

Franz Haniel & Cie. GmbH
Nichtfinanzielle Erklärung
2018

Franz Haniel & Cie. GmbH

Geschäftsmodell

Die Franz Haniel & Cie. GmbH (Haniel) ist ein deutsches Family-Equity-Unternehmen, das es sich zum Ziel gesetzt hat, den Wert des Beteiligungsportfolios langfristig und nachhaltig zu steigern. Da die Familiengesellschafter 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 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 auf Basis einer systematischen Analyse des Anspruchs und der Erwartungen verschiedener Stakeholder-Gruppen 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 individuelle Initiativen diskutiert. Der Haniel-Vorstand vereinbart mit dem Management der Geschäftsbereiche Ziele und Maßnahmen und bespricht Fortschritte in regelmäßigen Top-Management-Meetings.

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 Haniel-Werten passen (vgl. unten Ausführungen zu „Haniel-Werte“). Zudem wird bei der Due Diligence geprüft, inwiefern das Geschäftsmodell des betreffenden Unternehmens künftig einen positiven Beitrag zur Nachhaltigkeit leisten kann.

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 Ent-

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

wicklung der CR-Strategien durch die Geschäftsbereiche mitwirkt. Dies beinhaltet – unter Berücksichtigung der Größe und Reife des jeweiligen Unternehmens – eine Priorisierung der wesentlichen CR-Themen auf Basis von Stakeholder-Erwartungen, Ableitung eines geschäftsmodell-spezifischen CR-Programms mit Zielen und Maßnahmen sowie dessen Umsetzung über die Etablierung einer CR-Organisation. Auf Management- und Fachebene gibt es Verantwortliche für Corporate Responsibility und einen regelmäßigen CR-Dialog zwischen der Holding und den Geschäftsbereichen. 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 2018. 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.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

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 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 die Geschäftsbereiche in Form einer Compliance-Richtlinie vor. Diese basiert auf dem Haniel-Code of Conduct und beinhaltet vor allem die (Weiter-) Entwicklung eines Management-Systems, die Bestellung eines Beauftragten, die Einrichtung einer Helpline sowie eine angemessene Kommunikation im jeweiligen Geschäftsbereich. Die konkrete Ausgestaltung der Richtlinie liegt in der Verantwortung der Geschäftsbereiche. Der Compliance-Beauftragte der Holding koordiniert die Compliance-Aktivitäten in der Unternehmensgruppe.

Achtung der Menschenrechte auf Holding-Ebene

Haniel-Werte

Wert steigern, Werte leben – gemäß diesem Grundsatz verbindet die Haniel-Holding wirtschaftlichen Erfolg mit Verantwortung für Mitarbeiter, Gesellschaft und Umwelt. Der Haniel-Code of Conduct gibt für die geschäftlichen Aktivitäten auf allen Ebenen Verhaltensgrundsätze vor, die sich an den Prinzipien des UN Global Compact orientieren. 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.

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

Zukunftsfähige Belegschaft

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. 2018 haben sich Holding-Mitarbeiter an durchschnittlich 2,5 Schultagen pro Vollzeitkraft in der Haniel Akademie oder bei externen Anbietern weiter qualifiziert.

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 innerhalb der gesamten Gruppe. Einen zentralen Beitrag leistet hier die Haniel Akademie mit ihrem Jahresprogramm aus Trainings, Workshops und Qualifizierungsreihen zur persönlichen Kompetenzentwicklung, die sich an Fach- und Führungskräfte der Haniel-Gruppe richten und interne Anforderungen sowie aktuelle Managementtrends aufgreifen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Neben einer attraktiven Vergütung bietet Haniel Mitarbeitern der Holding unterschiedliche Zusatzleistungen an, 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 Sportangeboten organisiert. 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 alle Holding-Mitarbeiter die Beratung durch einen Familienservice nutzen.

