Arbeiten bei BASF

112.435	Lebenslanges Lernen	3.240
Mitarbeiter weltweit	im Fokus	Auszubildende in rund 60 Berufen

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind entscheidend, um die Ziele der „We create chemistry"-Strategie zu erreichen. Wir wollen Talente für unser Unternehmen gewinnen, sie halten und dabei unterstützen, sich weiterzuentwickeln. Dazu schaffen wir eine Arbeitsumgebung, die inspiriert und miteinander verbindet. Die Basis dafür ist eine offene Führungskultur, die auf gegenseitigem Vertrauen, Respekt und Leistungsbereitschaft beruht.

Strategie

- **Best Team-Strategie mit Schwerpunkt auf hervorragenden Mitarbeitern, Arbeitsbedingungen und Führungskräften**

Unsere Best Team-Strategie leitet sich aus unserer Unternehmensstrategie ab und trägt zugleich zur Erreichung ihrer Ziele bei. Wir wollen das beste Team bilden. Dazu setzen wir drei strategische Schwerpunkte: hervorragende Mitarbeiter, hervorragende Arbeitsbedingungen und hervorragende Führungskräfte. Im Fokus stehen hierbei unsere Attraktivität auf den Arbeitsmärkten weltweit, die berufliche und persönliche Entwicklung, lebenslanges Lernen sowie die Unterstützung und Weiterentwicklung von Führungskräften. Wir fühlen uns international anerkannten Arbeits- und Sozialstandards verpflichtet und haben den Anspruch, diese weltweit zu respektieren.

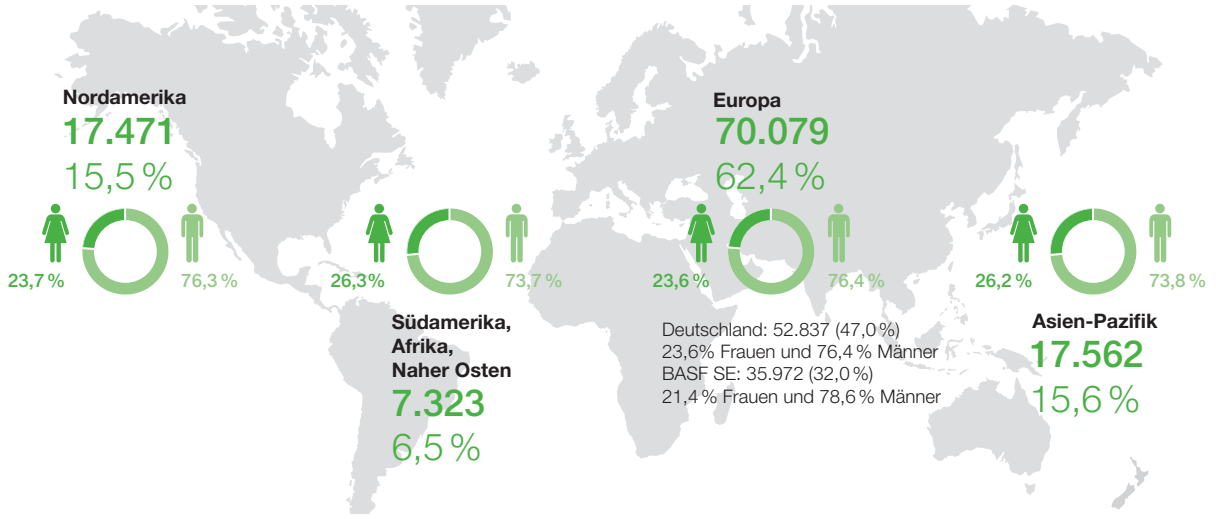
Mitarbeiterzahl

Zum Jahresende 2015 beschäftigte BASF 112.435 Mitarbeiter (2014: 113.292). Davon waren 3.240 Auszubildende (2014: 3.186). Im Jahr 2015 haben wir gruppenweit 7.489 Mitarbeiter neu eingestellt. Zu Personalabgängen führte unter anderem der Verkauf von Teilen des Geschäfts Pharma Ingredients & Services an die Siegfried Holding AG, Zofingen/Schweiz sowie der Tausch von Vermögenswerten mit Gazprom.

