

CORPORATE
RESPONSIBILITY

100 %

**des Produktportfolios
unter Nachhaltigkeits-
aspekten analysiert**



Geprüfte Angaben des LANXESS Konzerns, die im gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht 2017 enthalten sind.

Gut für das Geschäft, gut für die Gemeinschaft

Wertebasiertes, verantwortliches und verlässliches Handeln ist in einem zunehmend volatilen politischen und wirtschaftlichen Umfeld wichtiger als je zuvor. LANXESS bekennt sich seit jeher ausdrücklich zu seiner unternehmerischen Verantwortung. Unsere klaren strategischen Leitlinien, unsere Werte und unsere Governance-Strukturen bilden ein solides Fundament, um unseren profitablen Wachstumskurs der kommenden Jahre in jeder Hinsicht nachhaltig zu gestalten.

Wir sehen es als unsere unternehmerische Verantwortung an, nachhaltig Werte für alle Stakeholder zu schaffen und uns mit den Auswirkungen unseres Handelns sehr bewusst auseinanderzusetzen. Denn zukunftsfähig sind wir, wenn es uns gelingt, in unserer Strategie die Erfordernisse von Ökonomie, Ökologie und Gesellschaft auszubalancieren. Wir suchen aktiv den Dialog mit unseren Stakeholdern, um alle Perspektiven unseres Handelns, im Positiven wie im Negativen, zu identifizieren, zu bewerten und bewusst zu steuern. Dabei ist der Begriff des Mehrwerts für die Gesellschaft ein Leitmotiv auf unserem Weg zur nachhaltigen Wertschöpfung für unser Unternehmen.

Drei Instrumente helfen uns besser zu verstehen, wo und in welchem Umfang durch unsere Tätigkeit gesellschaftlicher Mehrwert geschaffen oder vermindert wird. Sie versetzen uns in die Lage, Entscheidungen noch stärker unter Berücksichtigung des gesamtgesellschaftlichen Ergebnisses zu treffen und personelle, natürliche sowie finanzielle Ressourcen bestmöglich im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung einzusetzen.

Auf einer qualitativen Ebene analysieren wir zum einen den gesellschaftlichen Beitrag unserer Produkte im Rahmen einer jährlichen Bewertung des Nachhaltigkeitsprofils unseres Produktportfolios. Zum anderen haben wir im Berichtsjahr eine ausführliche Analyse vorgenommen, inwiefern unsere unternehmerischen Aktivitäten und Initiativen positiv auf die Ziele für nachhaltige Entwicklung der Agenda 2030 der Vereinten Nationen („Sustainable Development Goals“, kurz „SDGs“) einzahlen. So ebnen wir beispielsweise mit unseren technischen Hochleistungs-Kunststoffen für die Automobilindustrie den Weg für eine klimafreundlichere

Mobilität. Mit unserer ausgewiesenen Expertise im Bereich der Auftragssynthese von Wirkstoffen und Vorstufen auf dem Gebiet des Pflanzenschutzes helfen wir, die moderne Landwirtschaft sowohl produktiver als auch nachhaltiger zu gestalten und auf diese Weise die Versorgung einer stetig wachsenden Weltbevölkerung zu sichern. Ebenso tragen wir mit unseren Produkten für die Wasseraufbereitung dazu bei, die weltweite Wasserversorgung auf unterschiedlichsten Ebenen zu sichern. Unter dem Dach der LANXESS Bildungsinitiative fördern wir insbesondere die naturwissenschaftliche Bildung von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Umfeld unserer Produktionsstätten weltweit.

Auf einer quantitativen Ebene haben wir 2017 erstmals im Sinne einer Wirkungsbewertung alle positiven wie negativen direkten Auswirkungen unserer Tätigkeit („Gate-to-Gate“), die zuverlässig quantifizierbar sind, in Form des „Gross Value Added After Impact“ berechnet. Mit seiner Hilfe lassen sich die strategischen Herausforderungen, denen die chemische Industrie gegenübersteht, zielgerichtet und effizient angehen. Dies beinhaltet, stetiges Wachstum ressourcenschonend zu realisieren, schädliche Emissionen in Luft, Böden und Gewässer zu vermeiden, den Umgang mit chemischen Erzeugnissen für alle Beteiligten in der Wertschöpfungskette sicher zu gestalten und dabei gleichzeitig den gesellschaftlichen Mehrwert durch den Nutzen industrieller Produkte langfristig zu steigern.

Ausführliche Informationen zu allen drei Instrumenten finden Sie auf der [LANXESS Website im Bereich Corporate Responsibility/ Mehrwert für die Gesellschaft](#).

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, Mitarbeiter, Kapitalmarktvertreter, Lieferanten, die Medien, Nachbarn unserer Standorte 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.

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

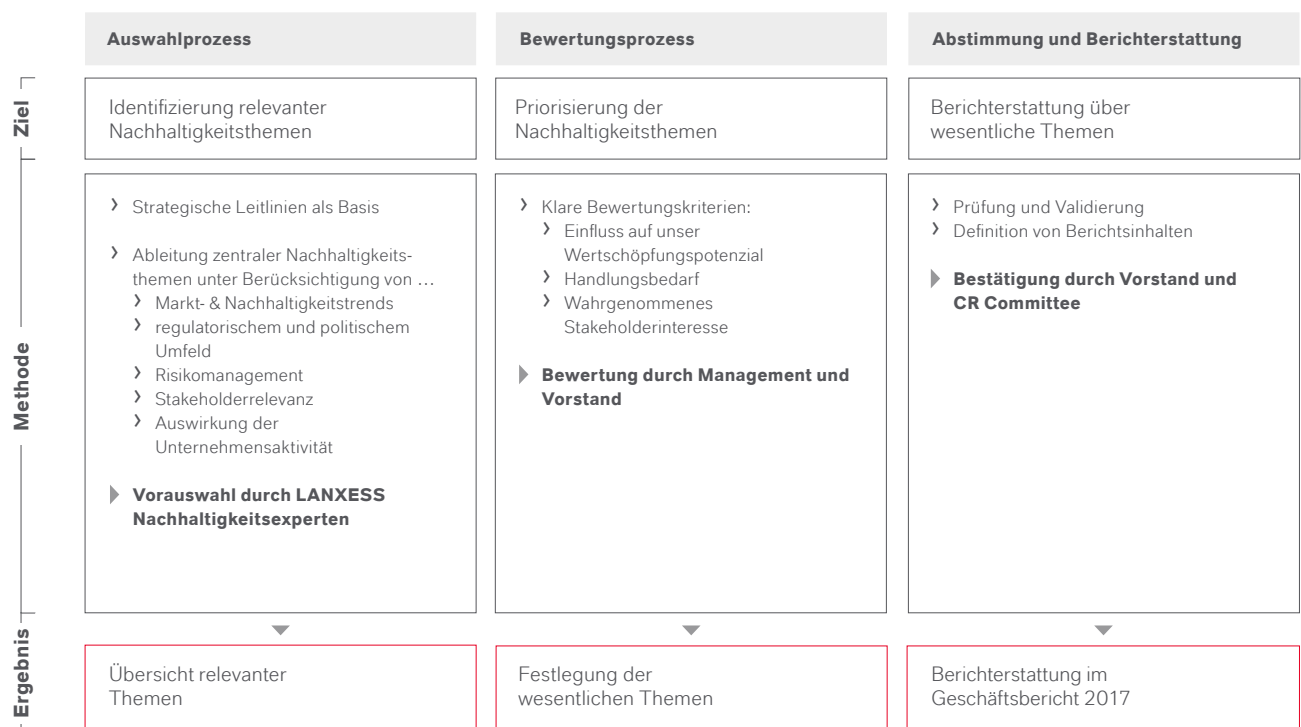
SYSTEMATISCHE PRIORISIERUNG VON NACHHALTIGKEITSTHEMEN

Die wesentlichen Auswirkungen unseres Handelns zu identifizieren und die Anliegen unserer Stakeholder in unserer Strategie zu berücksichtigen, bildet das Fundament unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Vor diesem Hintergrund haben wir im Berichtsjahr erneut eine Materialitätsanalyse durchgeführt, die auch den Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI) entspricht. Diese ist für uns ein wichtiges Instrument, um die vielfältigen Handlungsfelder systematisch zu priorisieren und Ressourcen möglichst effektiv einzusetzen. Die Materialitätsanalyse orientiert sich an den vier Grundsätzen Nachhaltigkeitskontext, Wesentlichkeit, Vollständigkeit und Einbeziehung von Stakeholdern.

Ein Team von Nachhaltigkeitsexperten aus verschiedenen Unternehmensbereichen hatte bereits im Jahr 2016 damit begonnen, die Grundlagen für eine umfassende Überarbeitung unserer wesentlichen Themen zu legen und Kernaspekte aus unseren strategischen Leitlinien (siehe S. 10) abzuleiten. Die Ergebnisse wurden 2017 in unserer unternehmensinternen Bewertung finalisiert.

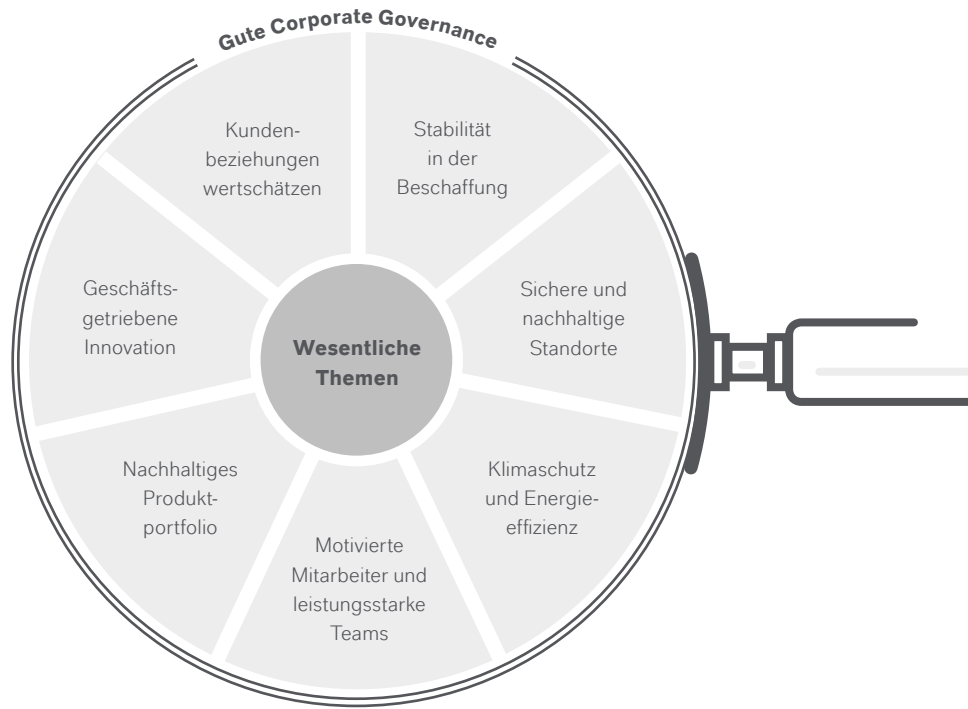
Als Ergebnis unserer Materialitätsanalyse haben wir sieben wesentliche Nachhaltigkeitsthemen definiert, die von Vorstand und Corporate Responsibility Committee bestätigt wurden. Das Thema „Gute Corporate Governance“ bildet dabei den Rahmen, innerhalb dessen unser gesamtes unternehmerisches Handeln erfolgt.

Prozess der Wesentlichkeit bei LANXESS





Wesentliche Themen




Für alle wesentlichen Themen haben wir konkrete Ziele formuliert. Gemein ist ihnen unser Anspruch, durch unsere operative Tätigkeit eine Wertsteigerung für unsere Stakeholder zu erzielen und gleichzeitig die Lebensqualität für heutige und zukünftige Generationen zu verbessern. Ein Teil der variablen Vergütung der ersten und zweiten Führungsebene unter dem Vorstand hängt deshalb davon ab, inwiefern bestimmte Ziele erreicht werden.

Die Ergebnisse unserer Materialitätsanalyse spiegeln sich nicht zuletzt auch in einer entsprechend angepassten Struktur unserer externen Berichterstattung zum Thema Corporate Responsibility wider.

LANXESS Corporate Responsibility – Ziele

Thema	Ziel	Indikator	Termin	Status quo 2017	Seite
<p>§ Gute Corporate Governance Gute Corporate Governance ist die Grundlage dafür, dass LANXESS nachhaltig Werte schafft und die Erwartungen seiner Stakeholder erfüllt. Dieser Anspruch drückt sich bei LANXESS in einer wertebasierten Leistungs- und Sicherheitskultur, effektiven Risikomanagementprozessen und dem Bekenntnis zu etablierten Rahmenwerken wie dem UN Global Compact aus.</p>					
Antikorruption	Keine Korruptionsfälle	Anzahl der Teilnehmer an Compliance-Schulungen im Berichtsjahr	fortlaufend	Über 2.000 Mitarbeiter nahmen an Compliance-Schulungen teil. Zahl der Fälle passiver Korruption im niedrigen einstelligen Bereich.	22
Menschenrechte	Keine Menschenrechtsverletzungen	Prozentualer Anteil des von TFS-auditierten Lieferanten bezogenen Beschaffungsvolumens	fortlaufend	Der Anteil der TFS-auditierten Lieferanten repräsentiert 70% (Vorjahr: 60%) unseres relevanten Beschaffungsvolumens.	21

Thema	Ziel	Indikator	Termin	Status quo 2017	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 bei Lieferanten	Kontinuierliche Steigerung des Anteils TFS-audittierter Lieferanten	Prozentualer Anteil des von TFS-auditierten Lieferanten bezogenen Beschaffungsvolumens	fortlaufend	Der Anteil der TFS-auditierten Lieferanten repräsentiert 70% (Vorjahr: 60%) 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.	34
 Sichere und nachhaltige Standorte	LANXESS stellt nachhaltige Produkte an wettbewerbsfähigen und nachhaltigen Chemiestandorten her. Hierfür sind kontinuierliche Prozessverbesserungen und Investitionen die Grundlage für unseren Erfolg. Wir kümmern uns um die Gemeinschaft vor Ort.				
Weltweit einheitliche Standards und Prozesse	Integration aller Standorte (Ausnahme: Rustenburg) in globales Matrixzertifikat	Abdeckungsgrad bezogen auf Standorte	fortlaufend	Unser Matrixzertifikat umfasste 49 zertifizierungsfähige Gesellschaften mit 81 Standorten in 23 Ländern. Dies entspricht einem Abdeckungsgrad von 84% (inkl. Chemtura).	18
Globale Prozesssicherheit	Kontinuierliche Reduktion der Ereignisse in Bezug auf Anlagen- und Verfahrenssicherheit	Anzahl meldepflichtiger Ereignisse in Bezug auf Anlagen- und Verfahrenssicherheit	fortlaufend	8 Ereignisse bezüglich Anlagen- und Verfahrenssicherheit	35
	Kontinuierliche Reduktion der Umweltereignisse	Anzahl meldepflichtiger Umweltereignisse	fortlaufend	1 Umweltereignis	35
	Kontinuierliche Reduktion der Transportereignisse	Anzahl meldepflichtiger Transportereignisse	fortlaufend	1 Transportereignis	36
 Klimaschutz und Energieeffizienz	Klimaschutz gestützt auf Energieeffizienz ist das Richtige für die Gesellschaft und ein Schlüssel zu langfristiger wirtschaftlicher Leistungsfähigkeit.				
Emissionen ¹⁾	Senkung der spezifischen CO ₂ e-Scope-1-Emissionen um 25% im LANXESS Konzern	Spezifische CO ₂ e-Scope-1-Emissionen	Ende 2025	Die Akquisition von Chemtura führte zu einem Anstieg der spezifischen Scope-1-Emissionen.	40
	Senkung der spezifischen CO ₂ e-Scope-2-Emissionen um 25% im LANXESS Konzern	Spezifische CO ₂ e-Scope-2-Emissionen	Ende 2025	Die spezifischen Scope-2-Emissionen sind gegenüber dem Vorjahr leicht gestiegen.	40
	Senkung der Emissionen von flüchtigen organischen Verbindungen (NMVOC) um 25%	Emissionen von flüchtigen organischen Verbindungen (NMVOC)	Ende 2025	Die spezifischen VOC-Emissionen konnten auf einem gleichbleibenden, niedrigen Niveau gehalten werden. Damit kann im Vergleich zum Basisjahr 2015 eine Verbesserung verzeichnet werden.	41
Energieverbrauch ¹⁾	Senkung des spezifischen Energieverbrauchs um 25% im LANXESS Konzern	Spezifischer Energieverbrauch	Ende 2025	Die Akquisition von Chemtura führte sowohl beim absoluten als auch beim spezifischen Energieverbrauch zu einem Anstieg gegenüber dem Vorjahr. Bezogen auf das Basisjahr 2015 kann ein Fortschritt verzeichnet werden.	42

