

# Gesellschaftliche Verantwortung 2000

Wir nehmen unsere  
Verantwortung ernst



## BASF-Gruppe

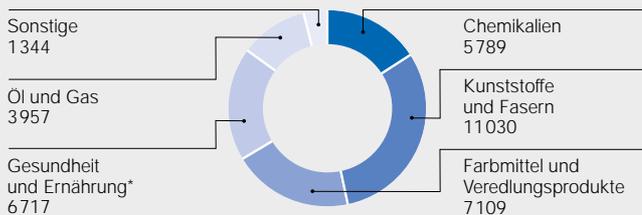
### Kennzahlen im Überblick

Millionen €	2000	1999	Veränd. %
Umsatz	35 946	29 473	22,0
Ergebnis der Betriebstätigkeit vor Sondereinflüssen	3 400	2 950	15,3
Ergebnis der Betriebstätigkeit	3 070	2 009	52,8
Ergebnis vor Ertragsteuern	2 827	2 606	8,5
Ergebnis nach Steuern und Anteilen anderer Gesellschafter	1 240	1 237	0,2
Dividende je Aktie (€)	2,00*	1,13	77,0
Forschungskosten	1 526	1 333	14,5
Personalkosten	6 596	6 180	6,7
• davon Löhne und Gehälter	5 307	4 935	7,5
• davon soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersversorgung und Unterstützung	1 289	1 245	3,5
Betriebskosten der Umweltschutzeinrichtung	764	802	-4,7
Investitionen in Umweltschutzeinrichtungen	112	129	-13,2
Zahl der Mitarbeiter zum Jahresende	103 273	104 628	-1,3

\* Davon 0,70 € Sonderausschüttung des steuerlich mit 45 % belasteten Eigenkapitals

### Umsatz nach Segmenten

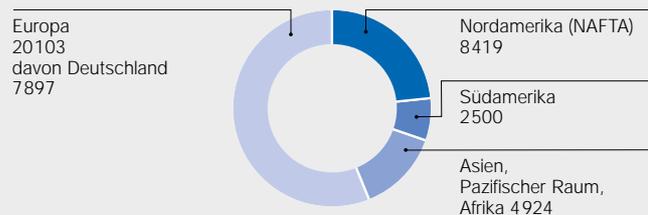
Millionen €



\*Seit 02.03.2001: Pflanzenschutz und Ernährung

### Umsatz nach Regionen (Sitz der Kunden)

Millionen €



BASF ist Mitglied im



Der Bericht „Gesellschaftliche Verantwortung 2000“ ist Teil der Nachhaltigkeitsberichterstattung der BASF-Gruppe. Er deckt die soziale Dimension von Sustainable Development ab.

Er wird ergänzt durch unseren Jahresbericht und unseren Bericht „Umwelt, Sicherheit, Gesundheit“, in denen wir über die ökonomischen bzw. ökologischen Aspekte unseres Handelns Rechenschaft ablegen. Gerne senden wir Ihnen die Berichte zu (siehe Rückseite).



Die BASF unterstützt die UN-Initiative „The Global Compact“.

Dieser Bericht wurde am 31.05.2001 redaktionell abgeschlossen und am 15.08.2001 veröffentlicht.

Der nächste Bericht „Gesellschaftliche Verantwortung“ wird im Jahr 2002 erscheinen, danach im 2-Jahres-Turnus alternierend mit dem Bericht „Umwelt, Sicherheit, Gesundheit“.

## Felder unserer gesellschaftlichen Verantwortung



### **Mitarbeiter – sie schaffen unseren Erfolg**

Wir betrachten die Mitarbeiter als einen Schlüssel zu unserem Erfolg und vergüten ihre Tätigkeit markt- und leistungsbezogen mit am wirtschaftlichen Erfolg orientierten Entgelten und Sozialleistungen. Wir fördern Qualifizierung, Aus- und Weiterbildung und sind einer Flexibilisierung der Arbeitszeiten sowie modernen Arbeitsformen gegenüber aufgeschlossen. Wir stehen zur betrieblichen Partnerschaft und arbeiten vertrauensvoll mit den Arbeitnehmervertretungen zusammen.



### **Umfeld – die BASF als guter Nachbar**

Wir wollen im gesellschaftlichen Umfeld unserer Standorte als guter Nachbar und verlässlicher Partner akzeptiert sein, der verantwortungsbewusst handelt und ein attraktiver Arbeitgeber ist. Wir leisten durch unsere wirtschaftlichen Aktivitäten sowie durch gezielte Förderung von humanitären, sozialen und kulturellen Anliegen einen positiven Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung.



### **Menschenrechte – wir lehnen Diskriminierung ab und achten die international anerkannten Arbeitsstandards**

Wir lehnen alle Arten von Zwangs-, Pflicht- oder Kinderarbeit entschieden ab und erwarten dies auch von unseren Lieferanten. Wir achten die Menschenrechte und unterlassen jegliche Form von Diskriminierung.



### **Markt – wir haben die Grenzen unserer wirtschaftlichen Aktivitäten klar definiert**

Im Umgang mit Wettbewerbern, Lieferanten und Kunden verhalten wir uns fair. Wir achten die Gesetze und respektieren die allgemein anerkannten Gebräuche der Länder, in denen wir tätig sind. Die BASF toleriert hierbei keine Verstöße und stellt die handelnden Personen nicht von staatlichen Sanktionen frei. Die Grenzen unserer wirtschaftlichen Aktivitäten haben wir klar definiert: Wir liefern keine Produkte zur Herstellung von Drogen oder Chemiewaffen und nehmen keine Eingriffe in die menschliche Keimbahn vor.



### **Dialog – durch Transparenz und Offenheit zu mehr Vertrauen**

Unsere Kommunikation ist durch einen offenen und sachlichen Dialog geprägt. Andere Meinungen nehmen wir ernst und gehen konstruktiv auf sie ein. Weltweite Mindestanforderungen für die Kommunikation stellen Offenheit und Transparenz an allen Produktionsstandorten sicher. Zu unserem Verständnis von Offenheit gehört, dass wir unsere Nachbarn auch im Falle von Betriebsstörungen schnell, offen und kompetent über mögliche Gefährdungen informieren. Ziel dabei ist, das Vertrauen der Gesellschaft in unser Tun zu stärken – dies ist eine wichtige Voraussetzung für unseren Erfolg.

# BASF-Gruppe: Wertschöpfung 2000

Berechnung und Verteilung  
in Millionen €

## Unternehmensleistung: 37 693

Umsatzerlöse  
35 946

Sonstige betriebliche  
Erträge, Zins- und  
Beteiligungserträge  
1 747

## Wertschöpfung = Unternehmensleistung minus Vorleistungen

Vorleistungen:  
• Materialaufwand  
• Abschreibungen  
• Sonstige Aufwendungen  
27 534

Wertschöpfung  
10 159

## Verteilung der Wertschöpfung

- Darlehensgeber 5,6%
- Andere Gesellschafter 0,4%
- Dividende an Aktionäre 12,0%
- Unternehmen 0,2%  
(u. a. Rücklagen)
- Staat: Steuern des  
Unternehmens 16,9%
- Mitarbeiter:  
Löhne und Gehälter,  
soziale Abgaben,  
Aufwendungen für  
Altersversorgung und  
Unterstützung 64,9%

## Wir haben

- ▶ Grundwerte und Leitlinien für die BASF-Gruppe verabschiedet,
- ▶ Sustainable Development mit einem Nachhaltigkeitsrat noch stärker in unserem Managementsystem verankert,
- ▶ uns in globalen und regionalen Netzwerken für die Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft eingesetzt.

## Auch in Zukunft wird gesellschaftlich verantwortliches Handeln

- zum Erfolg der BASF beitragen, weil
- ▶ unsere **Mitarbeiter** den Erfolg gemeinsam schaffen,
  - ▶ das gesellschaftliche **Umfeld** die Rahmenbedingungen unserer wirtschaftlichen Aktivitäten bestimmt,
  - ▶ faires Verhalten am **Markt** und die Achtung der **Menschenrechte** für das Vertrauen unserer Kunden, Geschäftspartner und der Gesellschaft unabdingbar sind,
  - ▶ ein offener **Dialog** es uns ermöglicht, Akzeptanz für unser Tun zu schaffen und im Widerstreit der Meinungen dazuzulernen.

Unser strategisches Instrument der Ökoeffizienz-Analyse wollen wir über ökonomische und ökologische Aspekte hinaus in Zukunft auch auf soziale Kriterien ausweiten. Dadurch erhalten wir ein ganzheitliches Kontrollmittel für die Leistungsfähigkeit unserer Produkte in allen drei Dimensionen von Sustainable Development.

# Meilensteine

**Januar** ..... ▶ Bei der Spendenaktion „Children's Hour“, für die der Verdienst der letzten Stunde des Jahrtausends gespendet werden sollte, rangieren die BASF-Mitarbeiter mit rund 105 000 € auf Platz eins der Spendergruppen aus deutschen Unternehmen. ▶ Vereinbarung 2003 bei der BASF Aktiengesellschaft. Kernstück dieser Vereinbarung zwischen Unternehmensleitung und Arbeitnehmervertretungen: weiterhin keine betriebsbedingten Kündigungen bis 2003 und Ausbildung über Bedarf.

**Februar** ..... ▶ Die BASF spendet 50 000 € an die Yehudi Menuhin Stiftung, die mit Kunst und Kreativität gegen Rassismus und Gewalt vorgehen will. Es handelt sich um Erlöse aus einem von der BASF organisierten Benefizkonzert, die das Unternehmen aufgestockt hat. ▶ In der BASF Corporation wird der „Black History Month“ in Zusammenarbeit mit der African American Employee Group organisiert. Eine Reihe von Veranstaltungen macht auf den Einfluss der afroamerikanischen Mitbürger auf die Entwicklung der amerikanischen Gesellschaft aufmerksam.

**März** ..... ▶ Jubiläum: Vor 40 Jahren kamen die ersten ausländischen Mitarbeiter aus dem italienischen Carrara zur BASF Aktiengesellschaft nach Ludwigshafen. Anlässlich dieses Jubiläums übergibt die Stadt Carrara eine Marmorskulptur als Geschenk an die BASF.

**April** ..... ▶ Die weiterentwickelten „Grundwerte und Leitlinien der BASF-Gruppe“ sind verabschiedet. In ihnen verpflichtet sich das Unternehmen zu verantwortlichem Handeln und legt gleichzeitig für jeden nachprüfbar die entsprechenden Maßstäbe offen.

**Mai** ..... ▶ Zusammen mit anderen Unternehmen bekennt sich die BASF zu ihrer historischen und moralischen Verantwortung und zahlt als Gründungsmitglied der Stiftungsinitiative der deutschen Wirtschaft „Erinnerung, Verantwortung und Zukunft“ zur Entschädigung von Opfern des nationalsozialistischen Regimes 50 Millionen €. ▶ Der Betriebsrat der BASF Schwarzheide GmbH feiert sein zehnjähriges Jubiläum im Rahmen einer festlichen Sondersitzung.

**Juni** ..... ▶ Um den Dialog mit der Politik in Deutschland zu intensivieren, eröffnet die BASF ihr Berliner Büro. ▶ Die BASF Corporation in den USA startet ein „Volunteer Grant

Award“-Programm. Es unterstützt mit Geldbeträgen das ehrenamtliche Engagement von BASF-Mitarbeitern bei Non-Profit-Organisationen.

**Juli** ..... ▶ Die BASF beteiligt sich an der Initiative „The Global Compact“ der Vereinten Nationen. Ziel ist es, neun Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsstandards und Umweltschutz weltweit umzusetzen. ▶ Die ersten Incentive-Aktien des BASF-Aktienprogramms „plus“ werden auf den Depotkonten der BASF-Mitarbeiter eingebucht.

**August** ..... ▶ Die BASF Coatings in Münster initiiert ein Schwimmfest für geistig behinderte Menschen aus der Region im Rahmen der „Special Olympics“. Zahlreiche Mitarbeiter beteiligen sich als freiwillige Helfer. ▶ Die BASF unterstützt das Hippotherapie-Projekt in São Bernardo do Campo/Brasilien. Hierbei werden Pferde eingesetzt, um körperlich und geistig behinderte Menschen zu therapieren.

**September** .. ▶ Die BASF in Mexiko spendet rund 10 000 € für eine Initiative gegen Drogen „United for a drug-free world. Turn on the music, turn off drugs“. ▶ Die BASF und EMNID legen die Governmental-Relations-Studie vor. Dabei handelt es sich um die erste Firmenstudie zum Verhältnis zwischen Wirtschaft und Bundespolitik in Deutschland.

**Oktober** ..... ▶ Engagement für Arbeitsplätze zeigt die BASF in den neuen Bundesländern: Die BASF Schwarzheide GmbH weist mit 70 Prozent die höchste Weiterbeschäftigungsquote aller ostdeutschen Chemiestandorte nach der Wende von 1989 auf. ▶ Nach einjähriger Pilotphase des Programms „Recht auf Teilzeit“ der BASF Aktiengesellschaft wird eine positive Bilanz gezogen; die Laufzeit wird verlängert.

**November** ... ▶ Im Rahmen des Sino-German Research & Development Fund werden in China 34 Stipendien an Studenten vergeben. ▶ Zwischenbilanz der Initiative für Beschäftigung von BASF, IG BCE und Bertelsmann Stiftung: Durch die betreuten Projekte wurden bisher 4500 Arbeitsplätze in Deutschland geschaffen. ▶ Mit einem gemeinsamen Appell gegen Ausländerfeindlichkeit wenden sich Unternehmensleitung, Betriebsrat, Sprecherausschuss und IG BCE an alle Mitarbeiter der BASF in Deutschland.

**Dezember** .... ▶ Positive Bilanz: Die BASF Innovationsfonds GmbH hat bis Ende 2000 die Schaffung von über 100 neuen Arbeitsplätzen ermöglicht.

Die BASF ist das größte Chemieunternehmen der Welt. Wir wollen unseren Unternehmenswert durch Wachstum und Innovation nachhaltig steigern.

Unseren Kunden bieten wir ein leistungsfähiges Sortiment, das hochveredelte Chemikalien, Kunststoffe, Farbstoffe und Pigmente, Dispersionen, Fahrzeug- und Industrielacke, Pflanzenschutzmittel sowie Feinchemikalien umfasst und bis zu Erdöl und Erdgas reicht. Die ausgeprägte Verbundstrategie ist unsere Stärke: Sie sichert uns Kostenvorfähigkeit und somit langfristig entscheidende Wettbewerbsvorteile.

Wir richten unser Handeln am Leitbild der nachhaltig zukunftsverträglichen Entwicklung, Sustainable Development, aus.

## Inhalt

4	Brief des Vorstandsvorsitzenden
6	Der neue Bericht
10	Unternehmensführung
18	Sustainable Development
24	Mitarbeiter
34	Umfeld
42	Menschenrechte
48	Markt
52	Dialog
60	Ziele

Es sind die  
gesellschaftlichen  
Rahmenbedingungen,  
die unseren Erfolg erleichtern  
oder erschweren.



Prof. Dr. Jürgen Strube  
Vorsitzender des Vorstands

*liebe lesen  
und lesen*

Die Globalisierung hat zu einer neuen Diskussion über die Rolle transnationaler Unternehmen geführt. Das Zusammenwachsen der Wirtschaftsräume weckt Hoffnung bei den einen und Ängste bei den anderen. Diese Erfahrung machen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der BASF jeden Tag, wir unterscheiden uns darin nicht von anderen Gruppen der Gesellschaft. „Unser Markt ist die Welt“ – dieser Satz unserer Vision 2010 ist für viele in der BASF bereits Realität. Wir stehen in allen Märkten der Welt im harten Wettbewerb mit anderen erfolgreichen Unternehmen. Auch innerhalb der BASF ist dieser Wettbewerb spürbar – etwa wenn verschiedene Standorte miteinander um neue Investitionen konkurrieren.

Zwei Grundfragen beschäftigen uns im Zusammenhang mit der Globalisierung. Die erste lautet: „Was bedeutet es für die BASF, dass sie ihre Produkte und Dienstleistungen zunehmend auf der ganzen Welt produziert und anbietet?“ Eine Antwort darauf können Sie in unseren Geschäftsberichten nachlesen: Die Globalisierung hat entscheidend dazu beigetragen, dass wir den Wert der BASF in den vergangenen fünf Jahren verdreifacht haben und auch in Zukunft an diesen Erfolg anknüpfen können. Denn, so heißt es ebenfalls in der Vision 2010: „Wir nutzen den Wandel als Chance.“ Wir haben diesen Wandel aktiv gestaltet und werden ihn auch in Zukunft mitgestalten.

Dabei haben wir unsere Umwelt und das Umfeld, in dem wir leben, immer im Blick.

Auf diese beiden Aspekte zielt auch die zweite Frage: „Was bedeutet es für Umwelt und Gesellschaft, dass die BASF ihre Produkte und Dienstleistungen zunehmend auf der ganzen Welt produziert und anbietet?“ Um Antworten auf diese Fragen zu geben, veröffentlichen wir seit einigen Jahren Berichte zu „Umwelt, Sicherheit, Gesundheit“ und nun zum ersten Mal den vorliegenden Bericht „Gesellschaftliche Verantwortung“.

Mit diesem Bericht betreten wir Neuland. Es ist ein neuer Schritt auf dem Weg, den wir uns durch unser Bekenntnis zum Leitbild der nachhaltig zukunftsverträglichen Entwicklung (Sustainable Development) vorgegeben haben. Dieses Leitbild fordert eine ganzheitliche Sicht, die die drei Dimensionen Ökonomie, Ökologie und Gesellschaft gleichermaßen berücksichtigt. Die vorliegende Publikation vervollständigt unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung und legt das Augenmerk auf die gesellschaftliche Dimension unseres Handelns.

Auch in dieser Dimension ist unser Handeln unternehmerisches Handeln. Nach unserem Selbstverständnis wollen wir den Menschen Nutzen bringen, aber trotzdem handeln wir nicht uneigennützig. Bei unseren Entscheidungen stehen der nachhaltige Erfolg des Unternehmens und seine Wertsteigerung im Mittelpunkt. Die BASF nimmt daher ihre Verantwortung gegenüber Mitarbeitern, Aktionären, Nachbarn, Kunden und allen anderen Anspruchsgruppen (Stakeholdern) sehr ernst.

Dass Fehlverhalten diesen Erfolg gefährden kann, haben wir erfahren müssen, als das Ansehen unseres Unternehmens Mitte 1999 wegen kartellrechtlicher Verstöße im Zusammenhang mit dem Vitamingeschäft Schaden nahm. Es ist uns deshalb wichtig, unser Bekenntnis zu nachhaltigem und gesetzestreuem Verhalten zu bekräftigen, und zwar auf allen gesellschaftlichen Handlungsfeldern.

Keines der Handlungsfelder, die wir in diesem Bericht beschreiben, ist ein Nebenschauplatz: Die BASF ist Teil des menschlichen Zusammenlebens und steht mitten in der Gesellschaft. Alles, was wir tun, hat Auswirkungen auf das soziale Gefüge – regional, national und global. Genauso gilt: Es sind die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die unseren Erfolg erleichtern oder erschweren. Soziale und politische Mitgestaltung ist für uns deshalb Verpflichtung und unternehmerisches Kerninteresse zugleich. Und gerade weil wir aktiv mitgestalten wollen, haben Sie ein Recht darauf, zu erfahren, wo wir stehen und was wir unter gesellschaftlicher Verantwortung verstehen.

Transparente Berichterstattung kann aber nur der Beginn des Dialogs sein, den wir mit Ihnen und anderen Akteuren der Gesellschaft führen. Mitarbeiter und Kunden, Investoren und Nachbarn, Lieferanten und Politiker – jede Anspruchsgruppe setzt in diesem Dialog andere Schwerpunkte. Deshalb müssen die Berichte, in denen wir nur über einige Kernthemen Rechenschaft ablegen können, durch das Gespräch ergänzt werden.

Diesen Dialog führen wir intensiv: In Verhandlungen mit Geschäftspartnern und Arbeitnehmervertretern, in Analystenkonferenzen, in Bürgerbeiräten an unseren Produktionsstandorten, bei Treffen mit Politikern, in Veranstaltungen mit Vertretern der Umweltbewegung, mit Wissenschaftlern und Studierenden. Die Vielfalt unserer Gesprächspartner spiegelt sich in der Vielfalt der Themen wider. Daher finden Sie hier unter der Überschrift „Gesellschaftliche Verantwortung“ ein breites Spektrum verschiedener Inhalte. Immer aber geht es um Menschen, mit denen die BASF zu tun hat.