Neueinstellungen BASF-Gruppe 2015

	31.12.2015	davon Frauen %
Europa	3.218	29,9
Nordamerika	1.731	25,0
Asien-Pazifik	1.861	25,1
Südamerika, Afrika, Naher Osten	679	31,1
Summe	**7.489**	**27,7**

Mitarbeiter BASF-Gruppe nach Regionen
(Gesamt: 112.435, davon 24,2 % Frauen, Stichtag 31.12.2015)



Wettbewerb um Talente

- Karrierewebsite global etabliert
- Weltweit gute Platzierungen in Arbeitgeberrankings

Im globalen Wettbewerb um die besten Fach- und Führungskräfte wollen wir qualifizierte Talente gewinnen, um unsere anspruchsvollen Wachstumsziele zu erreichen. Dazu haben wir unsere Maßnahmen erweitert, die zu einem überzeugenden Gesamtangebot als Arbeitgeber beitragen. Zum Beispiel haben wir das Angebot unserer neuen Karrierewebsite im Jahr 2015 auf 34 zusätzliche Länder ausgeweitet. Zudem setzen wir verstärkt auf den Kontakt zu Bewerbern über soziale Netzwerke.

Weltweit verzeichnen wir gute Platzierungen in Arbeitgeberrankings. BASF wurde von Studierenden der Ingenieur- und Naturwissenschaften bei der Universum-Studie 2015 erneut unter die 50 attraktivsten Arbeitgeber weltweit gewählt. Zudem hat die BASF Corporation in den USA zum dritten Mal in Folge den „Candidate Experience Award“ der Organisation „Talent Board“ für herausragende Leistungen im Bereich Bewerbermanagement erhalten. In Asien-Pazifik wurden wir unter anderem für unsere interaktive Karrierewebsite ausgezeichnet.

Der Anteil von Mitarbeitern, die in den ersten drei Jahren nach ihrer Einstellung das Unternehmen auf eigenen Wunsch verließen, lag 2015 weltweit bei durchschnittlich 1,1 %. In Europa betrug diese Fluktuationsrate 0,4 %, in Nordamerika 1,9 %, in Asien-Pazifik 3,3 % und in Südamerika, Afrika und Naher Osten 1,1 %. Unsere Fluktuationsraten sind damit niedriger als die Raten vieler anderer Unternehmen.

Ausbildung

- Weltweit 3.240 Auszubildende in rund 60 Berufen
- Rund 107 Millionen € für die Ausbildung aufgewendet

Zum 31. Dezember 2015 waren weltweit 3.240 Menschen in 15 Ländern und rund 60 Berufen bei BASF in Ausbildung. 2015 haben wir insgesamt rund 107 Millionen € für die Ausbildung aufgewendet sowie rund 9 Millionen € für den BASF Ausbildungsverbund als Teil unseres gesellschaftlichen Engagements in der Metropolregion Rhein-Neckar.

886 Auszubildende haben 2015 bei der BASF SE und den deutschen Gruppengesellschaften ihre Ausbildung begonnen; damit konnten wir fast alle Ausbildungsplätze in Deutschland besetzen. Dennoch stellt der Fachkräftemangel eine Herausforderung dar, der wir mit unterschiedlichen Programmen und Initiativen begegnen. Dazu zählen „Start in den Beruf“ und „Anlauf zur Ausbildung“, an denen im Jahr 2015 249 Jugendliche im BASF Ausbildungsverbund in Kooperation mit Partnerbetrieben teilgenommen haben. Ziel dieser Programme ist es, die Teilnehmer innerhalb eines Jahres auf eine anschließende Berufsausbildung vorzubereiten und so einen Beitrag zur langfristigen Fachkräftesicherung in der Metropolregion Rhein-Neckar zu leisten. Da in manchen Fachbereichen das Ausbildungsangebot größer ist als die Nachfrage, blieben einige Plätze in diesen Startprogrammen unbesetzt. Am Standort Ludwigshafen bieten wir außerdem ein berufsbegleitendes Quereinsteigerprogramm an, das Fachfremden eine Ausbildung in einem produktionstechnischen Beruf ermöglicht.

