

ANCE

» **Corporate Responsibility**

Auszug aus dem Geschäftsbericht 2015

KEIT
BILITÄT

QUA
WACHS

STUM

ALITÄT
ANCE
KEIT

BALA
NA

Corporate Responsibility

Als global tätiger Spezialchemie-Konzern tragen wir eine große Verantwortung für Mensch und Umwelt. Unser unternehmerisches Handeln reflektiert dieses Verantwortungsbewusstsein, das auch wichtiger Bestandteil unserer Strategie ist. Sicherheit, Umweltschutz, soziale Verantwortung, Qualität und Wirtschaftlichkeit sind für uns wesentliche Unternehmensziele.

CR-Management

Wir verstehen nachhaltiges Denken und Handeln bei LANXESS als Aufgabe jedes einzelnen Mitarbeiters. Doch Nachhaltigkeit an sich ist zunächst nicht mehr als ein abstraktes Konzept. Erst adäquate organisatorische Strukturen, Strategien, Handlungsleitlinien und Ziele ermöglichen es unseren Mitarbeitern, in ihrer täglichen Arbeit nachhaltig zu agieren und aus dem abstrakten Konzept einen konkreten unternehmerischen Erfolgsfaktor zu machen.



Um zu gewährleisten, dass unsere CR-Strategie sowie unsere Regeln und Standards eingehalten und kontinuierlich weiterentwickelt werden, haben wir mehrere Gremien und Funktionen eingerichtet.

- **CR-Committee**

Vertreter ausgewählter Group Functions entwickeln unsere CR-Strategie und stellen sicher, dass alle CR-bezogenen Aktivitäten im Konzern dieser 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. Der Vorstand ist im CR-Committee regelmäßig durch Herrn Dr. van Roessel vertreten.

- **HSEQ-Committee**

Das gesamte obere Führungsgremium von LANXESS unter Leitung des Vorstandsmitglieds Dr. Hubert Fink sorgt für weltweit einheitlich hohe Qualitätsmanagement-, Sicherheits-, Umwelt-, Energie- und Klimaschutzstandards. Das Gremium 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.

▪ **Compliance-Organisation**

Die Compliance Organisation – bestehend aus dem Group Compliance Officer und einem Netzwerk lokaler Compliance Officer – befasst sich mit allen Hinweisen zu Compliance-Verstößen, um ungesetzlichem oder unethischem Verhalten im LANXESS Konzern frühzeitig entgegenzuwirken und Fehlverhalten mit geeigneten Maßnahmen zu vermeiden.

Darüber hinaus haben wir Ende 2015 ein interdisziplinäres Projektteam unter der Leitung von Dr. Fink gebildet, das unsere strategischen Unternehmensziele enger mit den Anforderungen des Nachhaltigkeitsmanagements und der unternehmerischen Verantwortung bei LANXESS verknüpfen soll. Dabei spielen die Wechselwirkungen zwischen den politischen, gesellschaftlichen und unternehmensstrategischen Entwicklungen eine zentrale Rolle. Die Entscheidung über unseren künftigen Weg bei bedeutenden Nachhaltigkeitsthemen wie Klimastrategie, operative Ökoeffizienz, Produktverantwortung oder Personal- und Lieferkettenmanagement soll letztlich ein aus Vertretern des Top-Managements (Vorstand, Business Units und Group Functions) zusammengesetztes Gremium treffen.

Integriertes Managementsystem schafft Transparenz

Ein zentral geführtes Managementsystem sorgt bei LANXESS für die notwendigen globalen Managementstrukturen, um verantwortliches unternehmerisches Handeln zu gewährleisten. Mit diesem Instrument haben wir ein transparentes System und Spielregeln geschaffen, die das Management und alle Mitarbeiter grenzüberschreitend verbinden. Weltweit orientieren wir uns an internen Richtlinien und Handlungsanweisungen, darüber hinaus an den internationalen Normen ISO 9001 und ISO 14001 für Qualitäts- bzw. Umweltmanagement sowie ISO 50001 für Energiemanagement.

Den Fortschritt der Integration neuer Standorte in unser Managementsystem und seine Leistungsfähigkeit lassen wir regelmäßig weltweit von externen und unabhängigen Experten prüfen. Die Bestätigung der Compliance mit den Normen ISO 9001 und ISO 14001 erfolgt in einem globalen Matrixzertifikat. 2015 haben wir dazu das Rezertifizierungsaudit erfolgreich absolviert. Unser Energiemanagementsystem wurde in Deutschland gesondert zertifiziert.

Zum Stichtag 31. Dezember 2015 umfasste unser Matrixzertifikat 48 Gesellschaften mit 80 Standorten in 23 Ländern. Erstmals wurden, wie geplant, die Standorte Epierre (Frankreich), Lipetsk (Russland) und Little Rock (USA) berücksichtigt. An unseren Standorten in den USA wurde zusätzlich das Zertifikat gemäß RC14001 (RC = Responsible Care®) bestätigt. 2016 beabsichtigen wir, die Produktionsstandorte Neville Island (USA), Rustenburg (Südafrika) und Joo Koon (Singapur) in das Zertifikat zu integrieren.

→ Unser globales Matrixzertifikat umfasst inzwischen 48 Gesellschaften mit 80 Standorten in 23 Ländern.

Ein wichtiger Bestandteil unseres integrierten Managementsystems ist das HSEQ-Management. HSEQ steht für Health, Safety, Environmental Protection, Quality (Gesundheitsschutz, Sicherheit, Umweltschutz und Qualität). Unser HSEQ-Management ist global ausgerichtet, um einheitliche Standards und Bemessungsgrundlagen für alle unsere Standorte sicherzustellen. Dazu erfassen wir weltweit entsprechende Kennzahlen. So können wir die Leistungen jeder Geschäftseinheit und jedes Standorts systematisch ermitteln, analysieren und nachhaltig weiterentwickeln.

Leitlinien der Unternehmensführung

Eine klare Orientierung für Management und Mitarbeiter anhand von Leitlinien ist das Fundament eines jeden Managementsystems. Dabei orientieren wir uns nicht nur an unseren eigenen, kontinuierlich angepassten Unternehmensgrundregeln, sondern auch an etablierten globalen Standards.



LANXESS respektiert das geltende Recht und verlangt das Gleiche von seinen Mitarbeitern und Geschäftspartnern. Jede unserer Entscheidungen und Aktivitäten muss diesen Anspruch unseres Compliance-Kodex erfüllen, unabhängig von den Zielen, die wir verfolgen, oder den Rahmenbedingungen, denen wir unterliegen. Als geltendes Recht definieren wir zunächst jedes internationale und nationale Gesetz der Rechtsräume, in denen LANXESS aktiv ist. Darüber hinaus gelten Menschenrechte und ethische Grundsätze uneingeschränkt, auch wenn sie nicht in den jeweiligen Rechtsordnungen niedergelegt sind. Als global agierender Konzern setzen wir uns in allen unseren Märkten dafür ein, dass Menschenrechte jederzeit geachtet und Kinder- bzw. Zwangsarbeit konsequent verhindert werden. In diesem Kontext haben wir auch den UN Global Compact unterzeichnet und erkennen dessen Prinzipien als unabdingbares Recht an. Unser Bekenntnis haben wir auch für das Berichtsjahr 2015 erneuert.

Wir verstehen Compliance als die Einhaltung aller den LANXESS Konzern und seine Mitarbeiter bindenden rechtlichen Bestimmungen sowie der LANXESS-internen Regelungen. Zudem fühlen wir uns auch international anerkannten Grundprinzipien unternehmerischer Tätigkeit verpflichtet. Hierzu zählen neben den Prinzipien der Responsible Care® Global Charter die ILO-Arbeitsnormen sowie die Grundprinzipien des Global Compact. Zum Erfolg unseres Unternehmens tragen nicht zuletzt das Verantwortungsbewusstsein und die Integrität unserer Mitarbeiter bei. Der konzernweit gültige „Code of conduct – Kodex für integrires



LANXESS bekennt sich zu den Prinzipien des **UN Global Compact**.
www.unglobalcompact.org

Die zehn Prinzipien des UN Global Compact

Thema	 Menschenrechte	 Arbeitsstandards
Prinzip	<ol style="list-style-type: none"> 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. 	<ol style="list-style-type: none"> 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.

und regelkonformes Verhalten bei LANXESS“ legt Mindeststandards fest und gibt unseren Mitarbeitern Hinweise und Orientierung für deren Einhaltung.

Die Richtlinie umfasst Themen wie wettbewerbswidriges Verhalten, Antikorruption, Datenschutz, Arbeits-, Produkt- und Anlagensicherheit oder Umweltschutz. Weitere Richtlinien konkretisieren einzelne im Verhaltenskodex genannte Regelungsbereiche und definieren konkrete Handlungsvorgaben für LANXESS Mitarbeiter. Alle weltweit gültigen LANXESS Leit- und Richtlinien sind über ein System abrufbar, das für jeden Mitarbeiter zugänglich ist. Unser Verhaltenskodex ist auf unserer Internetseite www.lanxess.de einsehbar unter der Rubrik Corporate Responsibility/Corporate Governance/Compliance bei LANXESS.

Compliance-Management-System

Um unser klares Bekenntnis zu Compliance in unserer täglichen Arbeit umzusetzen, haben wir ein Compliance-Management-System (CMS) etabliert: Es leitet unsere Mitarbeiter an und beugt möglichen Unsicherheiten in Bezug auf unsere Compliance-Handlungsmaxime vor. Dies beinhaltet auch Beratung und Schulung in Compliance-relevanten Fragestellungen.

Das globale Compliance-Management-System ist in unserer CMS-Richtlinie definiert und wird regelmäßig extern in seiner Gesamtheit (Konzeption, Angemessenheit und Wirksamkeit) geprüft. Die Kontrolle ist nicht auf definierte Risiken eingeschränkt, fokussiert sich aber auf die zehn größten Compliance-Risiken, die wir identifiziert haben. Die letzte Prüfung, die 2012 von der Deloitte & Touche GmbH vorgenommen wurde, schlossen wir ohne Feststellung mit einem uneingeschränkten Prüfurteil ab.



Umweltschutz

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



Korruptionsbekämpfung

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

Unsere CMS basiert auf den folgenden Grundelementen:

■ **Compliance-Kultur**

Sie ist geprägt vom Commitment und vom Engagement unseres Vorstands sowie des Aufsichtsrats. Es ist essenzielle Aufgabe aller Führungsebenen, unsere Compliance-Kultur vorzuleben und zu kommunizieren, damit sie das gesamte Unternehmen durchdringt. Compliance- und Geschäftsverantwortung liegen bei LANXESS stets in einer Hand.

■ **Compliance-Ziel**

Wir wollen jegliche Compliance-Verstöße vermeiden.

■ **Compliance-Risiken**

Sie werden regelmäßig analysiert, mit dem Vorstand diskutiert und nach Eintrittswahrscheinlichkeit und möglicher Schadensauswirkung bewertet. Die Risikoexposition wird sowohl für Unternehmensbereiche als auch für Länder vorgenommen und es werden entsprechende Gegenmaßnahmen definiert. Potenzielle Compliance-Hauptrisikofelder sind: Kartellrecht/Wettbewerbsrecht, Korruption, Außenwirtschaftsrecht, Umwelt-/Sicherheitsregeln, Datenschutz, Produkthaftung, Insiderhandel, Diskriminierung, Bilanzrecht sowie der Betrug am Unternehmen.

■ **Compliance-Programm**

Es enthält alle „klassischen“ Elemente eines CMS, wie einen Compliance-Kodex sowie spezifische Richtlinien und Arbeitsanweisungen, etablierte Hinweisgeber-Systeme, Informationen und Schulungen. Klare Verantwortlichkeiten in unserer Aufbau- und Ablauforganisation, ein funktionierendes internes Kontrollsystem sowie angemessene Prüfungs- und Monitoring-Aktivitäten sollen Compliance in einem weiter gehenden Sinne sicherstellen.

■ **Compliance-Organisation**

Um seine Mitarbeiter zu unterstützen, den Verhaltenskodex einzuhalten und das Compliance-Management-System zu betreuen, hat LANXESS eine Compliance-Organisation eingerichtet. Diese wird vom Group Compliance Officer geleitet. In den einzelnen Ländern, in denen LANXESS mit Tochtergesellschaften vertreten ist, wird der Group Compliance Officer von lokalen Compliance Officern unterstützt. Die Verantwortung für rechtskonformes Handeln liegt jedoch stets beim jeweiligen Entscheidungsträger. Insofern sehen wir Compliance in erster Linie als eine wesentliche Führungsaufgabe an.

▪ **Compliance-Kommunikation**

Informationsveranstaltungen und Schulungen ermöglichen unseren Mitarbeitern, ihre Aufgaben sachgemäß und rechtskonform zu erfüllen. Der Compliance-Auftritt im LANXESS Intranet bietet zudem E-Learning-Programme. Bottom-up werden Compliance-Themen und -Probleme an die lokalen Compliance Officer und von dort an den Group Compliance Officer berichtet. Alle wesentlichen Entwicklungen, Feststellungen und Maßnahmen werden regelmäßig an den Vorstand und den Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats kommuniziert. Eine Pflicht zur Ad-hoc-Meldung an Vorstand und Aufsichtsrat, die bei weitreichenden Compliance-Verstößen besteht, ist bisher noch nicht eingetreten.

▪ **Compliance-Überwachung**

Sie erfolgt mittels allgemeiner Prüfungen sowie spezieller Prüfprogramme durch die interne Revision und eine zentrale HSE-Abteilung. Da die Revision selbst Bestandteil des CMS ist, lassen wir dieses regelmäßig durch unabhängige Dritte prüfen. Die Compliance-Situation bei LANXESS wird zudem regelmäßig durch den Wirtschaftsprüfer beurteilt.

Responsible Care®

Transparenz und eine verstärkte Kommunikation mit der Öffentlichkeit sind erklärte Ziele der internationalen Charter zu Responsible Care®. So soll Vertrauen in eine Industrie aufgebaut werden, die entscheidend dazu beiträgt, den Lebensstandard und die Lebensqualität der Menschen zu verbessern. Bereits 2006 hatten wir die entsprechende Erklärung des Weltchemieverbands ICCA mit unterzeichnet. Unser Bekenntnis zu den Visionen und dem ethischen Anliegen der Initiative haben wir durch die Unterzeichnung der überarbeiteten Responsible Care® Global Charter 2014 erneuert. Die Responsible Care® Charter in der Praxis anzuwenden, bedeutet für uns: Wir arbeiten kontinuierlich daran, unsere Prozesse und Leistungen in puncto Umweltschutz, Klimaschutz, Gesundheit, Sicherheit und Qualität zu verbessern. Mit unseren unternehmenseigenen Leitlinien haben wir die Grundsätze der Charter in unsere Leitungsprinzipien und unsere Unternehmensstrategie integriert.

Auch von unseren Lieferanten erwarten wir, dass sie sich zu unseren Werten und Regeln, insbesondere zum Global Compact, bekennen und Systeme etablieren, um rechtskonformes Verhalten sicherzustellen. Wir erwarten zudem, dass sie ethisches Verhalten innerhalb ihrer Organisation weiterentwickeln. Der LANXESS „Supplier Code of Conduct“ ist fester Bestandteil unserer Lieferantenkommunikation. Zu prüfen, ob diese Vorgaben eingehalten werden, ist ein wesentlicher Aspekt unserer Arbeit in der Initiative „Together for Sustainability“, die wir gemeinsam mit 17 anderen global operierenden Chemieunternehmen betreiben (siehe S. 119). Darüber hinaus prüfen wir im Rahmen von Akquisitionen in unseren Due-Diligence-Prozessen grundsätzlich, ob die Menschenrechte auch im Zielunternehmen eingehalten werden.




Responsible Care®

→ Bereits seit 2006 unterstützen wir die weltweite **Initiative Responsible Care** der chemischen Industrie.

 www.responsible-care.de



→ Im Rahmen der Initiative **Together for Sustainability** fördern wir Nachhaltigkeit in der Lieferkette der chemischen Industrie.

 www.tfs-initiative.com

Aktiver Stakeholder-Dialog

GRI ←
G4-18
G4-24
G4-25
G4-26
G4-27

Relevante Stakeholder sind für LANXESS Gruppen, Institutionen oder Personen, zu denen wir durch unsere Geschäftsfelder direkt oder indirekt in einer Beziehung stehen und die damit ein Interesse an unseren Aktivitäten haben. Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten, Kapitalmarktvertreter, die Medien, Nachbarn unserer Standorte sowie Vertreter von Politik, öffentlichen Behörden und Nichtregierungsorganisationen sind unsere wichtigsten Anspruchsgruppen. Wir führen mit allen genannten Gruppen einen intensiven Dialog, um kontinuierlich Themen zu identifizieren, die aus Sicht unseres Umfelds bedeutsam sind im Sinne der unternehmerischen Verantwortung. Gleichzeitig wollen wir mit einem offenen und konstruktiven Austausch das gegenseitige Verständnis fördern und Vertrauen aufbauen.

Externe Stakeholderbefragung präzisiert die Materialitätsanalyse

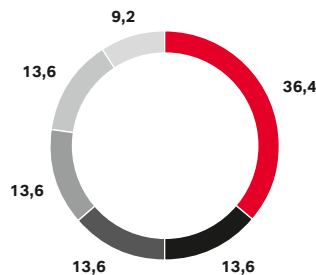
Um unsere Nachhaltigkeitsstrategie zu optimieren und Ressourcen möglichst effektiv einzusetzen, ist es unerlässlich, die vielfältigen Handlungsfelder systematisch zu priorisieren. Die Materialitätsanalyse nach den Vorgaben der Global Reporting Initiative (GRI) ist für uns in diesem Zusammenhang ein wichtiges Instrument. Sie orientiert sich an den vier Grundsätzen Nachhaltigkeitskontext, Wesentlichkeit, Vollständigkeit und Einbeziehung von Stakeholdern.

Wir ließen 2015 eine ausführliche persönliche Befragung unserer bedeutendsten externen Anspruchsgruppen durchführen, die sowohl inhaltlich als auch methodisch auf unsere interne Befragung aus dem Vorjahr aufsetzte.

Teilnehmer an unserer externen Stakeholderbefragung

in %

■ Kunden
■ Lieferanten
■ Investoren
■ Medien
■ NGOs
■ Politik


































Die Befragten waren sich in dem Punkt einig, dass Nachhaltigkeit für ein global agierendes Chemieunternehmen von hoher strategischer Bedeutung ist. Eine breite Mehrheit erlebt LANXESS als nachhaltig handelndes Unternehmen und bescheinigte uns gute Leistungen in der Wahrnehmung unserer unternehmerischen Verantwortung. Von den insgesamt 31 Themen aus sechs Handlungsfeldern, die bewertet werden sollten, messen unsere externen Stakeholder der Antikorruption, der Arbeitssicherheit und dem Thema Compliance die höchste Relevanz zu. Verbesserungsbedarf sehen die Befragten bei der Nachhaltigkeitskommunikation im persönlichen Gespräch – vor allem die befragten Kunden wünschen sich von LANXESS eine aktivere Informationspolitik.

Die konsolidierten Ergebnisse beider Befragungen spiegeln sich in unserer Materialitätsmatrix wider, die wir in ein neues, übersichtliches Darstellungsformat überführt haben.