Soziale Belange auf Holding-Ebene

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. Haniel Mitarbeiter können sich dort ehrenamtlich als Mentoren engagieren und den Start-ups mit ihrem Know-how beratend zur Seite stehen. Zum 31. Dezember 2018 haben bereits 56 Gründerteams das achtmonatige Stipendienprogramm durchlaufen. Daraus sind 31 Unternehmen hervorgegangen, wovon 28 noch am Markt sind. Zum Ende des Jahres erfolgte eine Neuausrichtung: Unter dem Namen „Impact Factory“ hat das bisherige Team den Start-up-Inkubator Mitte Dezember am Franz-Haniel-Platz neu gegründet. Ziel ist eine weitere Professionalisierung des Inkubators für Unternehmen, die mit ihren Ideen drängenden gesellschaftlichen Herausforderungen begegnen wollen.

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 26 Duisburger Schulen und jährlich rund 1.500 Schüler. Neben dem Schwerpunkt „Bildungschancen“ konzentriert sich die Haniel Stiftung auf „Nachwuchsförderung“: Mit diversen Stipendienprogrammen fördert sie den Führungsnachwuchs, damit dieser mit nachhaltigen Ideen und kreativen Ansätzen zu einem gesellschaftlichen Wandel für ein werteorientiertes Unternehmertum beiträgt. Bislang wurden über 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 von Matratzenbezugsstoffen. Von seinem Hauptsitz in Belgien aus steuert das Unternehmen ein weltweites Netzwerk von 27 Produktionsstandorten in 19 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 zu gewährleisten, 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. Im Nachgang wurden die Aktivitäten des Unternehmens 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 Bezugsstoffe zu verbessern und auf aktuelle Trends zu reagieren, beherbergt das Unternehmen an seinem Hauptsitz in Waregem das BekaertDeslee Innovation and Design Centre, ein Innovations- und Designzentrum, in dem neue Technologien für alle Werke weltweit entwickelt werden. So trägt das Unternehmen beispielsweise zu einer Kreislaufwirtschaft in der Bettenausstattungsbranche bei, indem es verhindert, dass ausgediente Matratzen auf der Mülldeponie entsorgt werden. In Zusammenarbeit mit einem Chemielieferanten, einem Matratzenhersteller und einem Einzelhändler wurden zwei Prototypen eines „Kreislauf“-Betts entwickelt – eine zu 100 % biologisch abbaubare und eine zu 100 % recycelbare Matratze. Ein weiteres aktuelles Projekt ist Purotex®, ein Verfahren für die Textilverarbeitung mit natürlichen probiotischen Bakterien, die den Bezugsstoff sauber halten. Sie bieten eine Alternative zu chemischen Bioziden, die nicht entfernbar sind und am Ende der Lebensdauer einer Matratze ein Problem darstellen, während die natürlichen Probiotika wieder in die Natur zurückgeführt werden. Im Jahr 2018 verkaufte BekaertDeslee 5.750.000 m² an Matratzenstoff, der gemäß dem Purotex®-Verfahren behandelt wurde (2017: 5.450.000 m²).

Ressourceneffizienz

BekaertDeslee setzt Maßnahmen um, damit der übermäßige Einsatz von Ressourcen vermieden wird. Im Bereich der Textilveredlung hat das Unternehmen ein innovatives Verfahren entwickelt, mit dem der Verbrauch von Rohmaterialien, Wasser und Energie reduziert wird. Die neue Ausrüstung war 2018 bereits an sechs Standorten in Betrieb. BekaertDeslee strebt eine Maximierung der Einsparungen in all diesen Werken an. An drei Standorten wurden im Berichtsjahr deutlich mehr Ressourcen-Einsparungen erzielt, als angestrebt worden sind: Mexiko erreichte 253 % (2017: 243 %) der für das Berichtsjahr angestrebten Einsparungen, Türkei 208 % (2017: 121 %) und Indonesien 130 % (2017: 56 %). An zwei Standorten wurden die für das Berichtsjahr angestrebten Ressourcen-Einsparungen nicht vollständig erreicht: Rumänien erzielte 86 % (2017: 76 %) und die USA 63 % (2017: 86 %) der angestrebten Einsparungen. Am australischen Standort sind die Maßnahmen erst im Berichtsjahr angelaufen, sodass erste Einsparungen im nächsten Jahr erwartet werden.

