



DONECK EUROFLEX
FLEXOGRAPHIC INKS FOR EUROPE

Doneck Euroflex S.A. · 4, an de Längten · L-6776 Grevenmacher

H.E. Ban Ki-moon
Secretary-General
United Nations
New York, NY 10017
USA

Z. I. Potaschberg · 4, an de Längten
L-6776 Grevenmacher / Luxembourg
Tel. + 352 71 08 10-1 · Fax 71 08 10-89 99
euroflex@doneck.com · www.doneck.com

Zweite Fortschrittsmitteilung (Communication on Progress - COP) von Doneck Euroflex S.A.

Sehr geehrter Herr Generalsekretär,

bereits im dritten Jahr verpflichtet sich Doneck Euroflex S.A. mit voller Überzeugung zur Unterstützung der zehn Prinzipien des Global Compact. Wir haben ein ereignisreiches Jahr hinter uns, das durch eine deutliche Weiterentwicklung unseres Engagements in den einzelnen Bereichen dieser Prinzipien geprägt war. Hervorzuheben ist der weitreichende Ausbau unseres Arbeitssicherheitssystems zum umfassenden Schutz unserer Mitarbeiter, aber auch eine Erweiterung der Überprüfung der Einhaltung von Menschenrechten in unserer Lieferkette oder deutliche Effizienzsteigerungen in unserer Produktion und damit umweltrelevante Einsparungen.

In unserem ersten Fortschrittsbericht des vergangenen Jahres haben wir berichtet, dass wir in der zweiten Jahreshälfte 2014 gesellschaftliche Verantwortung und die Prinzipien des Global Compact in die Unternehmenspolitik und das Managementsystem von Doneck Euroflex S.A. übernommen haben. Als Grundlage hierfür hatten wir ein auf Nachhaltigkeit spezialisiertes Beratungsunternehmen beauftragt, eine objektive Status quo-Analyse zur Wahrnehmung unserer Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern, der Umwelt und der Gesellschaft durchzuführen.

Unser Nachhaltigkeitsbeauftragter (Sustainability Officer), Herr Patrick Lonsdorfer, hat auf den Ergebnissen dieser Analyse aufbauend das Ziel- sowie Kennzahlensystem des integrierten Managementsystems um die Inhalte der ISO 26000 ergänzt bzw. begonnen, die im Abschlussbericht identifizierten Lücken zu schließen.

Das Topmanagement von Doneck Euroflex S.A. steht mit voller Kraft hinter dem eingeschlagenen Weg, unternehmerische Verantwortung und die Prinzipien des Global Compact noch stärker in den Geschäftsalltag zu integrieren.

Mit freundlichen Grüßen


Arndt Breitbach
Doneck Euroflex S.A.
Längten · L-6776 Grevenmacher
Tel: +352 71 08 10-1 · Fax: 71 08 10-89 99
euroflex@doneck.com · www.doneck.com

Managing Director

Menschenrechte

Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten sowie

Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Assessment, Grundsatz und Ziele

Im letzten Jahr haben wir berichtet, dass die Unternehmenspolitik von Doneck Euroflex S.A. (im Folgenden Doneck) die Einhaltung von Menschenrechten in unserem Einflussbereich nicht nur fordert, sondern für unsere Produktionsstätten (ausschließlich in Europa) auch garantiert. Daneben haben wir wie angekündigt unseren Verhaltenskodex weiterentwickelt und zudem auch um Menschenrechte erweitert. Der Kodex verfügt insgesamt über fünf Seiten voller Verpflichtungen unserer Mitarbeiter in den Bereichen der Global Compact Prinzipien. Zu den Prinzipien 1 bis 6 haben beispielsweise alle Mitarbeiter von Doneck folgende Textpassage unterschrieben:

„Doneck bekennt sich klar zur internationalen Einhaltung der Menschenrechte und lehnt jede Form von Zwangs- und Kinderarbeit ab. Der Respekt vor der persönlichen Würde, Privatsphäre und den Persönlichkeitsrechten unserer Kollegen, Kunden, Lieferanten und anderen, mit denen wir in Kontakt stehen, ist für uns selbstverständlich. Gesetze und Regeln zur Wahrung der Menschenrechte, für faire Arbeitsbedingungen, gesetzliche Mindestlöhne und andere arbeitsrechtliche Bestimmungen sind für uns verpflichtend.“

In unserem letzten Fortschrittsbericht haben wir außerdem festgehalten, dass neben Unternehmenspolitik und Verhaltenskodex bzw. der Wahrung von Menschenrechten in einem großen Teil unseres Einflussbereichs durch die ausschließliche Produktion innerhalb Europas auch die Sicherstellung ihrer Einhaltung innerhalb unserer Lieferkette besser überprüft und dokumentiert werden soll. Den Verbesserungsvorschlag aus der Status quo-Analyse, den Kenntnisstand zur Menschenrechtswahrung bei unseren Zulieferern auszubauen, haben wir umgesetzt.