→ **GRI**
G4-18
G4-19
G4-26
G4-27

LANXESS Materialitätsmatrix

-  **Corporate Governance**
-  **Verantwortung für die Mitarbeiter**
-  **Verantwortung für die Umwelt**
-  **Produkt- und Prozessverantwortung**
-  **Verantwortung in der Lieferkette**
-  **Gesellschaftliche Verantwortung**

>> sehr hoch	<ul style="list-style-type: none">  Antikorrupcion  Menschenrechte  Emissionsreduktion  Verantwortungsvolle Ressourcennutzung  Toxizität 	<ul style="list-style-type: none">  Arbeitssicherheit  Compliance  Umweltstandards  Verantwortungsvoller Umgang mit Chemikalien  Ressourceneffizienz  Umweltmanagement  Energieeffizienz  Produktsicherheitsinformationen 	<ul style="list-style-type: none">  Risikomanagement  Qualität  Anlagen- und Verfahrenssicherheit  Forschung und Entwicklung
Bedeutung für Stakeholder	<ul style="list-style-type: none">  Wirtschaftsethik  Nachhaltige Beschaffung  Wassermanagement  Klimaschutz 	<ul style="list-style-type: none">  Gesundheit am Arbeitsplatz  Aus- und Weiterbildung  Verbindungen zu Interessengruppen  Transparenz  Talent Management  Faire Vergütung 	<ul style="list-style-type: none">  Globalisierung
hoch	<ul style="list-style-type: none">  Transport  Work-Life-Balance 	<ul style="list-style-type: none">  Demografischer Wandel 	
	hoch	Bedeutung für LANXESS	sehr hoch >>

Darüber hinaus fließen die Interessenschwerpunkte unserer Stakeholder in die inhaltliche Ausgestaltung unserer kombinierten Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichterstattung ein, die für das Berichtsjahr 2015 erstmals den G4-Leitlinien der GRI folgt.

GRI ←
G4-18
G4-26
G4-27

So finden sich neben der ausführlichen Darstellung unseres Compliance-Management-Systems in diesem Kapitel erneut zahlreiche weitere Informationen rund um die Themen Antikorruption und Compliance im GRI Content Index ab Seite 247 dieses Berichts. Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitssicherheit bündeln wir in der Vorstandsinitiative Xact, über die wir auf Seite 55 umfassend berichten. Dem Wunsch nach einer transparenten Darstellung der Nachhaltigkeit in unserer Lieferkette entsprechen wir mit der bereits erwähnten Initiative „Together for Sustainability“. Die Fortschritte, die wir im Berichtsjahr erzielten, finden sich im zusammengefassten Lagebericht auf Seite 119.

Erfolgsfaktor Kundenzufriedenheit

Kundenzufriedenheit und -bindung gehören zu den wichtigsten Erfolgsfaktoren für uns. 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 Verbesserungen unserer Produkte und Prozesse zu erzielen. Seit Anfang 2015 haben wir ein dezentrales Kundenbeschwerdemanagement in den operativen Einheiten etabliert. Dieser direkt in den Business Units verankerte Prozess hat zum Ziel, das Anliegen eines Kunden gleichermaßen schnell wie kompetent zu bearbeiten und ihn so dauerhaft an uns zu binden.

421 ←

Teilnehmer zählten
unsere Kundenbefragungen
im Jahr 2015.

Durch regelmäßige Kundenbefragungen nach anerkannten Methoden der Meinungsforschung gewinnen wir wichtige Erkenntnisse über die Loyalität unserer Kunden, ihre Erwartungen und ihre Wahrnehmung unserer Leistungen im Vergleich zu Wettbewerbern. Im Zuge von „Let's LANXESS again“ wurde die Verantwortung für Kundenbefragungen auf die einzelnen Business Units übertragen und somit dezentralisiert. 2015 führten fünf unserer zehn Business Units Befragungen mit insgesamt 421 Teilnehmern durch. Positive Bewertungen erhielten dabei vor allem unsere Fachkompetenz, Kundenorientierung und Liefertreue. Verbesserungspotenzial sahen die befragten Kunden hingegen noch bei der Preisgestaltung und Lieferflexibilität. Im Jahr 2016 werden die verbleibenden fünf Business Units mit entsprechenden Befragungen nachziehen.

Dass unser täglicher Einsatz für eine hohe Produktqualität und Kundenzufriedenheit wahrgenommen und anerkannt wird, belegen regelmäßig Auszeichnungen und Preise. So wurde LANXESS 2015 beispielsweise im Rahmen der China International Rubber Industry Exposition, einer der bedeutendsten Branchenveranstaltungen, als „Top Influential Brand“ geehrt. Das US-amerikanische Unternehmen Dayco, weltweit führend in der Herstellung von Zahnriemen und einer der wichtigsten Kunden für unser Hochleistungs-Elastomer Therban, zeichnete uns wiederum als „besten Lieferanten in China“ aus.

Gemeinsam handeln – leistungsstarke Netzwerke pflegen

Es ist uns wohl bewusst, dass die großen gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit von keiner Organisation – ob Unternehmen, Regierung, Forschungsinstitut oder NGO – allein bewältigt werden können. Neben den CR-Engagements, die wir eigenständig vornehmen, beteiligen wir uns deshalb an leistungsstarken globalen Netzwerken, in denen wir unsere Kompetenz zu Themen nachhaltiger Entwicklung mit der Expertise weiterer Partner bündeln. Dabei spielen neben staatlichen Institutionen insbesondere NGOs mit ihrem umfassenden Expertenwissen zu spezifischen Themen eine wichtige Rolle.

Seit dem Jahr 2013 unterstützen wir beispielsweise die Initiative „Chemie³“, unter deren Dach sich der Verband der Chemischen Industrie e. V. (VCI), die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und der Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) für Nachhaltigkeit engagieren. Im Zentrum von „Chemie³“ stehen die insgesamt zwölf Handlungsfelder umfassenden „Leitlinien zur Nachhaltigkeit für die chemische Industrie in Deutschland“, die unter Einbeziehung interner und externer Stakeholder formuliert wurden. Sie sind Leitbild der Branche und unterstützen Unternehmen und Beschäftigte dabei, ihre Beiträge zur Nachhaltigkeit auszubauen. Bis 2017 hat sich die Initiative zudem zum Ziel gesetzt, neue ökonomische, ökologische und soziale Fortschrittsindikatoren im Bereich der Nachhaltigkeit zu erarbeiten.

Neben Messen sind hochrangig besetzte Kongresse für uns wichtige Foren, um uns mit potenziellen und bestehenden Geschäftspartnern, Mitbewerbern, Wissenschaftlern oder Meinungsbildnern zu aktuellen Entwicklungen und künftigen Herausforderungen im Bereich der Nachhaltigkeit auszutauschen. Im November 2015 folgten mehr als 150 internationale Teilnehmer unserer Einladung zum zweiten „LANXESS Pigments Symposium“ in Schanghai (China). Insgesamt rund 750 Besucher zählten die beiden „TFS Supplier Days“, die wir im Berichtsjahr in São Paulo (Brasilien) und Schanghai veranstalteten.

Immer wieder beteiligen wir uns an Studien zu gesellschaftlich relevanten Themen wie beispielsweise der umweltschonenden Gestaltung von Mobilität. Große Aufmerksamkeit generierte im Berichtsjahr die von uns unterstützte Studie „Fuelling Britain’s Future“ der European Climate Foundation, die sogar im Britischen Unterhaus vorgestellt wurde. Die zentrale Erkenntnis der Untersuchung: Nicht nur alternative Antriebe, sondern auch Hightech-Kunststoffe können einen signifikanten Beitrag zum Klimaschutz leisten. In einem gemeinsam mit dem Energieversorger RheinEnergie durchgeführten Langzeittest konnten wir – von TÜV Rheinland bestätigt – wiederum nachweisen, dass der Einsatz „grüner“ Reifen den Treibstoffverbrauch im Stadtverkehr um bis zu 7 % senken kann.

Auch auf der politischen Bühne führen wir einen offenen Dialog mit Regierungsvertretern und Behörden auf kommunaler bis hin zur europäischen und internationalen Ebene. Im Fokus steht dabei der aktive Austausch zu unternehmensstrategischen Themen. Dazu zählen umweltschonende Produkt- und Prozessinnovationen, die Entwicklung der Rohstoff- und Energiemärkte sowie arbeitsmarkt- und bildungspolitische Fragen. Mit eigenen Büros in Berlin und Brüssel sind wir nah am Zentrum der politischen Entscheidungen. Vertreter von LANXESS nehmen darüber hinaus aktive Funktionen in diversen Verbänden wahr.

Ein weiteres wichtiges Element unserer Stakeholder-Kommunikation ist der strukturierte Austausch mit den Menschen im unmittelbaren Umfeld unserer Standorte. So bieten beispielsweise die Chempunkt-Büros in Leverkusen, Dormagen und Krefeld-Uerdingen, die von unserer Beteiligungsgesellschaft Currenta betrieben werden, allen Interessierten die Gelegenheit, zu Themen rund um die Chemparks ins Gespräch zu kommen.

Auszeichnungen für nachhaltiges Engagement

Unser Einsatz wurde auch im Geschäftsjahr 2015 wieder mit verschiedenen Auszeichnungen honoriert. So veröffentlichten die China Enterprise Evaluation Association (CEEA) und die Sozialwissenschaftliche Fakultät der Universität Tsinghua erstmals eine Liste der 500 Unternehmen in China, die ihre gesellschaftliche Verantwortung am besten wahrnehmen. LANXESS konnte sich mit Rang 130 im oberen Drittel platzieren. Bereits zum zweiten Mal in Folge erhielten wir zudem den „Best CSR Award“, der beim chinesischen Finanzgipfel „Salute to the China Dream“ vergeben wird. Der Preis wurde LANXESS als Anerkennung für seine Führungsposition im Bereich Corporate Social Responsibility und seine umweltgerechte Unternehmensentwicklung verliehen.



→ Seit 2013 unterstützen wir in Deutschland die **Initiative Chemie³**.

 www.chemiehochdrei.de

→ **GRI**
G4–26
G4–27

Mitarbeiter

Unser langfristiger unternehmerischer Erfolg beruht ganz wesentlich auf der Verantwortung, der Professionalität und der Lösungsorientierung unserer Mitarbeiter. Nur ein stetiges Investment in ihre Aus- und Weiterbildung – insbesondere in ihre Fähigkeit, auf der Basis von Werten zu handeln, Themen neu zu denken und zügig umzusetzen sowie dabei gerade im Team Lösungen zu erarbeiten – gewährleistet, dass wir als Unternehmen die Chancen sich verändernder Märkte auch künftig erfolgreich nutzen können.

Mit unserer Personalstrategie unterstützten wir auch 2015 die erfolgreiche Neuausrichtung des Konzerns. Um den angestrebten Kulturwandel zu gestalten und zu steuern, entwickelten Vorstand und Topmanagement in einem interaktiven Ansatz ein neues Wertemodell und diskutierten es mit Mitarbeitern in zahlreichen Workshops an nahezu allen Standorten weltweit. Weitere personalstrategische Schwerpunktthemen waren die Umsetzung und Begleitung der weltweiten Restrukturierung sowie die organisatorische Gestaltung unseres neuen Gemeinschaftsunternehmens mit Saudi Aramco.

Die fortschreitende Neuausrichtung des Konzerns spiegelte sich 2015 in unseren globalen Personalzahlen wider. Weltweit traten im Geschäftsjahr 2015 insgesamt 825 neue Mitarbeiter in den Konzern ein. In Deutschland haben wir 155 neue Mitarbeiter eingestellt. Unser Fokus lag dabei insbesondere auf Spezialisten verschiedener Funktionsgebiete.

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
<20				1						
20–29	7	24	17	52	6	12	18	26	30	184
30–39	13	17	11	39	2	19	16	21	23	142
40–49	5	17	6	17	2	19	1	4	6	28
50–59	5	9	1	10	1	5	1	1		2
≥60	1			1	1	2				
Gesamt	31	67	35	120	12	57	36	52	59	356

Von den weltweit rund 1.000 Stellen, die im Rahmen der Neuausrichtung (siehe Strategiekapitel, S. 24) bis 2016 entfallen sollen, wurden bis Ende 2015 wie geplant 933 über Vorruhestandsregelungen bzw. Aufhebungsvereinbarungen mit Abfindungszahlungen abgebaut. Zur sozialverträglichen Abfederung haben wir unter anderem in Deutschland eine Beratungs- und Placementagentur hinzugezogen.

Vor dem Hintergrund unseres Personalanpassungsprogramms verzeichneten wir im Berichtszeitraum eine steigende Fluktuation. In Deutschland betrug die Fluktuationsquote auf Basis von Eigenkündigungen im Berichtsjahr 1,1 % (Vorjahr: 0,69 %). Weltweit lag diese Quote bei 2,9 % (Vorjahr: 3,29 %).

Fluktuation auf Basis von Eigenkündigungen (in %, ohne Abbauprogramme)

Altersgruppe	EMEA (ohne Deutschland)		Deutschland		Nordamerika		Lateinamerika		Asien/Pazifik	
	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich
<20				0,0			0,0	0,0		0,0
20–29	0,0	1,9	7,5	3,5	12,4	22,3	10,1	3,5	15,6	14,5
30–39	6,0	1,3	3,1	1,9	5,7	6,3	12,6	1,1	11,0	7,3
40–49	3,6	1,0	1,4	0,8	5,6	2,9	4,0	0,3	4,4	5,3
50–59	1,0	0,5	0,0	0,3	0,8	0,8	3,1	0,0	9,3	3,7
≥60	26,7	4,0	0,0	0,0	4,6	12,5	0,0	0,0	0,0	13,3
Gesamt	4,0	1,1	1,8	1,0	4,1	5,3	9,2	1,0	10,3	8,2

Fluktuation gesamt (in %, inkl. Abbauprogrammen)

Altersgruppe	EMEA (ohne Deutschland)		Deutschland		Nordamerika		Lateinamerika		Asien/Pazifik	
	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich
<20				0,0			0,0	0,0		0,0
20–29	6,1	2,4	12,5	4,0	16,5	24,6	20,3	9,9	17,2	15,4
30–39	8,0	3,8	8,5	3,4	7,6	8,6	21,8	7,4	12,5	9,1
40–49	8,6	3,6	8,2	2,3	7,0	5,1	9,9	7,6	8,9	8,3
50–59	5,1	7,3	12,3	6,6	2,4	9,0	9,4	12,9	15,5	12,2
≥60	133,3	39,4	48,8	41,0	13,9	27,2	0,0	24,2	0,0	53,3
Gesamt	9,3	6,0	11,0	6,2	7,0	11,0	17,5	9,5	12,8	10,8

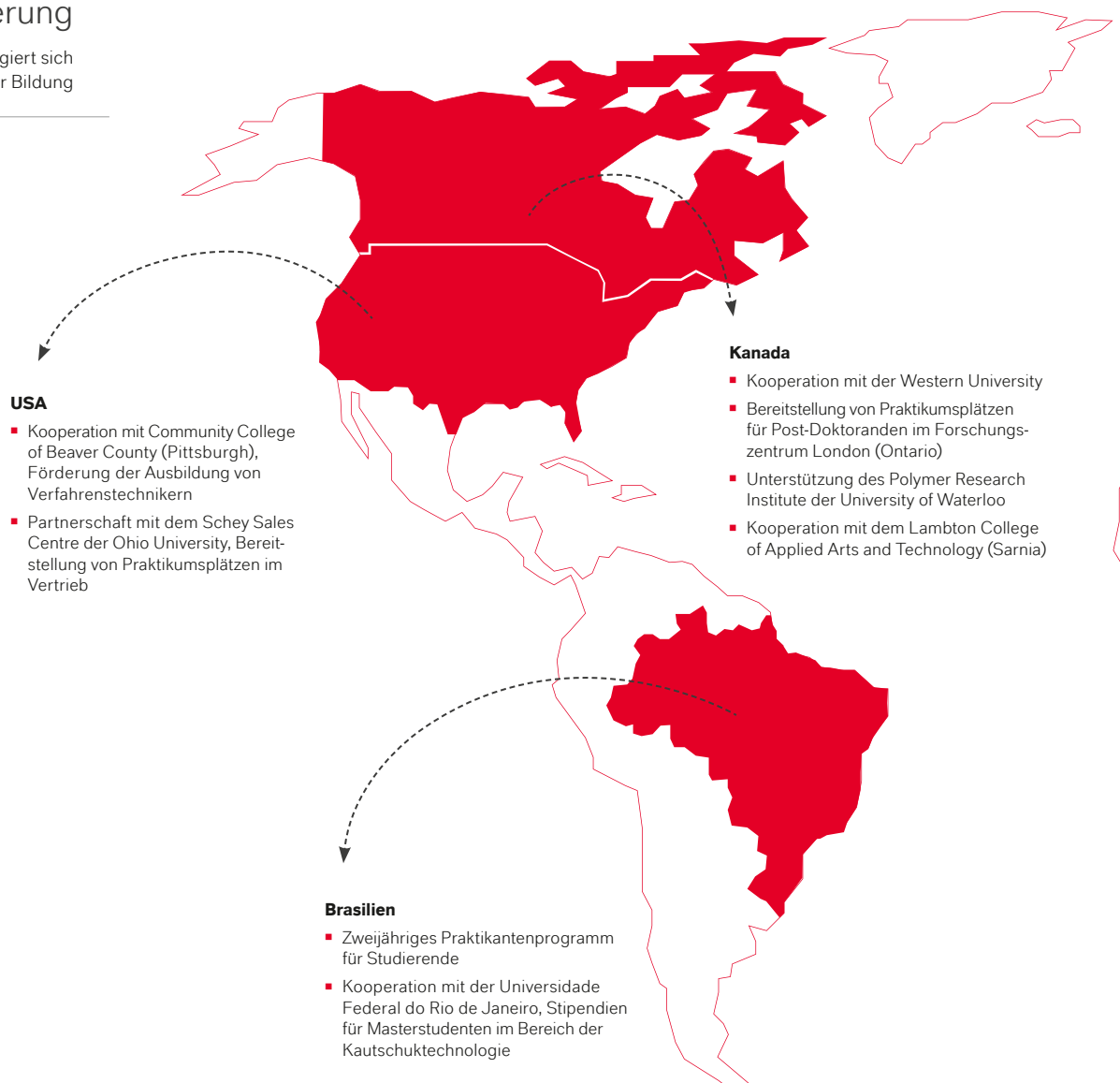
Talente weltweit begeistern

Im Rahmen einer nachhaltigen, wertebasierten Unternehmenspolitik und vor dem Hintergrund des demografischen Wandels investiert LANXESS weiterhin in gut ausgebildete Talente – Auszubildende wie Hochschulabsolventen – sowie erfahrene Fach- und Führungskräfte.

Um unsere Unternehmensziele zu erreichen, ist es wesentlich, auch im Hinblick auf Recruiting und Talent Management flexibel und veränderungsbereit zu sein. Von unseren Mitarbeitern erwarten wir einen hohen Grad an Professionalität, Flexibilität und Veränderungsbereitschaft in Zeiten herausfordernder Märkte und Rahmenbedingungen. Im Gegenzug bieten wir vielfältige Entwicklungschancen, beispielsweise in Form von Auslandseinsätzen, der Übernahme interdisziplinärer Projekte oder des Wechsels zwischen Business Units und Zentralfunktionen.