1) Basis: 31.12.2015



Thema	Ziel	Indikator	Termin	Status quo 2017	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 Bindung in allen Regionen	Fluktuationsquote auf Basis von Eigenkündigungen	2018 ff.	Die Fluktuationsquote auf Basis von Eigenkündigungen reduzierte sich weiter auf 2,34%.	25
Ausbildung	Übernahmequote nach Abschluss der Ausbildung von mindestens 80%	Übernahmequote Auszubildende in Deutschland	2018 ff.	Die Zahl der Auszubildenden stieg um rund 20% gegenüber 2016. 80% der Auszubildenden wurden übernommen.	24
Arbeitssicherheit	Kontinuierliche Reduktion der meldepflichtigen Unfälle um >50% (Referenzwert MAQ 2,0 in 2016)	MAQ	bis Ende 2025	Die MAQ lag bei 1,7 und damit deutlich unter dem Wert von 2016.	32
Diversity	Frauenanteil im mittleren und oberen Management auf 20% steigern	Frauenanteil im mittleren und oberen Management	bis Ende 2020	Frauenanteil von 18,28 %	27
	Mindestens ein weibliches Vorstandsmitglied	Eine Frau im Vorstand	30.6.2022	Noch nicht erreicht	27
	Frauenanteil 1. Ebene unterhalb des Vorstands auf 15% steigern	Frauenanteil 1. Ebene unterhalb des Vorstands	30.6.2022	Frauenanteil von 11,6%	27
	Frauenanteil 2. Ebene unterhalb des Vorstands auf 25% steigern	Frauenanteil 2. Ebene unterhalb des Vorstands	30.6.2022	Frauenanteil von 23,9%	27



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.	44
--	---	--	-------------	--	----



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	fortlaufend	238 (Vorjahr: 176) Projekte hatten zum Ziel, neue Produkte und Anwendungen zu entwickeln bzw. bestehende zu verbessern.	44 f., 72
	Kontinuierliche Weiterentwicklung unserer Produktionsprozesse, um die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und unsere Klima- und Energieeffizienzziele zu erreichen	Anzahl prozessbezogener Projekte	fortlaufend	122 (Vorjahr: 94) Projekte befassten sich unter den Zielsetzungen Kostensenkung, Effizienzsteigerung oder Kapazitätserhöhung mit verfahrenstechnischen Themen.	44 f., 72



Kundenbeziehungen wertschätzen

Wir legen Wert auf langfristige Kundenbeziehungen. Sie basieren auf gegenseitigem Vertrauen und der Fähigkeit, die Herausforderungen unserer Kunden zu erkennen, zu verstehen und mit ihnen zu erfüllen.

Langfristige Kundenbeziehung	Steigerung der Kundenzufriedenheit und -bindung	Kundenbindungsindex	2019	Die anonymisierte Online-Befragung, die von den Business Units im Zweijahresrhythmus durchgeführt wird, ergab im Zeitraum 2017/2018 einen Wert von 75,4. Damit liegt der Wert auf dem Niveau des letzten Befragungszyklus.	45
------------------------------	---	---------------------	------	--	----

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 dem UN Global Compact.

Gremien und Funktionen

Nachhaltigkeit ist als Teil der Konzernstrategie regelmäßig Gegenstand von Entscheidungsprozessen des Vorstands. Um zu gewährleisten, dass unsere Strategie 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 ausführlich im Corporate-Governance-Bericht ab Seite 51 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 63 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

Als eines der Führungsgremien von LANXESS sorgt das HSEQ Committee 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

Aufsichtsrat			
Matthias Zachert CEO	Michael Pontzen CFO	Rainer van Roessel Vorstandsmitglied	Hubert Fink Vorstandsmitglied
Compliance-Organisation	Corporate Risk Committee	CR¹⁾ Committee	HSEQ²⁾ Committee
Globale Compliance-Organisation und lokale Compliance Officer	Führungskräfte	Vertreter der Business Units und Group Functions	Führungskräfte
<ul style="list-style-type: none"> › Betreuung des CMS³⁾ › Zentraler Ansprechpartner für Compliance › Entwicklung präventiver Maßnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> › Prüfung und Überwachung des Konzern-Risikoprofils › Analyse der wesentlichen Chancen und Risiken inkl. Nachhaltigkeitsthemen 	<ul style="list-style-type: none"> › Interdisziplinäre Beratung des Vorstands in allen Fragen nachhaltigen Handelns 	<ul style="list-style-type: none"> › Definition der globalen HSEQ²⁾-Richtlinien, -Strategien und -Programme › Umsetzung und Überwachung der HSEQ²⁾-Ziele
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 Compliance-Bestätigung nach 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 2017 haben wir das Überwachungsaudit erfolgreich absolviert. Neue Standorte wurden im Berichtsjahr nicht in das Matrixzertifikat aufgenommen. Die ursprünglich für 2017 geplante Aufnahme unseres Produktionsstandorts Joo Koon (Singapur) wollen wir nun bis Mitte 2018 abschließen. Mit dem im Vorjahr erworbenen Spezialitätengeschäft für Desinfektions- und Hygieneslösungen hatten wir zum 31. August 2016 drei Produktionsstandorte in Memphis und North Kingstown (USA) sowie Sudbury (Großbritannien) übernommen. Alle Standorte verfügten bereits über eine ISO-9001- und/oder ISO-14001-Zertifizierung. Die Integration der Standorte Memphis und Sudbury in das LANXESS Managementsystem wird 2018 erfolgen und mit der Aufnahme in unser Matrixzertifikat im Jahr 2019 abgeschlossen sein. Den Standort Kingstown haben wir zwischenzeitlich verkauft. 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 im Jahr 2018 eine gesonderte Zertifizierung nach ISO 9001 und 14001 an.

Zum Stichtag 31. Dezember 2017 umfasste unser Matrixzertifikat 49 zertifizierungsfähige Gesellschaften (Gesellschaften mit Personal und über 50 % LANXESS Beteiligung sowie ARLANXEO Gesellschaften) mit insgesamt 81 Standorten in 23 Ländern. Ohne Chemtura entspricht dies – bezogen auf Produktionsstandorte und Landeszentralen – einem Abdeckungsgrad von 98%. Unter Berücksichtigung des veränderten Konzernportfolios ist der Abdeckungsgrad auf 84 % gesunken. Wir planen, die neuen Standorte über einen Zeithorizont von drei Jahren schrittweise in das LANXESS Managementsystem zu integrieren. Nach Abschluss dieses Integrationsprozesses werden wir unserem Ziel, alle zertifizierungsfähigen Standorte in unserem Matrixzertifikat zu erfassen, wieder sehr nahe gekommen sein.

Seit 2012 haben wir darüber hinaus in Deutschland die LANXESS AG mit allen Konzerngesellschaften sukzessive nach der ISO 50001 für Energiemanagement zertifizieren lassen. Zum Stichtag 31. Dezember 2017 erreichten wir in Deutschland, bezogen auf die Mitarbeiteranzahl, einen Abdeckungsgrad des Energiemanagementsystems von 100%. Der zugekaufte ehemalige Chemtura-Standort Bergkamen hält ein eigenes Zertifikat. In den Niederlanden müssen Unternehmen im Rahmen eines energiepolitischen Abkommens Energieaudits durchführen und Effizienzmaßnahmen firmenübergreifend umsetzen. Unsere Tochtergesellschaft LANXESS N.V. in Zwijndrecht (Belgien) wurde im Berichtsjahr zertifiziert und in das Matrixzertifikat aufgenommen. In Großbritannien werden durch die Übernahme von Chemtura künftig Energieaudits für alle Standorte erforderlich. Diese müssen bis Ende 2018 durchgeführt 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 unserer [Unternehmenswebsite im Bereich Corporate Responsibility](#) jederzeit einsehbar.



Handlungsleitlinien

Bekennnis zu internationalen Standards und Rahmenwerken

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 2017 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 durchzusetzen und so die Arbeits- und Lebensbedingungen aller Menschen zu verbessern.

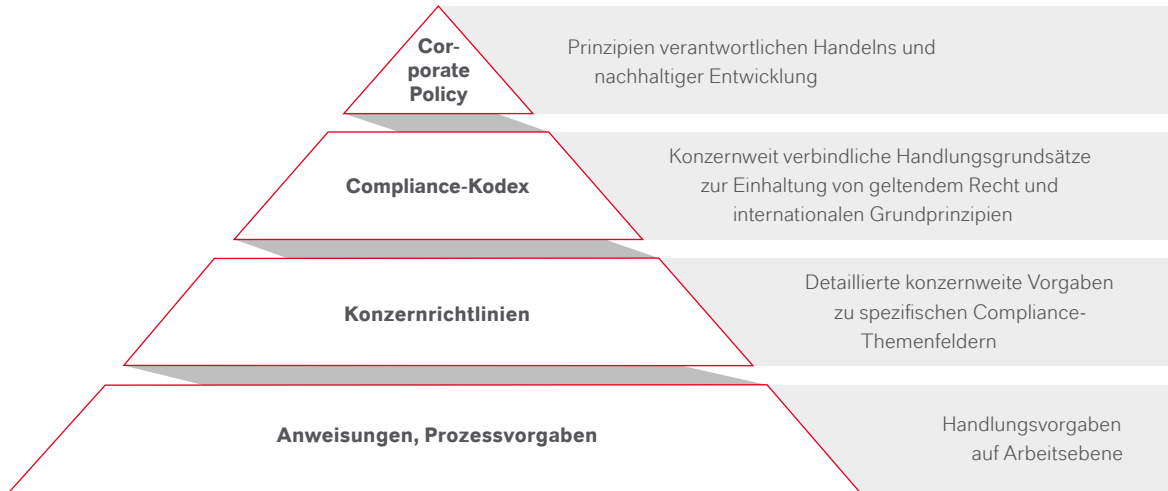


Die zehn Prinzipien des UN Global Compact

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 „Code of Conduct – Kodex für integriertes und regelkonformes Verhalten bei LANXESS“ 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 20 anderen global operierenden Chemieunternehmen betreiben (siehe Seite 34).

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.

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. In den Jahren 2016 und 2017 haben wir in insgesamt sechs Landesgesellschaften (Brasilien, China, Deutschland, Indien, Südafrika, USA) eine speziell dem Thema Menschenrechte gewidmete Risikobewertung vorgenommen. Sie bestätigte, 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. Im Geschäftsjahr 2017 wurden interne Audits in 50% unserer Landesorganisationen weltweit durchgeführt.

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 Resource 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 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 2017 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 der Trade Compliance, hier vor allem Vorgaben zur Verhinderung von Dual-Use. Auch im Rahmen unserer Portfolioanalyse untersuchen wir systematisch die Wirkungen unserer Produkte auf die Gesellschaft.

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 unter www.lanxess.de, 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 2.000 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 80% aller Transaktionen (LANXESS Tochtergesellschaften exklusive Chemtura)

Uns liegen für das Geschäftsjahr 2017 keine Meldungen oder sonstigen Hinweise über Fälle aktiver Korruption durch LANXESS Mitarbeiter vor. Nachweisliche Fälle von Bestechlichkeit von LANXESS Mitarbeitern (passive Korruption) führen zu angemessenen disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung und zur Prüfung weiterer juristischer Schritte. Im Geschäftsjahr 2017 verzeichneten wir Fälle passiver Korruption im niedrigen einstelligen Bereich, die keine weiteren bedeutenden Auswirkungen für LANXESS hatten.

MITARBEITER

LANXESS soll ein Unternehmen sein, dessen Erfolg – ganz im Sinne unseres Unternehmensclaims „Energizing Chemistry“ – vom persönlichen Engagement jedes einzelnen Mitarbeiters angetrieben wird. Um unsere Werte für den Unternehmensalltag erleb- und umsetzbar zu machen, haben wir sie in sechs Handlungsprinzipien – unsere „Formula X“ – übersetzt: Lösungen finden, Einfachheit wagen, Verantwortung übernehmen, als Team handeln, neu denken und schnell handeln.

Unsere globale Personalarbeit ist darauf ausgerichtet, unsere Mitarbeiter zu befähigen, diese Handlungsprinzipien erfolgreich anzuwenden. Dies macht sie insbesondere in einer Phase des Wandels zu einem bedeutenden strategischen Erfolgsfaktor. Um die vielfältigen Veränderungsprozesse bei LANXESS global über alle Business Units und Servicefunktionen hinweg effizient zu unterstützen, haben wir im zweiten Halbjahr 2017 ein umfangreiches HR-Transformationsprojekt aufgesetzt. Hierbei stehen die Neudefinition unserer Personalstrategie zur Unterstützung der langfristigen Unternehmensziele, die organisatorische Neuausrichtung der Personalfunktion sowie standardisierte und optimierte Prozesse mittels digitaler Instrumente im Mittelpunkt.

Operativ zählten die Integration der Mitarbeiter von Chemtura in die weltweite LANXESS Organisation und der weitere Ausbau unseres Talent Managements zu einem transparenten, globalen Ansatz zu den Schwerpunkten unserer HR-Arbeit im Berichtsjahr. Einen zusätzlichen Schwerpunkt in Deutschland bildete die Fortsetzung unseres vielfältigen Demografieprogramms Xcare.

Talente gezielt gewinnen

Im Rahmen unserer langfristig orientierten, wertebasierten Unternehmenspolitik und vor dem Hintergrund des demografischen Wandels investieren wir weiterhin in gut ausgebildete Talente – Auszubildende wie Hochschulabsolventen – sowie erfahrene Fach- und Führungskräfte. Unser globales Talent Management richtet sich dabei stets aus an den unterschiedlichen Geschäftsstrategien unserer Business Units und deren spezifischen Anforderungen an qualifizierte Mitarbeiter.

Weltweit traten im Geschäftsjahr 2017 insgesamt 824 neue Mitarbeiter in den Konzern ein. In Deutschland haben wir 227 neue Mitarbeiter eingestellt. Unser Fokus lag dabei insbesondere auf Spezialisten verschiedener Funktionsgebiete.

Unsere dialogorientierten Personalmarketing-Aktivitäten sind nach Zielgruppen ausgerichtet – Schüler, Auszubildende, Studierende, Absolventen und Berufserfahrene – und vermitteln ein authentisches Bild des Arbeitgebers LANXESS. Eine Fokusveranstaltung bildete 2017 die Summerschool am DWI-Institut der RWTH Aachen.