Arbeitnehmerbelange

Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagement

Eine der obersten Prioritäten des Unternehmens besteht darin, die Sicherheit seiner Mitarbeiter an allen Produktionsstätten zu gewährleisten. Dafür wurde ein weltweites Meldesystem eingerichtet. Es dokumentiert die Störfälle und Ausfalltage infolge von Unfällen. Darüber hinaus erfasst es Beinahe-Unfälle. Dies ist äußerst wichtig, um Mitarbeiter in Bezug auf die Vermeidung ähnlicher Vorfälle zu schulen. BekaertDeslee analysiert die Durchschnittswerte der letzten 24 Monate, um festzustellen, ob Verbesserungen vorgenommen wurden oder Schwachstellen aufgetreten sind. Bis Ende 2018 verzeichnete das Unternehmen eine Unfallrate von 3,09 (Unfälle x 200.000/Arbeitsstunden) und eine Abwesenheitsquote von 0,19 (Ausfalltage x 1.000/Arbeitsstunden). Die neuen Ziele für 2019 liegen bei 3,03 für Unfälle und bei 0,18 für Abwesenheitstage.

Mitarbeiterengagement

Um eine Gesamtsicht auf das Engagement seiner Mitarbeiter zu erhalten, wurde mit dem sogenannten „BekaertDeslee Coach“ ein Stimmungsbarometer zum Mitarbeiterengagement eingeführt. Dazu werden Mitarbeitern in regelmäßigen Abständen einige Fragen gestellt. Das erhaltene Feedback wird als Heatmap aus neun unterschiedlichen Motivationsfaktoren dargestellt, z. B. Anerkennung, Beziehung zu Vorgesetzten oder Kollegen und persönliches Wachstum. Dabei wird auch die Entwicklung der Faktoren im Zeitverlauf abgebildet. Im Jahr 2018 haben 389 Mitarbeiter (2017: 184) 17.799 Fragen beantwortet (2017: 13.897). Daraus ergab sich ein Scorewert für das Mitarbeiterengagement von 70 % (2017: 69 %), was grundsätzlich als positives Ergebnis gilt. Je nach dem Scorewert werden zusätzliche Ziele auf Ebene des Unternehmens oder einzelnen Mitarbeiters abgeleitet.

Soziale Belange

Produktverantwortung

Alle Werke von BekaertDeslee wenden die OEKO-TEX®-Richtlinien an. Die Kennzeichnung garantiert, dass die geprüften Textilien keine gesundheitsgefährdenden Schadstoffe enthalten. Alle europäischen Werke sind zertifiziert.

Menschenrechte

Mitarbeiterengagement

Der Verhaltenskodex von BekaertDeslee legt die Werte und ethischen Grundsätze des Unternehmens fest. Er wurde in viele innerhalb der Gruppe gesprochene Sprachen 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 Verhaltenskodex 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. Bis Ende 2018 hatten alle gruppenweiten Garnlieferanten die Lieferantenerklärung von Bekaert-Deslee unterzeichnet (2017: 75 %).

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Compliance Management

(vgl. Ausführungen unter Franz Haniel & Cie.: „Compliance Management“).

Weitere Informationen unter www.bekaertdeslee.com/about/cr.

CWS-boco

Geschäftsmodell

CWS-boco bietet professionelle Hygiene- und Berufskleidungslösungen an. Auf diesem Gebiet ist der Geschäftsbereich eines der international führenden Unternehmen mit Aktivitäten in 16 europäischen 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.