Umsetzung

In der erwähnten Status quo-Analyse wurde neben dem Fehlen einiger bereits berücksichtigten Themen wie der Einarbeitung von Menschenrechten in unseren Verhaltenskodex vorrangig die dokumentierte Überprüfung der Vorgaben zum Umgang mit Menschenrechten entlang der Lieferkette kritisiert bzw. festgehalten, dass diese nicht ausreichend vorhanden ist. Daher haben wir uns im vergangenen Jahr explizit dieser Thematik angenommen und unsere Lieferantenbewertung ausgebaut.

Unser Fragebogen für potentielle Geschäftspartner wurde bereits in den letzten Jahren um Fragen wie z.B. nach der Einstellung zu Kinderarbeit erweitert. Aus den Empfehlungen der Status quo-Analyse leitete sich eine zusätzliche Liste mit präziseren Fragen ab, die in den Fragenkatalog aufgenommen wurde und seit einigen Monaten für die Lieferantenbewertung verwendet wird.

Hierzu zählen Fragen nach einem verpflichtenden und nachgewiesenen Mindestalter für Mitarbeiter oder betrieblichen Gesundheits- und Sicherheitsrichtlinien, aber auch die direkte Frage nach der Akzeptanz und Einhaltung von Menschenrechten und wie potentielle Lieferanten diese nachweisen können. Gerade Lieferanten aus Regionen, die von Krisen oder Konflikten betroffen sind, haben Probleme die Einhaltung von Menschenrechten nachzuweisen. Unsere Einkaufsverantwortlichen planen daher vermehrt Reisen und Besuche bei bereits gelisteten und potentiellen Lieferanten, um die gegebenen Antworten in unserem Fragebogen vor Ort zu überprüfen. Allerdings werden hierbei immer noch keine unangekündigten Audits durchgeführt, aber Wert darauf gelegt, offene Fragen zu unserer Zufriedenheit zu klären.

