

NACHHALTIGKEITSBERICHT

Veröffentlicht am 1. Juni 2016



NACHHALTIGKEITSBERICHT 2015

Veröffentlicht am 1. Juni 2016

CEWE Stiftung & Co. KGaA



ClimatePartner^o
klimaneutral

Druck | ID: 11496-1404-1001



Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht ist auf FSC®-zertifiziertem Papier gedruckt. Der Druck erfolgte klimaneutral. Die durch die Produktion und Distribution verursachte Menge an CO₂-Emissionen (1.023 kg CO₂) wurde durch Investitionen in ein Waldschutzprojekt im Kasigau Wildlife Korridor in Kenia ausgeglichen. Das Klimaschutzprojekt stammt aus dem Portfolio von ClimatePartner. Das Projekt erfüllt internationale Standards und wird regelmäßig durch unabhängige Stellen zertifiziert.

Titelbild v. l. n. r.: Edelgard Abrahams – Mitarbeiterin Finanzbuchhaltung und Debitorenmanagement, Torben Dählmann – Mitarbeiter Logistik und Fuhrpark, Susanne Lang – Mitarbeiterin Public Relations, Dr. Christine Hawighorst – Leiterin Public Relations und CSR, Holger Pargmann – Facility-Manager, Isabell Fiorito – Mitarbeiterin (FÖJ) der Geschäftsstelle des NABU Oldenburger Land, Meike Kersken – Mitarbeiterin Public Relations, Dörte Cibis – Key-Account-Assistentin



NACHHALTIGKEIT BEI CEWE

Spezialisten aus allen Abteilungen arbeiten Hand in Hand

Die Nachhaltigkeitsaktivitäten der gesamten Unternehmensgruppe werden bei CEWE im Koordinierungskreis Nachhaltigkeit zusammengeführt. Hier kommen regelmäßig Spezialisten aus allen Fachabteilungen zusammen, diskutieren Themenfelder, setzen neue Projekte auf, erarbeiten Zielvorgaben und vergleichen die Ergebnisse mit denen des Vorjahres.

Einleitung

Vorwort	4
Umfassende Berichterstattung	6
Nachhaltigkeit als Bestandteil der Unternehmensführung	7
Stakeholdermanagement, Wesentlichkeitsanalyse	8
Kontinuierliche Einbeziehung der Stakeholder	10
Managementsysteme im Einsatz	10
Rechtliche Struktur	11
Organisationsprofil	13

01**UNTERNEHMERISCHE VERANTWORTUNG**

Nachhaltigkeit – eine Ausrichtung am „ehrbaren Kaufmann“	16
Leitbild von CEWE	17
Corporate-Governance-Kodex, Aufsichtsratsbesetzung	18
Ombudsmann/Whistleblowing, Datenschutz/Datensicherheit	19

02**WIRTSCHAFTLICHE ZUKUNFTSFÄHIGKEIT**

Unternehmensentwicklung	22
Die wichtigsten Geschäftsfelder mit ihren Marken und Produkten	23
Nachhaltigkeit im Finanzmanagement	24
Qualitätsmarke mit hoher Kundenorientierung	25
Risikomanagement: Chancen und Risiken	26
Forschung und Entwicklung, Qualitätsmanagement	27
Produktsicherheit, Lieferantenmanagement	28
Mitglied- und Partnerschaften	29

03**RESSOURCENSCHONUNG UND UMWELTSCHUTZ**

Die CEWE Umweltpolitik	34
Managementsysteme zur Verbesserung der Umweltleistungen	35
Erfolgreich Energie sparen	35

Ermittlung der CO ₂ -Emissionen	36
Wasser schützen, Ressourcen schonen	39
Aufwendungen für Umweltschutz, Arbeitsschutz sichern	41

VERANTWORTUNG FÜR MITARBEITER

Personalmanagement: Gestaltung und Verwirklichung bei CEWE	44
Gesamtzahl der Beschäftigten, Kollektivvereinbarungen	45
Betriebszugehörigkeit und Fluktuation	45
Chancengleichheit, Frauenförderung, Auszeichnungen	46
Mitarbeiterbeteiligung, Altersvorsorge	47
Aus- und Weiterbildung, CEWE Junior Management Programm	48
CEWE Forum und CEWE Wissen	48
Gesundheitsvorsorge, Arbeitssicherheit und Krankenstand	49

04**GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT**

Gesellschaftliches Engagement als Teil der Unternehmenskultur	52
Bildungsnetzwerk, Förderung von Nachwuchs und Verbandsarbeit	52
Die Wurzeln des Unternehmens	53
Verbindung durch Sport	53
Soziales Engagement – füreinander in der Gesellschaft da sein	54

05**Zusammenfassung**

Überleitung der Wesentlichkeitsmatrix zu den GRI-Aspekten	56
GRI-Content-Index nach GRI G4	58
Berichtssystematik	66
Impressum	67
Independent Assurance Report	68

V.l.n.r.: Dr. Matthias Hausmann – Bereichsleiter Chemie, Verfahrenstechnik und Umwelt, Axel Weber – Leiter Investor Relations, Planung und Reporting, Thomas Mehls – Vorstand für Marketing, PR, Nachhaltigkeit und neue Geschäftsfelder, Alf Meyer – Bereichsleiter Zentraleinkauf und Materialwirtschaft, Meike Kersken – Mitarbeiterin Public Relations, Torsten Müller – Leiter Merchandising Deutschland, Österreich und der Schweiz, Dr. Christine Hawighorst – Leiterin Public Relations und CSR, Oliver Thomsen – Bereichsleiter Recht, Thorsten Grüten – Leiter Logistik, Marion Gerdes – Leiterin Personal, Dr. Joachim Marz – Bereichsleiter betriebliche IT, Sabine Guhl – Projektmanagerin Handelsmarketing, Elwira Wall – Mitarbeiterin IT

VORWORT



Dr. Rolf Hollander – Vorstandsvorsitzender der Neumüller CEWE COLOR Stiftung

G4-1 LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,

die gute Nachricht gleich vorweg: Das Jahr 2015 konnten wir erneut erfolgreich abschließen. Was für uns erfolgreich heißt? Wenn es uns gelingt, den Menschen in den Mittelpunkt unseres Handelns zu stellen. Einerseits intern, bei der Förderung und Motivation unserer Mitarbeiter, andererseits extern, indem die Zufriedenheit unserer Kunden steigt und unsere Produkte Jahr für Jahr mehr Menschen glücklich machen. Das ist uns im vergangenen Jahr ebenso gelungen wie die Erreichung unserer wirtschaftlichen Ziele. Von unserem materiellen Erfolg wollen wir gern etwas an die Gesellschaft zurückgeben, darum wächst die Zahl unserer Projekte in den Bereichen Soziales und Umwelt. Schritt für Schritt entwickeln wir unsere Nachhaltigkeitsstrategie weiter und setzen sie entlang der gesamten Wertschöpfungskette um. Nachhaltigkeitsziele erarbeiten wir im Dialog mit unseren Stakeholdern. Welche Ansprüche haben sie an uns, was sind ihre Schlüsselthemen und wo können wir besser werden? Das sind einige der Fragen, die wir im vergangenen Jahr erneut internen und externen Anspruchsgruppen gestellt haben.

Die Ergebnisse zeigen, dass bei den intern Befragten das Thema Nachhaltigkeit eine deutlich wichtigere Rolle spielt als im Vorjahr. Es wird noch stärker als integraler Bestandteil unserer Werte und Kultur wahrgenommen. Erfreulich ist auch, dass alle Mitarbeiter Verbesserungen in der Nachhaltigkeitskommunikation sehen. Aus unserem Ziel, noch mehr Mitarbeiter zu aktiven Nachhaltigkeitsakteuren zu machen, ist ein Weiterbildungsprogramm entstanden. Die Inhalte des Programms hat der Nachhaltigkeitskreis entwickelt und sie werden gemeinsam mit der IHK Oldenburg umgesetzt. Außerdem haben wir unsere Kooperationen mit den SOS-Kinderdörfern und dem NABU erweitert. Immer größer wird die Zahl beherzter anpackender CEWE Mitarbeiter; sei es beim Bau eines Gartenhauses in der SOS-Kindertagesstätte Düsseldorf-Garath oder bei den vielen Renaturierungsaktivitäten rund um das Neubaugelände an unserem Hauptsitz in Oldenburg.

Bei unseren externen Anspruchsgruppen sind die Themen Ressourcenschonung und Energiereduktion in der Wichtigkeit noch gestiegen. Eine Entwicklung, der wir mit der Ergänzung des Umweltmanagementsystems

um das Energiemanagementsystem in unseren deutschen Betriebsstätten im vergangenen Jahr entsprochen haben. Ein arbeitsintensiver Einsatz, der sich zur Verbesserung von Umweltschutz und Energieleistung auszahlt. Bereits seit 2010 veröffentlichen wir regelmäßig unsere Emissionswerte an das Carbon Disclosure Project. Aufgrund unserer herausragenden Leistungen im Umwelt- und Klimaschutz im vergangenen Jahr haben wir den „Carbon Disclosure Leadership Index Award 2015“ erhalten und gehören zu den zehn besten Unternehmen unserer Branche in der DACH-Region. Unseren seit Jahren wachsenden wirtschaftlichen Erfolg verdanken wir auch unseren Anstrengungen, die Marke CEWE immer bekannter zu machen. Die gestützte Markenbekanntheit legte zuletzt von 60 auf 70 Prozent zu. Unsere vielfältigen Maßnahmen, um aus zufriedenen Kunden treue Kunden zu machen, zahlen sich aus. Die Kunden mögen unsere Produkte und entscheiden sich bewusst für CEWE. Vielleicht auch, weil sie wissen, dass unsere Verantwortung mit der Lieferung eines qualitativ einwandfreien Produktes nicht aufhört.

Unser Bestreben ist es, uns nachhaltig immer weiter zu verbessern. Wir berichten freiwillig jährlich und umfangreich über unsere Fortschritte in Übereinstimmung mit der GRI-G4-Leitlinie, bestätigt durch einen unabhängigen Wirtschaftsprüfer. Parallel beteiligen wir uns seit sechs Jahren am UN Global Compact und veröffentlichen den Fortschritt bei der Umsetzung der zehn Prinzipien im Sinne einer nachhaltigen Unternehmensführung. Aktuell haben wir die Entsprechenserklärung für den Deutschen Nachhaltigkeitskodex abgegeben. Unsere Ausführungen zu dem Kodex, der 20 Kriterien zu ökologischen, sozialen und ökonomischen Aspekten beinhaltet, sind in der DNK-Datenbank veröffentlicht.

Sie sehen, liebe Leserinnen und Leser, unser Engagement ist sehr umfangreich. Aber wir wären nicht CEWE, wenn wir uns darauf ausruhen würden. Versprochen.

Oldenburg, im Mai 2016

JW Rolf Hollander

NACHHALTIG MANAGEN



Thomas Mehls – Vorstand und verantwortlich für Marketing, PR sowie für neue Geschäftsfelder, hat zum 1. Januar 2016 auch das Ressort Nachhaltigkeit übernommen.

„Nachhaltigkeit bedeutet bei CEWE, über alle Abteilungen hinweg Verantwortung zu übernehmen und dabei die Zukunft des Unternehmens, der Umwelt und der Gesellschaft im Blick zu haben. Ich freue mich, gemeinsam mit dem Nachhaltigkeitskreis diese engagierte Arbeit fortzuführen.“

Umfassende Berichterstattung

G4-15, G4-33

Global Reporting Initiative GRI G4

Nachhaltigkeit ist für CEWE zum festen Bestandteil der Unternehmensleistung und Unternehmenskommunikation geworden. Als eines der ersten SDAX-Unternehmen hat CEWE sehr frühzeitig freiwillig mit seiner Nachhaltigkeitsberichterstattung begonnen. Seit 2010 berichtet das Unternehmen im Jahresrhythmus über die unternehmensweiten Fortschritte und orientiert sich dabei an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Die von der GRI entwickelten Leitlinien sind die international am weitesten verbreiteten Richtlinien für Nachhaltigkeitsberichterstattung. Sie enthalten Grundsätze und Indikatoren, um ökonomische, ökologische und soziale Leistungen einer Organisation transparent darzustellen. Zu den grundsätzlichen Berichtsprinzipien gehören Wesentlichkeit, Klarheit und Aktualität. Seit 2014 berichtet CEWE in Übereinstimmung mit der GRI-G4-Kern-Option (Core). Darüber hinaus ist für die Berichte 2014 und 2015 durch eine externe Wirtschaftsprüfungsgesellschaft eine unabhängige betriebswirtschaftliche Prüfung (Independent Assurance Report) erfolgt.

Deutscher Nachhaltigkeitskodex¹

Parallel hat CEWE die Entsprechenserklärung für den Deutschen Nachhaltigkeitskodex abgegeben. Der branchenübergreifende Transparenzstandard für die Berichterstattung unternehmerischer Nachhaltigkeitsleistungen wurde 2011 im Auftrag der Bundesregierung vom Rat für Nachhaltige Entwicklung erarbeitet. Der Kodex umfasst 20 Kriterien zur ökologischen, sozialen und ökonomischen Dimension. Die entsprechenden Ausführungen von CEWE sind in der DNK-Datenbank veröffentlicht.



UN Global Compact²

Seit September 2010 beteiligt sich CEWE am UN Global Compact, der wichtigsten Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Wie alle teilnehmenden Unternehmen hat sich CEWE verpflichtet, den Fortschritt bei der Umsetzung der zehn Prinzipien und der Aktivität



1: www.bit.ly/1Pp4YMH | 2: www.unglobalcompact.org.

ten zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung zu berichten. Diese jährliche Communication on Progress (COP) richtet sich an sämtliche Stakeholder des Unternehmens.

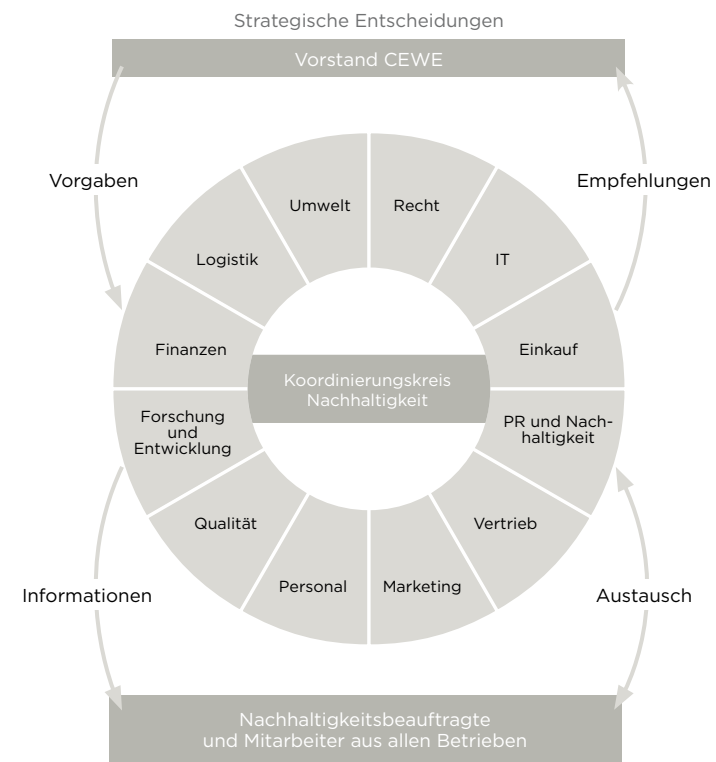
G4-1 Das Thema Nachhaltigkeit als Bestandteil der Unternehmensführung

CEWE hat den Anspruch, seine Nachhaltigkeitsleistung kontinuierlich zu verbessern sowie das Management dahin gehend systematisch weiterzuentwickeln und zu präzisieren. Die Umsetzung erfolgt als integraler Bestandteil der Unternehmensführung in fünf Dimensionen. Sie umfassen neben der unternehmerischen Verantwortung die wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit, Ressourcenschonung und Umweltschutz, Verantwortung für Mitarbeiter und gesellschaftliches Engagement. Von 2008 bis 2015 war das Ressort Nachhaltigkeit dem Vorstandsmitglied Andreas F. L. Heydemann zugeordnet. Seit dem 1. Januar 2016 hat Thomas Mehls, ebenfalls Vorstand und verantwortlich für Marketing national und international sowie für neue Geschäftsfelder, das Ressort Nachhaltigkeit übernommen. Gemeinsam mit Dr. Christine Hawighorst, Leiterin Public Relations und CSR, sorgt er für produkt- und prozessbezogene Verbindlichkeit und Umsetzung an allen Standorten.