Noch eine weitere Gemeinsamkeit findet sich in allen Teilen dieses Berichts. Es ist das Bemühen, weltweite Trends und lokale Entwicklungen in Einklang zu bringen. Zahlen zur gesamten BASF-Gruppe stehen neben Einzelbeispielen aus verschiedenen Ländern, weltweit gültige Aussagen haben wir mit Statistiken aus einzelnen Regionen illustriert.

Wir wissen, dass die Indikatoren, die wir Ihnen hier vorstellen, oft nur eine Skizze und noch kein vollständiges Bild liefern. Wir arbeiten an besseren Methoden, um in kommenden Berichten noch aussagekräftigere Kennzahlen zur gesellschaftlichen Verantwortung ausweisen zu können. So stehen wir hinsichtlich messbarer Aussagen zu den sozialen Auswirkungen unserer Produkte noch am Anfang. Im ökologischen Bereich sind wir hier durch unsere Ökoeffizienz-Analyse schon ein bedeutendes Stück weiter.

Wie unser Jahresbericht und der Bericht „Umwelt, Sicherheit, Gesundheit“ zeichnet auch dieser erste Bericht „Gesellschaftliche Verantwortung“ das unverwechselbare Profil der BASF. Es ist das Profil eines Unternehmens, das auf dem Weg ist, ein in jeder Hinsicht nachhaltiges Unternehmen zu werden. Um auf diesem Weg weiterzukommen, brauchen wir vor allem die Kreativität und den persönlichen Einsatz unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – und die kritische Sympathie unserer Geschäfts- und Gesprächspartner weltweit. Wir freuen uns auf Ihre Anregungen und Vorschläge.



Der neue

Mit der Erstellung des Berichts „Gesellschaftliche Verantwortung“ hat die BASF einen Meilenstein erreicht: Unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung ist nun komplett. Gemeinsam decken die vorliegende Publikation, der Jahresbericht und der aktuelle Bericht „Umwelt, Sicherheit, Gesundheit“ alle drei Aspekte der Nachhaltigkeit ab – Ökonomie, Ökologie und Soziales. Ein weiteres Novum: Mit der Publikation „Gesellschaftliche Verantwortung“ legen wir zum ersten Mal einen Bericht zur sozialen Dimension unseres unternehmerischen Handelns für die BASF-Gruppe weltweit vor. Über alle Aspekte der Nachhaltigkeit zu berichten ist jedoch nur Teil eines Prozesses, um die Idee der Nachhaltigkeit in die Tat umzusetzen.

# Bericht



## Making of ... oder wie dieser Bericht entstand

Ökonomie, Ökologie und Soziales sind die drei Säulen der nachhaltig zukunftsverträglichen Entwicklung, Sustainable Development. Am Anfang der Planung für die vorliegende Publikation stand die Idee, in einem neuen Bericht Rechenschaft über die soziale Dimension unseres Handelns abzulegen.

**Aber: Kann man soziale Nachhaltigkeit messen? Wie können wir die gesellschaftliche Verantwortung der BASF-Gruppe auf 60 Seiten umfassend darstellen? Welche Themen gehören dazu, welche nicht? Sind die sozialen Auswirkungen unserer 8000 Produkte oder unserer Produktionsstandorte in 39 Ländern überhaupt messbar? Und wenn ja, lassen sie sich in Zahlen ausdrücken? Solche und ähnliche Fragen standen am Beginn unserer Arbeit am vorliegenden Bericht zur gesellschaftlichen Verantwortung der BASF.**

Von Anfang an war klar, dass die Publikation auf einer soliden neuen Datenbasis erstellt werden musste. Dazu war eine neue gruppenweite Erhebung nötig. Weil die BASF-Gruppengesellschaften in verschiedenen Ländern unter unterschiedlichen Rahmenbedingungen arbeiten, schien eine zentrale Datenerfassung in vielen Fällen bisher nur begrenzt sinnvoll. Sie musste deshalb für den vorliegenden Bericht zum ersten Mal durchgeführt werden.

### Indikatoren der sozialen Nachhaltigkeit

Nur: Welche Daten und Fakten geben wirklich substanzielle Auskunft über das, was wir weltweit unter gesellschaftlicher Verantwortung verstehen? In der Nachhaltigkeitsdebatte wird seit einiger Zeit intensiv über entsprechende Kennzahlen oder Indikatoren diskutiert. Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und Forschungsinstitute, aber auch Wirtschaftsverbände und Investoren haben umfangreiche Listen mit Indikatoren vorgelegt.

Um die für die BASF geeigneten Kennzahlen zu identifizieren, haben wir vor allem die Fragen ausgewertet, die uns in den Gesprächen mit verschiedenen Anspruchsgruppen („Stakeholdern“) immer wieder gestellt werden. Zusätzlich haben wir gemeinsam mit dem Institut für Organisationskommunikation, IFOK, zentrale Themenfelder identifiziert und etliche Indikatoren- und Kennzahlenlisten daraufhin überprüft, ob sie tatsächlich sinnvolle Informationen über die BASF-Gruppe liefern. Besonders berücksichtigt haben wir dabei

- ▶ den Sustainability Assessment Questionnaire (Nachhaltigkeitsbewertungs-Fragebogen) der schweizerischen SAM, der dem Dow Jones Sustainability Group Index zu Grunde liegt,
- ▶ den Unternehmensfragebogen der Bank Sarasin & Cie.,
- ▶ den im Juni 2000 erschienenen „Leitfaden für Nachhaltigkeitsberichte“ der Global Reporting Initiative,
- ▶ die Veröffentlichung „Communicating Corporate Social Responsibility“ von CSR Europe,
- ▶ die Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen,
- ▶ die Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation, von denen die wichtigsten im Standard SA 8000 enthalten sind,
- ▶ die Fragebögen der Unternehmensbewertungsfirmen IMUG Research, Eiris und Oekom Research.

Hilfreich war zudem der Bericht „The Global Reporters“ von SustainAbility, London, eine Institution, die uns darüber hinaus wertvolle Rückmeldung zu unserer bisherigen Berichterstattung gegeben hat.

### **Weltweite Datenerhebung**

Das Ergebnis des Prozesses: ein Fragebogen von rund 70 Einzelfragen, mit dem wir Anfang 2001 begannen, in den BASF-Gruppengesellschaften qualitative und quantitative Informationen für den vorliegenden Bericht zu sammeln. Insgesamt haben wir 78 Gruppengesellschaften in die Erhebung einbezogen und damit fast 90 Prozent der Beschäftigungsverhältnisse der BASF-Gruppe zum Stichtag 31.12.2000 erfasst. Bei den nicht teilnehmenden Gruppengesellschaften handelt es sich zum einen um Unternehmen des ehemaligen Pharmageschäfts der BASF, dessen Verkauf an Abbott Laboratories im März 2001 vollzogen wurde. Darüber hinaus konnten wir aus organisatorischen Gründen die Gesellschaften des von American Home Products erworbenen Pflanzenschutzgeschäfts noch nicht mit aufnehmen. Jointventures blieben generell unberücksichtigt.

### **Aussagekraft und Grenzen der Datenerhebung**

Aus einer Fülle von aufschlussreichen Daten über die gesellschaftlichen Auswirkungen unseres Handelns finden sich im vorliegenden Bericht nur solche wieder, die weltweit gültige Aussagen über die BASF-Gruppe zulassen. Auch können wir noch keine Zeitreihen darstellen, weil die Erhebung in dieser Form für 2000 zum ersten Mal durchgeführt wurde. Wir haben bereits Maßnahmen ergriffen, um die Datenbasis weiter zu optimieren.

Schwieriger zu lösen sind Probleme, die in der Verschiedenartigkeit der Gesellschaften, der unterschiedlichen Größe der Unternehmen und den Besonderheiten der Regionen begründet sind. So lässt sich zum Beispiel das deutsche duale System der betrieblichen Ausbildung kaum mit Systemen in anderen Regionen vergleichen, eine weltweite Kennzahl hat deshalb wenig Sinn.

### **Einladung zur Diskussion**

Trotzdem glauben wir, dass wir mit den vorgelegten Informationen eine gute Diskussionsgrundlage für den Dialog mit unseren Anspruchsgruppen gelegt haben. Wir werden unsere Erfahrungen gern in die öffentliche Debatte um die Nachhaltigkeitsberichterstattung einbringen und sind gespannt auf die Rückmeldungen unserer Leser. Nicht zuletzt ist die Erhebung und dieser Bericht auch ein Beitrag zur unternehmensinternen Diskussion – und für uns ein wichtiger Schritt auf dem Weg zur Integration der drei Dimensionen von Sustainable Development.



Unternehmens

Wir sind davon überzeugt, dass Unternehmenswerte und nachhaltiger Erfolg im Wettbewerb in einem engen Zusammenhang stehen. Deshalb haben wir im Frühjahr 2000 unsere gewachsenen Werte weiterentwickelt und Grundwerte und Leitlinien neu formuliert. Dabei bildet unsere Vision 2010 weiterhin die Ziellinie, auf die wir hinsteuern. Wie wir handeln wollen, um diese Ziele zu erreichen, haben wir in sechs Grundwerten niedergelegt: ▶ Nachhaltiger Erfolg

- ▶ Innovation im Dienste unserer Kunden
- ▶ Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz
- ▶ Interkulturelle Kompetenz
- ▶ Gegenseitiger Respekt und offener Dialog
- ▶ Integrität

Diskussionsveranstaltungen und Workshops sind die ersten Schritte zu einem weltweiten Wertemanagementsystem, mit dessen Hilfe die Grundwerte mit Leben erfüllt werden können.

# führung



## Grundwerte und Leitlinien für die BASF

Woran orientieren wir uns auf dem Weg zur Nachhaltigkeit? Was sind die Werte, die unsere Identität als BASF ausmachen und uns über alle Grenzen hinweg verbinden? Und woran können uns unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Geschäftspartner, Aktionäre und Nachbarn messen?

Als Antwort auf diese Fragen hat die BASF-Gruppe im April 2000 die weiterentwickelten Grundwerte und Leitlinien veröffentlicht. Sie beschreiben gemeinsam mit unserer schon vor einigen Jahren verabschiedeten Vision 2010 die Basis unseres Handelns und geben Auskunft über die Ziele und Arbeitsweise der BASF. Keines der Dokumente ist am „grünen Tisch“ entstanden. Im Gegenteil: Praxisnähe war oberstes Gebot, als der Vorstand Anfang 1999 beschloss, ein internationales Team von Führungskräften mit der Ausarbeitung der Grundwerte und Leitlinien zu beauftragen.

### **Internationales Team erarbeitet Entwurf**

In den folgenden Monaten analysierte das Team die vielfältigen kulturellen Voraussetzungen innerhalb des Unternehmens und legte die neuen Anforderungen für gruppenweit gültige Leitlinien fest. Zusätzlich wurden BASF-Publikationen auf die darin – implizit oder explizit – enthaltenen Werte untersucht und Experten auf dem Gebiet der Unternehmensethik konsultiert. Von vornherein ging es nicht um eine radikale, von oben verordnete Neuausrichtung der Unternehmenskultur. Ziel war es vielmehr, gewachsene Werte vor dem Hintergrund aktueller Herausforderungen kritisch zu prüfen und in gruppenweit gültige Aussagen zu fassen.

Für die Erstellung der Grundwerte und Leitlinien gab es eine Reihe von Anknüpfungspunkten, wie zum Beispiel frühere Fassungen der Unternehmensleitlinien oder der Leitlinien zu Responsible Care<sup>®</sup>, einer freiwilligen Initiative der chemischen Industrie zu Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz. Vor allem aber erwies sich die Vision 2010 der BASF als weiterhin aktuelles Leitbild. Eine vorläufige Fassung der Grundwerte und Leitlinien wurde im Herbst 1999 zunächst im Vorstand und anschließend von allen BASF-Führungskräften diskutiert. Ergebnisse aus den Gesprächsforen in allen Regionen sowie aus dem Dialog mit den Arbeitnehmervertretungen und individuelle Rückmeldungen wurden in der endgültigen Fassung der Grundwerte und Leitlinien berücksichtigt.

Die neu gefassten Grundsätze der BASF bestehen aus drei Teilen:

1. Die **Vision 2010** stellt dar, wohin sich das Unternehmen in den kommenden Jahren entwickeln will. Sie wurde Mitte der 90er Jahre in einem breit angelegten internen Diskussionsprozess erstellt und enthält die weiterhin gültigen Ziele unseres Handelns. Alle strategischen Entscheidungen werden an ihr ausgerichtet.

2. Sechs **Grundwerte** beschreiben unsere Einstellung und die Art und Weise, wie wir diese Ziele erreichen wollen:

- ▶ Nachhaltiger Erfolg
- ▶ Innovation im Dienste unserer Kunden
- ▶ Sicherheit, Gesundheit, Umweltschutz
- ▶ Interkulturelle Kompetenz
- ▶ Gegenseitiger Respekt und offener Dialog
- ▶ Integrität

3. Die **Leitlinien** konkretisieren, wie wir nach diesen Grundwerten im Unternehmensalltag handeln wollen.

## Unternehmenswerte und Unternehmenswert

Der Vorstandsvorsitzende, Prof. Dr. Jürgen Strube, stellte die neue Wertecharta der BASF am 22. Mai 2000 rund 1200 Führungskräften in Ludwigshafen vor. Kein Zufall, dass es bei dieser Veranstaltung noch um ein zweites Thema ging: den Wert der BASF. Es ist wichtig, den Zusammenhang zwischen Unternehmenswert und Unternehmenswerten deutlich herauszustellen. Identität, Ansehen, Transparenz und Verbindlichkeit der BASF sind auch eine Art Kapital, das eingesetzt wird, um ökonomisch erfolgreich zu sein. Die Grundwerte und Leitlinien und ihre Umsetzung im Unternehmensalltag sind für das Unternehmen kein reiner Selbstzweck, sondern werden in den Dienst des Unternehmenserfolgs gestellt. Dabei geht es nicht darum, einen Moralkatalog zur Steigerung unseres Aktienkurses zu instrumentalisieren. Es ist vielmehr eine Erfahrung im Bemühen um nachhaltig zukunftsverträgliche Entwicklung. Denn ökonomischer Erfolg und gesellschaftlich verantwortliches Handeln lassen sich nicht isoliert voneinander betrachten, sie hängen wechselseitig voneinander ab – in der Zukunft noch mehr als heute. Es zeigt sich, dass mittel- bis langfristig diejenigen Unternehmen die besseren Ergebnisse aufweisen, die nicht nur ökonomische Belange als Grundlage ihres Handelns berücksichtigen, sondern auch sozial verantwortlich und ökologisch nachhaltig handeln. Ein Unternehmen wird nur dann unabhängig und mit eigener Identität seine Zukunft selbst gestalten können, wenn es ihm gelingt, eine Strategie zur Steigerung des Unternehmenswertes zu verfolgen, die Wert und Werte eines Unternehmens in sich vereinigt.



### Den hohen Ansprüchen gerecht werden

Mittlerweile sind die Grundwerte und Leitlinien in 13 Sprachen übersetzt. Jeder Mitarbeiter hat persönlich ein Exemplar erhalten. Zudem flankieren eine Reihe neuer Strukturen und Maßnahmen ihre Verbreitung. Sie stellen sicher, dass der hohe Anspruch kein Lippenbekenntnis bleibt. Weltweit gültige und deshalb manchmal notwendigerweise allgemein gehaltene Maßgaben müssen an unterschiedliche Aufgabengebiete in den einzelnen Ländern angepasst, globales Denken und lokales Handeln in Einklang gebracht werden. Deshalb arbeiten BASF-Mitarbeiter auf der ganzen Welt in Diskussionsveranstaltungen und Workshops daran, die Grundwerte und Leitlinien in ihrem konkreten Umfeld und Alltag mit Leben zu erfüllen. So entsteht ein weltweites Wertemanagementsystem – das Herzstück der Unternehmensethik der BASF.

Zentrum und Drehscheibe dieses Managementsystems ist ein Support-Büro in Ludwigshafen, das die Bereiche des Unternehmens bei der Umsetzung unterstützt. Nach der Einführung der Grundwerte und Leitlinien wurden allein im zweiten Halbjahr 2000 in der BASF-Gruppe Deutschland rund 45 Informationsveranstaltungen durchgeführt. Außerdem begleitet das Support-Büro Diskussionsprozesse und konzipiert Weiterbildungsmaßnahmen, wie zum Beispiel das Seminar „Wertemanagement – die neuen Grundwerte als Führungskraft umsetzen“. Das Support-Büro ist organisatorisch angesiedelt in der Zentralabteilung Obere Führungskräfte und Führungskräfteentwicklung, deren Leiter direkt an den Vorstandsvorsitzenden berichtet. Sie ist für die Verankerung der Grundwerte und Leitlinien in den persönlichen Zielvereinbarungen aller Oberen Führungskräfte der BASF-Gruppe zuständig, nach deren erfolgreicher Umsetzung sich ein Teil ihrer variablen Bezüge bemisst.

### Verpflichtende Verhaltenskodizes weltweit

Die BASF hat in Verbindung mit den Grundwerten ein weltweites „Compliance-Programm“ eingeführt: Jede Gruppengesellschaft entwickelt auf der Basis der Grundwerte und Leitlinien sowie der jeweils gültigen Landesgesetze bis Ende 2001 einen eigenen Verhaltenskodex. Diese Kodizes verpflichten alle Mitarbeiter zu rechtskonformem Verhalten. Verstöße werden nicht toleriert und können straf- und arbeitsrechtliche Konsequenzen haben.

Die BASF Corporation in den USA verfügt bereits seit 1996 über einen „Code of Conduct“. Die deutschen Gruppengesellschaften führten im vergangenen Jahr einen Verhaltenskodex ein (siehe Seite 50). Im Rahmen dieses Programms wurde auch eine Hotline zu einer unabhängigen Anwaltskanzlei eingerichtet. BASF-Mitarbeiter können dort nachfragen, wenn sie Rat für eigenes Verhalten suchen oder in ihrem Arbeitsumfeld bedenkliche Vorgänge beobachten. Auf Wunsch werden Anrufe bei dieser Hotline vertraulich behandelt, jeder gemeldete Vorgang wird untersucht.

# Grundwerte\*

## der BASF

**Nachhaltiger Erfolg** ▶ Nachhaltiger wirtschaftlicher Erfolg im Sinne von Sustainable Development ist Voraussetzung für all unsere Aktivitäten. Wir sind den Interessen unserer Kunden, Anteilseigner sowie unserer Mitarbeiter verpflichtet und übernehmen Verantwortung in der Gesellschaft.

**Innovation im Dienste unserer Kunden** ▶ Wir fühlen uns der Zufriedenheit unserer Kunden verpflichtet. Wir entwickeln Produkte, Verfahren und Dienstleistungen auf hohem wissenschaftlichen und technischen Niveau und mobilisieren unsere Ressourcen zu Gunsten einer erfolgreichen Partnerschaft mit unseren Kunden.

**Sicherheit, Gesundheit, Umweltschutz** ▶ Wir handeln verantwortungsvoll im Sinne von Responsible Care®. Wirtschaftliche Belange haben keinen Vorrang gegenüber Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz.

**Interkulturelle Kompetenz** ▶ Wir fördern kulturelle Vielfalt innerhalb der BASF-Gruppe und arbeiten als Team zusammen. Interkulturelle Kompetenz ist unser Vorteil im globalen Wettbewerb.

**Gegenseitiger Respekt und offener Dialog** ▶ Wir gehen fair und respektvoll miteinander um. Wir suchen den offenen, vertrauensvollen Dialog im Unternehmen, mit unseren Geschäftspartnern und relevanten gesellschaftlichen Gruppen. Wir ermutigen unsere Mitarbeiter, ihre Kreativität und ihr Potenzial für den gemeinsamen Erfolg einzubringen.

**Integrität** ▶ Wir handeln in Übereinstimmung mit unseren Worten und Werten. Wir achten die Gesetze und respektieren die allgemein anerkannten Gebräuche der Länder, in denen wir tätig sind.

\* Die einzelnen Grundwerte werden durch Leitlinien konkretisiert, die im Internet über [www.basf.de/de/corporate/overview/](http://www.basf.de/de/corporate/overview/) abrufbar sind.



# Sustainable Development als Management- aufgabe

Neben dem Wertemanagementsystem zur Implementierung der Grundwerte und Leitlinien haben wir neue Strukturen zur konsequenten Umsetzung der nachhaltig zukunftsverträglichen Entwicklung, Sustainable Development, geschaffen. Hervorstechendes Kennzeichen dieser neuen Managementstrukturen: In der BASF ist Nachhaltigkeit Chefsache.

## Nachhaltigkeitsrat entwickelt Strategien

Ein Gremium unter der Leitung von Vorstandsmitglied und Arbeitsdirektor Eggert Voscherau wird sich in Zukunft um die Ausrichtung der gesamten BASF-Gruppe am Leitbild der Nachhaltigkeit kümmern. Die zentrale Aufgabe dieses Nachhaltigkeitsrats („Sustainability Council“), dem neben Voscherau sieben Leiter von Bereichen angehören, ist die Strategieentwicklung für die drei Handlungsfelder des Leitbilds: Ökonomie, Ökologie und Gesellschaft.