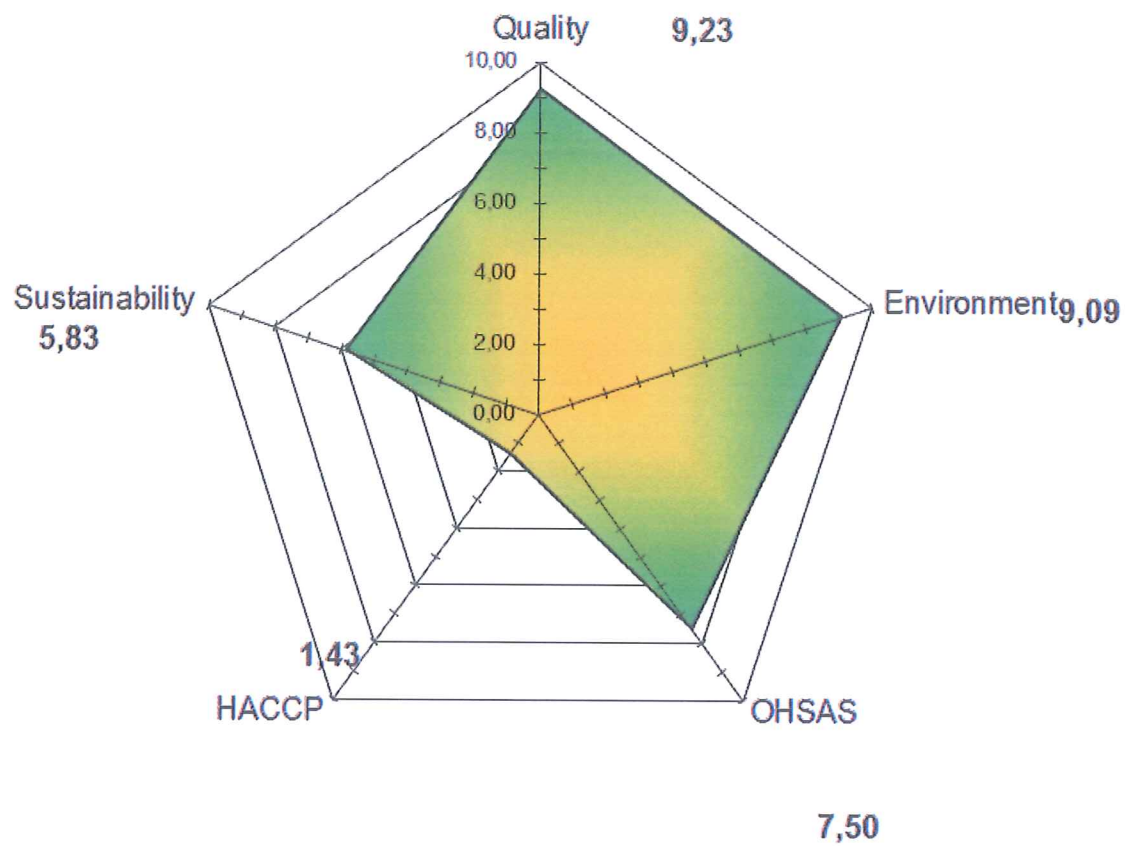
Messung und Ergebnisse

Im letzten Jahr haben wir von unserer hausinternen Diskussion bei Doneck berichtet, das Gewicht von menschen- und arbeitsrechtlichen Kriterien in der Gesamtbewertung zu erhöhen, was wir umgesetzt haben. Da es insgesamt nur zwei direkte Fragen zur Einhaltung von Menschenrechten und ungefähr zehn Fragen gibt, die indirekt mit der Thematik verbunden sind, wiegen Fragen zur Qualität und auch zu Umweltthemen immer noch schwerer für die Entscheidung, allerdings werden die einzelnen Ergebnisse der Fragebogenteile (hier relevant sind Umwelt und Nachhaltigkeit) mittlerweile gleichwertig gewichtet.

Das folgende Schaubild zeigt ein frei erfundenes Beispiel, wie das Ergebnis einer unserer Lieferantenbewertungen aussehen könnte, nach dem die Lieferanten in Kategorien von A bis C aufgeteilt werden. C-Lieferanten werden ausgelistet, erhalten aber eine Begründung und die Möglichkeit, Defizite zu beseitigen und zum B-Lieferanten aufzusteigen. B-Lieferanten erhalten ein separates Schreiben mit der Bitte um Stellungnahme zu den ermittelten Defiziten.

Das hier gezeigte Beispiel wäre ein potentieller Lieferant, der gerade noch in der Kategorie B eingestuft wird. Qualität und Umweltmanagement sind gut, die Arbeitssicherheit ausreichend. Im Bereich der Gefahrenanalyse und kritischer Kontrollpunkte (HACCP) ist zwar fast nichts vorhanden, aber die Punkte zur Nachhaltigkeit sind zumindest zur Hälfte positiv beantwortet. Wenn wir davon ausgehen, dass die beiden Fragen zur Menschenrechtswahrung und dem Mindestalter der Mitarbeiter positiv beantwortet und Nachweise vorgelegt wurden, wird dieser Lieferant mit dem Durchschnittswert von

6,6 (von 10 erreichbaren Punkten) in die Kategorie B eingeordnet. Dem Lieferanten wird dies offiziell mitgeteilt und darauf verwiesen, was er unternehmen könnte, um in die Kategorie A aufzusteigen.



Arbeitsnormen

Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für

Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,

Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und

Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Assessment, Grundsatz und Ziele

Im letzten Jahr haben wir berichtet, dass unsere Mitarbeiter aktiv bei der Vereinbarung von Familie und Beruf unterstützt werden und ihnen vielfältige Weiterbildungsmöglichkeiten offen stehen. Alle Mitarbeiter von Doneck haben das Recht auf Kollektivverhandlungen und Vereinigungsfreiheit, der Personalrat steht ihnen hierbei zur Seite. Da die Beseitigung von Diskriminierungen jeglicher Art bei Anstellung und Beschäftigung unser erklärtes Ziel ist, haben wir auch in diesem Bereich den Verhaltenskodex weiterentwickelt und um folgende Abschnitte ergänzt:

„Doneck verpflichtet sich, alle bestehenden und zukünftigen Mitarbeiter fair, respektvoll und gleich zu behandeln und die Grundsätze der Gleichberechtigung anzuwenden. Doneck erkennt das Recht auf Vereinigungsfreiheit sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen im Rahmen der jeweiligen nationalen Regelungen und Gepflogenheiten vollumfänglich an.