Die Nachhaltigkeitsaktivitäten aller Bereiche werden bei CEWE im Koordinierungskreis Nachhaltigkeit zusammengeführt. Hier kommen regelmäßig Spezialisten aus allen Fachabteilungen zusammen, diskutieren Themenfelder, setzen neue Projekte auf, erarbeiten Zielvorgaben und vergleichen die Ergebnisse mit denen des Vorjahres. An den Standorten im In- und Ausland sind die jeweiligen Geschäftsführer für Themen der Nachhaltigkeit verantwortlich. Sie haben Nachhaltigkeitsbeauftragte bestimmt, die wiederum Kontakt zum Nachhaltigkeitskreis halten. Zunehmend sind Mitarbeiter in internen und externen Arbeitskreisen und Projekten aktiv und nehmen daher auch an speziellen Fortbildungen zum Thema Nachhaltigkeit teil. Um die Mitarbeiter zu aktiven Nachhaltigkeitsakteuren zu machen, ist ein Weiterbildungsprogramm

erarbeitet worden, das 2016 startet. Die Inhalte des Programms sind im Nachhaltigkeitskreis entstanden und werden gemeinsam mit der IHK Oldenburg umgesetzt. Schwerpunkt ist die grundsätzliche Vermittlung von CSR-Themen von Mitarbeitern für Mitarbeiter anhand von konkreten Beispielen aus dem CEWE Nachhaltigkeitsmanagement.

Nachhaltigkeitsmanagement der CEWE Gruppe



G4-24, G4-25, **Stakeholdermanagement**
G4-26, G4-27

Nachhaltigkeitsmanagement bedeutet für CEWE auch einen Austausch mit den Stakeholdern über alle bedeutsamen Auswirkungen, Anforderungen und Entwicklungen, was das Thema Nachhaltigkeit betrifft. Aufbauend auf diesem Grundsatz wurde 2014 eine umfassende Stakeholderbefragung mit 630 internen Mitarbeitern und 15 externen Stakeholdern durchgeführt. Die Ergebnisse bilden die Grundlage für die Wesentlichkeitsmatrix.

Inzwischen wurde die Stakeholderbefragung gegenüber 2014 weiterentwickelt, um die Erwartungen und Meinungen noch differenzierter zu erfassen und um konkrete Themenfelder wie Stellenwert und Verständnis von Nachhaltigkeit, Schlüsselthemen, Bekanntheit des CEWE Engagements, Status von Nachhaltigkeitsstrategie und Nachhaltigkeitsmanagement sowie Herausforderungen für die Umsetzungen zu eruieren. Ausgewählt wurden Personen aus den wesentlichen Interessen- und Anspruchsgruppen von CEWE, da so möglichst viele verschiedene Perspektiven einfließen konnten. Intern haben 17 Mitarbeiter an einer persönlichen Befragung teilgenommen, 22 Interviews wurden mit externen Stakeholdern geführt. Die insgesamt 39 Befragten konnten elf unterschiedlichen Stakeholdergruppen zugeordnet werden: Vertrieb und Handelspartner, Einkauf und Lieferanten, IT und Technik, Logistik, Produktion, Umwelt, Personal, Marketing, Finanzen, Presse und Öffentlichkeitsarbeit sowie eine nicht zugeordnete Gruppe.

Die Ergebnisse haben gezeigt, dass bei den intern Befragten das Thema Nachhaltigkeit eine deutlich wichtigere Rolle spielt und noch stärker als integraler Bestandteil der CEWE Werte und der CEWE Kultur wahrgenommen wird. Alle Mitarbeiter sehen Verbesserungen in der Nachhaltigkeitskommunikation. Die abgefragten Nachhaltigkeitsthemen sind in der Wichtigkeit noch gestiegen. Ressourcen- und Energieschonung und gesellschaftliches/soziales Engagement sind für die Befragten von zentraler Bedeutung.

Bei der externen Befragung wird deutlich, dass die wesentlichen Themen auch weiterhin Bestand haben. Innerhalb der Stakeholdergruppen variiert die Relevanz der einzelnen Themenbereiche stark, die einzelnen Erkenntnisse werden in den zuständigen Fachabteilungen besprochen und fließen in zukünftige Strategien ein.

Wesentlichkeitsanalyse

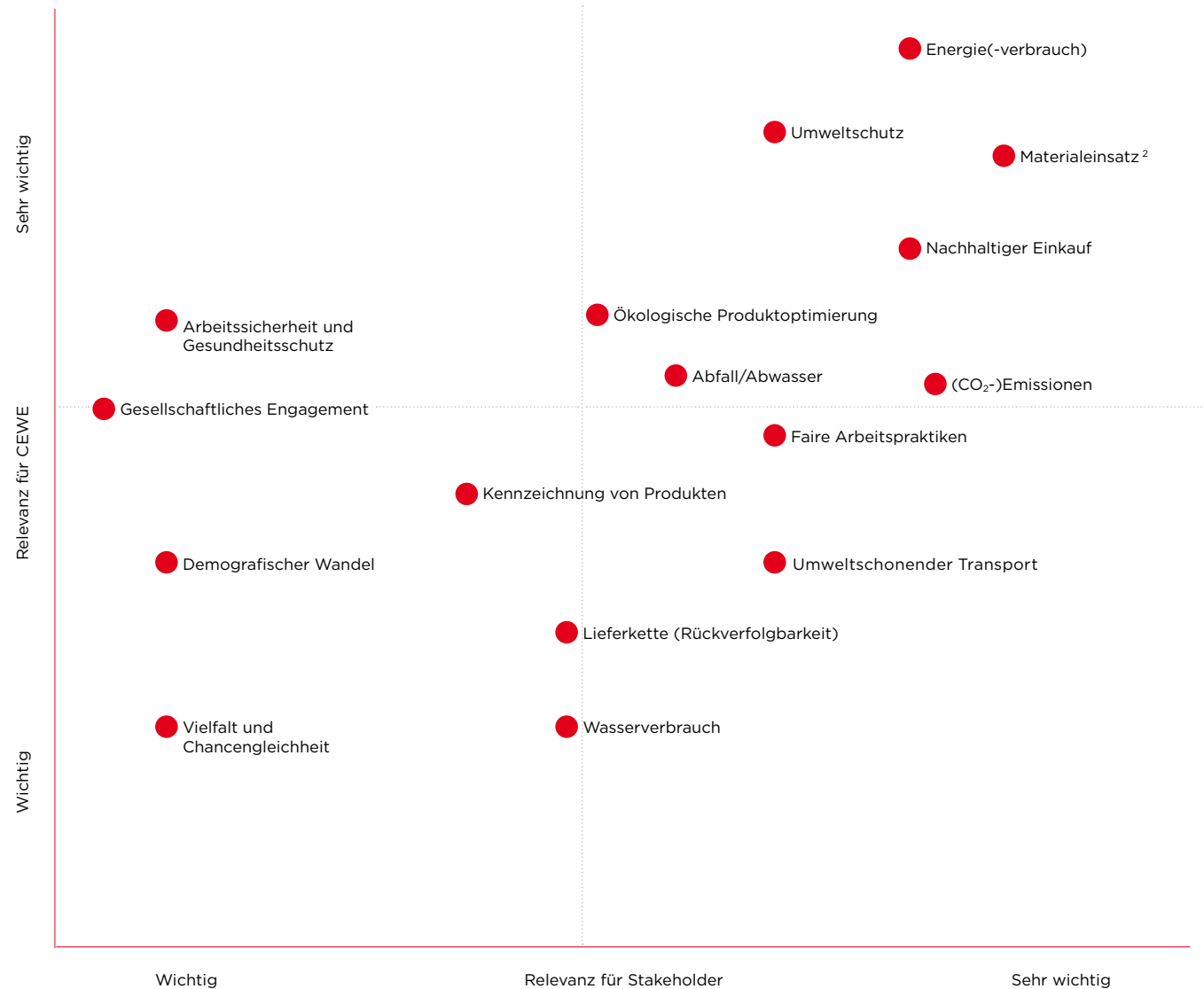
G4-18, G4-23

Die Ergebnisse der Stakeholderbefragung sind in die Wesentlichkeitsmatrix eingesetzt worden. Die Wesentlichkeit der einzelnen Punkte ergibt sich dann, wenn sie sowohl aus Sicht der Stakeholder als auch aus Sicht des Unternehmens als wichtig erachtet werden. Tendenziell haben alle internen Wesentlichkeitsaspekte mittelbar auch externe Bedeutung, z.B. Umweltschutz. Zur Abgrenzung wurden deshalb nur die Aspekte aufgegriffen, die unmittelbar über die interne Wirkung hinausgehen.

Wichtige Änderungen im Umfang und in den Grenzen der Aspekte im Vergleich zu früheren Berichtszeiträumen hat es nicht gegeben.

G4-19, G4-27

Wesentlichkeitsmatrix¹



1: Aus Darstellungsgründen ist die Skala logarithmiert. | 2: Schließt den Umgang mit Chemikalien ein.

G4-26 Kontinuierliche Einbeziehung der Stakeholder

Die Unternehmenskultur von CEWE fördert hohe Eigenverantwortung und bietet den Mitarbeitern weitreichende Möglichkeiten, eigene Ideen zu kontinuierlichen Verbesserungsprozessen beizutragen sowie entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch zu nehmen. Als Kommunikationsmedien dienen neben regelmäßigen Mitarbeitergesprächen das Intranet, die Mitarbeiter-Informationsbroschüren (CEWE AKTUELL), IT-basierte Informationsplattformen und Betriebsversammlungen. Zunehmend beteiligen sich Mitarbeiter abteilungsübergreifend an konkreten Projekten mit Nachhaltigkeitsbezug. Dementsprechend liegt der Fokus auf direktem Erfahrungsaustausch und authentischer Kommunikation zwischen den Mitarbeitern. Auch das Umfeld der Mitarbeiter wird z.B. bei Familientagen und Ferienfreizeiten verstärkt mit einbezogen. Der kontinuierliche Austausch mit dem Betriebsrat ist gegeben, dieser ist in alle wesentlichen Agenden involviert. CEWE nutzt verschiedenste Veranstaltungsformate, um in den direkten Kontakt und Austausch mit Ansprechpartnern und Vertretern der Interessengruppen zu treten.

Im Sinne einer kontinuierlichen wirtschaftlichen Partnerschaft werden zu Lieferanten langfristige Beziehungen gepflegt. Qualitätssicherungsvereinbarungen unterstützen dieses Ziel. Die Einbeziehung von ökologischen und gesellschaftlichen Themen sowie Korruptionsbekämpfung erhöhen die Qualität der Lieferantenbeziehungen. Reputations- und Ausfallrisiken etwa aufgrund von Nichteinhaltung umweltrechtlicher Auflagen bei Lieferanten werden dadurch frühzeitig reduziert.

CEWE arbeitet zum Vertrieb seiner Produkte mit rund 25.000 Handelspartnern zusammen und ist in 24 Ländern europaweit vertreten. Die Händler sind somit ein entscheidendes Bindeglied zum Verbraucher und werden durch viele unterschiedliche Maßnahmen, beispielsweise auf Fachmessen, bei persönlichen Besuchen etc., adressiert. CEWE legt großen Wert auf kontinuierliche und transparente Information der Investoren. Neben schriftlichen Informationen werden zahlreiche direkte Kontakte gepflegt. So haben die Investoren die Möglichkeit, ihre Bedürfnisse und Anregungen zu artikulieren, und CEWE kann diese anschließend umsetzen.

CEWE positioniert sich durch verantwortungsvolles Handeln als verlässlicher Partner und attraktiver Arbeitgeber in seinem jeweiligen regionalen Umfeld und leistet durch die wirtschaftlichen Aktivitäten und das soziale Engagement einen nachhaltigen Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung. Lokale Lieferanten und Partnerunternehmen sollen verstärkt zum Einsatz kommen. Ziel dieser Strategie ist, räumliche Vorteile ökologisch und ökonomisch optimal zu nutzen. Der Dialog mit Sponsoringpartnern findet transparent, situativ und auf Augenhöhe statt. Auch qualitativ hochwertige Medienarbeit und die Teilnahme an bzw. Gastgeberchaft von Veranstaltungen (z.B. Betriebsführungen) zählen zu den primären Kommunikationsmaßnahmen.

Managementsysteme im Einsatz

CEWE hat in verschiedenen Unternehmensbereichen Konzepte und Instrumente zur Verbesserung der sozialen, ökologischen und ökonomischen Aspekte in die Organisationsleitung integriert. In vielen Unternehmens-einheiten bestehen seit 2013 zertifizierte Umweltmanagementsysteme (DIN EN ISO 14001), aus denen nachhaltigkeitsrelevante Daten unmittelbar herausgelesen werden können. Im Jahr 2015 ist an den deutschen Standorten das Energiemanagementsystem (DIN EN ISO 50001) hinzugekommen. Auditierungen sind zudem im Personalbereich im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Hertie-Stiftung, TÜV Rheinland) erfolgt. Im Rahmen der Materialbeschaffung werden je nach Erforderlichkeit eigene Audits zur Bewertung von Nachhaltigkeitsaspekten durchgeführt. Das Management von Qualität, Produktsicherheit, Arbeitssicherheit und Lieferanten hilft, ökologische und ethische Prinzipien intern wie extern zu überprüfen. Das Risikomanagementsystem erfasst die Chancen und Risiken der einzelnen Risikofelder in einer jährlichen, konzernweiten Risikoinventur und das interne Kontrollsystem IKS ist integraler Bestandteil der Geschäftsprozesse der CEWE Gruppe.

G4-DMA übergreifend,
G4-14

Im vorliegenden Bericht werden die Managementansätze noch detaillierter ausgeführt. Die dargestellten Informationen basieren überwiegend auf Daten, die im Unternehmen regelmäßig erhoben, aufbereitet und analysiert werden. Um die Datenkontrolle zu optimieren, wurde hierzu 2015 eine spezifische Nachhaltigkeitsmanagement-Software eingeführt.