## Lenkungskreis steuert weltweite Umsetzung

Zur Realisierung der strategischen Entscheidungen haben wir dem Nachhaltigkeitsrat einen internationalen Lenkungskreis („International Steering Committee Sustainable Development“) zugeordnet. Die Zusammensetzung dieses Kreises repräsentiert die Vielfalt der BASF-Gruppe und die Bedeutung des Themas: Zehn Führungskräfte aus verschiedenen Regionen und Arbeitsgebieten planen und kontrollieren die Umsetzung der Strategie. Die Integration der drei Handlungsfelder und die weltweite Abstimmung aller Maßnahmen stehen dabei im Vordergrund.

## Projektteams erarbeiten konkrete Maßnahmen

Dem Lenkungskreis arbeiten verschiedene Projektteams zu, die aufgabenbezogen aus Mitarbeitern bestehender operativer Einheiten gebildet werden. In den Teams geht es zum Beispiel um die Erarbeitung messbarer Indikatoren, um die Weiterentwicklung und Überprüfung von Umwelt- und Sozialstandards und um die Ausweitung der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Weil die Mitglieder der Projektteams in operativen Einheiten verankert bleiben, ist sichergestellt, dass sich alle Maßnahmen am Unternehmensalltag orientieren. Nach unserer Erfahrung gelingt erfolgreiches Nachhaltigkeitsmanagement nur dann, wenn es ohne losgelöste Parallelstrukturen geschieht, die abgehoben von den Erfordernissen des Tagesgeschäfts oft wirkungslos bleiben. Wir versuchen deshalb, Theorie und Praxis sowie Strategie und Umsetzung konsequent zu vernetzen. So entstehen praktikable Vorgaben für ein gezieltes Vorgehen, das auf die lokalen Gegebenheiten der BASF-Standorte zugeschnitten ist.

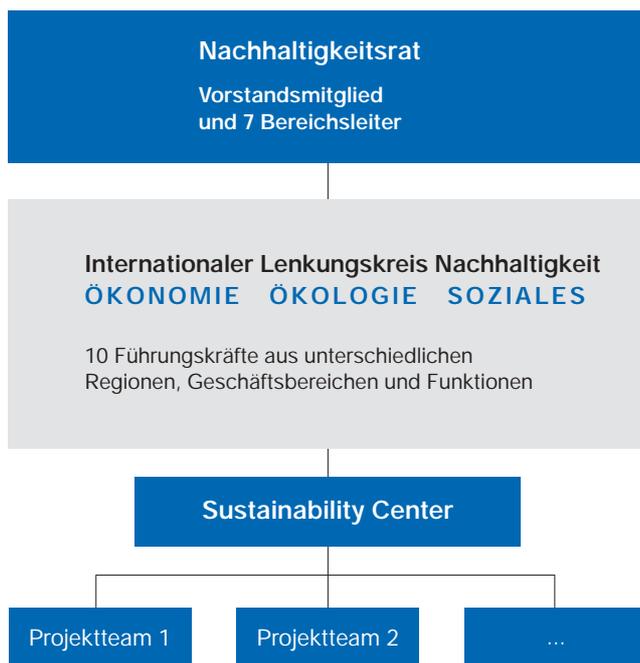
## Schaltstelle im Netzwerk: das Sustainability Center

Schaltstelle zwischen Nachhaltigkeitsrat, internationalem Lenkungsreis, Projektteams, Facheinheiten und Standorten ist das neu ins Leben gerufene Sustainability Center in der Unternehmenskommunikation der BASF. Neben der Koordination der verschiedenen unternehmensinternen Projekte und Teams ist das Sustainability Center auch für externe Kooperationen, zum Beispiel mit Umweltverbänden, zuständig. Hier werden Kontakte mit Wirtschaftsverbänden und Initiativen wie „The Global Compact“ der Vereinten Nationen gepflegt.

## Einladung zum Dialog

Wir haben nicht nur gelernt, dass wir auf dem Weg zur Nachhaltigkeit auf das Gespräch mit anderen angewiesen sind, sondern auch dass andere von unseren Erfahrungen profitieren können. In den vergangenen Jahren hat die Debatte um das Leitbild Sustainable Development massiv an Bedeutung gewonnen und große Fortschritte gemacht. Unsere neuen Strukturen verfolgen deshalb nicht zuletzt das Ziel, die Standpunkte und Erkenntnisse aus der BASF-Gruppe stärker in diese öffentliche Diskussion einzubringen.

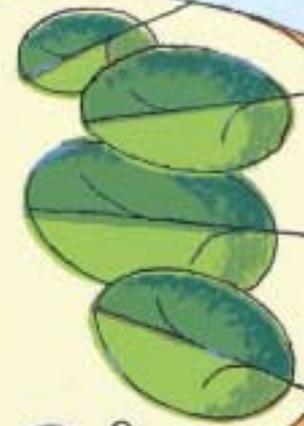
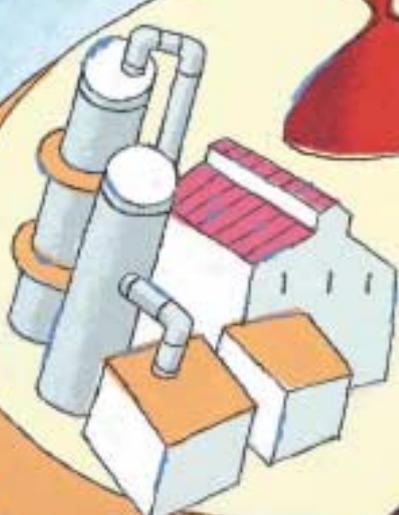
## Nachhaltigkeit in der BASF-Gruppe





KUNFTIGE

GENERATIONEN



Sustainable

Den ökonomischen, ökologischen und sozialen Bedürfnissen der heutigen Gesellschaft gerecht zu werden, ohne die Entwicklungschancen künftiger Generationen zu beeinträchtigen – diese Balance zu halten ist Grundgedanke der nachhaltig zukunftsverträglichen Entwicklung, Sustainable Development. Dieses Leitbild wurde im Zusammenhang mit der Umweltkonferenz der Vereinten Nationen 1992 in Rio de Janeiro für die Völkergemeinschaft vereinbart. Die BASF bekennt sich zu diesem Leitbild.

Im vergangenen Jahr haben wir nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg im Sinne von Sustainable Development in unseren Grundwerten und Leitlinien als Voraussetzung für unsere Aktivitäten weltweit verbindlich festgeschrieben.

# Development



## Sustainable Development: Die ökonomische Dimension

Die BASF ist das größte Chemieunternehmen der Welt. Unseren Kunden bieten wir ein leistungsfähiges Sortiment, das hochveredelte Chemikalien, Kunststoffe, Farbstoffe und Pigmente, Dispersionen, Fahrzeug- und Industrielacke, Pflanzenschutzmittel sowie Feinchemikalien umfasst und bis zum Erdöl und Erdgas reicht. Im Jahr 2000 hat die BASF mit einem Umsatz von 35,9 Milliarden € und einem Ergebnis der Betriebstätigkeit vor Sondereinflüssen von 3,4 Milliarden € ein neues Ertragsniveau erreicht.

### Unsere Segmente

Unser Kerngeschäft ist in fünf Segmente unterteilt:

Im Segment **Chemikalien** stellen wir vor allem organische und anorganische Basischemikalien sowie innovative Zwischenprodukte her. Dabei nutzen wir das Synergiepotenzial unseres Verbunds. Ziel ist die Marktführerschaft.

Bei **Kunststoffen und Fasern** ist die BASF weltweit einer der führenden Hersteller. Bei Standardkunststoffen streben wir die weltweite Kostenführerschaft an. Unseren Kunden von Spezialkunststoffen können wir innovative Hochleistungsmaterialien anbieten.

Im Segment **Farbmittel und Veredelungsprodukte** produzieren und vermarkten wir höherveredelte Chemikalien und Spezialitäten, unter anderem für die Papier-, die Bau- und die Textilindustrie. Unser Erfolg beruht auf kreativen Entwicklungen, die in intensiver technischer Zusammenarbeit mit unseren Kunden erarbeitet werden, sowie auf der Fähigkeit, durch ein Netz regionaler Standorte deren bedarfsgerechte Belieferung sicherzustellen.

Im Segment **Pflanzenschutz und Ernährung** konzentrieren wir uns auf unsere Stärken. Im weltweiten Markt für Pflanzenschutzmittel sind wir die Nummer drei; mit neuen Wirkstoffen und der Präsenz in den wichtigen Agrarmärkten der Welt bauen wir unsere Position weiter aus. Auf dem Gebiet der Pflanzenbiotechnologie werden wir unser Engagement weiter intensivieren. Unseren Kunden in der Lebensmittel-, Pharma-, Tierernährungs- und Kosmetikindustrie bieten wir eine Vielzahl hochveredelter Feinchemikalien.

Das Segment **Öl und Gas** wird von unserem Tochterunternehmen Wintershall repräsentiert. Bei der Exploration und Produktion konzentrieren wir uns auf ausgewählte kohlenwasserstoffreiche Regionen. Im Gashandel nutzen wir die Wachstumschancen im Zuge der Liberalisierung europäischer Gasmärkte. Unsere Aktivitäten im Segment Öl und Gas wirken auch als Absicherung gegen den Einfluss steigender Rohstoffpreise auf unsere Chemie-segmente.

### Unser Ziel: Den Wert der BASF nachhaltig steigern

Auch in Zukunft wollen wir durch Wachstum und Innovation den Unternehmenswert der BASF weiter steigern.

Unsere Wachstumsziele wollen wir erreichen, indem wir

- ▶ aus einer starken Marktstellung heraus überdurchschnittliche Erträge erwirtschaften,
- ▶ gezielt das Geschäft in Wachstumsregionen ausweiten,
- ▶ unseren Verbund ausbauen.

Unsere Innovationskraft basiert auf

- ▶ der kontinuierlichen Erneuerung von Produkten und Prozessen,
- ▶ den kreativen Systemlösungen für die Kunden,
- ▶ dem vielfältigen Zukunftspotenzial unserer Chemie.

## Starke Marktposition, globale Präsenz und Ausbau des Kerngeschäfts

Mehr als zwei Drittel unseres Umsatzes und Ergebnisses erzielen wir bereits heute in Geschäftseinheiten, die in ihrem Markt zu den drei führenden gehören.

In allen wichtigen Wirtschaftsregionen ist die BASF mit Produktion und Vertrieb vertreten. Europa ist dabei unser Heimatmarkt, in Wachstumsregionen weiten wir unsere Aktivitäten konsequent aus. Speziell in Asien entstehen im Rahmen eines Investitionsprogramms neue Standorte oder werden bestehende ausgebaut.

Unsere weltweiten Investitionen in Sachanlagen und immaterielles Vermögen betragen im Jahr 2000 2,9 Milliarden €. Sie verteilen sich regional wie folgt:

- ▶ Europa 49 % (Vorjahr 60 %)
- ▶ Nordamerika/NAFTA 33 % (Vorjahr 34 %)
- ▶ Südamerika 4 % (Vorjahr 2 %)
- ▶ Asien, Pazifischer Raum, Afrika 14 % (Vorjahr 4 %)

Die Ausgaben für Akquisitionen beliefen sich auf über 6 Milliarden €. Sie betrafen unter anderem den Erwerb der Chemdal International Corporation und des Pflanzenschutzgeschäfts von American Home Products (AHP).

Wir erzielten durch Devestitionen Sondererträge von 205 Millionen €. Sie betrafen den Verkauf verschiedener

Geschäftsfelder im Bereich Pharma, im Segment Kunststoffe und Fasern sowie im Segment Öl und Gas. Die Veräußerung unserer Pharmaaktivitäten an Abbott Laboratories wurde erst 2001 abgeschlossen und ist darin nicht eingerechnet.

## Forschung und Innovation

Um neues Wissen zu schaffen, zu bündeln und in erfolgreiche Produkte umzusetzen, sind auch unsere Forschungsaktivitäten in einem weltweiten Verbund organisiert. Er setzt sich zusammen aus Kompetenzzentren in Ludwigshafen, Forschungs- und Entwicklungseinheiten in Gruppengesellschaften, Beteiligungen an Start-up-Unternehmen sowie aus derzeit rund 800 Kooperationen mit führenden Hochschulen, Forschungsinstituten und industriellen Partnern. Im Jahr 2000 haben wir mehr als 1,5 Milliarden € in Forschung und Entwicklung investiert. Mit 22553 Schutzrechtsanmeldungen schützen wir das erarbeitete Wissen.

## Berichterstattung

In unserer Publikation „Jahresbericht 2000“ legen wir im Rahmen unserer ganzheitlichen Nachhaltigkeitsberichterstattung ausführlich Rechenschaft über die ökonomische Dimension unserer Aktivitäten ab.

Sie können die Broschüre anfordern im Internet über [www.basf.de/broschuerenbestellung](http://www.basf.de/broschuerenbestellung) oder mit der Postkarte am Ende dieses Berichts.

Millionen €	Umsatz			Ergebnis der Betriebstätigkeit vor Sondereinflüssen			Forschungskosten		
	2000	1999	Veränd. in %	2000	1999	Veränd. in %	2000	1999	Veränd. in %
BASF-Gruppe	35 946	29 473	22,0	3 400	2 950	15,3	1 526	1 333	14,5
- Chemikalien	5 789	4 423	30,9	724	774	-6,5	147	149	-1,3
- Kunststoffe und Fasern	11 030	8 628	27,8	788	642	22,7	167	180	-7,2
- Farbmittel und Veredlungsprodukte	7 109	6 395	11,2	548	682	-19,6	168	160	5,0
- Gesundheit und Ernährung*	6 717	5 602	19,9	252	408	-38,2	821	664	23,6
- Öl und Gas	3 957	3 051	29,7	1 266	603	110,0	50	47	6,4
Sonstige**							173	133	30,1

\* Seit 02.03.2001: Pflanzenschutz und Ernährung

\*\* Unter anderem exploratorische Forschung sowie Pflanzenbiotechnologie



## Sustainable Development: Die ökologische Dimension

„Wir handeln verantwortungsvoll im Sinne von Responsible Care®. Wirtschaftliche Belange haben keinen Vorrang gegenüber Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz.“ Dies ist einer unserer Grundwerte, die den Rahmen für alle Entscheidungen und Handlungen in der BASF-Gruppe bilden.

Was dies konkret für unsere Arbeit bedeutet?

Eine Antwort darauf geben unsere Leitlinien, die eng mit dem Leitbild der nachhaltig zukunftsverträglichen Entwicklung (Sustainable Development) verbunden sind:

- ▶ Wir fordern und fördern das Sicherheits-, Gesundheits- und Umweltbewusstsein aller Mitarbeiter und streben kontinuierliche Verbesserungen durch Zielvereinbarungen an.
- ▶ Wir erzeugen Produkte, die sicher herzustellen, zu verwenden, wiederzuverwerten oder zu entsorgen sind.
- ▶ Wir unterstützen unsere Kunden im Bemühen um eine sichere und umweltfreundliche Weiterverarbeitung der Produkte.
- ▶ Wir minimieren die Belastung von Mensch und Umwelt bei Herstellung, Lagerung, Transport, Vertrieb, Verwendung und Entsorgung unserer Produkte.

Lokale Gegebenheiten müssen angemessen berücksichtigt werden bei der Umsetzung unserer gruppenweit gültigen Grundwerte für Umwelt, Sicherheit und Gesundheit. Die Entscheidungsträger vor Ort beschließen eigenverantwortlich, wie unsere Leitlinien sowie die jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen einzuhalten sind.

### Hoher Standard weltweit

Wir achten darauf, dass unsere strengen internen Vorschriften angewandt werden. Wo immer die BASF neue Anlagen baut, geht sie mit gutem Beispiel voran und berücksichtigt schon bei der Planung die Belange von Umwelt, Sicherheit und Gesundheitsschutz. „Billiglösungen“ für Länder mit anderen technischen Anforderungen dulden wir auch bei bestehenden Anlagen nicht. Schließlich sind nur moderne, sichere Anlagen in Kombination mit sicherem Arbeiten wirtschaftlich.

Um überall auf der Welt einen hohen Standard unserer Produktionsstätten sicherzustellen, führen unsere Experten im Auftrag des Vorstands weltweit an allen Standorten regelmäßig strenge Audits und Kontrollen durch. Allein im Jahr 2000 waren es 141 Umweltschutz- und Sicherheitsrevisionen an 82 Standorten der BASF-Gruppe. Gemeinsam mit Standortvertretern wurden Verbesserungsvorschläge erarbeitet und deren Umsetzung eingeleitet. Im Rahmen dieser Revisionen begleiten wir die weltweiten kontinuierlichen Verbesserungen unserer Performance im Sinne von Responsible Care. Das heißt, wir prüfen nicht nur den aktuellen Zustand unserer Betriebe und Standorte, sondern auch die Umsetzung der vereinbarten Ziele.

Um einen nachhaltigen Verbesserungsprozess einzuleiten, haben wir uns bewusst die hoch gesteckten Ziele „null Berufskrankheiten“ und „null Arbeitsunfälle“ gesetzt. Durch gezielte Maßnahmen wurden die Arbeitsunfälle mit Ausfalltagen in der BASF-Gruppe um 7 Prozent auf 3,68 Unfälle je eine Million geleistete Arbeitsstunden gesenkt. Bei der BASF Aktiengesellschaft wurde ein Wert von 4,08 erreicht. Damit liegen wir weiterhin deutlich unter dem Durchschnitt unserer Branche.

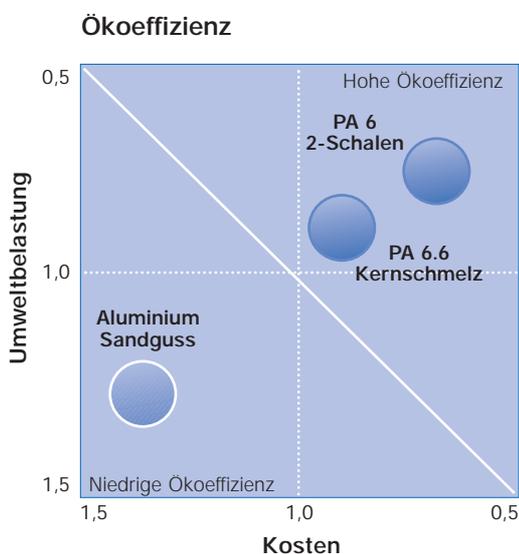
## Ökoeffizienz-Analyse: unser innovatives Instrument für bessere Produkte

Ökologische Unbedenklichkeit und ökonomischer Erfolg sind eng miteinander verknüpft, wenn es um die Frage geht: Wie müssen die BASF-Produkte der Zukunft aussehen? Auf der Suche nach Antworten hat die BASF als Vorreiter gemeinsam mit der Unternehmensberatung Roland Berger + Partner das strategische Instrument der Ökoeffizienz-Analyse entwickelt. Sie erlaubt es, bei Entwicklung und Optimierung von Produkten und Verfahren Ökonomie und Ökologie gemeinsam zu betrachten und unter verschiedenen Alternativen die ökoeffizienteste auszuwählen. Dabei wird der gesamte Lebensweg eines Produkts „von der Wiege bis zur Bahre“ untersucht – das heißt von der Entnahme der Rohstoffe bis zur Verwertung oder Entsorgung. Unter anderem durch den Vergleich mit anderen Produkten und Verfahren kommt die BASF so zu optimal anwendbaren Produkten mit guter Umweltverträglichkeit – und das als günstigster Anbieter.

Wir sind der Meinung, dass es mit Blick auf die Märkte der Zukunft geboten ist, die Umweltverträglichkeit der eigenen Produkte zu berücksichtigen. Deshalb halten wir es für wichtig, ein funktionierendes Kontrollmittel für die ökologische und ökonomische Leistungsfähigkeit zu entwickeln. Ökoeffiziente Produkte und Verfahren eröffnen uns einen Wettbewerbsvorteil. Derzeit arbeiten wir daran, auch soziale Kriterien in die Analyse zu integrieren.

### Berichterstattung

In unserer Publikation „Umwelt, Sicherheit, Gesundheit 2000“ legen wir im Rahmen unserer ganzheitlichen Nachhaltigkeitsberichterstattung ausführlich Rechenschaft über die ökologische Dimension unserer Aktivitäten ab. Sie können die Broschüre anfordern im Internet über [www.basf.de/broschuerenbestellung](http://www.basf.de/broschuerenbestellung) oder mit der Postkarte am Ende dieses Berichts.



