Geschäft.

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.

Der Frauenanteil im Top-Management (s. oben stehende Grafik) unterscheidet sich vom Frauenanteil auf den ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands (s. obige Tabelle), da sich die Definition des Top-Managements in der Grafik nach LANXESS-internen Management Grades richtet, in der Tabelle hingegen die gesetzliche Definition der ersten zwei Führungsebenen angewandt wurde.

Herausforderungen der Demografie meistern

Vom Problem einer alternden Gesellschaft sind mit Europa – hier insbesondere Deutschland und Belgien – sowie den USA zwei für LANXESS wirtschaftlich bedeutende Regionen besonders stark betroffen. Entsprechend gewinnt der Wettbewerb um qualifizierte Nachwuchskräfte an Schärfe. Das gilt insbesondere für naturwissenschaftliche und technische Berufsbilder. Dieser Herausforderung begegnen wir mit einem umfangreichen Demografieprogramm namens XCare. Das Programm, das bisher für unsere deutschen Gesellschaften konzipiert und implementiert worden ist, wird derzeit global ausgerollt. Es soll Lösungen bieten für die Herausforderungen eines steigenden Durchschnittsalters unserer Mitarbeiter bei gleichzeitiger Verknappung junger Nachwuchskräfte. Die Maßnahmen, die wir unter dem Dach von XCare bündeln, erstrecken sich auf fünf Handlungsfelder:

- › Mensch & Gesundheit
- › Arbeit & Qualifizierung
- › Zeit & Organisation
- › Beruf & Familienleben
- › Sparen & Vorsorgen

Alle Leistungen bezüglich Beruf und Familie, Gesundheit sowie Altersversorgung gelten für unsere Stammbeschaft. Dies schließt nicht aus, dass einzelne Leistungen in den Regionen teilweise unterschiedlich ausgestaltet und lokal an die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter angepasst sind. Zu unserer Stammbeschaft zählen alle Mitarbeiter mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis in Voll- oder Teilzeit. Zum Stichtag 31. Dezember 2018 waren dies 93,5% unserer Gesamtbeschaft weltweit.

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

Vertrag	EMEA (ohne Deutschland)		Deutschland		Nordamerika		Lateinamerika		Asien/Pazifik		Gesamt
	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	
Unbefristeter Arbeitsvertrag	520	2.001	1.321	6.212	444	1.606	182	584	540	2.032	15.441
Vollzeit	459	1.835	960	6.028	435	1.604	181	584	532	2.032	14.649
Teilzeit	61	166	361	184	9	2	1		8		792
Befristeter Arbeitsvertrag	24	35	153	704	5	6	27	47	20	59	1.080
Vollzeit	21	34	133	682	2	6	27	47	18	58	1.028
Teilzeit	3	1	20	22	3				2	1	52
Gesamt	544	2.036	1.473	6.916	449	1.612	209	631	560	2.091	16.521

1) Im Geschäftsjahr 2018 beschäftigten wir in unseren deutschen Gesellschaften insgesamt 90 Leiharbeiter (11 Frauen und 79 Männer).

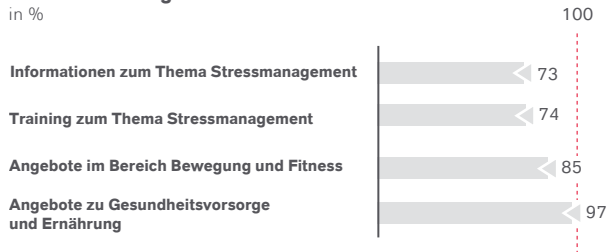
Mensch & Gesundheit

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

Im Rahmen unseres Betrieblichen Gesundheitsmanagements haben wir unseren Mitarbeitern im Geschäftsjahr an allen deutschen Standorten eine Präventionsuntersuchung angeboten, um Herz-Kreislauf-Erkrankungen vorzubeugen. Insgesamt nutzten mehr als 1.300 Personen dieses Angebot. Aufgrund des großen Erfolgs werden wir auch 2019 wieder eine gesundheitliche Vorsorgeuntersuchung anbieten. Unsere Mitarbeiter in Deutschland erhielten 2018 außerdem erstmals 200 € Guthaben für die Buchung vielfältiger Gesundheitsangebote auf der digitalen Plattform „Machtfit“. LANXESS übernimmt bei jeder Kursbuchung 80% der Kosten, bis das Budget erschöpft ist. Bereits rund 43% unserer deutschen LANXESS Mitarbeiter haben sich registriert und bis zum Bilanzstichtag wurden 8.982 Gesundheitseinheiten gebucht, wobei Massage-, Yoga- und Fitnessangebote am beliebtesten waren.

Wo Präventivmaßnahmen im Rahmen des Gesundheitsmanagements nicht mehr greifen, sorgen wir mit dem Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) dafür, dass insbesondere langzeiterkrankte Mitarbeiter ihrer Tätigkeit nach der Genesung weiterhin nachgehen können. Das BEM setzen wir sehr erfolgreich seit mehreren Jahren an allen deutschen Standorten ein. 2018 nahmen erneut 40% der eingeladenen Mitarbeiter das Angebot zu einem persönlichen Beratungsgespräch mit den standortbezogenen BEM-Teams wahr.

Auch an unseren internationalen Standorten bieten wir unseren Mitarbeitern vielfältige Maßnahmen zur Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden an, z.B. gesundheitliche Vorsorgeuntersuchungen, Schulungen zum Thema Stressmanagement, Fitness-, Wellness- oder Ernährungsangebote. Mit der weltweiten Implementierung von XCare haben wir auch damit begonnen, unser Gesundheitskonzept unter dem Motto Xhealth stärker global auszurichten.

Gesundheitsangebote weltweit

Pro Initiative wird die Abdeckung in Bezug auf die Länder und die Gesamtzahl der Mitarbeiter in Prozent gezeigt (LANXESS inklusive ARLANXEO).

Das Thema Arbeitssicherheit adressieren wir mit unserem weltweiten Programm Xact (siehe [Seite 28](#)).

Arbeit & Qualifizierung

Insbesondere in den Berufsfeldern Chemikanten, Handwerker/Schlosser und Ingenieure werden wir aufgrund von altersbedingtem Austritt, Krankheit und Altersfreizeiten mittelfristig zahlreiche Stellen neu besetzen müssen. So wurden im abgelaufenen Geschäftsjahr 42 zusätzliche „Demografiestellen“ genehmigt, die auch vollständig ausgeschöpft wurden. Insgesamt haben wir damit bisher rund 80 Demografiestellen geschaffen. Auch 2019 werden wir wiederum zusätzliche Stellen in den Schlüsselpositionen schaffen, um dem demografischen Wandel entgegenzuwirken.

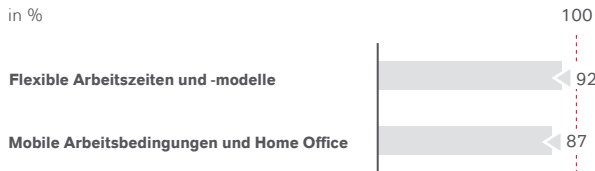
Im Rahmen unseres HR-Transformationsprojekts haben wir zudem damit begonnen, unseren bisherigen Personalplanungsprozess zu überarbeiten und einen globalen strategischen Personalplanungsprozess neu aufzusetzen. Ziel ist es, das langfristige Personalangebot – unter Berücksichtigung von Renteneintritten, natürlicher Fluktuation etc. – zu simulieren und unserem langfristigen Personalbedarf unter Berücksichtigung der Unternehmensstrategie und technologischer Veränderungen gegenüberzustellen. So können wir Personalengpässe frühzeitig identifizieren und entsprechende HR-Maßnahmen einleiten.

Zeit & Organisation

Über flexible Arbeitszeitmodelle wollen wir Mitarbeiter in allen Lebensphasen entlasten, z. B. Mitarbeiter in Familie oder ältere Mitarbeiter, ihr Know-how im Unternehmen halten und unsere Attraktivität am Arbeitsmarkt steigern. So streben wir beispielsweise mit dem 2017 gestarteten Projekt „Flexi 95“ für Führungskräfte an, Teilzeit auf intelligente Weise auch im oberen Management 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. Angesichts der positiven Resonanz auf das Pilotprojekt (71 Teilnehmer seit 2017) wurde im Geschäftsjahr beschlossen, die „Flexi-Teilzeit“ für das obere Management fest in unser Programm aufzunehmen und darüber hinaus einen Piloten für Junior- und mittleres Management zu starten.

Mit Blick auf die Ergebnisse der Befragung unserer Führungskräfte (siehe Seite 22) und den daraus hervorgehenden Wunsch nach mehr flexiblen Arbeits(zeit)modellen sowie insbesondere einer höheren Transparenz in Bezug auf die bestehenden Angebote haben wir im Geschäftsjahr unter dem Motto „Xwork – Flexibles Arbeiten“ globale Flexibilitäts-Prinzipien verabschiedet. Wir werden daraus in 2019 länderspezifische Leitsätze zu flexiblen Arbeitsbedingungen entwickeln und entsprechende Modelle einführen. Für Deutschland wurden im Geschäftsjahr bereits entsprechende Leitsätze verabschiedet. Sie werden seit Anfang 2019 kommuniziert und implementiert.

Angebot flexibler Arbeitszeiten und mobilen Arbeitens weltweit



Pro Initiative wird die Abdeckung in Bezug auf die Länder und die Gesamtzahl der Mitarbeiter in Prozent angezeigt (LANXESS inklusive ARLANXEO).

Beruf & Familienleben

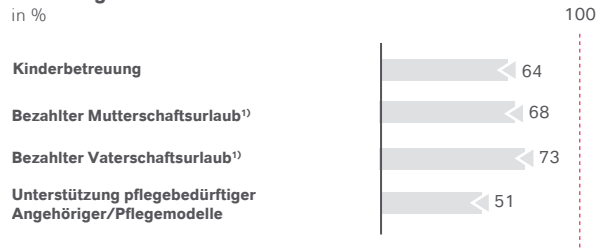
Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für eine stetig steigende Zahl von Mitarbeitern von Bedeutung. 7 % unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Altersgruppe von 20 bis 40 Jahren in Deutschland nutzten die Elternzeit zeitweilig, davon 56% Väter. 89% aller Mitarbeiter, die ihre Elternzeit im Jahr 2018 beendeten, kehrten auf einen Arbeitsplatz bei LANXESS zurück.

Unsere voll belegte Kindertagesstätte Xkids in Leverkusen bietet in zwei Kindergarten- und einer Krippengruppe Platz für rund 50 Kinder im Alter von sechs Monaten bis sechs Jahren. Zusätzlich bieten wir unseren Mitarbeitern Belegplätze in Kölner Kindertagesstätten, Notfallbetreuungsplätze sowie einen bundesweiten Vermittlungsservice für Kinderbetreuungspersonal und -angebote.

Der in Deutschland selbstverständliche gesetzliche Mutterschutz sowie ähnliche Modelle in der Europäischen Union sind weltweit keineswegs Standard. Deshalb prüfen wir an unseren außereuropäischen Standorten, ob wir für unsere Mitarbeiter ein jeweils landesspezifisches Modell einführen oder erweitern können.

Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung spielt in Deutschland das Thema Pflege eine wichtige Rolle. Kernstück des LANXESS Pflegemodells ist die Pflegezeit, die es unseren Mitarbeitern ermöglicht, während der Pflegephase ihre Arbeitszeit stärker als das Entgelt zu reduzieren und die dem Entgelt entsprechende Arbeitszeit nach ihrer Rückkehr nachzuarbeiten. Pflegezeit und Freistellungen wurden seit Einführung des LANXESS Pflegemodells von 95 Mitarbeitern in Deutschland genutzt.

