

Franz Haniel & Cie. GmbH
Nichtfinanzielle Erklärung
2017

Franz Haniel & Cie. GmbH

Geschäftsmodell

Die Franz Haniel & Cie. GmbH (Haniel) ist ein traditionsreiches deutsches Family-Equity-Unternehmen, das es sich zum Ziel gesetzt hat, den Wert des Beteiligungsportfolios langfristig und nachhaltig zu steigern. Da die Familiengeschafter das Eigenkapital unbefristet zur Verfügung stellen, kann Haniel eine langfristige Investmentstrategie verfolgen. Auf diese Weise sollen Renditen erwirtschaftet werden, die dauerhaft über den Kapitalkosten liegen. Haniel strebt an, dieses ökonomische Ziel im Einklang mit ökologischen und gesellschaftlichen Zielen zu erreichen. Das Unternehmen orientiert sich dabei am Leitbild des „Ehrbaren Kaufmanns“.

Bei der Gestaltung des Portfolios konzentriert sich Haniel auf Geschäftsmodelle, die von globalen Megatrends gestützt werden und somit langfristig ein hohes Wertsteigerungspotenzial besitzen. Um Wachstumschancen wahrnehmen zu können, werden kontinuierlich aussichtsreiche Märkte und Geschäftsmodelle analysiert. Die sechs Geschäftsbereiche von Haniel – BekaertDeslee, CWS-boco, ELG, Optimar, ROVEMA und TAKKT – agieren genauso wie die Finanzbeteiligungen CECONOMY und METRO unabhängig voneinander in ihren jeweiligen Märkten. Bis auf BekaertDeslee und Optimar haben alle Geschäftsbereiche ihren Hauptsitz in Deutschland.

Neben dem Portfoliomanagement verantwortet die Holding auch die strategischen Leitlinien für die operativ tätigen Geschäftsbereiche – hier versteht sich Haniel als Impulsgeber. Im Dialog mit den Geschäftsbereichen werden strategische Initiativen vereinbart und von den Geschäftsbereichen eigenverantwortlich umgesetzt. Über den Fortschritt berichtet das Management der Geschäftsbereiche regelmäßig dem Haniel-Vorstand. Dies trifft auch auf Corporate Responsibility (CR) zu: Haniel verfolgt einen CR-Managementansatz¹, der 2013 auf Basis einer systematischen Analyse des Anspruchs und der Erwartungen verschiedener Stakeholder-Gruppen wie Gesellschafter, Fremdkapitalgeber und Mitarbeiter erarbeitet wurde. Unter Berücksichtigung der Besonderheiten, die Haniel als diversifizierte Unternehmensgruppe mit einem dezentralen Führungsprinzip ausmachen, setzt die Holding inhaltliche Akzente. Im Dialog mit den Geschäftsbereichen werden gemeinsame CR-Handlungsfelder und individuelle Initiativen diskutiert. Der Haniel-Vorstand vereinbart mit dem Management der Geschäftsbereiche Ziele und Maßnahmen und bespricht Fortschritte in regelmäßigen Top-Management-Meetings. Auf diese Weise stellte die Holding sicher, dass die Beteiligungen kontinuierlich prüfen, wie sich ihre geschäftlichen Aktivitäten auf Umwelt und Gesellschaft auswirken.

CR im Portfoliomanagement

Der Fokus der Holding liegt dort, wo sie einen großen Hebel hat: bei der Steuerung des Beteiligungsportfolios. Als Wertentwickler mit einer langfristigen Investmentstrategie strebt Haniel im CR-Bereich einen ganzheitlichen Ansatz entlang der Wertschöpfungskette an – von der Investitions- über die Haltephase bis hin zur Desinvestition. Schon bei der Prüfung von Akquisitionsmöglichkeiten gilt es, gemäß dem Haniel-Investitionsfilter auch ökologische und gesellschaftliche Aspekte zu untersuchen, um das CR-Profil der Übernahmekandidaten beurteilen zu können. In Frage kommen nur solche Investments, die zu den gelebten Haniel-Werten passen (vgl. unten Ausführungen zu „Haniel-Werte“). Zudem wird bei der Due Diligence geprüft, inwiefern das Ge-

¹ Dies gilt nicht für die At-Equity bewerteten Beteiligungen CECONOMY und METRO, die ihr CR-Engagement unabhängig vorantreiben und kommunizieren.

schäftsmodell des betreffenden Unternehmens aktuell und künftig einen positiven Beitrag zur Nachhaltigkeit leisten kann.

Nach erfolgreicher Akquisition ist die Implementierung eines auf die Strategie des Geschäftsbereichs abgestimmten CR-Managements ein Bestandteil des Integrationsplans: Abhängig von bereits vorhandenen Aktivitäten werden zunächst Strukturen und Prozesse für die Verankerung von CR im Kerngeschäft ausgebaut. Für das CR-Management gibt Haniel richtungsweisende Leitplanken vor. In Geschäftsordnungen, die auf Basis gesetzlicher Regelungen die Zusammenarbeit definieren, wurde aufgenommen, dass die Holding an der Entwicklung der CR-Strategien durch die Geschäftsbereiche mitwirkt. Dies beinhaltet, dass alle Beteiligungen die für sich wesentlichen CR-Themen auf Basis von Stakeholder-Erwartungen priorisieren, ein geschäftsmodellspezifisches CR-Programm mit Zielen und Maßnahmen ableiten und dessen Umsetzung über die Etablierung einer CR-Organisation gewährleisten. Auf Management- und Fachebene gibt es jeweils Verantwortliche für Corporate Responsibility und einen regelmäßigen CR-Dialog zwischen der Holding und den Geschäftsbereichen. Gruppenübergreifende Initiativen im Bereich Corporate Responsibility werden themenabhängig bei CEO-Meetings besprochen, zu denen der Haniel-Vorstand regelmäßig die Entscheider der Geschäftsbereiche einlädt. Zudem organisiert die Holding den gruppenweiten CR-Round Table, an dem CR-Fachexperten Informationen und Erfahrungen austauschen. Die für die prozessuale sowie inhaltliche Koordination der CR-Aktivitäten in der Holding und übergreifend in der Haniel-Gruppe verantwortliche Stelle ist im Strategischen Beteiligungscontrolling verankert.

Auch wenn es um genehmigungspflichtige Investitionen und Akquisition der Geschäftsbereiche geht, analysiert die Holding diese Vorhaben detailliert unter CR-Gesichtspunkten. Entscheidungsgrundlage hierfür ist die Investitions- und Unternehmensbewertungsrichtlinie. Diese gibt vor, dass bei jeder wesentlichen Investition darzulegen ist, wie sie sich auf die CR-Strategie auswirkt. Im Entscheidungsprozess bei der Auswahl von Finanzanlagen zur Anlage freier finanzieller Mittel der Holding kommen ebenfalls CR-Aspekte zum Tragen. Zum Beispiel sind bestimmte Branchen grundsätzlich ausgeschlossen.

CR-Berichterstattung

Die Ergebnisse des CR-Managements münden in einer transparenten und regelmäßigen CR-Berichterstattung. Dabei orientieren sich Holding und Geschäftsbereiche an den international anerkannten Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI). Auf diesem Rahmenwerk basiert auch der vorliegende Bericht zur Nichtfinanziellen Erklärung. Hierfür wurde 2017 von der Holding zusätzlich ein Prozess zur Ermittlung der wesentlichen Themen initiiert, der – von den bereits durchgeführten Materialitätsanalysen ausgehend – explizit den Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes Rechnung trägt. Die CR-Fachexperten haben die für die jeweiligen Unternehmen und Branchen relevanten Angaben zu den fünf Aspekten „Umweltbelange“, „Arbeitnehmerbelange“, „Soziale Belange“, „Achtung der Menschenrechte“ und „Bekämpfung von Korruption und Bestechung“ identifiziert. Anschließend wurden die Themen zwischen dem Top-Management der Geschäftsbereiche und dem Haniel-Vorstand abgestimmt.

Dieser Bericht zur Nichtfinanziellen Erklärung enthält wesentliche Angaben zum Verständnis der Geschäftstätigkeit von Haniel sowie deren Auswirkungen auf die genannten Aspekte im Geschäftsjahr 2017. Dazu gliedert er sich – der Konzernstruktur folgend – in je einen Bestandteil zur Holding und den sechs Geschäftsbereichen. Darin werden wiederum aspektbezogen die relevanten Themen für das jeweilige Unternehmen erläutert.

Achtung der Menschenrechte auf Holding-Ebene

Haniel-Werte

Wert steigern, Werte leben – gemäß diesem Grundsatz verbindet die Haniel-Holding seit über 260 Jahren unternehmerische Dynamik mit einem stabilen Wertegerüst. Dementsprechend ist Nachhaltigkeit tief in der DNA des Unternehmens verankert: Es gilt, wirtschaftlichen Erfolg mit Verantwortung für Mitarbeiter, Gesellschaft und Umwelt zu verbinden und so über Generationen hinweg Werte zu schaffen. Um ein einheitliches Werteverständnis zu schaffen, gibt der Haniel-Code of Conduct Verhaltensgrundsätze für die geschäftlichen Aktivitäten auf allen Ebenen vor. Er steht den Mitarbeitern im Intranet und den Geschäftspartnern auf der Homepage zu Verfügung. Mit dem Kodex bekennt sich Haniel unter anderem zur Achtung der international anerkannten Menschenrechte, zum verantwortungsvollen Umgang mit der Umwelt, zum Einsatz für faire und sichere Arbeitsbedingungen sowie zur Bekämpfung von Korruption. Dies entspricht gleichzeitig den Prinzipien des UN Global Compact. Als Mitglied der Initiative der Vereinten Nationen hat sich Haniel zur Einhaltung und Verbreitung der Prinzipien sowie zu einer transparenten Berichterstattung verpflichtet. Die Geschäftsbereiche sind ebenfalls Mitglied des UN Global Compact oder bekennen sich zu dessen Leitsätzen. Sie erlassen auf Basis des Haniel-Code of Conduct auf ihr jeweiliges Geschäftsmodell abgestimmte, eigene Verhaltensgrundsätze.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung auf Holding-Ebene

Compliance Management

Die Geschäftstätigkeit der Haniel-Holding unterliegt gesetzlichen und unternehmensinternen Regelungen. Um Risiken aus der Nichteinhaltung von Regelungen, die das Ansehen des Unternehmens und seinen wirtschaftlichen Erfolg gefährdet, effektiv vorzubeugen, wurde ein umfassendes Compliance-Management-System etabliert. Neben einer gruppenweiten Helpline zur Meldung von möglichen Compliance-Verstößen gibt es Schulungen zu Compliance-Themen. Ein Compliance-Beauftragter fungiert als zentraler Ansprechpartner für Mitarbeiter der Holding und hilft, Zweifelsfragen zu klären. Darüber hinaus gibt Haniel Mindeststandards für das Compliance-Management in den Geschäftsbereichen vor.