Darüber hinaus haben in Tarragona/Spanien erneut 20 spanische Auszubildende nach dem Vorbild des deutschen Berufsausbildungssystems eine Ausbildung begonnen. Die Theorie- und Praxisphasen finden in Tarragona und Ludwigshafen statt. Die Auszubildenden werden nach Ausbildungsabschluss im Bereich Produktion eingesetzt. 2015 haben 16 Spanier ihre Ausbildung erfolgreich beendet und wurden Anfang 2016 am Standort Ludwigshafen übernommen. Wir sehen in dem Programm einen Weg, unsere Rekrutierungsbasis zu erweitern.

Im Jahr 2015 haben wir außerdem ein Programm zur Integration von Flüchtlingen begonnen. „Start Integration“ bietet in der Anfangsphase 50 Teilnehmern im Rahmen des BASF Ausbildungsverbunds Perspektiven für den Einstieg ins Berufsleben. Das modular aufgebaute Programm richtet sich an Flüchtlinge, die eine hohe Aussicht auf ein Bleiberecht in Deutschland haben.

Mehr dazu unter basf.com/ausbildung

Mitarbeiter BASF-Gruppe nach Vertragsart (Gesamt: 112.435)

	31.12.2015	davon Frauen %
Stammpersonal	106.901	23,7
Auszubildende	3.240	27,9
Befristet Beschäftigte	2.294	43,3

Lernen und Entwickeln

- Konzept des lebenslangen Lernens mit Schwerpunkt „Lernen aus Erfahrung“
- „Learning Campus“ fördert Lernen in weltweiten Netzwerken
- Spezifische Weiterbildung für Mitarbeiter aus Produktion und Technik

Unsere Lern- und Entwicklungsangebote unterstützen die Best Team-Strategie und haben einen klaren Geschäftsbezug. Wir wollen lebenslanges, selbstgesteuertes Lernen ermöglichen. Dazu folgen wir der „70-20-10“-Philosophie. Das bedeutet, wir setzen auf die Elemente „Lernen aus Erfahrung“ (70 %), „Lernen von Anderen“ (20 %) und „Lernen durch Training und mit Medien“ (10 %). Unser globaler „Learning Campus“ ist die zentrale Plattform für Angebote zum lebenslangen Lernen. Er ermöglicht den Mitarbeitern, für sie relevante Lernangebote zu finden. Unser Ziel ist es, eine gemeinsame und inspirierende Lernerfahrung zu schaffen, die die Mitarbeiter untereinander und mit BASF verbindet. Die Angebote decken eine Vielzahl von Lernzielen ab: Berufseinstieg, Wissensvertiefung, persönliche Weiterentwicklung und Führungsausbildung. Als Plattform für Austausch sowie strategischen und kulturellen Wandel fördert das „Learning Campus“-Konzept zudem das Denken und Handeln als *ein* Unternehmen.

In regelmäßigen Entwicklungsgesprächen erarbeiten unsere Mitarbeiter gemeinsam mit ihren Führungskräften Perspektiven für die individuelle berufliche Entwicklung und legen Weiterbildungs- und Entwicklungsmaßnahmen fest. Dieser Ansatz wurde bis Ende 2015 für rund 60.000 Mitarbeiter umgesetzt. Unser Ziel ist es, die Entwicklungsgespräche bis 2017 bei allen Mitarbeitern der BASF einzuführen. Sie ergänzen die jährlichen Mitarbeitergespräche, die in allen BASF-Gruppengesellschaften weltweit geführt werden, um unter anderem die Leistung der Mitarbeiter zu beurteilen.