Diskriminierung, das heißt Benachteiligungen von Personen ohne sachlichen Grund, und Belästigung in jedweder Form werden von uns in keiner Weise toleriert. Dieses Verbot gilt sowohl für Handlungen innerhalb unseres Unternehmens als auch für alle Beziehungen nach außen. Doneck duldet weder Ausbeutung noch Diskriminierung von Personen aufgrund ihres Alters, Geschlechts, ihrer Gesundheit, Herkunft, Ethnie, politischen Einstellung, sexuellen Orientierung, Hautfarbe oder sonstiger persönlicher Eigenschaften. Vor allem bei personalbezogenen Entscheidungen wie Einstellungen, Beförderungen oder disziplinarische Maßnahmen legen wir Wert auf eine diskriminierungsfreie Entscheidungsfindung.“

Nachdem es bei Doneck im August 2014 einen Brand in einer der Produktionshallen gab, bei dem ein Mitarbeiter verletzt wurde, haben wir im Bereich des Arbeits- und Gesundheitsschutzes die größten Anstrengungen unternommen, um gemäß unserer Devise „Safety First!“ die Sicherheit unserer Mitarbeiter zu garantieren. Um dies anhand unseres bereits 2010 eingeführten OHSAS-Systems noch

einmal zu unterstreichen, wurde der Verhaltenskodex auch zu diesem Thema um einen umfangreichen Abschnitt erweitert:

„Doneck sieht sich in der Verantwortung, seinen Mitarbeitern einen Arbeitsplatz und eine Tätigkeit zu bieten, die den modernen Ansprüchen, insbesondere hinsichtlich der Sicherheit am Arbeitsplatz, entsprechen. Die Gesundheit der Mitarbeiter ist das höchste Gut jedes Einzelnen. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiter genießt bei Doneck höchste Priorität. Wir handeln nach der Devise „Safety First“. Die Anlagen- und Mitarbeitersicherheit geht vor Produktions- und Liefertreue. Mit Hilfe des in 2010 eingeführten Arbeitssicherheitsmanagementsystem gemäß OHSAS:18001 werden Arbeits- und Gesundheitsschutz permanent bewertet und präventiv gestaltet. Alle Mitarbeiter sind aufgerufen, durch aktive Mitarbeit, Verbesserungsvorschläge und proaktives Handeln die Zahl von Arbeitsunfällen und kritische Vorfälle auf einen Null-Wert herunterzufahren.“

Dieser Vorfall wurde auch zum Anlass genommen, unser Sicherheitssystem komplett zu überarbeiten und sicherzustellen, dass etwas ähnliches nicht noch einmal geschehen kann. Unter anderem wurde beim Neubau der abgebrannten Produktionsteile darauf geachtet, diese in mehr Brandabschnitte aufzuteilen und neben Feuerlöschern und einer CO₂-Anlage auch eine Wassersprühanlage zu installieren. Außerdem wurde das gesamte Sicherheitskonzept ausgebaut, worauf im nächsten Bereich „Umsetzung“ näher eingegangen wird.

Umsetzung

Wie wir bereits im letzten Jahr berichtet haben, existieren für die Rechte unserer Mitarbeiter klare Regelungen, deren Einhaltung vom Personalrat überwacht wird. Daneben ist uns ein offener Dialog wichtig. Unser Konzept „Doneck im Dialog“, das einen aktiven Sozialdialog zwischen Mitarbeitern und der Geschäftsleitung schaffen soll, hat sich seit dem letzten Jahr noch einmal weiterentwickelt und ist mit unseren Bemühungen verbunden worden, ein effizientes Lean-Management einzuführen. In jeder Abteilung werden wöchentliche Treffen abgehalten, mit der Möglichkeit sogenannte „Inkputs“ als Verbesserungsvorschläge einzubringen. Das gesamte Lean-System wird durch monatliche 5S-Audits überprüft.