Umweltbelange auf Holding-Ebene

Ressourceneffizienz

Natürliche Ressourcen werden in der Holding zweckmäßig und sparsam verwendet um sicherzustellen, dass die Geschäftsaktivitäten einen möglichst geringen Einfluss auf die Umwelt haben. Entsprechend wird das Bewusstsein bei den Mitarbeitern gefördert. Auch setzt sich Haniel für die Verbreitung und Anwendung umweltfreundlicher Technologien ein. Beispielsweise wurden am Unternehmenssitz Kälte- und Wärmeerzeugungsanlagen installiert, mit denen ab 2016 der jährliche Energieverbrauch im Vergleich zu 2014 um mindestens 15 Prozent gesenkt wurde. 2013 hat die Holding eine Green Car Policy eingeführt, die CO₂-Grenzwerte bei der Neuwagenbestellung berücksichtigt.

Arbeitnehmerbelange auf Holding-Ebene

Haniel betrachtet Herausforderungen wie die Globalisierung, den demografischen Wandel oder die Digitalisierung als gemeinsamen Gestaltungsauftrag für Unternehmen und Mitarbeiter. In beiderseitigem Interesse und Einvernehmen entwickelt die Holding Lösungen, um den sich verändernden Arbeitsmarktbedingungen gerecht

zu werden. So sichert Haniel die elementaren Voraussetzungen für Wettbewerbsfähigkeit, Innovationskraft und den langfristigen Erfolg.

Mitarbeiterdialog

Haniel pflegt einen offenen, vertrauensvollen Dialog mit den Mitarbeitern in der Holding. Um ein Feedback über das Engagement und die Zufriedenheit zu erhalten, führt die Holding im zweijährigen Abstand Mitarbeiterbefragungen durch – zuletzt 2016. Neben der Kommunikation der Gesamtergebnisse an alle Mitarbeiter wurden in den Zentralabteilungen die jeweiligen Resultate mit den Führungskräften besprochen und bei Bedarf Maßnahmen abgeleitet. Darüber hinaus besprechen Mitarbeiter beim jährlichen Mitarbeiterdialog gemeinsam mit dem Vorgesetzten persönliche Stärken und legen Entwicklungsziele fest – zum Beispiel die Teilnahme an Seminaren und Trainings in der Haniel Akademie.

Arbeitsbedingungen

Neben einer attraktiven Vergütung bietet Haniel Mitarbeitern der Holding unterschiedliche Zusatzleistungen an, um die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu steigern, darunter Zuschüsse zur Kinderbetreuung oder eine arbeitgeberfinanzierte Altersvorsorge. Für eine bessere Vereinbarung von Berufs- und Privatleben ermöglicht Haniel eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit. Zur Gesundheitsvorsorge wird eine Reihe von zum Teil kostenlosen Vorsorgeuntersuchungen und Sportkursen angeboten. Darüber hinaus bietet die Haniel Akademie Trainings zum Gesundheits- und Stressmanagement an. Um den Alltag auch bei besonders belastenden Veränderungen im Privat- oder Berufsleben zu meistern, können weitestgehend alle Mitarbeiter der Haniel-Gruppe in Deutschland die Beratung durch einen Familienservice nutzen.

Haniel Akademie

Haniel-Mitarbeiter werden dabei unterstützt, ihre fachlichen und persönlichen Kompetenzen zu stärken und ihr Leistungspotenzial auszuschöpfen. Dazu bietet ihnen das eigene Management Center, die Haniel Akademie, ein breitgefächertes Trainingsspektrum an. Auch liegt es in der Verantwortung der Holding, Top-Führungskräfte für die Geschäftsbereiche auszuwählen und zu entwickeln. Deshalb fördert Haniel die Professionalisierung, Weiterbildung und Vernetzung von Fach- und Führungskräften innerhalb der gesamten Gruppe. Einen zentralen Beitrag leistet hier die Haniel Akademie beispielsweise mit den maßgeschneiderten Entwicklungsprogrammen des „Haniel Leadership Curriculum“. Dort bauen aufstrebende Talente, Führungskräfte und Top-Manager ihr Führungspotenzial weiter aus. Das gruppenweite Akademieprogramm greift aktuelle Herausforderungen und Schwerpunktthemen wie Agilität und Flexibilität von Unternehmen in einem dynamischen Umfeld auf, unter anderem mit Trainings zur digitalen Kompetenz.

Soziale Belange auf Holding-Ebene

Standortverantwortung

Den Haniel-Werten folgend engagiert sich die Holding auch über das Kerngeschäft hinaus für die Gesellschaft. Als Unternehmensbürger unterstützt sie finanziell, sachlich und individuelle Initiativen und Projekte am Standort in Duisburg – mit dem Ziel, den Lebenswert der Stadt zu steigern und einen langfristigen Nutzen für die Region zu schaffen. Mitarbeiter, die sich ehrenamtlich für die einzelnen Initiativen einsetzen, werden ebenfalls gefördert. Um Kompetenzen zu bündeln und somit mehr zu erreichen, arbeitet Haniel mit starken Partnern zusammen. Beispielsweise veranstaltet die Holding gemeinsam mit der Deutschen Oper am Rhein, der Stadt Duisburg und den Duisburger Philharmonikern alle zwei Jahre das Haniel Klassik Open Air. Damit ermöglicht

das Unternehmen den Duisburger Bürgern freien Zugang zur Hochkultur und den Musikhäusern, neue Zielgruppen zu erreichen.

Social Impact Lab

In Kooperation mit der gemeinnützigen Social Impact gGmbH, der Prof. Otto Beisheim Stiftung und der KfW Stiftung hat Haniel 2015 ein Gründungslabor für Sozialunternehmer in Duisburg ins Leben gerufen. Start-ups, die mit ihren Geschäftsideen gesellschaftliche Herausforderungen lösen, erhalten für acht Monate ein Stipendium, das professionelle Beratung, Coaching, Workshops und die notwendige Arbeitsinfrastruktur umfasst. Unter unternehmerischer Verantwortung versteht Haniel auch, Kompetenzen und Fähigkeiten der Mitarbeiter gewinnbringend für die Gesellschaft einzusetzen. Daher können sich Fach- und Führungskräfte ehrenamtlich als Mentoren im Gründungslabor engagieren und den Stipendiaten mit ihrem Know-how beratend zur Seite stehen. Zum 31. Dezember 2017 haben bereits 46 Gründerteams das Programm durchlaufen oder tun dies aktuell. Daraus sind 24 Unternehmen hervorgegangen, wovon 21 noch am Markt sind.

Bildungsförderung

Im Bereich Bildungsförderung gehen das Unternehmen und die Haniel Stiftung in Duisburg Hand in Hand: 2010 wurde das Kooperationsprojekt „Bildung als Chance“ gemeinsam mit Ashoka Deutschland und den drei Sozialunternehmern apeiros e.V., Chancenwerk e.V. und Teach First Deutschland ins Leben gerufen. Alle drei Initiativen verfolgen mit ihren individuellen Ansätzen das gleiche Ziel: Bildungsbarrieren abzubauen und Schülern den Weg in eine erfolgreiche berufliche Zukunft zu bereiten. Mittlerweile erreicht das Projekt 23 Duisburger Schulen und jährlich rund 2.000 Schüler. Neben dem Schwerpunkt „Bildungschancen“ konzentriert sich die Haniel Stiftung auf „Nachwuchsförderung“: Mit diversen Stipendienprogrammen fördert sie den talentierten Führungsnachwuchs, damit dieser mit nachhaltigen Ideen und kreativen Ansätzen zu einem gesellschaftlichen Wandel für ein wertorientiertes Unternehmertum beiträgt. Bislang wurden 1.600 Nachwuchsführungskräfte mit Stipendien gefördert.

Weitere Informationen unter www.haniel.de/verantwortung.

BekaertDeslee

Geschäftsmodell

BekaertDeslee ist ein weltweit führender Spezialist für die Entwicklung und Herstellung Matratzenbezugsstoffen. Vom Hauptsitz in Belgien aus steuert das Unternehmen ein weltweites Netzwerk von 22 Produktionsstandorten in 15 Ländern. Das Produktsortiment umfasst hauptsächlich gewebte und gestrickte Bezugsstoffe für Matratzen, die an Matratzenhersteller in Amerika, Europa und der Region Asien-Pazifik vertrieben werden. In Zusammenarbeit mit den Kunden werden die Bezugsstoffe individuell gestaltet und produziert. Dabei orientiert sich BekaertDeslee an den Qualitätsanforderungen des jeweiligen Kunden, sowohl in Bezug auf das Design als auch die Produkteigenschaften des Stoffes.