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 der Programme liegt auf den Bereichen Marketing sowie Controlling & Finance. Im Jahr 2017 begannen 13 neue Trainees (acht Frauen, fünf Männer) ihre Karriere bei LANXESS. Für Praktikanten mit überdurchschnittlichen Leistungen besteht die Chance zur Weiterförderung im Rahmen des Talentprogramms eXclusive.

Neueinstellungen nach Altersgruppen, Geschlecht und Regionen

Altersgruppe	EMEA (ohne Deutschland)		Deutschland		Nordamerika		Lateinamerika		Asien/Pazifik	
	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich
<30	13,5	37	17	53	19	51	9	17	23	75
30-49	21,5	55	30	102	19	65	10	27	15	84
>50	3	14	1	24	12	17	0	4	1	5
Gesamt	38	106	48	179	50	133	19	48	39	164
in %										
<30	20,69	16,91	9,29	8,76	44,71	29,14	15,79	10,41	20,18	18,62
30-49	5,33	3,39	4,49	3,50	9,74	8,15	4,78	3,81	3,18	4,68
>50	1,90	1,22	0,20	0,79	4,31	1,97	0,00	1,24	2,45	1,51
Gesamt	6,07	3,54	3,53	2,73	9,69	7,25	6,38	4,02	6,23	6,48



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. Zur zentralen Steuerung der Ausbildung haben wir eine Abteilung in Leverkusen etabliert, die im Bereich Career Management angesiedelt ist und indirekt an den Leiter Personal-services Deutschland berichtet. Sie betreut sowohl die naturwissenschaftlichen und technischen als auch die kaufmännischen Auszubildenden sowie unsere dualen Studenten.

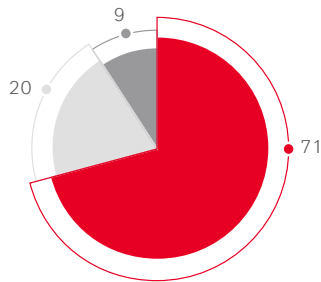
Am 1. September 2017 starteten 206 Auszubildende in acht technischen, naturwissenschaftlichen und kaufmännischen Berufen ihre Ausbildung bei der LANXESS Deutschland GmbH. Dies ist eine beachtliche Steigerung von rund 20% gegenüber dem Vorjahr. Der Anteil weiblicher Berufsstarter betrug im Berichtsjahr ca. 14% (Vorjahr: 15%). Insgesamt hatten sich rund 4.300 junge Menschen auf die von uns angebotenen Ausbildungsplätze beworben.

Unter Berücksichtigung des neuen Ausbildungsjahrgangs sind aktuell (Stand 31.12.2017) 583 Auszubildende bei LANXESS tätig, der Anteil weiblicher Auszubildender beträgt über alle Ausbildungsjahrgänge hinweg ca. 12%. Insgesamt investierten wir 2017 rund 20 Mio. € in die berufliche Qualifizierung junger Talente.

Auszubildende nach Berufsbildern

in %

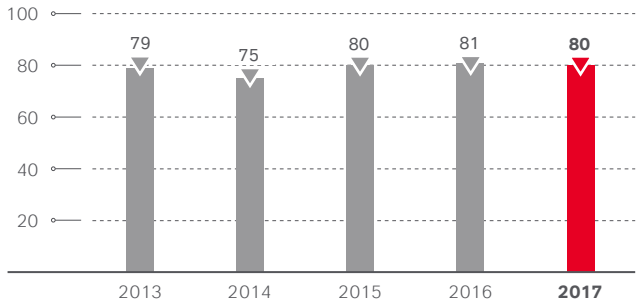
- Naturwissenschaftlich (Chemikant, Laborant, Gerber, inkl. 1 dualen Studenten)
- Technisch (z.B. Industriemechaniker, Elektroniker, inkl. 4 dualen Studenten)
- Kaufmännisch (u.a. Kaufleute, Wirtschaftsinformatiker, inkl. 15 dualen Studenten)



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 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 80% (Vorjahr: 81%) haben wir dieses Ziel im Berichtsjahr erneut erreicht.

Übernahmequote der Auszubildenden und dualen Bachelorstudenten bei LANXESS

in %



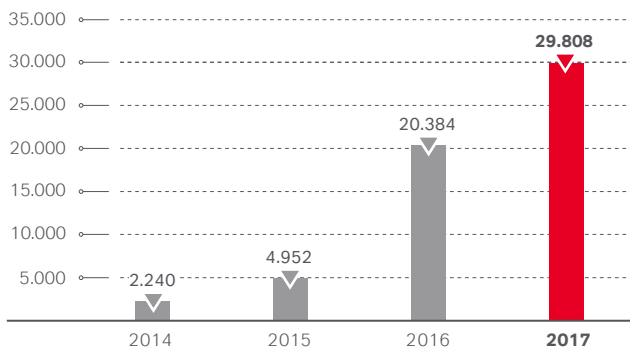
Schulabgängern, denen bestimmte schulische oder persönliche Voraussetzungen noch fehlen, um direkt eine Ausbildung zu beginnen, bieten wir mit unserem Programm XOnce jedes Jahr die Möglichkeit, sich für eine Ausbildung im technischen oder naturwissenschaftlichen Bereich zu qualifizieren – ganz gleich, ob diese anschließend extern oder bei LANXESS selbst stattfindet. 2017 nahmen elf junge Menschen am XOnce-Programm teil, darunter auch zwei Flüchtlinge aus Syrien.

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.

Mit dem 2017 abgeschlossenen globalen Roll-out der Führungstrainings haben wir unser Ziel erreicht, unsere Führungsprinzipien weltweit zu etablieren und in die Führungspraxis zu überführen. Insgesamt 629 Führungskräfte und Mitarbeiter, die in den kommenden zwei Jahren eine Führungsrolle übernehmen sollen, wurden weltweit in 29.808 Stunden trainiert. Darüber hinaus haben wir unsere Manager weltweit bezüglich unserer Unternehmenskultur befragt, um nachvollziehen zu können, inwieweit die Werte und Handlungsprinzipien als Basis unserer neuen Kultur bereits aktiv gelebt werden und wo noch Handlungsbedarf besteht. Anfang 2017 nahmen 1.880 Führungskräfte an der Umfrage teil, was einer Teilnahmequote von 78% entspricht. Die Ergebnisse der Umfrage sind sehr ermutigend: So bestätigten beispielsweise 99% der Führungskräfte, dass die Werte und Handlungsprinzipien bereits in ihrem Bereich kommuniziert worden sind. Unser Ziel für 2018 ist es, unser Wertemodell und die daraus abgeleiteten Handlungsprinzipien in allen Bereichen weiter zu etablieren.

Führungstrainings für angehende und aktuelle Führungskräfte (Summe der Trainingsstunden)



Ein wesentliches Instrument zur Umsetzung unserer Führungsprinzipien ist der sogenannte 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 die Zusammenarbeit auf diese Weise nachhaltig zu verbessern. Nach einem erfolgreichen Pilotprojekt im oberen Management haben wir den Performance Dialog im Berichtsjahr auf alle Führungsebenen ausgerollt. Bis Ende 2017 durchliefen rund 2.000 übertarifliche Mitarbeiter und Führungskräfte weltweit entsprechende Trainings – auch zum unterstützenden IT-Tool, der sogenannten Talent Database. Die darin erfassten Informationen bilden die Basis unseres neuen Talent-Management-Ansatzes inklusive einer globalen Nachfolgeplanung.

360°-Feedback ist ein wesentlicher Bestandteil und Treiber einer gelebten Feedbackkultur. 2017 haben wir deshalb die Neuauflage des internen, an unsere Kultur angelehnten 360°-Feedback-Instruments pilotiert. Bereits Ende 2015 hatten wir als weiteres Instrument zur Unterstützung unserer Feedbackkultur weltweit Team-Feedback-Workshops sowohl für disziplinarische, schnittstellenübergreifende als auch Projektteams eingeführt.

Die Förderung lebenslangen Lernens unserer Mitarbeiter war auch 2017 für unsere Personalentwicklung von Bedeutung. In Frankreich wurden beispielsweise 12.570,5 (Vorjahr: 8.137) Stunden für den Kompetenzaufbau in Trainings investiert. Die in Deutschland angebotenen 16 Trainingsmodule zu 12 Themenfeldern wurden von insgesamt 148 Mitarbeitern (57 Frauen und 91 Männer) wahrgenommen. Die durchschnittliche Auslastung der Trainings lag bei 78%.

Um die Lernmöglichkeiten für unsere Mitarbeiter weiter auszubauen und zu flexibilisieren, werden digitale Lernformate künftig fester Bestandteil unseres Trainingsportfolios sein. So haben wir 2017 unseren Mitarbeitern beispielsweise bereits 7.406 digitale Lernformate (davon 2.447 in englischer Sprache, 2.291 in deutscher Sprache und 2.668 in weiteren Sprachen) zur Verbesserung ihrer IT-Kompetenz zur Verfügung gestellt.

Die Bedeutung von Sicherheit und Qualität für LANXESS haben wir 2017 mit einem neu aufgesetzten Grundlagentraining für neue Betriebsleiter unterstrichen. Es wurde als Pilot in

Deutschland mit 13 Teilnehmern aus elf Betrieben erfolgreich durchgeführt und wird 2018 fest in unser Trainingsportfolio aufgenommen.

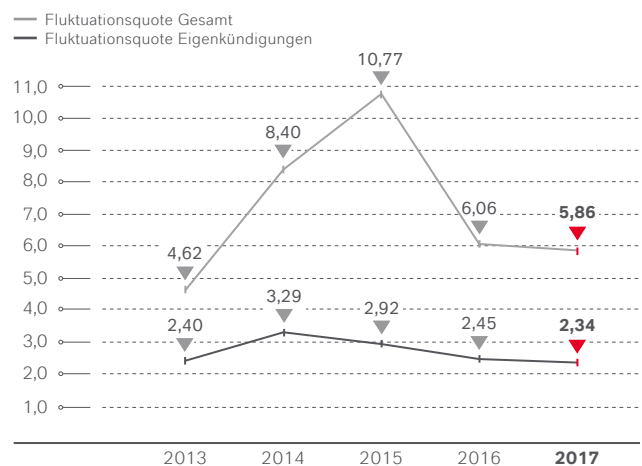
Mitarbeiterengagement als wichtiger Erfolgsbaustein

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 Global Talent Management, die unmittelbar der Leitung des Bereichs Human Resources unterstellt ist. Global Talent Management arbeitet hierbei zudem eng mit der ebenfalls im HR-Bereich angesiedelten Stabsstelle Unternehmenskultur zusammen.

2017 haben wir in China eine strukturierte Umfrage zum Thema Engagement durchgeführt. Daran beteiligten sich 1.328 Mitarbeiter, dies entspricht einer Rücklaufquote von 82%. In Zusammenarbeit mit den Geschäfts- und Funktionsbereichen wurden die Ergebnisse der Umfrage ausgewertet und individuelle Aktionspläne für einzelne Abteilungen erarbeitet. In China laden wir auch mit großem Erfolg unsere Mitarbeiter dazu ein, von ihnen selbst konzipierte und moderierte Inhouse-Trainings durchzuführen. Dabei sparen wir nicht nur Kosten – mit durchschnittlich 4,87 (Vorjahr: 4,89) von 5 möglichen Punkten erzielten diese Trainings sogar höhere Bewertungen als Schulungen, die von Externen begleitet werden.

Als wichtigen Indikator für das Engagement unserer Mitarbeiter betrachten wir die Fluktuationsquote auf Basis von Eigenkündigungen. Diese nahm im Berichtsjahr weiter ab und liegt bei 2,34% (Vorjahr: 2,45%). In Deutschland betrug die Quote 0,7% (Vorjahr: 1,03%).

Entwicklung der Fluktuation im Zeitverlauf in %





Die Quote der Mitarbeiter, die unser Unternehmen innerhalb der ersten drei Jahre nach ihrer Einstellung auf eigenen Wunsch wieder verlassen haben, lag im Berichtsjahr weltweit bei durchschnittlich 0,91%.

Fluktuation auf Basis von Eigenkündigungen

in %

Altersgruppe	EMEA (ohne Deutschland)		Deutschland		Nordamerika		Lateinamerika		Asien/Pazifik	
	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich
<30	6,90	3,66	3,28	1,82	18,82	4,57	1,75	0,00	8,77	15,89
30–49	2,73	1,17	1,50	0,69	5,13	4,76	1,91	1,55	6,68	4,40
>50	2,54	0,96	0,20	0,23	5,39	3,48	0,00	0,00	4,91	2,71
Gesamt	3,12	1,27	1,25	0,58	6,40	4,14	1,68	0,92	6,94	6,01

Frühfluktuationsquote auf Basis von Eigenkündigungen nach Altersgruppen, Geschlecht und Regionen

in %

Altersgruppe	EMEA (ohne Deutschland)		Deutschland		Nordamerika		Lateinamerika		Asien/Pazifik	
	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich
<30	6,13	3,20	0,55	0,17	14,12	4,00	1,75	0,00	7,02	9,68
30–49	0,74	0,55	0,45	0,10	2,05	2,01	0,00	0,71	1,91	1,89
>50	0,00	0,26	0,00	0,03	1,08	0,23	0,00	0,00	0,00	0,00
Gesamt	1,12	0,64	0,29	0,08	2,52	1,36	0,34	0,42	2,71	2,89

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

Altersgruppe	EMEA (ohne Deutschland)		Deutschland		Nordamerika		Lateinamerika		Asien/Pazifik	
	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich
<30	-8,5	-15	-6	-15	-9	-16	-9	-5	-12	-72
30–49	-23	-59	-14	-31	-19	-73	-17	-110	-42,51	-103
>50	-10	-59	-21	-132	-29	-87	-2	-55	-6	-26
Gesamt	-41,5	-133	-41	-178	-57	-176	-28	-170	-60,51	-201
in %										
<30	13,03	6,86	3,28	2,48	21,18	9,14	15,79	3,06	10,53	17,88
30–49	5,70	3,63	2,10	1,06	9,74	9,15	8,12	15,54	9,01	5,74
>50	6,35	5,14	4,13	4,35	10,42	10,10	6,35	17,00	14,72	7,84
Gesamt	6,63	4,45	3,02	2,72	11,05	9,60	9,40	14,23	9,66	7,94

Erfolgsfaktor Vielfalt

Wir verstehen unsere globale Aufstellung als strategischen Vorteil. Derzeit sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 79 (Vorjahr: 70) verschiedenen Nationen für LANXESS in aller Welt tätig. Unser Projekt „Diversity & Inclusion“ (D&I) hat das Ziel, die Vielfalt bei LANXESS weiterzuentwickeln und ihre positiven Effekte für unser Unternehmen und unsere Mitarbeiter zu nutzen. Es hilft uns, innovativer und leistungsfähiger zu werden sowie vielversprechende Talente zu gewinnen und zu binden. Im Rahmen von D&I konzentrieren wir uns auf die Dimensionen Alter, Geschlecht und Nationalität. Unser D&I-Dashboard spiegelt detaillierte Kennzahlenanalysen der drei Schwerpunktdimensionen wider. Es ermöglicht uns somit, die jeweilige Entwicklung auf regionaler, nationaler oder globaler Ebene einzusehen und entsprechende strategische Maßnahmen abzuleiten. Im Berichtsjahr haben wir das Angebot abrufbarer Daten nochmals erweitert.

Eine wichtige Aufgabe bestand auch 2017 darin, den D&I-Ansatz in unserer Wertekultur und den entsprechenden Führungsprinzipien zu verankern und ihn zu konkretisieren. Daneben thematisieren auch unsere neuen Leadership-Programme die Vorteile einer vielfältigen Teamaufstellung.