Der Mehrweg-Gedanke gehört zur Unternehmensphilosophie. CWS-boco hat sich zu nachhaltigem Wirtschaften, ressourcenschonendem Arbeiten und dem respektvollen Umgang mit Mensch und Umwelt verpflichtet. Zur Ermittlung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen dient ein systematisches Stakeholder-Management. Die Ergebnisse werden unter strategischen Gesichtspunkten bewertet und von der Geschäftsführung revalidiert. Als Joint Venture mit Rentokil Initial ist seit Mitte 2017 unter dem Dach der CWS-boco-Gruppe ein neues Gemeinschaftsunternehmen entstanden, sodass eine Überprüfung und Aktualisierung der CR-Strategie vorgenommen wurde. Im Rahmen einer internationalen Stakeholderanalyse wurden Fokusthemen definiert, entsprechende Handlungsfelder festgelegt und Kennzahlen abgeleitet. Zudem etablierte der Geschäftsbereich eine übergreifende Governance-Struktur: Alle Fachabteilungen sind im 2018 neu gegründeten CR-Council vertreten und arbeiten an der CR-Strategie und deren Umsetzung aktiv mit. So erarbeitete das Gremium Empfehlungen zur Aktualisierung der CR-Ziele, die gemeinsam mit dem Management auf die neue Unternehmensstrategie ausgerichtet wurden.

Die Anpassung der CR-Strategie führte dazu, dass 2018 neue Kennzahlen eingeführt und einige der bisher berichteten in ihrer Aussagekraft gestärkt wurden. Vorjahresvergleiche und Zieldefinitionen sind in diesen Fällen nicht möglich bzw. nicht sinnvoll. Daher werden die betreffenden Werte im vorliegenden Bericht ausgeklammert. Kennzahlen zu neuen CR-Handlungsfeldern werden ab 2019 berichtet.

Umweltbelange

Wassereffizienz

Mit dem Anspruch, möglichst wenig Frischwasser für ein sauberes Waschergebnis zu verbrauchen, werden die 43 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. Mit der sogenannten Flotationstechnik werden Schmutzpartikel effizient aus dem Waschwasser gefiltert. 2018 belief sich der Wasserverbrauch, aggregiert für die Kategorien Handtuchrollen, Berufsbekleidung und Schmutzfangmatten, pro Kilogramm Wäsche auf 7,46 Liter.

CO₂-Effizienz

CWS-boco investiert laufend in die technische Modernisierung der Anlagen zum Waschen und Trocknen von Textilien. Ziel ist nicht nur, Energie möglichst sparsam zu nutzen, sondern auch Strom und Wärme aus erneuerbaren Quellen zu beziehen. Um die quantitative und qualitative Dimension in einem Wert zu vereinen, wurde die bisherige Kennzahl „Energieverbrauch“ durch „CO₂-Effizienz“ ersetzt. 2018 betrug diese, aggregiert für die Kategorien Handtuchrollen, Berufsbekleidung und Schmutzfangmatten, 0,21 kg CO₂ pro Kilogramm Wäsche.

Nutzung von Chemikalien

Durch die mehrfache Nutzung von Waschwasser, in dem die Waschsubstanzen noch aktiv sind, verringert CWS-boco den Waschmittelverbrauch und damit die ökologischen Auswirkungen der Textilaufbereitung. Auch werden die Zusammenwirkung von Waschmittel, Waschkdauer und Temperatur stetig optimiert. Für die Steuerung der direkten Umwelteinflüsse spielt neben der Quantität auch die Art der eingesetzten Chemikalien eine wesentliche Rolle. Daher geht CWS-boco dazu über, den Einsatz von Waschmitteln genauer aufzuschlüsseln. Diese neue Kennzahl wird ab 2019 erfasst und berichtet.

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 reduziert. 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. 2018 betrug der CO₂-Ausstoß aus dem Wäschereibetrieb 49.788 Tonnen.

Arbeitnehmerbelange

Arbeitssicherheit

CWS-boco arbeitet 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. Mit dem Joint Venture hat CWS-boco das Arbeitssicherheits- und Gesundheitsmanagement in der Abteilung Quality, Environment and Safety & Health (QESH) zentralisiert, wobei Schulungen in Kooperation mit regionalen QESH-Teams durchgeführt werden. 2018 lag die Unfallrate bei 2,7.

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 Monitoring-System ermöglicht es, Trainings zu erfassen und somit die Mitarbeiter gezielt und bedarfsgerecht zu entwickeln.