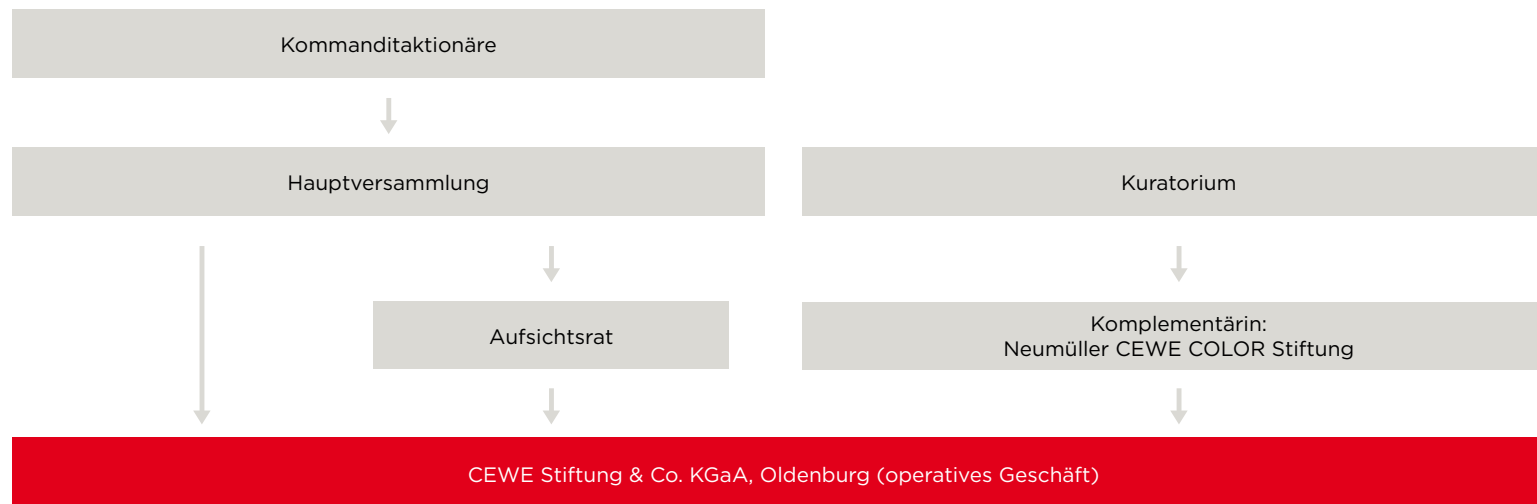
G4-3, G4-7, G4-34 **Rechtliche Struktur kombiniert Vorteile von Kapitalmarkt und Familie**

Die Rechtsform der KGaA bietet für die CEWE Gruppe gleichzeitig die typischen Stärken von kapitalmarktorientierten Unternehmen und Familienunternehmen. Der Unternehmensgründer Senator h.c. Heinz Neumüller wollte sicherstellen, dass seine unternehmerischen Prinzipien dauerhaft im Unternehmen verankert werden und der Bestand des Unternehmens nachhaltig gewährleistet wird. Hierzu dienen die Neumüller CEWE COLOR Stiftung sowie die große Beteiligung der ACN Vermögensverwaltungsgesellschaft GmbH & Co. KG (Erbengemeinschaft nach Senator h.c. Heinz Neumüller, größter Aktionär mit 27,4 Prozent). Erstere

gewährleistet, dass die Unternehmensgruppe im Sinne des Vermächtnisses von Senator h.c. Heinz Neumüller weitergeführt wird, und unterstützt hierdurch den Charakter des Familienunternehmens. Sie steht für eine langfristige Ausrichtung der Unternehmenspolitik. Aus diesem Grund obliegt ihr auch die Geschäftsführungsfunktion.

Der Unternehmensgründer forderte auch immer, dass die CEWE Unternehmensgruppe innovativ und ertragsoptimiert agiert. Diese unternehmerischen Ziele werden effektiv durch den Kapitalmarkt gefördert. Die Wahrung der Interessen der Aktionäre an einem attraktiven Investment fordert und fördert die Entscheidungen der Gremien, also des Vorstandes und des Aufsichtsrates. Auch hierbei steht die anhaltend solide und auf nachhaltige Wertsteigerung ausgerichtete Entwicklung des Unternehmens und damit des Investments im Fokus. Die Kombination beider Vorteile ermöglicht ein wirtschaftlich nachhaltig und ertragsorientiert geführtes innovatives Unternehmen, das auch seiner gesellschaftlichen Rolle als Arbeitgeber und Wirtschaftsfaktor gerecht wird.

Organisationsstruktur der CEWE Gruppe



G4-6, G4-8 Produktionsstandorte CEWE

- Betriebsstätten
- Vertriebsniederlassungen
- Liefergebiet



G4-3, G4-4, **Organisationsprofil**

G4-5, G4-6,

G4-9

CEWE ist mit zwölf hoch technisierten Betriebsstätten (Vorjahr elf) und rund 3.400 Mitarbeitern (Vorjahr 3.200) in 24 europäischen Ländern als innovativer Foto- und Online-Druckservice präsent. Das Unternehmen wurde 1961 von Senator h.c. Heinz Neumüller in Oldenburg gegründet und von Hubert Rothärmel 1993 als Aktiengesellschaft an die Börse gebracht. Die CEWE Stiftung & Co. KGaA ist im SDAX gelistet. Rund 2,2 Mrd. Fotos, über 6 Mio. Exemplare des CEWE FOTOBUCHs und Foto-geschenkartikel wurden 2015 an rund 25.000 Handelskunden geliefert. Im Geschäftsjahr 2015 betrug der Umsatz 554,2 Mio. Euro. Die Markt-kapitalisierung betrug zum 31. Dezember 2015 rund 400 Mio. Euro (7,4 Mio. Aktien zum Tageskurs von 54,61 Euro/Stück).

CEWE setzt in der Fotobranche durch Innovationen rund um die Freude am Foto kontinuierlich neue Impulse. Im neuen Geschäftsfeld Kommerzieller Online-Druck werden Geschäftsdrucksachen über die Vertriebsplattformen CEWE-PRINT.de, SAXOPRINT und viaprinto vermarktet. CEWE setzt beim Verkauf seiner Produkte auf ganzheitliche Multi-Channel-Konzepte. Dabei nutzt CEWE verschiedene Vertriebskanäle und arbeitet sowohl mit Handelspartnern aus dem stationären Handel (Lebensmitteleinzelhandel, Drogerie-, Elektronik- und Fotofachmärkte) als auch mit Online-Händlern zusammen. CEWE Kunden haben die Möglichkeit, ihre Bestellung nach Hause liefern zu lassen oder in der nächstgelegenen Filiale des ausgewählten Handelspartners vor Ort abzuholen. In Zusammenarbeit mit dem Marketing werden vom Vertrieb die Handels-partner von CEWE vollumfänglich betreut, Verkaufspunkte marken-adäquat ausgerüstet und gepflegt sowie Kampagnen ausgesteuert.

01

UNTERNEHMERISCHE VERANTWORTUNG

Nachhaltigkeit – eine Ausrichtung am „ehrbaren Kaufmann“	16
Leitbild von CEWE	17
Corporate-Governance-Kodex, Aufsichtsratsbesetzung	18
Ombudsmann/Whistleblowing, Datenschutz/Datensicherheit	19

A photograph of two men in business suits sitting at a white table. The man on the left is smiling and looking towards the camera. The man on the right is also smiling, wearing glasses, and holding a red pen over an open book. There is a glass of water on the table between them. The background is a bright, out-of-focus interior space.

AUF LANGE SICHT

Stakeholder im Blick

CEWE steht im aktiven Dialog mit verschiedenen Stakeholdergruppen. Für Fondsgesellschaften, wie beispielsweise die Loys AG, ist es oberste Maxime, nachhaltige Rendite auf das investierte Kapital ihrer Kunden zu erwirtschaften. Durch eine wertegeleitete und besonnene Unternehmensführung sorgt CEWE für Sicherheit und den langfristigen Vermögenszuwachs seiner Anleger.

01

VERANTWORTLICHES HANDELN



Dr. Olaf Holzkämper – Vorstandsmitglied Finanzen & Controlling, Unternehmensentwicklung, IR, Recht, Business IT und CEWE SOFORTFOTO
 „Wir führen mit unseren Stakeholdern einen kontinuierlichen und konstruktiven Austausch über wirtschaftliche, soziale und ökologische Aspekte des Kerngeschäfts. Die Meinungen und Anregungen der unterschiedlichen Gruppen sind immer sehr konstruktiv und finden in unserer Unternehmensentwicklung Beachtung.“

Nachhaltigkeit – eine Ausrichtung am „ehrbaren Kaufmann“

G4-1

Nachhaltigkeit und Verantwortung sind zwei eng miteinander verbundene Begriffe. Sie spielen in sämtlichen Unternehmensbereichen von CEWE eine große Rolle. Seit der Firmengründung vor über 50 Jahren liegt das Bestreben darin, die Balance zwischen ethischen Prinzipien und ökonomischem Wirtschaften zu wahren. Dies gelingt mithilfe der Mitarbeiter, die sehr respektvoll und wertschätzend für das Unternehmen und für die Kunden da sind. Und auch wenn das Leitbild des „ehrbaren Kaufmanns“ heute ein wenig antiquiert anmutet – verantwortungsvolles Handeln im Sinne von Verlässlichkeit, Ehrlichkeit, Langfristigkeit, Anstand, Integrität, Vertrauen und Fleiß sind Werte, die bei CEWE gelebt werden. CEWE Mitarbeiter handeln reflektierend und vorausschauend und haben dabei die Bedürfnisse der Kunden, Geschäftspartner, Mitarbeiter und der Gesellschaft fest im Blick. Wohl wissend, dass die wichtigste Währung in Zeiten wie diesen Vertrauen und ein tadelloser Ruf sind.

Nachhaltiges Verhalten trägt auf verschiedene Weisen zum ökonomischen Erfolg bei

Der Wirkungsmechanismus von nachhaltigem Verhalten zu ökonomischem Erfolg kann verschiedene Ausprägungen haben. Exemplarisch seien hier nur einige aufgeführt:

- Mitarbeiter gewinnen, weil CEWE durch umweltbewusste Verhaltensweisen überzeugt und dadurch attraktiver Arbeitgeber ist
- Kunden gewinnen durch überzeugende Umweltorientierung
- Lieferanten stabilisieren, indem nachhaltige Unternehmen als Lieferanten gewählt werden. Das sichert eine dauerhafte Lieferfähigkeit auf gewünschtem Qualitätsniveau, dadurch zufriedene Kunden und am Ende nachhaltigen Produktabsatz
- Kosten sparen durch den Verzicht auf Materialien mit langen Transportwegen. Es wird nicht nur die Umwelt geschont, sondern es werden auch Kosten gespart

G4-34, G4-56 Leitbild von CEWE

Die Unternehmenskultur von CEWE ist geprägt durch Integrität, Vertrauenswürdigkeit und Verantwortung.

Unser Selbstverständnis

CEWE ist der führende Fotodienstleister und Technologieführer im industriellen Fotofinishing in Europa. Diese Position wollen wir ausschließlich durch Leistung, Ehrlichkeit und ordnungsgemäße Geschäfte weiter ausbauen. Im Mittelpunkt unseres Handelns stehen Kundenorientierung, die Qualität unserer Produkte, hervorragende Innovationskraft und der gute Ruf unserer Unternehmensgruppe. CEWE legt Wert darauf, mit qualifizierten und engagierten Mitarbeitern sowie hochwertigen Produkten zu überzeugen. Wir fühlen uns einer gerechten Arbeitswelt verpflichtet; unsere Mitarbeiter sind für uns der wichtigste Erfolgsfaktor.

Unternehmergeist und Führungsverständnis

Unsere Unternehmenskultur ist von Partnerschaft und Achtung vor dem Einzelnen geprägt. Unser partnerschaftliches Führungsverständnis beruht auf gegenseitigem Vertrauen, Respekt vor jedem Einzelnen und dem Prinzip der Delegation von Verantwortung. Unsere Mitarbeiter haben größtmögliche Freiräume und nehmen im Rahmen ihrer Verantwortung sowohl an Entscheidungsprozessen als auch am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens teil. Die Unternehmen unserer Gruppe werden von Geschäftsführern und Verantwortlichen geleitet, die unternehmerisch denken und handeln.

Geschäftspartner und Wettbewerb

Das Verhältnis zu unseren Geschäftspartnern ist durch Vertrauen und Fairness geprägt. Wir sind verlässliche Partner und erwarten, dass in allen Belangen des Geschäfts die geltenden Gesetze und Vorschriften

G4-1 Fünf Dimensionen des nachhaltigen Verhaltens eines verantwortungsvollen Unternehmens



beachtet werden. Daher akzeptieren wir keinerlei Verhalten, das unsere Integrität infrage stellt oder gefährdet. Rechtswidrige Absprachen oder Scheinangebote lehnen wir ab. Daraus folgt, dass wir Aufträge weder durch das Gewähren noch durch das Anbieten von unberechtigten Vorteilen erlangen wollen.

Gesellschaftliche und soziale Verantwortung

Unsere Gesellschafter verstehen Eigentum auch als Verpflichtung gegenüber der Gesellschaft. Sie sehen das Unternehmen in der Marktwirtschaft dadurch legitimiert, dass es einen Leistungsbeitrag auch für die Gesellschaft erbringt. Sie verhalten sich nach innen und außen stets verantwortungsbewusst und lassen sich von ethischen Grundsätzen leiten. Dem Schutz unserer Mitarbeiter und der Umwelt fühlen wir uns in besonderer Weise verpflichtet und werden ihm durch Nachhaltigkeit gerecht.

Verpflichtung

Unsere Geschäftsgrundsätze unterliegen einem ständigen Prozess der kritischen Überprüfung und Weiterentwicklung. Wir erwarten von allen Mitarbeitern, dass sie sich an den Zielen und Grundwerten ausrichten und stets danach handeln. Führungskräften kommt dabei eine herausgehobene Verantwortung und besondere Vorbildfunktion zu.

G4-15 Corporate-Governance-Kodex¹

Geschäftsleitung und Aufsichtsrat haben sich seit Langem den Grundsätzen einer modernen Corporate Governance verpflichtet. Angesichts der Bedeutung dieser Grundsätze insbesondere für Anleger, Kunden und Mitarbeiter war das Vorstandsmitglied Andreas F. L. Heydemann seit Anfang 2009 bis Ende 2015 zum Corporate-Governance-Beauftragten bestellt. Ihm folgte zum 1. Januar 2016 der Leiter der Rechtsabteilung, Herr Oliver Thomsen, nach, der direkt an den Vorstand und an den Aufsichtsrat berichtet.

Ziel von CEWE ist es, das dem Unternehmen entgegengebrachte Vertrauen der Anleger, Finanzmärkte, Geschäftspartner, Mitarbeiter und der Öffentlichkeit zu bestätigen und zu verstärken. Dazu wurden schon frühzeitig organisatorische Maßnahmen getroffen, die notwendig sind, um den Anforderungen zu entsprechen:

- Veröffentlichung aller kapitalmarktrelevanten Informationen im Internet
- aktive, offene und transparente Kommunikation
- enge Zusammenarbeit zwischen Geschäftsleitung und Aufsichtsrat
- verantwortungsvolles Risikomanagement

Die Umsetzung des Corporate-Governance-Kodex wird bei CEWE regelmäßig überprüft und an etwaige Aktualitäten angepasst. Auch 2015 hat das Unternehmen die Regelungen des Deutschen Corporate Governance Kodex fast vollständig eingehalten. Hierzu nimmt CEWE im Geschäftsbericht 2015 ab Seite 122 ausführlich Stellung.