Motorenteile aus Polyamid sind unter ökonomischen und ökologischen Aspekten am günstigsten:

In einer Studie wurden Motorenteile (Saugrohre) aus Polyamid 6 (PA 6) bzw. Polyamid 6.6 (PA 6.6) mit solchen aus Aluminium verglichen. Je nach Anspruch an das fertige Bauteil, d.h. ob in einfacher oder schwieriger Geometrie gefordert, finden unterschiedliche Verfahren Anwendung. Im vorliegenden Beispiel stehen sich Sandguss-, Kernschmelz- und 2-Schalen-Verfahren gegenüber. Durch ihre Gewichtsvorteile sind die Polyamid-Teile über den gesamten Lebensweg wesentlich ökoeffizienter als Aluminium.



Ob flexible Arbeitszeiten, Fort- und Weiterbildung, soziale Unterstützung oder Aktienbeteiligungsprogramme – nachhaltig erfolgreiche Unternehmen nutzen mehr als nur Arbeit und Bezahlung, um ihren Mitarbeitern Entfaltungsmöglichkeiten und Chancen zu eröffnen. Mitarbeiter als Mitunternehmer sind ein Schlüssel zum gemeinsamen Erfolg.

Als innovatives Unternehmen fördert die BASF die Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Im Jahr 2000 hat sich jeder Mitarbeiter der BASF-Gruppe im Durchschnitt an mehr als drei Tagen fort- oder weitergebildet.

Mit flexiblen Arbeitszeiten schaffen wir die Basis, um Arbeit, Freizeit und Familie besser in Einklang zu bringen: Innovative Modelle wie „Teilzeit“ oder „Telearbeit“ beispielsweise machen kürzere Arbeitszeiten und das Arbeiten zu Hause möglich.

An vielen Standorten eröffnen wir unseren Mitarbeitern zusätzliche finanzielle Vorteile und Absicherungsmöglichkeiten, beispielsweise durch Altersversorgungseinrichtungen oder unsere Aktienbeteiligungsprogramme.

# Mitarbeiter



## Mitarbeiter: 92 000 Persönlichkeiten geben unserem Unternehmen Charakter

„Wir, die BASF-Mitarbeiter, schaffen gemeinsam den Erfolg.“ Dieser Kernsatz aus der Vision 2010 der BASF-Gruppe drückt es aus: Ob nach innovativen Produkten geforscht wird, ausgeklügelte Verfahren entwickelt, Anlagen sicher und effizient gefahren oder knappe Liefertermine eingehalten werden – immer kommt es auf die Mitarbeiter mit ihren Ideen, ihrem Können, ihrer Erfahrung und ihrer Bereitschaft an, sich zu engagieren. Wenn es erforderlich ist, auch über das übliche Maß hinaus.

Im Wettbewerb um die besten Talente wollen wir die Nase vorn haben. Wir wollen persönlich und fachlich geeignete Mitarbeiter aus allen Kulturen und Nationalitäten gewinnen, die sich aktiv für unser Unternehmen einsetzen. Das gelingt uns nur, wenn wir als Arbeitgeber attraktiv sind und unseren Mitarbeitern mehr bieten als einen Arbeitsplatz und Bezahlung. Dazu gehört, dass wir Freiräume für unternehmerisches Handeln, vielfältige Chancen für Entwicklung und Qualifizierung und weitere bedarfsorientierte Leistungen bieten.

### Globales Team

Im globalen Team der BASF arbeiten Menschen aus allen fünf Kontinenten zusammen. Wir verkaufen unsere Produkte an Kunden in über 170 Staaten und betreiben als transnationales Unternehmen Produktionsstätten in 39 Ländern. Weltweit beschäftigte die BASF zum Jahresende 2000 103 273 Mitarbeiter, einschließlich der befristet Beschäftigten. Hinzu kommen rund 18 000 Mitarbeiter von Partnerfirmen, die an unseren Standorten Leistungen für uns erbringen. Für Löhne, Gehälter, soziale Abgaben und Aufwendungen für die Altersvorsorge und soziale Unterstützung wendete die BASF-Gruppe im vergangenen Jahr rund 6,6 Milliarden € auf. Der Verkauf unseres Pharmageschäfts an Abbott Laboratories Inc. ist der Hauptgrund dafür, dass unsere Mitarbeiterzahl zum 31.03.2001 auf 92 364 sank.

Aussagekräftige Daten zur Mitarbeiterfluktuation liegen derzeit nur für die BASF Aktiengesellschaft vor. Zum Jahresende 2000 gab es in Ludwigshafen 41 117 Beschäftigungsverhältnisse. Die Quote der so genannten „ungewollten Abgänge“ betrug rund ein Prozent.

**Regionale Verteilung der Mitarbeiter**

	2000	Anteil in % 2000	Anteil in % 1999
Europa	<b>68 861</b>	66,7	70,5
• davon Deutschland	<b>54 356</b>	52,6	55,6
Nordamerika	<b>17 331</b>	16,8	15,0
Südamerika	<b>6 913</b>	6,7	6,4
Asien, Pazifischer Raum, Afrika	<b>10 168</b>	9,8	8,1
Gesamt	<b>103 273</b>		

Das bedeutet, dass 410 Mitarbeiter die BASF Aktiengesellschaft verlassen haben, obwohl wir gerne weiter mit Ihnen zusammengearbeitet hätten.

Erfolg im weltweiten Wettbewerb haben wir nur, wenn wir kundenorientiert, schnell und flexibel handeln. Dies setzt einen offenen, vertrauensvollen Dialog im Unternehmen voraus – den haben wir auch in unseren Grundwerten und Leitlinien (siehe Seite 12 ff.) festgelegt. Im Rahmen dieser Verpflichtung legen wir großen Wert auf offene Kommunikation und das Feedback unserer Mitarbeiter. Ein Weg, dies zu ermitteln, sind Mitarbeiterbefragungen. 35 Prozent der BASF-Gruppengesellschaften führen regelmäßig und 39 Prozent unregelmäßig Mitarbeiterbefragungen durch. Die Ergebnisse liefern wertvolle Hinweise für notwendige Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Zusammenarbeit und Unternehmenskultur.

**Wir beteiligen die Mitarbeiter am Unternehmen**

Mitarbeiter als Unternehmer im Unternehmen – nach diesem Prinzip fördern wir auch die Vermögensbildung. Wir wollen es unseren Mitarbeitern ermöglichen, Aktien der BASF zu erwerben, damit sie am steigenden Unternehmenswert teilhaben können.

Rund 17 000 Mitarbeiter der BASF Aktiengesellschaft und verschiedener europäischer Gruppengesellschaften haben im Jahr 2000 die Möglichkeit genutzt, im Rahmen des „plus“-Programms Aktien des Unternehmens zu erwerben. Sofern die Mitarbeiter ihre Aktien über einen längeren Zeitraum halten, bekommen sie pro zehn Aktien bis zu fünf weitere vom Unternehmen. Insgesamt erwarben die Mitarbeiter so im vergangenen Jahr 544 730 Aktien und damit die Aussicht, mit bis zu 272 365 zusätzlichen Aktien von der BASF belohnt zu werden.

Auch die BASF Corporation in den USA hat im Jahr 2000 ihren Mitarbeitern Belegschaftsaktien angeboten. Im Laufe dieses Jahres kommen weitere Gesellschaften dazu. Unser Ziel ist die Einführung des Programms in der gesamten BASF-Gruppe, jeweils an die Gegebenheiten vor Ort angepasst.

Seit April 1999 wird rund 1200 Oberen Führungskräften der BASF-Gruppe die Teilnahme an dem BASF-Aktionsprogramm (BOP) angeboten, mit dem die Einkommensentwicklung der Führungskräfte an die langfristige Wertentwicklung der BASF-Aktie gebunden werden soll. Weltweit haben im Jahr 2000 über 75 Prozent der Füh-

**Entwicklung der Personalkosten**

Millionen €	2000	Veränderung ggü. 1999 in %
Löhne und Gehälter	<b>5307</b>	7,5
Soziale Abgaben und Aufwendungen für Altersvorsorge und Unterstützung	<b>1289</b>	3,5
• davon für Altersvorsorge	<b>401</b>	3,1
Summe	<b>6596</b>	6,7



rungskräfte teilgenommen und einen Teil ihrer variablen Vergütung in Aktien investiert. Für jede so erworbene Aktie gewährt die BASF Aktienbezugsrechte, die ausgeübt werden können, wenn anspruchsvolle Kursziele erreicht werden.

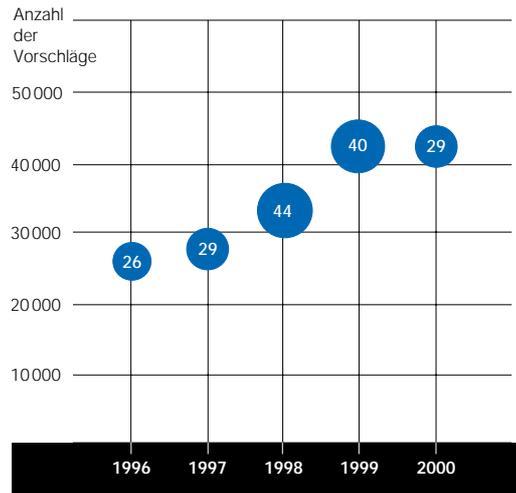
**Innovationen fördern**

Neue Produkte und Prozesse sichern unseren Vorsprung im weltweiten Wettbewerb. Deshalb fördern wir Kreativität und innovatives Denken unserer Mitarbeiter nach dem Prinzip: Gute Ideen sollen sich lohnen. Beispiel BASF-Innovationspreis: Damit zeichnen wir jährlich herausragende Leistungen von Einzelpersonen, insbesondere aber auch von interdisziplinären und bereichsübergreifenden Teams aus, die aus dem leistungsfähigen Wissensverbund der BASF hervorgehen. Der Stellenwert von Innovationsförderung wird auch dadurch deutlich, dass der Vorstand der BASF selbst über die Vergabe des Preises entscheidet.

Eine weitere, seit langen Jahren sehr erfolgreiche Unterstützung der Kreativität und der Ideen unserer Mitarbeiter ist das Betriebliche Vorschlagswesen: Hier werden Ideen belohnt, die die Effizienz unserer Abläufe steigern, den Materialeinsatz vermindern und unsere Sicherheit erhöhen. Vorschlagsysteme gibt es in vielen Gruppengesellschaften und allen Regionen. Auf jeden teilnahmeberechtigten Mitarbeiter entfielen allein im Jahr 2000 durchschnittlich 0,7 Verbesserungsvorschläge. Pro Mitarbeiter wurden dadurch fast 500 € eingespart und rund 60 € Prämie vergeben.

**Betriebliches Vorschlagswesen in der BASF-Gruppe**

Verbesserungsvorschläge/  
● = Einsparung (Millionen €/Jahr)



**Flexible Arbeitszeiten, innovative Arbeitsformen**

Wer – wie wir – die Mitarbeiter als „Unternehmer im Unternehmen“ betrachtet, muss Freiräume für eigenverantwortliches Handeln schaffen. Flexible Arbeitszeiten und neue Formen der Arbeitsorganisation tragen den Bedürfnissen der Mitarbeiter nach mehr Freiraum Rechnung.

In vielen Gruppengesellschaften der BASF geht der Trend hin zu flexiblen Zeitmodellen wie der „Teilzeit“. Dabei haben Mitarbeiter die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit in

**Arbeitszeiten und Urlaub**

im Vollzeitbeschäftigungsverhältnis

	Arbeitszeit (Stunden/Woche)		Urlaub (Tage/Jahr)	
	Minimal	Maximal	Minimal	Maximal
Deutschland	37,5	40,0	30,0	30,0
Europa (ohne Deutschland)	35,0	41,0	20,0	39,0
Nordamerika	40,0	48,0	11,0	20,0
Südamerika	40,0	47,5	15,0	30,0
Asien, Pazifischer Raum, Afrika	35,0	42,0	12,0	30,0

Absprache mit ihren Vorgesetzten zu reduzieren – zum Beispiel um sich besser um Kinder oder pflegebedürftige Angehörige kümmern zu können oder sich weiterzubilden.

In Ludwigshafen hat die BASF Aktiengesellschaft bereits vor der gesetzlichen Regelung in verschiedenen Bereichen für rund die Hälfte der Mitarbeiter am Standort probeweise ein „Recht auf Teilzeit“ eingeführt. Jeder Mitarbeiter dieser Pileinheiten hat das Recht, seine wöchentliche Arbeitszeit dauerhaft um 15 Prozent zu reduzieren.

Andere zeitgemäße Arbeitsformen sind die Telearbeit, bei der die Mitarbeiter von zu Hause aus per Computer mit der Firma vernetzt sind, oder die teilautonome Gruppenarbeit: Dabei organisieren die Mitarbeiter im Team selbst, wie und in welchen Schritten sie ihre Arbeit erledigen, ohne dass der Vorgesetzte in die Teilaufgaben eingreift.

### **Förderung von Qualifizierung, Aus- und Weiterbildung**

Als innovatives Unternehmen fördern wir die Lernbereitschaft unserer Mitarbeiter.

Der weltweite Wandel gewinnt an Tempo und Intensität. Lebenslanges Lernen ist eine unabdingbare Voraussetzung dafür, dass sich unser Unternehmen laufend diesen Veränderungsprozessen anpassen kann und so zukunftsfähig bleibt. Auf diesem Weg zur lernenden Organisation investiert die BASF-Gruppe rund 145 Millionen € pro Jahr in Aus- und Weiterbildung.

Wir bieten unseren Mitarbeitern weltweit in zahlreichen Trainingszentren die Gelegenheit zu praxisorientierter Qualifizierung. Der Einsatz innovativer Trainingskonzepte und moderner Technologien ermöglicht effizientes und praxisorientiertes Lernen. Im Rahmen eines Konzepts zum eigenverantwortlichen Lernen engagieren sich die BASF und ihre Mitarbeiter gemeinsam für eine bestmögliche Qualifizierung.

Wir bilden in mehr als 30 naturwissenschaftlichen, technischen und kaufmännischen Berufen aus. Die Ausbildungsdauer der BASF-Mitarbeiter ist auf Grund der ver-

### **Durchschnittliche Anzahl der Weiterbildungstage pro Mitarbeiter (ohne Auszubildende)**

Alle befragten Gesellschaften	3,4 Tage
Deutschland:	3,4 Tage
Europa (ohne Deutschland):	4,4 Tage
Nordamerika:	1,8 Tage
Südamerika:	3,2 Tage
Asien, Pazifischer Raum, Afrika:	3,2 Tage

schiedenen Landesgegebenheiten sehr unterschiedlich. Sie variiert bei Mitarbeitern in der Produktion von durchschnittlich 2 Jahren in Japan, 2,5 Jahren in den USA bis zu 3,5 Jahren in Deutschland und bei der BASF S.A. in Brasilien.

In unseren Trainingszentren verknüpfen wir Theorie und Praxis, so zum Beispiel bei der BASF PETRONAS Chemicals Sdn. Bhd. in Kuantan/Malaysia: In Modellanlagen wird der praktische Umgang mit der Technik geübt, während in den Schulungsräumen unter anderem die Theorie der Prozessleit- und Verfahrenstechnik sowie Teamarbeit auf dem Programm stehen. Neben solchen klassischen Trainingsformen setzen wir immer stärker auf innovative Formen des Lernens: Beim E-Learning ist der Mitarbeiter zum Beispiel von seinem Arbeitsplatz aus per Computernetzwerk mit dem Trainer und anderen Trainingsteilnehmern an ganz unterschiedlichen Orten verbunden. So wird praxisorientiertes Lernen am Arbeitsplatz unterstützt.

In vielen Ländern ist eine ausreichende Schulbildung keine Selbstverständlichkeit. In Brasilien hat die BASF deshalb 1998 das „Citizenship Program“ ins Leben gerufen: Im Rahmen des Programms werden Mitarbeitern grundlegende Schulkenntnisse wie Lesen und Schreiben vermittelt. Gleichzeitig wird die Allgemeinbildung und die Fähigkeit trainiert, sich als Bürger in der Gemeinschaft zu bewegen. Die BASF trägt hierfür den größten Teil der Kosten – bis hin zu Unterrichtsmaterial, Lehrbüchern, Verpflegung und Fahrtkosten zur Schulungsstätte.



## Leistungen und Angebote für Mitarbeiter

(über die jeweils gültigen gesetzlichen Mindeststandards hinausgehend)

	(1)	(2)
<b>(1) Anteil der Gruppengesellschaften mit diesen Leistungen in %</b>		
<b>(2) Gesamtzahl der Beschäftigten dieser Gruppengesellschaften*</b>		
Unfall-/Invaliditätsversicherung	93	88 500
Betriebliche Altersversorgung	82	86 500
Krankenversicherung	76	79 500
Medizinische Leistungen durch		
eigene medizinische Einrichtungen	59	78 000
Flexible Arbeitszeiten		
(freiwillige Umwandlung in Teilzeit, Jobsharing)	51	72 000
Erfolgsbeteiligung	47	62 500
Erziehungsurlaub/Elternzeit	46	71 000
Wohnung (Werkwohnung/Zuschüsse)	35	52 500
Programm zur Rehabilitation		
nach Sucht oder Krankheit	34	71 500
Kinderbetreuung:		
Unterstützung externer Angebote	17	62 500

\* In einigen Fällen gelten die Angebote und Leistungen nicht für alle Beschäftigten der jeweiligen Gruppengesellschaft.

Viele Gruppengesellschaften der BASF unterstützen auch die Ausbildung der Kinder ihrer Mitarbeiter: In Pakistan übernehmen wir die College-Gebühren für bis zu zwei Kinder von Mitarbeitern, die mindestens fünf Jahre bei uns arbeiten. In Südafrika übernimmt die BASF einen Teil der Schulgebühren der Kinder von Mitarbeitern niedriger Gehaltsgruppen. In den USA vergeben wir jährlich zehn College-Stipendien an besonders begabte Kinder von BASF-Mitarbeitern. Basis für die Vergabe ist ein Wettbewerb in Zusammenarbeit mit der National Merit Scholarship Corporation (NMSC), einer unabhängigen, gemeinnützigen Organisation.

## Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

„Arbeitsbedingte Erkrankungen treten in der BASF nicht mehr auf“ – so lautet unsere Vision für den Gesundheitsschutz in der BASF-Gruppe. Werksärzte an zahlreichen Standorten der BASF-Gruppe tragen dazu bei. Auch bei der Arbeitssicherheit arbeiten wir im Rahmen unserer Verpflichtung zur weltweiten Initiative der chemischen Industrie „Responsible Care“ kontinuierlich an Verbesserungen. Mit Erfolg: Die Quote von Arbeitsunfällen an unseren Standorten im NAFTA-Raum sinkt seit sechs Jahren kontinuierlich. Am Standort Ludwigshafen konnten wir die Zahl der Arbeitsunfälle im vergangenen Jahr sogar um über 20 Prozent senken. In unserem Bericht „Umwelt, Sicherheit, Gesundheit 2000“ informieren wir ausführlich über unsere Bemühungen auf diesen Gebieten.

## Altersversorgung und soziale Unterstützung

Angesichts der Finanzierungsprobleme der staatlichen Systeme in vielen Ländern der Welt hat eine ergänzende betriebliche und private Altersversorgung eine hohe Bedeutung für den Lebensstandard im Alter. In vielen Gesellschaften der BASF-Gruppe kommen Mitarbeiter in den Genuss einer betrieblichen Altersversorgung, die sie auch mit eigenen Mitteln aufbauen. Damit künftige gesetzliche Rahmenbedingungen in der betrieblichen Praxis auch Akzeptanz finden, bringen sich BASF-Vertreter aktiv in ihre Gestaltung und den Dialog mit Verbänden, Politik und Wissenschaft ein.

Beispiele dafür sind die Förderung der betrieblichen Zusatzvorsorge im Rahmen der Rentenreform in Deutschland und die Entwicklung einer Pensionsfondsrichtlinie in Europa. Damit soll erreicht werden, dass betriebliche Leistungen zukunftsfähig bleiben und zum Beispiel die Pensionskasse für die BASF-Gruppe in Deutschland weiterhin ihre hohe Wertschätzung bei den Mitarbeitern behält.

In den USA wurde die BASF Corporation im Jahr 2000 für das innovative Management ihrer Pensionsfonds vom Treasury and Risk Management Magazine mit einem Silver Award ausgezeichnet.

In Pakistan hat die BASF einen freiwilligen Sozialfonds für ihre Mitarbeiter ins Leben gerufen. Er unterstützt Mitarbeiter und ihre Familien in sozialen Härtefällen.

Bei der BASF in Ludwigshafen leistet eine Sozialberatung über finanzielle Hilfen für die Mitarbeiter hinaus Unterstützung bei Problemen – wie zum Beispiel Scheidung, Schulden oder Drogensucht.