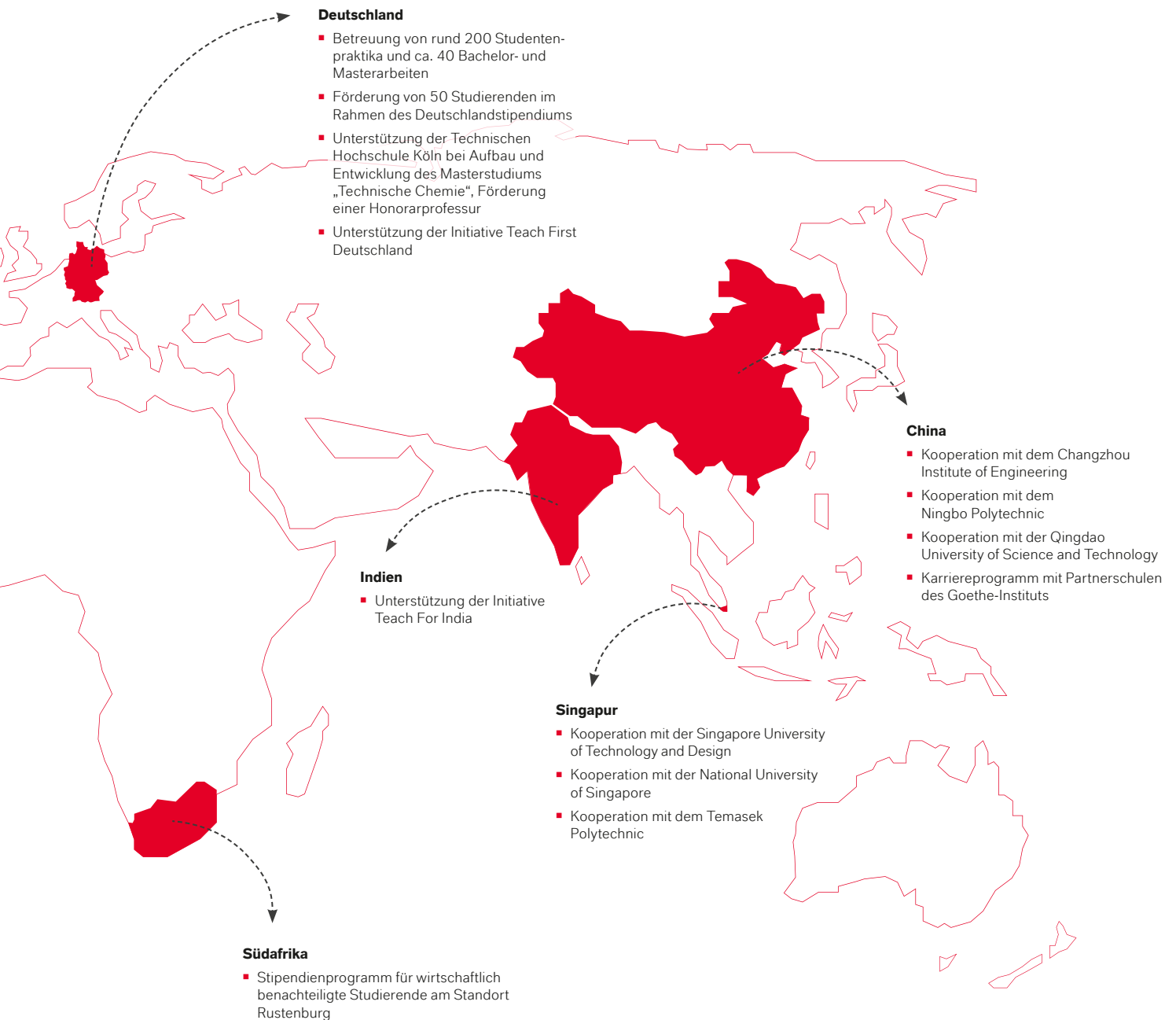
Weltkarte der ← Bildungsförderung

LANXESS engagiert sich
weltweit für Bildung



Im Geschäftsjahr 2015 haben wir erneut weltweit den direkten Kontakt zu talentierten Studierenden und Schülern gesucht – sei es im Rahmen des Hochschuldialogs, auf wissenschaftlichen Tagungen oder bei eigenen Veranstaltungen.

Wir legen besonderen Wert darauf, junge Talente während ihrer Studienzeit oder Promotion zu fördern und beim Start in ein erfolgreiches Berufsleben zu unterstützen. Damit die besten Studierenden ihr Potenzial voll ausschöpfen können, unterstützen wir gezielt herausragende Masterstudenten und Doktoranden in Natur- und Ingenieurwissenschaften mit dem LANXESS Förderprogramm. Neben der finanziellen Unterstützung legen wir dabei großen Wert auf einen fachlichen und berufsbezogenen Austausch.



Praktikanten, die uns mit überdurchschnittlichen Leistungen überzeugen, können im Rahmen unseres Praktikanten-Talentprogramms eXclusive weiter gefördert werden. Es ist darauf ausgerichtet, Positionen im Unternehmen bevorzugt mit Kandidaten des Talentprogramms zu besetzen.

www.teachforall.org
www.teachfirst.de
www.teachforindia.org

Ein erfolgreiches Recruitinginstrument, das zudem auch gesellschaftlichen Nutzen stiftet, ist unsere Partnerschaft mit den Non-Profit-Organisationen Teach First Deutschland und Teach For India (TFI), die wir jeweils seit 2010 als einer der Hauptförderer unterstützen. Beide Organisationen sind nationale Netzwerkpartner der globalen Initiative Teach For All, die darauf zielt, weltweit Schüler mit schlechten Startbedingungen besonders zu fördern, ihre individuellen Talente zu entwickeln und ihnen eine berufliche Perspektive zu eröffnen. Dabei unterstützen persönlich geeignete und fachlich besonders qualifizierte Hochschulabsolventen aller Studienrichtungen als Fellows zwei Jahre lang Schulen in sozial schwachen Einzugsgebieten in ihrer Erziehungs- und Bildungsarbeit.

Fach- und Führungskräfte gewinnen und binden

Mit Erfolg führten wir in den letzten Jahren unsere **internationalen Traineeprogramme** durch. Besonders qualifizierte Hochschulabsolventen werden auf anspruchsvolle Fach- und Führungsaufgaben im Konzern vorbereitet und sammeln bereits während des Traineeprogramms Erfahrungen im Ausland. 2015 starteten in Deutschland neun internationale Traineeprogramme mit insgesamt 16 Teilnehmerinnen und Teilnehmern (12 Frauen und 4 Männer). Die Schwerpunkte lagen dabei auf den Bereichen Marketing, Controlling, Ingenieurwesen, Human Resources und Finanzen.

In verschiedenen Regionen bieten wir darüber hinaus **lokale Trainee- und Studentenprogramme** an: In den USA kooperieren wir im Rahmen unserer Trainee- und Praktikantenprogramme, deren Schwerpunkte in den Bereichen Finanzen und Ingenieurwesen liegen, mit verschiedenen Universitäten.

Unter dem Namen XTrainee Programs bietet LANXESS Indien gleich drei unterschiedlich strukturierte Traineeprogramme für Studenten, Absolventen und Managementnachwuchs an. Im Rahmen dieser Programme erhalten die Teilnehmer einen Projektauftrag und werden durch einen Mentor unterstützt. 2015 wurden so 29 Studenten, Absolventen und Management-Nachwuchskräfte ausgebildet und betreut. Ein weiteres einjähriges Trainingsprogramm für vierzehn junge Menschen führt LANXESS Indien mit dem Industrial Training Institute (ITI) durch. Die Auszubildenden werden nach ihrer Ausbildung zu Facharbeitern und Technikern für Produktionsbetriebe weiterqualifiziert.

Aufgrund ihrer Lage abseits der großen Wirtschaftszentren ist es für unsere südafrikanischen Standorte traditionell eine besondere Herausforderung, ausreichend qualifizierte Hochschulabsolventen zu gewinnen. Deshalb bieten wir attraktive Traineeprogramme in einer Vielzahl von technischen und kaufmännischen Themengebieten an. Im Jahr 2015 beschäftigten wir insgesamt elf Trainees.

Berufliche Ausbildung bewährt sich beim Recruiting

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 ein integrales Element unserer Strategie, Fachkräfte für die deutschen Standorte aus den eigenen Reihen zu entwickeln. Im Berichtsjahr 2015 nahmen bei LANXESS in Deutschland 139 (Vorjahr: 147) junge Menschen (126 Männer und 13 Frauen) ihre berufliche Erstausbildung bzw. ein duales Studium auf. Zum Stichtag 31. Dezember 2015 bildete LANXESS insgesamt 500 junge Menschen (82 Frauen und 418 Männer) in 19 unterschiedlichen Berufsbildern, darunter sechs duale Studiengänge, aus. Im Geschäftsjahr 2015 haben wir in Deutschland trotz unseres Restrukturierungsprogramms 80 %

9

internationale Traineeprogramme bieten Hochschulabsolventen attraktive Einstiegsmöglichkeiten bei LANXESS.

500

junge Menschen befanden sich zum Bilanzstichtag bei LANXESS in Ausbildung.

der Ausbildungsprüflinge übernommen. Sowohl die Zahl der Ausbildungsplätze als auch die Übernahmequote werden wir in den nächsten Jahren weiter auf diesem hohen Niveau halten.

Mit unserem Einstiegsqualifizierungsprogramm XOnce bieten wir darüber hinaus jungen Menschen mit fehlender Ausbildungsreife in einer einjährigen Fördermaßnahme Hilfestellung auf dem Weg in die Ausbildung. Wir wollen auch die stetig steigende Zahl von Menschen unterstützen, die in Deutschland Zuflucht vor Krieg und Armut suchen. So erarbeiten wir derzeit ein Konzept, um Flüchtlingen bei der Berufswahl Orientierung zu bieten. Ebenso prüfen wir, ob wir mittelfristig zusätzliche, spezifisch zugeschnittene Praktikums-, Ausbildungs- und Arbeitsplätze anbieten können.

Ein Modell macht Schule

Dass sich das deutsche Ausbildungsmodell mit seiner ausgewogenen Mischung theoretischer und praktischer Elemente auch andernorts als Vorbild eignet, beweist unsere südafrikanische Landesgesellschaft. Zum Jahresende 2015 befanden sich 18 junge Menschen in einer zwei- bis dreijährigen Ausbildung in verschiedenen handwerklichen Disziplinen. Selbstverständlich ist es unser Ziel, möglichst viele von ihnen nach bestandener Prüfung in eine feste Anstellung bei LANXESS zu übernehmen. Doch auch für diejenigen, die keine berufliche Heimat bei uns finden, eröffnen sich mit ihrer erworbenen Qualifikation gute berufliche Perspektiven, beispielsweise in der Bergbauindustrie. Auf diese Weise übernehmen wir an unseren südafrikanischen Standorten auch eine wichtige gesellschaftliche Funktion.

Führung und Leistung neu definieren – Entwicklungen weltweit optimieren

Erfolgreicher Wandel ist in erster Linie das Resultat einer erfolgreichen Führung. Erfolgreiche Führung ist wiederum das Ergebnis klarer, global verbindlicher Werte und Handlungsmaßstäbe. Deshalb haben wir unser neues Wertemodell in fünf Führungsprinzipien übersetzt, die weltweit gelten. Bis 2016 werden wir diese Führungsprinzipien in alle relevanten HR-Prozesse und -Instrumente übertragen.

Wir haben unsere Führungsprinzipien auch bei der Entwicklung der „Executive Database“ berücksichtigt, eines globalen Talent Management Tool, das den Abgleich zwischen Stellenprofilen und den Profilen von Kandidaten ermöglicht, die bei den jährlichen Personalentwicklungskonferenzen ermittelt werden. Im Rahmen dieser Konferenzen diskutieren wir alle Manager weltweit hinsichtlich ihrer Leistungen, ihres Potenzials, ihres individuellen Entwicklungsbedarfs und der Planung ihres weiteren Karrierewegs. Die Executive Database soll im Laufe des Jahres 2016 global für die oberen Führungsebenen implementiert werden.

→ Mit der „**Executive Database**“ können wir Führungspositionen künftig noch zielgerichteter besetzen.

Die Frage, wie gut eine Persönlichkeit die angestrebte LANXESS Erfolgskultur in allen ihren Facetten repräsentiert, gewinnt im Zuge unseres Veränderungsprozesses auch bei Mitarbeitern an Bedeutung, die erstmals eine Führungsaufgabe übernehmen sollen. In Indien ist eine diesbezügliche Analyse seit 2015 fester Bestandteil entsprechender Beförderungsverfahren. Einen ähnlichen Ansatz verfolgen wir auch in Brasilien.

Natürlich waren auch Trainings und Weiterbildungen für die Mitarbeiter im Jahr 2015 unverändert wichtige Bestandteile unserer Personalentwicklung. Neben formalen Trainings und Seminaren, die beispielsweise in Frankreich 10.973 Stunden umfassten, konnten Mitarbeiter erneut zahlreiche informelle Angebote wie Mentoring und kollegiale Beratung nutzen, die den kontinuierlichen Wissensaustausch bereichsübergreifend fördern.

In Deutschland ist das Weiterbildungsformat der Sommerakademie in ein neues ganzjähriges Angebot übergegangen. Das Programm, das allen Fach- und Führungskräften an unseren deutschen Standorten zugänglich ist, bot mit insgesamt 19 Trainings eine Vertiefung von Hard- und Softskills sowie einen intensiven interdisziplinären Erfahrungsaustausch. 194 Mitarbeiter aus unterschiedlichen Geschäftsbereichen, davon 62 % Männer und 38 % Frauen, nutzten das vielfältige Angebot.

Am Standort Singapur führten wir das Skills-Matrix-Programm ein, das sich speziell an Produktionstechniker richtet. Im Rahmen des Programms können die Teilnehmer in einem selbstgestalteten Lernprozess ihr Wissen über Produktionsprozesse über ihren eigentlichen Aufgabenbereich hinaus erweitern.

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

Vertrag	EMEA (ohne Deutschland)		Deutschland		Nordamerika		Lateinamerika		Asien/Pazifik	
	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich
Unbefristeter Arbeitsvertrag Vollzeit	406	2.477	891	6.118	299	995	259	1.150	550	2.275
Unbefristeter Arbeitsvertrag Teilzeit	84	176	366	149	17	1	2	1	7	3
Befristeter Arbeitsvertrag Vollzeit	37	62	127	552	0	0	22	42	23	53
Befristeter Arbeitsvertrag Teilzeit	4	1	6	7		2	11	17	3	
Gesamt	531	2.716	1.389	6.826	316	998	294	1.210	583	2.331

Erfahrungen für internationale Märkte

Wir verstehen unsere globale Aufstellung als strategischen Vorteil. Derzeit sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus 69 (Vorjahr: 77) verschiedenen Nationen für LANXESS in aller Welt tätig. Qualifikation, Know-how-Transfer und Auslandserfahrungen sind für uns dabei keine Frage der Herkunft oder Hierarchie. Talenten und Spitzenkräften aus allen Regionen geben wir gleichermaßen die Möglichkeit, weltweit Erfahrungen zu sammeln und einzusetzen.

Internationale Entsendungen sind eine Schlüsselkomponente unserer systematischen Personalentwicklung. Expatriate-Stellen schreiben wir weltweit intern aus. Es ist uns zudem wichtig, bei internationalen Entsendungen die jeweilige familiäre Situation unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich zu berücksichtigen. So unterstützen wir beispielsweise den mitreisenden Partner in seiner beruflichen Weiterentwicklung.

Kurzfristige Entsendungen, die bei Projekteinsätzen notwendig sind, werden auch für LANXESS immer bedeutender. Gleichzeitig ermöglichen sie Mitarbeitern, die lediglich kurzfristig grenzüberschreitend mobil sind, internationale Erfahrung zu sammeln. Wir haben deshalb bessere Rahmenbedingungen für kurzfristige Entsendungen geschaffen. So wird ein attraktiver Mix aus Nebenleistungen und speziellen Trainings jetzt auch bei kurzzeitigen Einsätzen angeboten.

Die Zahl unserer Mitarbeiter, die wir langfristig ins Ausland entsenden, haben wir im Zuge der Neuausrichtung seit 2014 spürbar reduziert. Zum Jahresende 2015 waren 87 Mitarbeiter (Vorjahr: 136 Mitarbeiter) und damit rund 2,7 % (Vorjahr: 4 %) unserer Fach- und Führungskräfte außerhalb ihres Heimatlandes als Expatriates tätig. Schwerpunktregionen waren hierbei EMEA und Asien/Pazifik.

Neben einem gezielten weltweiten Know-how-Austausch durch die Entsendung von Experten und Führungskräften bleibt es weiterhin unser Ziel, vor Ort in den Ländern lokales Management mit Fachwissen und internationaler Kompetenz aufzubauen und geeigneten Mitarbeitern anspruchsvolle Aufgaben zu übertragen. Derzeit haben wir an Standorten außerhalb Deutschlands 81,1 % (Vorjahr: 80,9 %) unserer Führungsfunktionen mit lokalen Mitarbeitern besetzt.

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. Bei unserem D&I-Projekt konzentrieren wir uns auf die Dimensionen Alter, Geschlecht und Nationalität. Es hilft uns, innovativer und leistungsfähiger zu werden, und fördert die Gewinnung und Bindung vielversprechender Talente. Denn unser Geschäft wird immer internationaler und die demografische Entwicklung stellt uns in vielen unserer Kernländer vor große Herausforderungen.

Unser D&I-Dashboard ermöglicht detaillierte Kennzahlenbetrachtungen der drei Schwerpunktdimensionen: Jede Business Unit bzw. Group Function kann ihre D&I-Kennzahlen auf Landes-, regionaler oder globaler Ebene einsehen und entsprechende strategische Maßnahmen ableiten.

Seit dem Start des Projekts haben wir eine Vielzahl von Maßnahmen implementiert und Strukturen geschaffen. Im Berichtsjahr wurde das Projekt, das 2011 unter der Schirmherrschaft von Vorstandsmitglied und Arbeitsdirektor Dr. Rainier van Roessel als konzernweite Vorstandsinitiative aufgesetzt worden war, in die reguläre HR-Organisation und -Arbeit überführt.

So haben wir 2015 beispielsweise unser globales Mentoring-Programm erfolgreich ausgebaut: In China gewannen wir mehr als zehn Führungskräfte als neue Mentoren, die ihre Erfahrungen und Ansichten nun mit vielversprechenden Nachwuchstalenteilen teilen.

In Indien schuf unsere HR-Organisation mit „EmpowHER“ eine Interessenvertretung für Frauen, die künftig gezielt Maßnahmen zur Frauenförderung entwickelt und Anlaufstelle für alle Mitarbeiterinnen sein wird. Ein „Experiential Learning Program“ richtet sich darüber hinaus gezielt an Mitarbeiterinnen und bestärkt sie, ihren eigenen Karriereweg voranzutreiben. Zwei standortübergreifende Netzwerkveranstaltungen rundeten das vielfältige Angebot für unsere Mitarbeiterinnen in Indien ab.

Unsere D&I-Initiative leistet mit diesen Maßnahmen einen wichtigen Beitrag, um unser bereits im Jahr 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 15,6 %.

Durch das am 1. Mai 2015 in Kraft getretene Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst sind in Deutschland bestimmte Gesellschaften verpflichtet, Zielgrößen u. a. für den Frauenanteil der zwei Führungsebenen unterhalb des Vorstands festzulegen und zu bestimmen, bis wann der Frauenanteil erreicht werden soll. Dabei darf bei der erstmaligen Festlegung die Umsetzungsfrist nicht über den 30. Juni 2017 hinausgehen. Vor dem Hintergrund der im LANXESS Konzern laufenden Restrukturierungen hat der Vorstand der LANXESS AG als 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 betrug der Frauenanteil für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands 9,8 % und der Frauenanteil der zweiten Führungsebene 20,5 %. Für beide Führungsebenen zusammen soll der Frauenanteil zum Stichtag 18,6 % betragen. Maßnahmen zur konzernweiten Förderung von Frauen in Führungspositionen sind bereits getroffen worden und werden weiter vorangetrieben.

→ In unserem Projekt „**Diversity & Inclusion**“ fokussieren wir uns auf die Dimensionen Alter, Geschlecht und Nationalität.

→ **20** %
soll der Frauenanteil im mittleren und oberen Management bis 2020 betragen.