Nachhaltigkeit bedeutet für das Unternehmen, sichere, qualitativ hochwertige Produkte anzubieten und sicherzustellen, dass die Geschäftstätigkeit umweltfreundlich und sozialverträglich ist. Dieses Verständnis ist ein wesentlicher Bestandteil der Grundwerte von BekaertDeslee und in der Unternehmenskultur durch die folgenden vier Leitprinzipien tief verankert: 1. Das Konformitätsprinzip; 2. Das Präventionsprinzip; 3. Das Null-Fehler-Prinzip; 4. Das Messprinzip. Im Jahr 2017 definierte BekaertDeslee die CR-Schwerpunkte nach Durchführung

einer Vielzahl von Stakeholder-Befragungen von Mitarbeitern, Kunden, Vertretern des Eigentümers und Gemeinschaften, in denen das Unternehmen tätig ist. Im Nachgang werden seine Aktivitäten entsprechend ausgerichtet und eine Roadmap erstellt: Unter Leitung des Top-Managements priorisiert und initiiert ein interdisziplinäres Team Nachhaltigkeitsprojekte entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Umweltbelange

Produktentwicklung

Um den Schlafkomfort für die Nutzer seiner Bezugstoffe zu verbessern und auf aktuelle Trends zu reagieren, beherbergt das Unternehmen an seinem Hauptsitz in Waregem das BekaertDeslee Innovation Center, ein Innovationszentrum, in dem neue Technologien für alle Werke weltweit entwickelt werden. Zum Beispiel bietet BekaertDeslee eine Reihe umweltfreundlicher Marken an, die die Auswirkungen auf den Planeten reduzieren. Bei diesen Marken handelt es sich um nachhaltige Produkte verschiedenster Art. Einige werden aus Recyclingmaterialien hergestellt: BekaertDeslee recycelt Plastikwasserflaschen, sodass diese als Garne wiederverwendet werden können. Darüber hinaus stellt das Unternehmen Produkte aus biologischen Materialien her und vermeidet so chemische Substanzen. Diese Materialien werden auf nachhaltige Weise gewonnen, sodass natürliche Ressourcen nicht verknappen. Eines der aktuellen Projekte ist die Gestaltung eines „Kreislauf“-Betts, das zu einer Kreislaufwirtschaft in der Bettenausstattungsbranche beitragen soll. Dieses Projekt verhindert, dass ausgediente Matratzen auf der Mülldeponie entsorgt werden. In Zusammenarbeit mit einem Chemielieferanten, einem Matratzenhersteller und einem Einzelhändler wurden zwei Prototypen entwickelt – eine zu 100 % biologisch abbaubare und eine zu 100 % recycelbare Matratze.

Ressourceneffizienz

BekaertDeslee sorgt dafür, dass Energieverschwendung und übermäßiger Energieeinsatz vermieden werden. Sollten sie dennoch vorkommen, verpflichtet sich das Unternehmen, die Missstände zu erkennen und auf nachhaltige Weise zu beheben. Am größten Standort in der Türkei hat BekaertDeslee ein Pilotprojekt gestartet, um Verschwendung im Produktionsprozess zu vermeiden. Damit soll das Bewusstsein der Mitarbeiter geschärft und so Ausschussware reduziert werden. Auch bei der Textilveredlung strebt das Unternehmen einen effizienteren Ressourceneinsatz an: Die Implementierung einer innovativen Finishing-Technik soll mittelfristig zu einer Reduzierung des Wasser-, Chemikalien- und Energieverbrauchs führen. Ziel ist, diese Technik bis 2019 in 16 Werken umzusetzen. Die neue Ausrüstung war 2017 bereits an fünf Standorten in Betrieb.

Arbeitnehmerbelange

Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagement

Gesundheit und Arbeitssicherheit sind für BekaertDeslee von höchster Bedeutung. Die oberste Priorität des Unternehmens besteht darin, die Sicherheit seiner Mitarbeiter an allen Produktionsstätten zu gewährleisten. Dafür wurde ein weltweites Meldesystem eingerichtet, das für Transparenz sorgt. Es misst die Störfälle und Ausfalltage infolge von Unfällen. Darüber hinaus erfasst das Unternehmen Beinahe-Unfälle. Dies ist äußerst wichtig, um Mitarbeiter in Bezug auf die Vermeidung von ähnlichen Vorfällen zu schulen. BekaertDeslee analysiert die Durchschnittswerte der letzten 24 Monate, um festzustellen, ob Verbesserungen vorgenommen wurden oder ob Schwachstellen aufgetreten sind. Bis Ende 2017 verzeichnete das Unternehmen eine Unfallrate von 3,24 (Unfälle x 200.000/Arbeitsstunden) und eine Abwesenheitsquote von 0,22 (Ausfalltage x 1.000/Arbeitsstunden). Die neuen Ziele für 2018 liegen bei 3,19 für Unfälle und bei 0,21 für Abwesenheitstage.

Mitarbeiterbeteiligung

Um allen Mitarbeitern die Möglichkeit zu geben, sich zu beteiligen und zu Wort zu melden, führte BekaertDeslee eine Umfrage durch. Auf Grundlage der Antworten hat das Unternehmen seine zentralen Werte definiert. Das „BekaertDeslee Values System“ gilt aufgrund der hohen Rücklaufquote als reales Abbild der Unternehmens-DNA. Unter dem neuen kundenorientierten Leitbild „Close to you“ hat das Unternehmen eine Kampagne gestartet, um Mitarbeiter zu Botschaftern der Unternehmenswerte und ethischen Grundsätze zu machen. „Close to you“ ist ein klares Bekenntnis von BekaertDeslee, mehr als nur die erforderlichen Standards für Mitarbeiter zu erfüllen. Weltweit bedeutet das, die Mitarbeiter einzubeziehen und sich um sie zu kümmern. Mit rund 160 Ideen für Initiativen auf der ganzen Welt zielt das Unternehmen darauf ab, genau dies zu erreichen.

Soziale Belange

Produktverantwortung

Schlafkomfort beeinflusst die Tagesform und Leistung von Menschen. Da sich BekaertDeslee der wesentlichen Bedeutung von Matratzenbezugsstoffen für die Gesundheit und das Wohlergehen der Menschen bewusst ist, strebt das Unternehmen aktiv nach Exzellenz und verbessert kontinuierlich seine Produkte und Prozesse. Dazu zählen alle Maßnahmen, um die Gesundheit und Arbeitssicherheit der Mitarbeiter sowie sämtlicher Partner und der Gemeinschaften, in denen das Unternehmen tätig ist, zu gewährleisten. Alle Produktionsstätten in Europa besitzen ein OEKO-TEX®-Zertifikat. Die Kennzeichnung garantiert, dass die geprüften Textilien keine gesundheitsgefährdenden Schadstoffe enthalten. Aus organisatorischen Gründen sind die außereuropäischen Werke derzeit nicht zertifiziert. Sie wenden jedoch ebenfalls die OEKO-TEX®-Richtlinien an.

Menschenrechte

Mitarbeiterengagement

Durch den Code of Conduct (CoC) von BekaertDeslee wird sichergestellt, dass jeder Mitarbeiter hinreichend über die Werte und die Unternehmensethik informiert ist und sich seinen Kollegen und dem Unternehmen gegenüber verpflichtet fühlt. Der CoC wurde in jede innerhalb der Gruppe gesprochene Sprache übersetzt und von allen Mitarbeitern unterzeichnet. BekaertDeslee beachtet zudem die Grundsätze der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte. Zwangsarbeit, Sklaverei und sämtliche Praktiken, die Kinder ausbeuten oder sie schädlichen oder gefährlichen Bedingungen aussetzen, werden scharf verurteilt. Das Mindestalter für eine Beschäftigung bei BekaertDeslee entspricht dem Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation oder dem durch die lokale Gesetzgebung festgelegten Alter, sofern höher. Darüber hinaus ist nach dem Code of Conduct die Beteiligung an korrupten Praktiken strikt untersagt. Jeder Mitarbeiter verpflichtet sich, kein Bestechungsgeld anzubieten, zu zahlen, anzufordern oder anzunehmen, weder um einen wirtschaftlichen, vertraglichen oder regulatorischen Vorteil für BekaertDeslee, noch um einen persönlichen finanziellen oder anderweitigen Vorteil für sich selbst oder eine mit ihm verbundene Person zu erzielen.

Lieferantenverpflichtung

85 % des gesamten Beschaffungsvolumens von BekaertDeslee entfallen auf die Garnbeschaffung. Daher konzentriert sich das Unternehmen auf die Zusammenarbeit mit Garnlieferanten entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Um Nachhaltigkeitsaspekte in die Garnbeschaffung zu integrieren, hat das Unternehmen ab 2016 eine Lieferantenerklärung auf Grundlage der Prinzipien der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte eingeführt. Das Projekt wurde auch ins Leben gerufen, um den steigenden Anforderungen der Kunden gerecht

zu werden: Matratzenhersteller möchten häufig sicherstellen, dass Vorlieferanten ein Dokument unterzeichnet haben, mit dem die Standards in Bezug auf Menschenrechte und Arbeitsbedingungen anerkannt und akzeptiert werden. Bis Ende 2018 werden alle gruppenweiten Garnlieferanten die Lieferantenerklärung von Bekaert-Deslee unterzeichnet haben. Im Jahr 2017 waren bereits 75 % abgedeckt.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Compliance Management

BekaertDeslee verpflichtet sich zur Einhaltung der geltenden Gesetze, Regeln und Vorschriften. Soweit möglich, engagiert sich das Unternehmen zudem über das lokal Erforderliche hinaus, indem es seine globale Präsenz zur Entwicklung und zum Austausch von Best Practices nutzt. Prozesse und Instrumente wie die Compliance-Richtlinie von BekaertDeslee, die sich auch auf den Code of Conduct bezieht (siehe Ausführungen unter „Mitarbeiterengagement“), ein Compliance-Officer und eine Compliance-Helpline wurden eingerichtet, um sicherzustellen, dass Fälle von Nichteinhaltung vermieden beziehungsweise rasch erkannt und behoben werden, sollten sie doch auftreten. Darüber hinaus haben Mitarbeiter in Schlüsselpositionen erfolgreich Compliance-Schulungen absolviert.