Aufsichtsratsbesetzung

G4-LA12

Der Aufsichtsrat der CEWE Stiftung & Co. KGaA besteht aus zwölf Mitgliedern. Er erfüllt in seiner derzeitigen Besetzung weitestgehend die Vorgaben der Ziffer 5.4.1. Abs. 2 des Deutschen Corporate Governance Kodex. Der Aufsichtsrat ist mit zwei Frauen auf der Seite der Kapitalvertreter und drei Frauen auf der Seite der Arbeitnehmervertreter besetzt. Damit ist das vom Gesetzgeber neu eingeführte Erfordernis eines Anteils von 30 Prozent weiblichen Mitgliedern im Aufsichtsrat erfüllt. Unter Wahrung der gesetzlichen Vorgaben wird der Aufsichtsrat auch bei zukünftigen Wahlvorschlägen das Vorliegen der erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufsichtsrats Tätigkeit angemessen berücksichtigen.

¹: www.corporate-governance-code.de.

G4-SO4, G4-SO5, G4-SO8 **Ombudsmann/Whistleblowing**

Illegale Praktiken sind mit den Grundwerten und Geschäftsgrundsätzen von CEWE nicht vereinbar. Im Rahmen des Compliance-Systems wurden zur Prävention von Wirtschaftskriminalität entsprechende Verhaltensgrundsätze erarbeitet. Alle Mitglieder des Kontrollorgans sind im Hinblick auf Korruptionsbekämpfung geschult. Darüber hinaus wurden sämtliche Mitglieder im Rahmen von Vortragsveranstaltungen geschult.

In diesem Zusammenhang wurde ein externer Ombudsmann berufen, an den sich Mitarbeiter, aber auch Geschäftspartner und Dritte wenden können, wenn sie vertraulich Hinweise auf Verdachtsfälle von Korruption, Betrug, Untreue oder andere schwere Unregelmäßigkeiten geben wollen. Hinweise auf Verdachtsfälle können selbstverständlich auch anonym abgegeben werden. Im Berichtszeitraum 2015 ist beim Ombudsmann kein Hinweis eingegangen und es gab keine Verstöße gegen Gesetze oder Vorschriften.

Rechtsanwalt Dr. Rainer Buchert

Bleidenstraße 1
60311 Frankfurt am Main
Tel.: +49 69 710-33330 oder
+49 6105 921355
Fax: +49 69 710-34444
E-Mail: dr-buchert@dr-buchert.de
www.dr-buchert.de

haben spezielle Expertisen und tragen so mit ihrem Wissen zum Thema bei. Bei Bedarf wird das Team durch externe Berater unterstützt. Durch die wachsende Komplexität der Systeme ist es erforderlich, dass diese regelmäßig geprüft werden. Daneben werden die Mitarbeiter regelmäßig zum Thema Datenschutz und Datensicherheit geschult.

Im Berichtszeitraum gab es keine Vorfälle über Datenlecks, Datendiebstahl oder -verlust oder begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung der Privatsphäre von Kunden und den Verlust von Kundendaten. Dementsprechend fielen auch keine Bußgelder an.

G4-PR8, G4-PR9 **Datenschutz/Datensicherheit**

Das Thema Datenschutz und Datensicherheit genießt bei CEWE einen sehr hohen Stellenwert. Um den Anforderungen der Betroffenen gerecht zu werden, wird die betriebliche Datenschutzbeauftragte Elisabeth Mähmann von einem Team unterstützt, in dem Mitarbeiter aus unterschiedlichen Unternehmensbereichen zusammenarbeiten. Die Teammitglieder

02

WIRTSCHAFTLICHE ZUKUNFTSFÄHIGKEIT

Unternehmensentwicklung	22
Die wichtigsten Geschäftsfelder mit ihren Marken und Produkten	23
Nachhaltigkeit im Finanzmanagement	24
Qualitätsmarke mit hoher Kundenorientierung	25
Risikomanagement: Chancen und Risiken	26
Forschung und Entwicklung, Qualitätsmanagement	27
Produktsicherheit, Lieferantenmanagement	28
Mitglied- und Partnerschaften	29

A photograph showing three men in a factory or laboratory setting. On the left, a young man with reddish hair, wearing a black jacket, is adjusting a component on a machine. In the center, an older man with white hair, wearing a light blue button-down shirt, is looking down at the machine with a focused expression. On the right, another young man with short brown hair, wearing a black jacket, is holding a vertical stack of three colored cylinders (red, green, and clear) and looking at the machine. The machine is a complex piece of industrial equipment with various pipes, valves, and a Siemens logo visible on one of the components. The background shows a clean, modern industrial environment with white walls and overhead lighting.

PATENTE ENTWICKLER

Zukunftssicherung mit Köpfchen

Innovationsführerschaft ist ein entscheidender Wettbewerbsvorteil. Das hat CEWE vor Jahrzehnten erkannt und entwickelt seitdem eigene Produktionssysteme. Erfahrene Mitarbeiter geben ihr Wissen an den Nachwuchs weiter und so entstehen neue Maschinen, die Produktivität und Qualität bei der Druckweiterverarbeitung und im Versand signifikant erhöhen.

02 WIRTSCHAFTLICHE ZUKUNFTSFÄHIGKEIT



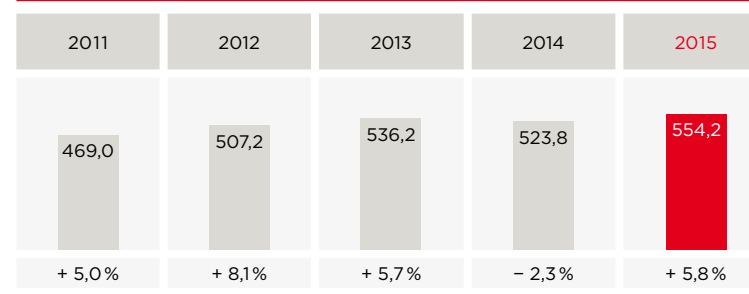
Rainer Reil – Abteilungsleiter Forschung & Entwicklung Maschinenbau
 „Ich habe vor fast 45 Jahren eine Ausbildung zum Elektromechaniker bei CEWE begonnen. Heute gebe ich mein Wissen gern an unseren Nachwuchs weiter. Unser Team hat über die Jahrzehnte viele Maschinen entwickelt und gebaut, die zur Vereinfachung von Arbeitsprozessen an allen CEWE Standorten eingesetzt werden. Diese Maschinen sind unser Beitrag zum Geschäftserfolg.“

Unternehmensentwicklung

G4-9

Die wirtschaftlichen Zielsetzungen wurden 2015 erneut erreicht. Der Umsatz stieg auf 554,2 Mio. Euro (Vorjahr 2014: 523,8 Mio. Euro) und übertraf den Zielwert von 515 Mio. Euro bis 535 Mio. Euro deutlich. Insgesamt wurden 868.352.586 Produkte von CEWE ausgeliefert. CEWE profitierte vom wachsenden Portfolio der Mehrwertprodukte und von der hohen Markenbekanntheit. Die gestützte Markenbekanntheit des CEWE FOTOBUCHS stieg in Deutschland nach einer GfK-Analyse aus dem Januar 2016 im Vorjahresvergleich von 60 Prozent auf 70 Prozent. Diese Markenstärke will CEWE weiter ausbauen. Auch der Unternehmensbereich Kommerzieller Online-Druck hat die hohen Wachstumserwartungen erfüllt. Der Umsatz stieg um 10,4 Prozent auf 77,8 Mio. Euro. Bei unveränderter Umsatzsteuer auf Fotobücher soll der Konzernumsatz 2016 von 554,2 Mio. Euro im Vorjahr 2015 auf 555 Mio. Euro bis 575 Mio. Euro im Mittel leicht steigen. Das Ergebnis je Aktie soll 2016 zwischen 3,53 und 4,10 Euro liegen.

Umsatz in Mio. Euro



Veränderung zum Vorjahr

Wirtschaftliche Prognose basierend auf auszumachenden Trends

Startpunkt der Arbeit an einer langfristig gesunden wirtschaftlichen Entwicklung bei CEWE ist die Aufnahme von Technologie- und anderen Markttrends aus allen erdenklichen Quellen: Ergebnisse von Marktforschungsinstituten, Kongressen und Symposien, Fachpresse und

allgemeiner Wirtschaftspresse, Gespräche mit Lieferanten, Handelspartnern und Konsumenten. Die so gewonnenen Erkenntnisse werden in das langfristige CEWE Prognosemodell eingepflegt und geben dem Management eine Perspektive auf mögliche zukünftige Gewinn-und-Verlust-Rechnungen, Bilanzen und Cashflows.

Kontinuierliche Unternehmenstransformation:

CEWE definiert Initiativen und setzt sie konsequent um

Auf Basis dieser Prognose definiert CEWE Initiativen, um durch diese die zukünftige Entwicklung im Sinne des Unternehmens und aller Stakeholder zu beeinflussen. Die Wirkung dieser Initiativen wird ebenfalls in das CEWE Prognosemodell aufgenommen.

Während diese beschriebene Planungsarbeit – außer in Ausnahmesituationen – meist einmal jährlich durchgeführt wird, wird in der Folge kontinuierlich an den Initiativen gearbeitet und die Umsetzung in den regelmäßig stattfindenden Besprechungen (einschließlich Vorstandssitzungen) eng verfolgt. So arbeitet CEWE permanent an seiner Transformation.

Langfristigen Gewinn und Unternehmenswert im Blick

Mit diesen Maßnahmen zielt CEWE klar auf die Optimierung der langfristigen Unternehmenssituation. Dabei ist das Ergebnis eines Quartals und auch manchmal eines Jahres weniger entscheidend als die langfristige Stärke des Unternehmens. CEWE denkt in Dekaden. In dem Prognosemodell lassen sich solche langfristigen Aspekte in vielen Fällen am Unternehmenswert erkennen.

in Deutschland, der Schweiz und Österreich auch in allen anderen von CEWE belieferten europäischen Ländern weiter auszubauen. Neben dem etablierten CEWE FOTOBUCH werden seit 2013 mit CEWE KALENDER, CEWE CARDS und CEWE WANDBILDER weitere Produktmarken mit gleicher Positionierung gestellt. Ziel ist es, die positive Konsumentenhaltung und hohe Markenbekanntheit des CEWE FOTOBUCHs auch für die übrigen Produktgruppen zu nutzen. Die Differenzierungsvorteile der Leistungs- und Qualitätsversprechen, für die die Marke CEWE steht, sollen schrittweise für ein wachsendes Produktportfolio genutzt werden. Ferner steigt damit die Werbeeffizienz, und die CEWE Produkte können bei Konsumenten „vorverkauft“ werden, auch zum Nutzen der CEWE Handelspartner.

Wachstum im kommerziellen Online-Druck

Mit den drei Marken CEWE-PRINT.de, SAXOPRINT und viaprinto ist CEWE im kommerziellen Online-Druck mittlerweile in zehn Ländern aktiv. Neben Online-Shops in Deutschland, Großbritannien, Frankreich, Spanien, Italien, der Schweiz und Österreich bietet CEWE aktuell auch in den Niederlanden, Belgien und Polen Geschäftsdrucksachen an. Darüber hinaus ist die Expansion in weitere Länder Europas geplant. Als neue Produkte wurden 2015 unter anderem Briefumschläge, Aufkleber, Haftnotizen und Ordner in die Online-Druckportale aufgenommen. Außerdem wurde das Angebot vorhandener Standardprodukte um weitere Variationen bei Papierart und Format erweitert. Briefpapier, Visitenkarten, Flyer, Grußkarten und Folder bieten die Online-Druckportale jetzt zum Beispiel in der umweltschonenden Recyclingvariante an. Recyclingpapier besteht zu 100 Prozent aus wiederverwertetem Altpapier.

Einzelhandel: CEWE RETAIL gut behauptet

CEWE betreibt in Polen, Tschechien, der Slowakei sowie Norwegen und Schweden Multi-Channel-Retailing in Form stationärer Läden und Online-Shops (Marken sind beispielsweise Fotojoker, Fotolab, Japan Photo). Der CEWE RETAIL bietet seinen Kunden eine attraktive Auswahl an Kameras, Objektiven und Zubehör, Dienstleistungen sowie das gesamte CEWE

G4-4 Die wichtigsten Geschäftsfelder mit ihren Marken und Produkten

Markenstärkung im Kerngeschäft Fotofinishing

Im Fotofinishing setzt CEWE seine Ausrichtung fort, das im Premiumsegment positionierte CEWE FOTOBUCH als Marke neben den Kernmärkten

Fotofinishing-Sortiment. Der CEWE RETAIL konnte 2015 seine starke Marktstellung in Norwegen, Tschechien und der Slowakei behaupten oder ausbauen. Im Berichtsjahr wurden in Polen die umfangreichen Anpassungen des Geschäftsmodells im Rahmen einer Neupositionierung fortgeführt: So wurde die Anzahl der Filialen deutlich reduziert und weitere Ladenmodernisierungen wurden durchgeführt.

Weiterentwicklung von Optionen für zukünftige Geschäftsfelder

Mit der gezielten Beteiligung an jungen Unternehmen will CEWE den Aufbau neuer Zukunftsgeschäftsfelder nach dem Vorbild des kommerziellen Online-Drucks fortsetzen. Bei potenziellen Beteiligungsmöglichkeiten sucht CEWE insbesondere nach Online-Geschäftsmodellen, die – genauso wie CEWE – individualisierte, hochwertige Produkte mit hohem Kundennutzen fertigen und damit eine starke Marke aufbauen und zugleich CEWE in Zukunft unternehmerisch weiterentwickeln können. Diese Investitionen sind im ersten Schritt niedrig. Entwickelt sich ein Unternehmen jedoch vielversprechend und passt es zu CEWE, kann CEWE den Anteil erhöhen. Ein erstes Beispiel hierfür ist futalis.

G4-DMA Finanzen Nachhaltigkeitsmanagement im Finanzmanagement

CEWE schöpft Wert im operativen Geschäft, nicht mit finanzieller Feinoptimierung

Bei CEWE hat das Finanzmanagement die Aufgabe, die operative Wertschöpfung in Forschung und Entwicklung, Marketing, Vertrieb, Produktion und allen anderen Funktionen frei von allen finanziellen Zwängen zu halten. Die Grundregel ist: Covenants¹, Zahlungsfristen, Kapitalmarktkommunikation und Ähnliches müssen so gestaltet werden, dass die langfristige richtigen Entscheidungen gefällt und umgesetzt werden können.

Allein beim Rückkauf eigener Aktien war für CEWE die eigene Einschätzung des Unternehmenswerts von CEWE aus dem Prognosemodell ausschlaggebend. Wenn aus Unternehmenssicht der Aktienkurs den fairen Wert der Aktie deutlich unterschreitet, nimmt CEWE gezielt die Gelegenheit wahr, Aktien wertsteigernd zurückzukaufen.

Auch in der Finanzierung, im Bereich Investor-Relations, bei Investitionen und im allgemeinen Kostenbewusstsein hat das Finanzmanagement bei CEWE eine langfristige Perspektive.