Für die Weiterbildung haben wir im Jahr 2015 rund 96 Millionen € aufgewendet (2014: 101 Millionen €). Unsere Weiterbildungsmaßnahmen richten wir am Lernbedarf der Mitarbeiter aus. Lokale und internationale Seminare und Workshops ermöglichen den Wissenserwerb und -austausch und fördern die Vernetzung. 2015 hat jeder Mitarbeiter im Durchschnitt 2,5 Tage an Weiterbildungen teilgenommen. Interne Spezialisten beraten unsere Mitarbeiter bei ihrer beruflichen Entwicklung.

Die große Gruppe von Mitarbeitern, die weltweit in den Bereichen Produktion und Technik arbeitet, unterstützen wir mit fachspezifischen Qualifizierungen und Weiterbildungen. Durch Betriebstrainer, die sich mit individuellen Lernaufgaben für die kontinuierliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter in Produktion und Technik einsetzen, haben wir unsere innerbetriebliche Qualifizierung weiter gestärkt. Außerdem haben wir unsere Programme zu Sicherheitskultur, Wissensmanagement sowie Team- und Organisationsentwicklung erweitert.

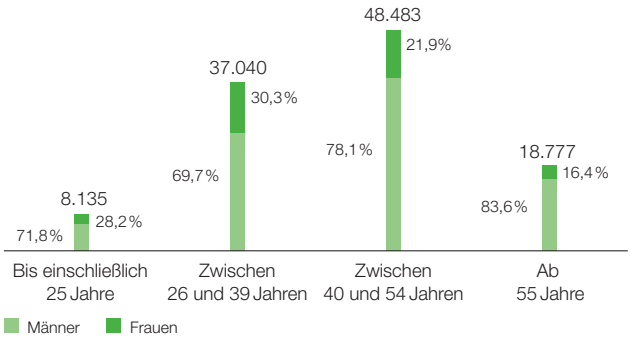
Demografie-Management

- „Führen im demografischen Wandel“ als Teil der Führungsaufgabe
- Aktives Wissensmanagement und effektive Nachfolgeplanung

Die demografische Situation innerhalb der BASF-Gruppe ist regional sehr unterschiedlich. Vor allem in Deutschland und Nordamerika ist die älter werdende Belegschaft eine Herausforderung. Auch neue Technologien, zunehmende Digitalisierung („Industrie 4.0“) und längere Lebensarbeitszeiten sind Zukunftsthemen, mit denen wir uns intensiv beschäftigen. Wir schaffen den Rahmen, um die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter in allen Lebensphasen zu erhalten und die Verfügbarkeit von Fachkräften sicherzustellen. Mit Gesundheits- und Sportprogrammen, flexiblen Arbeitszeitmodellen, altersgerechten Arbeitsplätzen und demografischen Analysen unterstützen wir unsere Mitarbeiter und Führungskräfte. Zudem ist das Thema „Führen im demografischen Wandel“ Teil unserer Führungskräfteprogramme. Darüber hinaus betreiben wir aktives Wissensmanagement und eine systematische Nachfolgeplanung.

Mehr zum Gesundheitsschutz auf Seite 101

Altersstruktur Mitarbeiter BASF-Gruppe
(Gesamt: 112.435, davon 24,2 % Frauen, Stichtag 31.12.2015)



Einbeziehung von Vielfalt

- **Förderung von Vielfalt als Bestandteil der Unternehmenskultur**
- **Erstmals globale Ziele zur Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte**

Wir wollen Vielfalt für die Entwicklung unseres Geschäfts nutzen. Die Förderung von Vielfalt ist daher fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Mit der starken Globalisierung unserer Märkte gehen unterschiedliche Kundenbedürfnisse einher. Diese Vielfalt wollen wir in unserer Belegschaft widerspiegeln, um die Ansprüche unserer Kunden noch besser zu verstehen. So wollen wir die Leistungsstärke und Innovationskraft unserer Teams steigern und die Kreativität, Motivation und Identifikation mit dem Unternehmen erhöhen. Daher fördern wir die Wertschätzung für Vielfalt und deren Einbeziehung. Führungskräfte spielen dabei eine wesentliche Rolle. Wir unterstützen sie darin, Vielfalt zu stärken und bestmöglich im Arbeitsalltag zu nutzen. So werden zum Beispiel spezifische Ziele und Maßnahmen erarbeitet – etwa zur Erkennung und Förderung unterschiedlicher Talente.