Weltweit wandte die BASF im vergangenen Jahr fast 1,3 Milliarden € für Sozialabgaben, Altersversorgung und Unterstützung auf.

### **Vertrauensvolle Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen**

Die Unternehmensleitungen der Gesellschaften der BASF-Gruppe arbeiten vertrauensvoll im gegenseitigen Respekt und offenen Dialog mit den Arbeitnehmervertretungen zusammen; dazu verpflichten wir uns auch in unseren Grundwerten und Leitlinien. Beispiele dafür sind die „Vereinbarung 2000“ und die „Vereinbarung 2003“ zwischen Werksleitung und Arbeitnehmervertretung am Standort Ludwigshafen, über die wir im letzten Abschnitt dieses Kapitels berichten. Im Rahmen dieser Vereinbarungen können wir die bedarfsgerechte Gestaltung des Personals ohne betriebsbedingte Kündigungen erreichen.

Ein anderes Beispiel ist, dass wir 1995 mit dem „Euro-Dialog“ freiwillig eine Arbeitnehmervertretung auf der Ebene unserer europäischen Gruppengesellschaften eingerichtet haben. Rund 55 Prozent unserer Mitarbeiter in Deutschland sind Mitglied in der IG BCE (Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie). Rund 45 Prozent der europäischen Mitarbeiter (ohne Deutschland) werden durch eine Gewerkschaft vertreten, in den USA sind es 10 Prozent, in Mexiko 30, Südamerika 70 und in Asien 40 Prozent.

### **Mitarbeitervertretungen bei der BASF**

Beispiele aus Deutschland und Europa

- ▶ **Euro-Dialog: 19 Arbeitnehmervertreter aus den europäischen BASF-Gruppengesellschaften**
- ▶ **Konzernbetriebsrat: Betriebsräte aller deutschen Gruppengesellschaften**
- ▶ **Gesamtbetriebsrat: Betriebsräte einer Gruppengesellschaft**
- ▶ **Betriebsrat: Arbeitnehmervertretung an einem Standort**
- ▶ **Betriebliche Vertrauensleute: Ansprechpartner vor Ort**
- ▶ **Der Sprecherausschuss der Leitenden Angestellten vertritt deren Interessen**
- ▶ **Im Konzernsprecherausschuss sind die Sprecherausschüsse der Gruppengesellschaften vertreten**
- ▶ **Schwerbehinderten-Vertrauensleute und die Jugend- und Auszubildenden-Vertretung nehmen spezielle Aufgaben wahr**

### **Beschäftigung: Wir nehmen unsere Verantwortung ernst**

Als global tätiges Unternehmen wissen wir: Um unserer Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern und unserem gesellschaftlichen Umfeld gerecht zu werden, müssen Maßnahmen immer auf die Gegebenheiten vor Ort zugeschnitten sein. Besonders deutlich wird dies am Beispiel Beschäftigung: Während in den vergangenen zehn Jahren die Konjunktur in den USA boomte, war man in Europa und insbesondere in Deutschland seit Anfang der 90er Jahre mit einer anhaltend hohen Arbeitslosigkeit konfrontiert.

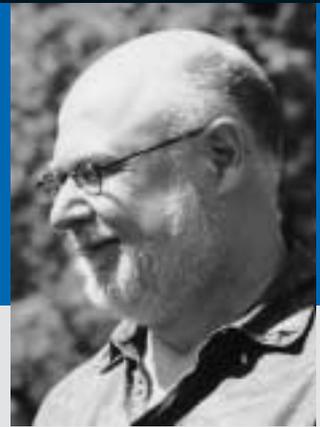
Die Ursachen dafür sind vielfältig. Grundsätzlich aber steht die Industrie und insbesondere die Chemieindustrie vor der beschäftigungspolitischen Herausforderung, dass die zum Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit notwendigen Effizienzsteigerungen – zum Beispiel durch die Automatisierungstechnik in der Produktion und bei Prozessinnovationen – zu Kapazitätssprüngen führen, während der Markt in nur begrenztem Umfang wächst. Das gilt ganz besonders für „reife Märkte“ wie Europa.

Ein Beispiel, das die langfristigen Konsequenzen dieser Entwicklung zeigt, ist der technische Fortschritt bei der Herstellung von Ammoniak: Wir produzieren heute in einer Fabrik mit weniger als einem Drittel der Energie rund zweieinhalbmal so viel Ammoniak wie vor 60 Jahren. Und das mit weniger als 3 Prozent des Personals: Wo 1940 noch 1800 Menschen beschäftigt waren, gibt es heute nur noch Arbeit für 40 Personen. Kurz: Mehr ökonomische und ökologische Effizienz heißt oftmals auch weniger Arbeitsplätze. Gleichzeitig sind solche Effizienzsteigerungen durch Rationalisierung aber absolut notwendig, um unsere Wettbewerbsfähigkeit und damit den Fortbestand unseres Unternehmens zu sichern.

Auch außerhalb unserer Standorte hängen zahlreiche Arbeitsplätze von der BASF ab, zum Beispiel bei Zulieferern, Vertragspartnern und in ausgelagerten Unternehmen. Allein in Deutschland sind das rund 70 000 Beschäftigte, davon ungefähr 10 000 im Umfeld unseres Werkes in Ludwigshafen.

In der BASF entstehen Arbeitsplätze heute in der Regel durch neue innovative Produkte. Sie sind eine tragende Säule unserer Wettbewerbsfähigkeit und damit langfristig sicherer Arbeitsplätze. Doch die Zahl derer, die unter anderem durch den technologischen Fortschritt wegfallen, kann so nicht kompensiert werden – Arbeitsplätze gehen verloren. Um soziale Härten für die Betroffenen zu vermeiden, haben wir beispielsweise am Standort Ludwigshafen eine Reihe verantwortungsvoller und maßgeschneiderter Ansätze entwickelt. So wurde 1997 mit den Arbeitnehmervertretungen die Vereinbarung 2000 getroffen, in der wir uns verpflichten, bis Ende 2000 auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten. Im April 2000 schlossen Vorstand und Betriebsrat eine neue Vereinbarung: In der Vereinbarung 2003 hat sich das Unternehmen erneut dazu verpflichtet, die notwendigen Personalstandsadjustierungen nicht durch betriebsbedingte Kündigungen, sondern durch sozialverträgliche Maßnahmen zu erreichen. Die wichtigste davon: das Angebot der Altersteilzeit. Weitere Maßnahmen sind Freistellungen von bis zu fünf Jahren sowie erhöhte Abfindungszahlungen bei freiwilligem Ausscheiden aus dem Unternehmen. Ausscheidende Mitarbeiter, die sich selbstständig machen, können zusätzlich zur Abfindung ein Existenzgründungsdarlehen von bis zu 50 000 € zu günstigen Zins- und Tilgungskonditionen beantragen.

Denise Schellemans und Ronny Janssens,  
BASF Antwerpen N.V., Arbeitnehmervertreter  
im Euro-Dialog der BASF



## Dialog zwischen Arbeitnehmervertretung und Arbeitgeber in Belgien



Der konstruktive und offene Dialog zwischen unseren Gewerkschaftsvertretern und der Geschäftsleitung spielt für uns eine wichtige Rolle. Glücklicherweise hat Belgien eine lange Tradition, was die geregelten Beziehungen zwischen den Tarifparteien angeht. Unsere Gesellschaft ist in verschiedene sozio-politische Blöcke unterteilt – die bedeutendsten sind Katholiken, Sozialisten und Liberale. Sie spiegeln sich in unterschiedlichen Gewerkschaften wider.

Trotz ihrer komplexen Struktur üben diese Organisationen beträchtlichen Einfluss aus – und zwar nicht nur auf die Regierungspolitik, sondern auch auf die Strategie unseres Unternehmens.

Der Werksrat der BASF Antwerpen N. V. informiert und berät über wirtschaftliche und soziale Themen. In diesem beratenden Gremium, in dem 16 Arbeitgeber- und 16 Arbeitnehmerrepräsentanten vertreten sind, versuchen wir, die unterschiedlichen Meinungen zu den Themen Beschäftigung, Wirtschaftlichkeit, Zukunftsstrategie etc. abzustimmen.

In unserem Präventionsausschuss werden die maßgeblichen Entscheidungen in Sachen Qualität, Sicherheit und Umwelt beraten. Hier treffen sich insgesamt 28 Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter.

Außerdem gibt es bei uns Firmenbeauftragte der Gewerkschaften, die nicht gewählt, sondern für vier Jahre von den örtlichen Gewerkschaftsvertretern berufen werden. Sie führen die Tarifverhandlungen und arbeiten die branchenbezogenen und sektoralen Tarifverträge aus. Alle zwei Jahre entsteht so der Tarifvertrag für unser Unternehmen.

Die verschiedenen Gremien und Räte arbeiten eng miteinander zusammen und tauschen jeden Monat Informationen aus. Trotz manchmal unterschiedlicher Ideen und Interessen beruht unsere Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung auf Verständigung. Wir bemühen uns, einander zuzuhören und den Standpunkt der anderen Seiten zu verstehen.

Gerade in einer sich rapide wandelnden Gesellschaft, die von Wettbewerb, Jointventures und anderen wirtschaftlichen Veränderungen geprägt ist, brauchen wir mehr denn je ein Diskussionsklima, das fruchtbare und effiziente Absprachen ermöglicht und zur Lösung der Probleme beiträgt.





Wir engagieren uns weltweit, um im gesellschaftlichen Umfeld unserer Standorte als guter Nachbar anerkannt zu sein. Dabei hat die Förderung von Bildung und Wissenschaft für uns als forschendes Unternehmen eine besondere Bedeutung. In China stärken wir mit dem Sino-German Research & Development Fund seit Jahren den Austausch zwischen der BASF und Wissenschaftlern sowie forschenden Institutionen. 26 gemeinsame Forschungsprojekte konnten bislang realisiert werden, beispielsweise auf dem Gebiet der Polymere, bei Katalysatoren und Pflanzenschutz. Zudem fördern wir mit der Stiftung talentierte Nachwuchskräfte: 400 engagierte Studenten an sieben chinesischen Universitäten haben seit 1997 ein Stipendium erhalten.

# Umfeld



## Umfeld: BASF als guter Nachbar

Im Umfeld unserer Standorte auf der ganzen Welt wollen wir als guter Nachbar („Good Corporate Citizen“) und verlässlicher Partner akzeptiert sein, der verantwortungsbewusst handelt und ein attraktiver Arbeitgeber ist.

Dazu gehört, dass wir uns für das Umfeld unserer Standorte engagieren. In unseren Grundwerten und Leitlinien ist festgelegt: „Wir leisten durch unsere wirtschaftlichen Aktivitäten sowie durch gezielte Förderung von humanitären, sozialen und kulturellen Anliegen einen positiven Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung.“

Dabei haben wir uns für den dezentralen Weg entschieden: Die Verantwortlichen vor Ort entscheiden je nach lokalen Gegebenheiten selbst, wählen entsprechende Projekte aus und teilen Ressourcen zu.

## Förderung von Bildung und Wissenschaft

Als forschendes Unternehmen wissen wir, dass Bildung und Wissenschaft wichtige Grundlagen für die Zukunft einer Gesellschaft sind. Deshalb ist ihre Förderung einer der Schwerpunkte unseres Engagements.

Die Aktivitäten der BASF decken dabei – je nach Land – ein sehr breites Spektrum ab. Unter anderem gehören dazu

- ▶ die Förderung von wissenschaftlichen Wettbewerben für Jugendliche, wie zum Beispiel den „BASF Young Science Writer Awards“ in Großbritannien, „Jugend forscht“ oder „Chemieolympiade“ in Deutschland oder dem „FIRST Robotic Competition“ in den USA,
- ▶ Einblicke in die Chemie bei der BASF. So besuchen rund 200 Schülergruppen mit mehr als 4500 Kindern pro Jahr das BASF-Mitmachlabor „H<sub>2</sub>O und Co.“ in Ludwigshafen/Deutschland und erfahren hier anhand von Experimenten und Exponaten etwas über die Welt der Chemie,
- ▶ gemeinsame Projekte, Stipendien und Fonds wie der BASF Sino-German Research & Development Fund in China (siehe Seite 35),
- ▶ die finanzielle und materielle Unterstützung von Schulen und Universitäten.

Die Art der Hilfe sieht von Standort zu Standort und Region zu Region ganz unterschiedlich aus:

In Brasilien haben wir 1982 das „To Grow Project“ ins Leben gerufen, das 14- bis 18-jährigen Jugendlichen aus sozial schwachen Familien bessere Zukunftschancen eröffnen soll. Dabei erhalten die Jugendlichen zum einen eine Ausbildung für ihr späteres Berufsleben, was auch ein Schulstipendium und Hilfestellung bei der Orientierung auf dem Arbeitsmarkt umfasst. Andererseits wird auch „für das Leben“ gelernt, das heißt bei wöchentlichen Treffen mit sozialen und kulturellen Aktivitäten – wie Theater, Vorträge, Konzerte, Exkursionen – die Allgemeinbildung geschult. So sollen die Jugendlichen die Chance bekommen, ihre Persönlichkeit zu entfalten und ihre sozialen Fähigkeiten wie Teamgeist, Eigeninitiative und Kreativität zu trainieren. Insgesamt unterstützt die BASF in dem Projekt zurzeit über 80 Jugendliche an den Standorten Guaratinguetá und São Bernardo do Campo und investiert hierfür jährlich etwa 500 000 brasilianische Real (rund 260 000 €).

## Kultur und Kunst fördern und erhalten

Kulturelle Veranstaltungen haben bei der BASF eine lange Tradition: Schon 1919 wurde im Ludwigshafener Stammwerk ein „Bildungsausschuss“ gegründet, der unter anderem literarische Abende und Konzerte organisierte. Seit 1921 finden im „Feierabendhaus“ der BASF in Ludwigshafen Konzerte mit weltberühmten Künstlern statt; so waren schon Richard Strauss, Yehudi Menuhin, Pierre Boulez und Martha Argerich zu Gast. Die Veranstaltungen werden nicht nur für die Mitarbeiter, sondern auch für unsere Nachbarn aus der gesamten Region angeboten. Ob klassische Musik, Rock, Pop und Comedy oder Ausstellungen mit Werken von Joan Miró oder Marc Chagall – das Kulturprogramm der BASF in Ludwigshafen umfasst heute rund 60 Veranstaltungen mit über 60 000 Besuchern pro Spielzeit.



Einen Schwerpunkt unserer Spenden im Bereich Kunst und Kultur setzen wir auf den Erhalt des Weltkulturerbes. In der Vergangenheit haben wir die Restaurierung des Speyerer Doms in der Nachbarschaft unseres Ludwigshafener Stammwerks unterstützt. Im Jahr 2000 spendete die BASF rund 50000 € für das „Bach-Patronat“ in Berlin. Das Geld wird für die Rettung von 8000 Original-Notenhandschriften des berühmten Komponisten Johann Sebastian Bach eingesetzt, die in der Berliner Staatsbibliothek lagern. Ebenso haben wir die Restaurierung der sogenannten Meisterhäuser in Dessau unterstützt. Diese dienten Bauhausvertretern wie Wassily Kandinsky und Paul Klee als Wohn- und Arbeitsstätte und sind ebenfalls als Weltkulturerbe verzeichnet.

Diese Verbundenheit mit Kultur und Kunst, die in Ludwigshafen ihren Anfang nahm, hat die BASF weltweit auf viele Standorte übertragen.

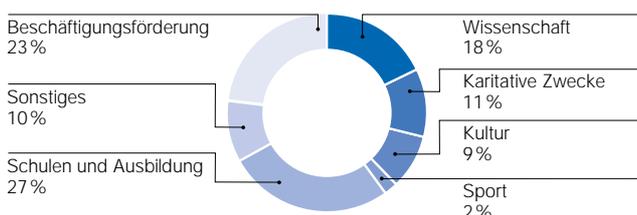
So stellt etwa das Kulturhaus der BASF in Schwarzheide in Brandenburg mit seinen Ausstellungen bekannter Künstler wie Henry Moore, Oskar Kokoschka und Francisco Goya einen kulturellen Mittelpunkt der Region dar.

In Brasilien startete die BASF 1988 das „Suvinil Color, Architecture and Memory“ (SCAM) Project. Ziel: Erhalt und Restaurierung bedeutender Gebäude und Monumente in ganz Brasilien. Dabei spielen unsere Produkte eine wichtige Rolle: Bei der Renovierung werden unsere Suvinil® - Bautenanstrichmittel verwendet. Unter anderem renovierte die BASF im Rahmen dieses Projekts im vergangenen Jahr das São Paulo Art Museum (MASP), das von der berühmten brasilianischen Architektin Lina Bo Bardi in den 60er Jahren geplant und verwirklicht wurde. Unter anderem gab die BASF dem Gebäude die im Laufe der Jahre stark verblasste, charakteristische rote Fassadenfarbe wieder – keine einfache Aufgabe, da die Pfeiler des avantgardistischen Gebäudes teilweise im Wasser stehen. Deshalb entwickelte die BASF eigens zu diesem Zweck einen Lack, der diese Anforderungen – leuchtend rote Farbe, besonders widerstandsfähig gegen Wasser – optimal erfüllt: „MASP Acrylic Red Enamel“. Dieser Lack, der den Namen des Museums trägt, ist eines unserer exklusivsten Produkte: Wir vermarkten ihn nicht, er wird ausschließlich für das Museum eingesetzt.

Auch in Italien unterstützen wir die Renovierung historischer Paläste, Gebäude und Fresken. Zum Beispiel beteiligen wir uns an der Erneuerung der Fresken „Sala dei Lavori agresti“ im Palast Benaglio in Comun Nuovo bei Bergamo mit rund 20000 €.

## Spenden und Sponsoring in der BASF-Gruppe

nach Zwecken, 100% = 27 Millionen €



Insgesamt hat die BASF im Jahr 2000 ihr Umfeld mit rund 27 Millionen € unterstützt. Über zwei Drittel dieser Summe haben wir gespendet, der Rest wurde für Sponsoring und eigene Umfeldprojekte aufgewandt.



K. Ray Bailey, Präsident des Asheville-Buncombe  
Technical Community College (A-B Tech), Asheville/North Carolina/USA



Mit nahezu 150000 Quadratmeter Land und drei Gebäuden hat die BASF unserem College ein einzigartiges Geschenk gemacht, das einen gewaltigen Einfluss auf die wirtschaftliche Entwicklung der Region haben wird.

Wir gründen hier in Zusammenarbeit mit der Western Carolina University (WCU) ein Trainings- und Konferenzzentrum für Technik sowie ein Existenzgründungszentrum. Die WCU wird hier Bachelor- und Masterstudiengänge anbieten. Unser College wird sich mit Weiterbildungs- und Lehrplanprogrammen einbringen. Außerdem untersuchen wir Möglichkeiten zur Förderung junger Biotechnologie-Unternehmen.

Statt Gebäude und Gelände anderweitig zu verkaufen, hat die BASF unserem College eine einmalige Chance beschert – und unserer Region ein Geschenk für die Zukunft gemacht.

Es wird viel über Partnerschaften zwischen Wirtschaft und Ausbildung geredet, aber selten folgen darauf Taten. Glücklicherweise hat A-B Tech mit der BASF einen tatkräftigen Partner gefunden.



### Gesundheits-Infrastruktur verbessern

Ein Beispiel unseres Engagements für eine bessere Gesundheitsversorgung sind die Aktivitäten am Standort Guaratinguetá/Brasilien: Hier finanzierte die BASF vor wenigen Jahren den Bau eines Krankenhauses. Es wird von der Stadt Guaratinguetá betrieben und ist neben der medizinischen Notfallversorgung der umliegenden Stadtteile auch für Vorsorgekampagnen und Schutzimpfungen zuständig.

In Johannesburg/Südafrika unterstützt die BASF das St. Francis' Care Center mit Geld- und Sachspenden. In dem Hospiz werden aidskranke Kinder und Erwachsene versorgt.

Zu einer spontanen Spendenaktion kam es im vergangenen Jahr in den USA: In den Krankenhäusern am BASF-Standort Port Arthur/Texas sank der Blutbestand an einem Tag weit unter den üblichen Drei-Tages-Vorrat. Kurzerhand spendeten rund hundert Mitarbeiter des Standortes Blut, und der Engpass war schnell behoben.



**Wir unterstützen freiwilliges Engagement unserer Mitarbeiter**

Ehrenamtliche Organisationen leben vom freiwilligen Engagement ihrer Mitglieder. Die BASF bekennt sich ausdrücklich dazu, das politische und gesellschaftsbezogene Engagement ihrer Mitarbeiter zu fördern – sei es in Politik, Kirche oder sonstigen ehrenamtlichen Organisationen.