Herausforderungen der Demografie meistern

Um die demografische Herausforderung anzugehen, haben wir bereits im Jahr 2009 – eng abgestimmt mit den Arbeitnehmervertretern und in Anlehnung an den Chemie-Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ – ein umfangreiches Demografieprogramm unter dem Namen Xcare ins Leben gerufen. Das Programm, das für unsere deutschen Gesellschaften gilt, soll Antworten auf die Herausforderungen eines steigenden Durchschnittsalters unserer Mitarbeiter bei gleichzeitiger Verknappung junger Nachwuchskräfte finden. 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

Ein wichtiger Schwerpunkt von Xcare bleibt unverändert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die für eine stetig steigende Zahl von Mitarbeitern von Bedeutung ist. 7,0% (Vorjahr: 6,7%) unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Altersgruppe von 20 bis 40 Jahren in Deutschland nutzten die Elternzeit zeitweilig, davon fast 43% Väter (Vorjahr: 42%). 97% (Vorjahr: 82%) aller Mitarbeiter, die ihre Elternzeit im Jahr 2015 beendeten, kehrten auf einen Arbeitsplatz bei LANXESS zurück.

Unsere betriebsnahe Kindertagesstätte Xkids in Leverkusen ist im dritten Jahr im Betrieb und voll belegt. Insgesamt bietet die Einrichtung mit zwei Kindergarten- und einer Krippengruppe Platz für rund 50 Kinder im Alter von sechs Monaten bis sechs Jahren. Zusätzlich bieten wir eine bedarfsorientierte Anzahl an Belegplätzen in Kölner Kindertagesstätten, Notfallbetreuungsplätze bei Ausfall der regulären Betreuungsperson bzw. -einrichtung 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 ein landesspezifisches Modell eingeführt oder erweitert werden kann. So haben wir den Mutterschutz in Brasilien durch eine Vereinbarung mit den Gewerkschaften zugunsten unserer Mitarbeiter von den gesetzlichen vier auf über sechs Monate ausgeweitet. Darüber hinaus übernehmen wir in Brasilien für Kinder, deren Eltern aus der Elternzeit zu uns zurückkehren, bis zum Alter von zwei Jahren die Kindergartengebühren.

LANXESS Mitarbeiterstruktur nach Altersgruppen, Geschlecht und Regionen

Altersgruppe	EMEA (ohne Deutschland)		Deutschland		Nordamerika		Lateinamerika		Asien/Pazifik	
	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich	Männlich
<20		1		3			1			
20–29	50	201	125	487	24	81	54	187	119	532
30–39	195	673	263	979	51	173	124	380	265	992
40–49	136	849	418	2.046	68	275	50	294	138	556
50–59	103	833	419	2.438	128	373	31	262	33	190
≥60	6	96	32	316	45	94	1	28	2	8
Gesamt	490	2.653	1.256	6.267	316	996	261	1.151	557	2.278

Eine wichtige Rolle im Handlungsfeld „Beruf & Familienleben“ des Xcare-Programms spielt vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung in Deutschland das Thema Pflege. Wir bieten unseren Mitarbeitern neben einer Beratung durch einen externen Dienstleister und der bundesweiten Vermittlung eines Pflegeplatzes auch eine bezahlte kurzfristige Freistellung. Kernstück des LANXESS Pflegemodells bleibt weiterhin 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 40 Mitarbeitern in Deutschland genutzt.

Flexiblere Arbeitszeitmodelle werden auch an unseren internationalen Standorten immer wichtiger. So haben wir 2015 für unsere kaufmännischen Mitarbeiter in China mit Gleitzeit, Teilzeit und Arbeit im Homeoffice gleich drei neue Arbeitszeitmodelle eingeführt. In Brasilien bieten wir beispielsweise unseren Mitarbeitern im Verwaltungsbereich ein Modell der flexibilisierten Anfangszeiten an.

→ Im Zuge unserer **Demografie-Initiative** fördern wir weltweit flexible Arbeitszeitmodelle.

Gesundheit und Vorsorge

Themen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit unserer Mitarbeiter standen auch 2015 im Fokus. Sie sind in allen Ländern, die unter kollektivrechtliche Verträge fallen, regelmäßig Teil des Dialogs zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern.

Unser Betriebliches Gesundheitsmanagement basiert darauf, alle Mitarbeiter für die eigene Gesundheit zu sensibilisieren und zu gesundheitsgerechtem Verhalten im beruflichen und privaten Umfeld zu motivieren. In zahlreichen Betrieben und Abteilungen nahmen Mitarbeiter an Lauftreffs teil. Allen Mitarbeitern bieten wir zudem an den verschiedenen Standorten Gripeschutzimpfungen an. Unser Top-Management kann darüber hinaus eine umfangreiche Vorsorgeuntersuchung in Anspruch nehmen. Sind bereits gesundheitliche Beeinträchtigungen eingetreten, bieten wir beispielsweise bei Muskel-Skelett-Erkrankungen einen orthopädischen Fachärzteservice an, der unsere Mitarbeiter deutlich schneller versorgt als das reguläre Gesundheitssystem.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) setzen wir sehr erfolgreich seit mehreren Jahren an allen deutschen Standorten ein. Mitarbeiter, die bereits erkrankt sind oder in den letzten zwölf Monaten länger arbeitsunfähig waren, werden von unseren BEM-Beauftragten, die der Arbeitgeber stellt, und den BEM-Teams, die aus Arbeitnehmervertretern bestehen, umfassend beraten. Die Teams vermitteln u. a. externe Ansprechpartner und unterstützen individuell bei technischem oder organisatorischem Handlungsbedarf am Arbeitsplatz. 2015 nahmen wie im Vorjahr über 40% der eingeladenen Mitarbeiter das Angebot zu einem persönlichen Beratungsgespräch mit den standortbezogenen BEM-Teams wahr.

In Deutschland basieren sowohl unser Betriebliches Gesundheitsmanagement als auch das Betriebliche Eingliederungsmanagement auf Betriebsvereinbarungen mit den Arbeitnehmervertretungen. Die operativen Teams werden von Steuerungsgremien geführt, die paritätisch besetzt sind.

An unseren internationalen Standorten bieten wir ebenfalls Initiativen zur Gesundheitsförderung unserer Mitarbeiter. So können alle unsere Mitarbeiter in den USA über die Krankenversicherung voll finanzierte Vorsorgeuntersuchungen wahrnehmen. In Kanada erhalten unsere Mitarbeiter einen Zuschuss für Fitnesscenter oder andere gesundheitsfördernde Einrichtungen. Unser „Employee Assistance Program“ in Südafrika reicht weit über das Thema Gesundheit hinaus: Bei persönlichen, familiären, finanziellen oder gesundheitlichen Problemen können sich unsere Mitarbeiter vertraulich an qualifizierte externe Beratungsstellen wenden.

97%

←
 unserer Tarifmitarbeiter nutzen das Langzeitkonto und haben so die Möglichkeit, früher in den Ruhestand gehen.

Im Handlungsfeld „Sparen & Vorsorgen“ führten wir das Langzeitkonto für die Gruppe der Tarifmitarbeiter gemäß Vereinbarung und Tarifvertrag fort. Es gelang im Berichtszeitraum, die sehr gute Beteiligungsquote weiter auf rund 97 % zu erhöhen. In diesem Jahr kamen die ersten Mitarbeiter vor ihrem Eintritt in den Ruhestand in den Genuss ihres angesparten Zeitwertguthabens.

Alle Leistungen bezüglich Beruf und Familie, Gesundheit und Altersversorgung gelten für unsere Stammbeflegschaft. Dies schließt nicht aus, dass einzelne Leistungen in den Regionen teilweise unterschiedlich ausgestaltet und lokal an die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter angepasst sind. Zu unserer Stammbeflegschaft zählen alle Mitarbeiter mit einem unbefristeten Arbeitsverhältnis in Voll- oder Teilzeit. Bis zum Stichtag 31. Dezember 2015 waren dies 93,3 % unserer Gesamtbelegschaft weltweit. Im Geschäftsjahr 2015 beschäftigten wir in unseren deutschen Gesellschaften LANXESS GmbH, Saltigo GmbH und IAB Ionenaustauscher GmbH insgesamt 140 Leiharbeiter (134 Männer und 6 Frauen).

88,3 % (Vorjahr: 88 %) unserer Mitarbeiter weltweit erhalten eine variable Vergütung. Von einer rückstellungsfinanzierten betrieblichen Altersversorgung profitieren 64,7 % (Vorjahr: 65 %) unserer Mitarbeiter weltweit.

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. Die Höhe des individuellen Einkommens richtet sich nach den Aufgaben und Leistungen der Mitarbeiter. Neben kollektivrechtlichen Vereinbarungen, die die Gehaltsentwicklung im Tarifbereich in Deutschland und vielen weiteren Ländern steuern, tragen auch gesetzliche Vorgaben wie Mindestlöhne maßgeblich zu einer fairen Vergütung bei. So arbeiten wir im Bereich der Leih- und Zeitarbeit in Deutschland beispielsweise nur mit Anbietern zusammen, die dem Tarifvertrag der Zeitarbeit unterliegen. Zusätzlich zahlt die Chemiebranche sogenannte Branchenzuschläge.

Wir bieten im übertariflichen, teilweise aber 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. Das Annual Performance Payment ist daran geknüpft, dass der Konzern ein definiertes EBITDA-Ziel erreicht. Für das Top-Management gelten zusätzlich weitere individuelle Ziele. 2015 beteiligten wir unsere Mitarbeiter weltweit mit einem Betrag von 63 Mio. € am Erfolg des Geschäftsjahres 2014.

11,2

Mio. €

←
 vergaben wir 2015 als Prämien für außergewöhnliche Einzelleistungen.

Im Rahmen des Individual Performance Payment (IPP) können Führungskräfte darüber hinaus außergewöhnliche Leistungen eines Mitarbeiters auch unterjährig zeitnah und unbürokratisch honorieren. Im Geschäftsjahr 2015 wurden allein für außergewöhnliche Einzelleistungen weltweit 11,2 Mio. € vergeben. Zur Teilnahme am IPP sind derzeit rund 82 % unserer Mitarbeiter weltweit berechtigt, die in diesem Rahmen auch eine zeitnahe Beurteilung ihrer Leistung und Karriereperspektiven erhalten.

Unseren Führungskräften in Deutschland bieten wir zusätzlich seit längerem 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. Dadurch, dass die Teilnehmer Eigeninvestment einbringen und durch den möglichen Wertzuwachs ist dieses Programm ein attraktives langfristiges Anreiz- und Bindungsinstrument. Die Beteiligung aller Berechtigten am aktuellen Programm liegt bei 99,8 %.

Gute Ideen erkennen, fördern und nutzen

2015 haben wir unser Ideenmanagement in seinen Prozessen und Strukturen weiter optimiert: Eine neue Gesamtbetriebsvereinbarung, die zum 1. September 2015 in Kraft trat, soll den Prozess der Bearbeitung und Bewertung von Ideen vereinfachen und beschleunigen. Zudem wurde die Saltigo GmbH in das Ideenmanagement von LANXESS integriert.

2015 wurden in unseren deutschen Gesellschaften 2.027 (Vorjahr: 2.807) Vorschläge von unseren Mitarbeitern eingereicht, was einer Tausend-Mitarbeiter-Quote von 274 (Vorjahr: 373) entspricht. Im gleichen Zeitraum wurden 1.077 Ideen (Vorjahr: 1.312) mit einem Gesamtnutzen von 2,56 Mio. € (Vorjahr: 2,52 Mio. €) realisiert. Zusätzlich verbesserten 789 Vorschläge (Vorjahr: 887) die Arbeitssicherheit und den Umweltschutz. Die Mitarbeiter, deren Ideen realisiert wurden, beteiligten wir über Prämienzahlungen von 0,95 Mio. € (Vorjahr: 1 Mio. €) an den erzielten Einsparungen.

Veränderungsprozesse partnerschaftlich gestalten

Die enge Abstimmung mit den Sozialpartnern – Gewerkschaften wie Arbeitgeberverbänden – als Prinzip gelebter Mitbestimmung gehört zu den konstituierenden Pfeilern unserer Personalpolitik und ist weltweit gelebte 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 66,9% unserer Mitarbeiter (Vorjahr: 67%) unter Tarifverträge, in Deutschland knapp 90% (Vorjahr: 90%).

Im Dialog mit den Gremien der Arbeitnehmervertreter in Deutschland, in Europa und weltweit diskutieren wir regelmäßig unsere Unternehmensziele und binden sie frühzeitig in organisatorische Änderungen ein. Vor dem Hintergrund der Neuausrichtung und des damit verbundenen weltweiten Restrukturierungsprogramms erarbeiteten Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretungen im Berichtszeitraum in unterschiedlichen Ländern sozialverträgliche Lösungen und setzten sie in enger Abstimmung um. Auch die jährliche Dialog-Tagung des Europaforums, des europäischen Mitbestimmungsgremiums, stand im August 2015 ganz im Zeichen der Neupositionierung des Konzerns.

Nach dem deutschen Betriebsverfassungsgesetz ist LANXESS gehalten, den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über geplante Betriebsänderungen zu unterrichten, aus denen wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft resultieren könnten. Auch der Wirtschaftsausschuss wird regelmäßig über die wirtschaftliche Situation des Unternehmens unterrichtet. Diesen gesetzlichen Verpflichtungen gegenüber den zuständigen Gremien kommen wir vollumfänglich nach. Die Mitteilungsfrist, die in den jeweiligen Kollektivvereinbarungen in Deutschland und weiteren Ländern definiert ist, beträgt in Deutschland beispielsweise vier Wochen. Ähnliche Fristen außerhalb Deutschlands wurden ebenfalls in jedem Fall eingehalten.

Auch außerhalb Europas legen wir großen Wert auf einen fairen Umgang mit Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften. So orientieren wir uns 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. An unserem kanadischen Standort Sarnia entwickelten das örtliche Management und Gewerkschaftsvertreter im Berichtsjahr gemeinsam einen Aktionsplan, um die Kommunikation und Zusammenarbeit beider Parteien zu verbessern.

→ Weltweit legen wir großen Wert auf einen fairen Umgang mit Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften.

Gesundheit, Sicherheit, Umwelt und Klimaschutz in der Wertschöpfungskette

LANXESS verantwortet sein Handeln entlang der gesamten Liefer- bzw. Wertschöpfungskette – von der weltweiten Beschaffung von Rohstoffen und der Produktentwicklung über die Produktion, Lagerung und den Transport bis hin zur Verwendung und Entsorgung. Auf jeder dieser Stufen haben Gesundheit und Sicherheit unserer Stakeholder – Mitarbeiter, Kontraktoren, unmittelbare Nachbarn unserer Produktionsstandorte sowie Kunden und Endverbraucher – eine zentrale Bedeutung.

Mit unseren Sicherheitsstandards wollen wir den verantwortungsvollen Umgang mit der Chemie sicherstellen, im Gesundheits- und Umweltschutz, bei der Handhabung von Chemikalien, bei der Anlagensicherheit sowie bei den Sicherheitsvorkehrungen an Arbeitsplätzen. Unternehmensweit gültige Standards legen dazu die Anforderungen und Verantwortlichkeiten fest. Die kontinuierliche Schulung unserer Mitarbeiter und die regelmäßige Überprüfung 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 ist weltweit an 52 Produktionsstandorten vertreten (Beteiligungen > 50%, Stichtag: 31. Dezember 2015). 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. Dafür haben wir im Rahmen unseres globalen Managementsystems LANXESS-spezifische Richtlinien erstellt, die unsere Vorgehensweise bei allen sicherheitstechnisch bedeutsamen Abläufen in den Produktionsanlagen regeln. Diese Richtlinien umfassen u. a. die Bestimmung und Umsetzung technischer und organisatorischer Schutzmaßnahmen sowie den umweltgerechten Umgang mit Einsatzstoffen, Produkten und Abfällen.

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 und Ergebnis richtet. Die Einhaltung der Sicherheitsstandards muss weltweit für jede Anlage regelmäßig, mindestens jedoch der lokalen Gesetzgebung entsprechend, über Testate nachgewiesen werden. Im Jahr 2015 sind insgesamt 45 Produktionsanlagen (Vorjahr: 38) im Rahmen sogenannter HSE-Compliance-Checks (Health, Safety, Environment) überprüft worden, 19 (Vorjahr: 19) davon in Deutschland.

45 ←
Produktionsanlagen
haben wir 2015 im Rahmen von
HSE-Compliance-Checks überprüft.

Xact: globale Vorstandsinitiative für die Sicherheit

Die Sicherheit aller Arbeitsprozesse genießt bei LANXESS höchsten Stellenwert. Unser 2011 gestartetes globales Sicherheitsprogramm Xact verfolgt das Ziel, dass sich alle Mitarbeiter gemeinsam für die Verbesserung der Sicherheit im Konzern einsetzen und noch stärker für das Thema sensibilisiert werden.

→ **GRI**
G4-26
G4-27

Ein Unternehmen sicherer zu machen ist eine komplexe Aufgabe. Jeder Mitarbeiter ist dabei selbst der wichtigste Teil dieser Aufgabe. Deshalb haben wir sechs Xact-Sicherheitsregeln entwickelt: die zentralen Grundsätze sicheren Arbeitens bei LANXESS. Sie 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.

Aktiv für Sicherheit

- Ich nehme mir Zeit für Sicherheit.
- Ich achte auf meine Sicherheit und die meiner Kollegen.
- Ich lehne Arbeiten ab, die ich nicht sicher ausführen kann.
- Ich spreche unsichere Situationen offen an.
- Ich werde aktiv bei einem Verstoß gegen Sicherheitsregeln.
- Ich gebe keine Anweisungen zu unsicherem Handeln.

Nachdem wir unsere Mitarbeiter im Vorjahr weltweit mit den sogenannten Kulturelementen unserer Arbeitssicherheit vertraut gemacht hatten, führten wir 2015 fünf weitere HSE-Standards ein. Sie reglementieren technische Tätigkeiten mit einem erhöhten Risikopotenzial – zum Beispiel das Begehen von Behältern und engen Räumen oder die Nutzung von Flurförderfahrzeugen – stärker als bisher. Von den Xact Regional Managern umfassend geschult, trugen unsere Führungskräfte diese Standards über das Berichtsjahr hinweg in die gesamte Organisation.

Parallel hierzu haben wir die Implementierung unserer Kulturelemente weiter vorangetrieben. Ein wichtiges Format ist der sogenannte Sicherheitsdialog: Positives und kritisches Verhalten wird in den Gesprächen gemeinsam diskutiert und Verbesserungsmöglichkeiten erarbeitet. Die Gespräche werden regelmäßig sowohl zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern als auch zwischen den Mitarbeitern geführt.

Auch mit Lieferanten, die für uns unter anderem technische Services erbringen, möchten wir ein verbessertes gemeinsames Verständnis des Arbeitsschutzes erzielen und beziehen sie daher vermehrt 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.

→ Lieferanten beziehen wir aktiv in unsere Sicherheitskultur ein. Dabei agieren wir nach dem Prinzip „selektieren, schulen, begleiten, evaluieren“.

GRI ←
G4-26
G4-27

Ein immer besser etabliertes Instrument von Xact ist die Pulse-Check-Befragung, die wir auch 2015 unter allen LANXESS Mitarbeitern durchführten. Sie bot ihnen erneut die Gelegenheit, sich zu äußern, wie sie wichtige Aspekte der Sicherheit bei LANXESS persönlich erleben. Die anonyme Befragung sollte unter anderem ermitteln, wie wichtig es dem Einzelnen ist, sicher zu arbeiten, ob der jeweilige Mitarbeiter in die Sicherheitsarbeit eingebunden ist oder positive Rückmeldungen für sicheres Arbeiten bekommt. Mehr als 10.000 Mitarbeiter – dies entspricht einer Rücklaufquote von 61 % – gaben Feedback zu ihren Erfahrungen. Damit war die Beteiligung nahezu doppelt so hoch wie bei der ersten Befragung im Jahr 2014. Grundsätzlich wurden alle konkreten Fragen positiver bewertet als noch beim ersten Mal. So kennen beispielsweise mittlerweile 87 % der Teilnehmer die sechs Xact-Sicherheitsregeln gut. Raum für Verbesserung sehen unsere Mitarbeiter bei der Anerkennung für sicheres Arbeiten durch ihre Vorgesetzten. Auch die Überzeugung, dass wirklich alle Unfälle vermeidbar sind, wird von unseren Mitarbeitern noch nicht im angestrebten Maße geteilt.