Solide Fremdkapitalfinanzierung: starker Anteil langfristiger Linien

CEWE arbeitet in vertrauensvollen und langfristigen Bankbeziehungen mit mehreren Banken zusammen. Die bei CEWE führenden Kredit gebenden Banken wurden ausgewählt, weil diese Institute eine ähnlich konservative Geschäftspolitik wie CEWE verfolgen. Mit allen Häusern pflegt CEWE auch eine kontinuierliche Kommunikation. Bei der Gestaltung der Fremdkapitallinien achtet CEWE auf eine gesunde Mischung aus kürzeren und einem spürbaren Anteil langer Darlehensfristen. Um strategische Möglichkeiten auch sehr kurzfristig nutzen zu können, legt CEWE Wert auf eine ausreichende Höhe ungenutzter Kreditlinien.

Starke Bilanz: hohe Eigenkapitalquote

CEWE zielt immer auf eine starke Eigenkapitalquote, die dem Unternehmen Sicherheit und strategische Freiheit bietet. Diese Sichtweise gilt bei CEWE praktisch unabhängig von der aktuellen Finanzmarktsituation: Auch wenn gerade eine hohe „Kapitaleffizienz“ en vogue ist und eine höhere Hebelwirkung durch eingesetztes Fremdkapital gefordert wird, bleibt CEWE bei einer hohen Eigenkapitalquote (2015: 52,7 Prozent).

Entsprechend gibt es bei CEWE keinerlei Bestrebungen, die Eigenkapitalrendite durch Reduktion des Eigenkapitals zu steigern. CEWE hält die Spekulation um Aktienwertsteigerung durch die Verringerung des Eigenkapitals und die dadurch erwartete Steigerung der Eigenkapitalrendite für falsch: Mit steigender Fremdkapitalquote ist für Unternehmen – wegen des gestiegenen Risikos – auch ein höherer Zinswert für das Fremdkapital zu zahlen. Somit steigt der Diskontierungszinssatz, und im Rahmen der Unternehmensbewertung entlang eines Discounted Cashflows ergibt sich unter dem Strich keine Werterhöhung. Bei der Kapitalrendite beachtet CEWE sehr wohl den Wert des Ergebnisses auf das eingesetzte Kapital (ROCE), der regelmäßig in den Quartals- und Jahresberichten dargestellt wird. Dieser steht aus Sicht von CEWE im sinnvollen Zusammenhang mit dem Unternehmenswert.

1: Covenants sind vertraglich bindende Zusicherungen des Kreditnehmers oder Anleiheschuldners während der Laufzeit eines Kredites.

Investoren mit langfristiger Perspektive werden adressiert

Die in diesem Nachhaltigkeitsbericht dargestellte, traditionell langfristige Perspektive von CEWE wird seit Jahren Investoren gegenüber aktiv kommuniziert. Brokern, die den Kontakt zu Investoren herstellen, ist dieses Charakteristikum von CEWE bekannt. Auch sie arrangieren daher gezielt Kontakte zu potenziellen Investoren, die sich in langfristig ausgerichteten Unternehmen engagieren wollen. Dies ist wichtig, um Zielkonflikte mit eher kurzfristig ausgerichteten Investorentypen zu vermeiden, die vor einem sehr kurzfristigen Hoch im Aktienkurs einsteigen und dieses dann zu einem ertragreichen Ausstieg nutzen möchten. Diese Taktik mag für solche Investoren aufgehen; CEWE sähe sich jedoch vor der Herausforderung, auch den beim Kurshoch eingestiegenen Investoren eine auskömmliche Entwicklung zu bieten – was durch ein spekulatives Auf und Ab der Kurse schwierig wäre. CEWE zieht eine stetige positive Entwicklung vor und wünscht sich dazu Aktionäre mit einer langfristigen Perspektive. Durch die Suche nach einem dazu passenden Aktionariat werden im Vorfeld unproduktive Auseinandersetzungen vermieden und so letztendlich Kosten gespart.

Keine Angst vor Investitionen, aber mit Augenmaß gerechnet

Eine Folge der langfristigen Perspektive ist eine grundsätzliche Investitionsbereitschaft. Jede Investition wird jedoch deutlich hinterfragt und größere Investitionen werden – wenn keine Erfahrungswerte bestehen – durch Investitionsrechnungen abgesichert. Alle größeren Investitionen werden im Nachhinein geprüft und bewertet. Auch kann CEWE – gerade wegen der unmittelbaren Zahlungsfähigkeit durch vorhandene liquide Mittel oder freie Kreditlinien – Sonderangebote von Lieferanten speziell bei Investitionsgütern immer wieder wahrnehmen. Dadurch werden zum Beispiel Investitionen vorgezogen, sind dann aber sehr viel günstiger, als wenn sie später getätigt würden. So wird ein kurzfristiger Nachteil in Kauf genommen zugunsten eines langfristigen sehr viel größeren Vorteils.

Keine spekulativen Anlagen – nur solide Parkposition für freie Finanzmittel

Wenn liquide Mittel nicht zur Rückzahlung von Darlehen genutzt werden können, so werden sie in der Regel festverzinslich geparkt. Spekulative Anlagen werden nicht eingegangen.

Kostenbewusstsein bei CEWE: Der spitze Bleistift ist immer dabei

Das traditionelle, mittelstandstypische Kostenbewusstsein ist bei CEWE sehr ausgeprägt. Häufige Aussagen sind: „Müssen wir das extern vergeben – können wir das nicht selbst? Da reichen drei Angebote nicht – lassen Sie uns noch weitere einholen. Müssen wir das persönlich besprechen – alle kennen sich, lassen Sie uns das doch per Videokonferenz klären.“

CEWE fördert Eigentum der Mitarbeiter an CEWE

CEWE ist daran gelegen, dass Führungskräfte und Mitarbeiter so denken und handeln, als wäre es ihr eigenes Unternehmen. Damit dies nicht ein theoretischer Gedanke bleibt, fördert CEWE die Mitarbeiterbeteiligung am Unternehmenseigentum. Die Mittel dazu sind Mitarbeiter-Aktienprogramme im maximalen steuerlichen Rahmen sowie Aktienoptionen für Führungskräfte.

Qualitätsmarke mit hoher Kundenorientierung

Das CEWE FOTOBUCH hat sich seit seiner Markteinführung zum beliebtesten Fotobuch Europas entwickelt. Millionen von Kunden vertrauen auf die mehrfach ausgezeichnete Qualität des Bestsellers. Gleiches gilt mittlerweile auch für die anderen Markenprodukte von CEWE, die auch 2015 wieder zahlreiche Testsiege von unabhängigen Organisationen erringen konnten. Hervorzuheben ist der Testsieg bei der Stiftung Warentest im November 2015. Hier hat sich das CEWE FOTOBUCH mit seinen Partnern Saturn und Drogerie Müller klar vor der Konkurrenz platziert. Großen Wert legt CEWE darüber hinaus auf den Bereich Kundenservice – die Expresslieferung, die 100%-Zufriedenheitsgarantie, eine Erreichbarkeit des Kundenservice an sieben Tagen die Woche (in der Weihnachtszeit zuletzt auch bis Mitternacht) gehören schon lange zu



G4-DMA Kunden-
zufriedenheit, G4-PR5



Simon Droste, Leiter Vermarktung CEWE, bei der Preisübergabe mit Dr. Florian Langenscheidt.



In der Vermarktungskampagne von CEWE kommen begeisterte Kunden zu Wort.

den Standards bei CEWE. Seit 2012 misst CEWE die Kundenzufriedenheit auch in Hinblick auf eine Bereitschaft zur Weiterempfehlung. Mehr als 250.000 Konsumenten gaben seitdem in kurzen Befragungen ihr Feedback zu Produkten, Software und Services und sorgen so dafür, dass Prozesse stetig überprüft und weiterentwickelt werden.

Nach der Ehrung zur Superbrand folgte 2015 für CEWE die nächste Auszeichnung. Das CEWE FOTOBUCH wird in das alle drei Jahre herausgegebene Kompendium „Marken des Jahrhunderts“ aufgenommen. In dieser Ausgabe würdigt Langenscheidt rund 250 deutsche Marken, die in ihren Branchen Standards gesetzt haben.

Der Kunde steht im Mittelpunkt – sowohl der Neukunde als auch der Bestandskunde. Der Erfolg dieser Ausrichtung wird durch eine hohe Kun-

denzufriedenheit bei den Käufern der CEWE Produkte deutlich. Daher orientieren sich sowohl Produktinnovationen als auch Vermarktungskampagnen eng an den Bedürfnissen der CEWE Kunden. Im Jahr 2015 wurde diese Ausrichtung auch zum zentralen Thema der Vermarktung. Kunden berichteten authentisch und überzeugend von ihrer Erfahrung mit dem CEWE FOTOBUCH. Auch die gemeinsame Arbeit mit den CEWE Handelspartnern stellt diesen Aspekt in den Mittelpunkt. Insgesamt führt CEWE einen intensiven Kundendialog über verschiedenste Kontaktpunkte, um jederzeit auf Konsumentenwünsche angemessen reagieren zu können.

Risikomanagement: Chancen und Risiken

Die Geschäftspolitik von CEWE ist darauf ausgerichtet, den Bestand des Unternehmens zu sichern, den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern sowie dauerhaft angemessene Renditen zu erwirtschaften. Um dieses Ziel zu erreichen, erfordern die europaweiten Aktivitäten ein permanentes verantwortungsvolles Abwägen von Chancen und Risiken. Chancen zu ergreifen sowie die Fähigkeit, Risiken zu erfassen, zu analysieren und mit geeigneten Strategien zu reduzieren, sind wichtige Faktoren des unternehmerischen Handelns.

Systematisches Chancen- und Risikomanagement ist die fortwährende Aufgabe des Vorstandes und Führungsaufgabe in jedem Verantwortungsbereich. Das Risikomanagementsystem erfasst die Chancen und Risiken der einzelnen Risikofelder in einer jährlichen, konzernweiten Risikoinventur. Auf dieser Grundlage wird der jährliche Chancen- und Risikobericht¹ erstellt.

Im Laufe des Jahres erfolgt mindestens quartalsweise eine Überprüfung der Chancen- und Risikobewertungen. Diese werden ebenso mindestens quartalsweise an den Aufsichtsrat berichtet.

G4-DMA Risiko-
management,
G4-14

1: Ausführlicher Chancen- und Risikobericht im CEWE Geschäftsbericht 2015 ab Seite 110.

G4-DMA Entwicklung **Forschung und Entwicklung mit Innovationsgespür**

Forschung und Entwicklung hatten bei CEWE schon immer eine große Bedeutung. Viele eigene Patente für Maschinen und Vorrichtungen in der Produktion halfen bereits zu Zeiten der analogen Fotografie, die Technologie- und Innovationsführerschaft in Wettbewerbsvorteile umzusetzen. Im digitalen Zeitalter hält CEWE an dieser Tradition fest, sowohl bei der Technologie in der Fertigung als auch in der Softwareentwicklung.

Aktuell arbeiten bei CEWE mehr als 140 Mitarbeiter an der Entwicklung und Weiterentwicklung der Bestellmöglichkeiten per Software. Bei der Softwareentwicklung setzt CEWE auf agile Entwicklung und automatisierte Tests, um die Produkte und Software-Features schneller und besser getestet an den Markt zu bringen. In einer eigenen mechanischen und elektrotechnischen Entwicklung für Geräte werden Prototypen konzipiert und gebaut, die zum Teil intern und zum Teil von externen Partnern für die CEWE Betriebe vervielfältigt werden. 2015 wurden dabei die Verpackungsprozesse für CEWE WANDBILDER optimiert. Die Produkte können nun einfacher eingepackt und von den CEWE Kunden ohne Gefahr der Beschädigung ausgepackt werden.

G4-DMA Qualität **Qualitätsmanagement**

Die Qualität der CEWE Markenprodukte wird zum einen durch den digitalen Workflow und zum anderen durch den industriellen Fertigungsprozess bestimmt. Daher richten sich alle Anstrengungen des Qualitätsmanagements auf die Optimierung und Abstimmung beider Prozesse aus.

Das Qualitätsmanagement von CEWE beginnt mit der Auswahl der Verfahren und der verwendeten Materialien. Alle Materialien werden regelmäßig geprüft und der Regelkreis und Austausch mit der Qualitätskontrolle des Lieferanten wird ständig intensiviert. CEWE hat seit mehr als 50 Jahren solide Erfahrung in den Verfahren der fotografischen Verarbeitung und mittlerweile seit mehr als zehn Jahren in den Verfahren des Digitaldrucks. Die eingesetzten Fotopapiere, Druckpapiere, Fotochemikalien und

Farbstoffe werden in enger Zusammenarbeit mit den Lieferanten ständig verbessert. Für den industriellen Digitaldruck auf Basis der elektrofotografischen Verfahren werden Systeme eingesetzt, die hohe Leistung und hohe Farbqualität vereinen. Im Ink-Jet-Druck setzt CEWE auf Zwölf-farbsysteme mit pigmentbasierten Tinten, die einen maximalen Farbraum, bessere Zwischentöne und höchste Stabilität garantieren.

Mit SAXOPRINT hat CEWE den Offsetdruck als eine weitere Fertigungstechnologie integriert. Das Online-Druckangebot wird mit modernsten Maschinen bearbeitet, wie z.B. mehreren Heidelberger Speedmaster XL162 4/4 Großformat-Druckmaschinen. Mit hoch automatisierten Systemen werden die Drucke aus dieser Großbogentechnik weiter verarbeitet.

Eine der wichtigsten Kernkompetenzen von CEWE besteht in der Bearbeitung der digitalen Daten. Der digitale Workflow ist selbst programmiert und wird ständig verbessert. Zur Bildverbesserung setzt CEWE die beste Software ein, justiert sie nach den eigenen hohen Qualitätskriterien und überprüft sie ständig. Für die entscheidenden farbgebenden Prozesse hat CEWE Prozesskontrollen eingeführt, die eine gleichbleibende Farbqualität sichern. Diese sind weitgehend Eigenentwicklungen für den Digitaldruck, die sich an vergleichbaren professionellen Standards aus anderen Bereichen orientieren. Mit der Endkontrolle wird der Qualitätsprozess abgeschlossen. Auch hier ist das Ziel eine kontinuierliche Verbesserung der Produktqualität.

Im Rahmen der Reklamationsbearbeitung werden die Hinweise und Erkenntnisse zur Verbesserung der Produktqualität, die dort eingehen, gemeinsam mit den Fachabteilungen bearbeitet. CEWE erhebt den Anspruch, Reklamationen kulant und zügig zu bearbeiten. Ständiges Ziel ist es, die Reklamationsquote trotz wachsender Komplexität der hergestellten Produkte auf einem niedrigen Niveau zu halten. Die Reklamationsquote von 2015 liegt mit 0,57 Prozent schon deutlich unter dem Niveau des Vorjahres (0,65 Prozent). Bestätigt wurden die Bemühungen um die beste Qualität auch durch den Testsieg bei der Stiftung Warentest in der Rubrik Fotobücher (Ausgabe 11/2015).