Weitere Informationen unter www.bekaertdeslee.com.

CWS-boco

Geschäftsmodell

CWS-boco ist ein Full-Service-Anbieter für Textil-Services und Waschraumhygienelösungen. Auf diesem Gebiet ist der Geschäftsbereich ein führender europäischer Anbieter mit Aktivitäten in 16 Ländern. Der Fokus von CWS-boco liegt auf dem Vermietungsgeschäft. Die Angebotspalette umfasst vor allem Kollektionen für Mitarbeiterkleidung, Schutz- und Sicherheitskleidung, moderne Hygieneprodukte wie Handtuch-, Seifen- und Duftspender sowie Schmutzfangmatten. Im Rahmen langfristiger Serviceverträge werden die Textilien in eigenen Wäschereien fachgerecht und umweltschonend aufbereitet und die Spender regelmäßig gewartet.

Der Mehrweg-Gedanke gehört zur Unternehmensphilosophie. CWS-boco hat sich zu nachhaltigem Wirtschaften, ressourcenschonendem Arbeiten und dem respektvollen Umgang mit Mensch und Umwelt verpflichtet. CR-Strategie und -Aktivitäten werden zentral im Bereich Corporate Responsibility geführt. In jeder Landesvertretung gibt es einen CR-Verantwortlichen, der Strategie und Projekte lokal umsetzt, misst und nachverfolgt. Zur Ermittlung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen wurde 2014 ein systematisches Stakeholder-Management angestoßen. Die Ergebnisse aus verschiedenen Dialogformaten wurden unter strategischen Gesichtspunkten bewertet und von der Geschäftsführung revalidiert. So wurden die Handlungsfelder „Kunden & Mitarbeiter“, „Produkte & Herkunft“ sowie „Wäscherei & Logistik“ identifiziert.

Zum 30. Juni 2017 hat CWS-boco wesentliche zentraleuropäische Aktivitäten in den Bereichen Hygiene, Berufskleidung und Reinraum von Rentokil Initial erworben. Bei der Bildung des Joint Venture wurden das CWS-boco-Geschäft in 16 Ländern und Initial-Aktivitäten in 10 europäischen Ländern zusammengeführt. Damit existiert unter dem Dach der CWS-boco-Gruppe ein neues Unternehmen, was eine Anpassung der CR-Strategie erfordert: Der Geschäftsbereich wird 2018 die Fokusthemen validieren, Kennzahlen harmonisieren und neue Zielni-

veaus definieren. Aus diesem Grund werden Letztere im vorliegenden Bericht ausgeklammert und die angegebenen Werte beziehen Initial-Aktivitäten noch nicht ein.

Umweltbelange

CWS-boco betreibt weltweit 43 Wäschereistandorte, an denen täglich große Volumina gereinigt werden. Daher ist jeder eingesparte Liter Wasser nicht nur ein Erfolg für die Umwelt, sondern auch ein ökonomischer für das Unternehmen. Gleiches gilt für Energie, Waschmittel und Kraftstoffe für die Logistikflotte, die anschließend die saubere Wäsche wieder zu den Kunden bringt. Um Verbesserungspotenziale frühzeitig zu erkennen und zu nutzen, werden die Daten zu den Ressourcenverbräuchen regelmäßig gesammelt und ausgewertet.

Wassereffizienz

Mit dem Anspruch, möglichst wenig Frischwasser für ein sauberes Waschergebnis zu verbrauchen, werden die Wäschereien mit besonders effizienten Technologien zur Mehrfachnutzung von Wasser sowie zur Aufbereitung von Abwasser betrieben. Das SmartLine-Konzept beispielsweise setzt auf viele kleine Maschinen anstelle großer Waschtunnel und ermöglicht so eine zielgerichtete Auslastung sowie eine bessere Dokumentation und Auswertung von Daten zum Ressourcenverbrauch. Und mit der sogenannten Flotationstechnik werden Schmutzpartikel effizient aus dem Waschwasser gefiltert, was saubereres Abwasser bedeutet. 2017 belief sich der Wasserverbrauch, aggregiert für die Kategorien Handtuchrollen, Berufsbekleidung und Schmutzfangmatten, pro Kilogramm Wäsche auf 6,85 Liter (2016: 7,02 l/kg).

Energieeffizienz

CWS-boco investiert laufend in die technische Modernisierung der Anlagen zum Waschen und Trocknen von Textilien. Um Energie möglichst sparsam zu nutzen, werden u.a. Mangeln und Trockner mit Gas anstelle von Dampf betrieben und Wärmetauscher eingesetzt. 2017 betrug der Energieverbrauch, aggregiert für die Kategorien Handtuchrollen, Berufsbekleidung und Schmutzfangmatten, 1,04 kWh pro Kilogramm Wäsche (2016: 1,05 kWh/kg).

Waschmitteleffizienz

Durch die mehrfache Nutzung von Waschwasser, in dem die Waschsubstanzen noch aktiv sind, verringert CWS-boco den Waschmittelverbrauch und damit die Auswirkungen der Textilaufbereitung auf die Umwelt. Auch werden die Zusammenwirkung von Waschmittel, Waschkdauer und Temperatur stetig optimiert und die Waschmittellieferanten harmonisiert. Dies soll eine Vergleichbarkeit der Nutzung an verschiedenen Standorten, einen Austausch von Best Practice-Beispielen sowie eine verbesserte Einhaltung von Richtlinien zu Inhaltsstoffen gewährleisten. 2017 setzte CWS-boco, aggregiert für die Kategorien Handtuchrollen, Berufsbekleidung und Schmutzfangmatten, 17,50 g Waschmittel pro Kilogramm Wäsche ein (2016: 18,96 g/kg).

CO₂-Emissionen

Um bei der Abholung und Auslieferung der Textilien mit der eigenen Serviceflotte möglichst wenig Fahrkilometer zurückzulegen, setzt CWS-boco Systeme zur Routenoptimierung ein. Darüber hinaus wird durch die regelmäßige Erneuerung des Fuhrparks, der mit sparsamen Antrieben ausgestattet ist, der CO₂-Ausstoß der Fahrzeuge minimiert. Den überwiegenden Teil des ökologischen Fußabdrucks von CWS-boco macht der CO₂-Ausstoß der 43 Wäschereien aus. Daher werden vor allem diese kontinuierlich hinsichtlich möglicher Einsparungen überprüft. 2017 betrug der CO₂-Ausstoß aus dem Wäschereibetrieb 38.243 Tonnen (2016: 35.856 Ton-

nen). Hauptauslöser für den Anstieg waren Veränderungen im bezogenen Strommix beziehungsweise eine geringere Nutzung von Grünstrom.

Arbeitnehmerbelange

Neben dem administrativen Bereich sind die Mitarbeiter von CWS-boco vor allem in Wäschereien sowie im Service und Außendienst beschäftigt. Sie haben entscheidenden Einfluss auf erfolgreiche Kundenbeziehungen. Deshalb werden sie kontinuierlich für immer effektivere Hygiene am Arbeitsplatz geschult. Dies trägt nicht nur zu ihrem eigenen Schutz bei, sondern macht sie zugleich kompetenter darin, auf Basis ihres spezifischen Know-hows maßgeschneiderte Lösungen für Kunden zu entwickeln. Zielführende Weiterbildung und langfristig angelegte Nachwuchsförderung tragen darüber hinaus zu einem gesunden Betriebsklima und einer hohen Mitarbeiterzufriedenheit bei. Die Trainings- und Weiterbildungsdaten werden auf Gruppenebene erhoben. Ein Monitoringssystem für Arbeitssicherheitsrisiken ist ebenfalls etabliert.

Arbeitssicherheit

Für die Zufriedenheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter ist eine gute und sichere Arbeitsumgebung von zentraler Bedeutung. Daher arbeitet CWS-boco permanent daran, Risiken im Arbeitsumfeld zu identifizieren und so weit wie möglich zu reduzieren. 2016 umfassten diese Risikobewertungs-Aktivitäten 90 % aller Mitarbeiter im operativen Bereich über sieben Landesgesellschaften hinweg. Derzeit sind die Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagementsysteme in acht Landesgesellschaften nach OHSAS (Occupational Health- and Safety Assessment Series) zertifiziert. Darüber hinaus werden Mitarbeiter auf Landesebene geschult; in den Betrieben finden regelmäßig Sicherheitsschulungen statt; Servicefahrer durchlaufen Fahrsicherheitstrainings. 2017 lag die Unfallrate bei 4,09 (2016: 4,52).

Aus- und Weiterbildung

Nur wenn die Mitarbeiter über das entsprechende Wissen, die richtigen Kompetenzen und Fähigkeiten verfügen, kann das Unternehmen sein Qualitäts- und Erfolgsversprechen einhalten. Daher geht CWS-boco Weiterbildungs- und Trainingsaktivitäten strukturiert an. Ein umfangreiches Monitoring-System ermöglicht es, Trainings zu erfassen und somit die Mitarbeiter gezielt und bedarfsgerecht zu entwickeln. Beispielsweise führt CWS-boco mit Vertriebsmitarbeitern regelmäßige Weiterbildungsmaßnahmen durch. Neben grundlegenden Fragen erörtern die Teilnehmer auch branchenspezifische Aspekte und bekommen überzeugende Argumente für Kundengespräche an die Hand.

Soziale Belange

Als Serviceanbieter in Sachen Sauberkeit, Hygiene und Arbeitssicherheit versteht sich CWS-boco als Multiplikator und Botschafter für diese Themen. Die umfangreiche Expertise des Unternehmens wird seinen Kunden automatisch zuteil: Das Angebot von CWS-boco umfasst im Bereich der hygienischen Waschraumausstattung rund 250 CWS-Produkte. Ferner bietet das Unternehmen unter der Marke boco rund 2.400 Berufsbekleidungs-Produkte an. Gesteuert wird dieses Portfolio zentral über das CWS-boco Supply Chain Management.