Angebot an Kinderbetreuung, Mutter-/Vaterschaftsurlaub und Pflegemodellen weltweit



1) Über die gesetzlichen Vorschriften hinaus.

Pro Initiative wird die Abdeckung in Bezug auf die Länder und die Gesamtzahl der Mitarbeiter in Prozent gezeigt (LANXESS inklusive ARLANXEO).

Sparen & Vorsorgen

Das Langzeitkonto für die Gruppe der Tarifmitarbeiter führten wir 2018 gemäß Vereinbarung und Tarifvertrag fort. Die sehr gute Beteiligungsquote bewegte sich mit rund 96% weiter auf einem hohen Niveau. Von einer rückstellungsfinanzierten betrieblichen Altersversorgung profitieren 53% unserer Mitarbeiter weltweit und 97% unserer Mitarbeiter in Deutschland.

Xact: globale Initiative für mehr Sicherheit

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

Sechs Xact-Sicherheitsregeln, die zentralen Grundsätze sicheren Arbeitens bei LANXESS, sprechen die entscheidenden Punkte an, mit denen jeder Mitarbeiter – ob im Betrieb oder im Büro, unabhängig von Hierarchie und Position – aktiv etwas zu seiner Sicherheit und der seiner Kollegen beitragen kann. Sie sind aus den Xact-„Leitlinien & Prinzipien“ abgeleitet, den weltweit gültigen Leitplanken für die Ausrichtung unserer Sicherheitskultur. 2017 haben wir diese Leitlinien & Prinzipien überarbeitet und Ende April 2018 im Rahmen der neu ausgerufenen globalen LANXESS Sicherheitswoche konzernweit vorgestellt.

Im Fokus der Arbeit des Xact-Teams stehen unverändert die Weiterentwicklung einer positiven Sicherheitskultur und eine stärkere Ausrichtung auf verhaltensbasierte Sicherheit. Dafür haben wir im Berichtsjahr einen systematischen Prozess entwickelt und pilotiert, der ab 2019 schrittweise – beginnend mit Deutschland und dem USMCA-Raum – global ausgerollt wird. Dass der persönliche Dialog ein wichtiger Schlüssel zur Verbesserung der Arbeitssicherheit ist, zeigen die jüngsten Erfahrungen an unserem chinesischen Standort Liyang: Dort hatten wir 2017 ein Projekt ins Leben gerufen, um Arbeitsprozesse zu stabilisieren, Führungsverantwortung zu stärken und Mitarbeiter vermehrt für Sicherheitsthemen zu sensibilisieren. Im Berichtsjahr wurde dem Standort im Rahmen eines Audits nicht nur eine deutliche Weiterentwicklung des Sicherheitsbewusstseins bescheinigt, sondern auch stabilere Prozesse, wie zum Beispiel das Erlaubnisscheinverfahren.

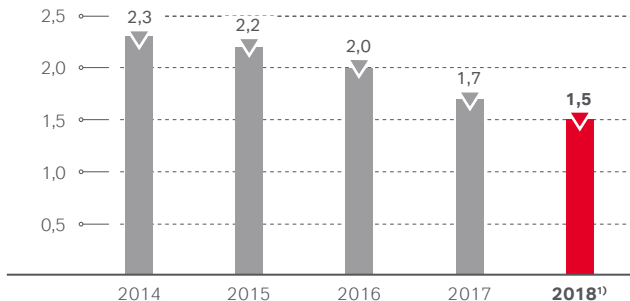
Ein anderes Schwerpunktprojekt befasste sich 2018 mit sogenannten Lock-out-Tag-out-Prozessen. Diese zielen darauf ab, wichtige Stellglieder einer technischen Anlage – wie Schalter oder Ventile – in einer bestimmten Position zu fixieren und so beispielsweise zu verhindern, dass die Anlage während Wartungsarbeiten unbeabsichtigt wieder in Gang gesetzt wird.

Generell legen wir bei sicherheitsrelevanten Themen großen Wert auf eine aktive, kontinuierliche Kommunikation. Ein bedeutendes Instrument ist die Pulse-Check-Befragung, die wir jährlich unter allen LANXESS Mitarbeitern durchführen. Sie bietet ihnen die Gelegenheit, sich zu äußern, wie sie wichtige Aspekte der Sicherheit bei LANXESS persönlich erleben. Die anonyme Befragung soll unter anderem ermitteln, ob der einzelne Mitarbeiter – wie angestrebt – in die Sicherheitsarbeit eingebunden ist oder positive Rückmeldungen für sicheres Arbeiten bekommt. 2018 nahmen mehr als 60% unserer Mitarbeiter an der Befragung teil. Erstmals wurden sie auch dazu befragt, ob ihre jeweiligen Vorgesetzten das Thema Sicherheit persönlich vorleben. Im Ergebnis beantworteten über 90% der Teilnehmer diese Frage mit „immer“ oder zumindest „überwiegend“. Allerdings zeigten sich im Hinblick auf einzelne Regionen, organisatorische Einheiten und Hierarchieebenen merkliche Unterschiede in den Ergebnissen. So erfuhr die Frage zur positiven Rückmeldung der Vorgesetzten bei sicherem Arbeiten z. B. in Deutschland eine spürbar niedrigere Zustimmung als im weltweiten Durchschnitt. Einmal mehr konnten wir mithilfe der Pulse-Check-Befragung sehr gezielt Ansatzpunkte für optimierende Maßnahmen identifizieren.

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

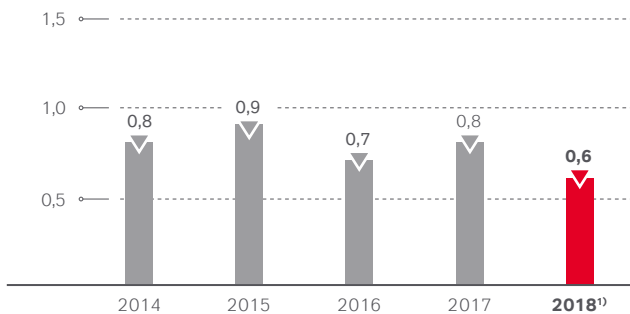
Indikatoren für die Bewertung der Arbeitssicherheit bei LANXESS sind die Recordable Incident Rate (RIR: Anzahl der nach den Regeln der Occupational Safety and Health Administration meldepflichtigen Arbeitsunfälle pro 200.000 Arbeitsstunden) und die Million-Arbeitsstunden-Quote (MAQ) der Unfälle mit Ausfalltagen. Die MAQ lag im Jahr 2018 bei 1,5. Unter Berücksichtigung von ARLANXEO betrug die MAQ im Berichtsjahr 1,4. 2018 ereigneten sich, wie auch in den Vorjahren, keine tödlichen Unfälle. Die RIR, die auch Unfälle ohne Ausfalltage nach OSHA-Regeln beinhaltet, lag 2018 sowohl im fortzuführenden Geschäft als auch unter Berücksichtigung von ARLANXEO bei 0,6. Die Bedeutung von Arbeitssicherheit im Unternehmen hat sich in den letzten Jahren mehr und mehr verfestigt. Dieser gestiegene Fokus auf allen Hierarchieebenen hat die kontinuierliche Reduktion von schwereren Unfällen nachhaltig unterstützt.

Arbeitsunfälle von LANXESS Mitarbeitern mit Ausfalltagen (MAQ)



1) Fortzuführendes Geschäft.

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



1) Fortzuführendes Geschäft.

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

Leistung transparent und fair honorieren

LANXESS bietet seinen Mitarbeitern weltweit eine transparente und marktgerechte Vergütung, die auch ein Bonussystem einschließt, das sich am nachhaltigen Erfolg des Unternehmens ausrichtet. Insgesamt erhalten 89% unserer Mitarbeiter weltweit eine variable Vergütung. Durch die fortschreitende Vergütungsintegration der Mitarbeiter, die unserem Unternehmen 2017 durch die Akquisition von Chemtura beigetreten sind, weist dieser Wert eine steigende Tendenz auf.

Wir bieten im übertariflichen sowie in den meisten Ländern auch im Tarifbereich ergänzend zu den festen Bezügen eine erfolgsabhängige Vergütungskomponente: das Annual Performance Payment (APP), das Mitarbeitern in Ländern zukommt, die sich an diesem Programm beteiligen. Diese Bonuszahlung ist daran geknüpft, dass der Konzern ein definiertes EBITDA-Ziel erreicht. Für das Top-Management gelten zusätzlich weitere individuelle Ziele, unter anderem aus den Themenfeldern Sicherheit und Nachhaltigkeit. 2018 beteiligten wir unsere Mitarbeiter weltweit mit einem Betrag von rund 130 Mio. € am Erfolg des Geschäftsjahres 2017.

Im Rahmen des Individual Performance Payment (IPP) können Führungskräfte darüber hinaus außergewöhnliche Leistungen eines Mitarbeiters auch unterjährig zeitnah und unbürokratisch honorieren. Im Geschäftsjahr 2018 wurden allein für außergewöhnliche Einzelleistungen weltweit rund 10,9 Mio. € vergeben (davon rund 7,6 Mio. € in Deutschland). Zur Teilnahme am IPP sind derzeit rund 80% unserer Mitarbeiter weltweit berechtigt, die in diesem Rahmen auch eine zeitnahe Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereperspektiven erhalten. Der gegenüber dem Vorjahr wieder deutlich gestiegene Wert ist wiederum auf die Vergütungsintegration der im Geschäftsjahr 2017 übernommenen Mitarbeiter zurückzuführen.

Im Rahmen des LANXESS Aktienprogramms, das wir im Geschäftsjahr 2018 erneut aufgelegt haben, konnten alle in Deutschland beschäftigten Mitarbeiter des Konzerns LANXESS Aktien mit einem Kursabschlag von 30% erwerben. Die Aktien wurden zu einem durchschnittlichen Kaufkurs von 69,99 € an der Frankfurter Wertpapierbörse erworben, die Beteiligungsquote lag bei 60%. Insgesamt hielten unsere Mitarbeiter und Vorstände zum Bilanzstichtag im Rahmen von Beteiligungsprogrammen rund 1% der LANXESS Aktien.

Unseren Führungskräften in Deutschland bieten wir zusätzlich ein Long-Term-Incentive-Programm an. Ähnlich konzipierte Programme gibt es in den USA, Indien und China. Der Long Term Stock Performance Plan (LTSP) 2018–2021 besteht aus vier jährlich startenden Tranchen und betrachtet – jeweils über einen Zeitraum von vier Jahren – die Entwicklung der LANXESS Aktie im Vergleich zum MSCI World Chemicals Index. Durch die vierjährige Laufzeit und den möglichen Wertzuwachs ist dieses Programm ein attraktives langfristiges Anreiz- und Bindungsinstrument. Für den Vorstand und unsere Führungskräfte im oberen Management haben wir zudem eine neue Richtlinie zur Aktienhalterverpflichtung – „Share Ownership Guideline (SOG)“ – implementiert. Durch diese neue Richtlinie wird das Vertrauen in die Strategie und den nachhaltigen Erfolg von LANXESS betont. Die Beteiligung aller Berechtigten am aktuellen Programm lag 2018 bei 97%.