Im Jahr 2015 hat sich BASF erstmals auch global quantitative Ziele zur Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte gesetzt. In der BASF-Gruppe lag der weltweite Anteil von Frauen in Führungspositionen mit disziplinarischer Führungsverantwortung Ende 2015 bei 19,5 % (2014: 19,1 %). Bis zum Jahr 2021 wollen wir diesen Anteil weltweit auf 22 bis 24% erhöhen. Damit soll der Anteil von Frauen im Führungsteam künftig ebenso hoch sein wie der Frauenanteil in der Belegschaft weltweit. Angesichts der relativ geringen Fluktuation im Führungsteam der BASF-Gruppe ist dies ein ambitioniertes Ziel.

Ziel 2021

Anteil von Frauen in Führungspositionen mit disziplinarischer Führungsverantwortung 22 – 24 %

In Deutschland setzt BASF das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst um. Dazu hat der Vorstand gemäß den gesetzlichen Vorgaben Zielgrößen für den Frauenanteil auf den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands der BASF SE beschlossen. Diese liegen bei 9,4 % für die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands und bei 11,8 % für die zweite Führungsebene. Das entspricht dem Stand zum Zeitpunkt der Festlegung der Zielgrößen. Für deutsche Gruppengesellschaften, die der Mitbestimmung unterliegen, wurden analog Zielgrößen festgelegt. Die Frist für die Erreichung dieser Ziele wurde auf den 31. Dezember 2016 gesetzt. Anschließend wird das Unternehmen die Zahlen überprüfen und erneut Zielgrößen beschließen.

Außerdem will BASF den Anteil von Senior Executives[1] aus anderen Ländern als Deutschland weltweit weiter steigern. Ende 2015 lag dieser Wert bei 35,6 %. Daneben sollen weiterhin mehr als 80 % der Senior Executives der BASF-Gruppe internationale Erfahrung haben. Diesen Wert hat BASF Ende 2015 mit 82,9 % übertroffen. Mit diesen Zielen setzen wir unseren global integrierten Ansatz bei der Förderung von Vielfalt und Führungskräfteentwicklung fort.

Mehr dazu unter basf.com/vielfalt
Mehr zu Vielfalt in Vorstand und Aufsichtsrat auf Seite 132

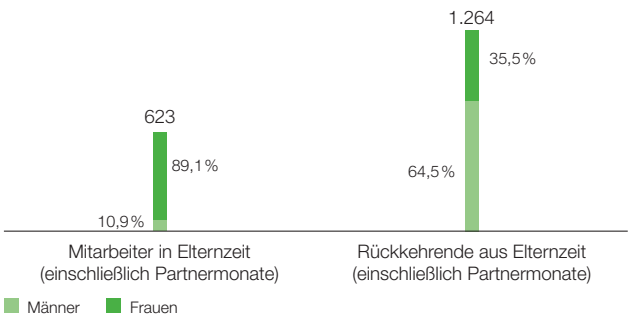
Work-Life-Management

- **Weltweite Angebote zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben**

Zu unserem Selbstverständnis als Arbeitgeber gehört, dass wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weltweit eine bessere Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ermöglichen. Durch vielfältige Angebote schaffen wir Rahmenbedingungen, die den individuellen Bedürfnissen unserer Beschäftigten gerecht werden sollen. Damit wollen wir die Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen stärken und uns im Wettbewerb um Fachkräfte als attraktiver Arbeitgeber positionieren.