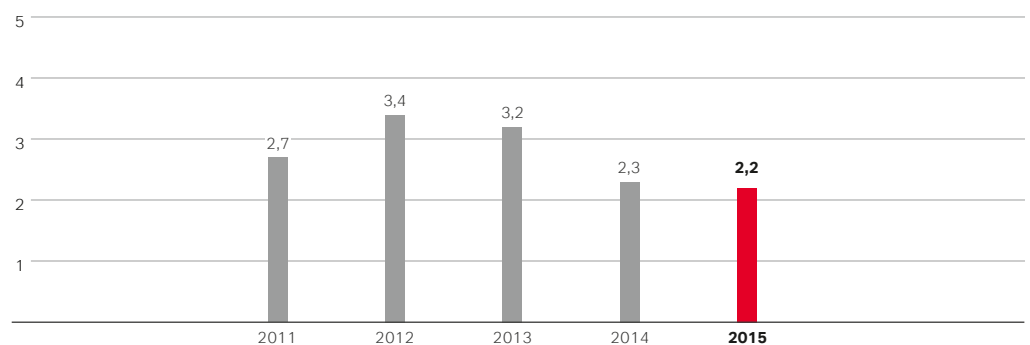
Unfälle und Ereignisse erfassen

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 sowie Umweltereignisse und Stillstände, beispielsweise aufgrund von Unwettern oder Streiks. Wesentliche Vorkommnisse kommunizieren wir weltweit über unser Intranet und per Newsletter. Jedes Ereignis wird sorgfältig analysiert, um Maßnahmen abzuleiten, mit denen wir ähnliche Unfälle, betriebliche Störungen oder Beinaheereignisse künftig vermeiden können.

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). Die MAQ lag im Jahr 2015 bei 2,2 und damit leicht unter dem Niveau des Vorjahres. Im Jahr 2013 hatte sie noch bei 3,2 gelegen, im Jahr 2012 bei 3,4. Der mittelfristig betrachtete deutliche Rückgang belegt: Die in den vergangenen drei Jahren unternommenen Maßnahmen, um die Arbeitssicherheit bei LANXESS zu verbessern, entfalten ihre Wirkung. So verzeichneten wir beispielsweise einen deutlichen Rückgang der Arbeitsunfälle in unserer Chromerzmine in Südafrika. Die neu eingeführte RIR, die eine bessere internationale Vergleichbarkeit ermöglicht, lag in den Jahren 2015 und 2014 bei 0,8 nach 1,1 im Jahr 2013.

Um den positiven Trend der letzten Jahre fortzuschreiben, sind weiterhin konsequente Anstrengungen erforderlich, die durch Xact unterstützt werden. Dabei sollten wir davon profitieren, dass unsere Mitarbeiter angesichts der höheren Präsenz des Themas Arbeitssicherheit deutlich stärker als in der Vergangenheit sensibilisiert sind.

Arbeitsunfälle von LANXESS Mitarbeitern mit Ausfalltagen (MAQ) ¹⁾



¹⁾ MAQ = Million-Arbeitsstunden-Quote, Anzahl der Unfälle per 1 Mio. Arbeitsstunden ab 1 Tag; Ausfall ohne Unfalltag, bezogen auf alle Mitarbeiter (inkl. Leiharbeiter) an allen Standorten.

Globale Produktverantwortung

LANXESS hat sich der Responsible Care® Global Charter, einer weltweiten Initiative der Chemieindustrie für eine umfassende 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 die 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 Beschaffung, der Forschung und Entwicklung über die Produktion, die Lagerung, den Transport und die Weiterverarbeitung bis hin zur Vermarktung 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.

Management von Chemikalienkontrollregelungen

Die Einhaltung der weltweiten Chemikalienkontrollregelungen ist unabdingbare Voraussetzung für die sichere Handhabung, die Vertriebsfähigkeit und den sicheren Transport unserer Chemikalien und Produkte.

LANXESS gewährleistet die Umsetzung verbindlicher und freiwilliger Anforderungen über eine weltweite Organisation und mithilfe eines elektronischen Sicherheitsdatensystems. In mehr als 30 Sprachen informieren Sicherheitsdatenblätter unsere Kunden weltweit über Stoffdaten und Schutzmaßnahmen, die im Umgang mit den jeweiligen Chemikalien erforderlich sind. Die sukzessive weltweite Anbindung dieses Sicherheitsdatensystems an unser SAP-System soll die Vertriebsfähigkeit und Bereitstellung von Gefahrgutdaten auf einen weltweit einheitlichen Sicherheits- und Technikstandard heben. 2015 haben wir unsere Landesorganisation in Spanien sowie die Rhein Chemie Organisation in den USA in das System integriert.

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), werden von uns berücksichtigt.

Vor der Herstellung, dem Import oder dem Vertrieb unserer Produkte prüfen wir länderspezifisch die Vertriebsfähigkeit nach dem dort geltenden Chemikalienrecht. Unsere Stoffe und Produkte registrieren wir gemäß lokal geltenden Anforderungen. Wir beteiligen uns an Stoffbewertungsprogrammen der zuständigen Behörden, indem wir alle zur Verfügung stehenden Informationen liefern und gegebenenfalls neue Daten ermitteln. Die veränderten Anforderungen im Chemikalienrecht in Taiwan und Südkorea – sowohl im Hinblick auf Registrierungsanforderungen für neue Stoffe als auch für bereits gelistete Stoffe – wurden im Berichtsjahr weiter umgesetzt. Hierbei helfen uns die Erfahrungen aus der Implementierung von REACH in der Europäischen Union.

→ Sicherheitsdatenblätter
in mehr als

30

Sprachen

informieren unsere Kunden weltweit
über Stoffdaten und Schutzmaßnahmen
im Umgang mit unseren Produkten.

www.echa.europa.eu  ←

Wir befürworten ausdrücklich die Schutzziele der europäischen Chemikalienverordnung REACH: ein hohes Maß an Sicherheit für die menschliche Gesundheit und die Umwelt bei der Herstellung und der Verwendung von Chemikalien. Fristgerecht haben wir bislang alle für LANXESS relevanten Stoffe bei der zentralen europäischen Chemikalienagentur (ECHA) in Helsinki vorregistriert. Zum Abschluss der dritten Registrierungsphase am 31. Mai 2018 werden alle Stoffe, die wir in Mengen von mehr als einer Tonne herstellen, in Europa registriert sein. Für die Registrierung werden Informationen zu unseren Stoffen sowie deren Verwendungen von uns systematisch evaluiert. Dabei betrachten wir den gesamten Produktlebenszyklus. 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 Grunddatensatz in Anlehnung an Anhang VII der REACH-Verordnung.

Insbesondere bei verbrauchernahen Anwendungen – wie beispielsweise bei Trinkwasser- und Lebensmittelkontakt oder einer Verwendung in Spielzeug und Kosmetik-, Pharma- oder Medizinprodukten – stellen wir sicher, dass unsere Produkte den nationalen und internationalen Gesetzen, Normen und Zertifikaten wie beispielsweise Halal und Koscher sowie Gütesiegeln entsprechen. So unterstützen wir z. B. aktiv unsere Kunden bei der Zertifizierung ihrer Trinkwasserkontaktmaterialien.

Der Informationsaustausch mit unseren Kunden ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Produktverantwortung. Wir stellen ihnen daher umfangreiche Daten unserer Produkte zur Verfügung, zum Beispiel über das IMDS (International Material Data System; ein Archiv-, Austausch- und Verwaltungssystem für den Fahrzeugbau) oder über eine LANXESS-produktspezifische Datenbank mit einem öffentlichen sowie einem geschützten Bereich für angemeldete Geschäftspartner.

„No Pellets Emission“ – damit alles bleibt, wo es hingehört

Ein gutes Beispiel, wie wir aus den Erkenntnissen unserer Produktbeobachtung eigene Maßnahmen zum Schutz von Anwendern und Umwelt entwickeln, ist unser Projekt „No Pellets Emission“. In dessen Fokus stehen Kunststoffgranulate, die durch Unachtsamkeit an verschiedenen Punkten unserer Wertschöpfungskette – wie Produktion, Vertrieb, Lagerung und Transport – in die Meeresumwelt emittiert werden können. Kunststoffpellets zeigen an sich keine chemischen Reaktionen, können aber durch ihre kleine Form und Menge unerwünschte Folgen hervorrufen. Unter dem Dach der Responsible-Care®-Initiative haben wir deshalb zusammen mit dem Kunststoffverband PlasticsEurope Deutschland die Initiative „No Pellets Loss“ ins Leben gerufen, welche einen verantwortungsvollen Umgang aller Beteiligten mit Kunststoffgranulaten bewirken soll.

In dem LANXESS-eigenen Projekt „No Pellets Emission“ haben unsere Betriebe in Deutschland, in denen Pellets gehandhabt werden, systematisch alle Austrittsmöglichkeiten analysiert und die erforderlichen Maßnahmen ergriffen, um sicherzustellen, dass eine Gewässerverunreinigung durch Pellets wirksam verhindert wird. Auf Basis der gewonnenen Erfahrungen und Erkenntnisse wollen wir „No Pellets Emission“ im Jahr 2016 zu einem globalen Projekt ausweiten.

Beschaffung in der Lieferkette

Verantwortliches Handeln beginnt bei der Beschaffung. Rohstoffe, Materialien, Anlagen und Dienstleistungen unterliegen bei LANXESS weltweit einheitlichen Anforderungen hinsichtlich Sicherheit und Umweltschutz. 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. Um unsere Risiken im Bereich der Beschaffung weiter zu minimieren und eine höhere Transparenz in der Lieferkette zu erzielen, haben wir im Jahr 2012 gemeinsam mit fünf anderen internationalen Chemieunternehmen die Initiative „Together for Sustainability“ gegründet (siehe Seite 119).

Globales Gefahrgut- und Transportsicherheitsmanagement

Mit einem globalen Gefahrgut- und Transportsicherheitsmanagement stellen wir sicher, dass wir Gefährdungen in den entsprechenden Prozessen vermeiden. Wir koordinieren, überwachen und überprüfen zentral die Umsetzung internationaler, regionaler und lokaler Gefahrgut- bzw. Transportsicherheitsregelungen sowie unternehmensinterner Vorgaben. 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. Im Berichtszeitraum haben wir die zentrale Gefahrgutklassifizierung für Mexiko und Uruguay ausgeweitet sowie die Aufnahme Australiens in das System vorbereitet. In den kommenden Jahren wollen wir den eingeschlagenen Weg konsequent fortführen und die noch verbleibenden Länder – Argentinien, Indien, Japan, Russland und Südkorea – integrieren.

Lagermanagement

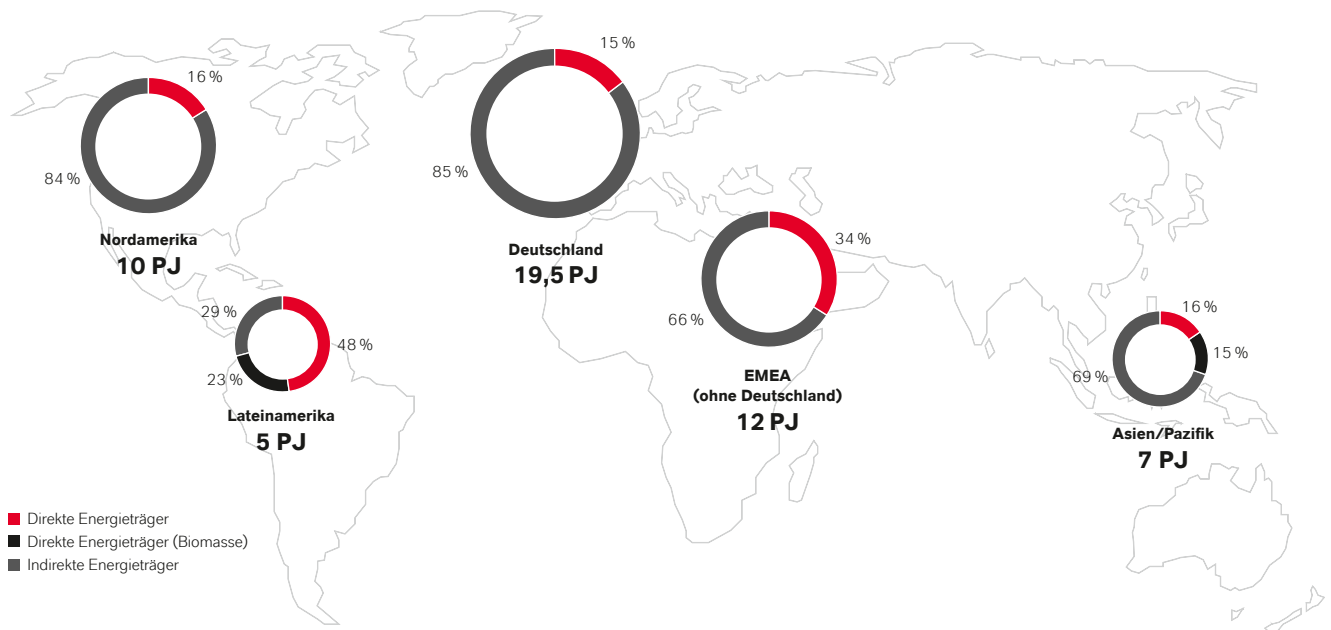
Wir betreiben eigene Lager und beauftragen auch externe Dienstleister mit der Bereitstellung von Lagern. Diese Dienstleister wählen wir in einem spezifizierten Auswahlverfahren aus und berücksichtigen dabei relevante Gesichtspunkte wie Logistik, Sicherheit, Umweltschutz und Wirtschaftlichkeit. In Anlehnung an ein Konzept der chemischen Industrie wenden wir ein weltweit 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 modernsten Umweltstandards aus. Damit heben wir uns häufig von lokalen Wettbewerbern ab.

Direkter und indirekter Energieeinsatz pro Region

in Petajoule/in %



Systematisches Energiemanagement

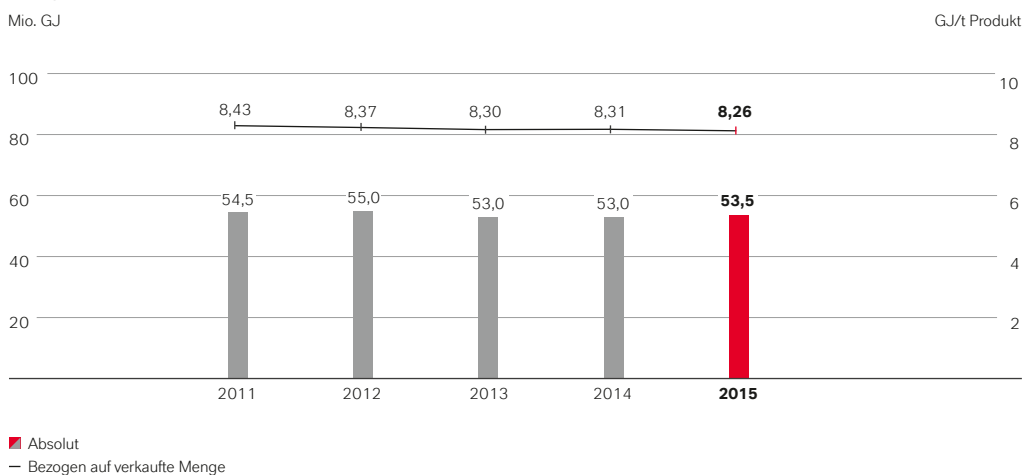
Ressourcen- und Energieeffizienz sind wesentliche Faktoren sowohl für die Wirtschaftlichkeit unseres Unternehmens als auch für den Klima- und Umweltschutz. Wir haben dazu weltweit eine Vorgehensweise für ein Energiemanagementsystem nach dem Standard ISO 50001 etabliert. Das zentral gesteuerte Projekt zur weltweiten Umsetzung wurde 2014 abgeschlossen. In Deutschland wurde die Gültigkeit des Zertifikats 2015 erneut bestätigt. Unsere Strategie der globalen Zertifizierung des Energiemanagementsystems haben wir aufgrund der Neuausrichtung des Konzerns zugunsten einer Strategie regionaler Zertifizierungen geändert. Entscheidungen werden künftig jeweils lokal auf Basis regulatorischer Notwendigkeiten getroffen. So wurde zum Beispiel LANXESS Liyang in China im April 2015 erfolgreich zertifiziert.

Das LANXESS Energy Efficiency Programme (LEEP), in dem wir seit 2012 unsere Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz gebündelt hatten, schlossen wir 2015 ab und übergaben die laufenden Projekte zur weiteren Umsetzung an die betreffenden Business Units. Einige Business-Unit-übergreifende Projekte waren bis zu diesem Zeitpunkt bereits umgesetzt worden. Die aus dem LEEP hervorgegangenen Ergebnisse speisen nun die Potenzialanalysen und Optimierungsprojekte der Business Units.

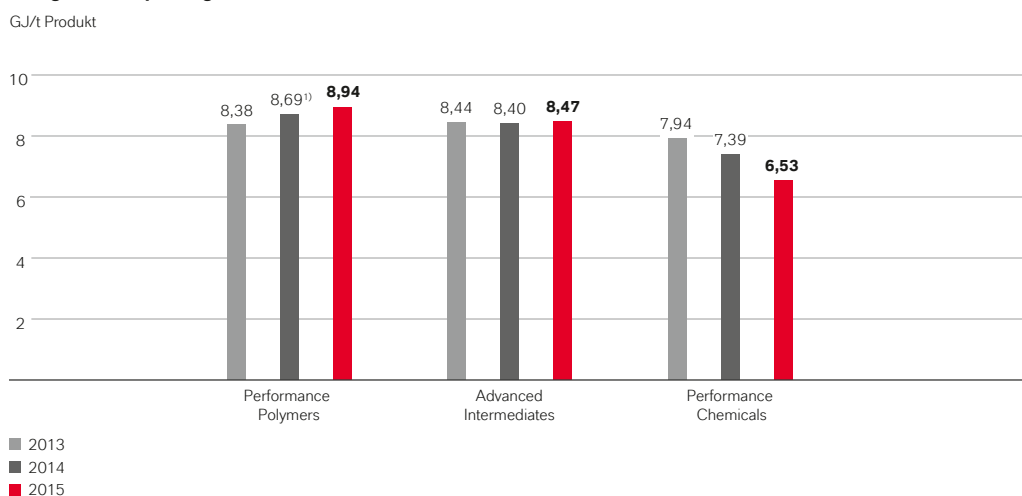
Energieeinsatz

Da neben der Effizienz auch die produzierte Menge und der jeweilige Produktmix eine bedeutende Rolle spielen, lassen sich die Einspareffekte nicht unmittelbar in den absoluten Energie- und Emissionsdaten abbilden. So stellt sich der weltweite Energieeinsatz gegenüber dem Vorjahr nicht wesentlich verändert dar.