Wie bereits erwähnt haben wir uns im vergangenen Jahr im Wesentlichen mit der Mitarbeitersicherheit auseinandergesetzt, um einen weiteren Brand zu vermeiden bzw. im Notfall zumindest die höchstmögliche Sicherheit für alle Betroffenen zu garantieren. Ein internes Ortungssystem, das sowohl mit der Stempeluhr als auch mit dem Terminal gekoppelt ist, an dem Besucher sich anmelden müssen, sorgt dafür, dass ein neu gegründetes Kriseninterventionsteam im Notfall jederzeit nachvollziehen kann, wer sich wo im Gefahrenbereich aufhält, um notwendige Evakuierungsaktionen zu koordinieren.

Innerhalb dieses Interventionsteams sind Aufgaben wie die externe Kommunikation mit Einsatzkräften klar aufgeteilt, ein elektronisches Anwesenheitssystem sorgt dafür, dass durchgehend genug Mitglieder des Teams auf dem Werksgelände verfügbar sind. Doneck verfügt über doppelt so viele Erst- und Alarmhelfer wie gesetzlich vorgeschrieben und hat im vergangenen Jahr eine eigene Werksfeuerwehr gegründet. Die dreizehn Mitglieder wurden von der Luxemburger Feuerwehr ausgebildet und halten eine monatliche Feuerwehrrübung ab. Die Leitung der Werksfeuerwehr besteht aus langjährigen Mitgliedern von freiwilligen Feuerwehren, die bei einem möglichen Brand die Löscharbeiten in der ersten halben Stunde koordinieren sollen (dieser Zeitraum wird von der Luxemburger Feuerwehr ungefähr benötigt, um vor Ort zu sein). Insgesamt haben wir großen Wert darauf gelegt, unseren Mitarbeitern zu zeigen, dass Doneck alles unternimmt, um einen solchen Vorfall in Zukunft zu vermeiden.

Messung und Ergebnisse

In unserem letzten Fortschrittsbericht haben wir die jährlich zweimal durchgeführte Stimmungsabfrage unter allen Mitarbeitern, den sogenannten „Happiness Indikator“ vorgestellt, der darstellt, ob sich unsere Mitarbeiter bei Doneck im Vergleich zum Vorjahr oder dem letzten Halbjahr besser oder schlechter fühlen. Da die Ergebnisse aus 2014 durch den Brand in unserer Produktionshalle allerdings nicht als repräsentativ angesehen werden können, ist auch die Verbesserung der Zufriedenheit in 2015 erst einmal mit Vorsicht zu betrachten und die Ergebnisse aus 2016 abzuwarten.

Ähnliches gilt für unsere Kennzahlen im Bereich betrieblicher Unfälle. Im Vergleich zu 2014 haben sich diese verbessert, verglichen mit 2013 allerdings geringfügig verschlechtert. Ohne diese internen Zahlen detailliert zu präsentieren können wir trotzdem stolz berichten, dass die beiden Kennzahlen zur Unfallquote (Anzahl Unfälle/Anzahl geleistete Arbeitsstunden*1 Mio.) und Unfallschwere (Anzahl Ausfallstunden/Anzahl Arbeitsstunden*1 Mio.) in den vier Jahren seit Einführung der Messungen um mehr als 16% bzw. sogar 70% gefallen sind. Die Reduzierung meldepflichtiger Arbeitsunfälle ist eines der klar definierten Ziele innerhalb unseres OHSAS-Systems.

Umweltschutz

Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,

Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen

Prinzip 9: und die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

Assessment, Grundsatz und Ziele

Neben der Arbeitssicherheit hat sich Doneck mit der Zertifizierung eines Umweltmanagementsystems nach DIN ISO 14001 zu einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess seiner Umweltleistungen verpflichtet, in den sämtliche Mitarbeiter einbezogen sind. Das Umweltmanagementsystem ist seit 2010 zertifiziert und entwickelt sich kontinuierlich weiter, unter anderem mit dem permanenten Ziel, möglichst energie- und rohstoffsparend zu produzieren. Unsere Langzeit-Vision ist eine Druckfarbe, die überwiegend auf erneuerbaren Rohstoffen basiert und mit CO₂-neutraler regenerativer Energie umweltneutral hergestellt wird. Um dieser Vision näher zu kommen, erhöht Doneck stetig die Ressourcen- und Energieeffizienz der Farbenherstellung und sucht nach alternativen Grundstoffen für die Produktion. Das Beispiel, das wir bereits im letzten Jahr stolz präsentiert haben, ist unsere vollständig kompostierbare Farbe zum Bedrucken von Papierservietten.