Im Unternehmen haben wir in internen Richtlinien wie der „Mandatsträgerregelung“ der BASF Aktiengesellschaft in Deutschland hierfür den Rahmen geschaffen. Darin ist beispielsweise festgelegt, dass Mitarbeiter auf Antrag teilweise von der Arbeit freigestellt werden, wenn es für die Ausübung ihres Ehrenamtes nötig ist. Und dies bei voller Bezahlung, so dass dem Mitarbeiter durch sein Engagement keine finanziellen Nachteile entstehen. Im vergangenen Jahr zählte die BASF über 500 Beschäftigte, die sich ehrenamtlich engagieren – mehr als 300 davon in der Politik.

Daneben vergibt die BASF Aktiengesellschaft Spenden an gemeinnützige Privatinitiativen der Kinder- und Jugendarbeit, an Projekte der Kirchen und Wohlfahrtsverbände sowie an Selbsthilfegruppen, die besondere Bedeutung für die Mitarbeiter und das gesellschaftliche Umfeld am Standort Ludwigshafen haben.

In den USA hat die BASF Corporation ein „Community Involvement Program“ eingerichtet. Es regelt unter anderem detailliert die Förderung des freiwilligen Engagements der Mitarbeiter („Employee Volunteerism Policy“). In diesem Zusammenhang hat die BASF in den USA im Jahr 2000 ein innovatives Freiwilligen-Förderprogramm („Volunteer Grant Awards Program“) ins Leben gerufen: Mitarbeiter können bei der BASF Fördermittel für den Verein oder die Organisation beantragen, in der sie sich engagieren. Die Höhe der Förderung durch die BASF richtet sich danach, wie viel Stunden seiner Freizeit der Mitarbeiter im Jahr für die Arbeit in dem Verein oder der Organisation aufbringt: Bei mindestens 40 Stunden, die ein Mitarbeiter sich engagiert hat, zahlt die BASF 250 US\$ und ab 100 Stunden 500 US\$ an die Organisation. Mitarbeiterteams, die sich im selben Verein engagieren, können Fördermittel von bis zu 2500 US\$ beantragen. Voraussetzung für die Förderung: Die Organisation muss von der US-Steuerbehörde als gemeinnützig („tax exempt under section 501(c)(3)“) anerkannt sein. In der Regel umfasst dies Vereine, die wohltätigen, sozialen, kulturellen oder künstlerischen Zwecken dienen.

(1) Anteil der Gruppengesellschaften mit dieser Leistung in %	(1)	(2)
(2) Gesamtzahl der Beschäftigten dieser Gruppengesellschaften		
Unterstützung für ehrenamtliche Tätigkeiten		
(politisch, sozial, kirchlich):		
• Bezahlte Freistellung	38	60 000
• Unbezahlte Freistellung	35	59 500

## Aktiv für Beschäftigung

Zu unserem Verständnis von gesellschaftlicher Verantwortung gehört auch, dass unser Blickfeld nicht am Werkszaun endet, wenn es um Beschäftigung geht.

So engagiert sich die BASF in Deutschland mit Projekten, die einen Beitrag zur Bewältigung der Probleme am Arbeitsmarkt leisten – etwa mit der „Initiative für Beschäftigung!“. Diese wurde 1998 in einer gemeinsamen Aktion von Reinhard Mohn, dem Vorsitzenden der Bertelsmann Stiftung, Hubertus Schmoldt, dem Vorsitzenden der IG Bergbau, Chemie, Energie, und unserem Vorstandsvorsitzenden, Prof. Dr. Jürgen Strube, ins Leben gerufen. Engagierte Persönlichkeiten aus Unternehmen, Gewerkschaften, Arbeitsämtern, Kammern, Verwaltungen und Verbänden werden zusammengeführt und ihre Kräfte in einem Netzwerk gebündelt. In 19 regionalen Netzwerken wird bundesweit intensiv an Projekten gearbeitet, um Jugendlichen und Benachteiligten einen Einstieg ins Berufsleben zu ermöglichen, Existenzgründungen zu fördern und Arbeitsplätze zu sichern.

Ebenfalls 1998 haben wir mit der BASF Innovationsfonds GmbH eine Wagnisfinanzierungsgesellschaft gegründet, um Existenzgründungen zu fördern. Die Gesellschaft ist mit 15 Millionen € Kapital ausgestattet, die sowohl für die Gründung neuer als auch die Erweiterung bestehender Firmen eingesetzt werden können. Bewerber können sich Unternehmer aus den Regionen in Deutschland, in denen die BASF mit Gruppengesellschaften vertreten ist.

Die von uns ins Leben gerufene Ausbildungsplatzinitiative Pfalz (AiP) am Standort Ludwigshafen unterstützt zusätzliche Ausbildungsplätze, vor allem in strukturschwachen Gebieten der Region, mit je maximal 5000 €.

In Enka/North Carolina/USA schenkte die BASF im Jahr 2000 dem Asheville-Buncombe Community College rund 15 Hektar Land und drei Gebäude für seine Erweiterung. Mit dieser Großspende wird unter anderem ein Existenzgründungszentrum unterstützt. So sollen zukunftsfähige Arbeitsplätze in einer von Strukturmaßnahmen stark betroffenen Region gefördert werden.



Menschen

Ein amerikanischer Ingenieur betreut zusammen mit japanischen Spezialisten unter singapurischer Leitung die Errichtung einer Chemieanlage mit einem in Deutschland entwickelten Produktionsverfahren – so erfüllen wir den Begriff „transnationales Unternehmen“ mit Leben.

Die Achtung der Menschenrechte und die Einhaltung international anerkannter Arbeitsstandards sind die Voraussetzung für diese Art der interkulturellen Zusammenarbeit, auch mit externen Partnern. Wir vertreten an unseren Standorten weltweit die gleichen Wertvorstellungen:

Wir diskriminieren niemanden auf Grund von Nationalität, Geschlecht, Religion oder anderer persönlicher Merkmale. Die interkulturelle

Kompetenz fördern wir innerhalb der BASF-Gruppe an allen Standorten weltweit.

rechte



## Menschenrechte: Wir achten internationale Arbeitsstandards und lehnen Diskriminierung ab

Es gibt Prinzipien, die für weltweit agierende Unternehmen selbstverständlich sein sollten: Dazu gehört die Beachtung der Menschenrechte und die Einhaltung grundlegender Arbeits- und Umweltstandards.

Neun dementsprechende grundlegende Prinzipien haben die Vereinten Nationen (UN) gemeinsam mit Partnern wie der Internationalen Handelskammer in der weltweiten Initiative „The Global Compact“ („Der Globale Pakt“) festgeschrieben (siehe Kasten). Sie geht zurück auf eine Rede des UN-Generalsekretärs Kofi Annan im Rahmen des World Economic Forum am 31. Januar 1999 in Davos/Schweiz.

Die BASF bekennt sich zu den Prinzipien des Global Compact und hat die Einhaltung der international anerkannten Arbeitsstandards in ihren Grundwerten und Leitlinien festgelegt. Zu dieser Verpflichtung gehört für uns auch, dass der gezahlte Wochenlohn in allen Gruppengesellschaften der BASF deutlich über dem gesetzlich vorgeschriebenen Standard liegt. Wir arbeiten vertrauensvoll mit den Arbeitnehmervertretungen zusammen; drei Viertel der BASF-Gruppengesellschaften unterstützen darüber hinaus auch deren Arbeit mit verschiedenen Maßnahmen (siehe Tabelle Seite 46).

### **Arbeitnehmerrechte bei Lieferanten**

Auch von unseren Lieferanten erwarten wir die Einhaltung sozialer Mindeststandards (siehe hierzu auch Kapitel „Markt“, Seite 49 ff.). Teil unserer international gültigen Einkaufsbedingungen für technische Güter ist beispielsweise folgender Passus:

„BASF als sozial verantwortlich handelndes Unternehmen beachtet die international grundlegenden Arbeitsstandards der Internationalen Arbeitsorganisation, wie sie in Art. 2 der ILO-Deklaration vom 18.06.1998 enthalten sind („Fundamentale Menschenrechte in der Arbeit“), und erwartet dies von ihren Auftragnehmern gleichermaßen. Sollte BASF feststellen, dass der Auftragnehmer gegen diese Arbeitsstandards verstößt, so behält BASF sich das Recht vor, unter Berücksichtigung der jeweiligen Landesgegebenheiten diesen Vertrag – gegebenenfalls auch außerordentlich – zu kündigen.“

**Weltweite Zusammenarbeit erfordert interkulturelle Kompetenz**

Wo ein amerikanischer Ingenieur zusammen mit japanischen Spezialisten unter singapurischer Leitung in Malaysia die Errichtung einer Chemieanlage mit einem in Deutschland entwickelten Produktionsverfahren betreut, da gibt es keinen Platz für Diskriminierung und Intoleranz. In der BASF arbeiten Menschen aus nahezu allen Nationen und Kulturen der Erde zusammen. Voraussetzung für die erfolgreiche Zusammenarbeit sind der Blick über den Tellerrand, Toleranz und gegenseitiges Verständnis. Zurzeit sind über 800 Mitarbeiter innerhalb der BASF-Gruppe international entsandt – das heißt, sie arbeiten für einen bestimmten Zeitraum außerhalb ihres Heimatlandes. Bei der Vorbereitung auf eine Auslandstätigkeit und zur Integration am Einsatzort nehmen Sprachunterricht und interkulturelles Training einen hohen Stellenwert ein.

Internationalen Erfahrungsaustausch und die persönliche Weiterentwicklung des Einzelnen unterstützen wir durch eine ganze Reihe von Angeboten, Austauschprogrammen für Auszubildende in Europa bis zur weltweiten Managemententwicklung. Keine Frage: Interkulturelle Kompetenz ist für uns Erfolgsfaktor und Wettbewerbsvorteil – deshalb haben wir sie als einen unserer Grundwerte definiert:

„Wir fördern kulturelle Vielfalt innerhalb der BASF-Gruppe und arbeiten als Team zusammen. Interkulturelle Kompetenz ist unser Vorteil im globalen Wettbewerb.“

- ▶ Wir wollen persönlich und fachlich geeignete Mitarbeiter aus allen Kulturen und Nationalitäten gewinnen, die sich engagiert für die Ziele und Werte unseres Unternehmens einsetzen.
- ▶ Wir diskriminieren niemanden wegen Nationalität, Geschlecht, Religion oder anderer persönlicher Merkmale.“

Das muss sich jeden Tag in der Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Ländern bewähren. Deshalb haben wir uns über ein besonderes Geschenk der italienischen Stadt Carrara sehr gefreut: Als Anerkennung für 40 Jahre erfolgreicher Integration ausländischer Arbeitnehmer haben wir ein Marmordenkmal erhalten, das seit dem vergangenen Jahr an die ersten „Gastarbeiter“ erinnert, die 1960 aus Carrara nach Ludwigshafen kamen. In den 60er Jahren arbeiteten zeitweise bis zu 6000 ausländische Mitarbeiter bei der BASF Aktiengesellschaft in Ludwigshafen. Derzeit sind rund 2700 Mitarbeiter aus 70 Nationen in unserem Stammwerk beschäftigt.

**Die 9 Prinzipien von „Global Compact“ \***

<b>Menschenrechte</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Die Wirtschaft soll den Schutz der international verkündeten Menschenrechte unterstützen und achten und</li> <li>2. sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligt.</li> </ol>
<b>Arbeitsbeziehungen</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Die Wirtschaft soll die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen wahren sowie ferner für</li> <li>4. die Beseitigung aller Formen der Zwangs- oder Pflichtarbeit,</li> <li>5. die tatsächliche Abschaffung der Kinderarbeit und</li> <li>6. die Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf eintreten.</li> </ol>
<b>Umwelt</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>7. Die Wirtschaft soll umsichtig mit ökologischen Herausforderungen umgehen,</li> <li>8. Initiativen zur Förderung eines verantwortlicheren Umgangs mit der Umwelt durchführen und</li> <li>9. sich für die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien einsetzen.</li> </ol>

\* Nähere Informationen zum Global Compact im Internet unter: [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org) (englisch), [www.uno.de/wiso/globalcompact/](http://www.uno.de/wiso/globalcompact/) (deutsch).



**Anti-Diskriminierungsprogramme**

Anteil der BASF-Gruppengesellschaften mit Programmen gegen die Benachteiligung von

	in %
• Frauen	48,1
• Behinderten	41,0
• bestimmten ethnischen Gruppen	39,0

**Arbeitnehmervertretungen**

73,3 % der befragten BASF-Gruppengesellschaften unterstützen gewählte Arbeitnehmervertreter.

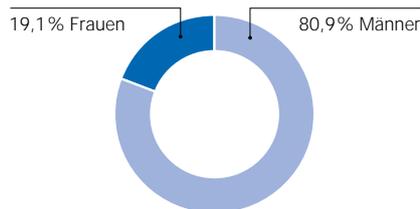
Davon durch	in %
• Versammlungen während der Arbeitszeit	89,1
• Bereitstellung von betrieblichen Versammlungsräumen	81,8
• Möglichkeit zur freien Verteilung von Informationen im Werk	83,6
• Bereitstellung von Büroräumen und -ausstattung	87,2
• Freistellung bezahlt	83,6
• Freistellung unbezahlt	49,1

Auch andere Gruppengesellschaften engagieren sich aktiv gegen Diskriminierung und für ein gleichberechtigtes Zusammenleben. So gibt es in der BASF Corporation in Mount Olive/USA regelmäßig Veranstaltungsreihen zur Geschichte afroamerikanischer Mitbürger. Federführend ist dabei der Zusammenschluss afroamerikanischer Mitarbeiter AAEG (African American Employees Group).

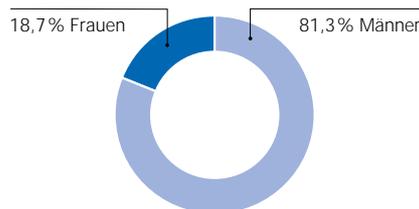
Die große Mehrheit der BASF-Mitarbeiter sind Männer. Das hat verschiedene Gründe: So durften Frauen in manchen Ländern lange Zeit nicht im Schichtbetrieb tätig werden. In Deutschland können sie erst seit einigen Jahren den Chemikantenberuf erlernen. Auch sehen sich Frauen in stärkerem Maße als ihre männlichen Kollegen vor die Alternative „Kinder oder Beruf“ gestellt. Es ist unser unternehmerisches Interesse, dass hochqualifizierte Mitarbeiterinnen ihre Karriere nicht aufgeben müssen, weil sie eine Familie gründen wollen. Deshalb gibt es vielerorts Programme, die mit innovativen Arbeitszeitregelungen bessere Rahmenbedingungen für eine Balance zwischen Berufs- und Familienleben schaffen sollen. In den USA sind Mitarbeiterinnen seit vielen Jahren in der „Women & Business Issues Group“ („Gruppe Frauen und Beruf“) aktiv. Das Unternehmen unterstützt solche Initiativen. Trotzdem gibt es hier noch Verbesserungsbedarf. Denn Gleichberechtigung und Toleranz haben nicht nur mit der Verantwortung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu tun, sondern mit der Leistungsfähigkeit des gesamten Unternehmens.

**Belegschaftsprofil**

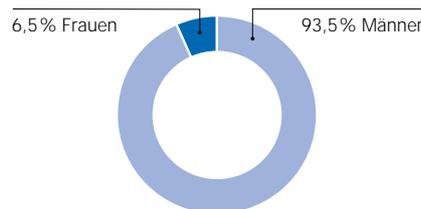
**Beschäftigte gesamt**



**Mittleres Management**



**Oberes Management**



## Aufarbeitung der eigenen Geschichte

Die Erinnerung an den Nationalsozialismus ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass ähnliches Unrecht nicht wieder begangen wird. Deshalb setzt sich die BASF auch mit den dunklen Seiten ihrer Unternehmensgeschichte auseinander. Ende 1998 wurden vier unabhängige Historiker beauftragt, die gesamte Entwicklung von der Gründung der Badischen Anilin- & Soda-Fabrik im Jahr 1865 bis zum heutigen transnationalen Unternehmen zu erforschen. Das Buch wird im Jahr 2002 erscheinen. Die Zeitspanne des Bestehens der I.G. Farben zwischen 1925 und 1952 bearbeitet Dr. Raymond G. Stokes, Professor an der University of Glasgow, ein Experte für deutsche Wirtschafts- und Unternehmensgeschichte des 20. Jahrhunderts. Im Rahmen der Unternehmensgeschichte wird ihn auch die Einbindung der I.G. Farben in das NS-Wirtschaftssystem und damit der Einsatz von Zwangsarbeitern in den Werken Ludwigshafen und Oppau beschäftigen.

## Hilfe für ehemalige Zwangsarbeiter

Während des Zweiten Weltkriegs setzten die deutsche Wirtschaft, die Kommunen und staatliche Behörden Millionen von ausländischen Zwangsarbeitern ein. Sie sollten in der Wirtschaft die zum Militärdienst eingezogenen deutschen Arbeitskräfte ersetzen. Die Unternehmen sollten so in die Lage versetzt werden, die vom Staat zugewiesenen Produktionsaufgaben zu erfüllen. Auch in den Werken Ludwigshafen und Oppau der I.G. Farbenindustrie AG, die 1925 durch Fusion von BASF, Bayer, Hoechst und anderen Firmen entstanden war, wurden im Krieg eine große Zahl ausländischer Zwangsarbeiter beschäftigt. Ausführliche Informationen finden sich im Internet unter: [www.basf.de/de/ueber/dialog/zwangsarbeiter/](http://www.basf.de/de/ueber/dialog/zwangsarbeiter/)

Im Zuge der Entflechtung der I.G. Farben durch die Alliierten nach dem Krieg wurde neben anderen Unternehmen auch die BASF Aktiengesellschaft 1952 neu gegründet. Die rechtliche Verantwortung für alle Maßnahmen der I.G. Farben während der Nazi-Zeit und des Krieges liegen bei I.G. Farben. Bereits 1957 wurden deshalb aus der Vermögensmasse der I.G. Farben in Auflösung 30 Millionen DM an ehemalige KZ-Häftlinge gezahlt, die im I.G.-Werk Monowitz bei Auschwitz eingesetzt worden waren. Unabhängig hiervon gründete als Zeichen der Versöhnung und in Anerkennung der historischen Verantwortung der deutschen Wirtschaft die BASF zusammen mit 15 weiteren großen deutschen Unternehmen im Februar 1999 die Stiftunginitiative der deutschen Wirtschaft „Erinnerung, Verantwortung und Zukunft“. Die Mittel der Initiative fließen in eine Bundesstiftung zu Gunsten ehemaliger Zwangsarbeiter und anderer Geschädigter des NS-Regimes ein. Die Stiftungsdotierung in Höhe von rund 5 Milliarden € wird je zur Hälfte von der deutschen Wirtschaft und von der öffentlichen Hand getragen.

Die Gründungsfirmen der Stiftunginitiative forderten beitretende Unternehmen auf, ein Promille ihres Jahresumsatzes (Basisjahr 1998) einzubringen. Im Mai 2000 zahlte BASF rund 50 Millionen € in den Fonds ein. Da der vereinbarte Gesamtbeitrag der Wirtschaft von über 2,5 Milliarden € lange nicht erreicht wurde, steigerten die Gründungsmitglieder im März 2001 ihre Zahlungszusage auf 2 Promille des relevanten Umsatzes. Dies hat für BASF zu einer zusätzlichen Zahlung von 5 Millionen € geführt. Über die Mittelaufbringung, ihre Verwendung, den Auszahlungsbeginn und die grundlegenden Voraussetzungen der zu schaffenden Stiftung sind in den Berliner Vereinbarungen von der Bundesrepublik mit der US-Regierung, den Anwälten und Organisationen der Zwangsarbeiter und der deutschen Wirtschaft Regelungen getroffen worden, die ihren Niederschlag im Stiftungsgesetz gefunden haben. Danach kann die Auszahlung beginnen, sobald ausreichende Rechtssicherheit, insbesondere gegen Schadensersatzklagen in den USA, besteht. Am 30. Mai 2001 stellte der Bundestag ausreichende Rechtssicherheit für deutsche Unternehmen fest. Damit ist der Weg für die Auszahlungen an ehemalige NS-Zwangsarbeiter nun frei.