Produktqualität und -zertifizierung

Da Mietprodukte für einen langen Lebenszyklus konzipiert sind, werden sie, noch bevor sie ins Sortiment von CWS-boco aufgenommen werden, intensiv getestet. Auch anschließend kontrolliert das Unternehmen deren Qualität in allen Etappen des Servicekreislaufs. Dabei werden neben Haltbarkeit auch mögliche Gefahren für

Sicherheit und Gesundheit als Kriterien herangezogen. Da CWS-boco eine Vielzahl der Produkte selbst entwickelt, kann das Unternehmen von der Quelle an großen Einfluss auf die ökologische und soziale Nachhaltigkeit seines Produktportfolios nehmen, beispielsweise durch den Einsatz von Baumwolle aus Fairtrade-zertifiziertem Anbau für Arbeitskleidung.

Ein wichtiges Qualitätskriterium für die Produkte von CWS-boco ist deren humanökologische Unbedenklichkeit. Deshalb sind alle Stoffhandtuchrollen nach dem OEKO-TEX® Standard 100 für Produkte mit Hautkontakt zertifiziert. Den Stoffhandtuch-Spendersystemen wurden zudem das Hygiene Zertifikat des Instituts Berlin Search-Care GmbH und das Umweltzeichen Blauer Engel verliehen. Eine Stoffhandtuchrolle hat viele Vorteile: Sie bietet rund 110 Handtuchportionen pro Einsatz, wird bis zu 100-mal gewaschen und dient damit bis zu 11.000-mal zum Händetrocknen. Die Rollen werden nach höchsten Hygienestandards aufbereitet. Und am Ende wird der Großteil des Stoffs als Rohmaterial für Putzlappen und Wischmopps wiederverwertet.

Kundenzufriedenheit

Das Mietgeschäft von CWS-boco ist auf langfristige Kundenbeziehungen ausgerichtet. Die Produkte werden stetig in Abstimmung mit den Kunden weiterentwickelt, um deren Wünsche und Bedürfnisse antizipieren zu können. Diese Kooperation stellt für CWS-boco ein wichtiges Element starker Kundenbeziehungen dar. Notwendige Voraussetzung dafür sind auch Vereinbarungen und Richtlinien, die von der gesamten Organisation einzuhalten sind, beispielsweise im Hinblick auf Lieferzuverlässigkeit, anhand derer CWS-boco objektiv messen kann, wie zufrieden die Kunden sind. Die Landesgesellschaften verfolgen individuelle Monitoring-Ansätze. Beispielsweise finden regelmäßige Befragungen von Mitarbeitern mit Kundenkontakt statt. Auch direktes Kunden-Feedback wird eingeholt und ausgewertet. Die Dauer der Kundenbeziehungen belief sich 2017 im Durchschnitt auf 13,8 Jahre (2016: 13,3 Jahre).

Achtung der Menschenrechte

Nachhaltige Beschaffung und Lieferantenbewertung

CWS-boco versucht den Kodex nachhaltigen Handelns, zu dem sich das Unternehmen selbst verpflichtet hat (vgl. unten Ausführungen zu „Compliance Management“), auch für Zulieferer zur Grundlage ihres wirtschaftlichen Handelns zu machen. Ein ausgesprochen relevantes Thema ist dabei die Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards, die gerade in der textilen Lieferkette konsequent überprüft werden muss, da es dort einen größeren Anteil von Produzenten in Risikoländern gibt. Die Umsetzung dieser Maßnahmen liegt in den Händen der Einkaufsgesellschaft CWS-boco Supply Chain Management, die von der Produktentwicklung über den Materialeinkauf bis hin zur Produktion auf größtmögliche Nachhaltigkeit in der Lieferkette achtet.

Strategische Partner, also Lieferanten ab einem bestimmten jährlichen Einkaufsvolumen, müssen sich zur Einhaltung eines entsprechenden Verhaltenskodexes verpflichten, der u.a. auf den Empfehlungen der internationalen Arbeitsorganisation ILO basiert. Dies wird systematisch durch interne und externe Audits überprüft. Besteht bei einem Partner Nachholbedarf, unterstützt ihn CWS-boco bei der Erreichung der Anforderungen. 2017 bezog CWS-boco 95,4 % des Einkaufsvolumens von Lieferanten, die den Kodex unterzeichnet hatten (2016: 93 %).

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Compliance Management

Über die Grenzen gesetzlicher Regulierungen hinaus hat CWS-boco das eigene Verständnis von wertekonformem Handeln klar und deutlich in einem Code of Conduct festgelegt – und fordert entsprechendes Verhalten im täglichen Miteinander von Mitarbeitern ebenso wie von Geschäftspartnern. Um Regeltreue sicherzustellen, hat das Unternehmen ein Compliance-Programm etabliert, das eine telefonische Helpline umfasst, bei der sich Mitarbeiter bei Verstößen melden können. Darüber hinaus werden standortspezifische Präventivmaßnahmen wie Anti-Korruptionstrainings durchgeführt. Risikopotenziale ermittelt CWS-boco über das interne rechnungs- und leistungsbezogene Kontrollsystem. Das Compliance-Programm wird alljährlich weiterentwickelt. Hierfür wurde ein Compliance Officer benannt und ein zentrales Komitee eingerichtet, das Compliance-relevante Themen unter Einbindung der Fachabteilungen diskutiert und die spätere Umsetzung von Maßnahmen vorbereitet.

Weitere Informationen unter www.cws-boco.com/de-DE/nachhaltigkeit.

ELG

Geschäftsmodell

ELG ist ein weltweit führendes Unternehmen für Handel, Aufbereitung und Recycling von Rohstoffen für die Edelstahlindustrie sowie von Hochleistungswerkstoffen wie Superlegierungen, Titan und Karbonfasern. Mit 50 Standorten in Nordamerika, Europa, Asien und Australien verfügt der Geschäftsbereich über eines der größten globalen Netzwerke der Branche. Die Kunden von ELG erhalten das Material genau in der Zusammensetzung, die sie für die Weiterverarbeitung brauchen – termingerecht und gemäß den hohen kundenseitig zertifizierten Qualitätsstandards. Angepasst an die Bedürfnisse der Kunden liefert ELG qualitätsgeprüfte Sekundärrohstoffe. Ein wesentlicher Teil des Leistungsspektrums ist das Aufbereitungsgeschäft: Produktionsabfälle werden recycelt und dem Kunden innerhalb eines geschlossenen Kreislaufs in optimaler Qualität wieder zur Verfügung gestellt.

Für ELG als Recycling-Unternehmen ist Nachhaltigkeit fest im Geschäftsmodell und in der Unternehmensphilosophie verankert. Darüber hinaus stehen die Übertragung von Verantwortung an Mitarbeiter, ethisches Verhalten und starke Partnerschaften mit Anspruchsgruppen im Mittelpunkt der unternehmerischen Tätigkeit. Darauf aufbauend führte ELG 2013 einen Stakeholder-Dialog durch. Aus den Ergebnissen wurde deutlich, welche Nachhaltigkeitsthemen für das Unternehmen und dessen Stakeholder wie u.a. für Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten, Banken und Haniel als Gesellschafter gleichermaßen von besonderer Bedeutung sind. Die einzelnen Themen wurden zu vier Schwerpunkten zusammengefasst – „Operational Focus“, „Compliance Focus“, „Employee Focus“, „Commercial Focus“ – und verschiedene Initiativen gestartet. Viele der unter diesen Schwerpunkten durchgeführten Maßnahmen sind vom lokalen Management initiiert, CR-Verantwortliche in der Unternehmenszentrale koordinieren die Schritte, überwachen die Zielerreichung und kommunizieren die Entwicklung.

Umweltbelange

CO₂-Emissionen

ELG möchte die Auswirkungen des Recyclinggeschäfts auf die Umwelt transparent machen. Zu diesem Zweck führte das Unternehmen 2015 gemeinsam mit Fraunhofer UMSICHT eine Studie zur Bestimmung der CO₂-Bilanz der weltweiten Geschäftstätigkeit durch. Mit den Ergebnissen ist ELG in der Lage zu beziffern, inwiefern die bereitgestellten Sekundärrohstoffe in den vier größten Produktgruppen zur Senkung der Treibhausgasemissionen beitragen. Edelstahl macht den Großteil der Geschäftstätigkeit von ELG aus, dabei ist der CO₂-Footprint des Unternehmens verhältnismäßig gering. Den größten Hebel haben die Kunden in der Hand: durch die Erhöhung des Schrottanteils in ihren Produkten und damit des Auftragsvolumens bei ELG. So wurden im Vergleich zum Einsatz von Primärrohstoffen 2017 durch die Recyclingaktivitäten von ELG 4.408 Mio. Tonnen CO₂ beim Kunden eingespart. Gleichzeitig identifiziert ELG Ansatzpunkte für die Reduktion von CO₂-Emissionen der eigenen Geschäftstätigkeit. Photovoltaikanlagen erzeugen Strom für Gebäude und zur Aufladung von Hybridfahrzeugen. Zudem wurden 2017 mehrere Dieselkräne gegen elektrische Kräne ausgetauscht und diverse Standorte auf LED-Leuchtmittel umgestellt.

Lieferantenbewertung

ELG arbeitet mit einer Vielzahl von Lieferanten zusammen, um kleine und mittelgroße Chargen von Werkstoffen unterschiedlichster Zusammensetzung und Qualität zu beschaffen. Die Lieferanten von ELG sammeln diese und häufig auch andere Materialien wiederum von ihren Handelspartnern ein.