G4-DMA Produkt- sicherheit, G4-PR2

Produktsicherheit

Das systematische Produktsicherheitsmanagement liegt in der Verantwortung eines Expertenteams. Dieses besteht aus Mitarbeitern der Bereiche Einkauf, Produktion, Produktmanagement, Recht und Qualitätssicherung. Hier wird die Verkehrsfähigkeit aller vorhandenen Produkte kontinuierlich geprüft. CEWE arbeitet sehr eng mit allen Lieferanten zusammen. Gemeinsam werden Produktionsstätten vor Ort besucht, sodass bereits bei der Entstehung der Produkte auf die Einhaltung wichtiger Vorgaben geachtet wird.

Produktneueinführungen erfolgen nur mit den entsprechenden Zertifikaten. Zusätzlich wird ständig die aktuelle Gesetzgebung verfolgt und in allen Verfahren berücksichtigt. Die eigenen Kriterien gehen dabei über die gesetzgeberischen Vorgaben hinaus und befolgen alle aktuellen Empfehlungen des Bundesinstituts für Risikobewertung. Die hohen Ansprüche von CEWE bezogen auf die Produktsicherheit und das Qualitätsmanagement tragen zum Erfolg der Marken bei. Es gab im Berichtsjahr 2015 keine Vorfälle, in denen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf die Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit nicht eingehalten wurden.

Ziel ist es weiterhin – wie im Jahr 2015 auch –, Produkte ohne jegliche Sicherheitsmängel zu vertreiben.

G4-DMA Lieferanten, G4-12, G4-15, G4-17, G4-EC2, G4-EC9, G4-SO4, G4-LA14, G4-LA16, G4-HR5, G4-HR6, 4-HR10, G4-EN32

Lieferantenmanagement

Nachhaltigkeit ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und der Schlüssel zum Erfolg. Aus diesem Grund stellt CEWE auch im Bezug zur Nachhaltigkeit hohe Anforderungen an seine Lieferanten. Gemeinsam werden im Beschaffungsprozess neben niedrigen Kosten, ausgewiesener Prozesskompetenz, langfristiger und stetiger Qualitätssicherheit auch ökologische, ökonomische und soziale Aspekte berücksichtigt. Die Innovationsführerschaft der Lieferanten ist eine Grundvoraussetzung für eine nachhaltige Partnerschaft, um die Effizienz der gesamten

Wertschöpfungskette zu verbessern. Zusammen mit seinen Lieferanten erarbeitet CEWE neben Neuentwicklungen auch Lösungen zur Optimierung von Materialien, Maschinen und Anlagen, um die Prozessführerschaft weiter auszubauen und langfristig zu sichern. Das partnerschaftliche Verhältnis zu den Lieferanten zeichnet sich durch Offenheit, Transparenz und Ehrlichkeit aus, um eine nachhaltige Zusammenarbeit zu gewährleisten.

In der Lieferkette von CEWE werden die direkten Lieferanten für Produktionsmaterial betrachtet. Werden kritische Materialien durch einen Händler beschafft, so wird auch dessen Vorlieferant mitbetrachtet und geprüft. Als kritisches Material werden insbesondere Produkte mit hohen Anforderungen im Bereich Produktsicherheit und Produktqualität eingestuft.

Dort, wo es möglich ist, arbeitet CEWE mit lokalen Lieferanten. Die Hauptgeschäftstandorte von CEWE sind die Produktionsstandorte. Die Liste aller zur CEWE Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen steht im aktuellen Geschäftsbericht auf Seite 246.

Als lokal werden alle gelieferten Produktionsmaterialien gewertet, deren Lieferant aus demselben Land stammt. Im Berichtsjahr konnten bereits 52 Prozent des Materials lokal beschafft werden (Vorjahr 36 Prozent). Für die Produktion und das dafür benötigte Material bedeutet dies, dass zu 47 Prozent in Deutschland (Vorjahr 45), zu 29 Prozent im Europäischen Wirtschaftsraum (Vorjahr 30) und zu 24 Prozent im außereuropäischen Ausland (Vorjahr 25) eingekauft wird. CEWE hat beispielsweise im Jahr 2015 einen Teil der Rahmenproduktion an einen neuen, regionalen Lieferanten vergeben und so das lokale Einkaufsvolumen positiv beeinflusst.

Ziel ist es, auch zukünftig vermehrt Lieferanten im lokalen Umfeld zu suchen, um die wirtschaftliche Unterstützung der Regionen im Umfeld der Produktionsstandorte zu gewährleisten und die CO₂-Emissionen in der Lieferlogistik zu verringern.

Um der Verpflichtung nachzukommen, Risiken langfristig zu managen und zu minimieren, wird für Produktionsmaterial stets eine Zwei- oder Mehrlieferantenstrategie angestrebt. Sämtliche relevanten Lieferanten

sind über die Compliance-Richtlinien¹, die sich CEWE auferlegt hat, schriftlich informiert und tragen diese in vollem Umfang mit. Sie sorgen dafür, dass die gesetzlichen Bestimmungen in ihren jeweiligen Verantwortungsbereichen eingehalten und ggf. übertroffen werden. Im Jahr 2015 betrug die Gesamtzahl aller Lieferanten 6.000 (Vorjahr 5.500). Grundsätzlich werden alle Lieferanten, die von CEWE eine Bestellung erhalten, über einen Verweis auf den Einkaufsbedingungen über die CEWE Richtlinien informiert.

120 (70 Prozent) der neuen Lieferanten wurden im Berichtszeitraum 2015 in Hinblick auf Arbeitspraktiken, anhand von Menschenrechtskriterien und ökologischen Kriterien überprüft (im Vorjahr waren es 45 Prozent).

Die Geschäftsstandorte von CEWE befinden sich innerhalb Europas und unterliegen damit den gesetzlichen Regelungen, die Zwangs-, Pflicht- und Kinderarbeit untersagen. CEWE ist bereits vor Jahren dem BME Code of Conduct beigetreten, durch den ebenfalls die Haltung des Unternehmens bezogen auf Kinderarbeit verdeutlicht wird. Auch im Berichtszeitraum hat sich CEWE der jährlichen Prüfung des BME unterzogen.

Bei Lieferanten, die gemäß den BSCI-Richtlinien in als kritisch eingestuften Regionen ansässig sind, werden regelmäßig Lieferantenaudits durchgeführt. Im Jahr 2015 sind keine neuen Lieferanten aus kritisch eingestuften Regionen hinzugekommen. Bestehende Lieferanten wurden durch Vor-Ort-Besuche überprüft. Alle besuchten Betriebe entsprachen den hohen Anforderungen von CEWE. Im Berichtsjahr 2015 gab es erneut keine Vorfälle bei oder Beschwerden über die Lieferanten, mit denen CEWE zusammenarbeitet.

G4-16 Mitglied- und Partnerschaften



SOS-Kinderdörfer weltweit²

SOS-Kinderdörfer gibt es bereits seit über 60 Jahren. Heute ist SOS-Kinderdorf weltweit in 134 Ländern und Territorien mit über 2.400 Einrichtungen vertreten.

Zurzeit leben knapp 60.000 Kinder und Jugendliche in den 560 Kinderdörfern und 659 SOS-Jugendeinrichtungen. Hinzu kommen 218 SOS-Kindergärten, 184 Hermann-Gmeiner-Schulen und 94 SOS-Berufsbildungszentren. In den 634 SOS-Sozialzentren unterstützen die SOS-Kinderdörfer Familien in Risikosituationen. Kinder zu schützen und Not leidende Familien dazu zu befähigen, selbstständig ihr Leben zu meistern, ist der Kern der SOS-Familienhilfe, die von den Sozialzentren ausgeht. Weltweit laufen Programme, um Familien zu stärken, zum Beispiel mit Mikrokrediten, Erwachsenenbildung und -beratung oder Kinderbetreuung. So wird verhindert, dass Kinder aus Armut verlassen werden. In den 79 medizinischen Zentren bietet SOS medizinische Grundversorgung, Aufklärung, Prophylaxe und Impfaktionen. In Krisensituationen wie Bürgerkriegen, Hunger- oder Naturkatastrophen leistet SOS aus den bestehenden Strukturen heraus auch Nothilfe. 21 Nothilfeprogramme stehen aktuell Kindern und ihren Familien in Katastrophen- und Krisengebieten bei.

CEWE ist seit 2013 Partner der SOS-Kinderdörfer. Seitdem wurde die Zusammenarbeit auf zwölf Partnerstandorte ausgeweitet. Das Engagement für Familien und Kinder in Not wird auf vielfältige Weise umgesetzt – in Form von Nothilfeprogrammen, Integrationsprojekten für Flüchtlinge oder neuen Wohnprojekten in den SOS-Dörfern. Die Mitarbeiter von CEWE engagieren sich außerdem ehrenamtlich in lokalen Einrichtungen, packen an „Ehrenamtstagen“ mit an oder organisieren Sommer- und Ferienaktivitäten für Kinder.

NABU³

Seit über 115 Jahren setzt sich der NABU dafür ein, die Natur zu schützen und für zukünftige Generationen zu sichern. Mit rund 590.000 Mitgliedern und Förderern ist der NABU Deutschlands mitgliederstärkster Umweltverband. Zu den wichtigsten Aufgaben des NABU zählen der Erhalt der Lebensraum- und Artenvielfalt, die Nachhaltigkeit der Land-, Wald- und Wasserwirtschaft und nicht zuletzt der Klimaschutz. Die Vermittlung von Naturerlebnissen und die Förderung naturkundlicher Kenntnisse gehören zu den zentralen NABU-Anliegen. In den rund 2.000 NABU-Gruppen und rund 70 Infozentren in ganz Deutschland steht praktischer Naturschutz



¹: In den Compliance-Richtlinien stehen die Verhinderung von Korruption und kartellwidrigen Absprachen sowie die Bekämpfung von Kinder- und Zwangsarbeit im Vordergrund.
²: www.sos-kinderdörfer.de. | ³: www.nabu.de.

genauso auf dem Programm wie Lobbyarbeit, Umweltbildung, Forschung und Öffentlichkeitsarbeit.

CEWE startete die Kooperation mit dem NABU im Rahmen eines gemeinsamen Fotowettbewerbs. Seit 2014 steht die Planung des Erweiterungsbaus am Standort Oldenburg unter Naturschutzaspekten auf der Agenda. 144 Nistkästen zum Schutz bedrohter Vogelarten wurden aufgehängt und ein Insektenhotel wurde aufgestellt. 2015 kam ein weiterer gemeinsamer Fotowettbewerb (Natur zwischen Rhein und Weser) hinzu.



UN Global Compact¹

Der UN Global Compact ist eine Initiative der UN, die sich weltweit für die Bekämpfung der Korruption, Sklaverei und Kinderarbeit sowie die Schaffung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen einsetzt. Weltweit beteiligen sich daran inzwischen über 13.000 Unternehmen und andere Stakeholder aus über 170 Ländern.

Das Deutsche Global Compact Netzwerk (www.globalcompact.de) umfasst heute über 310 Unternehmen sowie über 80 Organisationen aus Zivilgesellschaft, Wissenschaft und Politik. Es wird aktiv von der deutschen Bundesregierung, insbesondere durch Mittel des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ), unterstützt und hat sich nachhaltig als eine wichtige Plattform für den Dialog über gesellschaftlich verantwortliches unternehmerisches Handeln („Corporate Social Responsibility“) etabliert. CEWE beteiligt sich seit September 2010.

CDP²

CDP (vormals Carbon Disclosure Project) ist eine Non-Profit-Organisation, die mehr Transparenz bei CO₂-Emissionen von Unternehmen erreichen will. Die 827 Investoren, die weltweit hinter CDP stehen, fordern jährlich Unternehmen auf, ihre CO₂-Emissionen und Strategien im Umgang mit dem Klimawandel offenzulegen.

CDP hat, basierend auf den Angaben der Unternehmen, das weltweit größte frei verfügbare Emissionsregister zu unternehmensbezogenen CO₂-Emissionen aufgebaut. Auf einer Internetseite werden die von den

Unternehmen freigegebenen Antworten für alle Interessierten bereitgestellt. Die unterstützenden Investoren erhalten Zugang zu allen Antworten. Sie sollen so in die Lage versetzt werden, die unterschiedlichen Auswirkungen des Klimawandels für Unternehmen, z. B. Preisrisiken für Zertifikate, direkte Wetterrisiken oder steigende Energiepreise, in ihre Investitionsentscheidungen einzubeziehen. CEWE beteiligt sich seit 2010 am Carbon Disclosure Project und hat für die herausragenden Leistungen im Umwelt- und Klimaschutz den Leadership Index Award 2015 erhalten.

Deutscher Nachhaltigkeitskodex³

Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK) bietet einen Rahmen für die Berichterstattung zu nicht finanziellen Leistungen, der von Organisationen und Unternehmen jeder Größe und Rechtsform genutzt werden kann. Der Transparenzstandard beschreibt in 20 Kriterien und einer Auswahl von quantifizierbaren Leistungsindikatoren Nachhaltigkeitsleistungen in transparenter und vergleichbarer Form. Im Ergebnis liegt eine sogenannte Entsprechenserklärung vor. Mit ihrer Hilfe kann beurteilt werden, wie Unternehmen Nachhaltigkeit im Kerngeschäft verankern. Chancen und Risiken werden sichtbar und können proaktiv gemanagt werden. Die EU-Kommission hat den Deutschen Nachhaltigkeitskodex als einen möglichen Standard zur Erfüllung der ab 2016 geltenden europäischen Pflicht zur nicht finanziellen Berichterstattung von Unternehmen des öffentlichen Interesses mit mehr als 500 Mitarbeitern genannt.

CEWE hat sich 2015 mit dem Transparenzstandard beschäftigt und 2016 die Entsprechenserklärung für den Deutschen Nachhaltigkeitskodex erfolgreich abgegeben.

Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e. V. (BME)⁴

Der Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e. V. (BME), 1954 gegründet, ist Dienstleister für 9.000 Einzel- und Firmenmitglieder, darunter Mittelständler und Großunternehmen. Als Netzwerkgestalter fördert der BME den Erfahrungsaustausch für Unternehmen und Wissenschaft, für die Beschaffungs- und für die Anbieterseite. Der Verband ist offen für alle Branchen (Industrie, Handel, öffentliche Auftraggeber, Banken/Versicherungen etc.) und Unternehmensformen.



1: www.unglobalcompact.org. | 2: www.cdp.net. | 3: www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de. | 4: www.bme.de.

38 regionale Gliederungen organisieren bundesweit jährlich 400 informative Veranstaltungen (Fachvorträge, Lieferantentage, Firmenbesuche) rund um Einkauf und Logistik. CEWE trat Ende 2009 dem Verhaltenskodex des BME bei.



B.A.U.M. e.V.¹

Der Bundesdeutsche Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management (B.A.U.M.) e.V. sensibilisiert Unternehmen, Kommunen und Organisationen für die Belange des Umweltschutzes sowie die Vision des nachhaltigen Wirtschaftens. Die 1984 gegründete Initiative steht ihren Mitgliedern bei der ökologisch wirksamen, ökonomisch sinnvollen und sozial gerechten Realisierung dieser Ziele beratend zur Seite.

B.A.U.M. e.V. fördert einen intensiven sowie praxisorientierten Informations- und Erfahrungsaustausch. Durch Serviceangebote, Empfehlungen und Vermittlung von Kontakten unterstützt B.A.U.M. e.V. bei der Umsetzung von Umweltmanagement und Nachhaltigkeitsstrategien in die Praxis. Zusammen mit den Mitgliedsunternehmen entwickelt das Netzwerk neue strategische Konzepte und aktualisiert bestehende Systeme und Methoden hinsichtlich umweltrelevanter und nachhaltiger Wirtschaftsweisen. CEWE ist seit 2012 B.A.U.M.-Mitglied.