Professor Dr. Jürgen Strube, Vorstandsvorsitzender der BASF Aktiengesellschaft, begründet das Engagement unseres Unternehmens in der Stiftunginitiative so: „Das Unternehmen BASF wie auch ich persönlich bedauern die Leiden, die Zwangsarbeitern während der Zeit des Dritten Reiches zugefügt worden sind, und die Nachteile, die diese Menschen damals erleiden mussten. (...) Als Menschen und als Mitarbeiter können wir Geschehenes nicht ungeschehen machen, aber wir können uns dafür einsetzen, dass solches Unrecht nicht wieder geschieht.“



Welches Produkt und welches Verfahren bietet zugleich ein gutes Preis-Leistungs-Verhältnis und eine hohe Umweltverträglichkeit? Das ist die Kernfrage, die wir mit der Ökoeffizienz-Analyse klären. Mit diesem Instrument betrachtet die BASF den gesamten Lebensweg eines Produktes „von der Wiege bis zur Bahre“, beginnend mit der Entnahme der Rohstoffe bis zur Verwertung oder Entsorgung nach dem Gebrauch.

Inzwischen haben wir mit dieser Methode bereits rund 100 Produkte und Herstellverfahren analysiert und so die jeweils ökoeffizienteste Variante identifiziert.

Jetzt stellen wir uns einer neuen Herausforderung: Derzeit arbeiten wir daran, in die Ökoeffizienz-Analyse neben ökologischen und ökonomischen Aspekten auch die dritte Komponente von Sustainable Development zu integrieren: die soziale Dimension.

# Markt



## Markt: Fair im Umgang mit Wettbewerbern, Lieferanten und Kunden

Um erfolgreich zu sein, benötigen wir das Vertrauen unserer Kunden, Geschäftspartner, Anteilseigner und der Öffentlichkeit. Grundlage dafür sind verantwortlich handelnde Mitarbeiter. Die BASF bekennt sich in ihren Grundwerten und Leitlinien zu verantwortungsbewusstem und integerem Verhalten.

### Lieferanten: Produktverantwortung von Anfang an

Jährlich kauft die BASF weltweit Rohstoffe im Wert von über 6 Milliarden € ein. Unsere Rohstoffeinkäufer handeln die Konditionen aus, schätzen aber auch das Produkt- und Lieferantenrisiko ein. Für jedes Produkt erfolgt eine Einstufung in einer so genannten Sicherheitsmatrix, in der die Produkte nach ihren chemisch-physikalischen Eigenschaften in die Gefährlichkeitsklassen A, B und C und die Lieferanten in die Klassen 1 (OECD-Länder), 2 (herauf- oder herabgestufte Länder) und 3 (zunächst alle Nicht-OECD-Länder) eingestuft werden. Für Produkte der Klasse C3 besteht ein potenziell erhöhtes Risiko, das individuell geprüft wird. Konkret heißt das: Ein Mitarbeiter des BASF-Rohstoffeinkaufs fährt zum Standort des Lieferanten und prüft im Rahmen einer Umwelt- und Sicherheitsbewertung beispielsweise, ob dieser zur Schadstoffminimierung Kläranlagen betreibt und über Sicherheitsstandards im Sinne von Responsible Care verfügt. Trifft dies nicht zu, wird er zunächst von möglichen Bezügen ausgeschlossen. In der Folge wird dann versucht, mit diesem Produzenten in Umwelt- und Sicherheitsfragen durch unser Know-how eine Minimierung der Risiken zu erreichen, um seine Lieferungen genehmigungsfähig zu machen.

Im Rahmen unseres Bekenntnisses zu Sustainable Development hat die BASF neben den ökologischen Kriterien auch soziale Mindeststandards eingeführt: Beim Einkauf von Rohstoffen ist für uns im Sinne der UN-Initiative Global

Compact (siehe Seite 44) Voraussetzung, dass unsere Lieferanten Kinderarbeit ablehnen und keine Zwangsarbeiter beschäftigen. In unseren Bedingungen für den Einkauf technischer Güter ist festgelegt, dass unsere Lieferanten die internationalen Arbeitsstandards der ILO einhalten.

Über diese zentral festgelegten Mindestanforderungen hinaus befragt, bewertet oder überprüft jede zweite unserer Gruppengesellschaften ihre lokalen Zulieferer und Kontraktoren auch selbst hinsichtlich ihres sozialen und ökologischen Handelns.

### Strenge Maßstäbe an uns selbst: Verhaltenskodex und Compliance-Programm

Bereits Rechtsverstöße einzelner Mitarbeiter können unser Ansehen und das Vertrauen in unser Unternehmen erheblich beeinträchtigen und ihm großen – auch finanziellen – Schaden zufügen. Von unseren Mitarbeitern erwarten wir deshalb, dass sie die Gesetze und damit übereinstimmende, allgemein anerkannte Gebräuche der Länder, in denen wir tätig sind, eigenverantwortlich einhalten. Die BASF toleriert hier keine Verstöße und stellt die handelnden Personen nicht von staatlichen Sanktionen frei. Ein Verstoß gegen Gesetze kann sowohl weit reichende arbeitsrechtliche als auch strafrechtliche Konsequenzen für die Mitarbeiter haben.

Regionale und nationale Normen stellen unterschiedliche Anforderungen an das Verhalten unserer Mitarbeiter. Daher erstellen alle Gruppengesellschaften der BASF in den verschiedenen Regionen und Ländern bis Ende 2001 einen für ihre Mitarbeiter verbindlichen Verhaltenskodex. Dieser basiert auf den Grundwerten und Leitlinien der BASF-Gruppe und berücksichtigt die lokalen Gesetze.

Die BASF Corporation in den USA verfügt bereits seit 1996 über ein solches Dokument, für die Mitarbeiter der BASF-Gruppe in Deutschland wurde der Verhaltenskodex im vergangenen Jahr festgelegt. Er verdeutlicht anhand von Beispielen die rechtlichen Anforderungen an das Verhalten aller Mitarbeiter im Unternehmen im Umgang mit Geschäftspartnern oder staatlichen Stellen auf wichtigen Gebieten wie die Einhaltung kartellrechtlicher Vorschriften



Prof. Dr. habil. Josef Wieland, Hochschullehrer,  
Direktor des deutschen Zentrums für Wirtschaftsethik Konstanz



Was die BASF mit ihren Grundwerten und Leitlinien vorgelegt hat, entspricht voll den internationalen Anforderungen und ist sorgfältig durchstrukturiert. Kurz – es ist eine gute Visitenkarte für das Unternehmen. Aber man darf nicht glauben, dass die Unternehmenswerte quasi per Knopfdruck mit der Veröffentlichung einer Broschüre gelebt werden. Führungskräfte müssen die Werte vorleben und in ihre Alltagsprozesse integrieren.

Verhaltenskodizes, wie sie im Rahmen des Compliance-Programms von den BASF-Gruppengesellschaften entwickelt werden, sind dazu ein wichtiges Instrument. Sie fördern und fordern Verbindlichkeit und Integrität und helfen, Zielkonflikte zu lösen. Dabei geht es nicht darum, die Welt zu verbessern, sondern darum, Unternehmensentscheidungen erfolgreicher an den Anforderungen der Kunden, Mitarbeiter und der Gesellschaft auszurichten.

Niemand ist vor Fehlentscheidungen sicher, deshalb kommt es entscheidend darauf an, was Verhaltenskodizes und Unternehmenswerte konkret leisten können.



und des Chemiewaffenkontrollgesetzes, Verbot von Geldwäsche und Insidergeschäften.

Nähere Informationen finden Sie im Internet unter:  
<http://www.basf.de/de/corporate/overview>

Von jedem BASF-Mitarbeiter wird erwartet, dass er sich bei rechtlichen Zweifeln hinsichtlich des eigenen Verhaltens oder bei Hinweisen auf rechtlich zweifelhafte Vorgänge in seinem Arbeitsumfeld Rat und Hilfe entweder bei seinen Vorgesetzten oder den zuständigen Fachabteilungen, der Personal- beziehungsweise Rechtsabteilung, sucht.

Daneben besteht in diesen Fällen für alle Mitarbeiter die Möglichkeit, sich vertraulich über eine Hotline bei einer unabhängigen Anwaltskanzlei zu informieren, Anregungen zu geben oder Bedenken mitzuteilen. Jeder Hinweis wird überprüft.

### **Kunden: Kreative Systemlösungen und Produktverantwortung**

Einen wichtigen Faktor für unseren Geschäftserfolg sehen wir im detaillierten Verständnis für die Anwendung unserer Produkte bei den Kunden. Deshalb arbeiten Anwendungstechniker und Forscher der BASF vielfach eng mit unseren

Kunden zusammen, um gemeinsam kreative Systemlösungen auf die jeweiligen Bedürfnisse hin maßzuschneidern (siehe „Jahresbericht“).

Auch bei unserer Ökoeffizienz-Analyse (siehe Seite 23) steht der Kundennutzen im Mittelpunkt bei der Frage: Welches Produkt erfüllt für den Kunden eine bestimmte Anwendung nach ökologischen und ökonomischen Kriterien am besten?

In unserem Bericht „Umwelt, Sicherheit, Gesundheit 2000“ beschreiben wir im Kapitel Produktverantwortung ausführlich, was wir dafür tun, dass unsere Produkte sicher herzustellen, sicher zu verwenden, wiederzuverwerten und zu entsorgen sind. Es gehört zu unseren Grundsätzen, dass wir unsere Kunden auch beim Bemühen um eine sichere und umweltfreundliche Weiterverarbeitung der Produkte unterstützen.

Wir haben aber auch klare Grenzen für unsere wirtschaftlichen Aktivitäten definiert. Diese sind in unseren Grundwerten und Leitlinien festgelegt: Die BASF liefert keine Produkte zur Herstellung von Drogen oder Chemiewaffen und nimmt keine Eingriffe in die menschliche Keimbahn vor.

LÄRM • GRENZWERTE •  
• STÖRUNGEN •  
• EMISSIONEN •  
VERKEHR



Was geschieht hinter den Werkstoren der BASF? Diese Frage stellen sich viele, die in der Nachbarschaft unserer Werke leben und arbeiten. Um sie zufriedenstellend zu beantworten und das vertrauensvolle Zusammenleben mit unseren Nachbarn zu vertiefen, haben wir an vielen Standorten so genannte „Community Advisory Panels“ (CAPs) oder Nachbarschaftsforen eingerichtet: Vertreter des Unternehmens setzen sich regelmäßig mit engagierten Bürgern an einen Tisch. Diese vertreten die Interessen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen am Standort, beispielsweise von Schulen, Umweltverbänden, sozialen Einrichtungen, aus dem Gesundheitswesen, Handwerk, Gewerbe und den Behörden.

In unseren Grundwerten und Leitlinien haben wir uns zum offenen Dialog mit der Gesellschaft verpflichtet. Dabei wollen wir für Transparenz sorgen, Meinungen austauschen sowie Verständnis und Vertrauen schaffen.

# Dialog



„Was wir nicht kommunizieren können, das können wir auch nicht realisieren.“

Prof. Dr. Jürgen Strube,  
Vorstandsvorsitzender der BASF

#### **Dialog – was ist das eigentlich?**

Unsere Definition dieses Begriffs lautet: dem jeweils anderen ein anschauliches Bild dessen zu vermitteln, was man tut oder zu tun beabsichtigt, um eine Bewertung dieses Tuns zu ermöglichen und für diese Bewertung durch den anderen wieder offen zu sein, eine solche Bewertung zu respektieren und sie in weitere Entscheidungen einfließen zu lassen.

So simpel dies klingen mag: Beim Aufeinanderprallen unterschiedlicher Meinungen ist das nicht immer einfach. Aber wir bemühen uns darum – denn in Interessenunterschieden sehen wir wichtige Katalysatoren für Kreativität.

In ihren Grundwerten und Leitlinien hat sich die BASF zum offenen Dialog mit der Gesellschaft verpflichtet: „Unsere Kommunikation im Unternehmen, mit unseren Geschäftspartnern, Nachbarn und gesellschaftlich relevanten Meinungsbildnern ist durch einen offenen und sachlichen Dialog geprägt“, heißt es dort.



Dr. Luis F. Valero Iglesias, Hochschullehrer an der Universität Tarragona und Gründungsmitglied des Bürgerbeirats am BASF-Standort in Tarragona



Am Standort Tarragona haben die BASF und Bürger erkannt, dass wir für die nachhaltige Entwicklung gemeinsam verantwortlich sind. Deshalb wurde 1995 der Bürgerbeirat (CCC) gegründet. Er hat das Ziel, das gegenseitige Kennenlernen und Verstehen zu fördern und Vertrauen aufzubauen.

Durch den offenen Dialog kann der Bürgerbeirat zwischen der Bevölkerung und der BASF vermitteln und mögliche Ängste, die die Arbeit der BASF in ihrem geosozialen Umfeld auslöst, kanalisieren.

Ich persönlich glaube, dass der CCC einem kleinen – repräsentativen, aber privilegierten – Kreis der Bevölkerung in der Umgebung der BASF ermöglicht hat, sich ausführlich über die Rolle einer großen Industrieanlage in ihrem Umfeld zu informieren.

Vielleicht ist es sinnvoll, den Teilnehmerkreis noch zu erweitern und immer mehr Bevölkerungsgruppen sowie die anderen Unternehmen im Industriegebiet von Tarragona in einen gemeinsamen Bürgerbeirat einzubeziehen.

Ich bin davon überzeugt, dass BASF und Bevölkerung den Bürgerbeirat benötigen, weil industriebezogene Themen immer mehr ins Bewusstsein der Bürger rücken und gemeinsame Antworten für das Zusammenleben von Industrie und Gesellschaft immer wichtiger werden.



Dabei wollen wir

- ▶ **Transparenz schaffen:** Wir wollen Einblicke geben, was hinter unseren Werkstoren vor sich geht. Dazu gehört, dass wir der Öffentlichkeit gegenüber Rechenschaft über unser Tun in ökonomischer, ökologischer und sozialer Hinsicht ablegen. Nicht zuletzt deshalb haben wir eine ganzheitliche Nachhaltigkeitsberichterstattung eingeführt, in der all diese Aspekte abgedeckt werden.
- ▶ **Meinungen austauschen:** Unsere Kommunikation soll keine Einbahnstraße sein. Wir sehen Fragen und Bedenken der Öffentlichkeit, die unsere Produkte und Unternehmensaktivitäten betreffen, als Chance, dazuzulernen und durch die aktive Auseinandersetzung mit anderen Meinungen zu einem besseren Ergebnis zu kommen. Wir nehmen sie daher ernst und gehen konstruktiv darauf ein.

- ▶ **Verständnis und Vertrauen schaffen:** Unser Ziel ist es, gegenseitiges Verständnis zu fördern und das Vertrauen in unser Handeln zu vertiefen. Die Akzeptanz der Gesellschaft für unser Tun ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass sich die BASF an ihren Standorten erfolgreich entwickeln kann.

Um mehr darüber zu erfahren, was die „Stakeholder“ über uns denken, führen rund 40 Prozent der BASF-Gruppengesellschaften regelmäßig Befragungen durch. Wer dabei im Einzelnen befragt wird, geht aus der Tabelle auf der folgenden Seite hervor.



## Weltweit einheitliche Mindestanforderungen

Die BASF betreibt rund 170 Produktionsstätten in 39 Ländern. Um an allen Produktionsstandorten Offenheit und Transparenz sicherzustellen, hat die BASF weltweit einheitliche Mindestanforderungen für die Kommunikation festgelegt. Darin sind für alle Produktionsstandorte unter anderem folgende Punkte verbindlich festgelegt:

- ▶ Mindestens eine Person steht als qualifizierter Ansprechpartner in allen Belangen der Kommunikation zur Verfügung.
- ▶ Wir halten schriftliche Basisinformationen zum Standort bereit.
- ▶ Wir ermöglichen Werksbesichtigungen.
- ▶ Wir verstehen BASF als guten Nachbarn/„Good Corporate Citizen“ und nehmen als solcher am wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Leben des Umfelds teil.
- ▶ Wir informieren das Umfeld schnell, offen und kompetent über Schadensfälle und betreiben aktive Krisenkommunikation.
- ▶ Wir pflegen den Dialog mit Entscheidern und Meinungsführern des Umfelds.

## Nachbarschaftsforen und „CAPs“

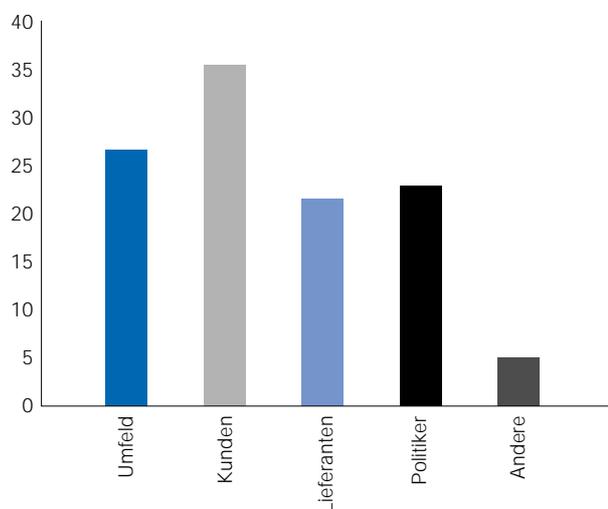
Um mit den Nachbarn im Umfeld ihrer Standorte intensiv in den Dialog zu treten, hat die BASF vielerorts so genannte „Community Advisory Panels“ (CAPs) oder Nachbarschaftsforen eingerichtet. In diesen Gremien sitzen Vertreter des Unternehmens an einem Tisch mit engagierten Bürgern. Sie vertreten die Interessen verschiedener gesellschaftlicher Gruppen am Standort, beispielsweise von Schulen, Umweltverbänden, sozialen Einrichtungen, aus dem Gesundheitswesen, Handwerk, Gewerbe und den Behörden. Die Nachbarschaftsforen tagen regelmäßig, meist alle zwei bis vier Monate. Informationen werden ausgetauscht und Themen diskutiert, die zeigen, wo die Nachbarn „der Schuh drückt“. Dazu gehören zum Beispiel die Verkehrsbelastung durch das Werk oder Emissionen.

Derzeit existieren solche Nachbarschaftsforen an mehr als 30 BASF-Standorten, so unter anderem in:

- ▶ Freeport/Texas/USA
- ▶ Geismar/Louisiana/USA
- ▶ Altamira/Mexiko
- ▶ Tarragona/Spanien
- ▶ Ludwigshafen/Deutschland

## Zielgruppenbefragungen in der BASF-Gruppe

Anteil der Gruppengesellschaften, die eigene Befragungen oder Image-Trackings in den jeweiligen Zielgruppen durchführen  
in %



**Krisenkommunikation:**  
**Wir informieren schnell, offen und kompetent  
über Betriebsstörungen**

Zu unserer Verpflichtung zu Offenheit und Transparenz gehört, dass wir auch dann unverzüglich informieren, wenn wir selbst Fehler machen – etwa bei Betriebsstörungen. Die BASF unternimmt erhebliche Anstrengungen, um die Anlagen an ihren weltweiten Standorten so sicher wie möglich zu machen – oftmals auch über gesetzliche Verpflichtungen hinaus (siehe Bericht „Umwelt, Sicherheit, Gesundheit“). Ganz ausschließen können wir Unfälle oder Betriebsstörungen freilich nicht.

Wir halten es bei entsprechenden Vorfällen für unsere Pflicht, unsere Mitarbeiter, Nachbarn, Behörden und die allgemeine Öffentlichkeit schnell, offen und kompetent über mögliche Gefährdungen zu unterrichten. Hierzu haben wir uns in den weltweiten Mindestanforderungen für die Standortkommunikation (siehe oben) und im Verhaltenskodex für die deutschen BASF-Gruppengesellschaften verpflichtet.

Um diese Verpflichtung umzusetzen, hat die BASF am Standort Ludwigshafen beispielsweise ein umfassendes Störungsmanagementsystem entwickelt. Es reicht von den einzelnen Produktionsbetrieben, über Werkfeuerwehr, Werksärztlichen Dienst, Umweltüberwachung und Analytik und die Anlagen- und Arbeitssicherheit bis hin zur Unternehmenskommunikation. Darin ist detailliert festgelegt, wer wen bei Störungen innerhalb und außerhalb des Unternehmens informiert und welche Maßnahmen zu ergreifen sind, um nicht nur die Störung im Betrieb zu beheben, sondern auch um mögliche Gefährdungen des Umfelds abzuschätzen und einzugrenzen. Dazu gehört auch ein Bereitschaftsdienst unserer Einheit Unternehmenskommunikation: Seine Aufgabe ist es, Öffentlichkeit und Mitarbeiter durch Presseinformationen, Flugblätter, Internet und ein Bürgertelefon über Betriebsstörungen zu informieren – rund um die Uhr, 365 Tage im Jahr.



# Politische Kommunikation und Political Relations

Die BASF agiert stets auch in einem Geflecht an politischen Interessen, die über den unternehmerischen Erfolg mitbestimmen. Die politischen Interessen des Unternehmens gehen dabei über die klassische Wirtschafts- und Ordnungspolitik hinaus und berühren auch die allgemeinen Themen der Sozial- und Gesellschaftspolitik und des Bildungswesens. In dieser politischen Verantwortung ist die BASF nicht allein Wirtschaftsunternehmen, sondern „Corporate Citizen“.