In den Allgemeinen Einkaufsbedingungen von ELG, die als Bestandteil von Lieferantenverträgen bindend sind, wurden hohe Standards verankert. Darin bringt das Unternehmen auch seine Erwartungen zum Umweltschutz zum Ausdruck. Darüber wird jeder Lieferant zur Kenntnis gesetzt, dass er im Rahmen seiner geschäftlichen Tätigkeit für und mit ELG die jeweils geltenden nationalen gesetzlichen Bestimmungen beachten muss. Das gilt gleichermaßen für gesetzliche Vorgaben zum Arbeits- und Arbeitnehmerschutz, zur Einhaltung der Menschenrechte, zum Verbot von Kinderarbeit, zur Strafbarkeit von Korruption und Vorteilsgewährungen jeglicher Art. Darüber hinaus hält ELG die Lieferanten an, diese Grundsätze und Anforderungen an Subunternehmer und -lieferanten zu kommunizieren und sie dabei zu bestärken, diese ebenfalls einzuhalten.

Bodenverunreinigung

Um zu vermeiden, dass bei der Aufbereitung von Schrott – beispielsweise bei der Qualitätsprüfung, beim Schneiden, Mischen und Verpacken – der Boden oder das Grundwasser verunreinigt werden, trifft ELG Vorichtsmaßnahmen. Die Anlagen und Prozesse erfüllen mindestens die lokalen Umweltstandards. Das Unternehmen versiegelt seine Plätze mit Beton oder Asphalt, sodass keine gefährdenden Stoffe ins Grundwasser oder Erdreich gelangen. Die Plätze verfügen über Wasseraufbereitungsanlagen nach dem aktuellen Stand der Technik und erfüllen damit die Auflagen der örtlichen Genehmigungsbehörden. Im Zuge regelmäßiger Prüfungen werden entsprechende Daten gesammelt und analysiert, die in ein Bewertungssystem einfließen. Sollten Verunreinigungen trotz aller Vorkehrungen festgestellt werden, überprüft und besucht die Technische Abteilung den betreffenden Standort, um sich vor Ort ein Bild zu machen und gemeinsam mit den Verantwortlichen zu entscheiden, welche Gegenmaßnahmen zu ergreifen sind.

Arbeitnehmerbelange

Arbeitsschutz

Bedingt durch das Geschäftsmodell von ELG sind manche Mitarbeiter auf Schrottplätzen potenziellen Gefahren ausgesetzt. Daher räumen die Standortleiter dem Schutz der Mitarbeiter hohe Priorität ein. Um Arbeitsunfälle zu verhindern, werden mögliche Gefahrenquellen ermittelt und Schutz- beziehungsweise Gegenmaßnahmen ergriffen. Je nach Art der Tätigkeit verpflichten sich die Mitarbeiter von ELG, die notwendige persönliche Schutzausrüstung zu tragen, und müssen regelmäßig an Sicherheitsschulungen teilnehmen.

2015 initiierte ELG das Projekt Health & Safety PLUS zur Etablierung eines modernen Arbeitsschutz- Managementsystems. Im ersten Schritt wurden Daten über Unfälle, Fehlzeiten und Fluktuation erfasst und anschließend analysiert. Um die Zahl der Arbeitsunfälle und Fehlzeiten so weit wie möglich zu senken, wurden verschiedene Maßnahmen, darunter Aufklärungskampagnen, umgesetzt. Das für 2017 selbstgesteckte Ziel, die Abwesenheitstage auf 7,5 pro Vollzeitbeschäftigten und Jahr zu senken, hat ELG erreicht und arbeitet zudem kontinuierlich daran, die Anzahl der Arbeitsunfälle von 18 im Jahr 2017 auf 15 pro einer Million Arbeitsstunden zu reduzieren.

Arbeitsbedingungen

ELG ist sich der Tatsache bewusst, dass der Unternehmenserfolg weitgehend von gut ausgebildeten und verantwortungsbewussten Mitarbeitern abhängt. Sie zu fördern, ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln und ihre Motivation zu erhöhen, ist daher Teil des Aufgabenspektrums von ELG. Ein kooperativer Führungsstil, Offenheit und Ansprechbarkeit auf allen Ebenen sowie rasche Entscheidungen prägen die Unternehmenskultur. ELG hält die geltenden Gesetze über Arbeitsbedingungen wie Arbeitnehmerschutzrechte, geregelte Arbeitszeiten und faire Löhne ein. Um Verstöße zu vermeiden, stellt der Group Compliance Officer (vgl. Ausführungen zu „Compliance Management“) mit Hilfe des ELG Compliance-Management-Systems sicher, dass weltweit flächendeckend Schulungen für Führungskräfte und Mitglieder der Geschäftsführungen in den ELG-Einheiten durchgeführt werden.

Lieferantenbewertung

Vgl. Ausführungen unter „Umweltbelange“

Soziale Belange

Radioaktivität

Im Handel mit Sekundärrohstoffen stellt radioaktiv belastetes Material, das etwa durch nicht fachgerecht entsorgte medizinische oder technische Geräte in den Recyclingkreislauf gelangen kann, eine Herausforderung dar. ELG führte als eines der ersten Unternehmen in der Branche ein dreistufiges Warnsystem ein, mit dessen Hilfe alle ein- und ausgehenden Materiallieferungen automatisch auf radioaktive Strahlung untersucht werden. Die entsprechende „ELG Radiation Guideline“ stellt auch sicher, dass Mitarbeiter auf Schrottplätzen regelmäßig zum Thema geschult werden. Somit verfügen sie über die notwendige Expertise und Erfahrung, um professionell zu reagieren, wenn ein Alarmsignal ausgelöst wird. Im seltenen Fall, dass tatsächlich eine verdächtige Materiallieferung identifiziert wird, wird diese gemeinsam mit den zuständigen Behörden und spezialisierten Partnerunternehmen aussortiert, isoliert und auf angemessene Weise entsorgt.

ELG setzt sich aktiv für schärfere Standards für den Umgang mit radioaktiven Strahlungsquellen in der Recyclingbranche ein. Solange diese nicht existieren, legt das Unternehmen eigene Kriterien an. Insbesondere stellt ELG sicher, dass ausschließlich Produkte an Kunden geliefert werden, deren Strahlungsbelastung unter der natürlichen Umgebungsstrahlung liegt. Das übergeordnete Ziel besteht darin, dass ELG-Lieferungen beim Kunden niemals Radioaktivitätsalarmlöser auslösen. 2017 bereitete ELG insgesamt 1,44 Millionen Tonnen Werkstoffe auf und wurde über zehn Alarmlöser von Kunden in Kenntnis gesetzt. Bei drei Alarmen handelte es sich um sogenannte Alpha-Strahler, die mit dem derzeitigen Stand der Technik nicht zu 100 Prozent detektierbar sind. Sieben Alarmlöser waren auf schwach kontaminiertes Material zurückzuführen, das leicht abgeschirmt werden kann und dadurch schwer zu entdecken ist.

Produktqualität

Die Qualitätsstandards von ELG werden durch Gesetzesvorgaben und durch die individuellen Anforderungen der Kunden bestimmt und beständig weiterentwickelt, um zukünftige Entwicklungen zu antizipieren. Gleichzeitig steigen auch die Anforderungen an Umweltschutz und die Schonung immer knapper werdender natürlicher Ressourcen. ELG hält dabei an dem Grundsatz fest, die Qualität der Produkte stetig zu verbessern und zugleich den Energieverbrauch und die Emissionen zu senken. Auf diese Weise vereint das Unternehmen wirtschaftliche und ökologische Ziele. Unter anderem konzentriert sich ELG darauf, alle entsprechenden kundenseitigen Zertifizierungen für die verschiedenen Wiederaufbereitungsverfahren zu erlangen. Besonders hoch sind die Anforderungen an die Reinheit der Rohstoffe aus dem Recyclingprozess im Bereich Sonderlegierungen und Titan, wo ELG häufig mit Partnern aus der Luftfahrtindustrie oder Energieerzeugung zusammenarbeitet.

Achtung der Menschenrechte

Standards und Verpflichtungen

ELG hat das eigene Verständnis von wertekonformem Handeln in einem Verhaltenskodex festgelegt „Empowerment“, „Innovation“, „Integrity“, „Independence“, „Responsibility“ und „Mutuality“: Das sind die „6 Prinzipien von ELG“, die das Fundament der Unternehmenskultur bilden und als Verhaltenskodex dienen. 2015 wurden diese Werte gruppenweit kommuniziert.

ELG unterstützt und fördert die Mission und die Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen. Die Achtung der Menschenrechte ist in den Allgemeinen Geschäftsbedingungen des Unternehmens verankert. Somit werden auch Geschäftspartner zur Einhaltung der Standards von ELG verpflichtet (vgl. Ausführungen unter „Lieferantenbewertung“). Im Bestreben, das Bewusstsein weiter zu schärfen und die Standards jedem Mitarbeiter zu vermitteln, werden regelmäßige Informationskampagnen und Schulungen vor Ort veranstaltet, beispielsweise im Zusammenhang mit dem Compliance Management.

Lieferantenbewertung

Vgl. Ausführungen unter „Umweltbelange“

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Compliance Management

Das Compliance-Managementsystem von ELG soll ein ständiges Bewusstsein für und ein einheitliches Verständnis von Compliance gewährleisten sowie potenziellen Risiken begegnen. Es stellt sicher, dass die internen und externen Regelungen von allen Mitarbeitern befolgt werden. Die Kontaktdaten des Group Compliance

Officer und der ELG Compliance Helpline wurden über verschiedene Kanäle an alle Mitarbeiter kommuniziert. Die Initiative beinhaltete auch eine zentrale Risikoprüfung in allen ELG-Gesellschaften. Im Anschluss daran wurden vor Ort, jeweils an die lokalen gesetzlichen Vorgaben angepasst, Compliance-Schulungen eingeführt. Diese dienen nicht nur der Wissensvermittlung, sondern auch als ein Forum, um Bedenken zu äußern und mögliche Verbesserungen zu diskutieren. Darüber hinaus hat ELG eine gruppenweite Online-Schulung etabliert.

Weitere Informationen unter www.elg.de/nachhaltigkeit.