Gute Ideen erkennen, fördern und nutzen

Mit unserem Ideenmanagementsystem fördern wir die Entwicklung und Umsetzung von Verbesserungsvorschlägen systematisch, um so fortlaufend Impulse zur Verbesserung der Wirtschaftlichkeit, der Arbeitssicherheit und des Umweltschutzes zu erhalten. Auch im Jahr 2018 konnten wieder zahlreiche gute Ideen umgesetzt werden.

Ideenmanagement

	2014	2015	2016	2017	2018 ²⁾
Neue Ideen	2.807	2.027	2.442	2.262	1.633
Teilnahmeberechtigte Mitarbeiter	7.532	7.390	7.908	7.655	7.206
TMQ ¹⁾	373	274	318	295	267
Nutzen in Mio. €	2,52	2,56	2,26	1,58	0,92
Prämien in Mio. €	1,0	0,95	0,8	0,65	0,34

1) TMQ: Tausend-Mitarbeiter-Quote.
2) Fortzuführendes Geschäft.

Partnerschaftlich diskutieren

Der Dialog mit den Chemie-Sozialpartnern – Gewerkschaften wie Arbeitgeberverbänden – als Prinzip gelebter Konsultation ist bei LANXESS weltweit Praxis. Dies schließt auch ein, dass wir die Assoziierungsfreiheit unserer Mitarbeiter gemäß der International Labour Organisation (ILO) und dem Global Compact respektieren sowie Tarifverträge achten.

Anteil Mitarbeiter unter Kollektiv- und Tarifverträgen
in %



Wir suchen regelmäßig den Dialog mit den Gremien der Arbeitnehmervertreter in Deutschland, Europa und weltweit, informieren über unsere Unternehmensziele und binden die Arbeitnehmervertretungen frühzeitig in organisatorische Änderungen ein. Vor dem Hintergrund der vollständigen Trennung von ARLANXEO erarbeiteten Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretungen im Berichtszeitraum gemeinsam Lösungen für eine erfolgreiche Ausgliederung und setzten sie in enger Abstimmung um.

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



STABILITÄT IN DER BESCHAFFUNG

Rohstoffe, Materialien, Anlagen und Dienstleistungen unterliegen bei LANXESS weltweit einheitlichen Anforderungen hinsichtlich Sicherheit und Umweltschutz. Ihre Beschaffung wird von der Group Function Global Procurement & Logistics (GPL) verantwortet, deren Leiter direkt an Vorstandsmitglied Dr. Hubert Fink berichtet. GPL organisiert in enger Abstimmung mit unseren internen Stakeholdern die konzernweite Beschaffung, legt entsprechende Richtlinien fest und initiiert Maßnahmen, um Einkaufssynergien und nachhaltiges Handeln unserer Lieferanten zu fördern.

Im Berichtsjahr wurden Beschaffungsvorgänge mit rund 20.000 Lieferanten abgewickelt. Konzernweit definiert eine globale Beschaffungsrichtlinie das Verhalten unserer Mitarbeiter im Umgang mit Lieferanten und deren Mitarbeitern. Standardisierte Abläufe im Kontext der Beschaffung haben wir in einer Prozessbeschreibung genauer spezifiziert. In unserem 2018 überarbeiteten Schulungsprogramm für strategische Einkäufer (ProTrain) widmen wir zudem dem Thema Nachhaltigkeit einen deutlich größeren Raum. Basierend auf den Grundsätzen von UN Global Compact, der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO), Responsible Care® und anderen CSR-Kodizes erwarten wir von unseren Lieferanten, dass sie sich an die nationalen und sonstigen geltenden Gesetze und Verordnungen halten, zum Schutz von Umwelt, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie hinsichtlich der Arbeits- und Einstellungspraktiken. Die Akzeptanz der Anforderungen unseres „Supplier Code of Conduct“ ist eine unabdingbare Voraussetzung für jeden Lieferanten, der mit uns zusammenarbeiten möchte.



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

Als Gründungsmitglied der Initiative „Together for Sustainability“ (TfS) ist es unser Ziel, Nachhaltigkeit zu fördern, die Transparenz in unserer gesamten Lieferkette zu erhöhen und somit Beschaffungsrisiken weiter zu minimieren. Die von derzeit 22 international operierenden Chemieunternehmen mit einem kumulierten Einkaufsvolumen von mehr als 300 Mrd. € getragene Initiative hat das Ziel, die Nachhaltigkeitsaktivitäten in der Lieferkette der Chemieindustrie zu bewerten und fortlaufend zu verbessern. Hierbei stehen die Themen Menschenrechte, Vermeidung von Kinderarbeit, Arbeitsstandards, Arbeitssicherheit, Umweltschutz sowie Geschäftsethik im Vordergrund. Sieben Jahre nach ihrem Start hat sich TfS in der chemischen Industrie als klarer Branchenstandard für eine nachhaltige Lieferkette etabliert.

Da die Bewertungsergebnisse und Auditreports innerhalb der Initiative geteilt werden, stand uns Ende 2018 eine erneut deutlich gestiegene Anzahl von Nachhaltigkeitsbewertungen (mehr als 9.000) und Auditreports (rund 1.200) zur Verfügung. Lieferanten, deren Nachhaltigkeitsaktivitäten im Rahmen von TfS bewertet wurden, repräsentieren wie im Vorjahr 70% unseres relevanten Beschaffungsvolumens. Zum relevanten Beschaffungsvolumen zählen wir alle Lieferanten, von denen wir jährlich Waren oder Dienstleistungen im Wert von mehr als 20.000 € beziehen. Außerdem fließt die TfS-Nachhaltigkeitsbewertung in unseren neu aufgesetzten Strategieprozess ein, der bei jeder Vertragsverhandlung bzw. -verlängerung mit einem Einkaufsvolumen von über 5 Mio. € durchlaufen werden muss.

Weiterhin ist es erfreulich, dass unsere Lieferanten mit einer durchschnittlichen Ecovadis-Nachhaltigkeitsbewertung von 45 Punkten über dem Ecovadis-Benchmark von 42 Punkten liegen. Im Hinblick auf Schwachstellen unserer Lieferanten ließ sich 2018 erneut keine einschlägige Tendenz ausmachen. In zwei Fällen haben wir im Berichtsjahr die Zusammenarbeit mit Lieferanten aufgrund von Nachhaltigkeitsaspekten beendet.

Daten von Ecovadis bilden auch die Grundlage einer systematischen Nachhaltigkeitsrisikoanalyse, die wir 2019 implementieren werden. Unter Betrachtung spezifischer Warengruppen- und Länderrisiken wollen wir mithilfe dieses Instruments Lieferanten mit einem erhöhten Nachhaltigkeitsrisiko identifizieren. Unser Ziel ist es, bis Ende 2019 alle Lieferanten zu erfassen und so erstmals einen Sustainability Risk Score für LANXESS zu ermitteln. Ab dem Jahr 2020 wollen wir dann gezielte Maßnahmen initiieren, um die Nachhaltigkeit unserer Lieferanten zu verbessern und so unseren Sustainability Risk Score sukzessive zu senken. Zu diesen Maßnahmen könnten beispielsweise TfS-Audits bei Lieferanten mit einem erhöhten Risiko zählen.



SICHERE UND NACHHALTIGE STANDORTE

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

Die Verantwortung dafür liegt bei unserer Group Function PTSE, deren Leiter direkt an Vorstandsmitglied Dr. Hubert Fink berichtet. PTSE entwickelt und pflegt unternehmensweit gültige Standards, die den verantwortungsvollen Umgang mit der Chemie bei LANXESS sicherstellen. Sie definieren Anforderungen und regeln Verantwortlichkeiten für den Gesundheits- und Umweltschutz, die Handhabung von Chemikalien, die Anlagensicherheit sowie die Sicherheitsvorkehrungen an Arbeitsplätzen. Die kontinuierlichen Schulungen unserer Mitarbeiter und die regelmäßigen Überprüfungen unseres Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltmanagements anhand von Audits sollen gewährleisten, dass die Vorgaben systematisch und nachhaltig in unseren Prozessen umgesetzt werden.



Einheitliche Standards in der Produktion

LANXESS betreibt insgesamt 74 Produktionsstandorte und ist in 25 Ländern vertreten (Beteiligungen $\geq 50\%$ und 12 reine ARLANXEO Standorte, Stichtag: 31. Dezember 2018). Das vielfältige Produktportfolio erfordert den Einsatz zahlreicher unterschiedlicher chemisch-technischer Verfahren. Einheitliche Standards für die Planung, den Bau und den Betrieb von Anlagen gewährleisten ein hohes Niveau der Verfahrens-, Anlagen- und Arbeitssicherheit.

Die Handhabung chemischer Stoffe und die Arbeit mit technischen Anlagen bergen grundsätzlich Gesundheits- und Sicherheitsrisiken. Weltweit ermitteln wir diese Risiken und Gefährdungspotenziale systematisch – sowohl für bestehende Anlagen als auch für neue – und minimieren sie, indem wir festgelegte Vorsorge- und Schutzmaßnahmen implementieren. Die Umsetzung der LANXESS Richtlinien und lokalen Vorschriften für den sicheren Betrieb der Anlagen überprüfen Experten vor Ort anhand gezielter Stichproben in Audits, deren Häufigkeit sich nach dem jeweiligen Risikoprofil richtet. Die Einhaltung der Sicherheitsstandards muss weltweit für jede Anlage regelmäßig über Testate nachgewiesen werden. Im Jahr 2018 sind insgesamt 34 Produktionsanlagen (Vorjahr: 37) im Rahmen sogenannter HSE-Compliance-Checks (Health, Safety, Environment) überprüft worden, 15 (Vorjahr: 17) davon in Deutschland. Das Ergebnis der Überprüfungen zeigte im Berichtsjahr erneut Verbesserungen gegenüber den Vorjahren. Zudem haben wir unsere Gap-Analysen für die von Chemtura übernommenen Werke abgeschlossen. Die Gap-Analysen haben im Wesentlichen die Unterschiede der Managementsystem-Ansätze gezeigt und helfen nun, die Managementregeln und Standards von LANXESS an den Standorten auszurollen.

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

Alle Maßnahmen zählen auf unser Ziel ein, Ereignisse in Bezug auf unzureichende Anlagen- und Verfahrenssicherheit kontinuierlich zu reduzieren.

Im Berichtsjahr 2018 haben sich einige wenige wesentliche Vorfälle ereignet. Menschen wurden bei Produktions- und Verfahrenseignissen nicht verletzt. Weitere Informationen finden Sie im GRI Content Index auf [Seite 199](#) dieses Berichts.

Globales Gefahrgut- und Transportsicherheitsmanagement

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

Eine zentrale Klassifizierung unserer Produkte nach internationalen, regionalen und lokalen Gefahrgutvorschriften gewährleistet, dass die jeweiligen Vorgaben einheitlich interpretiert und gleichzeitig regionale bzw. lokale Besonderheiten berücksichtigt werden. Die Klassifizierung bestimmt unter anderem die Art der Umschließung (Verpackungen und Tanks), die Markierung und Kennzeichnung, die erlaubten Verkehrsträger und Transportrouten sowie Maßnahmen, die Einsatzkräfte im Fall eines Transportereignisses ergreifen müssen. Die entsprechenden Klassifizierungsdaten sind im Sicherheitsdatensystem für Chemikalien bei LANXESS hinterlegt. In den vergangenen Jahren haben wir sukzessive immer mehr Länder bzw. Konzerngesellschaften an das System angebunden und diesen Prozess 2018 mit der Integration der australischen, japanischen und koreanischen Standorte konsequent fortgeführt. Die bislang noch nicht angebotenen Standorte in Argentinien, Uruguay und Russland werden wir 2019 in das System integrieren. Die Integration der ehemaligen Chemtura-Standorte haben wir bereits gestartet; sie wird im Zuge der globalen Einführung des SAP-Templates FIT regionenweise erfolgen.