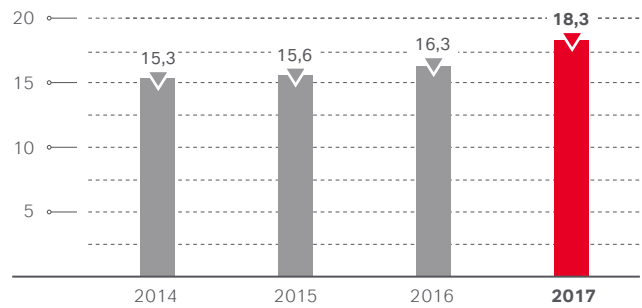
Internationale Entsendungen sind eine Schlüsselkomponente unserer systematischen Personalentwicklung. Zum Jahresende 2017 waren 72 Mitarbeiter (Vorjahr: 76 Mitarbeiter) und damit rund 1,68 % (Vorjahr: 2,3 %) unserer Fach- und Führungskräfte außerhalb ihres Heimatlandes als Expatriates tätig. Schwerpunktregionen blieben unverändert EMEA und Asien/Pazifik. Die Einsätze in der Region Americas stiegen weiter an. 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 82,8 % (Vorjahr: 82,2 %) unserer Führungsfunktionen mit lokalen Mitarbeitern besetzt.

Unsere D&I-Maßnahmen leisten ebenfalls 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 18,28 %.

Frauenquote im mittleren und oberen Management

(LANXESS Selbstverpflichtung: 20 % bis 2020)

in %



Durch das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst sind wir in Deutschland verpflichtet, Zielgrößen u. a. für den Frauenanteil der zwei Führungsebenen unterhalb des Vorstands festzulegen und zu bestimmen, bis wann der Frauenanteil erreicht werden soll. Vor dem Hintergrund der im LANXESS Konzern vorgenommenen Restrukturierungen hatte der Vorstand der LANXESS AG als erste Zielgröße für den Frauenanteil für die erste und zweite Führungsebene bis zum 30. Juni 2017 eine Beibehaltung des bestehenden Frauenanteils beschlossen. Zum Zeitpunkt der Beschlussfassung im Jahr 2015 lag der Frauenanteil für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands bei 9,8 % und der Frauenanteil der zweiten Führungsebene bei 20,5 %. Aufgrund der von LANXESS eingeleiteten Maßnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen haben wir mit 11,6 % bzw. 23,9 % diese Ziele zum genannten Stichtag übertroffen. Auf dieser Basis haben Vorstand und Aufsichtsrat die neuen 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.

Ein aktuelles Beispiel dafür, wie wir die berufliche Entwicklung von Frauen im LANXESS Konzern fördern, ist die 2017 von unserer indischen Landesgesellschaft gestartete Initiative „Breaking the Stereotypes“. Diese verfolgt das Ziel, über Sensibilisierungs- und Dialogmaßnahmen mit unberechtigten Vorurteilen gegenüber Frauen aufzuräumen bzw. unsere Mitarbeiterinnen in die Lage zu versetzen, entsprechenden Vorurteilen selbstbewusst entgegen zu treten. Zwei Veranstaltungen an unserem Standort Thane wurden im Berichtsjahr von insgesamt 84 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besucht.

Herausforderungen der Demografie meistern

Mit Europa, hier insbesondere Deutschland, sowie China sind für LANXESS wirtschaftlich bedeutende Regionen besonders stark vom Problem einer alternden Gesellschaft betroffen. Entsprechend gewinnt der Wettbewerb um qualifizierte Nachwuchskräfte an Schärfe. Das gilt insbesondere für naturwissenschaftliche und technische Berufsbilder, in denen wir angesichts sinkender Bewerberzahlen mittlerweile einen deutlich höheren Aufwand betreiben müssen, um Stellen adäquat zu besetzen.

Dieser Herausforderung begegnen wir mit einem umfangreichen Demografieprogramm namens Xcare. Das Programm, das für unsere deutschen Gesellschaften gilt, soll Lösungen finden 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

Im Bewusstsein, dass unsere bis dahin verfolgten Maßnahmen möglicherweise nicht ausreichen, um dem demografischen Risiko angemessen zu begegnen, hatten wir zum Jahresende 2015 ein ganzes Bündel neuer Initiativen angestoßen und so unsere Aktivitäten in allen Handlungsfeldern intensiviert. Alle Leistungen bezüglich Beruf und Familie, Gesundheit und Altersversorgung gelten für unsere Stammebelegschaft. Dies schließt nicht aus, dass einzelne Leistungen in den Regionen teilweise unterschiedlich ausgestaltet und lokal an die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter angepasst sind. Zu unserer Stammebelegschaft zählen alle Mitarbeiter mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis in Voll- oder Teilzeit. Zum Stichtag 31. Dezember 2017 waren dies 94,5% (Vorjahr: 93,4%) unserer Gesamtbelegschaft weltweit.

Mitarbeiter nach Altersgruppen, Geschlecht und Regionen

Altersgruppe	EMEA (ohne Deutschland)		Deutschland		Nordamerika		Lateinamerika		Asien/Pazifik	
	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich
<30	66	218	188	611	43	208	56	154	114	390
30–49	417	1.643	667	2.922	206	891	213	656	479	1.826
>50	173	1.213	526	3.124	308	986	32	308	45	348
Gesamt	656	3.074	1.380	6.656	557	2.085	301	1.118	638	2.564

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

Vertrag	EMEA (ohne Deutschland)		Deutschland		Nordamerika		Lateinamerika		Asien/Pazifik	
	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich
Unbefristeter Arbeitsvertrag Vollzeit	530	2.899	1.004,5	6.488	299	1.117	630	2.560	544	2.084
Unbefristeter Arbeitsvertrag Teilzeit	126	175	375	168	2	1	8	4	13	1
Befristeter Arbeitsvertrag Vollzeit	28	47	130	648,5	34	62	26	40	15	9
Befristeter Arbeitsvertrag Teilzeit	3	1	11	20,5	15	16	3	1	1	2
Gesamt	687	3.122	1.520,5	7.325	350	1.196	667	2.605	573	2.096

¹⁾ Im Geschäftsjahr 2017 beschäftigten wir in unseren deutschen Gesellschaften LANXESS GmbH, Saltigo GmbH und IAB Ionenaustauscher GmbH insgesamt 120 Leiharbeiter (16 Frauen und 104 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.

So fokussierte das Team des Betrieblichen Gesundheitsmanagements 2017 im Rahmen seines „Gesundheitsspots“ auf das Thema Haut mit unterschiedlichen Aktivitäten. Unsere Mitarbeiter erhielten beispielsweise die Möglichkeit, ein individuelles Hautscreening durchzuführen. Insgesamt nutzten mehr als 1.200 Personen dieses Angebot. Aufgrund des großen Erfolgs werden wir den Gesundheitsspot 2018 erneut mit einem Themenschwerpunkt belegen.

Im Rahmen des „Baukastens Gesundheit“ eröffnen wir unseren Geschäftseinheiten die Möglichkeit, spezifische Gesundheitsbelastungen in ihrem Bereich zu analysieren und somit besser zu verstehen. Daraus ergeben sich bereichsbezogene präventive Maßnahmen, aber auch Anpassungen von Prozess- und Produktionsabläufen, wenn diese einen positiven Effekt auf die Gesundheit der Mitarbeiter vermuten lassen. In den Betrieben, in denen der „Baukasten Gesundheit“ bereits eingesetzt wurde, verzeichnen wir nicht nur reduzierte gesundheitliche Risikofaktoren, sondern auch ein allgemein verbessertes Betriebsklima und geringere Fehlzeitenquoten.

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. 2017 nahmen wieder 40% (Vorjahr: 40%) der eingeladenen Mitarbeiter das Angebot zu einem persönlichen Beratungsgespräch mit den standortbezogenen BEM-Teams wahr.

Im Gesundheitsmanagement an unseren internationalen Standorten legten wir im Berichtsjahr einen Schwerpunkt auf das Thema Stressmanagement. Vielfältige landesspezifische Sensibilisierungs- und Schulungsmaßnahmen trugen dabei der Tatsache Rechnung, dass Stress ein in jeder Kultur sehr individuell wahrgenommenes Phänomen ist. Zu den Angeboten für unsere Mitarbeiter zählten beispielsweise Lunchmeetings mit externen Referenten, Seminare zum Thema Achtsamkeit, Meditationsschulungen oder speziell auf Stresssymptome ausgerichtete betriebsärztliche Untersuchungen. An zahlreichen internationalen Standorten bieten wir unseren Mitarbeitern darüber hinaus gesundheitliche Vorsorgeuntersuchungen an. So können

beispielsweise alle festangestellten Mitarbeiter in Argentinien im Zweijahresrhythmus an Gesundheitsuntersuchungen teilnehmen, in Kroatien alle 18 Monate. In Singapur wird den Vollzeitbeschäftigten jährlich ein Health Check angeboten, in Hongkong im Zweijahresrhythmus. In Polen steht allen Mitarbeitern ein monatliches Budget für medizinische Zwecke zur Verfügung.

Anteil Schwerbehinderter in deutschen Gesellschaften

	2013	2014	2015	2016	2017
Anteil in %	5,4	5,4	5,5	5,6	5,9

Das Thema Arbeitssicherheit adressieren wir mit unserem weltweiten Programm Xact (siehe Seite 30).

Arbeit & Qualifizierung

Insbesondere in den Berufsfeldern Chemikanten, Handwerker/Schlosser und Ingenieure werden wir aufgrund von altersbedingtem Austritt, Krankheit und Altersfreizeiten (im Wesentlichen im Tarifbereich) mittelfristig zahlreiche Stellen neu besetzen müssen. Unser Ziel ist es, in den nächsten drei bis fünf Jahren insbesondere für zuvor identifizierte Schlüsselpositionen eine bereichsübergreifende Personal- und Nachfolgeplanung aufzusetzen und jährlich zu überprüfen. In diesem Zusammenhang hatte der Vorstand für 2017 in den eingangs genannten Berufsfeldern 45 zusätzliche „Demografiestellen“ genehmigt, von denen 91% besetzt wurden. Auch 2018 werden wir wiederum zusätzliche Stellen in den Schlüsselpositionen schaffen, um dem demografischen Wandel entgegenzuwirken.

Einige unserer Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils sind ebenfalls unter dem Dach von Xcare angesiedelt. Dies schließt unter anderem ein stärker an Frauen gerichtetes Employer Branding und die Implementierung von objektivierte Auswahlverfahren durch ein konsequentes Mehraugenprinzip ein. Weitere Maßnahmen zielen darauf ab, den regelmäßigen Kontakt von Führungskräften zu Mitarbeiterinnen in Elternzeit zu befördern und mit ihnen frühzeitig Perspektiven für die Rückkehr ins Unternehmen zu besprechen. Um die Entwicklung der jeweiligen Frauenquote in unseren Business Units und Group Functions künftig konsequenter zu überwachen, ist sie seit Beginn des Geschäftsjahres 2017 festes Element der regelmäßigen Berichterstattung an den Vorstand. Bereiche mit unterdurchschnittlichen Quoten werden bei der Entwicklung geeigneter Maßnahmen – beispielsweise objektivierten Einstellungsverfahren – unterstützt.

Zeit & Organisation

Über flexible Arbeitszeitmodelle wollen wir vor allem Mitarbeiter in Familienphasen, aber auch ältere Mitarbeiter, entlasten, ihr Know-how im Unternehmen halten und unsere Attraktivität am Arbeitsmarkt steigern. So streben wir beispielsweise mit dem im Januar 2017 gestarteten Pilotprojekt „Flexi 95“ für leitende Angestellte an, Teilzeit auf intelligente Weise auch im oberen Management zu ermöglichen. Im Flexi-95-Modell wird der Beschäftigungsgrad zunächst für zwei Jahre bei entsprechend angepasster Vergütung auf 95 % gesenkt, wodurch einer Vollzeitkraft 13 zusätzliche freie Tage im Jahr zustehen. Diese können beispielsweise während der Ferienzeiten eingesetzt werden, um die Betreuung der eigenen Kinder zu gewährleisten, wenn Schule oder Kita geschlossen haben. Gleichzeitig soll das Modell unsere Führungskräfte noch stärker für Teilzeitmöglichkeiten ihrer Mitarbeiter sensibilisieren und die generelle Wertschätzung für diese Form der Arbeitszeitgestaltung steigern. Im ersten Jahr nahmen 35 Mitarbeiter an dem Projekt teil. Angesichts der positiven Resonanz wollen wir dieses Modell künftig auch für weitere Mitarbeitergruppen öffnen.

Mit dem Ziel, flexible Arbeitszeiten für alle Mitarbeitergruppen zu ermöglichen, entwickeln wir darüber hinaus derzeit weiterführende Teilzeitmodelle für Mitarbeiter im Produktionsbereich.

Beruf & Familienleben

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist für eine stetig steigende Zahl von Mitarbeitern von Bedeutung. 6,3 % (Vorjahr: 6,8 %) unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Altersgruppe von 20 bis 40 Jahren in Deutschland nutzten die Elternzeit zeitweilig, davon 58,7 % Väter (Vorjahr: 50 %). 92 % (Vorjahr: 96 %) aller Mitarbeiter, die ihre Elternzeit im Jahr 2017 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 bislang von 74 Mitarbeitern (Vorjahr: 60 Mitarbeiter) in Deutschland genutzt.

Sparen & Vorsorgen

Das Langzeitkonto für die Gruppe der Tarifmitarbeiter führten wir 2017 gemäß Vereinbarung und Tarifvertrag fort. Die sehr gute Beteiligungsquote bleibt weiter auf dem hohen Niveau von rund 97 % (Vorjahr: 97 %). Von einer rückstellungsfinanzierten betrieblichen Altersversorgung profitieren 57,3 % (Vorjahr: 63,8 %) unserer Mitarbeiter weltweit.

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. Wir haben uns das Ziel gesetzt, bis 2025 die Unfallzahlen gegenüber 2016 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 im Rahmen eines globalen Workshops überarbeitet. Vorbereitend hatte das innerhalb der Group Function Production, Technology, Safety & Environment (PTSE) neu aufgestellte Xact-Team über alle Hierarchieebenen hinweg Interviews mit Mitarbeitern geführt, um ein umfassendes Meinungsbild zur künftigen Ausrichtung der Initiative zu zeichnen.



Im Fokus von Xact werden künftig die Weiterentwicklung einer positiven Sicherheitskultur und eine stärkere Ausrichtung auf verhaltensbasierte Sicherheit stehen. Dies zeigt sich auch in den 2017 durchgeführten Schwerpunktprojekten. So haben wir an unserem chinesischen Standort Liyang zum Beispiel ein Projekt ins Leben gerufen, um Arbeitsprozesse zu stabilisieren, Führungsverantwortung zu stärken und eine noch höhere Sensibilisierung der Mitarbeiter für Sicherheitsthemen zu erreichen. Dies geschah in enger Abstimmung mit dem deutschen Schwesterbetrieb in Uerdingen. Den „Welttag der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz“ am 28. April 2017 begingen wir unter dem Motto „Unsere Überzeugung: Jeder Unfall ist vermeidbar“. Weltweit führten wir an unseren Standorten Unterschriftenaktionen und begleitende Aktivitäten durch, um diese Überzeugung zu unseren Mitarbeitern zu tragen.

