



Sustainability ist ein integraler Bestandteil der Haniel-Unternehmensstrategie. Das hat die Franz Haniel & Cie. GmbH mit dem Beitritt zum UN Global Compact am 27. März 2014 bekräftigt und 2019 mit dem erneuten Commitment zur Unterstützung und Verbreitung der zehn Prinzipien bestätigt. Im Fortschrittsbericht 2019 informiert die Haniel Holding über Managementsysteme und Maßnahmen zur Umsetzung der zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Anti-Korruption.

| Prinzip | Verpflichtungen und Managementsysteme | Maßnahmen 2019 | Leistungen 2019 |
|---|--|--|---|
| Menschenrechte und Arbeitsnormen | | | |
| 1. Unterstützung der Menschenrechte | Code of Conduct | Menschenrechtsaspekte und Arbeitsnormen sind im Code of Conduct verankert; Geschäftsbereiche sind aufgefordert, entsprechende Regelungen zu erlassen | Kontinuierlich |
| 2. Ausschluss von Menschenrechtsverletzungen | | | |
| 3. Wahrung der Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektiv-Verhandlungen | Nachhaltige Investitionen der Holding: | Integration von Prüfkriterien gemäß den Prinzipien des UN Global Compact in die wesentlichen Managementprozesse entlang der Investitionszyklusphasen sowie im Entscheidungsprozess bei Finanzanlagen | A: Anwendung Branchen-Negativliste und Berücksichtigung von Sustainability-Aspekten bei allen potenziellen Target-Unternehmen; Vorgabe von Leitplanken für Sustainability-Management und -Organisation in den Geschäftsbereichen |
| 4. Abschaffung jeder Art von Zwangsarbeit | A: Managementprozesse entlang der Investitionszyklusphasen | | |
| 5. Abschaffung der Kinderarbeit | B: Entscheidungsprozesse bei Finanzanlagen | | B: Berücksichtigung von Sustainability-Aspekten bei den Entscheidungsprozessen zu Finanzanlagen |
| 6. Beseitigung von Diskriminierung | | | |
| | Investitionsvorhaben der Geschäftsbereiche: Investitions- und Unternehmensbewertungsrichtlinie | Verankerung von Sustainability-Aspekten und Grundsätzen des Code of Conduct in Richtlinie | Berücksichtigung von Sustainability-Aspekten bei den Entscheidungsprozessen zu Investitionsvorhaben der Geschäftsbereiche |
| | Nachhaltiger Einkauf | Holding-Einkaufsrichtlinie unter Berücksichtigung von Sustainability-Aspekten und der Prinzipien des UN Global Compact | Kontinuierlich |
| | Anti-Diskriminierung | Fortgesetzte Sicherstellung der Einhaltung von gesetzlichen Regelungen durch Informationen für Mitarbeiter zum Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG), einen AGG-Beauftragten sowie ein Beschwerdeformular u.a. zum Download im Intranet | Kontinuierlich |
| | Entwicklung und Weiterbildung | A: Jährliche individuelle Leistungsbeurteilung für Mitarbeiter B: Angebot eines umfangreichen Weiterbildungsprogramms in der Haniel Akademie als zentraler Baustein der Personalentwicklung innerhalb der Haniel-Gruppe C: Bedarfsorientiertes Angebot zur Teilnahme an externen fachspezifischen Aus- und Weiterbildungen | A: Jährlicher Mitarbeiter-Dialog zu Kompetenzen und Potenzialen mit allen Beschäftigten sowie Vereinbarung von individuellen Entwicklungsmaßnahmen B: 119 Teilnahmen von Holding-Mitarbeitern an 33 Seminaren oder anderen Weiterbildungsprogrammen in der Haniel Akademie im Jahr 2019 C: Kontinuierlich |
| | Gesundheitsmanagement | Bedarfsgerechte Weiterentwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements | - Angebot für alle Mitarbeiter zur Teilnahme an Gesundheitskurztests, Gripeschutzimpfung, Vorsorgeuntersuchungen, Massage, Gerätetraining, Sportkursen sowie Betriebssportgruppen - Stressmanagement, Ernährungsberatung, Raucherentwöhnung - Angebote für alle Mitarbeiter zur Prävention (Rückenschule, Ernährungsvortrag, Augentraining) - Check-ups für Mitarbeiter über 50 - kostenlos frisches Obst |