Um den im Vorjahr beobachteten Mängeln bei der Ladungssicherung von Stückgütern in Frachtcontainern zu begegnen, haben die Group Function Production, Technology, Safety & Environment und die Business Units in enger Abstimmung einen Ladungssicherungsstandard für LANXESS bestimmt. Dieser wurde in zahlreichen Feldversuchen getestet und kommt an unseren deutschen Standorten Brunsbüttel und Leverkusen bereits erfolgreich zum Einsatz. Für 2019 planen wir, weitere Ladungssicherungsschulungen auszurichten und unseren neuen Sicherungsstandard an weiteren in- und ausländischen Standorten einzuführen.

Lagermanagement

Wir verfügen nach der Übernahme von Chemtura weltweit über rund 480 Lager, die etwa im Verhältnis 50:50 von uns selbst bzw. externen Dienstleistern betrieben werden. Sowohl unsere selbst betriebenen Lager als auch entsprechende externe Dienstleister wählen wir nach den Gesichtspunkten Logistik, Sicherheit, Umweltschutz und Wirtschaftlichkeit aus. Weltweit wenden wir ein einheitliches Lagerkonzept an, das den Anforderungen der gelagerten Stoffe entspricht und die Erfordernisse von Brandschutz sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz erfüllt.





Ökologische Verantwortung

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

Schonender Umgang mit der Ressource Wasser

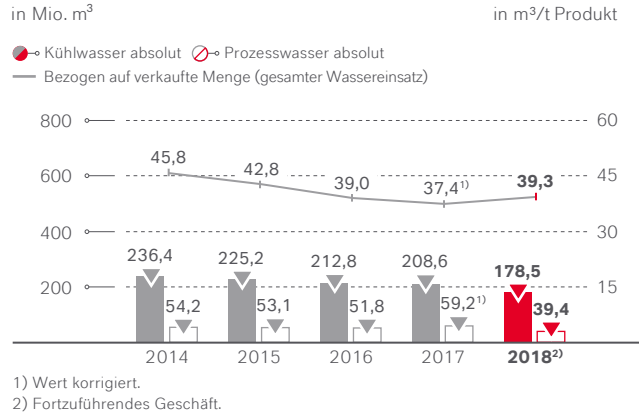
Als Chemieunternehmen ist Wasser für unsere Produktion essenziell. Wir nutzen es hauptsächlich zum Kühlen, als Einsatzstoff in chemischen Prozessen oder in Form von Dampf. Zudem sind Flüsse, gerade für unsere Verbundstandorte in Deutschland, ein wichtiger Transportweg. Durch den Zugang zu Trinkwasser an unseren Standorten werden wir zusätzlich der Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern gerecht. Es ist uns bewusst, dass unsere Verantwortung in Bezug auf das wichtigste Lebensmittel nicht an unseren Werkstoren endet. Wasserverfügbarkeit und Wasserqualität sind globale Herausforderungen, denen wir als Unternehmen lokal begegnen können. Neben der effizienten Nutzung der Ressource Wasser spielt hier vor allem das Abwassermanagement eine wichtige Rolle. Das SDG 6 gibt konkrete Handlungsfelder vor, an denen wir uns orientieren: Zugang zu Wasser, Wasserqualität und -quantität, Wassermanagement und Governance sowie den Schutz der Ökosysteme.

Um kontextbasierte Maßnahmen für LANXESS ableiten zu können, haben wir für alle unsere Standorte eine Wasserstressanalyse durchgeführt. Dafür nutzten wir in einem ersten Schritt die „Water Risk Map“ des World Wide Fund for Nature (WWF). Diese Bewertung, die zunächst nur die geografische Lage der Standorte berücksichtigt, zeigte, dass 14 unserer Standorte in Wasserstressgebieten liegen. In einem zweiten Schritt haben wir 2018 für 87% unserer Standorte eine produktionsbezogene Risikoeinschätzung ergänzt. Unsere Bewertung erfolgte anhand von 27 Kriterien – darunter Abhängigkeit von Wasserqualität und -quantität sowie regulatorische Herausforderungen – und wurde mit dem Wasserverbrauch am Standort in Relation gesetzt. Die Kombination aus dem geografisch bedingten Wasserstress und dem produktionsbezogenen Risiko bildet die Grundlage, auf der wir nun Ziele und Maßnahmen ableiten. Beispielsweise haben wir im Berichtsjahr das neue Programm der chinesischen Regierung zum Schutz des Flusses Yangze („Eco-Environmental Protection Plan covering the Yangze River Economic Belt“) in unsere Risikobetrachtung aufgenommen und innerhalb des Risikomanagements bewertet.

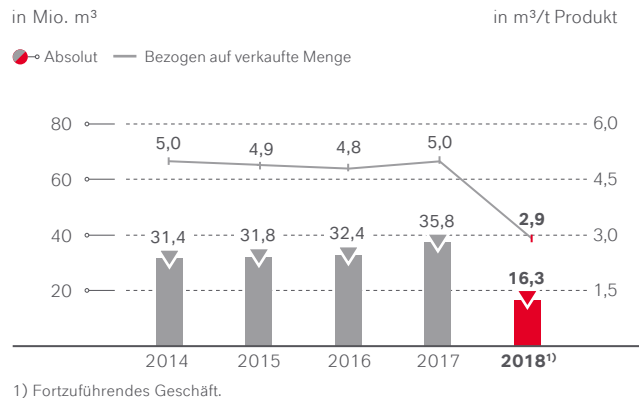


Auch mit den Produkten unserer Business Unit Liquid Purification Technologies leisten wir wichtige Beiträge zu den wasserbezogenen SDGs. Zudem engagieren wir uns lokal an unseren Standorten. So sind wir beispielsweise in El Dorado (USA) bereits seit vielen Jahren Mitglied der „South Arkansas Sparta Aquifer Recovery Initiative“, die sich für die Wiederherstellung des Sparta-Grundwasserspeichers einsetzt.

Wassereinsatz



Produktionsabwasser



Im Vergleich zum Vorjahr ist der Gesamtwassereinsatz 2018 gesunken. Die Menge an Kühlwasser konnte, wie bereits in den Vorjahren, weiter gesenkt werden. Insgesamt stieg im Berichtsjahr der Wassereinsatz gegenüber den Produktionsmengen überproportional an, sodass sich der spezifische Wassereinsatz erhöhte und der positive Trend der vergangenen Jahre nicht fortgesetzt werden konnte. Dieser Effekt ist überwiegend auf die höhere Wasserintensität der Prozesse im neuen LANXESS Portfolio sowie die Abgabe unseres verbleibenden Anteils an ARLANXEO zurückzuführen. Ein weiterer Einflussfaktor war der außergewöhnlich heiße Sommer in Mitteleuropa, der in unseren Anlagen in Deutschland und Belgien zu einem deutlich höheren Bedarf an Kühlwasser geführt hat.



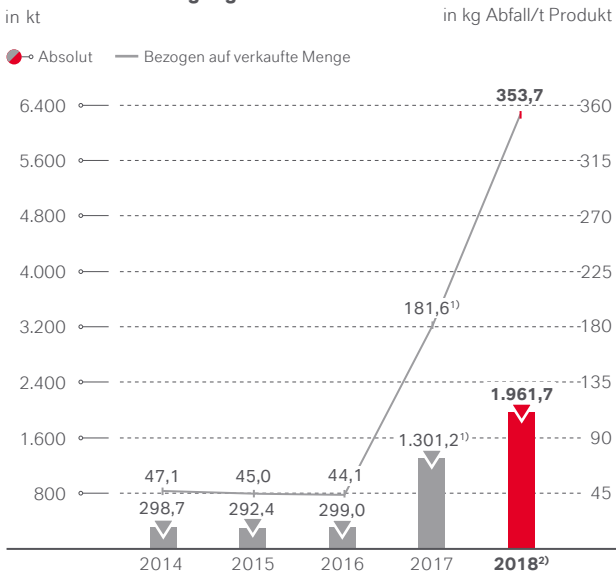
Die Abwassermenge konnten wir 2018 sowohl absolut als auch spezifisch reduzieren. Diese Entwicklung ist ebenfalls hauptsächlich durch die Portfolioveränderung im Zusammenhang mit ARLANXEO zu begründen.

Nachhaltiges Abfallmanagement

Ein konsequentes Stoffstrommanagement vom Rohstoffeinsatz bis zur Produktendfertigung soll gewährleisten, dass wir Ressourcen möglichst effizient nutzen und unsere Abfallmengen so gering wie möglich ausfallen. Wo es nicht möglich ist, Abfälle zu vermeiden, versuchen wir, diese als Sekundärrohstoffe oder Energieträger einzusetzen bzw. zu vermarkten. Um den Anteil von Abfällen, der entsorgt werden muss, möglichst gering zu halten, unternehmen wir vielfältige Anstrengungen, die Ausbeute in unseren Produktionsprozessen kontinuierlich zu verbessern.

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

Gesamtabfallerzeugung



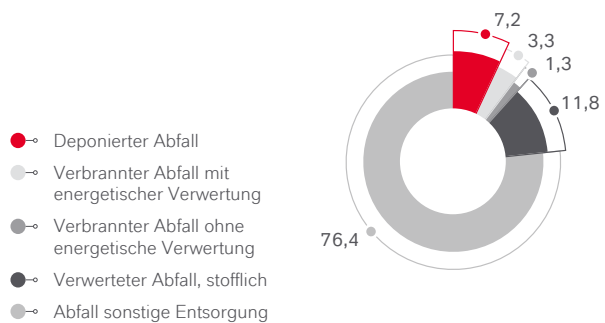
1) Wert korrigiert.
2) Fortzuführendes Geschäft.



Im Vergleich zum Vorjahr ist unsere Gesamtabfallerzeugung nochmals deutlich gestiegen. Dies ist im Wesentlichen auf die erstmalige ganzjährige Einbeziehung der 2017 übernommenen Chemtura-Produktionsstandorte zurückzuführen. Im Vorjahr war Chemtura aufgrund der unterjährigen Integration erst ab April berücksichtigt worden. Den größten Anteil an unseren Abfallmengen haben nach wie vor leicht belastete Wassermengen an unserem Standort in El Dorado (USA), die als Abfall deklariert werden. Der Anteil der stofflichen Verwertung konnten wir 2018 mehr als verdoppeln.

Abfälle zur Entsorgung

in %



Systematische Erfassung von Kennzahlen

Um Kennzahlen in den Bereichen Sicherheit und Umweltschutz weltweit systematisch zu erfassen, nutzen wir ein elektronisches Datenerfassungssystem. Es ermöglicht uns, ein umfassendes Spektrum von „HSE Performance Data“ pro Business Unit und Standort weltweit zu ermitteln, die als valide Datenbasis für strategische Entscheidungen sowie die interne und externe Berichterstattung genutzt werden. Zudem bilden sie die Fortschritte ab, die wir bei unseren global gültigen Nachhaltigkeitszielen (siehe Tabelle Seite 10) erreichen. Grundsätzlich erfolgt die Datenerhebung nur an Produktionsstandorten mit einem Beteiligungsverhältnis von über 50%. ARLANXEO wird für 2018 nicht mehr in die Berichterstattung zu Umwelt- und Sicherheitsthemen einbezogen. Lediglich in Bezug auf unsere wesentlichen Kennzahlen und Zielgrößen werden sowohl Daten für unser fortzuführendes Geschäft als auch für ARLANXEO ausgewiesen.