Das etablierte Umweltmanagementsystem ist integriert in den größeren Kontext der zusätzlich vorhandenen DIN ISO 9001 (zertifiziert seit 2001), OHSAS 18001, DIN EN 22000, des Lean-Managements, der 5-S-Methode und der Orientierung an der ISO 26000. Das integrierte Managementsystem bildet die Grundlage für ein umfassendes Kennzahlensystem, das mit konkreten Zielvorgaben verknüpft ist. Aus den Zielvorgaben werden zweimal jährlich Maßnahmen abgeleitet. Das Kennzahlen- und Zielsystem ermöglicht Doneck, sowohl die absoluten Ressourcen- und Energieeinsätze zu quantifizieren als auch Umwelt- und Energieeffizienzindikatoren zu bilden.

Umsetzung

Zur Senkung des ökologischen Fußabdrucks können unsere Druckfarben nach vorheriger Schulung direkt beim Kunden hergestellt werden. Dadurch entfallen Lieferwege und die Farbe wird in regionaler Nähe zum Anwendungsort produziert. In diesem Zusammenhang beliefern wir unsere Kunden nur noch mit den Grundstoffen und dazugehörigem Equipment, die verschiedenen Farben werden vor

Ort angemischt. Dadurch wird verhindert, dass kleine Chargen von Spezialfarben von unserem Werk zum Kunden transportiert werden müssen.

Seit unserem letzten Fortschrittsbericht haben wir unsere Ziele im Umweltbereich und damit auch das Kennzahlensystem noch einmal ausgebaut. Eine kontinuierliche Verbesserung streben wir bei folgenden Kennzahlen an:

- Stromkosten / Umsatz (in %)
- Erdgaskosten / Umsatz (in %)
- kWh / kg Farbe
- kg Waschwasserkonzentrat / kg Farbe (in %)
- kg Abfall / kg Farbe
- CO₂ (Scope 1-3) / kg Farbe
- VOC (Gesamt-Emissionswerte in Bezug auf eingesetzte Lösemittelmengen (in %))

Im folgenden Punkt „Messung und Ergebnisse“ gehen wir auf die Entwicklung ausgewählter Kennzahlen ein.

Messung und Ergebnisse

Seit 2011 konnte die Energieeffizienz bei der Farbenherstellung kontinuierlich verbessert werden. Der Energieverbrauch (in kWh) pro produziertem Kilogramm Farbe ist von durchschnittlichen 0,263 kWh/kg Farbe in 2011 auf 0,183 kWh/kg Farbe in 2015 gesunken, was einer Reduzierung von mehr als 30% entspricht. Dieser deutliche Rückgang ist insbesondere auf Prozessoptimierungen zurückzuführen und wird durch zusätzliche Maßnahmen wie der Umstellung der Außenbeleuchtung auf LED wirksam unterstützt. Neben dieser Verbesserung der Energieeffizienz konnten im selben Zeitraum vor allem auch die Erdgaskosten in % des Umsatzes um 50% gesenkt werden.

Jährlich erfassen wir unsere Treibhausgasemissionen in Anlehnung an die Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) und nutzen diese Bilanz als Grundlage für die Identifikation von zukünftigen Einsparpotentialen im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung. Unsere Gesamtemissionen haben sich von mehr als 1,3 Mio. Kilogramm CO₂ in 2008 um mehr als 60% auf 535.401 Kilogramm CO₂ in 2014 (2015 erst ab Mai 2016 verfügbar) reduziert. Pro Kilogramm produzierter Farbe haben wir 2014 0,0328 Kilogramm CO₂ emittiert, was einer Reduktion von weit mehr als 80% gleichkommt verglichen mit 2008. Der Bezug von 100% Ökostrom in der Zentrale und an unserem Hauptproduktionsstandort trägt hierzu ebenso bei wie die Effizienzsteigerungen in der Produktion.