FSC® (Forest Stewardship Council®)²

Der Forest Stewardship Council wurde 1993 gegründet. Ziel ist es, die in Rio verabschiedeten Forderungen an „nachhaltige Entwicklung“ für Wälder umzusetzen. Besondere Bedeutung im Rahmen der Forderungen von Rio hat die gleichwertige Berücksichtigung von sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Aspekten bei der Nutzung von Naturgütern. Der FSC® (www.fsc-deutschland.de) ist eine internationale gemeinnützige Organisation mit Sitz in Freiburg und nationalen Arbeitsgruppen in vielen Ländern. Er zielt darauf ab, Wälder zu erhalten. Dieses Ziel möchte er vor allem durch die Förderung einer verantwortungsvollen Waldwirtschaft erreichen. Strenge Kriterien, an denen die Bewirtschaftung der Wälder ausgerichtet werden soll, dienen dazu, unkontrollierte Abholzung, Verletzung der Menschenrechte und Belastung der Umwelt zu vermeiden.

Die Regeln des FSC® verlangen, dass die gesamte Verarbeitungs- und Handelskette vom Wald bis zum Großhändler lückenlos zertifiziert sein muss. Im Rahmen der Zertifizierung werden die Produktionsabläufe einmal jährlich von unabhängigen Dritten überprüft. Zertifizierte Betriebe können FSC®-Produkte mit dem FSC®-Label kennzeichnen. Durch den Kauf dieser Produkte kann der Verbraucher direkt einen Beitrag zur Verbesserung der Wälder leisten. Seit 2011 sind alle Betriebe von CEWE europaweit FSC®-zertifiziert.

Deutsche Post DHL GoGreen, DPD Total Zero und UPS Carbon Neutral³

GoGreen ist eine CO₂-neutrale Versandoption für Kunden von der Deutschen Post DHL. Mit der Versandoption GoGreen werden zunächst alle transportbezogenen Emissionen kalkuliert und dann durch externe Klimaschutzprojekte ausgeglichen. Die Ausgleichszertifikate, die durch die externen Klimaschutzprojekte zur Verfügung stehen, werden durch ein eigenes Carbon Management Team verwaltet. Das Carbon Management, alle GoGreen-Prozesse und die Methode der Emissionsberechnung werden jedes Jahr von einem externen Prüfer, SGS, verifiziert. Total Zero ist der CO₂-neutrale Versand des Paket- und Expressdienstleisters DPD, der im Juli 2012 eingeführt wurde. Für diese Initiative wurde DPD unter anderem mit dem Nachhaltigkeitspreis HANSE GLOBE 2012 ausgezeichnet.



UPS offeriert mit ihrem Carbon-Neutral-Versand zertifizierte kohlenstoffneutrale (CO₂) Ausgleichs, um die Neutralisierung der Emissionen, die durch den Transport der Sendung erzeugt wurden, zu ermöglichen. UPS unterstützt Projekte wie die Entsorgung von Methan- und Deponiegasen, Wiederaufforstung sowie Abwasseraufbereitung. CEWE unterstützt diesen Versand mit 1,95 Prozent auf die Rechnungssumme. CEWE versendet seit April 2010 deutschlandweit alle Sendungen im Bereich Mailorder mit GoGreen der Deutschen Post. Die Online-Plattform CEWE-PRINT.de versendet seit 2012 alle Sendungen mit DPD Total Zero. Seit Februar 2014 versendet CEWE UPS-Sendungen mit dem Carbon-Neutral-Programm der UPS.



1: www.baumev.de. | 2: www.fsc.org. | 3: www.gogreen.de, www.dpd.com, www.ups.com.

03

RESSOURCENSCHONUNG UND UMWELTSCHUTZ

Die CEWE Umweltpolitik	34
Managementsysteme zur Verbesserung der Umweltleistungen	35
Erfolgreich Energie sparen: CEWE erhält den CDP Leadership Award 2015	35
Ermittlung der CO ₂ -Emissionen	36
Wasser schützen, Ressourcen schonen	39
Aufwendungen für Umweltschutz, Arbeitsschutz sichern	41



VORAUSSCHAUEND HANDELN

Energiemanagement erfolgreich installiert

An den deutschen Standorten haben die vier Umweltbeauftragten von CEWE die Rezertifizierung des Umweltmanagements erfolgreich abgeschlossen. Parallel haben sie mit den Energiemanagementbeauftragten ein System aufgebaut und Prozesse installiert, die dazu dienen, die Energieeffizienz und den Energieeinsatz zu dokumentieren und zu verbessern.

03

UMWELTSCHUTZ MIT SYSTEM



Dr. Matthias Hausmann – Bereichsleiter Chemie, Verfahrenstechnik und Umwelt

„Mit unseren Umwelt- und Energiemanagementsystemen sind wir sehr gut aufgestellt. Die Prozesse aufzusetzen, sie immer weiter auszubauen und die jährlichen Audits zu absolvieren ist arbeitsintensiv. In der Branche sind wir Vorreiter. Doch der Einsatz lohnt sich: Wir verbessern unseren Umweltschutz und unsere Energieleistung kontinuierlich.“

Die CEWE Umweltpolitik

Ressourcenschonung, Umwelt- und Arbeitsschutz sind wichtige Aspekte der CEWE Nachhaltigkeitsstrategie. Bereits vor vielen Jahren hat CEWE eine eigene Umweltpolitik definiert, die sich diesen Themenfeldern widmet. Die Selbstverpflichtungen von CEWE umfassen sowohl die Einhaltung der geltenden rechtlichen Bestimmungen als auch die darüber hinausgehenden Anforderungen. Insbesondere hat CEWE auch individuelle Anforderungen der Kunden und Handelspartner im Blick und verpflichtet sich, diese einzuhalten.

Bei Planung und Investitionen setzt das Unternehmen auf die besten verfügbaren Technologien. Das gilt nicht nur in wirtschaftlicher Hinsicht, sondern auch für die Belange der Arbeitssicherheit und des Umweltschutzes. Alle neu installierten Anlagen und Verfahren entsprechen selbstverständlich den geltenden nationalen und internationalen Normen und Gesetzen und unterschreiten vorgegebene Grenzwerte zum Wohl der Gesundheit von Mitarbeitern und der Umwelt. Die von CEWE definierte Umweltpolitik drückt sich durch folgende Punkte aus:

- Energie sparen
- Wasser schützen
- Ressourcen schonen
- Arbeitsschutz sichern

Die ständige Verbesserung von Arbeitssicherheit und Umweltschutz sowie die Vermeidung von Umweltbelastungen sind erklärtes Ziel. Innerhalb der letzten 15 Jahre hatte CEWE keinen Verstoß gegen Auflagen im Umweltbereich zu vermelden und es kam zu keinerlei Beschwerden oder Verhängung von Bußgeldern in Bezug auf ökologische Auswirkungen.

G4-DMA Umwelt,
G4-EN29, G4-EN34

G4-DMA Umwelt,
G4-DMA Energie

Managementsysteme zur Verbesserung der Umweltleistungen

Die Stakeholderbefragung hat gezeigt, dass Aspekte wie Energieverbrauch, Umweltschutz und Materialeinsatz sowohl für die intern als auch die extern Befragten einen sehr hohen Stellenwert besitzen. Um den Energieeinsatz der Produktions- und IT-Prozesse genauso wie die vom Transport der CEWE Produkte verursachten Emissionen systematisch zu erfassen und zu verbessern, wurde in den vergangenen Jahren in den vier deutschen Digitaldruck-Produktionsstandorten ein Umweltmanagementsystem gemäß DIN EN ISO 14001 aufgebaut, in die Praxis umgesetzt und zertifiziert. Das Umweltmanagementsystem beschreibt nun den kontinuierlichen Verbesserungsprozess in Bezug auf alle Umweltleistungen des Unternehmens. 2015 wurde CEWE erfolgreich rezertifiziert.

Neu aufgesetzt wurde im Jahr 2015 – diesmal an allen deutschen Standorten – das Energiemanagementsystem DIN EN ISO 50001. Mit dem Aufbau des Systems wurde bereits 2014 begonnen und eine entsprechende Energiepolitik ist definiert worden. Im Rahmen dieser Energiepolitik verpflichtet sich CEWE zur kontinuierlichen Verbesserung der energiebezogenen Leistung und zur Unterstützung dieses Prozesses, indem beim Erwerb von Produkten und Dienstleistungen sowie beim Gebrauch von Maschinen, Geräten und Anlagen auf den Energieeinsatz, den Energieverbrauch und die Energieeffizienz geachtet wird. Außerdem werden Kennzahlen zur Überprüfung von Energiezielen erarbeitet, permanent überprüft und interessierten Kreisen als Information zur Verfügung gestellt. Gesetzliche Anforderungen und eigene, darüber hinausgehende Ziele bilden den Rahmen der Energiepolitik von CEWE. Hiermit wird auch der Klimaschutz von CEWE aktiv vorangetrieben.

Das Umweltmanagementsystem wurde 2015 in den vier deutschen Digitaldruck-Produktionsstandorten erfolgreich rezertifiziert. Das 2014 formulierte Ziel, das Umweltmanagementsystem um das Energiemanagementsystem nach DIN EN ISO 50001 zu ergänzen und in allen deutschen Werken einzuführen, hat CEWE erreicht.

Erfolgreich Energie sparen: CEWE erhält den CDP Leadership Award 2015

In den vergangenen Jahren wurden bei CEWE viele Fortschritte sowohl bei der Reduzierung der CO₂-Emissionen als auch bei der Verbesserung der Energiebilanz gemacht. Die Reduzierung von CO₂-Emissionen steht im Fokus vieler Bemühungen. Ein wichtiger Schritt ist die jährliche Teilnahme am Carbon Disclosure Project Reporting mit einer regelmäßigen Berichterstattung zu Emissionswerten und Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz. 2010 startete CEWE als eines von wenigen SDAX-Unternehmen mit der Berichterstattung und wurde aufgrund der guten Qualität und Offenheit der veröffentlichten Zahlen in den Carbon Disclosure Leadership Index aufgenommen. 2015 hat CEWE den „Carbon Disclosure Leadership Index Award 2015“ erhalten. Mit dem Preis werden die herausragenden Leistungen des Unternehmens im Umwelt- und Klimaschutz honoriert. CEWE hat mit einem Score von 100 B in der 2015er-Klimawandel-Berichterstattung den Status Sector Leader Industrials in der DACH-Region erreicht und gehört somit zu den zehn besten Unternehmen dieser Branche in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Gleichzeitig ist CEWE mit diesem Score Status Country Leader und gehört zu den elf besten deutschen Unternehmen in diesem Jahr außerhalb des DAX und MDAX.

Die CEWE Klimastrategie umfasst verschiedene Ansätze: Neben der Nutzung regenerativer Energien aus hauseigenen Fotovoltaikanlagen und CO₂-Kompensationsprojekten wird an einer kontinuierlichen Reduzierung des Energieverbrauchs durch Effizienzsteigerung gearbeitet. Dazu gehören zum Beispiel LED-Lichtinstallationen, energieoptimierte Rechenzentren oder Einsparungen bei der Raumklimatisierung.



G4-EN18, G4-EN5, Ermittlung der CO₂-Emissionen

G4-EN15, G4-EN7,
G4-EN3, G4-15

Die Werte für die Emissionen werden auf der Grundlage des Corporate Accounting and Reporting Standard 2004 der Greenhouse Gas Protocol Initiative berechnet und dargestellt. Einbezogen sind alle Produktionsstandorte der CEWE Gruppe. Erfasst und berichtet werden alle direkten CO₂-Emissionen aus stationären und mobilen Quellen (Scope 1) sowie die indirekten Emissionen aus der Erzeugung des eingekauften Stroms (Scope 2). Die Energiearten Gas, Treibstoff (Diesel) und Strom wurden innerhalb der Organisation (Scope 1 und 2) einbezogen. Weitere indirekte Emissionen, die mit der Unternehmenstätigkeit im Zusammenhang stehen, aber nicht durch sie erzeugt werden, werden als Scope 3 bezeichnet. Dies sind beispielsweise Logistikprozesse des Warenbezugs und Auslieferung der Produkte, Logistik der Abfallentsorgung sowie Fahrten der Mitarbeiter zur Arbeitsstätte oder Dienstreisen.

Scope 1 und 2

Im zurückliegenden Geschäftsjahr betrugen die von CEWE direkt und durch Stromverbrauch verursachten CO₂-Emissionen insgesamt 13.401 t (Scope 1 und 2). Das ist eine Steigerung von gut 1 Prozent gegenüber 2014 (13.244 t), nachdem aber im Vorjahr eine Verringerung von 2 Prozent erzielt werden konnte. Als bezogene Größe ausgedrückt beträgt die CO₂-Emission etwa 24 t pro 1 Mio. Euro Umsatz gegenüber 25 t pro 1 Mio. Euro im Jahr 2014. Der Energieintensitätsquotient pro Mio. Euro Umsatz beträgt 259 GJ/Mio. Euro (im Vorjahr 269 GJ/Mio. Euro).

Der Energieaufwand und die daraus resultierenden CO₂-Emissionen – bezogen auf die Menge des eingesetzten Materials – reduzierten sich deutlicher. Ausgehend von 493 kg/t (kg CO₂ pro Tonne Material) im Jahr 2012, wurde 2013 um 19 Prozent auf 401 kg/t und 2014 um weitere 14 Prozent auf 345 kg/t reduziert. Im Jahr 2015 konnte erneut eine Reduzierung verzeichnet werden: 329 kg/t Material, dies entspricht minus 5 Prozent. Der Energiebedarf pro Produkt und Dienstleistung konnte ebenfalls gesenkt werden: 3,52 GJ/t (pro Tonne eingesetztes Material); dies sind 4 Prozent weniger als im Jahr 2014 und 18 Prozent Verminderung gegenüber 2013.

Diese Zahlen drücken einen hohen Effizienzgewinn aus und zeigen, dass CEWE auf einem guten Weg ist, mehr Material zu verarbeiten und einen höheren Umsatz zu generieren, ohne den Strom- und Gasverbrauch deutlich zu erhöhen.

Auch die Intensität der Treibhausgasemissionen ist 2015 zurückgegangen. Die Scope-1- und -2-THG-Emissionen lagen bei 329 kg/t (kg CO₂ pro Tonne eingesetztes Material), 2014 bei 345 kg/t.

Scope-1-Emissionen: Emissionen aus eigenen Anlagen

Zu den Scope-1-Emissionen zählt CEWE die eigenen Verbrennungsaggregate, wie z. B. Gasthermen für Warmwasser und Heizung, Ölthermen und eigene Fahrzeuge. Die CO₂-Emissionen nach Scope 1 sind im letzten Jahr etwa gleich geblieben (3.017 t vs. 3.026 t im Jahr 2014), davon 1.498 t Gas und Öl für Heizzwecke und 1.519 t Treibstoffe (Diesel).