Energieeinsatz



Energieeinsatz pro Segment

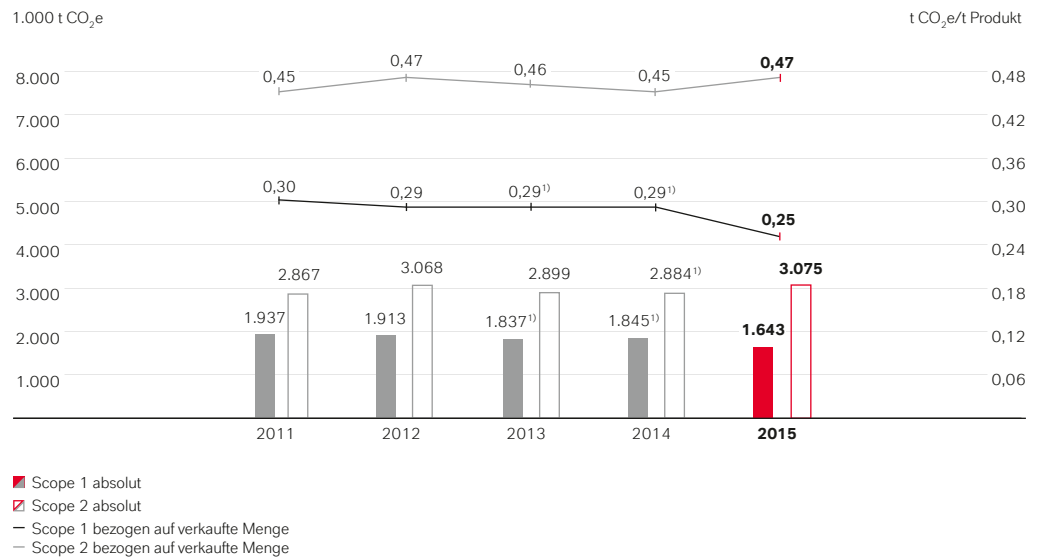


1) Vorjahreswert geändert.

Senkung klimaschädlicher Emissionen

Wir konnten im Berichtszeitraum einen Rückgang sowohl der absoluten als auch spezifischen CO₂e-
Scope-1-Emissionen verzeichnen. Scope-1-Emissionen umfassen direkte Emissionen aus der Produktion
und der eigenen Energieerzeugung. Bei CO₂e Scope 2 handelt es sich um indirekte Emissionen aus dem
Zukauf von Energie.

Treibhausgasemissionen (Scope 1 und Scope 2)

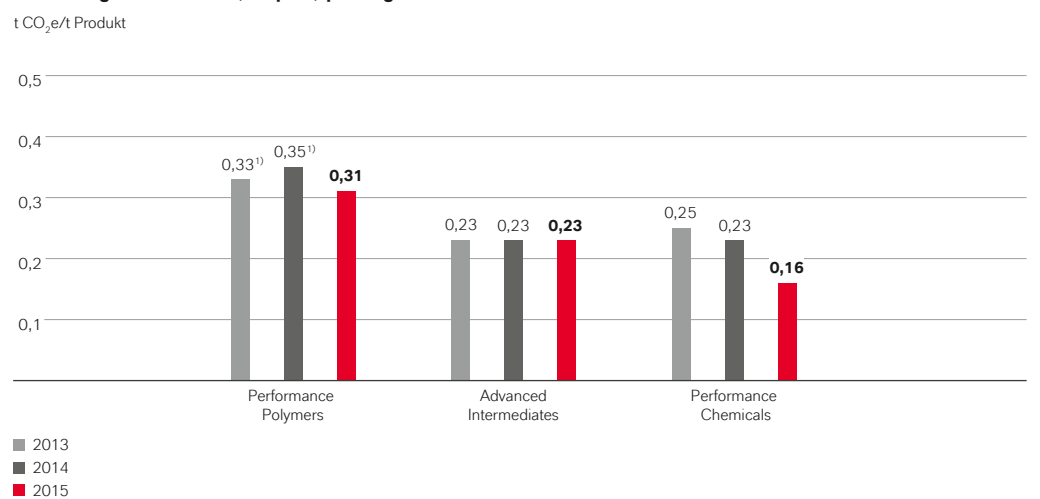


1) Vorjahreswert geändert.

2015 nahmen wir zum zehnten Mal in Folge am Carbon Disclosure Project (CDP) teil und übermittelten Daten und Informationen zum Klimaschutz sowie zur Reduktion von Emissionen. Im CDP haben sich internationale institutionelle Investoren zusammengeschlossen, um in Fragen des Klimawandels und der dazugehörigen Unternehmensleitlinien Transparenz für den Finanzmarkt zu schaffen. Im Berichtsjahr konnten wir mit einem Disclosure Score von 98 von 100 möglichen Punkten eine sehr hohe Transparenz hinsichtlich der von LANXESS verursachten Treibhausgasemissionen sowie unserer Strategien und Maßnahmen zur Reduktion unserer Umweltauswirkungen schaffen.

In Europa unterliegen 17 LANXESS Anlagen bzw. Standorte dem Europäischen Emissionshandel. Der Handel mit CO₂-Emissionsrechten, sogenannten Zertifikaten, soll den Ausstoß des klimaschädlichen Gases CO₂ kosteneffizient vermindern. Da alle unsere Anlagen, die dem Emissionshandel unterworfen sind, dem Stand der Technik entsprechen und im internationalen Wettbewerb stehen, rechnen wir damit, bis zum Ende der 3. Handelsperiode 2020 ausreichend Zertifikate aus der kostenlosen Zuteilung zu erhalten, um die erwarteten CO₂-Emissionen abdecken zu können.

Treibhausgasemissionen (Scope 1) pro Segment



1) Vorjahreswert geändert.

Nachhaltige Logistik

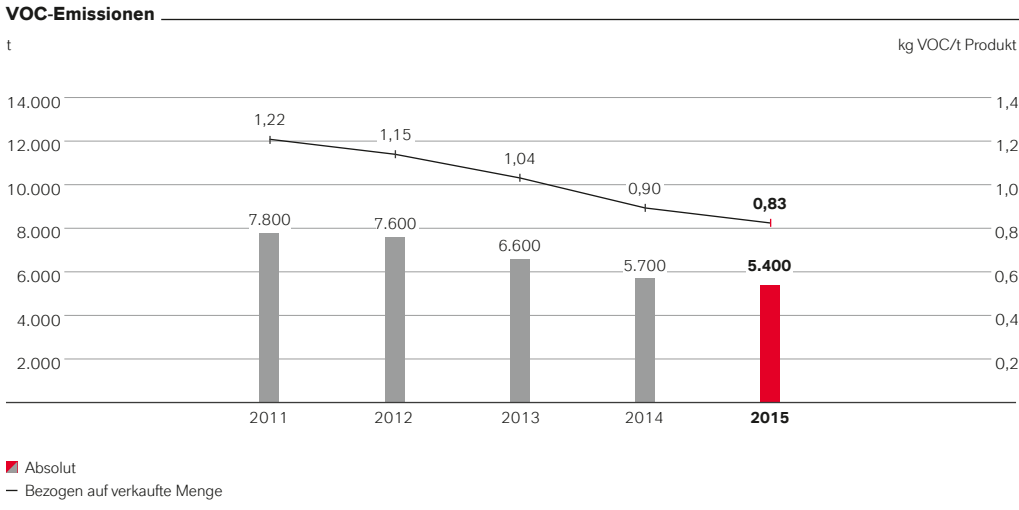
Unsere Transportlösungen wählen wir weltweit individuell nach den Prinzipien Sicherheit, Pünktlichkeit und Kosteneffizienz aus. Dabei betrachten wir auch die aus den Transporten resultierenden CO₂-Emissionen.

Bereits heute nutzen wir Schiffe als emissionsärmste Verkehrsträger für rund 90% der Tonnenkilometer (transportierte Tonnage mal Transportkilometer). 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. Unser bewährtes Railshuttle-Konzept haben wir im Berichtsjahr für unseren Standort Uerdingen weiter ausgebaut. Inzwischen werden von dort täglich bis zu 20 Export-Container per Bahn in Seehäfen befördert. Im Gegenzug nutzen wir das Konzept auch für Rohstoffe, die wir über diese Seehäfen beziehen.

Verpackung, häufig ein kritischer Aspekt eines nachhaltigen Logistikprozesses, fällt bei LANXESS als Chemiekonzern in geringerem Maß an, da immerhin 60% unserer Produkte in Behältnissen transportiert werden, die wiederverwendet werden.

Weitere Emissionen in die Luft

Unsere VOC-Emissionen (Volatile Organic Compounds) sind, absolut und bezogen auf die verkaufte Menge, im Berichtsjahr weiter gesunken. Dies ist unter anderem auf verschiedene Maßnahmen zurückzuführen, mit denen wir unser Umweltschutzziel „Reduktion der VOC-Emissionen um 30% bis Ende 2015 (Basisjahr 2010)“ verfolgt haben.

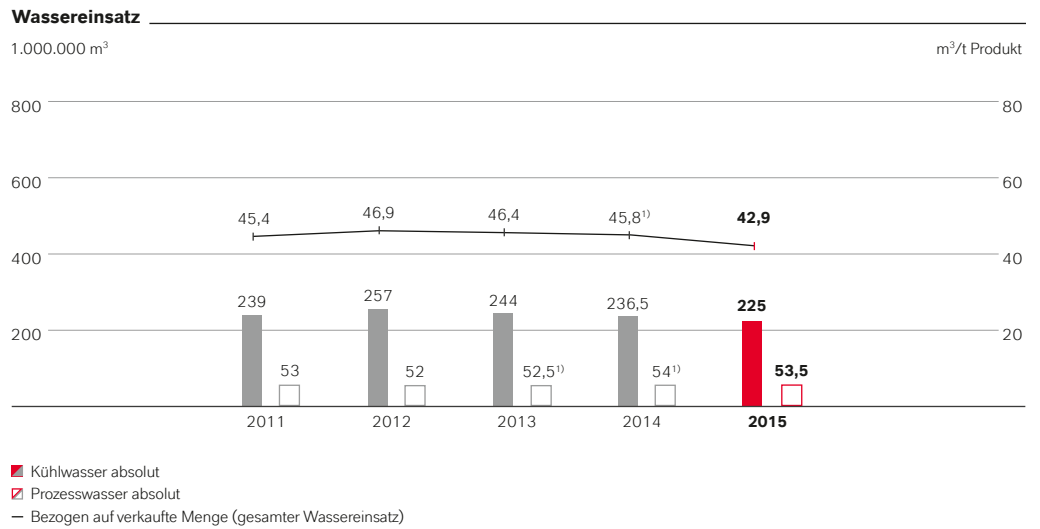


Schonender Umgang mit der Ressource Wasser

Grundsätzlich unterliegen alle Abwasser- und Oberflächenwassereinleitungen an unseren Standorten gesetzlichen und genehmigungsrechtlichen Anforderungen. Ihnen entsprechen wir sowohl mit technischen (Abwasserbehandlung) als auch mit organisatorischen Maßnahmen (Überwachung).

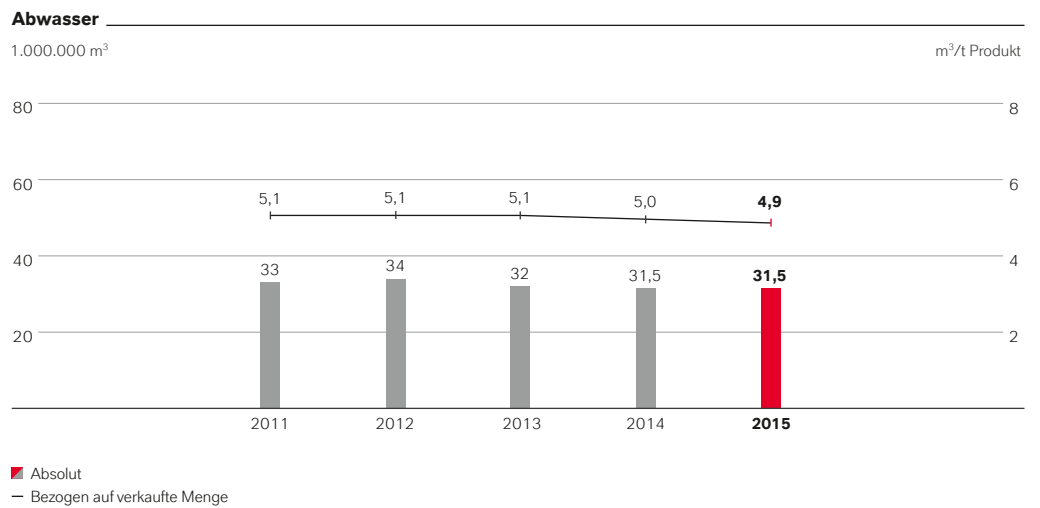
Vor einer Betriebsgenehmigung durch die Behörden werden mögliche wirtschaftliche, soziale und umweltrelevante Einflüsse von Wasserentnahmen auf das Umfeld geprüft. Sie finden an allen LANXESS Standorten unter genehmigten Bedingungen statt. Auch in unserem Umweltschutz-Compliance-Programm ist das Thema Wasserentnahmen berücksichtigt.

Unseren Gesamtwasserverbrauch, bezogen auf die verkaufte Menge, konnten wir im Berichtsjahr erneut leicht reduzieren. Längerfristig betrachtet bewegen wir uns damit auf einem stabilen Niveau.



1) Vorjahreswert geändert.

Bei der Menge der klärflichtigen Abwässer haben wir, bezogen auf die verkaufte Menge unserer Produkte, über die Jahre hinweg ebenfalls ein relativ stabiles Niveau erreicht.

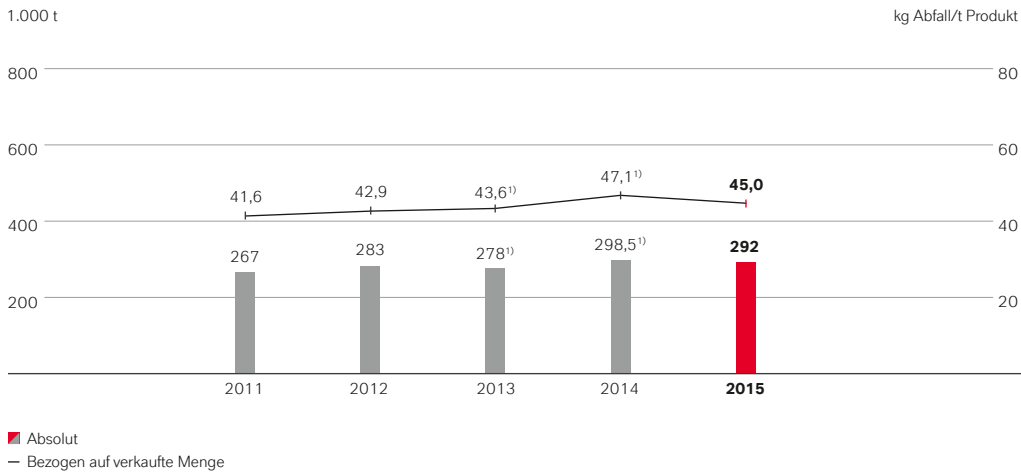


Nachhaltiges Abfallmanagement

Ein konsequentes Stoffstrommanagement vom Rohstoffeinsatz bis zur Produktendfertigung soll gewährleisten, dass wir Ressourcen möglichst effizient nutzen und unsere Abfallmengen so gering wie möglich ausfallen. Abfälle sind zum Teil Sekundärrohstoffe und damit eine wichtige Ressource. Nachhaltiges Abfallmanagement soll Abfälle deshalb konsequent vermeiden und sie dort, wo das nicht möglich ist, als Rohstoff oder Energieträger einsetzen. Um den Anteil von Abfällen, der entsorgt werden muss, möglichst gering zu halten, versuchen wir, unsere Produktionsprozesse kontinuierlich zu verbessern.

Die Gesamtmenge unseres Abfalls, bezogen auf die verkaufte Menge, hat sich gegenüber dem Vorjahr leicht reduziert. Gleichzeitig nahm auch die Menge des als gefährlich einzustufenden Abfalls ab. Alle Abfälle werden entsprechend den rechtlichen Anforderungen entsorgt beziehungsweise verwertet. Nahezu die Hälfte unserer Abfälle wird einer stofflichen oder energetischen Verwertung zugeführt.

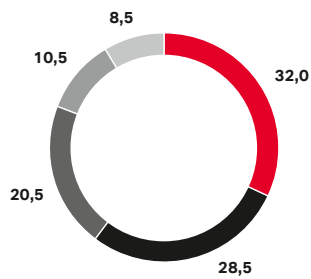
Gesamtabfallerzeugung



1) Vorjahreswert geändert.

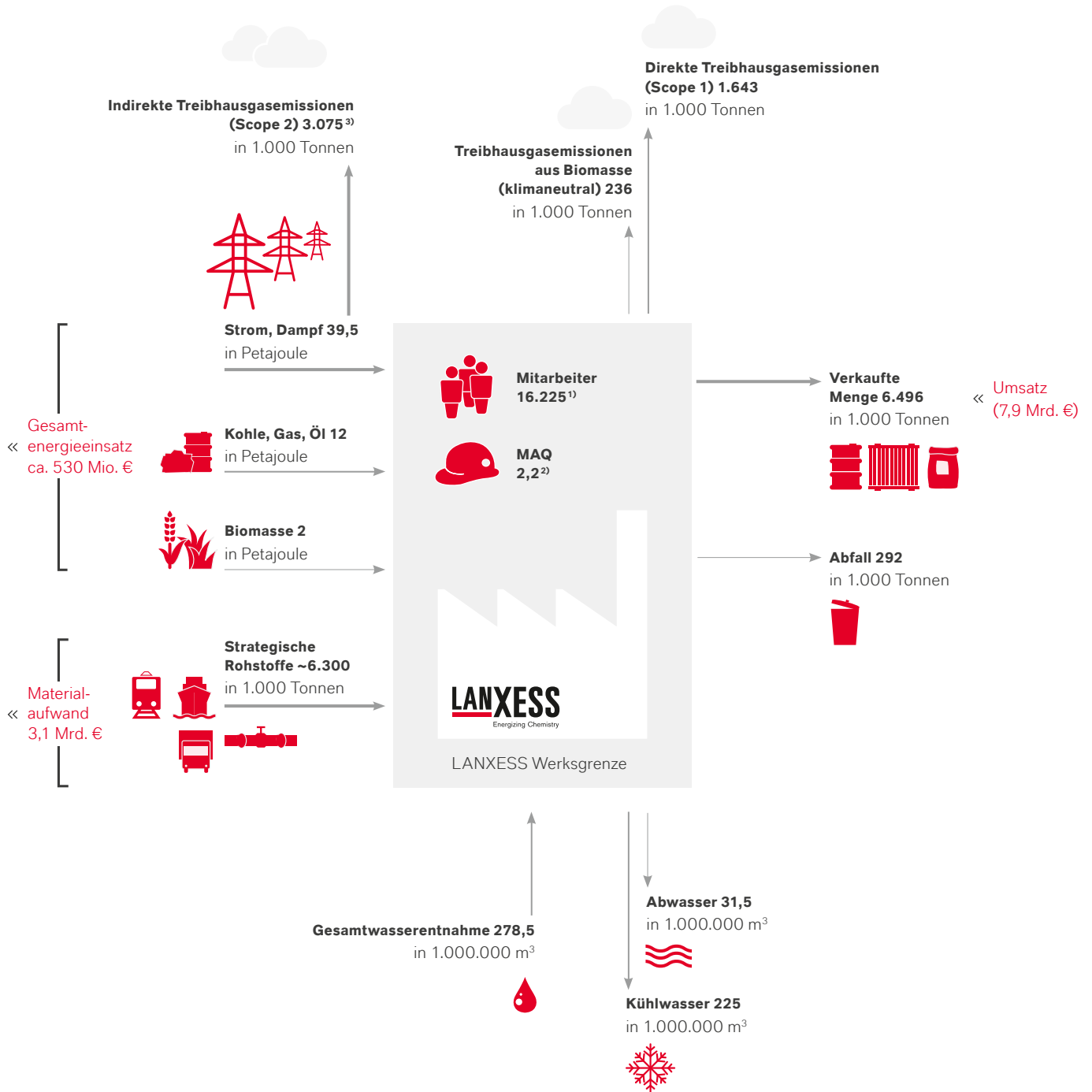
Abfälle zur Entsorgung

- in %
- Deponierter Abfall
 - Verbrannter Abfall mit energetischer Verwertung
 - Verwerteter Abfall stofflich
 - Verbrannter Abfall ohne energetische Verwertung
 - Abfall sonstige Entsorgung



Input-Output-Bilanz 2015

LANXESS Berichtsgrenze



1) Stammebelegschaft der Kerngesellschaften (exklusive Leiharbeiter) zum 31.12.2015.
 2) MAQ = Million-Arbeitsstunden-Quote, Anzahl der Unfälle per 1 Mio. Arbeitsstunden ab 1 Tag; Ausfall ohne Unfalltag, bezogen auf alle Mitarbeiter (inkl. Leiharbeiter) an allen Standorten.
 3) Berechnet entsprechend der „Market-based Method“ des GHG Protocol.