Als Weltunternehmen braucht die BASF den politischen Dialog auf allen wichtigen Entscheidungsebenen. Beginnend mit den vielfältigen Kontakten zu kommunalen Mandatsträgern und dem politischen Ehrenamt in der Region reicht das Engagement bis zur Teilnahme am Transatlantic Business Dialogue oder der von den Vereinten Nationen gestarteten Global-Compact-Initiative. Dass auch in einer globalisierten Wirtschaft die politischen Entscheidungen vor allem lokal zu gestalten sind – dafür stehen die politischen Verbindungsbüros der BASF Aktiengesellschaft in Berlin und bei der Europäischen Union in Brüssel sowie das Büro der BASF Corporation in Washington D.C. Darüber hinaus gehört der politische Dialog aber auch an den großen Standorten der BASF – allen voran Ludwigs- hafen – oder aber dem Sitz der Gruppengesellschaften für uns eindeutig zu den Aufgaben der Unternehmensführung.

## Governmental-Relations-Studie in Deutschland

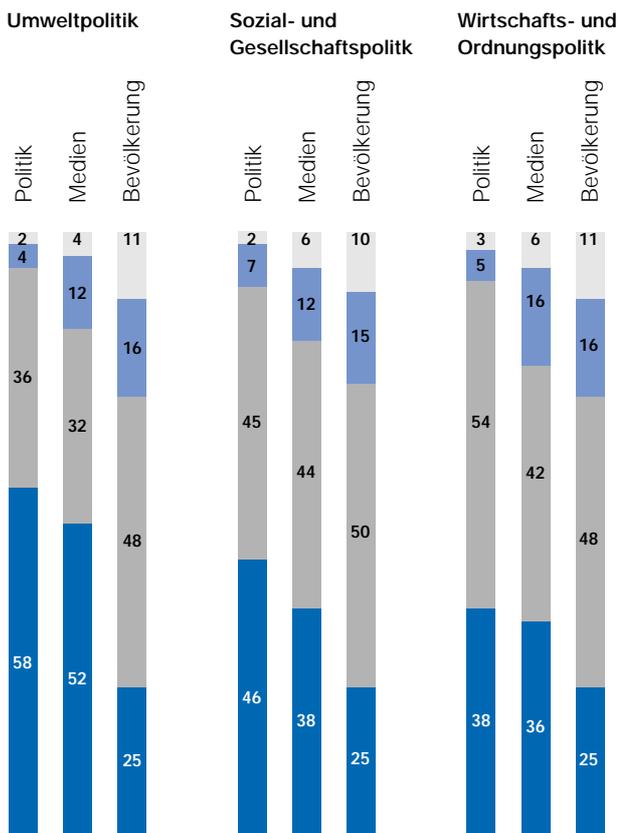
Befragt wurden 476 Personen,

davon	
• Mitglieder des Deutschen Bundestags	201
• persönliche Assistenten von MdBs	100
• Medienvertreter	50
• Vertreter von Ministerien	75
• führende Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens	50



## Beteiligung von Unternehmen an politischen Diskussionen

Aus Sicht von Politikern, Medienvertretern und breiter Bevölkerung in %



### Strategische Ziele des Berliner Büros

- ▶ Dialogfähigkeit und Vernetzung mit politischen Entscheidungsträgern aus Regierung und Parlament
- ▶ BASF als Referenzunternehmen in wichtigen politischen Diskussionen und bei ausgewählten Sachthemen positionieren
- ▶ Beteiligung an der politischen Willensbildung und Mitgestaltung der demokratischen Entscheidung

Gegenüber sehr unterschiedlichen politischen Kulturen setzt die politische Kommunikation der BASF auf eine feste Systematik ihrer politischen Kerninteressen. Dazu gehört in erster Linie die weitere Integration der Weltwirtschaft, so dass globale Politiken wie der Klimaschutz, die Energiepolitik oder Welthandelsfragen besonders wichtig sind, ebenso wie die regionalen wirtschaftlichen Integrationsräume des MERCOSUR oder ASEAN. Als forschungsorientiertes Unternehmen ist die BASF ebenfalls weltweit bestrebt, die Fortentwicklung von Innovation und Wissen politisch zu begleiten. Zu den Zielen gehört die Akzeptanz der Pflanzenbiotechnologie, das Konzept der Nachhaltigkeit oder eine höhere Wettbewerbsorientierung des Bildungswesens. Ein drittes politisches Kerninteresse der BASF deckt sich mit ihrer unternehmerischen Kern-

kompetenz – der Chemie. Weltweit berühren die BASF alle Aspekte der Umweltpolitik, der Chemikaliensicherheit oder des Verbraucherschutzes. Im Unterschied dazu haben alle politischen Interessen der BASF auf den Gebieten der Betriebsverfassung, der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik oder aber der Reform der betrieblichen Altersversorgung einen stark bundespolitischen Bezug. Diese Teilaspekte der gesellschaftlichen Ordnung sind bisher noch wenig durch die EU oder die ökonomische Globalisierung beeinflusst.

Die Neueinrichtung des Berliner Büros im Juni 2000 wurde durch eine Art Marktstudie zur Erwartungshaltung der politischen Entscheidungsträger begleitet. Diese gemeinsam mit EMNID in Deutschland durchgeführte Governmental-Relations-Studie belegt, dass die Politik an der fachlichen und strategischen Beratung durch Unternehmen interessiert ist, dass sie bei der Beurteilung von politischen Sachverhalten und den Auswirkungen von politischen Entscheidungen auf Informationen aus den Unternehmen angewiesen ist und dass die Parlamentarier und politischen Beamten ebenso wie die Gesamtbevölkerung ganz überwiegend davon ausgehen, dass auch die Unternehmen selbst eine politische Verantwortung tragen. Auf diese Nachfragehaltung – sachlich, glaubwürdig, kompetent – sind die Aktivitäten des Berliner Büros eingestellt und maßgeschneidert worden. Sie setzen auf persönliche Begegnung, auf BASF-spezifische Themen und vor allem auf vertrauensvollen und offenen Austausch mit allen politischen Richtungen.

Schließlich umfassen die Political Relations der BASF auch ein ganzes Bündel von notwendigen Verbands- und Regierungsbeziehungen. Dazu gehören die breite Mitwirkung an der Gremienarbeit in den relevanten Verbänden, aber auch die rechtliche Handhabung von Beihilfeverfahren, die Vermittlung der Teilhabe an Staatsbesuchen oder Auslandsdelegationen – und nicht zuletzt die zahlreichen, beiderseitig sehr wertvollen Besuche politischer Führungskräfte an den Forschungs- und Produktionsstandorten der BASF.

### Wichtige Aspekte bei der Zusammenarbeit mit Unternehmen

Auf welche Aspekte legen Sie persönlich besonders großen Wert in Bezug auf eine Zusammenarbeit mit Unternehmen?

in %, Mehrfachantworten möglich





Als weltweit tätiges Unternehmen sind wir uns der Verantwortung, die wir gegenüber unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, unseren Kunden, unseren Lieferanten sowie den Menschen der Länder, in denen wir tätig sind, bewusst. Gesellschaftliche Verantwortung, das ist für uns der verantwortungsbewusste Umgang mit Mitarbeitern, die weltweite Achtung sozialer Mindeststandards, ein fairer Umgang mit Lieferanten, Kunden und Wettbewerbern sowie ein vertrauensvoller, offener Dialog mit allen Anspruchsgruppen. Wir wissen, dass wir an diesen hochgesteckten Zielen kontinuierlich arbeiten müssen. Deshalb hat der Vorstand der BASF im März 2001 die Einrichtung eines Nachhaltigkeitsrats beschlossen. Dessen Aufgabe wird sein, Instrumente und Managementsysteme zu entwickeln und deren gruppenweite Umsetzung zu verfolgen. Dass wir uns auf den Weg gemacht haben, zeigen sechs gruppenweite Ziele, die wir in den nächsten beiden Jahren erreichen wollen.

# Ziele

## Eigenverantwortliches Handeln hat oberste Priorität

### Ziele, die wir in den nächsten beiden Jahren erreichen wollen:

- ▶ Jede Gruppengesellschaft wird auf der Basis der für die BASF geltenden Grundwerte und Leitlinien ihren Verhaltenskodex unter Berücksichtigung der Gesetze und allgemein anerkannten Gebräuche erstellen.
- ▶ In unsere gruppenweite Standortrevision wollen wir neben ökologischen auch soziale Kriterien aufnehmen.
- ▶ Zur Förderung der Grundsätze und Ziele des Global Compact wollen wir eine partnerschaftliche Kooperation mit einer UN-Sonderorganisation eingehen.
- ▶ Unsere Ökoeffizienz-Analyse ist ein strategisches Instrument, mit welchem wir zurzeit ökonomische und ökologische Auswirkungen von Produkten und Prozessen bewerten. Um die ganzheitliche Betrachtung der Lösungsalternativen zu gewährleisten, wollen wir gesellschaftliche Parameter in das Verfahren integrieren.
- ▶ 2001 wollen wir in den Dow Jones Sustainability Group Index aufgenommen werden.
- ▶ Wir wollen nach und nach allen Mitarbeitern die Möglichkeit geben, sich am Unternehmenserfolg zu beteiligen. Deshalb arbeiten wir an der kontinuierlichen weltweiten Einführung unseres „plus“-Aktienprogramms unter Berücksichtigung von landes- oder gesellschaftsspezifischen Besonderheiten.

<b>Stichwortverzeichnis</b>	Aktienprogramm	27–28; Klappseite hinten
	Altersversorgung	31
	Arbeitnehmervertretung	31–32
	Arbeitsformen	28–29
	Arbeitssicherheit	30–31
	Arbeitsstandards	44
	Arbeitszeit	28
	Ausbildung	29–30
	Beschäftigung	33; 41
	Betriebliches Vorschlagswesen	28
	Bildung	37
	Chemiewaffen	51
	Community Advisory Panels	56–57
	Compliance-Programm	14; 50–51; Klappseite hinten
	Datenerfassung, Datenerhebung	8–9
	Dialog	5; 15; 17; 33; 52–59
	ehrenamtliches Engagement	40
	Gesundheitsschutz	30–31
	Gesundheitsversorgung	39
	Gewerkschaft	32–33
	Governmental Relations	58
	Grundwerte und Leitlinien	12–15; Klappseite hinten
	Initiative für Beschäftigung	41
	Innovation	15; 21; 28
	Krisenkommunikation	57
	Kultur und Kunst	37–38
	Managementstrukturen	16–17
	Markt	48–51
	Menschenrechte	42–47
	Mitarbeiter	24–33
	Nachbarschaftsforen	56–57; Klappseite hinten
	Nachhaltigkeitsrat	17; Klappseite hinten
	Ökoeffizienz-Analyse	23
	Pensionskassen	31
	politische Kommunikation, politische Interessen	58–59
	Qualifizierung	29
	Responsible Care®	22; Klappseite hinten
	Rohstoffeinkauf	58
	Schulen	37
	soziale Unterstützung	31
	Spenden	38; 40
	Sponsoring	40
	Sustainable Development	19–23; Klappseite hinten
	The Global Compact	44–45; Klappseite hinten
	Umfeld	34–41
	Umweltschutz, Sicherheit, Gesundheit	22
	Universitäten	37
	Unternehmensführung	11–17
	Unternehmenswert	13; 20
	Unternehmenswerte	13
	Verbund	Klappseite hinten
	Verhaltenskodex	14; 50
	Vision 2010	13; Klappseite hinten
	Weiterbildung	29
	Wertemanagementsystem	14
	Wissenschaft	37
	Zwangsarbeiter	47

**Aktienprogramm „plus“**

Das Aktienprogramm „plus“ ist ein attraktives Angebot für alle Mitarbeiter, Mit-eigentümer der BASF zu werden. Sie können ihre Brutto-Erfolgsbeteiligung ganz oder teilweise in „plus“-Pakete mit je zehn BASF-Aktien anlegen. Nach jeweils einem, drei, fünf, sieben und zehn Jahren gibt die BASF zu jedem Zehner-Paket eine Incentive-Aktie dazu. Aus je zehn vom Mitarbeiter gekauften Aktien werden so nach zehn Jahren fünfzehn Aktien.

**Compliance/Verhaltenskodex**

Im Rahmen des Compliance-Programms muss jede Gruppengesellschaft auf der Basis der Grundwerte und Leitlinien sowie der jeweils gültigen Landesgesetze bis Ende 2001 einen eigenen Verhaltenskodex entwickeln. Diese Kodizes verpflichten alle Mitarbeiter zu rechtskonformem Verhalten. Verstöße werden nicht toleriert und haben straf- und arbeitsrechtliche Konsequenzen.

**Corporate-Issue-Management**

Ein weltweites System für Informationsaustausch und -verarbeitung schafft die Voraussetzung für aktives Handeln. Im Rahmen des Issue-Managements erfassen weltweit Experten Informationen über neue Erkenntnisse und Entwicklungen, bewerten und bündeln sie und leiten Maßnahmen ein.

**Global Compact – Der Globale Pakt**

Eine Initiative der Vereinten Nationen zur Wahrung der Menschenrechte, Einhaltung anerkannter Standards bei Arbeitsbeziehungen und Umweltschutz. Gemeinsam mit anderen Unternehmen sowie Nicht-Regierungsorganisationen hat sich die BASF zu den Prinzipien des „Globalen Pakts“ bekannt. Im Mittelpunkt stehen neun Grundsätze zu den Handlungsfeldern Menschenrechte, Arbeitsbeziehungen und Umwelt.

**Nachbarschaftsforen/CAPs**

„Community Advisory Panels“ (CAPs) sind Gremien, die der Pflege eines intensiven Dialogs zwischen der BASF und ihren Nachbarn an Produktionsstandorten dienen. CAPs tagen regelmäßig im Umfeld von 30 Werken weltweit. Vertreter des Unternehmens sitzen an einem Tisch mit Vertretern verschiedener gesellschaftlicher Gruppen am Standort, beispielsweise von Schulen, Umweltverbänden, sozialen Einrichtungen, aus dem Gesundheitswesen, dem Handwerk, aus Gewerbe und den Behörden. Zu den Themen gehören zum Beispiel die Verkehrsbelastung durch das Werk oder Emissionen.

**Nachhaltigkeitsrat**

Der Nachhaltigkeitsrat ist das zentrale Gremium der BASF-Gruppe, durch das die Idee der Nachhaltigkeit in unserer Organisationsstruktur verankert ist und in unserem Handeln wirksam werden kann. Dem Nachhaltigkeitsrat gehört ein Vorstandsmitglied sowie Vertreter wichtiger Organisationseinheiten an. Der Rat entwickelt Strategien für die drei Felder von Sustainable Development: Ökonomie,

Ökologie und Soziales. Ein Lenkungskreis Nachhaltigkeit steuert die Umsetzung der Strategien und wird dabei von spezialisierten Projektteams unterstützt.

**Responsible Care®**

Weltweite Initiative der chemischen Industrie zur kontinuierlichen Verbesserung ihrer Leistungen auf den Gebieten Umweltschutz, Sicherheit und Gesundheit. BASF hat sich bereits 1992 zur Idee des „Verantwortlichen Handelns“ bekannt. „Wirtschaftliche Belange haben keinen Vorrang gegenüber Sicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz.“ Dies hat die BASF als einen ihrer Grundwerte festgelegt, welche den Rahmen für alle Entscheidungen und Handlungen in der BASF-Gruppe bilden.

**Sustainable Development**

Das Leitbild der nachhaltig zukunftsverträglichen Entwicklung, Sustainable Development, verfolgt das Ziel, den ökonomischen, ökologischen und sozialen Bedürfnissen der Gesellschaft gerecht zu werden, ohne die Entwicklungschancen nachfolgender Generationen zu beeinträchtigen. Die BASF bekennt sich zu diesem Leitgedanken. In unserer Publikations-Trilogie, bestehend aus Jahresbericht, dem Bericht zu „Umwelt, Sicherheit, Gesundheit“ und unserem Bericht „Gesellschaftliche Verantwortung“ legen wir im Rahmen unserer ganzheitlichen Nachhaltigkeitsberichterstattung ausführ-

lich Rechenschaft über die ökonomische, ökologische und soziale Dimension unserer Aktivitäten ab.

**Verbund**

Der Verbund ist eine der wichtigsten Stärken der BASF; er ist zu einer Leitidee für das gesamte Unternehmen geworden. Der Kern des Verbundes ist ein dichtes Netzwerk von miteinander verbundenen Produktionsbetrieben, Energie- und Abfallströmen, Logistik und Infrastruktur; außerdem ist der weltweite Austausch von Know-how in einem Verbund organisiert. Dies dient dem Zweck, innovative und qualitativ hochwertige Produkte effizient herzustellen. Die Grundideen des Verbundes – ganzheitliche Betrachtung von Zusammenhängen, Vernetzung und Bündelung von Potenzialen – wenden wir auch auf anderen Feldern erfolgreich an. Lieferanten, Kunden, die Gesellschaft in unserem Umfeld betrachten wir ebenfalls als Partner im Verbund.

**Vision 2010, Grundwerte und Leitlinien**

Zusammen bilden sie die Grundsätze für unser unternehmerisches Handeln. Dabei formuliert die Vision 2010, wohin wir uns in den kommenden Jahren entwickeln wollen. Die Prinzipien, an denen wir uns dabei orientieren wollen, sind in den Grundwerten niedergelegt, die durch die Leitlinien weiter konkretisiert werden.



Antwort

BASF Aktiengesellschaft Medien-Service  
c/o RMD  
Postfach 60  
63812 Mainaschaff

Absender:

Name \_\_\_\_\_  
 Straße \_\_\_\_\_  
 Postleitzahl/Ort \_\_\_\_\_

Bitte schicken Sie mir den aktuellen:

- Jahresbericht
- Bericht „Umwelt, Sicherheit, Gesundheit“
- Bericht „Gesellschaftliche Verantwortung“
- Bitte streichen Sie mich aus dem Verteiler.

## Zukunftsgerichtete Aussagen und Prognosen

Dieser Bericht enthält zukunftsgerichtete Aussagen im Sinne des US-amerikanischen „Private Litigation Reform Act“ von 1995. Diese Aussagen basieren auf den gegenwärtigen Erwartungen, Vermutungen und Prognosen des Vorstands sowie den ihm derzeit verfügbaren Informationen. Die zukunftsgerichteten Aussagen sind nicht als Garantien der darin genannten zukünftigen Entwicklungen und Ergebnisse zu verstehen. Die zukünftigen Entwicklungen und Ergebnisse sind vielmehr abhängig von einer Vielzahl von Faktoren, sie beinhalten verschiedene Risiken und Unwägbarkeiten und beruhen auf Annahmen, die sich möglicherweise als nicht zutreffend erweisen. Zu diesen Risikofaktoren gehören insbesondere die in unserem bei der US-amerikanischen Securities and Exchange Commission hinterlegten US-Börsenbericht Form 20-F genannten Faktoren. Wir übernehmen keine Verpflichtung, die in diesem Bericht gemachten zukunftsgerichteten Aussagen zu aktualisieren.



**BASF**

◀ ◀ ◀ Weitere Informationen?  
Postkarte heraustrennen,  
ankreuzen und abschicken.

Herausgeber:  
BASF Aktiengesellschaft  
Zentralabteilung  
Unternehmenskommunikation  
67056 Ludwigshafen  
Deutschland

Gestaltung: Charles Barker GmbH,  
Frankfurt am Main

Illustration: Mark Tellok, Montreal/Kanada

Zur Herstellung wurden  
Papierveredelungs- und  
Farbmittel der BASF  
verwendet. Gedruckt wurde  
mit K+E-Druckfarben.

Diese und andere Veröffentlichungen  
der BASF können Sie bestellen

- telefonisch: +49 621 60-0
- per Fax: +49 6021 704-431
- per E-Mail: [medien-service@basf-ag.de](mailto:medien-service@basf-ag.de)
- via Internet: [www.basf.de/broschuerenbestellung](http://www.basf.de/broschuerenbestellung)

oder mit der Postkarte am Ende dieses Berichts.

## Ansprechpartner

Sustainability Center:  
Dr. Lothar Meinzer  
Tel.: +49 621 60-4 19 76  
Fax: +49 621 60-203 64

Corporate Publications:  
Frank Halder  
Tel.: +49 621 60-221 49  
Fax: +49 621 60-203 84

Corporate Media Relations:  
Michael Grabicki  
Tel.: +49 621 60-999 38  
Fax: +49 621 60-201 29

Internet:  
<http://www.basf.de/sozialbericht>

BASF Aktiengesellschaft  
67056 Ludwigshafen  
Deutschland