Seit 2012 hat die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft unsere HSE-Kennzahlen und die hierzu erforderlichen Datenerhebungsprozesse mit „begrenzter Prüfungssicherheit“ („limited assurance“) geprüft. Die aktuelle Prüfbescheinigung ist auf Seite 195 dieses Berichts einsehbar.

Umwelt- und Sicherheitskennzahlen*

	2016	2017	2018	
			Fortzuführendes Geschäft	ARLANXEO
Sicherheit				
Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen von LANXESS Mitarbeitern (MAQ ¹⁾)	2,0	1,7	1,5	0,6
Verkaufte Menge²⁾ in kt	6.781	7.167²⁾	5.547	1.651
Energie in PJ (10 ¹⁵ Joule) ³⁾	48,4	51,9³⁾	28,0	24,9
Direkte Energieträger (GRI 302-1)				
nicht erneuerbare	12,6	14,6 ³⁾	11,8	3,0
erneuerbare	0	0	0	0
Indirekte Energieträger (GRI 302-2) ⁴⁾				
nicht erneuerbare	33,8	35,3	14,0	21,9
Weitere direkte Energieträger				
aus Biomasse	2,0	2,0	2,2	0
Wasser in Mio. m ³				
Gesamtwasserentnahme (GRI 303-1)	264,6	267,8⁵⁾	217,9	62,6
Oberflächenwasser	92,1	82,9	49,1	38,3
Grundwasser	6,8	8,8	5,3	3,0
Regenwasser	0,4	0,4	0,4	0
Abwasser	1,0	1,1 ⁵⁾	1,2	0,1
Andere Wasserversorger	164,3	174,6 ⁵⁾	161,9	21,2
Menge Kühlwasser an Gesamtwasserentnahme⁵⁾	212,8	208,6	178,5	38,8
Menge Prozesswasser an Gesamtwasserentnahme	51,8	59,2⁵⁾	39,4	23,8
Luftemissionen in kt				
Gesamte Treibhausgasemissionen CO₂e (GRI 305-1, GRI 305-2)	4.814⁶⁾	5.099⁶⁾	3.209	1.840
direkt (Scope 1) ⁶⁾	1.737 ⁶⁾	1.799 ⁶⁾	1.524	229
indirekt (Scope 2) ⁷⁾	3.077	3.300 ⁶⁾	1.685	1.611
Ozon abbauende Stoffe (GRI 305-6)	0,00182	0,00989	0,00785	0
NO_x, SO_x und andere (GRI 305-7)				
NO _x ⁸⁾	2,6	2,7	2,9	0,2
SO ₂ ⁹⁾	1,1	1,0	1,0	0
CO	2,0	2,2	2,1	0,2
NH ₃	0,1	0,1	0,2	0
NMVO ¹⁰⁾	4,7	5,0 ⁶⁾	1,0	3,9
Abwasser in Mio. m ³				
Gesamte Abwassereinleitung (GRI 306-1)	245,2	244,4	194,8	58,8
Kühlwasser (unverschmutzt, ohne Klärung) ⁵⁾	212,8	208,6	178,5	38,8
Produktionsabwasser (mit Klärung)	32,4	35,8	16,3	20,0
Emissionen ins Abwasser (nach Klärung) in kt				
Gesamt-Stickstoff	0,54	0,55	0,5	0
Total Organic Carbon (TOC) ¹²⁾	1,7	1,8	1,5	0,5
Schwermetalle ¹¹⁾	0,0049	0,0054	0,0027	0,0026
Abfall in kt				
Gesamtgewicht des Abfalls (GRI 306-2)	299,0	1.301,2¹³⁾	1.961,7	42,8
Verbrennung mit energetischer Verwertung	81,2	78,3 ¹³⁾	64,9	15,5
Verbrennung ohne energetische Verwertung	31,1	28,3 ¹³⁾	25,0	3,8
Deponierung	112,1	130,4 ¹³⁾	140,9	6,9
Stoffliche Verwertung	53,1	60,7 ¹³⁾	231,6	8,7
Sonstige Entsorgung	21,5	1.003,5 ¹³⁾	1.499,3	7,9
Art des Abfalls				
gefährlich	196,7	578,6 ¹³⁾	718,4	21,4
nicht gefährlich	102,3	722,6 ¹³⁾	1.243,3	21,4

Erläuternde Angaben zu den Umwelt- und Sicherheitskennzahlen

* 2016/2017: Die aggregierten Daten beziehen sich auf alle LANXESS Produktionsstandorte, die zu mehr als 50% zum Konzern gehören.

Vor dem Hintergrund, dass ARLANXEO als exakt 50%ige Beteiligung weiterhin in den LANXESS Konzernabschluss einbezogen und in den Geschäftsjahren 2016/2017 vollkonsolidiert wurde, fließen auch die Umweltdaten der ARLANXEO Standorte für diesen Zeitraum unverändert in unsere Kennzahlen ein.

2018: Als nicht fortgeführtes Geschäft wird ARLANXEO im Berichtsjahr 2018 getrennt vom fortzuführenden Geschäft ausgewiesen. Addiert ergeben sich aus den beiden Spalten die Jahreskennzahlen für 2018. In allen Grafiken zu Umwelt- und Sicherheitskennzahlen werden für das Berichtsjahr die Zahlen für das fortzuführende Geschäft dargestellt. Den 2018 akquirierten Standort Charleston (USA) haben wir ab dem 7. Februar 2018 in den Umwelt- und Sicherheitskennzahlen für das fortzuführende Geschäft berücksichtigt.

2016/2017/2018: Die Zahlen basieren teilweise auf Schätzungen und Hochrechnungen.

- 1) MAQ = Million-Arbeitsstunden-Quote, Anzahl der Unfälle per 1 Mio. Arbeitsstunden ab dem 1. Ausfalltag (ohne Unfalltag), bezogen auf alle Mitarbeiter (inkl. Leiharbeitern) an allen Standorten.
 - 2) Verkaufte Menge eigens erzeugter Waren, die intern an eine andere LANXESS Gesellschaft oder extern verkauft wurden (exklusive Handelsware).
 - 3) Die angegebene Energiemenge wurde unter vereinfachenden Annahmen errechnet und basiert auf typischen Stoffwerten. Nicht enthalten sind andere Formen importierter Energie (z. B. in Rohstoffen enthaltene Energien).
 - 4) Die indirekten Energieträger werden in Form einer Bilanz dargestellt. Dabei wird die Menge verkaufter Energie von der eingekauften Energie abgezogen.
 - 5) Entspricht Durchlaufkühlwasser.
 - 6) Die verwendeten Emissionsfaktoren für fossile Brennstoffe beruhen auf Berechnungen der US EPA (AP-42 des Jahres 1998) sowie den IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories (2006).
Die Faktoren zur Berechnung der CO₂e beruhen, gemäß der Vorgabe des „GHG Protocol A Corporate Reporting Standard (2004 – revised edition)“, auf dem Global Warming Potential (Zeithorizont: 100 Jahre) des Second Assessment Report (SAR 1995) der IPCC.
Alle Scope-1-Treibhausgase sind berechnet als CO₂e. Gemäß GHG Protocol werden die CO₂-Emissionen aus der Verbrennung von Biomasse separat ausgewiesen und sind nicht in den Scope-1-Emissionen enthalten. Im Berichtszeitraum sind hierbei folgende Emissionen angefallen:
2014: 217 kt CO₂, 2015: 236 kt CO₂, 2016: 212 kt CO₂, 2017: 215 kt CO₂, 2018: 230 kt CO₂.
 - 7) Alle Scope-2-Treibhausgase sind berechnet als CO₂e. Die Umrechnungsfaktoren wurden von den Energieerzeugern für 2008 oder 2009 angegeben. Dort, wo Angaben fehlten, wurden die Faktoren aus dem Jahr 2014 der IEA (International Energy Agency) für das Geschäftsjahr 2016, die Faktoren aus dem Jahr 2015 für das Geschäftsjahr 2017 und die Faktoren aus dem Jahr 2016 für das Geschäftsjahr 2018 zugrunde gelegt.
Die dargestellten CO₂-Scope-2-Emissionen entsprechen der Berechnungsmethode „Market-based“ des GHG Protocol. Berechnet nach der „Location-based“-Methode ergeben sich für das Jahr 2018 CO₂-Scope-2-Emissionen in Höhe von 2.081 kt für das fortzuführende Geschäft und 1.962 kt für ARLANXEO.
 - 8) Stickoxide (NO_x) berechnet als NO₂ (ohne N₂O; Lachgas).
 - 9) Schwefeldioxid (SO₂) + SO₃ berechnet als SO₂.
 - 10) Summe VOC ohne Methan und Aceton (flüchtige organische Verbindungen).
 - 11) Schwermetalle sind Arsen, Cadmium, Chrom, Kupfer, Quecksilber, Nickel, Blei, Zinn, Zink.
 - 12) Der Chemische Sauerstoffbedarf (CSB, engl. COD) berechnet sich wie folgt: [COD] = [TOC] * 3. Für 2018 ergibt sich ein CSB-Wert von 4,5 kt für das fortzuführende Geschäft.
- a) Aufgrund einer Nachmeldung oder Änderung der Berechnungsmethodik wurde der Wert angepasst.

Corporate Citizenship

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

Unsere Ziele sind für alle Bereiche identisch:

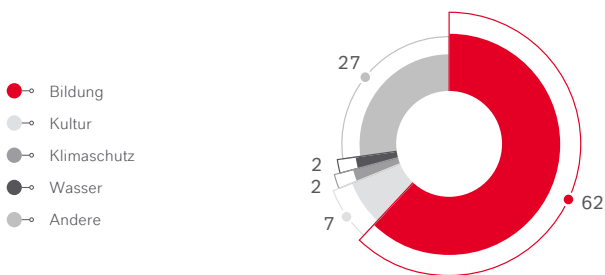
- › Ressourcen und Menschen für gesellschaftliches Engagement mobilisieren
- › Positive Wirkungen auf Unternehmen, Umwelt und Gesellschaft erzielen

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

Weltweit stellten wir 2018 für unsere Projekte wie im Vorjahr eine Summe von rund 1,3 Mio. € bereit. Regionale Schwerpunkte unserer Aktivitäten lagen im Berichtsjahr in der Region EMEA sowie im USMCA-Raum.

Gesellschaftliche Projekte nach Themenfeldern¹⁾

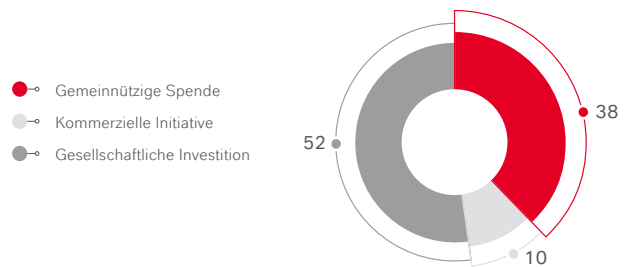
in %



1) Anzahl der Projekte: 175.

Gesellschaftliche Projekte nach Art der Investition¹⁾

in %



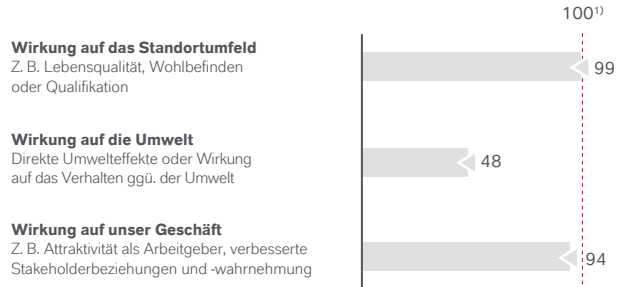
1) Anzahl der Projekte: 175.