Optimar

Optimar ist ein weltweit führendes Unternehmen für automatisierte Fisch-Verarbeitungssysteme, die auf dem Schiff, an Land und außerdem für Aquakulturen eingesetzt werden. Die hochwertigen Systeme werden von dem Geschäftsbereich produziert und entweder auf eigenständiger Basis oder zusammen mit Lösungen von Drittanbietern schlüsselfertig installiert. Als Full-Service-Anbieter bietet Optimar zudem unterstützende Produkte und Dienstleistungen. Das Unternehmen versorgt internationale Kunden in mehr als 30 Ländern.

Der Geschäftsbereich gehört seit Dezember 2017 zum Haniel-Portfolio. Gemäß dem Haniel-Investitionsfilter wurde das Unternehmen bereits vor der Akquisition unter CR-Gesichtspunkten untersucht. (vgl. Ausführungen unter Franz Haniel & Cie.: „CR im Portfoliomanagement“). Auf den Ergebnissen der Due Diligence aufbauend wird die weitere Integration von Optimar auch dem Anspruch der Haniel-Holding an ein professionelles CR-Management Rechnung tragen: die wesentlichen CR-Themen zu priorisieren, daraus ein individuelles CR-Programm mit Zielen und Maßnahmen abzuleiten und dessen Umsetzung über die Etablierung einer angemessenen CR-Organisation zu gewährleisten.

Weitere Informationen unter www.optimar.no.

ROVEMA

ROVEMA ist ein Premium-Anbieter für Verpackungsmaschinen und -anlagen. Das Produktportfolio des Unternehmens umfasst Lösungen für das gesamte Spektrum von Primär- und Sekundärverpackungen: Maschinen zur Dosierung, vertikalen Formfüllung und Versiegelung, Kartonage und Endverpackung. Vielfältige Serviceangebote ergänzen das Angebot. Das Unternehmen verfügt über Präsenzen in mehr als 50 Ländern.

Der Geschäftsbereich gehört seit November 2017 zum Haniel-Portfolio. Gemäß dem Haniel-Investitionsfilter wurde das Unternehmen bereits vor der Akquisition unter CR-Gesichtspunkten untersucht. (vgl. Ausführungen unter Franz Haniel & Cie.: „CR im Portfoliomanagement“). Auf den Ergebnissen der Due Diligence aufbauend wird die weitere Integration von ROVEMA auch dem Anspruch der Haniel-Holding an ein professionelles CR-Management Rechnung tragen: die wesentlichen CR-Themen zu priorisieren, daraus ein individuelles CR-Programm mit Zielen und Maßnahmen abzuleiten und dessen Umsetzung über die Etablierung einer angemessenen CR-Organisation zu gewährleisten.

Weitere Informationen unter www.rovema.de.

TAKKT

Geschäftsmodell

TAKKT bündelt ein Portfolio von B2B-Spezialversandhändlern für Geschäftsausstattung in Europa und Nordamerika. Jede Gesellschaft verfolgt dabei ein im Kern vergleichbares Geschäftsmodell, allerdings mit jeweils unterschiedlichem Fokus bei Kundengruppen, Produktsortimenten, Regionen oder Vertriebswegen. Die Vertriebsmarken konzentrieren sich vorwiegend auf den Verkauf langlebiger und preisstabiler Ausrüstungsgegenstände sowie Spezialartikel für den wiederkehrenden Einsatz an Firmenkunden. Das Sortiment umfasst Produkte aus den Bereichen Betriebs- und Lagereinrichtung, Büromöbel, Transportverpackungen, Displayartikel sowie Ausrüstungsgegenstände für den Gastronomie- und Lebensmitteleinzelhandel.

Bei TAKKT gehen profitables Wachstum und Nachhaltigkeit Hand in Hand: Mit der unternehmensweiten Nachhaltigkeitsorganisation SCORE „Sustainable Corporate Responsibility“ wurde die Voraussetzung geschaffen, Maßnahmen zur nachhaltigen Unternehmensführung über alle Sparten hinweg zu koordinieren und im Tagesgeschäft umzusetzen. 2016 hat TAKKT die Nachhaltigkeitsstrategie für die kommenden Jahre entwickelt. Die bereits 2011 definierten Handlungsfelder Einkauf, Marketing, Logistik, Ressourcen & Klima sowie Mitarbeiter und Gesellschaft wurden im Stakeholder-Dialog mit Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten, Banken und Aktionären erneut bestätigt. Auch wurden die wesentlichen Themen identifiziert, gewichtet und entsprechende Maßnahmen zur Umsetzung und Zielerreichung entwickelt. Ein etabliertes Kennzahlensystem ist dabei ein wichtiges Instrument, um Fortschritte messbar und transparent zu machen.

Umweltbelange

Der einstufige TAKKT-Direktvertrieb zum Endkunden generiert gegenüber mehrstufigen Vertriebssystemen erhebliche Vorteile für die Umwelt: Durch den Wegfall von zusätzlichen Transportstufen werden Versandwege optimiert und Emissionen minimiert. Der Kunde profitiert dabei von einer hohen Warenverfügbarkeit, kurzen Lieferzeiten und Termintreue. Darüber hinaus arbeitet TAKKT kontinuierlich daran, den Ressourceneinsatz auf allen Wertschöpfungsstufen weiter zu reduzieren und möglichst umweltschonend zu handeln. Moderne Umweltmanagementsysteme und entsprechende Zertifizierungen sind Anspruch an das Unternehmen selbst und seine Geschäftspartner.

Lieferantenbewertung

TAKKT entwickelt mit verantwortungsvoll handelnden Lieferanten langfristige partnerschaftliche Beziehungen – als Grundlage für gemeinsames Wachstum. Um die relevanten Aspekte nachhaltigen Handelns in den Geschäftsmodellen der Lieferanten transparent abzubilden und zugleich Entwicklungspotenziale zu identifizieren, kooperiert TAKKT mit der international anerkannten EcoVadis-Plattform. Die vier Bereiche, die im EcoVadis-Prüfverfahren analysiert werden, sind „Umwelt“, „Sozialbedingungen“, „Ethik“ und „Lieferkette“. Stärken in der Kategorie „Umwelt“ könnten zum Beispiel sein: ökologisches Fahrtraining, geräuscharme Autos und korrekte Entsorgung. Positive Merkmale bei den „Sozialbedingungen“ wären etwa niedrige Unfallraten oder die Präsenz von Gewerkschaftsmitgliedern. Im Komplex „Lieferkette“ könnte ein Defizit sein, dass die Menschenrechte, die in den Fertigungsstätten des Lieferanten umgesetzt werden, nicht auch für dessen Vorlieferanten gelten. Die Ergebnisse können die Produktmanager von TAKKT im Online-Portal einsehen, den Lieferanten daraufhin Verbesserungsvorschläge machen und Entwicklungspläne aufstellen. Das Bewertungsprogramm wurde 2013 erfolgreich getestet. Seitdem wird es schrittweise ausgeweitet. 2017 belief sich das Einkaufsvolumen von durch

EcoVadis zertifizierten Lieferanten auf 46,8 %. Ziel ist es, diesen Wert bis 2020 auf 50-60 % zu steigern. Die EcoVadis-Plattform nutzt TAKKT auch, um Lieferanten für Direktimporte zu bewerten: 2017 waren 39,8 % von ihnen zertifiziert. Bis 2020 sollen es bis zu 40 % sein.

Ressourceneffizienz

Gedruckte Werbemittel wie Kataloge sind ein zentrales Medium der Kundenansprache im Direktmarketing. Gleichzeitig verursachen sie den größten Teil der CO₂-Emissionen von TAKKT. Deshalb arbeitet TAKKT ausschließlich mit effizienten und modernen Druckereien zusammen. Für die Produktion der Printwerbemittel werden nahezu ausschließlich Papiere aus nachhaltiger Forstwirtschaft verwendet (FSC/PEFC). Mit der Weiterentwicklung des Geschäftsmodells zu einem Multi-Channel-Unternehmen, das den klassischen Katalog-Versand mit einem Online-Angebot und – wo sinnvoll – mit telefonischer Ansprache und dem Außendienst zu einem integrierten Angebot kombiniert, verbessert TAKKT kontinuierlich die Kundenansprache. Durch den systematischen Ausbau des elektronischen Handels steigert das Unternehmen die Effizienz des kundenorientierten Marketings und schont zugleich Ressourcen, indem der Papiereinsatz verringert wird. 2017 verbrauchte TAKKT rund 5,4 kg Papier pro Auftrag und konnte das für 2020 definierte Ziel von 6,0-6,5 kg bereits erreichen.

CO₂-Emissionen

TAKKT tritt aktiv für den schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen und für den Klimaschutz ein. Seit 2008 nimmt das Unternehmen erfolgreich am Carbon Disclosure Project (CDP) teil und liegt mit dem CDP Climate Score „C“ im vorderen Bereich der teilnehmenden SDAX-Unternehmen. Wichtige Ansatzpunkte für zielgerichtete Verbesserungsmaßnahmen – wie den Einsatz umweltfreundlicher Materialien und Produktionsverfahren – gewinnt TAKKT seit 2010 durch die Erfassung von CO₂-Emissionen. 2017 lagen für 13 wesentliche Gesellschaften zertifizierte Klimabilanzen vor. Bis 2020 soll deren Anzahl auf 15-18 erhöht werden. Gleichzeitig will TAKKT den Produktversand möglichst umweltschonend durchführen und kooperiert mit mehreren Logistikpartnern, um die Lieferungen klimaneutral zu stellen. 2017 wurden 91,4 % der Paket- und 44,7 % der Stückgutsendungen in Europa und den USA CO₂-kompensiert versendet. Bis 2020 sollen 100 % der Paket- sowie 90 % aller Stückgutsendungen ab den Zentrallagern klimaneutral zugestellt werden.