Korruptionsbekämpfung

Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Assessment, Grundsatz und Ziele

Doneck realisiert seine Geschäfte ausschließlich auf Basis wettbewerbsfähiger Produkte und kompetenter Beratung sowie unter Wahrung eines hohen moralischen und ethischen Anspruchs. Wir agieren stets in einem rechtssicheren und –konformen Kontext. Dazu gehört das Befolgen sämtlicher durch den Gesetzgeber festgelegten Gesetze, Regelungen und Verordnungen. Unsere Geschäftsbeziehungen und Verkaufsaktivitäten sind gemäß integrierter Verhaltensvorgaben seitens der Geschäftsführung als „compliant“ zu gestalten. Dies wird in unserer Unternehmenspolitik unterstrichen. Außerdem lehnt Doneck Korruption jeglicher Art ab und hat dies innerhalb des Verhaltenskodex in einer eigenen Anti-Korruptionsrichtlinie festgehalten und von allen Mitarbeitern unterschreiben lassen:

„Wir bei Doneck sind der festen Überzeugung, dass unsere Produkte im Wettbewerb für sich sprechen und bestehen. Daher versprechen und vergeben wir weder Zahlungen noch wertvolle Geschenke, um Mitarbeiter anderer Unternehmen oder Angehörige des öffentlichen Bereichs dazu zu verleiten, uns einen ungerechtfertigten Vorteil zu verschaffen. Korruption, Bestechung oder Schmiergeldzahlungen sind immer und weltweit unzulässig. Auch unterhalb der Korruptionsschwelle sind Zuwendungen unzulässig, wenn sie zu Interessenkonflikten führen könnten.

Von Bestechung oder Bestechlichkeit im Geschäftsverkehr spricht man, wenn einem Mitarbeiter von einem Dritten Vorteile angeboten oder gewährt werden, damit er diesen wettbewerbswidrig bevorzugt. Der Tatbestand ist umgekehrt erfüllt, wenn der Mitarbeiter diese Vorteile erfragt.

Für alle Mitarbeiter von Doneck gilt, dass eine solche Handlung mit personellen Konsequenzen geahndet wird. Zudem sind Handlungen zu unterlassen, die den Eindruck einer unzulässigen Beeinflussung nahe legen könnten.

Alle unsere Geschäftsentscheidungen werden grundsätzlich frei und unabhängig von Zuwendungen getroffen. Bei Ausnahmen, wie beispielsweise kleinen Weihnachtspräsenten, müssen Doneck Mitarbeiter sich strikt an folgende Regeln halten:

- *Geschenke oder Einladungen dürfen nicht gegen geltendes Recht oder die internen Unternehmensrichtlinien verstoßen.*
- *Sie dürfen keinen dem Zweck angemessenen Wert übersteigen.*

- *Geschenke oder Einladungen, die vom Unternehmen beschlossen und durch die Geschäftsführung frei gegeben sind, können entsprechend der internen Anweisung übergeben bzw. ausgesprochen werden.“.*

Diese Anti-Korruptionsrichtlinie entspricht internationalem und europäischem Standard und enthält alle wichtigen Punkte, die von unseren Mitarbeitern beachtet werden müssen. Dies erwarten wir natürlich im gleichen Maße von unseren Geschäftspartnern und behalten uns vor, bei Zuwiderhandlung Geschäftsbeziehungen umgehend aufzulösen.

Umsetzung

Die Anti-Korruptionsrichtlinie bzw. natürlich der gesamte Verhaltenskodex bildet die Grundlage für den Umgang mit Geschäfts- und Kooperationspartnern. Mitarbeiter werden hier angeleitet, wie sie sich bei der Konfrontation mit Erpressung und Bestechung zu verhalten haben, können sich im Zweifelsfall aber auch jederzeit vertrauensvoll an den Personalrat oder unseren Nachhaltigkeitsbeauftragter (Sustainability Officer) wenden. Bei Nichteinhaltung werden umgehend personalrechtliche Konsequenzen eingeleitet, was jedem unserer Mitarbeiter bewusst ist.

Messung und Ergebnisse

Bislang wurden keine Verstöße gegen die Anti-Korruptionsrichtlinie festgestellt. Die Einrichtung eines standardisierten Whistle-Blowing Mechanismus wurde diskutiert, nach einhelliger Meinung aber verworfen. Jeder Mitarbeiter kann sich mit Korruptionsproblematiken an seine Vorgesetzten, den Personalrat, den Nachhaltigkeitsbeauftragten oder die Geschäftsführung wenden, so dass ausreichend Alternativen zur Verfügung stehen. Außerdem wurde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass dies auch in Form eines anonymen Verbesserungsvorschlags geschehen kann, falls der Betreffende nicht in Erscheinung treten möchte.