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 die interne und externe Berichterstattung genutzt werden. Diese bilden die Fortschritte ab, die wir bei unseren global gültigen HSEQ-Zielen (siehe Tabelle Seite 72) erreichen. Die Datenerhebung erfolgt mit Ausnahme der MAQ nur an Produktionsstandorten mit einem Beteiligungsverhältnis von über 50%. Wir arbeiten konsequent an der Verbesserung der Datenerfassungsprozesse und der Datenqualität.

Für die Jahre 2013 bis 2015 hat die PricewaterhouseCoopers AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft unsere nachfolgend ausgewiesenen HSE-Kennzahlen und die hierzu erforderlichen Datenerhebungsprozesse im Rahmen einer betriebswirtschaftlichen Prüfung mit dem Ziel beurteilt, eine „begrenzte Prüfungssicherheit“ („limited assurance“) zu erlangen. Die Prüfbescheinigung ist auf Seite 245 einsehbar.

Umwelt- und Sicherheitskennzahlen*

	2013	2014	2015
Sicherheit			
Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen von LANXESS Mitarbeitern (MAQ ¹⁾)	3,2	2,3	2,2
Verkaufte Menge ²⁾ in 1.000 Tonnen	6.371	6.343	6.496
Energie in PJ (10¹⁵ Joule) ³⁾	53	53	53,5
Direkte Energieträger			
nicht erneuerbare	13	13	12
erneuerbare	0	0	0
Indirekte Energieträger			
nicht erneuerbare	38	38	39,5
Weitere direkte Energieträger			
aus Biomasse	2	2	2
Wasser in 1.000.000 m³			
Gesamtwasserentnahme	296,5 ^{a)}	290,5 ^{a)}	278,5
Oberflächenwasser	138	120,5	107
Grundwasser	7	6	7
Regenwasser	0,5	0,5	0,5
Abwasser	1 ^{a)}	1	1
Andere Wasserversorger	150 ^{a)}	162,5 ^{a)}	163
Menge Kühlwasser an Gesamtwasserentnahme ⁴⁾	244	236,5	225
Menge Prozesswasser an Gesamtwasserentnahme	52,5 ^{a)}	54 ^{a)}	53,5
Luftemissionen in 1.000 Tonnen			
Gesamte Treibhausgasemissionen CO₂e	4.736 ^{a)}	4.729 ^{a)}	4.718
direkt (Scope 1) ⁵⁾	1.837 ^{a)}	1.845 ^{a)}	1.643
indirekt (Scope 2) ⁶⁾	2.899	2.884 ^{a)}	3.075
Ozon abbauende Stoffe	0,00115	0,00132	0,00113
NO_x, SO_x und andere			
NO _x ⁷⁾	2,5	2,8	2,8
SO ₂ ⁸⁾	1,1	1,1	1,0
CO	2,1	2,1	2,2
NH ₃	0,1	0,1	0,1
NM VOC ⁹⁾	6,6	5,7	5,4

Umwelt- und Sicherheitskennzahlen*

	2013	2014	2015
Abwasser in 1.000.000 m³			
Gesamte Abwassereinleitung	276	268	256,5
Kühlwasser (unverschmutzt, ohne Klärung) ⁴⁾	244	236,5	225
Produktionsabwässer (mit Klärung)	32	31,5	31,5
Emissionen ins Abwasser (nach Klärung)			
in 1.000 Tonnen			
Gesamt-Stickstoff	0,48	0,52	0,54
Total Organic Carbon (TOC)	2,0	2,2	1,9
Schwermetalle ¹⁰⁾	0,0045	0,0065	0,0059
Abfall in 1.000 Tonnen			
Gesamtgewicht des Abfalls	278 ^{a)}	298,5 ^{a)}	292
Verbrennung mit energetischer Verwertung	68 ^{a)}	82,5 ^{a)}	84
Verbrennung ohne energetische Verwertung	24 ^{a)}	26,5 ^{a)}	30
Deponierung	99	111	93,5
Stoffliche Verwertung	64	56,5	59,5
Sonstige Entsorgung	23 ^{a)}	22 ^{a)}	25
Art des Abfalls			
gefährlich	160	191	188
nicht gefährlich	118 ^{a)}	107,5 ^{a)}	104

Erläuternde Angaben zu den Umwelt- und Sicherheitskennzahlen

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

2013/2014/2015: Die Zahlen basieren teilweise auf Schätzungen und Hochrechnungen.

Die Kennzahlen wurden durch die PwC AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft einer betriebswirtschaftlichen Prüfung mit begrenzter Sicherheit unterzogen (limited assurance).

- 1) MAQ = Million-Arbeitsstunden-Quote, Anzahl der Unfälle per 1 Mio. Arbeitsstunden ab 1 Tag; Ausfall ohne Unfalltag, bezogen auf alle Mitarbeiter (inkl. Leiharbeitern) an allen Standorten.
- 2) Verkaufte Menge eigens erzeugter Waren, die intern an eine andere LANXESS Gesellschaft oder extern verkauft wurden (exklusive Handelsware).
- 3) Die angegebene Energiemenge wurde unter vereinfachenden Annahmen errechnet und basiert auf typischen Stoffwerten. Nicht enthalten sind andere Formen importierter Energie (z. B. in Rohstoffen enthaltene Energien).
- 4) Entspricht Durchlaufkühlwasser.
- 5) 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.
- 6) 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 2011 der IEA (International Energy Agency) für das Geschäftsjahr 2013, die Faktoren aus dem Jahr 2012 für das Geschäftsjahr 2014 und die Faktoren aus dem Jahr 2013 für das Geschäftsjahr 2015 zugrunde gelegt. Die dargestellten CO₂e-Scope-2-Emissionen entsprechen der Berechnungsmethode „Market-based“ des GHG Protocol. Berechnet nach der „Location-based“-Methode ergeben sich für das Jahr 2015 CO₂e-Scope-2-Emissionen in Höhe von 4.508 kt.
- 7) Stickoxide (NO_x) berechnet als NO₂ (ohne N₂O; Lachgas).
- 8) Schwefeldioxid (SO₂) + SO₃ berechnet als SO₂.
- 9) Summe VOC ohne Methan und Aceton (flüchtige organische Verbindungen).
- 10) Schwermetalle sind Arsen, Cadmium, Chrom, Kupfer, Quecksilber, Nickel, Blei, Zinn, Zink.

a) Aufgrund einer Nachmeldung wurde der Wert angepasst.

Mittelfristige Emissionsziele erreicht

Im Jahr 2010 hatten wir uns zum Ziel gesetzt, sowohl den spezifischen Energieverbrauch als auch die spezifischen CO₂e-Emissionen jedes unserer Geschäftssegmente bis zum Ende des Geschäftsjahres 2015 um 10% zu reduzieren. Auch für unsere VOC-Emissionen hatten wir ein Reduktionsziel formuliert: Diese sollten bis Ende 2015 um 30% sinken. Aufgrund verschiedener Einflussfaktoren haben wir auf unbereinigter Basis per Ende 2015 sowohl unser CO₂e-Ziel als auch unser VOC-Ziel erreicht, jedoch nicht unser Energie-Ziel. Zum einen haben wir unsere unternehmerischen Wachstumsziele, auf deren Basis damals sowohl die vorgenannten Ziele definiert als auch entsprechende Investitionen in Effizienzmaßnahmen budgetiert wurden, nicht wie geplant realisiert. Hinzu kommt ein maßgeblicher Effekt durch Portfolioveränderungen in Form von Zukäufen und neuen Anlagen, die teils gegenläufige Auswirkungen auf die Entwicklung der Zielwerte zur Folge hatten. Da neben der Effizienz auch die produzierte Menge und der jeweilige Produktmix eine bedeutende Rolle spielen, lassen sich die Einspareffekte zudem nicht unmittelbar in den absoluten Energie- und Emissionsdaten abbilden.

Spezifischer Energieverbrauch

Der Vergleich des spezifischen Energieverbrauchs in den einzelnen Segmenten im Jahr 2015 mit dem Basisjahr 2010 zeigt lediglich für das Segment Advanced Intermediates eine Verbesserung, die beiden anderen Segmenten haben sich nicht verbessern können. Zum einen lässt sich dieses Ergebnis auf die geschäftliche Entwicklung von LANXESS zurückführen, mit Produktions- und Absatzmengen, die unter den ursprünglichen Annahmen lagen. Zum anderen spielen auch Maßnahmen aus dem Programm „Let's LANXESS again“ und Umstellungen in der Energieerfassung eine Rolle. Als Folge des Programms zur Neuausrichtung konnten beispielsweise die im Rahmen des LEEP identifizierten Energieeffizienzmaßnahmen nicht oder nur teilweise realisiert werden. Zudem fließen angesichts des kontinuierlichen Ausbaus unserer Energieerfassung mittlerweile wesentlich mehr Energiequellen in die Berichterstattung ein als noch im Basisjahr 2010.

Spezifische CO₂-Emissionen

Hinsichtlich der spezifischen CO₂-Emissionen konnten alle Segmente das gesetzte Reduktionsziel erreichen. Mit einer Einsparung von rund 30% konnte das Segment Performance Chemicals den Zielwert sogar deutlich übertreffen. Auch in den beiden anderen Segmenten stellt sich die Situation sehr erfreulich dar: Sowohl im Segment Performance Polymers als auch im Segment Advanced Intermediates gelang es uns, den spezifischen CO₂-Ausstoß um rund 13% zu reduzieren. Ein wesentlicher Grund dafür ist die teilweise Umstellung der eigenen Energieerzeugung auf klimaneutrale Biomasse. Über alle Segmente hinweg konnten wir unsere spezifischen CO₂-Emissionen um mehr als 15% senken.

VOC absolut

Erfreulich stellt sich die Situation auch bei den VOC-Emissionen dar. Hier konnten wir durch gezielte Maßnahmen unser Reduktionsziel von 30 % (absolut) sogar übertreffen. So haben wir allein an unseren Standorten in Belgien, Brasilien und Kanada, die einen maßgeblichen Teil zum Ausstoß flüchtiger organischer Verbindungen beitragen, die Emissionen um rund 3.000 Tonnen senken können.

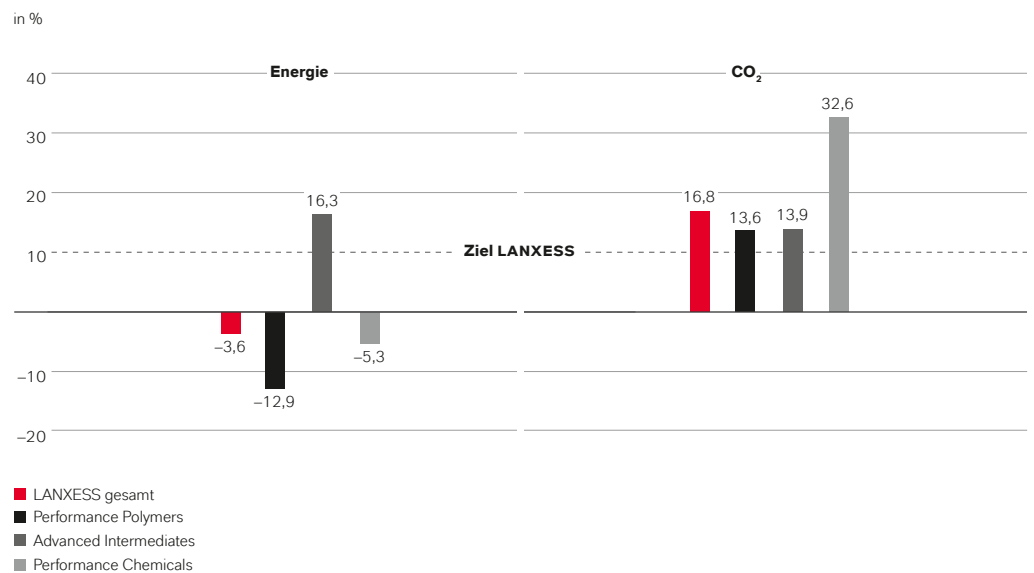
Betrachtung bereinigter Werte

Bereinigt um die Effekte aus Portfolioveränderungen und der ausgeweiteten Erfassung von Energiedaten ergibt sich beim spezifischen Energieverbrauch ein leicht verändertes Bild. Auch hier haben wir im Segment Advanced Intermediates das gesteckte Ziel im Bereich Energieeffizienz erreicht. Das Segment Performance Polymers konnte den spezifischen Energieverbrauch leicht reduzieren. Das Segment Performance Chemicals kann für den Zeitraum 2010 bis 2015 keine verbesserte Energieeffizienz vorweisen. Für den gesamten LANXESS Konzern ergibt sich dennoch eine Reduktion des spezifischen Energieverbrauchs um 5 %.

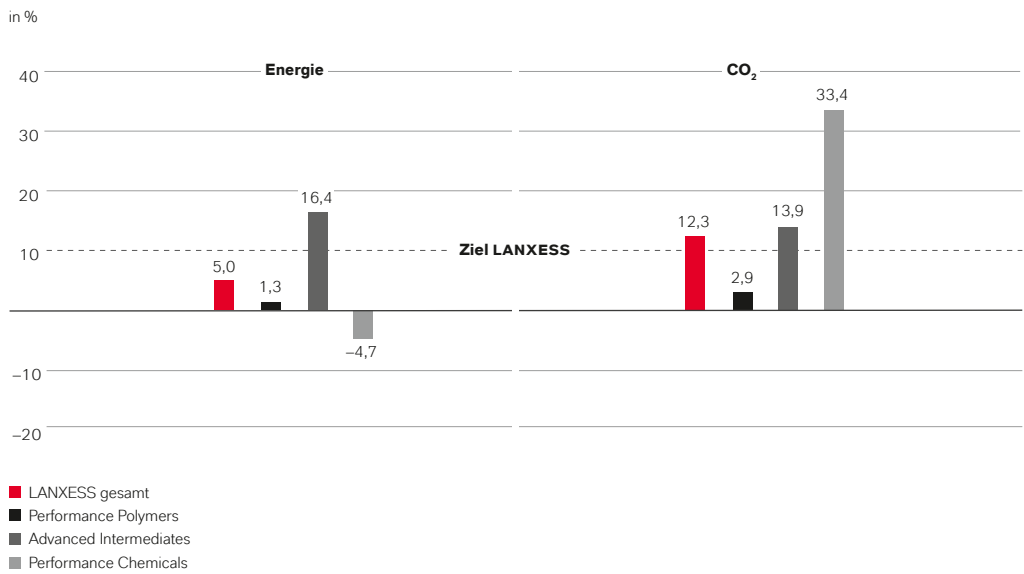
Bezüglich der CO₂-Emissionen je Tonne verkaufter Herstellmenge haben die Segmente Advanced Intermediates und Performance Chemicals mit Senkungen von 13,9 % bzw. 33,4 % die gesteckten Ziele erreicht. Die Reduktion von 2,9 % im Segment Performance Polymers liegt zwar unter dem angestrebten Zielwert, leistet aber in der Gesamtbetrachtung immer noch einen positiven Beitrag. Über alle Segmente hinweg konnten wir unsere spezifischen CO₂-Emissionen um 12,3 % senken.

Bei den flüchtigen organischen Verbindungen gelang es, unser Ziel auch in der bereinigten Betrachtung nicht nur zu erreichen, sondern sogar deutlich zu übertreffen. Hier zeigt sich, dass die getroffenen Maßnahmen in den Anlagen, die schon im Basisjahr 2010 zu LANXESS gehörten, wirkungsvoll sind.

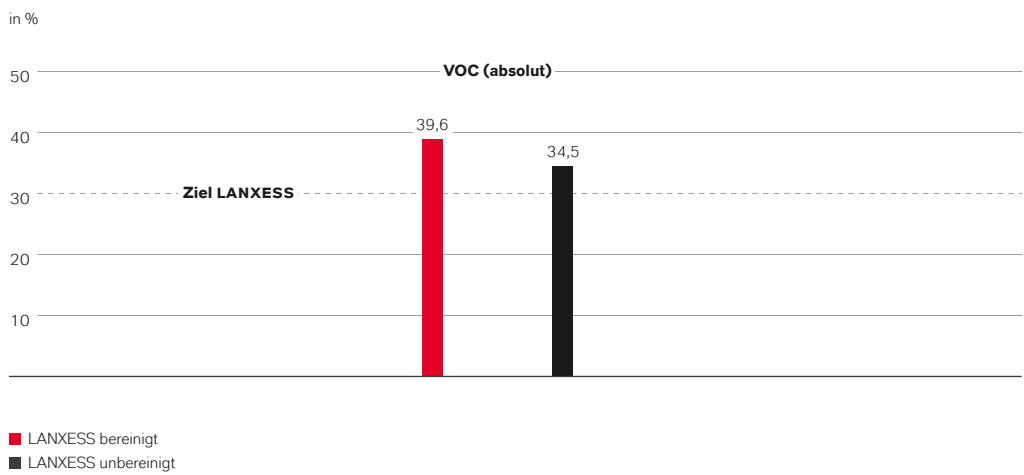
Zielerreichung Energie und CO₂ unbereinigt