Soziale Belange

Produktqualität und -zertifizierung

Da CWS-boco auch selbst Produkte entwickelt, kann das Unternehmen von der Quelle an Einfluss auf die ökologische und soziale Nachhaltigkeit seines Produktportfolios nehmen, beispielsweise durch den Einsatz von Baumwolle aus Fairtrade-zertifiziertem Anbau für Arbeitskleidung. Mit einer Gesamtabnahme von mehr als 308 Tonnen im Jahr 2018 lag der Anteil fair gehandelter Baumwolle bei 12,4 %. 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 SearchCare GmbH und das Umweltzeichen Blauer Engel verliehen.

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. 2018 hat CWS-boco damit begonnen, den „Net Promoter Score“ zu ermitteln, d.h. Kunden werden monatlich dazu befragt, inwiefern sie das Unternehmen weiterempfehlen würden. Dieser Wert ersetzt die bisherige Kennzahl „Dauer der Kundenbeziehungen“ und wird erstmalig für 2019 berichtet.

Achtung der Menschenrechte

Nachhaltige Beschaffung und Lieferantenbewertung

Strategische Partner, also Lieferanten ab einem bestimmten jährlichen Einkaufsvolumen, müssen sich zur Einhaltung eines 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. Bislang wurde der Anteil des Einkaufsvolumens von Lieferanten, die den Kodex unterzeichnet hatten, gemessen. Um diese Kennzahl zu schärfen, erhebt und berichtet CWS-boco ab 2019 die Auditquote kritischer Lieferanten.

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Compliance Management

Vgl. Ausführungen unter Franz Haniel & Cie. GmbH zu „Compliance Management“

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 53 Standorten in Nordamerika, Europa, Asien und Australien. Angepasst an die Bedürfnisse der Kunden liefert ELG qualitätsgeprüfte Sekundärrohstoffe. Ein wesentlicher Teil des Leistungsspektrums ist das Aufbereitungs-geschäft: Produktionsabfälle werden recycelt und dem Kunden innerhalb eines geschlossenen Kreislaufs in optimaler Qualität wieder zur Verfügung gestellt.

Für ELG als Recycling-Unternehmen ist Nachhaltigkeit naturgemäß 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 einen Stakeholder-Dialog durch. Aus den Ergebnissen wurde deutlich, welche Nachhaltigkeitsthemen für das Unternehmen und dessen Stakeholder von Bedeutung sind. Die einzelnen Themen wurden zu Schwerpunkten zusammengefasst. Viele der darunter 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

Die von ELG bereitgestellten Sekundärrohstoffe tragen zur Senkung der Treibhausgasemissionen bei. Dabei ist der CO₂-Footprint des Unternehmens aus der Aufbereitungstätigkeit selbst 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. Auf diese Weise sparten ELG-Kunden 2018 im Vergleich zum Einsatz von Primärrohstoffen in den größten vier Produktgruppen 4.439 Mio. Tonnen CO₂ ein (2017: 4.408 Mio.).

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 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 Vor-sichtsmaßnahmen. Das Unternehmen versiegelt seine Plätze mit Beton oder Asphalt, sodass keine gefährden-

den Stoffe ins Grundwasser oder Erdreich gelangen. Die Plätze verfügen über Wasseraufbereitungsanlagen nach dem aktuellen Stand der Technik. Im Zuge regelmäßiger Prüfungen werden entsprechende Daten gesammelt und kontinuierlich überwacht.

Arbeitnehmerbelange

Arbeitsschutz

ELG hat mit dem Projekt Health & Safety PLUS ein modernes Arbeitsschutz-Managementsystems etabliert. 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. Alle Produktionsstandorte tauschen sich monatlich zu den aktuellen Daten, Erfahrungen und Best Practices in Bezug auf Gesundheits- und Arbeitsschutz aus. ELG arbeitet kontinuierlich daran, die Anzahl der Arbeitsunfälle von 18 pro einer Million Arbeitsstunden im Jahr 2018 zu reduzieren (2017: 18). Mit 7,14 Abwesenheitstagen pro Vollzeitbeschäftigten und Jahr wurde 2018 der selbstgesteckte Grenzwert von 7,5 unterschritten (2017: 7,5).