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

Insgesamt profitierten knapp 100.000 (Vorjahr: mehr als 233.000) Menschen von unseren Projekten. Mit einem System von Leistungsindikatoren messen wir über die reine Zahl der Begünstigten hinaus auch die gesellschaftliche Wirkung unserer Aktivitäten. Für rund die Hälfte unserer Projekte haben wir 2018 eine Wirkungsbewertung durchgeführt und dabei sowohl positive Wirkungen im Standortumfeld als auch positive Umwelteffekte und Wirkungen auf unser Geschäft berücksichtigt. In diesem Kontext sind konkrete Rückmeldungen von Begünstigten unserer Projekte ein wichtiger Faktor. Diese Indikatoren stellen für uns wichtige Messgrößen für die wirkungsorientierte Steuerung unserer Maßnahmen dar.

Wirkungsdimensionen ausgewerteter Projekte

in %



1) Anzahl der Projekte: 86.

Engagement für Bildung, Klimaschutz, Wasser und Kultur

2018 lieferte erneut zahlreiche Beispiele dafür, wie wir unser gesellschaftliches Engagement konkret in der Praxis umsetzen: Seit nunmehr zehn Jahren engagieren wir uns unter dem Dach der LANXESS Bildungsinitiative und haben an unseren Standorten weltweit mehr als 500 Bildungsprojekte initiiert, um bei jungen Menschen frühzeitig die Begeisterung für die Naturwissenschaften zu wecken. Im Jubiläumsjahr widmeten sich die Projekte in Deutschland unter anderem der Erforschung von Wasserqualität bzw. Wasserverschmutzung und der digitalen Transformation der Gesellschaft. In Korea standen zweiwöchige Ferienkurse mit naturwissenschaftlichen Lerninhalten an, in Japan erkundeten Kinder im Rahmen von spielerischen Workshops die chemische Zusammensetzung und die vielfältigen Anwendungsmöglichkeiten von Beton.

Bereits im vierten Jahr in Folge richteten wir in China einen Forschungswettbewerb unter dem Motto „Sauberes Wasser für ein besseres Leben“ aus. Unser Ziel ist neben der Förderung von akademischen Nachwuchstalented auch die Sensibilisierung der Öffentlichkeit für Wasserprobleme. Im Berichtsjahr stand der Wettbewerb ganz im Zeichen der Kooperation. So waren die teilnehmenden Universitäten explizit dazu aufgefordert, im Rahmen ihrer Forschungsprojekte den Austausch mit anderen Fakultäten, Unternehmen oder den Medien zu suchen.

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

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



KLIMASCHUTZ UND ENERGIEEFFIZIENZ

Mit dem Pariser Klimaschutzabkommen, das im November 2016 in Kraft trat, hat sich die Weltgemeinschaft dem Ziel verpflichtet, die globale Erwärmung auf unter zwei Grad Celsius gegenüber dem vorindustriellen Level zu begrenzen. Entsprechend haben sich alle unterzeichnenden Nationen ambitionierte Reduktionsziele gesetzt. So sieht der „Klimaschutzplan 2050“ in Deutschland als Zwischenziel vor, die Treibhausgasemissionen bis 2030 gegenüber dem Basisjahr 1990 um mindestens 55 % zu senken. Die Industrie soll dazu mit einer Reduktion zwischen 49 % und 51 % beitragen.

Eine im Kontext der UN-Weltklimakonferenz 2018 gezogene Zwischenbilanz fällt jedoch eher ernüchternd aus. Es wird folglich in den kommenden Jahrzehnten noch drastischerer Maßnahmen bedürfen, die weltweiten Treibhausgasemissionen zu reduzieren, um das angestrebte Ziel zu erreichen. Auf Beschluss des Gipfels hin sollen zudem künftig für alle Staaten einheitliche Transparenzregeln und Standards zur CO₂-Erfassung gelten. Vor diesem Hintergrund müssen auch Unternehmen in den kommenden Jahren mit deutlich höheren regulatorischen Anforderungen an Maßnahmen und Berichterstattung zum Klimaschutz rechnen.

Gemeinsam mit zahlreichen anderen europäischen Chemieunternehmen hatte sich LANXESS bereits im Vorfeld der Pariser Klimaschutzkonferenz ausdrücklich zum Klimaschutz und zu den damit verbundenen Verpflichtungen bekannt. Seit der Gründung unseres Unternehmens arbeiten wir kontinuierlich daran, den Ausstoß klimaschädlicher Treibhausgase zu senken – mit beachtlichem Erfolg: Seit dem Jahr 2007 haben wir unsere weltweiten Scope-1-Emissionen um etwa die Hälfte reduziert. Mit unseren Standorten in Deutschland erfüllen wir bereits heute die für das Jahr 2030 gesetzte nationale Einsparvorgabe.

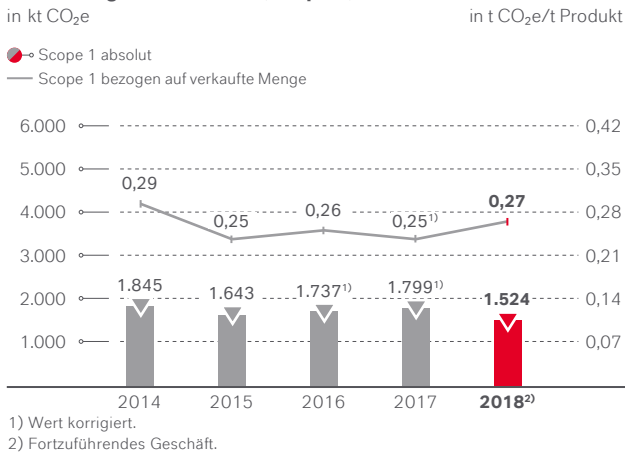
Trotzdem arbeiten wir konzernweit intensiv weiter daran, unsere CO₂-Emissionen zu reduzieren. Bereits 2016 hatten wir uns im Bereich der CO₂- und VOC-Emissionen sowie im Bereich des Energieverbrauchs neue langfristige Ziele gesetzt: Bis 2025 wollen wir unsere spezifischen CO₂- und VOC-Emissionen um 25 % senken (Basisjahr 2015). Parallel soll sich unsere Energieeffizienz bis 2025 um 25 % verbessern.



Eine der Maßnahmen ist aktuell das neue Dampfverbundwerk im Hafen von Antwerpen (Belgien), das wir gemeinsam mit anderen dort ansässigen Chemieunternehmen nutzen. Die Heißbetrieblnahme der Dampfleitung hat im November 2018 begonnen. Die Abschlusstests bei LANXESS fanden im Dezember statt. Im Januar 2019 soll schließlich der erste Dampf in die Anlage eingebracht werden. Die mehr als fünf Kilometer lange Pipeline hilft uns, unsere Energiekosten zu reduzieren und jährlich etwa 10.000 Tonnen CO₂-Emissionen einzusparen. Über alle teilnehmenden Unternehmen hinweg sollen sogar rund 100.000 Tonnen CO₂-Emissionen pro Jahr entfallen.

In Europa unterliegen 18 Anlagen bzw. Standorte (davon 5 von ARLANXEO) dem europäischen Emissionshandel. Der Handel mit CO₂-Emissionsrechten, sogenannten Zertifikaten, soll den Ausstoß des klimaschädlichen Gases CO₂ kosteneffizient vermindern. Da alle unsere Anlagen, die dem Emissionshandel unterworfen sind, dem Stand der Technik entsprechen und im internationalen Wettbewerb stehen, rechnen wir damit, bis zum Ende der dritten Handelsperiode 2020 ausreichend Zertifikate aus der kostenlosen Zuteilung zu erhalten, um die erwarteten CO₂-Emissionen abdecken zu können.

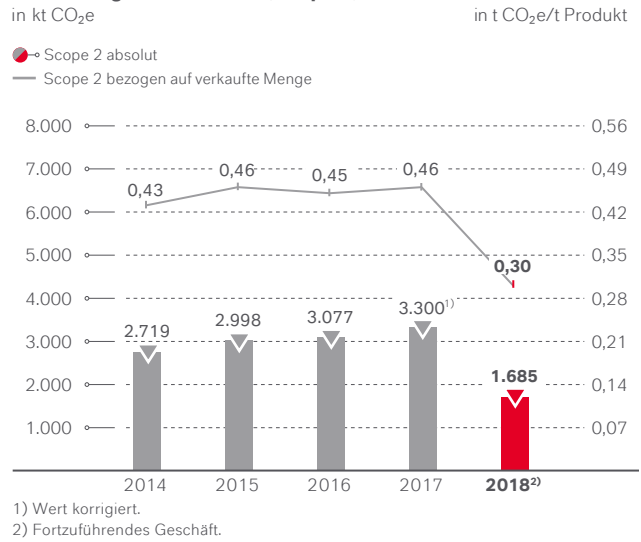
Treibhausgasemissionen (Scope 1)



Im Jahr 2018 konnten wir unsere absoluten Scope-1-Emissionen reduzieren. Dies ist im Wesentlichen auf den Verkauf unseres verbleibenden Anteils an ARLANXEO und die damit verbundenen Veränderungen des Portfolios zurückzuführen. Des Weiteren trugen ein verringerter Einsatz von Kohle in China sowie der verstärkte Einsatz von Biomasse in Indien und Brasilien zu dieser positiven Entwicklung bei. Gleichzeitig führte die ARLANXEO Transaktion zu höheren spezifischen Scope-1-Emissionen, da wir im fortzuführenden Geschäft vergleichsweise mehr Energie aus primären Energieträgern erzeugen und einsetzen.

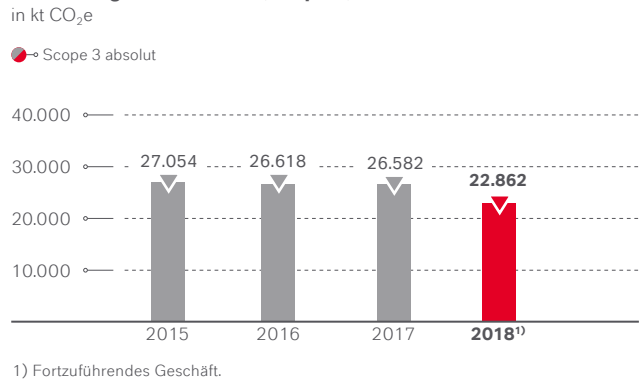


Treibhausgasemissionen (Scope 2)



Die absoluten Scope-2-Emissionen sind im Vergleich zum Vorjahr auf etwa die Hälfte gesunken. Dieser Effekt ist primär auf den Verkauf von ARLANXEO zurückzuführen. Der gleiche Trend zeigt sich auch bei den spezifischen Scope-2-Emissionen. Im Vergleich zur Scope-1-Betrachtung ergibt sich hier ein umgekehrter Effekt, da ARLANXEO zu einem höheren Anteil indirekte Energieträger einsetzt.