Unser Angebot umfasst unter anderem flexible Arbeitszeiten, Teilzeit und mobiles Arbeiten. Im Jahr 2015 waren insgesamt 11,7 % der Mitarbeiter der BASF SE in Teilzeit beschäftigt, davon 68,5 % Frauen. Zudem nahmen zahlreiche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BASF SE Elternzeit in Anspruch, darunter immer mehr Väter.

Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben
(Mitarbeiter BASF SE gesamt: 35.972, davon 21,4 % Frauen, Stichtag 31.12.2015)



Mit regionalen Initiativen gehen wir gezielt auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter vor Ort ein. In Südamerika haben wir beispielsweise das „Equilibre“-Programm gestartet, das eine Vielzahl an Möglichkeiten für flexibles Arbeiten umfasst. Im Mitarbeiterzentrum für Work-Life-Management in Ludwigshafen („LuMit“) gibt es zahlreiche Angebote aus den Bereichen Sport und Gesundheitsförderung, Sozialberatung sowie Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben – zum Beispiel die betriebseigene Kinderkrippe „LuKids“. Täglich nehmen rund 600 Mitarbeiter diese Angebote in Anspruch.

[1] Der Begriff „Senior Executives“ umfasst die Führungsebenen 1 bis 4, wobei Ebene 1 die Vorstandsebene bezeichnet. Daneben können Mitarbeiter auf Grund besonderer Expertise auch individuell den Status „Senior Executive“ erhalten.

Erwartungen an unsere Führungskräfte

- **Führungskräfte haben Vorbildfunktion**
- **Vielfältige Programme zur Führungskräfteentwicklung**

Unsere Führungskräfte sind Vorbilder für die Umsetzung der Strategie im Unternehmensalltag. In dieser Rolle leisten sie einen Beitrag zum Geschäftserfolg der BASF. Die Basis unserer Führungskultur sind die strategischen Prinzipien und Werte der BASF sowie Verhaltensstandards, die in unserem global einheitlichen Verhaltenskodex festgelegt sind. Unser globales Kompetenzmodell ist die Grundlage für die Entwicklung unserer Mitarbeiter und Führungskräfte.

Alle neuen Führungskräfte nehmen am modularen „New Leader Program“ teil, das sie beim Übergang in die Führungsrolle unterstützt. Darüber hinaus bieten wir für Führungskräfte aller Ebenen globale, regionale und lokale Programme an. Sie sollen die Kompetenzen unserer Führungskräfte stärken und bieten Gelegenheit zu Vernetzung und gegenseitigem Lernen. Außerdem stellt Coaching für uns eine wichtige Maßnahme zur persönlichen Entwicklung und Förderung von Talenten dar. Führungskräfte spielen dabei als interne Trainer oder Mentoren eine zentrale Rolle.

Führungsverantwortung in der BASF-Gruppe

	31.12.2015	davon Frauen %
Professionals [1]	35.797	29,0
Führungskräfte [2]	9.273	19,5

[1] Spezialisten ohne disziplinarische Führungsverantwortung
[2] Mitarbeiter mit disziplinarischer Führungsverantwortung

Globale Mitarbeiterbefragung

- **Weltweite Befragung zum dritten Mal durchgeführt**

Die „Globale Mitarbeiterbefragung“ einschließlich der Nachbereitung ist seit 2008 für die gesamte BASF-Gruppe etabliert. 2015 haben wir sie zum dritten Mal durchgeführt. Dabei wurde das Befragungskonzept noch stärker an der Unternehmensstrategie ausgerichtet. 74 % der Mitarbeiter aus rund 80 Ländern haben sich an der Befragung beteiligt. Gute Ergebnisse zeigten sich vor allem bei Themen wie Zusammenarbeit im Team, Arbeitssicherheit und Zufriedenheit mit BASF als Arbeitgeber. Verbesserungsbedarf sehen die Mitarbeiter teilweise bei der Unterstützung der eigenen Entwicklung, der Anerkennung von Leistung sowie der Kommunikation von Veränderungen. Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung wurden dem Vorstand und dem Aufsichtsrat vorgestellt. Im Anschluss haben Mitarbeiter und Führungskräfte gemeinsam die Ergebnisse diskutiert und sind dabei, notwendige Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten. Die nächste „Globale Mitarbeiterbefragung“ ist für 2018 geplant.