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. Gemäß der entsprechenden „ELG Radiation Guideline“ sollen Mitarbeiter auf Schrottplätzen regelmäßig zum Thema geschult werden, damit ausschließlich Produkte ausgeliefert werden, deren Strahlungsbelastung unter der natürlichen Umgebungsstrahlung liegt. Das übergeordnete Ziel besteht darin, dass ELG-Lieferungen beim Kunden niemals Radioaktivitätsalarmlen auslösen. 2018 bereitete ELG insgesamt 1,495 Millionen Tonnen Werkstoffe auf und wurde über 7 Alarmlen von Kunden in Kenntnis gesetzt (2017: 1,44 Mio. Tonnen und 10 Alarmlen). Bei einem der Alarmlen handelte es sich um sogenannte Alpha-Strahler, die mit dem derzeitigen Stand der Technik nicht zu 100 Prozent detektierbar sind. Sechs Alarmlen waren auf schwach kontaminiertes Material zurückzuführen, das leicht abgeschirmt werden kann und dadurch schwer zu entdecken ist.

Achtung der Menschenrechte

Standards und Verpflichtungen

ELG hat das eigene Verständnis von wertekonformem Handeln in einem Verhaltenskodex festgelegt „Independence“, „Responsibility“, „Integrity“, „Empowerment“, „Innovation“ und „Mutuality“: Das sind die „6 Prinzipien von ELG“, die das Fundament der Unternehmenskultur bilden und als Verhaltenskodex dienen. Zudem fördert ELG die Mission des Global Compact der Vereinten Nationen und verpflichtet sich seit Mai 2018 als aktiver Unterstützer der Initiative, deren zehn Prinzipien einzuhalten und zu verbreiten. 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“).

Lieferantenbewertung

Vgl. Ausführungen unter „Umweltbelange“

Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Compliance Management

Vgl. Ausführungen unter Franz Haniel & Cie. GmbH zu „Compliance Management“

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 Systeme werden entweder auf eigenständiger Basis oder zusammen mit Komponenten von Drittanbietern schlüsselfertig installiert. Als Full-Service-Anbieter bietet Optimar zudem ergänzende Produkte und Dienstleistungen. Das Unternehmen versorgt internationale Kunden in mehr als 30 Ländern. Der Geschäftsbereich gehört seit Dezember 2017 zum Haniel-Portfolio. Um dem Anspruch der Haniel-Holding Rechnung zu tragen, etabliert Optimar ein professionelles CR-Management, das auf das eigene Geschäftsmodell zugeschnitten und für die Größe des Unternehmens angemessen ist.

Fischverarbeitung mit Sorgfalt – diese Unternehmensphilosophie von Optimar folgt zwei Leitgedanken, dem Tierwohl und der Lebensmittelsicherheit von Fischprodukten. Ein Beispiel für ein Produkt, das beiden Herausforderungen gerecht wird, ist „Optilice“. Diese einzigartige Lösung ermöglicht die Entlausung infizierter Fische, indem sie schonend und ohne Einsatz von Medikamenten oder Chemikalien in temperiertem Wasser gebadet werden. Dadurch hat die Methode keine negativen Auswirkungen auf die Tiere, die Umwelt oder die Gesundheit der Verbraucher. Trotz einer automatisierten Fischverarbeitung gewährleistet Optimar eine tiergerechte Haltung und Tötung. Ein weiterer Vorteil der Automatisierung liegt in einem geringeren Hygienierisiko, da der Mensch weniger häufig mit dem Fisch in Berührung kommt. Außerdem ermöglichen die technischen Lösungen von Optimar die lückenlose Nachverfolgung der Verarbeitungsschritte, was entscheidend für eine nachhaltige Fischwirtschaft ist.