Treibhausgasemissionen (Scope 3)



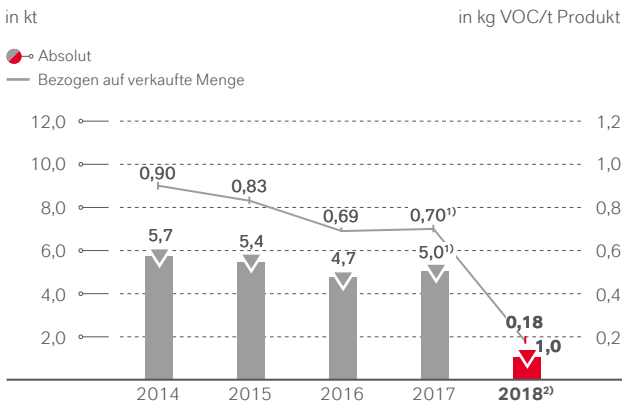
In Bezug auf unsere Scope-3-Emissionen wirkt sich der Verkauf von ARLANXEO ebenfalls positiv aus.



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 2018 erhielten wir die Bewertung „A-“. Damit zählt LANXESS zu den besten 6% aus annähernd 7.000 Unternehmen, die von der Initiative im Jahr 2018 untersucht wurden. Die guten Ergebnisse bestärken uns darin, unsere Klimaschutzstrategie weiter konsequent umzusetzen.

Weitere Emissionen in die Luft

VOC-Emissionen



1) Wert korrigiert.
2) Fortzuführendes Geschäft.

Im Geschäftsjahr 2018 haben sich sowohl die absoluten als auch die spezifischen VOC-Emissionen um nahezu 80% reduziert. Auch hier trägt die ARLANXEO Transaktion maßgeblich zu der Veränderung bei.

Systematisches Energiemanagement

Eine hohe Energieeffizienz verbessert nicht nur unsere Emissionsbilanz, sondern auch unsere Kostenposition und damit letztendlich die Wettbewerbsfähigkeit von LANXESS. In Deutschland haben wir ein Energiemanagementsystem nach dem Standard ISO 50001 etabliert. Die Gültigkeit des Zertifikats wurde 2018 erneut bestätigt. Neben dem Standort Zwijndrecht wurden im Berichtsjahr auch unsere übrigen belgischen Standorte in das Matrixzertifikat nach ISO 50001 aufgenommen. Die deutschen Standorte Bitterfeld und Bergkamen besitzen jeweils ein lokales Zertifikat. Außerhalb Deutschlands und Belgiens verfolgen wir weiterhin unsere Strategie regionaler bzw. lokaler Zertifizierungen.

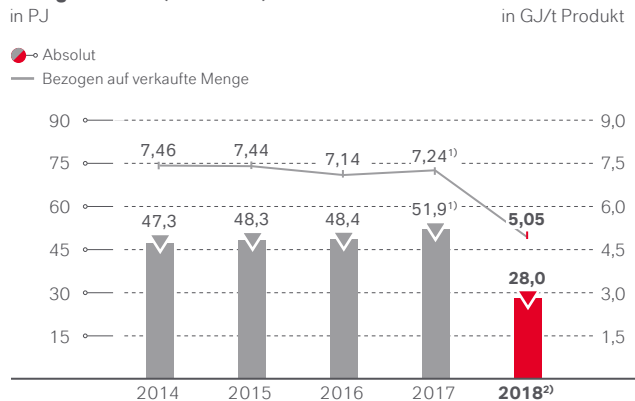
Mit unseren deutschen Standorten Leverkusen, Krefeld-Urdingen und Dormagen nehmen wir seit Ende 2017 an der Initiative Energieeffizienz-Netzwerke teil, die von der Bundesregierung und führenden Industrieverbänden gegründet wurde. Ein Energieeffizienz-Netzwerk besteht aus jeweils 8 bis 15 Unternehmen. Zu Beginn der Netzwerkarbeit ermittelt ein erfahrener Energieberater in jedem Unternehmen Möglichkeiten zur Steigerung der Energieeffizienz. Auf Basis dieser Analyse



formuliert jedes Unternehmen ein individuelles Einsparziel und unterlegt dies mit Maßnahmen. Darüber hinaus setzt sich auch das Netzwerk als Ganzes ein Effizienzziel für die Dauer der Netzwerkarbeit. Die Netzwerke sollen auf nationaler Ebene zu einer Einsparung von 75 Petajoule Primärenergie bzw. der Minderung von 5 Mio. Tonnen Treibhausgasemissionen beitragen. Das Netzwerk@CHEMPARK, in dem sich unsere Standorte engagieren, hat sich mit seinen Partnern zum Ziel gesetzt, einen Beitrag von 100 Gigawattstunden zu leisten. Im Berichtsjahr haben wir die ersten beiden Projekte erfolgreich umgesetzt, die jeweils eine effizientere Nutzung heißer Dampfcondensate zum Ziel hatten. So wurde die bisherige Dampfbeheizung der Zuluft eines Produktionsgebäudes unserer Business Unit Saltigo am Standort Leverkusen (Deutschland) um einen Wärmetauscher zur Nutzung der Restwärme aus kondensiertem Dampf ergänzt. Dank dieser baulichen Maßnahme können wir künftig ca. 3.000 Tonnen Dampf pro Jahr einsparen. In einem weiteren Projekt am Standort Leverkusen verwenden wir heißes Kondensat eines Netzwerkpartners, um Kesselspeisewasser zur eigenen Dampferzeugung vorzuwärmen. Auf diese Weise sparen wir jährlich ca. 4.000 Tonnen Dampf ein.

Als aktiver Partner bringen wir uns darüber hinaus seit 2018 in die Initiative IN4climate.NRW ein, eine neue und bundesweit bisher einzigartige Arbeitsplattform von Industrie, Wissenschaft und Landesregierung. Das Ziel der Initiative ist, Strategien zu erarbeiten, wie die Industrie in Nordrhein-Westfalen ihre hohe Wettbewerbsfähigkeit erhalten, zusätzliches Wachstum erzeugen und zur Erreichung der Pariser Klimaschutzziele beitragen kann. Ganz konkret werden sich die Partner in sogenannten Innovationsteams damit auseinandersetzen, wie sich Produktionsprozesse und Wertschöpfungsketten langfristig klimaneutral gestalten lassen oder wie ein Beitrag der Industrie zur Entwicklung klimafreundlicher Produkte aussehen kann. Wissenschaftspartner werden die dafür notwendigen Untersuchungen durchführen, während Experten der Landesregierung an einer innovations- und klimafreundlichen Ausgestaltung von Rahmenbedingungen arbeiten. Die Landesregierung fördert das zunächst auf vier Jahre angelegte Projekt mit 16 Mio. €.

Energieeinsatz (als Bilanz)



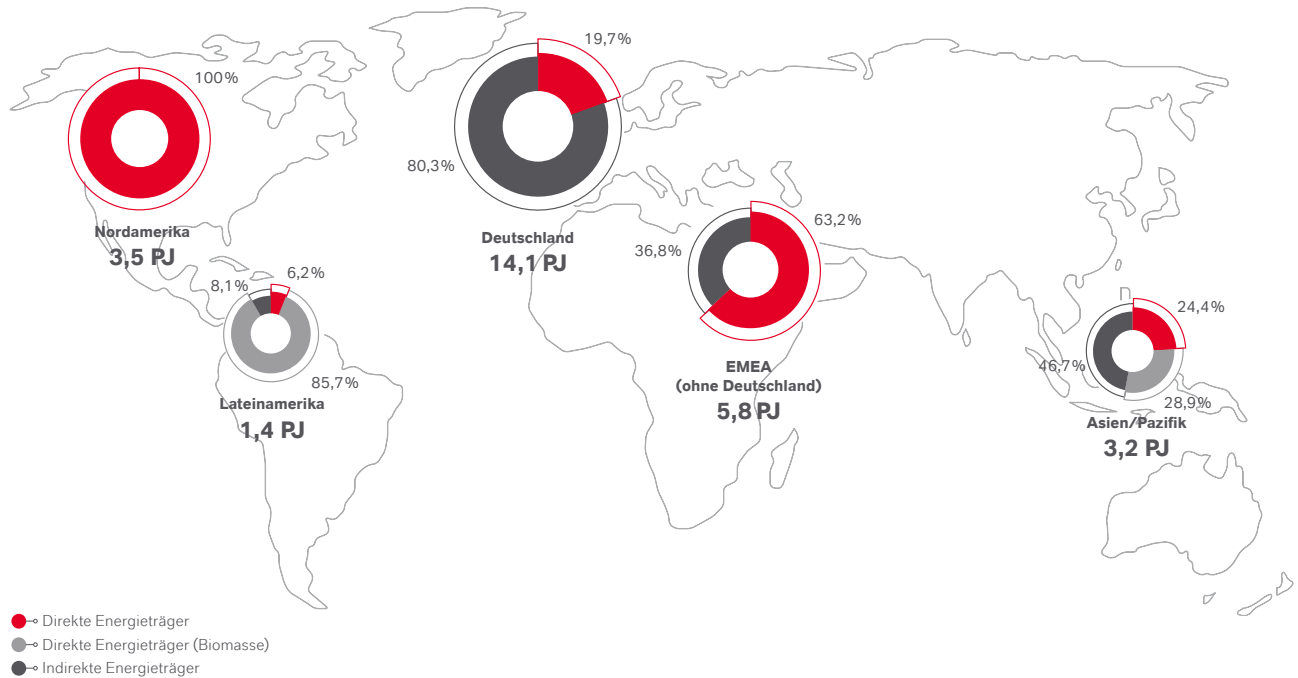
1) Wert korrigiert.
2) Fortzuführendes Geschäft.



Aufgrund der Abgabe unseres verbleibenden Anteils an ARLANXEO konnten wir im Geschäftsjahr 2018 einen deutlich niedrigeren absoluten Energieverbrauch verzeichnen. Im fortzuführenden Geschäft verbesserte sich der spezifische Energieverbrauch im Berichtsjahr deutlich.

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. 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 fast 75 % reduzieren.



NACHHALTIGES PRODUKTPORTFOLIO

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

Die „Richtlinie Produktsicherheitsmanagement bei LANXESS“ regelt konzernweit, wie die Produktverantwortung wahrgenommen werden soll, und stellt die Zusammenarbeit aller Beteiligten sicher. Dies gilt insbesondere für die Substanzen in unserem Produktportfolio, die als gefährlich einzustufen sind. Mit der Richtlinie „Zentrale Produktbeobachtung“ steuern wir systematisch die weltweite Überwachung unserer Produkte und deren Anwendung hinsichtlich möglicher gesundheitlicher und ökologischer Auswirkungen. Die gesammelten Erfahrungen lassen unsere Produktentwickler und Experten für Produktsicherheit in ihre Bewertung einfließen. Unsere Richtlinie „Entwicklung von neuen oder geänderten Produkten, Verfahren und Anwendungen“ legt fest, dass bereits Entwicklungsideen systematisch bezüglich ihrer potenziellen ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen untersucht werden. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass nicht nachhaltige Produkte, Verfahren oder Anwendungen nicht mehr in unseren Entwicklungsprozess eintreten.

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

Management von Chemikalienkontrollregelungen

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

LANXESS gewährleistet die Umsetzung verbindlicher und freiwilliger Anforderungen mithilfe eines elektronischen Sicherheitsdatensystems. In mehr als 40 Sprachen informieren Sicherheitsdatenblätter unsere Kunden weltweit über Stoffdaten und Schutzmaßnahmen, die im Umgang mit den jeweiligen Chemikalien erforderlich sind. Wir passen unser elektronisches Sicherheitsdatensystem regelmäßig an die Neuerungen des GHS (Globally Harmonized System of Classification and Labelling of Chemicals) in den verschiedenen Ländern an. Das GHS ist ein System unter dem Dach der Vereinten Nationen mit dem Ziel, bestehende Einstufungs- und Kennzeichnungssysteme aus unterschiedlichen Sektoren wie Transport, Verbraucher-, Arbeitnehmer- und Umweltschutz weltweit zu harmonisieren. Regionale Besonderheiten in der Umsetzung des GHS, wie die CLP-Verordnung (Regulation on Classification, Labelling and Packaging of Substances and Mixtures) in Europa, werden von uns berücksichtigt.