Vergütung und Zusatzleistungen

- **Entlohnung basiert auf der Funktion des Mitarbeiters, seiner individuellen Leistung und dem Unternehmenserfolg der BASF**
- **Entgelt besteht in der Regel aus fixen und variablen Anteilen sowie Zusatzleistungen**

Das Gesamtangebot der BASF umfasst neben einem am Markt orientierten Entgelt auch Zusatzleistungen, individuelle Entwicklungsmöglichkeiten und ein gutes Arbeitsumfeld. Die Entlohnung unserer Mitarbeiter basiert auf globalen Vergütungsprinzipien. Diese berücksichtigen die Funktion des Mitarbeiters, seine individuelle Leistung sowie den Unternehmenserfolg. Auswertungen am Standort Ludwigshafen haben gezeigt, dass für die nicht im Tarifvertrag geregelten Arbeitsverhältnisse keine systematischen Unterschiede in der Entlohnung zwischen Männern und Frauen bestehen – sofern die Tätigkeiten und Qualifikationen vergleichbar sind.

Unsere Vergütung setzt sich in der Regel zusammen aus einem Entgelt mit fixen und variablen Anteilen sowie Zusatzleistungen, die häufig über gesetzliche Verpflichtungen hinausgehen. Dazu gehören in vielen Ländern zum Beispiel eine betriebliche Altersversorgung, eine zusätzliche Krankenversicherung und Aktienprogramme.

Anlässlich des 150-jährigen Jubiläums des Unternehmens erhielten die Beschäftigten der BASF-Gruppe weltweit eine Jubiläumsprämie in Höhe von rund 100 Millionen €.

Für Löhne und Gehälter, soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und Unterstützung wandte die BASF-Gruppe im Jahr 2015 9.982 Millionen € auf (2014: 9.224 Millionen €). Der Personalaufwand ist damit um 8,2 % gestiegen, insbesondere auf Grund von Wechselkurseffekten. Daneben trugen Lohn- und Gehaltssteigerungen sowie Aufwendungen für die Jubiläumsprämie und für das aktienkursbasierte Vergütungsprogramm (Long-Term-Incentive(LTI)-Program) zu dem Anstieg bei.

Mehr dazu im Anhang zum Konzernabschluss auf Seite 189

Personalaufwand BASF-Gruppe (in Mio. €)

	2015	2014	Veränderung %
Löhne und Gehälter	7.943	7.380	7,6
Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und Unterstützung	2.039	1.844	10,6
davon für Altersversorgung	658	560	17,5
Personalaufwand gesamt	**9.982**	**9.224**	**8,2**

Erfolgsbeteiligung der Mitarbeiter

- **Gesamtkapitalrendite bestimmt variable Vergütung**
- **Aktienprogramm „Plus“ fördert langfristige Beteiligung der Mitarbeiter am Unternehmen**

Mit variablen Entgeltbestandteilen beteiligen wir unsere Beschäftigten am Unternehmenserfolg und belohnen persönliche Leistung. Dabei gelten grundsätzlich für alle Mitarbeiter die gleichen Prinzipien. Die Höhe des variablen Anteils bestimmt der wirtschaftliche Erfolg des Unternehmens – gemessen an der Gesamtkapitalrendite der BASF-Gruppe – und die individuelle Leistung des Mitarbeiters. Die Bewertung der individuellen Leistung erfolgt anhand eines global einheitlichen Performance-Management-Prozesses. Die Erfolgsbeteiligung für das Geschäftsjahr 2015 ist gegenüber 2014 auf Grund der niedrigeren Gesamtkapitalrendite gesunken.