Zielerreichung Energie und CO₂ bereinigt



Zielerreichung VOC-Emissionen



HSEQ-Ziele 2015

Themenfeld	Programm/Maßnahmen	Termin	Zielerreichung
Management von HSEQ-bezogenen Risiken	<p>Entwicklung und Einführung eines globalen HSEQ-Risikoeerkennungs- und -bewertungsprozesses mit den folgenden Zielen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Stärkung des Bewusstseins und des Sensibilisierungsgrades bzgl. Arbeitssicherheit sowie Förderung der kontinuierlichen Verbesserung zur Unterstützung des konzernweiten Arbeitssicherheitsprogramms Xact ▪ Reduktion und Prävention von <ul style="list-style-type: none"> – Ereignissen in Bezug auf Anlagen- und Verfahrenssicherheit – Umweltereignissen und deren Auswirkungen – Transportereignissen 	2020	<p>Im Rahmen der Vorbereitung auf die anstehende Normrevision (ISO 9001/14001 Revision 2015) wurde ein Team zusammengestellt, um die risikobezogenen Anforderungen zu ermitteln und in HSEQ-bezogene Handlungsfelder zu übertragen; beispielsweise</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Xact-Pulse-Check-Befragung als wichtiger Indikator für die weltweite Sicherheitskultur ▪ Projekt zur erweiterten Ladungssicherung in Frachtcontainern ▪ Ausweitung der Kontrollen im Bereich der Anlagen- und Verfahrenssicherheit auf Lohnfertiger und externe Läger
Nachhaltiges Lieferantenmanagement	<p>Weiterentwicklung und Einführung eines neuen Nachhaltigkeitsstandards für unsere Lieferanten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Der Nachhaltigkeitsstandard für unsere Lieferanten soll gemeinsam mit relevanten Industrie-Initiativen vorangetrieben werden. ▪ Unterstützung der „Together for Sustainability“-Initiative mit dem Ziel, u. a. Nachhaltigkeitsbewertungen von Lieferanten in der gleichen Industrie zu standardisieren und auszutauschen. 	2020	<p>Ein standardisiertes Auditverfahren wurde innerhalb der TfS-Arbeitsgruppen entwickelt und ausgerollt.</p> <p>Ein globaler Auditrahmen für 3rd Party Audits wurde etabliert. Ab 2016 wird die Anzahl der Audits deutlich erweitert.</p> <p>Die Zusammenarbeit in den Arbeitsgruppen der TfS-Initiative wurde intensiviert.</p>
Klimaschutz, Ressourcenmanagement	<p>Zusammenführung bestehender Effizienzmaßnahmen in ein übergreifendes globales Ressourceneffizienz-Programm mit den folgenden Zielen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verbesserung der Energieeffizienz innerhalb des LANXESS Konzerns ▪ Reduktion der spezifischen Treibhausgasemissionen innerhalb des LANXESS Konzerns ▪ Einführung eines Wassermanagementsystems an Firmenstandorten mit relevanter Wasserknappheit <p>Fortgesetzt aus den Vorjahren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Senkung der spezifischen CO₂-Emissionen um 10 % pro Geschäftssegment bis 2015 (Basisjahr 2010) ▪ Senkung des spezifischen Energieverbrauchs um 10 % pro Geschäftssegment bis 2015 (Basisjahr 2010) ▪ Senkung der Emissionen von flüchtigen organischen Verbindungen (VOC) um 30 % bis 2015 (Basisjahr 2010) 	2016	<p>Die aus dem zentralen Konzernprojekt „LANXESS Energy Efficiency Programme“ (LEEP) hervorgegangenen Ergebnisse wurden in einen dezentralen Ansatz überführt und an die Business Units übertragen.</p> <p>Ende 2015 wurde das Projekt „Operational Eco Efficiency“ gestartet, das auch die Risikobewertung „Wassermanagement“ beinhaltet.</p>
Produktverantwortung	<p>Erarbeitung von Lebenszyklusanalysen für wesentliche Schlüsselprodukte (z.B. für alle „grünen“ Produkte)</p>	2016	<p>Ende 2015 wurde das Projekt „Product Stewardship“ gestartet, welches eine risikobezogene Betrachtung des Konzernportfolios beinhaltet.</p>

Neue Umweltschutz- und Klimaziele bis 2025 formuliert

Umwelt- und Klimaschutz bleiben auch weiterhin ein zentrales Anliegen von LANXESS. So haben wir uns Anfang 2016 im Bereich der CO₂- und VOC-Emissionen sowie im Bereich der Energiereduktion neue langfristige Ziele gesetzt: Bis 2025 wollen wir unsere spezifischen CO₂- und VOC-Emissionen um 25 % senken (Basis: 31. Dezember 2015). Auch der spezifische Energieverbrauch soll bis 2025 um 25 % gesenkt werden. Betrachtungsebene werden künftig nicht mehr die Berichtssegmente sein, sondern der gesamte Konzern. Damit tragen wir den sich ändernden Konzernstrukturen Rechnung.

HSEQ-Ziele 2016

Themenfeld	Programm/Maßnahmen	Termin
Management von HSEQ-bezogenen Risiken	Fortgesetzt aus dem Vorjahr: Entwicklung und Einführung eines globalen HSEQ-Risikoerkennungs- und -bewertungsprozesses mit den folgenden Zielen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Stärkung des Bewusstseins und des Sensibilisierungsgrades bzgl. Arbeitssicherheit ▪ Förderung der kontinuierlichen Verbesserung zur Unterstützung des konzernweiten Arbeitssicherheitsprogramms Xact ▪ Reduktion und Vorbeugung von <ul style="list-style-type: none"> – Ereignissen in Bezug auf Anlagen- und Verfahrenssicherheit – Umweltereignissen und deren Auswirkungen – Transportereignissen 	2020
Nachhaltiges Lieferantenmanagement	Fortgesetzt aus dem Vorjahr: Weiterentwicklung und Einführung eines neuen Nachhaltigkeitsstandards für unsere Lieferanten: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsstandards für unsere Lieferanten soll gemeinsam mit relevanten Industrie-Initiativen vorangetrieben werden, mit dem Ziel, eine nachhaltige Lieferkette weiter auszubauen. ▪ Unterstützung der „Together for Sustainability“-Initiative mit dem Ziel, u. a. Nachhaltigkeitsbewertungen von Lieferanten in der gleichen Industrie zu standardisieren und auszutauschen 	2020
Klimaschutz, Ressourcenmanagement	Fortgesetzt aus dem Vorjahr: Zusammenführung bestehender Effizienzmaßnahmen in ein übergreifendes globales Ressourceneffizienz-Programm mit den folgenden Zielen: Verbesserung der Ökoeffizienz innerhalb des LANXESS Konzerns <ul style="list-style-type: none"> ▪ Entwicklung integrierte Geschäftsstrategie/Operational Eco Efficiency ▪ Weiterentwicklung LANXESS Klimastrategie ▪ Einführung eines Wassermanagementsystems an Firmenstandorten mit relevanter Wasserknappheit >> Übertrag in Projekt „Operational Eco Efficiency“	2016
	Neue Zielsetzungen: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Senkung der spezifischen CO₂e-Scope-1-Emissionen um 25 % im LANXESS Konzern bis Ende 2025 (Basis: 31.12.2015) ▪ Senkung der spezifischen CO₂e-Scope-2-Emissionen um 25 % im LANXESS Konzern bis Ende 2025 (Basis: 31.12.2015) ▪ Senkung des spezifischen Energieverbrauchs um 25 % im LANXESS Konzern bis Ende 2025 (Basis: 31.12.2015) ▪ Senkung der Emissionen von flüchtigen organischen Verbindungen (NMVOC) um 25 % bis Ende 2025 (Basis: 31.12.2015) 	2025
Produktverantwortung	Konzept Lebenszyklusanalysen für wesentliche nachhaltigkeitsrelevante Produkte >> Übertrag in Projekt „Product Stewardship“	2016

Gesellschaft

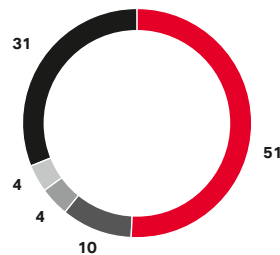
Als Unternehmen profitieren wir in vielfacher Hinsicht von der Gesellschaft – von gut ausgebildeten Mitarbeitern, zufriedenen Kunden, rechtlicher und politischer Stabilität oder einer guten Infrastruktur. Es ist für uns selbstverständlich, im Sinne von Corporate Citizenship Verantwortung zu übernehmen und auf diese Weise zur Entwicklung der Gesellschaft beizutragen.

In unseren Aktivitäten fokussieren wir uns auf die vier Handlungsfelder Bildung, Klimaschutz, Wasser und Kultur. Weltweit haben wir 2015 im Rahmen dieser Handlungsfelder wieder eine Vielzahl von Projekten initiiert oder unterstützt. Der regionale Fokus unserer Aktivitäten lag im Berichtsjahr im europäischen Raum, hier wurde mehr als die Hälfte aller Projekte umgesetzt. Insgesamt profitierten mehr als 335.000 (Vorjahr: mehr als 218.000) vor allem junge Menschen von unseren Projekten, für die wir 2015 eine Summe von rund 2 Mio. € (Vorjahr: rund 0,9 Mio. €) bereitstellten.

Aktivitäten im Bereich Gesellschaft nach Themenfeldern ¹⁾

in %

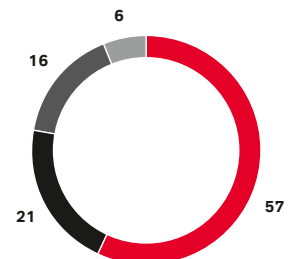
- Bildung
- Kultur
- Klimaschutz
- Wasser
- Andere



Aktivitäten im Bereich Gesellschaft nach Regionen ¹⁾

in %

- EMEA
- Nordamerika
- Asien/Pazifik
- Lateinamerika



¹⁾ Basis: 161 im Jahr 2015 durchgeführte Projekte.

Die LANXESS Bildungsinitiative – eine globale Erfolgsgeschichte

Weltweit wollen wir jungen Menschen schon frühzeitig die Faszination der Chemie vermitteln, ihren Erfindergeist wecken und sie auf diese Weise auch für die vielfältigen beruflichen Perspektiven im LANXESS Konzern begeistern. Unter dem Dach der LANXESS Bildungsinitiative haben wir an vielen unserer Standorte Projekte initiiert, die diesen Zielsetzungen in ganz unterschiedlicher Weise gerecht werden.

Unser klares Bekenntnis zum Wirtschafts- und Chemiestandort **Deutschland** unterstreichen wir nicht nur mit finanziellen Zuwendungen an Schulen im Einzugsbereich unserer Standorte, sondern auch durch Kooperationen im Bereich naturwissenschaftlicher Lerninhalte. So haben wir gemeinsam mit einem erfahrenen Partner, der auf Bildungsmedien spezialisiert ist, eigens für den Sachunterricht an Grundschulen konzipierte Unterrichtsmaterialien zu den Themen Mobilität, Globalisierung, Urbanisierung und Wasser entwickelt. Deutschlandweit verteilen wir die Materialien an insgesamt 269 Grundschulen. An Grundschüler richtet sich auch das Projekt „TuWaS!“, das die Industrie- und Handelskammer Köln initiierte und das LANXESS unterstützt, mit dem Ziel, Kinder spielerisch an naturwissenschaftliche und technische Fragen heranzuführen. Weiterführende Schulen an unseren Standorten in Krefeld, Leverkusen, Dormagen, Brunsbüttel und Köln haben wir mit insgesamt 90.000 € unterstützt. Damit haben diese Schulen Projekte im MINT-Unterricht umsetzen können, wie zum Beispiel zu den Themen „Säuren“, „Photometrie“, zur computergesteuerten Messwerterefassung sowie zur Erzeugung und Speicherung von Strom.

→  www.bildung.lanxess.de

In **Brasilien** fördern wir naturwissenschaftliche Kenntnisse und Umweltbewusstsein an unseren Standorten mit dem Wettbewerb „Green Cycle“, der Teilnehmern die Möglichkeit bietet, eigene Umweltschutzprojekte zu entwickeln. Die Umsetzung der siegreichen Konzepte finanziert LANXESS vollständig. Die Teilnehmer werden dabei von einer Agentur unterstützt, die auf Umweltprojekte spezialisiert ist. Seit dem Start des Wettbewerbs im Jahr 2010 haben wir bereits 38 Projekte erfolgreich auf den Weg gebracht – zum Nutzen von mehr als 8.000 Menschen. Am „Community Day“ unterstützen Mitarbeiter unserer brasilianischen Gesellschaft zudem einmal jährlich Einrichtungen wie Kindergärten, Kliniken, Schulen und Sozialzentren mit praktischen Einsätzen.

Die Initiative „Educar para Crecer“ (auf Deutsch etwa „Bildung schafft Wachstum“) in **Argentinien** verfolgt das Ziel, die Entwicklung der Region Zárate voranzutreiben, indem sie Schulen und gemeinnützige Organisationen aus den Bereichen Bildung, Soziales und Umweltschutz fördert. Wir stellen dazu nicht nur Mittel für nachhaltige Bildungsprojekte bereit, sondern vermitteln im Vorfeld auch wichtiges Grundwissen über die Konzeption derartiger Projekte. Seit dem Start der Initiative 2007 wurden mehr als 40 Projekte umgesetzt, von denen direkt oder indirekt bereits rund 10.000 Menschen profitierten. Mit der seit 2012 in Zárate verfolgten Initiative „La Basura Sirve“ („Müll ist nützlich“) leisten wir einen weiteren Beitrag zum verantwortungsvollen Umgang mit der Umwelt. Das Programm, das wir mit einer Gruppe von Schulen durchführen, fordert dazu auf, anorganischen Hausmüll zu sammeln und zu sortieren. Mit den Erlösen aus dem Verkauf der Wertstoffe an Unternehmen, die sie erneut verwerten, können die teilnehmenden Schulen Anschaffungen finanzieren.

Gemeinsam mit dem lokalen Goethe-Institut ermöglichen wir in **China** im Rahmen des LANXESS-PASCH Dream Career Program jährlich zwei ausgewählten Schülern der Partnerschulen des Instituts ein vierwöchiges Praktikum bei LANXESS. An unserem Standort Liyang fördern wir besonders begabte bzw. sehr engagierte Schüler mit Stipendien. Die Chance auf ein Stipendium und darüber hinaus auf einen Praktikumsplatz bei uns haben jedes Jahr auch die Studenten unserer drei renommierten Partneruniversitäten in Qingdao, Shaanxi und Changzhou.

In **Japan** kooperieren wir bereits seit einigen Jahren mit der Hilfsorganisation Save the Children Japan. Unter dem Motto „Aufregende Experimente“ veranstaltete unsere japanische Landesgesellschaft im August 2015 Workshops an drei Schulen in der Präfektur Miyagi, bei denen die Teilnehmer unter anderem elektrische Batterien aus Gemüse bastelten.

Alljährlich engagieren wir uns in **Korea** für die „Fun Chemistry World“, eine Initiative des koreanischen Responsible Care Council, die in vier Städten ausgerichtet wird. LANXESS Mitarbeiter vermitteln den regelmäßig mehr als 1.000 teilnehmenden Schülern in abwechslungsreichen Experimenten Einblicke in die spannende Welt der Chemie.

Seit 2011 unterstützen wir in **Südafrika** als Hauptförderer die Initiative „Rally to Read“. Sie zielt darauf, die signifikant unterschiedlichen Lese- und Schreibfähigkeiten zwischen Schülern ländlicher Regionen und städtischer Ballungsräume abzubauen. So statten wir jedes Jahr abgelegene Schulen unter anderem mit Unterrichtsleitlinien für Lehrer aus und stiften transportable Bibliotheken, Schreibmaterialien, Sportgeräte, Lehrspielzeug und Schuhe für den Schulbesuch. 2015 profitierten zwölf Schulen im Umfeld unseres Standorts Rustenburg von der Aktion.

Ganz im Zeichen des Corporate Volunteering steht auch unsere Partnerschaft mit der Organisation Junior Achievement in den **USA**. LANXESS Mitarbeiter besuchen im Großraum Pittsburgh regelmäßig Schulen und vermitteln Erst- bis Fünftklässlern wichtiges Grundwissen über wirtschaftliche Zusammenhänge, Unternehmertum und unternehmerische Verantwortung. Ein weiteres von LANXESS bereits seit längerem unterstütztes Projekt ist die Neighborhood Academy, in der benachteiligte Jugendliche aus Pittsburgh auf ihrem Weg zur Hochschulreife intensiv unterstützt und begleitet werden.

Seit ihrer Gründung haben wir mit der LANXESS Bildungsinitiative weltweit zehntausende Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene gefördert. Die Rückmeldungen von Fachlehrern, Schulleitern und den verantwortlichen Schulverwaltungen zeigen, dass die Bedeutung der MINT-Fächer im Schulalltag dadurch deutlich gesteigert werden konnte.

← Weltweit haben wir mit der LANXESS Bildungsinitiative bereits zehntausende Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene gefördert.

Engagiert für den Schutz von Klima und Wasser

Ein weiterer Schwerpunkt unseres gesellschaftlichen Engagements liegt darauf, Menschen weltweit für die Ursachen und Konsequenzen von Klimawandel und Trink- bzw. Nutzwasserknappheit zu sensibilisieren. In Brasilien veranstalteten wir 2015 gemeinsam mit Valdemir Cunha, einem der renommiertesten Landschafts- und Naturfotografen des Landes, an fünf Standorten Fotografieworkshops für Schüler. In dem von LANXESS unterstützten Buchprojekt Água (Wasser) hatte Cunha zuvor den alltäglichen Umgang der Brasilianer mit Wasser fotografisch dokumentiert. Anlässlich der Veröffentlichung des „Water Action Plan“ durch die chinesische Regierung richteten wir im Berichtsjahr darüber hinaus in China erstmals einen Forschungswettbewerb aus. Studenten von insgesamt fünf Universitäten waren aufgerufen, Ansätze zum Schutz der lebenswichtigen Ressource Wasser zu entwickeln.

Kunst und Kultur fördern

Wir sind davon überzeugt, dass erfolgreiche wissenschaftliche Arbeit und damit letztlich der gesellschaftliche Fortschritt auf einer Kultur des Denkens, Forschens und Hinterfragens basieren. 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, Europas größtes Festival für Literatur. Seit 2013 sind wir zudem Partner der Schwesterveranstaltung phil.COLOGNE, eines hochkarätig besetzten internationalen Festivals der Philosophie.

Das zweite wichtige Standbein unseres kulturellen Engagements ist die Förderung der musikalischen Bildung, insbesondere bei jungen Menschen. Young Euro Classic führt Talente aus Deutschland und bedeutenden internationalen LANXESS Märkten zusammen. LANXESS SNYO Classic fördert ein Austausch- und Mentoring-Programm des nationalen Jugendorchesters von Singapur. Die von uns unterstützte Ozawa International Chamber Music Academy (OICMA) in Japan ermöglicht talentierten jungen Musikern aus ganz Asien eine erstklassige musikalische Ausbildung. Darüber hinaus sind wir mit der Kölner Philharmonie partnerschaftlich verbunden, die zu den führenden kulturellen Institutionen in Europa zählt. Neben dem zeitgenössischen Musikfestival „Acht Brücken“ unterstützen wir beispielsweise auch ein vergünstigtes Konzert-Abonnement für Studenten.

Not lindern, Chancen eröffnen

Mehr als eine Million Flüchtlinge suchten 2015 in Deutschland Schutz vor Krieg und Armut in ihren Heimatländern. Auch wir möchten einen sinnvollen Beitrag leisten, die unmittelbare Not dieser Menschen zu lindern und ihnen Perspektiven für die Zukunft zu eröffnen. Mit einem Betrag von 400.000 € haben wir daher ausgewählte Projekte im Rahmen der Flüchtlingshilfe in Köln, Leverkusen, Dormagen, Krefeld und Brunsbüttel unterstützt. Die Mittel dienen vor allem der Finanzierung von Sprachkursen für Kinder an Schulen im Rahmen von Vorbereitungsklassen sowie für Erwachsene an Volkshochschulen. Wir sehen in der Beherrschung der Sprache den entscheidenden Schlüssel zur erfolgreichen Integration.

Zudem fördern wir ausdrücklich das persönliche Engagement unserer Mitarbeiter: Bis zu acht Tage werden sie bezahlt freigestellt, um etablierte Hilfsorganisationen bei ihrer Arbeit zu unterstützen. Für lokale oder selbst initiierte Hilfsprojekte gewähren wir zwei arbeitsfreie Tage. Wir wollen den Zuflucht suchenden Menschen darüber hinaus eine berufliche Perspektive eröffnen und – mit Blick auf die demografische Entwicklung – auch gut ausgebildete Mitarbeiter für LANXESS gewinnen. Deshalb haben wir zunächst einmal zwölf zusätzliche Plätze für den einjährigen Vorbereitungskurs vor dem Start der Berufsausbildung geschaffen. Darüber hinaus wollen wir im Rahmen sogenannter Schnupperwochen Orientierungsmöglichkeiten für die Berufswahl anbieten sowie mittel- bis langfristig zusätzliche, zum Teil speziell zugeschnittene Praktikums-, Ausbildungs- und Arbeitsplätze. Wir stehen im engen Austausch mit den verantwortlichen staatlichen Einrichtungen und werden zu gegebener Zeit ebenfalls gern bei der Kompetenzerkennung der Flüchtlinge unterstützen.