Optimar sieht eine starke Korrelation zwischen langfristiger Profitabilität und verantwortungsvollen Geschäftspraktiken. Diese Einstellung spiegelt sich in den ESG-Standards (Environmental, Social and Governance) des Unternehmens wider. Das Dokument wird von jedem Mitarbeiter unterzeichnet und ist auch von den Lieferanten einzuhalten. Neben der Einhaltung von Vorschriften legt Optimar großen Wert auf Loyalität, Zusammenarbeit, Offenheit und Beteiligung. Jedem Mitarbeiter stehen Entwicklungsmöglichkeiten offen, um seine Kompetenzen auszubauen. So ist Optimar beispielsweise ein anerkannter Ausbildungsbetrieb für zahlreiche Berufe. Seit 2018 koordiniert ein CR-Verantwortlicher die verschiedenen Aktivitäten.

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 elf Standorte und Präsenzen in mehr als 50 Ländern.

Seit der Akquisition durch Haniel im November 2017, trägt ROVEMA dem Anspruch der Holding Rechnung und etabliert ein professionelles, für die Größe der Organisation angemessenes CR-Management. Ausgehend von der Unternehmensstrategie hat der Geschäftsbereich unter der Leitung der Geschäftsführung die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen identifiziert und zu vier Schwerpunkten zusammengefasst: Save Energy, Save Food, Sustainable Packaging und Supply Chain. Die darin gebündelten Aktivitäten zielen darauf ab, mit Ressourcen sorgfältig umzugehen und die Qualität von Lebensmitteln zu schützen. So greift ROVEMA auf hocheffiziente Verfahren und Komponenten für Verpackungsanlagen zurück, um den Energieverbrauch der Maschinen zu senken. Darüber hinaus versetzt das Unternehmen seine Kunden in die Lage, mit seinen Maschinen den Materialeinsatz für Verpackungen und deren Volumen zu reduzieren, was wiederum Rohstoffe spart und den CO₂-Ausstoß beim Warentransport verringert. Auf diese Weise trägt ROVEMA zur ökologischen Optimierung der Transportkette bei. Dank produktschonender und haltbarkeitsverlängernder Verpackungsprozesse und -formen wird auch die Sicherheit von Lebensmitteln für den Endverbraucher erhöht und deren Verderb vorgebeugt. Nicht zuletzt können die Maschinen von ROVEMA umweltfreundliche Verpackungen aus nachwachsenden Rohstoffen verarbeiten, die biologisch abbaubar sind. Fortschritte in den vier Nachhaltigkeitsschwerpunkten werden von einem CR-Verantwortlichen auf Fachebene nachverfolgt und kommuniziert.

Nachhaltiges wirtschaftliches, ökologisches und soziales Handeln ist für ROVEMA unverzichtbares Element der unternehmerischen Kultur. Ein Verhaltenskodex, der sich aus den Unternehmenswerten und den zehn Prinzipien des UN Global Compact ableitet, dient allen Mitarbeitern als Leitbild. Auch für Lieferanten wurden Compliance-Regeln in einem Verhaltenskodex fixiert. Über die Einhaltung von Grundsätzen hinaus legt das Unternehmen Wert auf Sicherheit am Arbeitsplatz und unterstützt seine Mitarbeiter bei der Qualifizierung, unter anderem mit Ausbildungsplätzen in verschiedenen Fachrichtungen und der Möglichkeit eines dualen Studiums. Zudem übernimmt ROVEMA soziale Verantwortung mit Angeboten zur Alters- und Gesundheitsvorsorge.

Weitere Informationen unter www.rovema.com/ingenieurswesen/sustainability

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 Gastronomiesektor und Lebensmitteleinzelhandel.

Bei TAKKT gehen profitables Wachstum und Nachhaltigkeit Hand in Hand: Mit der unternehmensweiten Nachhaltigkeitsorganisation SCORE „Sustainable Corporate Responsibility“ wurde die Voraussetzung geschaffen, Aktivitäten zur nachhaltigen Unternehmensführung über alle Sparten hinweg zu koordinieren und im Tagesgeschäft umzusetzen. TAKKT hat eine Nachhaltigkeitsstrategie für die kommenden Jahre entwickelt: Im Stakeholder-Dialog wurden die wesentlichen Themen identifiziert, gewichtet und entsprechende Maßnahmen zur Umsetzung und Zielerreichung initiiert. Ein etabliertes Kennzahlensystem ist dabei ein wichtiges Instrument, um Fortschritte messbar und transparent zu machen.