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. 2017 enthielt die Pulse-Check-Befragung erstmals die Frage, wie viel Verbesserung unsere Mitarbeiter in letzter Zeit beim Thema Sicherheit in ihrem täglichen Arbeitsalltag festgestellt haben. Das erfreuliche Resultat: Gut 90% der Mitarbeiter erklärten, dass sie positive Veränderungen in ihrem Umfeld erlebt hätten, fast 60% sogar sehr positive Veränderungen. Wir werten dies als klares Signal, dass wir mit Xact in die richtige Richtung gehen.

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. Dabei agieren wir nach dem Prinzip „selektieren, schulen, begleiten, evaluieren“. 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.

Leitlinien & Prinzipien

Persönliches Engagement

- › Wir übernehmen Verantwortung für unsere eigene Sicherheit und die anderer.
- › Wir sind Vorbilder für Sicherheit und beweisen so unsere Führungskompetenz.

Vermeiden

- › Wir erreichen durch eine proaktive Einstellung ein „ereignis- und verletzungsfreies“ Umfeld.
- › Wir lernen voneinander und teilen unsere Erfahrungen, um zukünftig Unfälle zu vermeiden.
- › Wir bieten unseren Mitarbeitern und Fremdfirmenmitarbeitern effektive Schulungen an.

Proaktives Handeln

- › Wir motivieren durch positive Verstärkung von sicherem Verhalten.
- › Wir sind wachsam und achten bei allen Tätigkeiten bewusst auf Sicherheit.

Spitzenleistung

- › Wir bringen uns engagiert in HSE Aktivitäten ein.
- › Wir schaffen und sichern Werte durch das Erkennen von Gefahren und Eindämmen von Risiken.



Indikatoren für die Bewertung der Arbeitssicherheit bei LANXESS sind die Recordable Incident Rate (RIR: Anzahl der nach den OSHA-Regeln meldepflichtigen Arbeitsunfälle pro 200.000 Arbeitsstunden) und die Million-Arbeitsstunden-Quote (MAQ) der Unfälle mit Ausfalltagen. Die MAQ lag im Jahr 2017 bei 1,7 und damit unter dem Wert von 2,0 im Jahr 2016.

Diese positive Entwicklung ist nicht zuletzt auf eine Reihe von Sicherheitsprojekten insbesondere in Deutschland zurückzuführen, wodurch die Zahl der Unfälle mit Ausfalltagen reduziert werden konnte. 2017 ereigneten sich, wie auch in den Vorjahren, keine tödlichen Unfälle. Die RIR, die auch Unfälle ohne Ausfalltage beinhaltet, lag 2017 mit 0,8 über dem Vorjahreswert (0,7). Der deutliche Rückgang in der MAQ belegt: Die vielen in den vergangenen Jahren unternommenen Maßnahmen, die Arbeitssicherheit bei LANXESS zu verbessern, entfalten ihre Wirkung.

Leistung transparent und fair honorieren

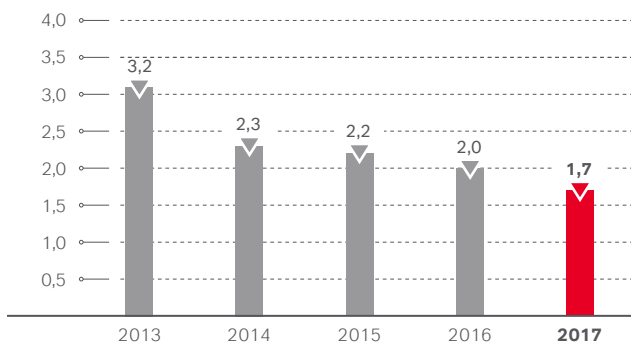
LANXESS bietet seinen Mitarbeitern weltweit eine transparente und marktgerechte Vergütung, die auch ein Bonussystem einschließt, das am nachhaltigen Erfolg des Unternehmens ausgerichtet ist. Insgesamt erhalten 81,2% (Vorjahr: 91,9%) unserer Mitarbeiter weltweit eine variable Vergütung. Der gegenüber dem Vorjahr deutlich niedrigere Wert ist auf die Akquisitionen im Geschäftsjahr 2017 zurückzuführen. Da die Vergütungsstrukturen zum Bilanzstichtag noch nicht vollständig in die LANXESS Vergütungsstrukturen integriert waren, fällt der Anteil der Mitarbeiter, die eine variable Vergütung erhalten, vorübergehend niedriger aus.

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. 2017 beteiligten wir unsere Mitarbeiter weltweit mit einem Betrag von rund 109 Mio. € am Erfolg des Geschäftsjahres 2016.

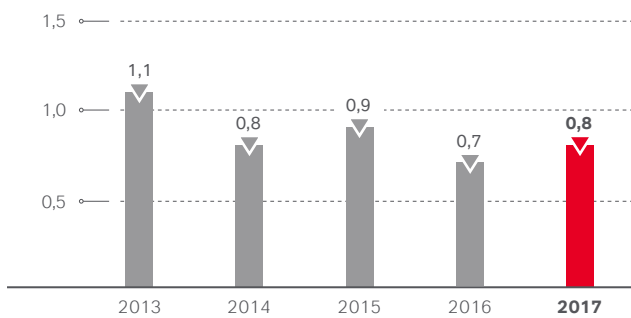
Im Rahmen des Individual Performance Payment (IPP) können Führungskräfte darüber hinaus außergewöhnliche Leistungen eines Mitarbeiters auch unterjährig zeitnah und unbürokratisch honorieren. Im Geschäftsjahr 2017 wurden allein für außergewöhnliche Einzelleistungen weltweit rund 12 Mio. € vergeben (davon rund 8 Mio. € in Deutschland). Zur Teilnahme am IPP sind derzeit rund 68% (Vorjahr: 77,9%) unserer Mitarbeiter weltweit berechtigt, die in diesem Rahmen auch eine zeitnahe Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereperspektiven erhalten. Der gegenüber dem Vorjahr deutlich niedrigere Wert ist wiederum auf die Akquisitionen im Geschäftsjahr 2017 zurückzuführen.

Im Rahmen des LANXESS Aktienprogramms, das wir im Geschäftsjahr 2017 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 67,17 € an der Frankfurter Wertpapierbörse erworben, die Beteiligungsquote lag bei 61%. Insgesamt hielten unsere Mitarbeiter und Vorstände zum Bilanzstichtag im Rahmen von Beteiligungsprogrammen rund 1% der LANXESS Aktien.

Arbeitsunfälle von LANXESS Mitarbeitern mit Ausfalltagen (MAQ)



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



Unseren Führungskräften in Deutschland bieten wir zusätzlich ein Long-Term-Incentive-Programm an. Ähnlich konzipierte Programme gibt es in den USA, Kanada, Indien und den Niederlanden. Der Long Term Stock Performance Plan (LTSP) 2014–2017 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 ein Eigeninvestment der Teilnehmer und den möglichen Wertzuwachs ist dieses Programm ein attraktives langfristiges Anreiz- und Bindungsinstrument. Die Beteiligung aller Berechtigten am aktuellen Programm lag 2017 bei 97,9% (Vorjahr: 99,5%).

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 2017 konnten wieder zahlreiche gute Ideen umgesetzt werden.

2.262
Neue Ideen 2017

Partnerschaftlich diskutieren

Die enge Abstimmung mit den Sozialpartnern – Gewerkschaften wie Arbeitgeberverbänden – als Prinzip gelebter Mitbestimmung ist bei LANXESS weltweit Praxis. Dies schließt auch ein, dass wir die Assoziierungsfreiheit unserer Mitarbeiter gemäß der International Labour Organisation ILO und Global Compact respektieren sowie Tarifverträge achten. Weltweit fallen 64,9% unserer Mitarbeiter (Vorjahr: 66,9%) unter Tarifverträge, in Deutschland 91,8% (Vorjahr: 91,7%).

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 Akquisitionen von Chemours und Chemtura erarbeiteten Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretungen im Berichtszeitraum gemeinsam Lösungen für eine erfolgreiche Integration und setzten sie in enger Abstimmung um. Neben dem jährlich stattfindenden Europaforum der europäischen Betriebsräte traf sich im Jahr 2017 auch das Executive Committee, bestehend aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern aus Belgien, Frankreich, den Niederlanden und Deutschland. Der EU-Betriebsrat von Chemtura wurde in das Europaforum integriert.

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.

Ideenmanagement

	2013	2014	2015	2016	2017
Neue Ideen	3.085	2.807	2.027	2.442	2.262
TMQ ¹⁾	417	373	274	318	295
Nutzen in Mio. €	2,4	2,52	2,56	2,26	1,58
Prämien in Mio. €	1,0	1,0	0,95	0,8	0,65

1) TMQ: Tausend-Mitarbeiter-Quote.

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 Business Units die konzernweite Beschaffung, legt entsprechende Richtlinien fest und initiiert Maßnahmen zur Förderung von Einkaufssynergien und nachhaltigem Handeln unserer Lieferanten.

Im Berichtsjahr wurden Beschaffungsvorgänge mit rund 18.000 Lieferanten abgewickelt. Konzernweit definiert eine globale Beschaffungsrichtlinie das Verhalten unserer Mitarbeiter im Umgang mit Lieferanten und deren Mitarbeitern. Standardisierte Abläufe im Kontext der Beschaffung haben wir zudem in einer Prozessbeschreibung genauer spezifiziert. 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. Diese Anforderungen unseres „Supplier Code of Conduct“ sind ein wesentliches Kriterium bei unserer Lieferantenauswahl und -bewertung.

Insbesondere Rohstoffe werden streng überwacht, um eine sichere Verarbeitung in unseren Produktionsbetrieben zu gewährleisten. So ist die Vorlage eines aktuellen Sicherheitsdatenblatts durch den Lieferanten zwingende Voraussetzung für die Beschaffung jeden Rohstoffs. Bei Rohstofflieferungen nicht europäischer Lieferanten klärt unser Einkauf, welche Verpflichtungen im Rahmen der REACH-Verordnung zu erfüllen sind. In engem Dialog mit den jeweiligen Herstellern bzw. Importeuren wirken wir aktiv darauf hin, dass von LANXESS bezogene Stoffe, die bisher noch nicht registriert sind, angemeldet werden.

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 20 international operierenden Chemieunternehmen mit einem kumulierten Einkaufsvolumen von mehr als 220 Mrd. € getragene Initiative hat das Ziel, ein globales Auditierungsprogramm umzusetzen und weiterzuentwickeln, um so 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.

Da die Bewertungsergebnisse und Auditreports innerhalb der Initiative geteilt werden, stand uns Ende 2017 erneut eine deutlich gestiegene Anzahl von Nachhaltigkeitsbewertungen (mehr als 8.000) und Auditreports (rund 900) zur Verfügung. Lieferanten, deren Nachhaltigkeitsaktivitäten im Rahmen von TfS bewertet wurden, repräsentieren derzeit 70% (Vorjahr: 60%) 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. Wir streben an, den Anteil des von TfS-auditierten Lieferanten bezogenen Beschaffungsvolumens weiter kontinuierlich zu steigern.

Wie jedes andere TfS-Mitglied ist auch LANXESS zur aktiven Mitarbeit im Rahmen der Initiative verpflichtet. Entsprechend haben wir im Berichtsjahr erneut aktiv dazu beigetragen, die Anzahl der auditierten Lieferanten zu erhöhen. GPL hat in allen wichtigen Beschaffungsmärkten gezielt das Lieferantenportfolio weiter überprüft, wobei für die strategischen Einkäufer Zielvorgaben zur Sicherung der nachhaltigen Lieferkette gemacht wurden. Im Ergebnis konnten wir die TfS-interne Vorgabe, 2017 insgesamt 22 Audits durchzuführen, mit mehr als 50 Audits deutlich übertreffen. Ebenso erfreulich ist, dass unsere Lieferanten mit einer Nachhaltigkeitsbewertung im Ergebnis deutlich über dem Branchendurchschnitt liegen. Zudem konnten wir bei Re-Audits von Lieferanten durch gemeinsame Anstrengungen in fast 70% der Fälle eine Verbesserung gegenüber dem vorherigen Ergebnis erreichen.

Für das Jahr 2018 planen wir eine vertiefende, flächendeckende Schulungskampagne für unsere Einkäufer. Damit verbunden ist zum einen das Ziel, die durch die jüngsten Akquisitionen gewachsene Einkaufsorganisation generell noch einmal bezüglich des Themas Nachhaltigkeit zu schulen. Zum anderen sollen aber auch Schwerpunkte in den Bereichen Bewertung von Nachhaltigkeitsrisiken und Unterstützung von Lieferanten bei der Verbesserung ihrer Bewertungsergebnisse gesetzt werden.

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 werden schon bald weltweit Grundvoraussetzung sein, 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 75 Produktionsstandorte und ist in 25 Ländern vertreten (Beteiligungen $\geq 50\%$ und ARLANXEO Standorte, Stichtag: 31. Dezember 2017). 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 2017 sind insgesamt 37 Produktionsanlagen (Vorjahr: 43) im Rahmen sogenannter HSE-Compliance-Checks (Health, Safety, Environment) überprüft worden, 17 (Vorjahr: 17) davon in Deutschland. Das Ergebnis der Überprüfungen zeigte im Berichtsjahr erneut Verbesserungen gegenüber den Vorjahren. Zudem haben wir in 19 von Chemtura bzw. Chemours

übernommenen Werken Gap-Analysen durchgeführt, um Unterschiede im Vergleich zu den LANXESS HSEQ-Standards zu ermitteln.

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

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

Im Berichtsjahr 2017 haben sich einige wenige wesentliche meldepflichtige Vorfälle ereignet. Menschen wurden bei Produktions- und Verfahrenseignissen nicht verletzt. Weitere Informationen finden Sie im GRI Content Index in der PDF-Version auf Seite 194.

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 2017 mit der Integration der indischen Standorte konsequent fortgeführt. Die bislang noch nicht angebotenen Standorte in Argentinien, Australien, Japan und Russland sowie die ehemaligen Chemtura-Standorte wollen wir mittelfristig ebenfalls in das System integrieren.

Im Berichtsjahr wurden bei internen und externen Kontrollen vermehrt Mängel bei der Ladungssicherung von Stückgütern in Frachtcontainern beobachtet. Als unmittelbare Gegenmaßnahme haben wir zahlreiche Schulungen in sämtlichen Regionen initiiert, an denen auch Vertreter externer Verladendienstleister beteiligt waren. Darüber hinaus planen wir für 2018, einen Ladungssicherungsstandard für LANXESS einzuführen.

Die Zahl schwerer Transportereignisse ist bei LANXESS insgesamt rückläufig. Maßnahmen wie Fahrzeugprüfungen, GPS-Tracking, ein Nachtfahrverbot und Fahrerschulungen haben sich in der Praxis bewährt und bringen uns unserem Ziel näher, Transportereignisse kontinuierlich zu reduzieren. Dennoch kam es am 3. November etwa 150 Kilometer von unserem indischen Standort Nagda entfernt zu einem Unfall eines Tanklasters, bei dem fünf Tonnen Toluol freigesetzt wurden. Der Fahrer wurde leicht verletzt.

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

Der Zugang zu sauberem Wasser ist nicht nur entscheidend für die Ernährung und Gesundheit einer stetig wachsenden Weltbevölkerung, sondern auch ein bedeutender ökonomischer Einflussfaktor. Im Rahmen der Sustainable Development Goals werden die verschiedenen Facetten des Themas Wasser daher ebenfalls umfassend beleuchtet. Schwerpunkte sind hierbei Abwasserreduzierung, Wassereffizienz sowie Wassermanagement. Der sensible Umgang mit der knappen Ressource ist also zukunftsichernd – insbesondere an Standorten in sogenannten Wasserstressgebieten. In diesen Gebieten bestehen Probleme mit der Verfügbarkeit, der Qualität und/oder dem Zugang zu Wasser.