Wir befürworten ausdrücklich das Ziel der europäischen Chemikalienverordnung REACH, ein hohes Schutzniveau für die menschliche Gesundheit und die Umwelt sicherzustellen. Fristgerecht haben wir bislang alle für LANXESS relevanten Stoffe bei der zentralen europäischen Chemikalienagentur (ECHA) vorregistriert bzw. registriert. Zum Abschluss der dritten Registrierungsphase am 31. Mai 2018 wurden ca. 1.000 Stoffe, die wir in Mengen von mehr als einer Tonne pro Jahr in Europa herstellen oder dorthin importieren, nach dem REACH-Prozess registriert. Für die Registrierung werden alle notwendigen Informationen zu unseren Stoffen sowie deren Verwendungen von uns systematisch evaluiert. Dabei betrachten wir den gesamten Produktlebenszyklus und bestimmen sichere Verwendungsbedingungen. Im Rahmen einer Selbstverpflichtung der deutschen chemischen Industrie zur Erfassung und Bewertung von Stoffen (VCI-Selbstverpflichtung, 1997) ermitteln wir über die gesetzlichen Anforderungen hinaus auch für unsere Zwischenprodukte immer einen aussagekräftigen Grunddatensatz in Anlehnung an die REACH-Verordnung.

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

Umfassende Analyse unseres Produktportfolios unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten

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

Kriterien unserer Produktportfolio-Analyse

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

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

Bewertungsprozesse



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

- › Mit einer Produktlinie hochreiner Polyurethan-Präpolymere, die als Low-Free-Produkte bekannt sind, hat unsere Business Unit Urethane Systems ihre globale Technologieführerschaft erneut unter Beweis gestellt. Durch die Nutzung der neuen Produkte mit sehr niedrigem Restmonomergehalt wird die Exposition der Arbeiter gegenüber potenziell krebserregenden Stoffen gesenkt.



GESCHÄFTSGETRIEBENE INNOVATION

LANXESS trägt mit der Entwicklung innovativer Verfahren und Produkte maßgeblich dazu bei, die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens zu erhöhen. Gleichzeitig unterstützen wir unsere Kunden, ihr Geschäft nachhaltiger zu gestalten. Dabei treiben wir produkt- und anwendungsorientierte Innovationen häufig in Kooperation mit unseren Kunden und Lieferanten voran.

Unsere Business Unit Leather erreichte im Berichtsjahr im Hinblick auf ihre innovative Technologie, Abfallprodukte in der Lederherstellung wiederzuverwerten, einen wichtigen Meilenstein: Die bei der niedersächsischen Gerberei Heller-Leder GmbH & Co. KG eingesetzte Pilotanlage absolvierte ihren Testbetrieb erfolgreich. Hier werden aus chromfreien Falzspänen, Schnittabfällen und pflanzlicher Biomasse Nachgerbstoffe der Marke „X-Biomer“ hergestellt. In einem nächsten Schritt soll die 2018 mit dem Deutschen Innovationspreis für Klima und Umwelt ausgezeichnete Technologie in Serie gebracht werden. Derzeit plant Leather den Bau der ersten drei Produktionsanlagen.

Auch im Bereich der Hightech-Kunststoffe entwickeln wir unsere Produkte mit Blick auf die Anforderungen einer nachhaltigen Welt kontinuierlich weiter. Dies gilt beispielsweise für die endlosfaserverstärkten Thermoplast-Composites der Marke Tepex. Sie gewinnen im Leichtbau von Fahrzeugen stark an Bedeutung und sind entsprechend in immer mehr Serienanwendungen zu finden – so etwa in Trägern von Frontends und Stoßfängern, Bremspedalen, Durchladesystemen und Tankverstärkungen. Speziell für Bauteile in elektrifizierten Fahrzeugantrieben entwickelt die Business Unit High Performance Materials derzeit elektromagnetisch abschirmende Varianten des Verbundwerkstoffs. Auf diese Weise können wir dazu beitragen, die Leistungseffizienz der Elektromobilität – und damit letztendlich ihre Marktattraktivität – weiter zu steigern.

Qualitativ hochwertige Schmiermittel können ebenfalls nennenswerte Beiträge zu einer klimaschonenderen Mobilität leisten. Solche Schmiermittel benötigen Additive, die einerseits die Reibung verringern und andererseits vor Verschleiß schützen. Unsere Business Unit Additives hat mit Additin® RC3502 ein neues Produkt zur Marktreife entwickelt, das diese Eigenschaften kombiniert und somit die Anwendung beim Kunden deutlich verbessert. Additin® RC3502 ist stabil, nicht korrosiv und frei von Mineralzusätzen. Durch diese Eigenschaften macht es Motoren effizienter und langlebiger, zudem senkt es den Treibstoffbedarf.

Gezielte Weiterentwicklungen nehmen wir aber nicht nur bei unseren Produkten vor, sondern auch bei unserer Infrastruktur im Bereich der Forschung und Entwicklung. So haben wir im dritten Quartal 2018 in Latina (Italien) ein neues Labor für Anwendungsentwicklung und technische Dienstleistungen im Bereich Polyurethan-Dispersionen (PUD) in Betrieb genommen. Es ist Teil unseres bereits bestehenden Entwicklungszentrums der Business Unit Urethane Systems. Treiber ist auch in diesem Fall die Nachhaltigkeit, denn der zunehmende regulatorische Druck auf den Einsatz von Chemikalien fördert die angewandte Forschung in wasserbasierten Technologien. Deshalb steht der Aufbau eines darauf ausgerichteten Anwendungstechnikums voll im Einklang mit unserem Engagement für umweltfreundliche Technologien.

Innovationsimpulse generieren wir ebenfalls aus Kooperationen mit Universitäten. Im Berichtsjahr hat Urethane Systems seine Kooperation mit dem Center for UMass/Industry Research on Polymers (CUMIRP) an der University of Massachusetts Amherst (USA) verlängert und ausgebaut. Seit Oktober 2018 beteiligt sich die Business Unit zusätzlich am sogenannten Cluster M mit dem Forschungsschwerpunkt „Mechanik und Herstellung von Polymeren und Verbundwerkstoffen“. Zu den Forschungsbereichen des Clusters gehören Innovationen im Bereich additiver Fertigungstechnologien und 3D-Druck-Formulierungen der nächsten Generation. Im Rahmen der Kooperation werden wir in die neuesten technologischen Entwicklungen auf dem Gebiet des 3D-Drucks und der additiven Fertigung eingeführt, erhalten Zugang zu einzigartigen Testgeräten und werden Teil eines leistungsfähigen industriellen Netzwerks in diesem Bereich.

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

Weitere Informationen zum Thema Forschung und Entwicklung finden sich im zusammengefassten Lagebericht ab [Seite 66](#) dieses Geschäftsberichts.

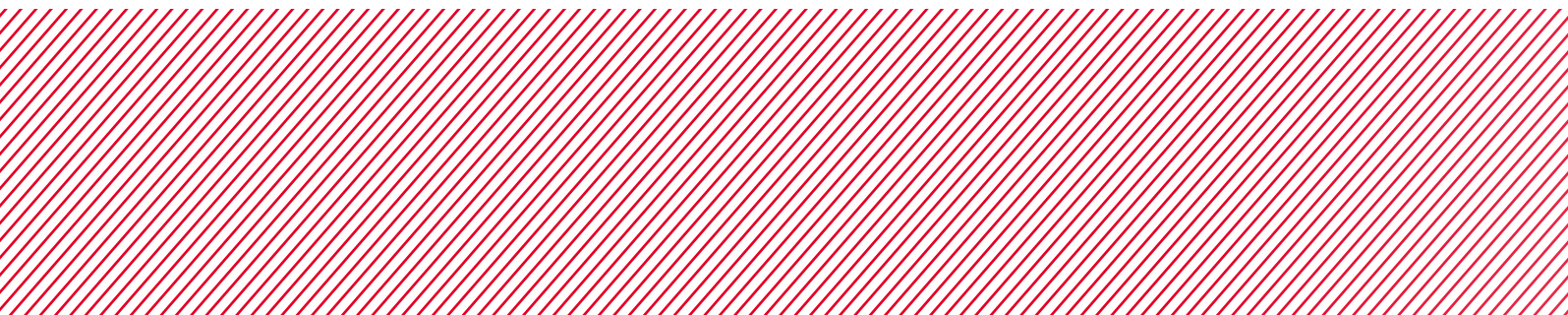


KUNDENBEZIEHUNGEN WERTSCHÄTZEN

Kundenzufriedenheit und -bindung gehören zu unseren wichtigsten Erfolgsmaßstäben. Über ein zentrales Anfragemanagement erhalten Kunden Informationen zu unseren Produkten, deren Anwendungen und potenziellen Risiken sowie Produktzertifikaten. Kritische Rückmeldungen der Kunden liefern uns wertvolle Hinweise, um unsere Produkte und Prozesse weiter zu verbessern. Auf Basis eines zentralen CRM-Systems sowie einer einheitlichen Beschwerdemanagement-Plattform verfügt jede unserer Business Units über eigene markt- und kundennahe Beschwerdemanagement-Prozesse. Verbindende Elemente dieser Prozesse sind klare Zielvorgaben, beispielsweise hinsichtlich Bearbeitungszeiten von Kundenreklamationen, eine entsprechende statistische Analyse der eingegangenen Beschwerden sowie eine strukturierte monatliche Berichterstattung an die Geschäftsführung der jeweiligen Business Unit.

Im Berichtsjahr bezog sich der Großteil der nach einer jeweiligen Prüfung als berechtigt einzustufenden Kundenbeschwerden auf den Bereich der Logistik und hier insbesondere die Verpackung unserer Produkte. In solchen Fällen haben wir immer das Ziel, gemeinsam mit unserem Kunden und dem zuständigen Logistikpartner eine nachhaltige Lösung für das aufgetretene Problem zu finden. So konnten wir 2018 in der Business Unit Additives beispielsweise der Korrosion von P-Chloride-Fässern durch eine veränderte Dichtung entgegenwirken. Die Business Unit Leather führte derweil erfolgreich ein den Kundenbedürfnissen entsprechendes System zur Sicherung von Paletten in Containern ein. Eine sowohl schnellere als auch sicherere Entladung sowie eine signifikant geringere Anzahl an Reklamationen waren die unmittelbare Folge.

Regelmäßige, von einem externen Dienstleister durchgeführte Kundenbefragungen liefern uns wichtige Erkenntnisse über die Loyalität unserer Kunden, ihre Erwartungen und ihre Wahrnehmung unserer Leistungen im Vergleich zu Wettbewerbern. Innerhalb eines Zweijahreszyklus führt jede Business Unit einmal eine anonymisierte Online-Befragung durch. In der Umfrage 2017/2018 lag der Wert des Kundenbindungsindex bei 75,1 und damit auf Vorjahresniveau. Ausgehend von den Ergebnissen der Kundenzufriedenheitsanalyse werden wir in den Business Units weiterhin zielgerichtet Maßnahmen umsetzen, um die Zufriedenheit unserer Kunden mindestens auf diesem bereits sehr guten Niveau zu halten und sie auch weiterhin erfolgreich an uns zu binden.



HERAUSGEBER

LANXESS AG

50569 Köln

www.lanxess.de