Umweltbelange

Lieferantenbewertung

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“. Die Ergebnisse können die Produktmanager von TAKKT im Online-Portal einsehen, den Lieferanten daraufhin Verbesserungsvorschläge machen und Entwicklungspläne aufstellen. 2018 belief sich das Einkaufsvolumen von durch EcoVadis zertifizierten Lieferanten auf 44,2 % (2017: 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: 2018 waren 39,3 % von ihnen zertifiziert (2017: 39,8 %).

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 2018 auf rund 9,5 % (2017: 9,3 %). 2020 soll dieser Wert 12-15 % betragen.

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, steigert TAKKT die Effizienz des kundenorientierten Marketings und schont zugleich Ressourcen, indem der Papiereinsatz verringert wird. 2018 verbrauchte TAKKT rund 4,2 kg Papier pro Auftrag (2017: 5,4 kg) und konnte das für 2020 definierte Ziel von 6,0-6,5 kg erneut übertreffen.

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 konnte den CDP Climate Score im Jahr 2018 auf „B“ verbessern. TAKKT liegt somit im vorderen Bereich der teilnehmenden SDAX-Unternehmen. KAISER+KRAFT Deutschland, die größte Vertriebsgesellschaft in Europa, hat Anfang 2018 das gesamte Unternehmen klimaneutral gestellt. Durch die Erfassung von CO₂-Emissionen gewinnt TAKKT wichtige Ansatzpunkte für zielgerichtete Verbesserungsmaßnahmen – wie den Einsatz umweltfreundlicher Materialien und Produktionsverfahren. 2018 lagen für 13 wesentliche Gesellschaften zertifizierte Klimabilanzen vor (2017: 13). 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. 2018 wurden 93,5 % der Paket- und 48,9 % der Stückgutsendungen in Europa und den USA CO₂-kompensiert versendet (2017: 91,4 bzw. 44,7 %). 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. 2018 waren bereits 6 wesentliche Gesellschaften nach ISO 14001 zertifiziert (2017: 6). 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 2018 bereits in 4 Gesellschaften erfolgt (2017: 4), 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. 2018 lag der Wert bei 66,7 Megajoule pro Auftrag (2017: 70,6 MJ).

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. Investitionen in die Schaffung moderner Arbeitswelten tragen dazu bei, die Fir-

menkultur 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. 2018 waren von den im Rahmen der digitalen Agenda neu eingestellten Talenten noch 89,9 % bei TAKKT aktiv (2017: 90,9 %).

Diversität

TAKKT ist vom Mehrwert gemischter Teams überzeugt und sieht es als unternehmensweite Aufgabe an, länder- und spartenübergreifend gleiche Chancen für Frauen und Männer in ihrer Karriereentwicklung zu gewährleisten – z. B. durch 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. Darüber hinaus soll u.a. durch den Ausbau von Kinderbetreuungsangeboten und Betriebsvereinbarungen zum Home-Office eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf erreicht werden. 2018 konnte der Anteil von Frauen in Top-Führungspositionen auf 12,3 % (2017: 10,5 %) gesteigert werden. Die Zielvorgabe bis 2020 von mindestens 10 % wurde somit erneut erreicht.

Soziale Belange

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 Unternehmen insbesondere das ehrenamtliche Engagement seiner Mitarbeiter: Durch bezahlte Freistellung haben diese die Möglichkeit, vor Ort materiell und ideell Unterstützung zu leisten. Davon konnten 2018 rund 70,2 % der Mitarbeiter Gebrauch machen (2017: 65,7 %). Tatsächlich haben 18,0 % an lokalen Volunteering-Projekten teilgenommen (2017: 15,1 %). Somit wurde 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, erneut erreicht.

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

Vgl. Ausführungen unter Franz Haniel & Cie. GmbH zu „Compliance Management“

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