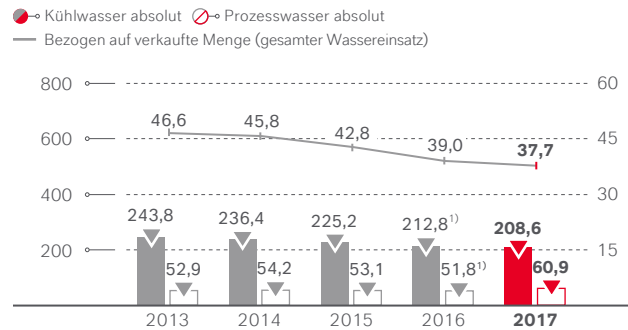
An unseren Standorten unterliegen alle Abwasser- und Oberflächenwassereinleitungen gesetzlichen und genehmigungsrechtlichen Anforderungen. Ihnen entsprechen wir sowohl mit technischen (Abwasserbehandlung) als auch mit organisatorischen Maßnahmen (Überwachung). Vor einer Betriebsgenehmigung durch die Behörden werden mögliche wirtschaftliche, soziale und umweltrelevante Einflüsse von Wasserentnahmen auf das Umfeld geprüft. Sie finden an allen LANXESS Standorten unter genehmigten Bedingungen statt.

Im Rahmen der kontinuierlichen Verbesserung unseres Wassermanagements hatten wir 2016 eine umfassende Risikoanalyse auf Basis der geografischen Lage unserer Standorte durchgeführt. Neben der Wasserentnahme berücksichtigten wir dabei auch weitere physikalische und regulatorische Indikatoren sowie Reputationsrisiken. Die Analyse der LANXESS Standorte gemäß der „Water Risk Map“ des World Wide Fund for Nature (WWF) zeigt, dass die überwiegende Zahl unserer Standorte außerhalb von Wasserstressgebieten liegt. An den wenigen Standorten innerhalb von Wasserstressgebieten haben wir 2017 jeweils eine individuelle Risikobewertung vorgenommen. Dafür nutzten wir mit dem „Water Risk Filter“ des WWF ein international anerkanntes Instrument als Datenbasis.

Die Bewertung erfolgte in 17 Kategorien – darunter Abhängigkeit von Wasser für Transportvorgänge, Verschmutzungsgrad der Gewässer und Einfluss auf die Biodiversität – und wurde mit dem Wasserverbrauch am Standort in Relation gesetzt. Abgesehen vom Standort Jinshan (China) konnten alle untersuchten Standorte mit „limited risk“ bewertet werden. Angesichts der Bewertung „some risk“ überprüfen wir derzeit für Jinshan Entwicklungsszenarien und die sich daraus ergebenden Optionen. Um auf künftige Entwicklungen vorbereitet zu sein, werden wir die Abfrage von nun an halbjährlich wiederholen und um weitere Standorte ergänzen. Mittelfristig sollen auf diese Weise alle Standorte erfasst werden.

Wassereinsatz

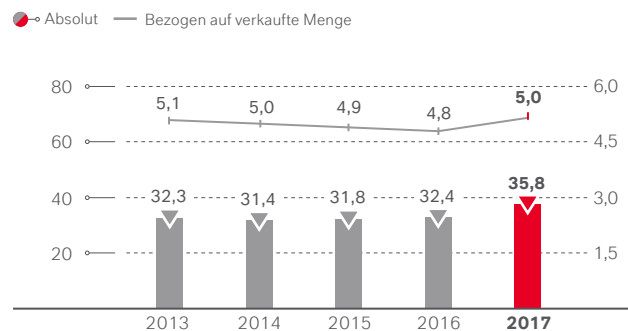
in Mio. m³ in m³/t Produkt



1) Vorjahreswert korrigiert.

Produktionsabwasser

in Mio. m³ in m³/t Produkt



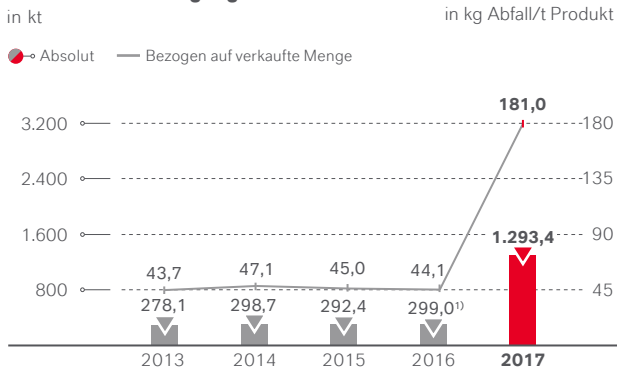
Im Vergleich zum Vorjahr ist der Wassereinsatz 2017 gestiegen. Dies ist überwiegend auf eine höhere Menge an Prozesswasser zurückzuführen, die durch die neuen Chemtura-Standorte hinzugekommen ist. Demgegenüber konnte die Menge an Kühlwasser, wie bereits im Vorjahr, weiter gesenkt werden. Insgesamt stieg auch 2017 der Wassereinsatz gegenüber den Produktionsmengen unterproportional an, sodass sich der spezifische Wassereinsatz weiter reduziert und damit den positiven Trend der vergangenen Jahre fortsetzt.

Für die Abwassermenge konnte der positive Trend der letzten Jahre nicht fortgesetzt werden. Die Akquisition von Chemtura führte zu einer Erweiterung und Veränderung des Produktportfolios und der Produktionsprozesse. Dies führt sowohl absolut als auch bei der spezifischen Betrachtung je Tonne Produkt zu einem Anstieg der Abwassermenge.

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.

Gesamtabfallerzeugung

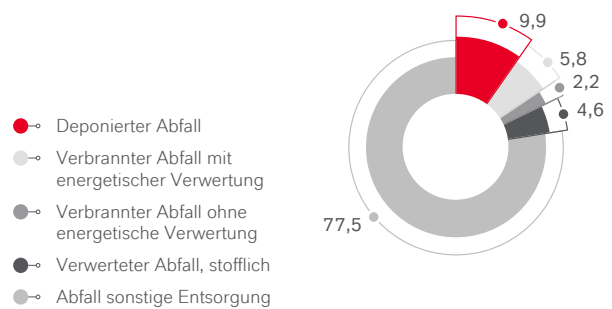


1) Vorjahreswert korrigiert.

Im Vergleich zum Vorjahr ist unsere Gesamtabfallerzeugung deutlich gestiegen. Das ist im Wesentlichen auf die erstmalige Einbeziehung der neuen Chemtura-Produktionsstandorte zurückzuführen. Zu diesem Anstieg trugen insbesondere Abwässer an unserem Standort in El Dorado (USA) bei, die als Abfall deklariert werden mussten. Ohne die Einbeziehung von Chemtura hat sich sowohl unsere absolute als auch unsere spezifische Abfallerzeugung weiter reduziert. Auch die prozentuale Verteilung der Entsorgungswege wird durch die neuen Standorte stark beeinflusst.

Abfälle zur Entsorgung

in %



Ein anschauliches Beispiel für die kontinuierliche Optimierung unseres Stoffstrommanagements ist der Umgang mit sogenannten Pellets – Kunststoffgranulaten, die an verschiedenen Punkten unserer Wertschöpfungskette unbeabsichtigt in die Meeresumwelt emittiert werden können. Kunststoffpellets zeigen an sich keine chemischen Reaktionen, können aber durch ihre kleine Form und Menge unerwünschte Folgen hervorrufen. Das zentrale Ziel des internationalen Programms Operation Clean Sweep (OCS) der „Society of the Plastics Industry“ ist zu verhindern, dass Kunststoffpartikel in die maritime Umwelt gelangen. Mit unserem Beitritt zu diesem Programm im Jahr 2016 haben wir uns unter anderem verpflichtet, betroffene Mitarbeiter zu schulen, Maßnahmen zur Vermeidung von Pellet-Freisetzungen in unseren Betrieben umzusetzen und fortzuführen sowie unsere Geschäftspartner anzuhalten, ihrerseits aktiv unerwünschte Pellet-Austritte zu vermeiden.

Bereits in den Vorjahren hatte unsere am stärksten betroffene Business Unit High Performance Materials einen Selbstbewertungsprozess entwickelt und eingeführt, um Orte und Umstände möglicher Pellet-Freisetzungen in unseren Betrieben zu identifizieren und entsprechende Gegenmaßnahmen zu definieren. 2017 wurde dieser Prozess auf Betriebe weiterer Business Units ausgeweitet, in denen – wenn auch in geringerem Umfang – eine Freisetzung von Polymerpartikeln möglich ist. Unser Ziel ist, die Anforderungen des OCS-Programms systematisch im Managementsystem von LANXESS zu verankern und flächendeckend umzusetzen.

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 14) erreichen. Grundsätzlich erfolgt die Datenerhebung nur an Produktionsstandorten mit einem Beteiligungsverhältnis von über 50%. Da ARLANXEO als exakt

50%ige Beteiligung weiterhin vollkonsolidiert in den LANXESS Konzernabschluss einbezogen wird, fließen auch die Umwelt- und Sicherheitsdaten der ARLANXEO Standorte für diesen Zeitraum unverändert in unsere Kennzahlen ein. Daten der übernommenen Chemtura-Standorte sind für den Zeitraum vom 21. April 2017 bis zum Bilanzstichtag berücksichtigt.

Seit 2012 hat die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft unsere HSE-Kennzahlen und die hierzu erforderlichen Datenerhebungsprozesse mit „begrenzter Prüfungssicherheit“ („limited assurance“) geprüft.

Umwelt- und Sicherheitskennzahlen*

	2015	2016	2017
Sicherheit			
Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen von LANXESS Mitarbeitern (MAQ ¹⁾)	2,2	2,0	1,7
Verkaufte Menge²⁾ in kt	6.496	6.781^{a)}	7.145
Energie in PJ (10¹⁵ Joule)³⁾ (G4-EN3)	48,3	48,4	52,2
Direkte Energieträger			
nicht erneuerbare	12,2	12,6	14,9
erneuerbare	0	0	0
Indirekte Energieträger⁴⁾			
nicht erneuerbare	33,9	33,8	35,3
Weitere direkte Energieträger			
aus Biomasse	2,2	2,0	2,0
Wasser in Mio. m³			
Gesamtwasserentnahme (G4-EN8)	278,3	264,6	269,5
Oberflächenwasser	107,0	92,1	82,9
Grundwasser	6,8	6,8	8,8
Regenwasser	0,3	0,4	0,4
Abwasser	1,2	1,0	1,2
Andere Wasserversorger	163,0	164,3	176,2
Menge Kühlwasser an Gesamtwasserentnahme⁵⁾	225,2	212,8^{a)}	208,6
Menge Prozesswasser an Gesamtwasserentnahme	53,1	51,8^{a)}	60,9
Luftemissionen in kt			
Gesamte Treibhausgasemissionen CO₂e (G4-EN15, G4-EN16)	4.641^{a)}	4.818^{a)}	5.273
direkt (Scope 1) ⁶⁾	1.643	1.741	1.975
indirekt (Scope 2) ⁷⁾	2.998 ^{a)}	3.077 ^{a)}	3.298
Ozon abbauende Stoffe (G4-EN20)	0,00113	0,00182	0,00989
NO_x, SO_x und andere (G4-EN21)			
NO _x ⁸⁾	2,8	2,6	2,7
SO ₂ ⁹⁾	1,0	1,1	1,0
CO	2,2	2,0	2,2
NH ₃	0,1	0,1	0,1
NMVOc ¹⁰⁾	5,4	4,7	4,9



Umwelt- und Sicherheitskennzahlen*

	2015	2016	2017
Abwasser in Mio. m ³			
Gesamte Abwassereinleitung (G4-EN22)	257,0	245,2^{a)}	244,4
Kühlwasser (unverschmutzt, ohne Klärung) ⁵⁾	225,2	212,8 ^{a)}	208,6
Produktionsabwässer (mit Klärung)	31,8	32,4	35,8
Emissionen ins Abwasser (nach Klärung) in kt			
Gesamt-Stickstoff	0,51 ^{a)}	0,54	0,55
Total Organic Carbon (TOC)	1,5 ^{a)}	1,7 ^{a)}	1,8
Schwermetalle ¹¹⁾	0,0059	0,0049	0,0054
Abfall in kt			
Gesamtgewicht des Abfalls (G4-EN23)	292,4	299,0^{a)}	1.293,4
Verbrennung mit energetischer Verwertung	84,0	81,2	75,4
Verbrennung ohne energetische Verwertung	30,3	31,1	27,8
Deponierung	93,4	112,1	128,5
Stoffliche Verwertung	59,7	53,1	60,0
Sonstige Entsorgung	25,0	21,5 ^{a)}	1.001,7
Art des Abfalls			
gefährlich	188,4	196,7 ^{a)}	573,1
nicht gefährlich	104	102,3	720,3

Erläuternde Angaben zu den Umwelt- und Sicherheitskennzahlen

* 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 bis 2018 vollkonsolidiert wird, fließen auch die Umweltdaten der ARLANXEO Standorte für diesen Zeitraum unverändert in unsere Kennzahlen ein.

Die durch die Akquisition der Chemtura Corporation hinzugekommenen Produktionsstandorte wurden ab dem 21.04.2017 in den Umweltkennzahlen berücksichtigt.

Für die MAQ wurden alle Ereignisse der Chemtura Corporation ab dem 21.04.2017 berücksichtigt.

2015/2016/2017: Die Zahlen basieren teilweise auf Schätzungen und Hochrechnungen.

- 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.
- Verkaufte Menge eigens erzeugter Waren, die intern an eine andere LANXESS Gesellschaft oder extern verkauft wurden (exklusive Handelsware).
- 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).
- Die indirekten Energieträger werden in Form einer Bilanz dargestellt. Dabei wird die Menge verkaufte Energie von der eingekauften Energie abgezogen.
- Entspricht Durchlaufkühlwasser.
- 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:
2013: 223 kt CO₂, 2014: 217 kt CO₂, 2015: 236 kt CO₂, 2016: 212 kt CO₂, 2017: 215 kt CO₂.
- Alle Scope-2-Treibhausgase sind berechnet als CO₂e. Die Umrechnungsfaktoren wurden von den Energieerzeugern für 2008 oder 2009 angegeben. Dort, wo Angaben fehlten, wurden Faktoren aus dem Jahr 2013 der IEA (International Energy Agency) für das Geschäftsjahr 2015, die Faktoren aus dem Jahr 2014 für das Geschäftsjahr 2016 und die Faktoren aus dem Jahr 2015 für das Geschäftsjahr 2017 zugrunde gelegt.
Die dargestellten CO₂-Scope-2-Emissionen entsprechen der Berechnungsmethode „Market-based“ des GHG Protocol. Berechnet nach der „Location-based“-Methode ergeben sich für das Jahr 2017 CO₂-Scope-2-Emissionen in Höhe von 4.176 kt.
- Stickoxide (NO_x) berechnet als NO₂ (ohne N₂O; Lachgas).
- Schwefeldioxid (SO₂) + SO₃ berechnet als SO₂.
- Summe VOC ohne Methan und Aceton (flüchtige organische Verbindungen).
- Schwermetalle sind Arsen, Cadmium, Chrom, Kupfer, Quecksilber, Nickel, Blei, Zinn, Zink.
 - Aufgrund einer Nachmeldung oder Änderung der Berechnungsmethodik wurde der Wert angepasst.

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. Dieses Ziel wird nur dann erreichbar sein, wenn die weltweiten Treibhausgasemissionen in den kommenden Jahrzehnten radikal reduziert werden. Entsprechend haben sich alle unterzeichnenden Nationen ambitionierte Reduktionsziele gesetzt. So sieht der ebenfalls im November 2016 vorgelegte „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.