In zahlreichen Gruppengesellschaften können Mitarbeiter Aktien erwerben. Das BASF-Aktienprogramm „Plus“ fördert mit Incentive-Aktien die langfristige Beteiligung unserer Mitarbeiter am Unternehmen: Sie können einen Teil ihrer Vergütung in BASF-Aktien investieren und damit an der langfristigen Entwicklung von BASF teilhaben.

Den Senior Executives bietet BASF die Teilnahme an einem aktienkursbasierten Vergütungsprogramm an. Dieses Long-Term-Incentive(LTI)-Programm verknüpft einen Teil der Bezüge mit der langfristigen Wertentwicklung der BASF-Aktie. Im Jahr 2015 haben weltweit 93 % der rund 1.200 berechtigten Führungskräfte am LTI-Programm teilgenommen und bis zu 30 % ihrer variablen Vergütung in BASF-Aktien investiert.

Mehr dazu im Anhang zum Konzernabschluss ab Seite 218

Dialog mit Arbeitnehmervertretungen

Der offene Dialog mit Arbeitnehmervertretungen ist wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Führen Restrukturierungen zu einem Stellenabbau, binden wir die Arbeitnehmervertretungen bei der Ausarbeitung sozialverträglicher Umsetzungsmaßnahmen ein. Dies erfolgt gemäß den jeweiligen gesetzlichen Regeln und getroffenen Vereinbarungen. Bei grenzüberschreitenden Angelegenheiten ist seit 2008 der BASF Europa Betriebsrat für Mitarbeiter in Europa zuständig.

Im Jahr 2015 haben wir am weltweit größten Standort der BASF-Gruppe in Ludwigshafen gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretungen eine neue Standortvereinbarung mit Wirkung für alle Beschäftigten der BASF SE beschlossen. Die Vereinbarung mit dem Titel „Die Herausforderungen des ständigen Wandels gemeinsam gestalten“ umfasst Beschäftigungssicherung, Flexibilität und die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit.

Mehr dazu unter basf.com/arbeitnehmervertretung

Globale Arbeits- und Sozialstandards

- **Orientierung an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte**
- **Managementprozess zur Überprüfung der Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards angepasst**

Unsere Selbstverpflichtung zur Beachtung internationaler Arbeits- und Sozialstandards ist in unserem globalen Verhaltenskodex verankert. Sie umfasst international anerkannte Arbeitsnormen, wie sie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN), den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und der „Dreigliedrigen Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik“ der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) festgehalten sind. BASF ist bestrebt, diese Standards weltweit einzuhalten. In Ländern, in denen nationale Gesetze, Regeln und Gebräuche von internationalen Standards abweichen, stellen wir uns der Herausforderung, im Einklang mit lokalen Gegebenheiten und im Dialog mit Stakeholdern adäquate Lösungen zu finden.

Die Beachtung internationaler Arbeits- und Sozialstandards überprüfen wir über ein weltweites Monitoringsystem, das im Kern aus drei Instrumenten besteht:

– den externen Compliance-Hotlines
– der jährlichen Abfrage bei unseren Gruppengesellschaften
– dem intensiven Dialog mit unseren Stakeholdern, beispielsweise mit Arbeitnehmervertretungen oder internationalen Organisationen

Um die Einhaltung internationaler Arbeits- und Sozialstandards weltweit noch besser prüfen zu können, haben wir 2015 begonnen, unseren Managementprozess umzustellen. Schritt für Schritt soll die jährliche Abfrage bei unseren Gruppengesellschaften durch einen Prozess ersetzt werden, über den die weltweite Einhaltung internationaler Arbeitsstandards auf der Grundlage einer global geltenden BASF-Leitlinie effizienter kontrolliert werden kann. Der Managementprozess orientiert sich an den internen Vorgaben zu Compliance- und Risikomanagement sowie den Anforderungen im Sinne der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte.

Mehr zu Arbeits- und Sozialstandards unter basf.com/arbeits_sozialstandards

Mehr zu weltweiten Standards auf Seite 26

Mehr zu unserem nachhaltigkeitsbezogenen Risikomanagement auf Seite 31

Mehr zu Compliance ab Seite 136