| Prinzip | Verpflichtungen und Managementsysteme | Maßnahmen 2019 | Leistungen 2019 |
|--|--|--|--|
| Menschenrechte und Arbeitsnormen | | | |
| | Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit | Betriebsvereinbarung zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement nach längerer Krankheit | Interne Kommunikation und individuelle Lösungen zur Arbeitszeit und -belastung für betroffene Mitarbeiter |
| | Vereinbarkeit von Familie und Beruf | A: Flexible Arbeitszeitmodelle auf Basis gültiger Betriebsvereinbarungen zur Vertrauensarbeitszeit und zur Telearbeit/Home-Office B: Elternzeitkonzept: Etablierung eines Patenmodells; Bezuschussung der Betreuung nicht-schulpflichtiger Kinder C: Mitglied der Fair-Company-Initiative | A: Kontinuierlich B: Kontinuierlich C: Kontinuierlich |
| | Diversität | A: Förderung des Frauenanteils in Führungspositionen B: Betriebsvereinbarung zur Altersteilzeit | A: Bestrebung eines Zielniveaus hinsichtlich des Frauenanteils in der Holding von 50 Prozent in der Führungsebene B: Interne Kommunikation und individuelle Beratungsangebote für interessierte Mitarbeiter |
| Umweltschutz | | | |
| 7. Vorsorgender Umweltschutz 8. Förderung einer größeren Verantwortung gegenüber der Umwelt 9. Verbreitung umweltfreundlicher Technologien | Code of Conduct Reduktion von ökologischen Auswirkungen | Umweltaspekte sind im Code of Conduct verankert; Geschäftsbereiche sind aufgefordert, entsprechende Regelungen zu erlassen A: Steigerung der Energieeffizienz am Unternehmensstandort B: Bezug von Strom aus erneuerbaren Energiequellen C: Nachhaltiger Fuhrpark: Car Policy D: Klimaneutraler Briefversand E: Nachhaltige Betriebsgastronomie: Einkauf von regionalen sowie umwelt- und sozialverträglichen Lebensmitteln | Kontinuierlich A: Senkung des Stromverbrauchs im Vergleich zu 2018 um 10 Prozent durch Investitionen in LED-Lampen und Anlagentechnik B: Nutzung von Strom, der zu 100 Prozent aus erneuerbaren Energien entstammt, durch die Holding C: Anschaffung von ausschließlich Hybrid- oder reinen Elektrofahrzeugen; Ausbau Ladeinfrastruktur D: Kontinuierlich E: Kontinuierlich, Leitungswasser-Spender und Biokaffee; im Mitarbeiterrestaurant wenig Einsatz von Tiefkühl-Produkten und mindestens ein vegetarisches Gericht im Speisenangebot |
| | Engagement für Biodiversität | Bienenstock am Unternehmensstandort | Ernte von 20 Kilogramm Honig im Jahr 2019 |
| Korruptionsbekämpfung | | | |
| 10. Maßnahmen gegen Korruption | Code of Conduct | Compliance-relevante Themen, z.B. Anti-Korruptions-Aspekte sind im Code of Conduct verankert; Geschäftsbereiche sind aufgefordert, entsprechende Regelungen zu erlassen | Kontinuierlich |
| | Compliance-Management-Systeme | Fortgesetzte Sicherstellung der Einhaltung von gesetzlichen und unternehmensinternen Regelungen durch präventive Maßnahmen, unter anderem durch ein Compliance-Berichtswesen, einen Compliance-Verantwortlichen sowie eine Compliance-Helpline | Kontinuierlich |
| | Sensibilisierung von Mitarbeitern | Schulungen zu Compliance-relevanten Themen | Kontinuierlich |