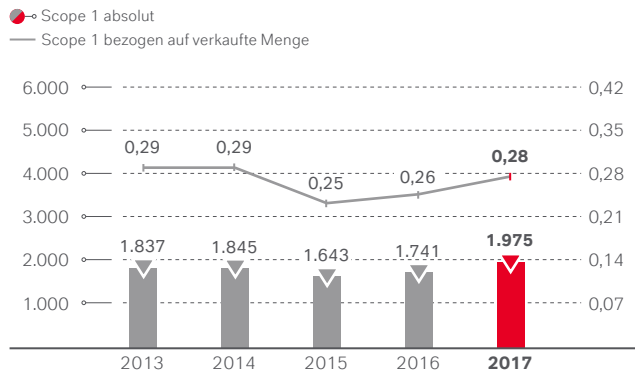
Gemeinsam mit zahlreichen anderen europäischen Chemieunternehmen hat sich LANXESS bereits im Vorfeld der Pariser Klimaschutzkonferenz ausdrücklich zum Klimaschutz und zu den damit verbundenen Verpflichtungen bekannt. Seit der Gründung unseres Unternehmens arbeiten wir kontinuierlich daran, den Ausstoß klimaschädlicher Treibhausgase zu senken – mit beachtlichem Erfolg: In den letzten zehn Jahren haben wir unsere weltweiten Scope-1-Emissionen mehr als halbiert. 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. 2016 haben 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). Auch der spezifische Energieverbrauch soll bis 2025 um 25 % gesenkt werden.

Eine der bedeutendsten Maßnahmen ist aktuell die Errichtung eines Dampfverbundwerks im Hafen von Antwerpen (Belgien), das wir gemeinsam mit anderen dort ansässigen Chemieunternehmen nutzen werden. Die ersten Rohrleitungen wurden Anfang Februar 2017 gelegt. Nach ihrer für 2018 geplanten Fertigstellung wird uns die mehr als fünf Kilometer lange Pipeline helfen, 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.

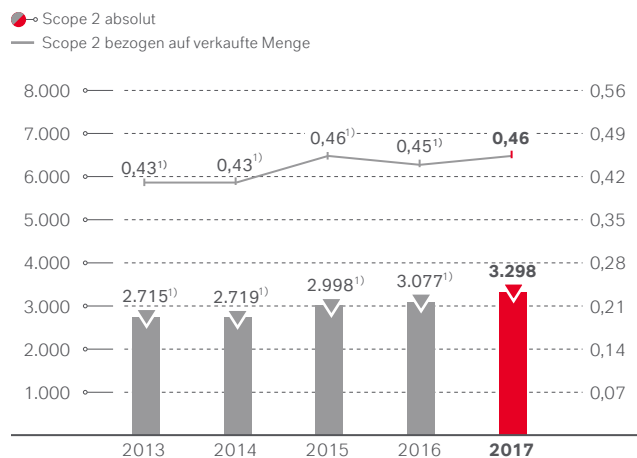
In Europa unterliegen 17 Anlagen bzw. Standorte (davon 5 von ARLANXEO) dem europäischen Emissionshandel. Der Handel mit CO₂-Emissionsrechten, sogenannten Zertifikaten, soll den Ausstoß des klimaschädlichen Gases CO₂ kosteneffizient vermindern. Da alle unsere Anlagen, die dem Emissionshandel unterworfen 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)

in kt CO₂ein t CO₂e/t Produkt

Durch die in 2017 gestiegenen Produktionsmengen sind auch die absoluten Scope-1-Emissionen gestiegen. Dabei trugen die neuen Chemtura-Standorte, verglichen mit den Standorten aus 2016, rund doppelt so stark zum Anstieg bei. Unsere spezifischen Scope-1-Emissionen sind dementsprechend angestiegen.

Treibhausgasemissionen (Scope 2)

in kt CO₂ein t CO₂e/t Produkt

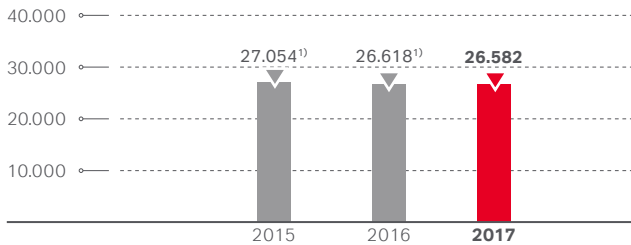
1) Vorjahreswert korrigiert.

2017 haben wir erstmals, analog zur Energiebilanz, auch unsere Scope-2-Emissionen einer Bilanzierung unterzogen. Dabei wird der an den Standorten Leverkusen, Uerdingen (Deutschland) und Baytown (USA) aus Prozesswärme gewonnene Dampf (Abhitze) in großen Teilen von der für die Produktion genutzten Dampfmenge abgezogen und auf Basis der Scope-2-Emissionen verrechnet. Trotz Bilanzierung sind die spezifischen Scope-2-Emissionen im Vergleich zu 2016 leicht gestiegen. Dieser Anstieg geht u. a. auf die erhöhte Produktionsmenge und den damit verbundenen gestiegenen Energiebedarf zurück.

Treibhausgasemissionen (Scope 3)

in kt CO₂e

● Scope 3 absolut



1) Vorjahreswert korrigiert.

Auch für das Jahr 2017 haben wir unsere Scope-3-Emissionen ermittelt. Dabei konnten wir den Detailgrad der Methodik weiter verbessern, die Jahre 2015 und 2016 wurden entsprechend angepasst. Die Chemtura-Standorte konnten erfolgreich in die Berechnung integriert werden.

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 2017 konnten wir erneut die Bestnote erreichen. LANXESS wird somit weiterhin in der „Climate A List“ des CDP gelistet. Mit der Liste würdigt CDP die Anstrengungen von Unternehmen, Emissionen zu reduzieren, Klimarisiken zu mindern und eine emissionsarme Wirtschaft voranzutreiben. LANXESS gehört als Teil der „Climate A List“ zu den besten 5% aus mehr als 6.300 Unternehmen, die von der Initiative im Jahr 2017 untersucht wurden. Die guten Ergebnisse bestärken uns darin, unsere Klimaschutzstrategie weiter konsequent umzusetzen.

Weitere Emissionen in die Luft

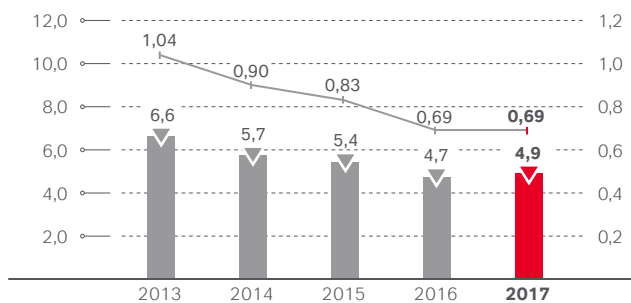
VOC-Emissionen

in t

in kg VOC/t Produkt

● Absolut

— Bezogen auf verkaufte Menge



Die spezifischen VOC-Emissionen konnten im Geschäftsjahr auf einem gleichbleibenden, niedrigen Niveau gehalten werden. Absolut ist ein geringer Anstieg zu verzeichnen, der sich aus der Portfolioveränderung ergibt. Mit Blick auf die Erreichung des 2025er Ziels konnte im Vergleich zum Basisjahr 2015 jedoch sowohl spezifisch als auch absolut eine Verbesserung erzielt werden.

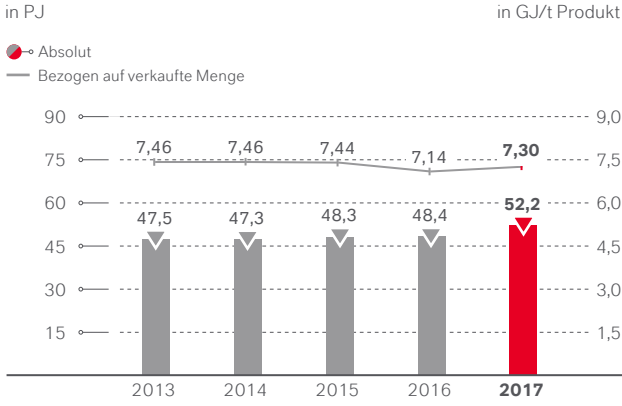
Systematisches Energiemanagement

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 2017 erneut bestätigt. Außerhalb Deutschlands verfolgen wir weiterhin unsere Strategie regionaler bzw. lokaler Zertifizierungen.

Mit unseren deutschen Standorten Leverkusen, Krefeld-Uerdingen und Dormagen nehmen wir seit Ende 2017 an der Initiative Energieeffizienz-Netzwerke teil, die von der Bundesregierung und führenden Industrieverbänden gegründet wurde. Ein Energieeffizienz-Netzwerk besteht aus jeweils 8 bis 15 Unternehmen. 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. Ein wichtiges Element der Initiative ist der regelmäßige Erfahrungs- und Ideenaustausch zwischen den teilnehmenden Unternehmen. Die Netzwerke sollen auf nationaler Ebene zu einer Einsparung von 75 Petajoule Primärenergie bzw. der Minderung von 5 Mio. Tonnen Treibhausgasemissionen beitragen. Das Netzwerk@CHEMPARK, in dem sich unsere Standorte engagieren, hat sich mit seinen Partnern zum Ziel gesetzt, einen Beitrag von 100 Gigawattstunden zu leisten.

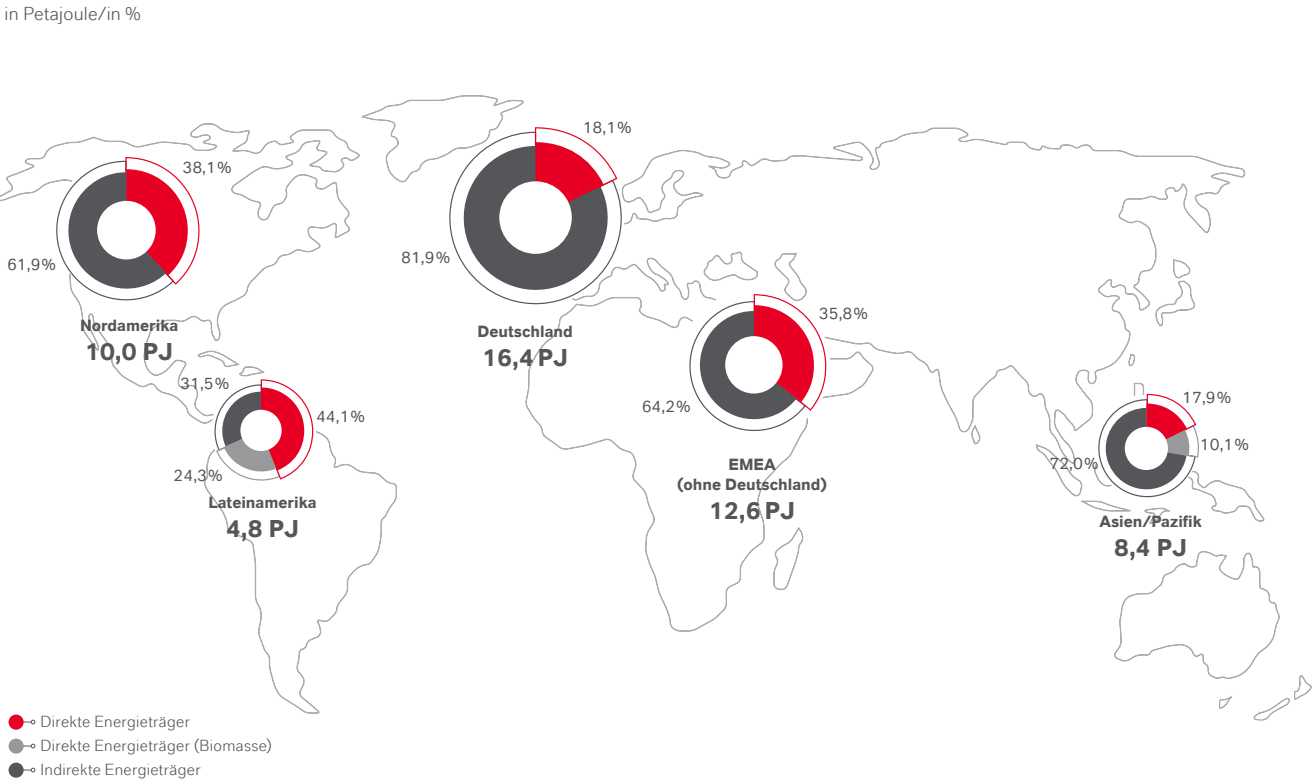
An unseren internationalen Standorten unternehmen wir ebenfalls vielfältige Aktivitäten, um unseren Energieverbrauch zu senken. Beispielsweise werden wir am Standort Little Rock (USA) künftig durch einen neuen, automatisierten Großwasser-raumkessel pro Jahr etwa 250.000 Kubikmeter Erdgas einsparen. Weitere Schritte zur Reduktion des Energieverbrauchs sind am Standort bereits in Planung, so etwa der Ersatz des veralteten Kühlturms durch einen kleineren, effizienteren Flüssigkühler und die Installation einer bewegungsgesteuerten Beleuchtung im gesamten Werk.

Energieeinsatz (als Bilanz)



2017 ist ein deutlicher Anstieg unseres absoluten Energieverbrauchs zu verzeichnen, der im Wesentlichen auf den neu hinzugekommenen Anteil von Chemtura zurückzuführen ist. Trotz der höheren Absatzmengen im Berichtsjahr konnte auch die positive Entwicklung des spezifischen Energieeinsatzes aus den vergangenen Jahren nicht fortgeschrieben werden. Bezogen auf die aktuelle Zielsetzung bis 2025 konnte ein Fortschritt verzeichnet werden.

Direkter und indirekter Energieeinsatz pro Region



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 Schenker Rail. 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 43 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 werden ca. 1.000 Stoffe, die wir in Mengen von mehr als einer Tonne in Europa herstellen oder dorthin importieren, nach dem REACH-Prozess registriert sein. 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 kontinuierlich optimierte System analysiert die Wirkungen und den Nutzen unserer Produkte anhand von Kriterien, die wir für unser Unternehmen und die Gesellschaft insgesamt als relevant erachten.

Kriterien unserer Produktportfolio-Analyse

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

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

Bewertungsprozesse



Im gesamten LANXESS Konzern arbeiten wir intensiv mit den Erkenntnissen dieser Bewertung, um die Nachhaltigkeitsleistung unseres Produktportfolios weiter zu verbessern. Das 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.

GESCHÄFTSGETRIEBENE INNOVATION

LANXESS trägt mit der Entwicklung innovativer neuer 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.

Ein anschauliches Beispiel für die erfolgreiche Optimierung unseres Produktportfolios unter dem Gesichtspunkt der Nachhaltigkeit liefert die Business Unit Leather mit ihrem „Sustainable Leather Management“-Programm. In dessen Rahmen bietet Leather seinen Kunden aus der Lederindustrie eine ganze Reihe innovativer Technologien und Produkte entlang der gesamten Wertschöpfungskette an, um die Herstellung nachhaltiger, ökologisch verträglicher Leder zu unterstützen – ohne Abstriche bei der Qualität zu machen. Zu den jüngsten Innovationen zählen wasserbasierte Farbstoffe für die Lederzurichtung. Die Palette Levaderm WB ist lösemittelfrei, nicht entflammbar und basiert nicht auf Schwermetallen wie Blei, Quecksilber oder Arsen.