Energieverbrauch

Um den Energieverbrauch weiter zu reduzieren und schädliche Emissionen zu begrenzen, legt TAKKT den Fokus auf die Bereiche, in den möglichst große Einspar- oder auch Entwicklungspotenziale liegen. Identifiziert werden diese durch die Einführung von Umwelt- und Energiemanagementsystemen. Wesentlicher Bestandteil dieser Zertifizierungen ist die Etablierung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses. 2017 waren bereits 6 wesentliche Gesellschaften nach ISO 14001 zertifiziert. Für weitere laufen die Vorbereitungen, sodass sich deren Anzahl bis 2020 auf 10-13 belaufen wird. Die Einführung von zertifizierten Energiemanagementsystemen nach ISO 50001, wie 2017 bereits in 4 Gesellschaften erfolgt, soll ebenfalls bis 2020 weiter forciert und in 5-8 Gesellschaften realisiert werden. Zudem konzentriert sich TAKKT darauf, den Energieverbrauch an deutschen und US-Standorten bis 2020 auf 50-55 Megajoule pro Auftrag zu senken, beispielsweise durch Umstellung auf LED-Beleuchtung. 2017 lag der Wert bei 70,6 Megajoule pro Auftrag.

Arbeitnehmerbelange

Lieferantenbewertung

Vgl. Ausführungen unter „Umweltbelange“

Personalstrategie

Die Möglichkeiten der zunehmenden Digitalisierung sieht TAKKT als klare Chance, nicht zuletzt um interne Prozesse schneller und effizienter zu gestalten. Dafür passt das Unternehmen Organisation und Arbeitsweisen an. Beispielsweise bündeln Experten aus unterschiedlichen Bereichen ihr Wissen maßnahmenbezogen in agilen und flexiblen Arbeitsgruppen. Auf diese Weise sichert TAKKT eine ganzheitliche Perspektive und richtet das Handeln direkt an den Kundenbedürfnissen aus. Investitionen in die Schaffung moderner Arbeitswelten tragen dazu bei, die Firmenkultur so weiterzuentwickeln, dass sie die Digitale Transformation unterstützt. Daneben wird die digitale Kompetenz der TAKKT-Mitarbeiter durch gezielte Weiterbildung gefördert. Es gilt, Talente mit digitaler Kompetenz zu finden und an das Unternehmen zu binden. Von diesen Talenten soll bis 2020 noch mindestens die Hälfte dem Unternehmen angehören. 2017 waren von den im Rahmen der digitalen Agenda neu eingestellten Talenten noch 90,9 % bei TAKKT aktiv.

Diversität

TAKKT ist vom Mehrwert gemischter Führungsteams überzeugt und sieht es als unternehmensweite Aufgabe an, länder- und spartenübergreifend gleiche Chancen für Frauen und Männer in ihrer Karriereentwicklung zu gewährleisten. Die Aktivitäten zielen darauf ab, durch eine Reihe von Maßnahmen die Chancengleichheit zu erhöhen. Dazu zählt eine noch stärkere Objektivierung des Recruiting-Prozesses mit dem Anspruch, auch für hochrangige Führungspositionen mindestens eine weibliche Kandidatin zu finden. Für interne Talentförderprogramme wurden Zielvorgaben für den Anteil weiblicher Teilnehmer festgesetzt und bei der Nachfolgeplanung werden immer auch explizit Nachfolgerinnen berücksichtigt. Darüber hinaus soll u.a. durch den Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten und Betriebsvereinbarungen zum Home-Office eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreicht werden. 2017 lag der Anteil von Frauen in Top-Führungspositionen bei 10,5 %. Die Zielvorgabe bis 2020 von mindestens 10 % konnte somit bereits erreicht werden.

Soziale Belange

Grüne Produkte

Eine ausgezeichnete Qualität der Produkte ermöglicht eine lange Nutzungsdauer für die Kunden. TAKKT übernimmt daher Verantwortung für den gesamten Lebenszyklus der vertriebenen Produkte – von der Beschaffung über die Verwendung bis zur Entsorgung von Materialien und Verpackungen. Gemeinsam mit seinen Partnern baut das Unternehmen das Sortiment nachhaltiger („grüner“) Produkte systematisch in allen Vertriebsgesellschaften aus. Soweit möglich wird auf externe Zertifikate zurückgegriffen. Für die EUOKRAFT Active Green Produkte beispielsweise wurde eine TÜV-zertifizierte Umweltbilanz erstellt; die bei der Herstellung anfallenden CO₂-Emissionen werden vollständig kompensiert. Der Anteil nachhaltiger („grüner“) Produkte am Gesamtumsatz belief sich 2017 auf rund 9,3 %. 2020 soll dieser Wert 12-15 % betragen.

Gesellschaftliches Engagement

Gesellschaftliches Engagement ist für TAKKT ein wichtiger Bestandteil verantwortungsvollen Handelns. Das Unternehmen versteht sich als Teil der Gesellschaft und damit als Impulsgeber für lokale Projekte. Neben Organisationen und Einrichtungen, die sich für ökologische und soziale Themen einsetzen, fördert das Unterneh-

men insbesondere das ehrenamtliche Engagement seiner Mitarbeiter: Durch bezahlte Freistellung haben diese die Möglichkeit, vor Ort materiell und ideell Unterstützung zu leisten. Davon konnten 2017 rund 65,7 % der Mitarbeiter Gebrauch machen. Tatsächlich haben rund 15,1 % an lokalen Volunteering-Projekten teilgenommen. Somit konnte sowohl das Ziel, bis 2020 55-60 % der Mitarbeiter die Möglichkeit zur Freistellung zu bieten, als auch das Ziel, dass sich bis 2020 8-12 % der Mitarbeiter konkret engagieren, bereits erreicht werden.

Achtung der Menschenrechte

Lieferantenbewertung

Vgl. Ausführungen unter „Umweltbelange“

Richtlinien und Verpflichtungen

TAKKT misst der Einhaltung gesetzlicher und vertraglicher Pflichten sowie ethischer Prinzipien höchste Priorität bei. Um dies sicherzustellen und Mitarbeiter in ihrer täglichen Arbeit zu unterstützen, hat das Unternehmen 2014 einen überarbeiteten TAKKT-Verhaltenskodex verabschiedet. Dieser leitet sich aus den Unternehmenswerten sowie den Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen und anderen internationalen Standards ab. Seit Anfang 2012 ist TAKKT aktiver Unterstützer der Global-Compact-Initiative und verpflichtet sich, die zehn universellen Prinzipien auf den Gebieten der Menschenrechte, der Arbeitsnormen, des Umweltschutzes und der Korruptionsbekämpfung einzuhalten und für deren Verbreitung zu sorgen. Mit der umfassenden und ergebnisorientierten Nachhaltigkeitsberichterstattung hat TAKKT als eines von wenigen deutschen Unternehmen das „Advanced Level“ des Global Compact erreicht und ist bestrebt, dieses hohe Niveau zu halten.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Compliance Management

TAKKT unterliegt verschiedenen Compliance-Anforderungen, unter anderem in den Bereichen Kartellrecht, Kapitalmarkt und Datenschutz. Eine Nichteinhaltung kann zu rechtlichen Konsequenzen und Sanktionen führen und sich schließlich negativ auf das Ergebnis auswirken. Um diesem Risiko zu begegnen, verfolgt das Unternehmen ein zentrales Compliance-Management, das von den Fachabteilungen und dem Compliance Officer überprüft wird. Dank dieser Maßnahmen können eventuelle Verstöße rasch identifiziert werden. Zudem ist bei TAKKT, neben den bereits bestehenden üblichen Compliance-Regelungen, u.a. zur Antikorruption und Antidiskriminierung, eine Helpline bei einem externen Dienstleister eingerichtet, unter der Mitarbeiter Fragen stellen und Verstöße, soweit rechtlich zulässig, anonym melden können. Ferner wurde 2017 das bisherige System, bei dem die Mitarbeiter mittels einer elektronischen Plattform über Compliance-relevante Themen geschult werden und nach erfolgreicher Bearbeitung eines Tests ein Zertifikat erhalten, weiter ausgebaut.

Lieferantenbewertung

Vgl. Ausführungen unter „Umweltbelange“

Weitere Informationen unter www.takkt.de/nachhaltigkeit.

Kontakt / Impressum

Franz Haniel & Cie. GmbH
Franz-Haniel-Platz 1
47119 Duisburg
Deutschland
Telefon + 49 203 806 – 0
info@haniel.de
www.haniel.de

ELG Haniel GmbH
Kremerskamp 16
47138 Duisburg
Deutschland
Telefon + 49 203 4501 – 0
info@elg.de
www.elg.de

TAKKT AG
Presselstraße 12
70191 Stuttgart
Deutschland
Telefon + 49 711 3465 – 80
service@takkt.de
www.takkt.de

BekaertDeslee Holding NV
Deerlijkseweg 22
8790 Waregem
Belgien
Telefon + 32 56 62 41 11
info@bekaertdeslee.com
www.bekaertdeslee.com

Optimar International AS
Valderøyvegen 1129
6050 Valderøy
Norwegen
Telefon + 47 70 10 80 00
info@optimar.no
www.optimar.no

METRO AG
Metro-Straße 1
40235 Düsseldorf
Deutschland
Telefon + 49 211 6886 – 4252
presse@metro.de
www.metroag.de

CWS-boco International GmbH
Franz-Haniel-Platz 6 – 8
47119 Duisburg
Deutschland
Telefon + 49 203 9871658000
info@cws-boco.com
www.cws-boco.com

ROVEMA International GmbH
Industriestr. 1
35463 Fernwald
Deutschland
Telefon + 49 641 409 0
info@rovema.de
www.rovema.com

CECONOMY AG
Benrather Straße 18 – 20
40213 Düsseldorf
Deutschland
Telefon + 49 211 5408 – 7000
info@ceconomy.de
www.ceconomy.de

Verantwortlich für den Inhalt

Franz Haniel & Cie. GmbH
Franz-Haniel-Platz 1
47119 Duisburg
Deutschland
Telefon +49 203 806 – 0
info@haniel.de
www.haniel.de

Diese Nichtfinanzielle Erklärung erscheint in deutscher und in englischer Sprache.
Die deutsche Fassung ist im Zweifel maßgeblich.

haniel.de