Außerdem entwickelte die Business Unit Leather in Kooperation mit dem Forschungsinstitut Invite GmbH eine innovative Technologie zur Wiederverwertung von Anfallprodukten in der Lederherstellung. Die modulare Pilotanlage wurde so konzipiert, dass aus Falzspänen und Schnittabfällen, die bisher in der Regel entsorgt wurden, sowie aus pflanzlicher Biomasse Nachgerbstoffe der Marke „X-Biomer“ zur Fertigung von Leder hergestellt werden können. Eine Gerberei kann auf diese Weise vor Ort einen Teil ihres Eigenbedarfs an Nachgerbstoffen vollautomatisch und weitgehend selbstständig produzieren. Dies stellt einen weitreichenden Schritt in Richtung nachhaltiger Produktionskonzepte dar. Die Pilotanlage soll bei der niedersächsischen Gerberei Heller-Leder GmbH & Co. KG, einem weiteren Projektpartner, erprobt werden. Das Forschungsprojekt startete in 2016 mit einem Investitionsvolumen von rund fünf Mio. €. Es wurde nahezu zur Hälfte durch Förderungsmittel des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) finanziert. Die wegweisende Technologie im Bereich Klima- und Umweltschutz wurde im Februar 2018 mit dem Deutschen Innovationspreis für Klima und Umwelt belohnt. Der Konzern erhielt die Auszeichnung in der Kategorie „Umweltfreundliche Produkte“.

Mit einer Reihe von Produktinnovationen beweist LANXESS erneut seine langjährige Erfahrung im Bereich der Wasseraufbereitung. So ermöglichen wir unseren Kunden mit der Entwicklung optimierter Membranelemente der Reihe Lewabrane RO ULP und des Ionenaustauschers der Marke Lewatit die knappe Ressource Wasser effizient und nachhaltig zu nutzen. Durch den Einsatz der neuen Membranelemente, die einen um 40% geringeren Betriebsdruck gegenüber Standardelementen benötigen, können langfristig geringere Mengen an Reinigungskemikalien eingesetzt und längere Reinigungsintervalle etabliert werden. Sowohl Energie- als auch Betriebskosten unserer Kunden werden bei der Verwendung gesenkt. Der neue, selektive Ionenaustauscher Lewatit TP 107 wurde speziell für die kommunale Trinkwasseraufbereitung entwickelt, er bietet aber auch im industriellen Bereich, z. B. in der Abwasserbehandlung der Leder- oder Galvanoindustrie, entscheidende Vorteile. Verglichen mit herkömmlichen Produkten besitzt er eine außergewöhnlich hohe nutzbare Kapazität für Verunreinigungen im Spurenbereich von Trink-, Grund- und Abwasser. Auch das gesundheitsgefährdende Chromat wird effizienter entfernt. Die beiden Technologien ergänzen sich und werden von unseren Kunden erfolgreich im Verbund eingesetzt.

LANXESS hat zudem die Hightech-Kunststoffe der Marke Durethan um mit Glasfasern hochverstärkte Produktvarianten erweitert. Diese wurden in 2017 von der Business Unit High Performance Materials entwickelt und eignen sich insbesondere für Anwendungen in der Elektromobilität. Das neue, innovative Material ist hoch flammgeschützt und besonders kriegstromfest. Da es zudem ideale mechanische Eigenschaften mit gleichzeitig guter Verarbeitbarkeit kombiniert, ist es z. B. bestens für den Einsatz in Hochleistungsbatterien und im Antriebsstrang von Elektrofahrzeugen geeignet. Somit unterstützen wir auch den ressourcenschonenden Leichtbau im Bereich der Elektromobilität.

Mit einer Verbesserung der Produktlinie für hochreine Polyurethane-Präpolymere, so genannte Low-Free-Produkte, hat die Business Unit Urethane Systems erneut ihre globale Technologieführerschaft unter Beweis gestellt. Der Einsatz der neuen Produkte mit sehr geringen Restmonomer-Gehalten reduziert die Exposition der Arbeitenden gegenüber potenziell krebserregenden Stoffen. Außerdem zeichnet sich die Produktlinie durch eine bessere Verarbeitbarkeit und Produktqualität aus und ist damit für die anspruchsvollsten Anwendungen, z. B. in der Reifen- und Rollenindustrie oder im Adhesives-Bereich, geeignet.

In Ergänzung zu unseren eigenen Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten haben wir uns im Berichtsjahr mit einem einstelligen Millionen-Eurobetrag am High-Tech Gründerfonds (HTGF) III beteiligt. Dieser startete am 31. Mai 2017 mit einem Volumen von 245 Mio. € im First Closing. Der neu aufgelegte Fonds verfolgt ebenso wie seine beiden Vorgänger 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. Mit unserer erneuten Beteiligung werden wir

unseren Einblick in die deutsche Start-up-Szene im Hightech-Bereich vertiefen. Das Engagement wird uns helfen, 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 71 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.

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 75,4 und damit auf Vorjahresniveau. Ausgehend von den Ergebnissen der Kundenzufriedenheitsanalyse werden wir in den Business Units zielgerichtet Maßnahmen umsetzen, um die Zufriedenheit der Kunden weiter zu steigern. Dies sollte sich im nächsten Befragungszyklus in einem signifikant höheren Wert des Kundenbindungsindex niederschlagen.

CORPORATE CITIZENSHIP

Als Unternehmen profitieren wir in vielfacher Hinsicht von der Gesellschaft – von gut ausgebildeten Mitarbeitern, zufriedenen Kunden, rechtlicher und politischer Stabilität oder einer funktionierenden Infrastruktur. Es ist für uns daher selbstverständlich, Verantwortung für die Entwicklung des gesellschaftlichen Umfelds zu übernehmen. Wir wollen für die Menschen rund um unsere Standorte ein guter und verlässlicher Partner sein. Unser gesellschaftliches Engagement basiert auf unseren unternehmerischen Kompetenzen und Zielsetzungen und fokussiert sich daher 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

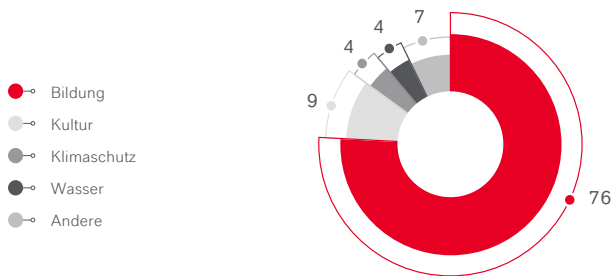
Als Unternehmen wollen wir einen positiven Beitrag zur Verbesserung von Lebensbedingungen, Bildung, Ausbildung und Chancengleichheit sowie von Gesundheit und Sicherheit leisten. Zudem streben wir die Gewinnung von Talenten, einen umfassenden Dialog mit unseren Stakeholdern, positive Einflüsse auf die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

Ressourcen und Menschen für gesellschaftliches Engagement mobilisieren

Der regionale Fokus unserer Aktivitäten lag im Berichtsjahr in der Region EMEA. Insgesamt stellten wir 2017 für unsere Projekte eine Summe von rund 1,3 Mio.€ (Vorjahr: rund 1,5 Mio. €) bereit.

Gesellschaftliche Aktivitäten nach Themenfeldern¹⁾

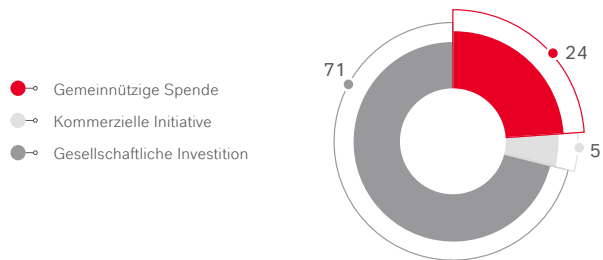
in %



¹⁾ Anzahl der Projekte: 113.

Gesellschaftliche Aktivitäten nach Art der Investition¹⁾

in %



¹⁾ Anzahl der Projekte: 113.

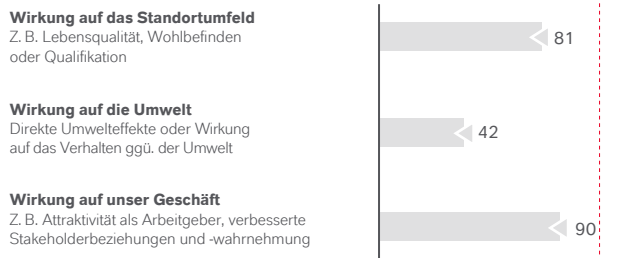
Wir werten unsere Projekte zunächst danach aus, ob sie rein gemeinnützige Motive verfolgen („Gemeinnützige Spende“), ob wir in das gesellschaftliche Umfeld unserer Standorte investieren („Gesellschaftliche Investition“) oder in Unternehmensziele wie Image, Umsatz und Ertrag mit gesellschaftlichen Motiven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

Positive Wirkungen auf Unternehmen, Umwelt und Gesellschaft erzielen

Insgesamt profitierten mehr als 233.000 (Vorjahr: rund 200.000) 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 alle Projekte führen wir eine Wirkungsbewertung durch und berücksichtigen dabei sowohl positive Wirkungen im Standortumfeld als auch positive Umwelteffekte und Wirkungen auf unser Geschäft. Dabei 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 Aktivitäten und Projekte

in %



¹⁾ Anzahl der Projekte: 113.

Bildung

LANXESS sieht das Engagement für Bildung als wesentlichen Bestandteil einer nachhaltigen Unternehmenspolitik. Als Spezialchemiekonzern brauchen wir gut ausgebildete Mitarbeiter, um Wachstum und Wertschöpfung zu sichern. Neben Investitionen in Aus- und Weiterbildungsinitiativen für die eigenen Mitarbeiter fördern wir auch den wissenschaftlichen Nachwuchs an Schulen und Hochschulen.

Unter dem Dach der LANXESS Bildungsinitiative haben wir an vielen Standorten Projekte initiiert, um bei jungen Menschen frühzeitig die Begeisterung für die Naturwissenschaften zu wecken. Dies fördern wir durch finanzielle Unterstützung an Schulen und durch Kooperationen im Bereich naturwissenschaftlicher Lehrinhalte. So unterstützt LANXESS mit fast 70.000 € vielfältige Projekte von der Klimamessung bis zur Kristallzüchtung an Schulen im Bereich seiner deutschen Standorte. Erstmals haben wir auch Labortage an weiterführenden Schulen angeboten. Aufgrund der positiven Resonanz soll dieses Engagement 2018 fortgesetzt werden.

Ein besonderes Engagement zum 90-jährigen Bestehen seiner Eisenoxid-Produktion initiierte LANXESS am Standort Krefeld-Uerdingen. Die Initiative „Besser lernen“ prämiert mit insgesamt 50.000 € Projekte von Bildungs- und Jugendeinrichtungen, die zur Verbesserung des Lernumfeldes oder der Jugendbetreuung beitragen.

An unserem neuen Standort im amerikanischen El Dorado im Bundesstaat Arkansas (ehemals Chemtura) werden erlebnisorientierte Lernansätze der MINT-Fächer in den kommenden fünf Jahren mit insgesamt 250.000 US-\$ unterstützt. Neben der wissenschaftlichen Bildungsförderung ermöglichen wir Kindern und Jugendlichen aus sozial benachteiligten Familien mit weiteren 10.000 US-\$ die Teilnahme an Freizeit- und Bildungsangeboten.

Seit ihrer Gründung haben wir mit der LANXESS Bildungsinitiative weltweit hunderttausende Kinder und Jugendliche erreicht.

Klimaschutz

Klimaschutz ist eine langfristige Herausforderung und von großer Bedeutung für die Zukunft unseres Unternehmens. Unser Ziel ist es, die Weichen für eine nachhaltige Entwicklung und ein klimabewusstes Verhalten auch in den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, zu stellen. In Indien haben wir die lokalen Behörden bei der Beschaffung und Wartung von Solarleuchten in der Gemeinde am LANXESS Standort Nagda unterstützt. Durch die neue Beleuchtung wird nicht nur die Sicherheit der Zuwegung erhöht, sondern auch Energie gespart. Um das ökologische Gleichgewicht am Standort Nagda langfristig zu erhalten, setzen wir uns zusätzlich für die Instandhaltung und Entwicklung des Stadtgartens (Municipal Garden) ein. An unseren brasilianischen Standorten haben wir uns dafür eingesetzt, das Klima- und Umweltbewusstsein durch den Wettbewerb „Green Cycle“ zu verstärken, bei dem wir Teilnehmer bei der Umsetzung von Projekten zur nachhaltigen Entwicklung unterstützen. Seit dem Start 2010 wurden bereits 44 Projekte erfolgreich auf den Weg gebracht.

Wasser

In vielen Regionen der Welt ist sauberes Trinkwasser knapp. Weltweit werden unsere Produkte eingesetzt, um Wasser zu sparen, zu reinigen und zu transportieren. Ein Schwerpunkt unseres gesellschaftlichen Engagements liegt folgerichtig darauf, Menschen weltweit für die Ursachen und Konsequenzen von Trink- und Nutzwasserknappheit zu sensibilisieren. Im Berichtsjahr hat LANXESS Vertreter aus Politik, Wissenschaft, Umweltorganisationen und Unternehmen zu einem Roundtable-Gespräch eingeladen, um Themen rund um die Wasserversorgung zu diskutieren. Neben einer ganzheitlichen Betrachtung der Herausforderungen wurden Lösungsansätze intensiv besprochen.

Im Rahmen unserer gesellschaftlichen Aktivitäten ermutigen wir Menschen zu einem verantwortungsvolleren Umgang mit Wasser und tragen mit lokalen Projekten dazu bei, die Versorgung der Bevölkerung mit sauberem Trinkwasser zu sichern und ihre Lebensqualität nachhaltig zu verbessern. So wurde in Indien beispielsweise eine Wasserfiltrationsanlage in einer benachbarten Schule des Standortes Jhagadia installiert. Die Versorgung der Schulkinder und der benachbarten Bevölkerung mit Wasser ist durch diese Investition in Höhe von rund 30.000 € gesichert. Bereits im dritten Jahr in Folge richteten wir einen Forschungswettbewerb unter dem Motto „Sauberes Wasser für ein besseres Leben“ in China aus. Ziel ist die Förderung und Unterstützung von Nachwuchstalenten und die Sensibilisierung der Öffentlichkeit und der Schüler für Wasserprobleme. In diesem Jahr nahmen Studenten von Universitäten aus ganz China teil.

Kultur

Wir sind davon überzeugt, dass erfolgreiche wissenschaftliche Arbeit und damit letztlich der gesellschaftliche Fortschritt auf einer Kultur des Denkens, Forschens und Hinterfragens basiert. Im Rahmen unseres kulturellen Engagements fördern wir daher literarische und musikalische Talente. Im Bereich Literatur unterstützen wir seit dem Jahr 2010 als Hauptpartner die lit.Cologne. Mit rund 200 Veranstaltungen erreicht Europas größtes Festival für Literatur mehr als 100.000 Besucher. Das zweite wichtige Standbein unseres kulturellen Engagements ist die Förderung der musikalischen Bildung. Die von uns unterstützte Ozawa International Chamber Music Academy ermöglicht talentierten jungen Musikern aus ganz Asien eine erstklassige musikalische Ausbildung. Seit Jahren ist LANXESS auch der Kölner Philharmonie, die zu den führenden kulturellen Institutionen in Europa zählt, partnerschaftlich verbunden. Das zeitgenössische Musik-Festival „Acht Brücken“ wird von uns seit Jahren unterstützt; erstmals fand die Eröffnungsveranstaltung mit mehreren Aufführungen vor und in der Konzernzentrale von LANXESS statt.

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