2015 wurden wegen des vergleichsweise kälteren Winters 794.000 m³ Gas verbraucht. Das sind unvermeidbare jahreszeitliche Schwankungen; 2014 wurden nur etwa 709.000 m³ Gas verbraucht, 810.000 m³ im Jahr 2013. Ziel ist es wiederum, eine fünfprozentige Reduktion des Gasverbrauches bis Ende des Jahres 2016 zu erreichen.

Die Erneuerung von Klimaanlage verbindet CEWE mit dem Einsatz von Wärmerückgewinnungstechniken. Außerdem wird bei SAXOPRINT sehr effektiv die Maschinenabwärme für Heizzwecke genutzt. Zuletzt sind auch verstärkt verbrauchsärmere Fahrzeuge in der Dienstwagenflotte aufgenommen worden, die positiv zur Reduktion des Scope-1-Carbon-Footprints beitragen.

2010 wurde in Kooperation mit EWE ein Pilotprojekt gestartet, seitdem ergänzen vier Erdgasfahrzeuge den Fuhrpark von CEWE. Außerdem gibt es ein Poolfahrzeug auf Hybrid-Basis am Standort Oldenburg.

Der Energieverbrauch innerhalb der Organisation beträgt 143,3 TJ, davon 28,6 TJ Gas für Heizzwecke, 21,9 TJ Treibstoffe (überwiegend Diesel) und 92,8 TJ (25,8 GWh) Strom.

Das Ziel, den CO₂-Fußabdruck noch stärker zu reduzieren, als es durch Energieeffizienzgewinne möglich ist, will CEWE dadurch erreichen, dass der größte Betrieb in Oldenburg ab Januar 2016 ausschließlich Ökostrom bezieht.

G4-EN16 Scope-2-Emissionen: Emissionen aus eingekaufter elektrischer Energie

Bei den Scope-2-Emissionen wird die jährlich bezogene elektrische Energie der Verarbeitungsbetriebe pro Land in Kilowatt mit den jeweiligen landesspezifischen Emissionsfaktoren multipliziert, so wie es das GHG Protocol vorsieht. Der gesamte Stromverbrauch im Jahr 2015 betrug 25,8 GWh/a gegenüber 25,4 GWh/a im Jahr 2014. Das entspricht einer Scope-2-CO₂-Emission von 10.384 t (Vorjahr 10.218 t). Die Verbrauchsintensität verwendet als Bezugsgröße die Materialbilanz. Der Offsetdruck bei SAXOPRINT unterscheidet sich im Vergleich zu Digitaldruck und fotografischer Entwicklung deutlich in Produktionsverfahren und Energieeinsatz. Die Gemeinsamkeit liegt im effizienten Bedrucken von Materialien, die zum größten Teil aus Papier bestehen. Daher erscheint der Bezug zur Masse der eingesetzten Materialien als sinnvolle Lösung, wie sie auch in der Druckindustrie üblich ist. In der Tabelle sind der materialmengenbezogene Stromverbrauch und die Summe der Scope-1- und Scope-2-CO₂-Emissionen aufgeführt.

CEWE hat sich seit 2013 zum Ziel gesetzt, den spezifischen Stromverbrauch jedes Jahr um 5 Prozent zu senken. Im Vergleich zu 2014 sank der spezifische Stromverbrauch von 662 kWh/t auf 633 kWh/t (minus 4 Prozent) und die daraus resultierenden Scope-2-CO₂-Emissionen von 266 kg CO₂ auf 255 kg CO₂ pro Tonne Materialeinsatz. Das Ziel besteht in einer weiteren Senkung des spezifischen Energieverbrauchs um 4 Prozent auf 611 kWh/t, aber die Senkung des spezifischen Kohlenstoff-Fußabdrucks (Scope 2) soll im Jahr 2016 wegen des Bezugs von Ökostrom am Standort Oldenburg um mehr als 20 Prozent auf unter 200 kg/t CO₂ sinken.

Scope-3-Emissionen: Emissionen aus durch Dritte erbrachten Leistungen

Im Rahmen des Carbon Disclosure Projects berichtet CEWE auch umfangreich über Scope-3-Emissionen, die unter anderem alle Herstellungsprozesse der Materialien und Logistikprozesse umfassen. Im Rahmen des Nachhaltigkeitsberichts konzentriert sich die Berichterstattung auf die Logistikprozesse, die in der Emissionsbetrachtung für den Klimaschutz einen sehr wichtigen Bereich darstellen und von CEWE auch beeinflusst werden. Daher stehen sie auch im Umweltmanagement von CEWE an wichtiger Stelle.

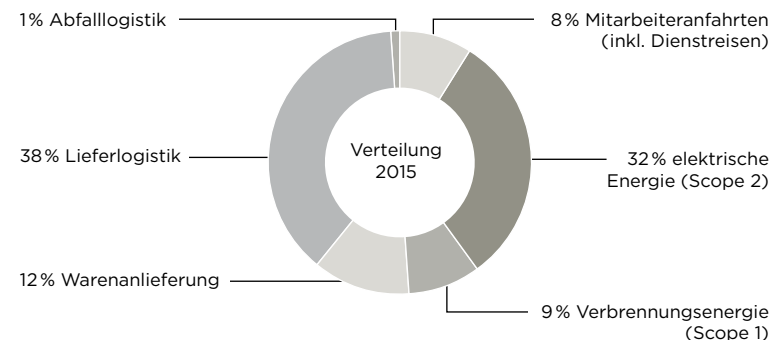
G4-EN30

Spezifische Kohlendioxidemissionen und Strombedarf

Jahr	2012	2013	2014	2015	Ziel 2016
CO ₂ -Emissionen (Scope 1 und 2) (kg/t ¹)	493	401	345	329	299
Stromverbrauch (kWh/t ¹)	917	729	662	633	611

1: Pro Tonne eingesetztes Material.

Carbon Footprint, CO₂-Emissionen Scope 1, 2 und 3



Im Bereich der Mailorder-Logistik arbeitet CEWE mit allen großen Zustellern zusammen, die ihre beim Transport entstehenden Emissionen durch Klimaschutzprojekte ausgleichen (siehe Seite 31). Damit kommen alle in Deutschland versendeten Mailorder-Produkte CO₂-neutral beim Kunden an. Mittelfristiges Ziel bleibt es weiterhin, auch die internationalen Sendungen klimaneutral zu schicken.

Der Bereich der Vertriebslogistik wird ebenfalls permanent umweltfreundlicher ausgerichtet. In den letzten Jahren hat CEWE durch die Einstellung der Samstagsabholung, die Veränderung der Laboreingangszeiten und die Einstellung der Doppelstopps die CO₂-Emissionen stark reduziert. Auch 2015 konnte CEWE bei der Logistik der Warenlieferung weitere ca. 523 t CO₂ einsparen, was eine Verringerung um 4 Prozent im Vergleich zum Vorjahr ausmacht (2013: 13.889 t, 2014: 13.056 t, 2015: 12.533 t). Grund für die Reduzierung waren weniger Anfahrpunkte in den Liefergebieten und Optimierungen bei den Zustelltouren, besonders aber die Nutzung von alternativen Zustelloptionen gegenüber den traditionellen Fahrdiensten. Durch die vermehrte Nutzung von Paketdienstleistern werden gerade in großflächigen Gebieten die gefahrenen Kilometer stark reduziert. Diese neue Struktur wurde ab Mitte 2015 weiter ausgeweitet.

G4-EN17, G4-EN4

Insgesamt betrugen die ermittelten CO₂-Emissionen im Bereich Scope 3, die bei CEWE insbesondere die Logistik umfassen, 19.224 t im Jahr 2015, 2014 waren es 18.836 t; das Ziel, die Emissionen der Vertriebslogistik um 5 Prozent zu senken, wurde mit 4 Prozent fast erreicht, jedoch wird für den Bereich der Anlieferungslogistik ein Anstieg wegen des erhöhten Materialbedarfs registriert. CEWE arbeitet weiter an der Optimierung der Logistik und möchte 2016 im Bereich Scope 3 eine Senkung um 5 Prozent erreichen.

Der gesamte Energieverbrauch außerhalb der Organisation betrug 277 TJ im Jahr 2015, 2014 waren es 271 TJ (Betrachtung der Logistikprozesse in Scope 3).

Kompensation der Umweltauswirkung

Bei der Auftragserteilung über die Webseiten von CEWE-PRINT.de, viaprinto und SAXOPRINT haben die Kunden von Druckprodukten im konventionellen sowie im Digitaldruckbereich die Möglichkeit, durch einen geringfügigen Aufschlag die für ihren Druckauftrag anfallenden CO₂-Emissionen (cradle to gate) zu kompensieren. Im Jahr 2015 wurden so 976 t CO₂ kompensiert. In Kooperation mit ClimatePartner investierte CEWE den kompletten Betrag in zertifizierte Wiederaufforstungsprojekte in Kenia und Indonesien. Die Projekte von ClimatePartner erfüllen internationale Standards und werden regelmäßig durch unabhängige Stellen zertifiziert.

Green IT

Durch den Neubau eines Rechenzentrums am Standort Oldenburg unter modernsten ökologischen Aspekten und Gesichtspunkten von Green IT spart CEWE seit 2012 jährlich 150 t CO₂ und somit fast 2 Prozent der gesamten Scope-2-Emissionen ein. 2013 wurde das Rechenzentrum als eines der ersten vier in Deutschland mit dem Blauen Engel ausgezeichnet. Der Blaue Engel zeichnet nur solche Unternehmen aus, die sich für die Umsetzung einer langfristigen Strategie zur Erhöhung der Energie- und Ressourceneffizienz einsetzen sowie ein regelmäßiges Monitoring zur Optimierung ihres Rechenzentrumsbetriebes durchführen. 2015 hat CEWE aufgrund der positiven Werte die Genehmigung erhalten, das Siegel „Energieeffizienter Rechenzentrumsbetrieb“ (nach den neuen Kriterien RAL-UZ 161) bis Ende 2018 weiterhin zu nutzen.

Erneuerbare Energien

Die strategische Investition in zwei Fotovoltaikanlagen an den Standorten Freiburg und München ist ein weiterer Aspekt der Nachhaltigkeitsbemühungen von CEWE im Jahr 2014. Insgesamt sind 254 Kilowatt Energieleistung auf den Dächern der beiden süddeutschen Betriebe installiert worden, und CEWE konnte 2015 dadurch 260 MWh/a Sonnenenergie erzeugen, die ganz überwiegend in den eigenen Betrieben genutzt wurde. Das entspricht einer CO₂-Einsparung von 105 t/a.

G4-EN27

ClimatePartner^o
klimaneutral
Druck | ID: 11496-1404-1001

G4-EN19, G4-EN15



G4-EN19

G4-EN8 Wasser schützen

Wasser wird weitgehend zur Entwicklung fotografischer Materialien wie Filme und Papier verwendet. Nachhaltiges Wassermanagement bedeutet für CEWE: weniger und sauberer. Entsprechend wird der gesamte Produktionsprozess kontinuierlich auf mögliche Wassereinsparungen geprüft. Die Abwasserqualität wird bereits seit Jahrzehnten eng überwacht und entspricht stets den gesetzlichen Anforderungen.

Senkung des Wasserverbrauchs

2015 hat CEWE wieder etwa 2,2l Wasser pro Quadratmeter Fotopapier verbraucht. Innerhalb der letzten zehn Jahre konnte der Wasserverbrauch insgesamt um über 50 Prozent gesenkt werden. Das liegt zum einen am Rückgang der analogen Fotografie, denn die Filmentwicklung verbraucht prozessbedingt mehr Wasser pro Materialeinheit (m²) als Fotopapier. Zum anderen hat CEWE einige effektive Veränderungen im Produktionsprozess entwickelt und umgesetzt, die Wasser einsparende Auswirkungen zur Folge haben:

- Kaskadierung bei der Schlusswässerung im Papierbereich
- Einsatz verschleppungsarmer, leitbandfreier Papierentwicklungsmaschinen, in vielen Fällen mit der Eco-Wash-Technologie
- keine Schlusswässerungen mehr im Color-Negativ-Filmbereich, stattdessen Verwendung von Schlussbädern
- verbrauchsgerechte Wasserdosierungseinrichtungen

CEWE verwendet überwiegend Leitungswasser; der Gesamtanteil an Brunnenwasser liegt bei etwa 7 Prozent. Der absolute Wasserverbrauch ist 2015 gegenüber dem Vorjahr um 8 Prozent gesunken. Damit wurde das Ziel einer signifikanten Reduzierung von 10 Prozent nahezu erreicht. 2016 ist das Ziel, die spezifische Wasserquote auf 2,2–2,3l/m² zu halten. Der absolute Wasserverbrauch soll entsprechend sinken.

Verbesserung der Abwasserqualität

Für die Entwicklung fotografischer Materialien wird das industrielle Foto-finishing auch zukünftig nicht auf Wasser verzichten können. Darum ist es

CEWE ein wichtiges Anliegen, die Qualität des entstehenden Abwassers konsequent zu verbessern. Bereits heute produziert CEWE ökologisch vorbildlich und in einigen Bereichen über dem Branchenstandard. Seit 2001 erfüllt CEWE die freiwillige Selbstverpflichtung der Fotoindustrie, den Eintrag harter Komplexbildner in das Abwasser um die Hälfte zu senken, da sie biologisch schwer abbaubar sind. CEWE kommt dieser strengen deutschen Auflage in allen zehn Fotolabors europaweit nach.

Auf formaldehydhaltige Schlussbäder wird bereits seit 2002 gänzlich verzichtet. Das CEWE eigene Analyselabor am Stammsitz in Oldenburg überwacht ständig alle relevanten Abwasserwerte. Dazu gehören Silber, pH-Wert, CSB (chemischer Sauerstoffbedarf), Sulfat und Ammonium-Stickstoff. Im Labor werden auch sämtliche Proben der Entwicklungsbäder aus allen europäischen CEWE Betrieben analysiert.

Rückgewinnung von Silber

Bei der Entwicklung von Film- und Fotopapier entsteht als Nebenprodukt Silber. Die deutsche Abwasserverordnung sieht eine Frachtbeschränkung von 30mg/m² Fotomaterial vor. Diesen Wert unterschreitet CEWE um das Fünf- bis Sechsfache. Durch die konsequente elektrolytische Entsilberung der fotografischen Verarbeitungsbäder gewinnt CEWE seit mehreren Jahren durchschnittlich 95 Prozent des Silbers zurück. Im Jahr 2015 konnten so 4,561 t Silber zurückgewonnen werden.

Ressourcen schonen

Der ressourcenschonende Einsatz von Materialien spielt bei CEWE seit der Gründung eine entscheidende Rolle. Die Auswahl der eingesetzten Materialien findet gezielt und unter nachhaltigen ökologischen Gesichtspunkten statt. In der Produktion wird ein möglichst geringer Ausschuss angestrebt, und unvermeidbarer Abfall wird gewissenhaft entsorgt.

Effektiver und umweltfreundlicher Materialeinsatz

CEWE forciert den Einsatz umweltfreundlicher Materialien – insbesondere beim stärksten Produkt: dem CEWE FOTOBUCH. Seit 2011 wird

G4-EN1

sehr erfolgreich die FSC®-Zertifizierung aller Digitaldruckprodukte für alle Betriebe erzielt. Zertifiziert ist die gesamte Wertschöpfungskette – vom Waldbesitzer bis zur Druckerei.

Im Rahmen der Zertifizierung werden die Wareneingänge und -ausgänge sowie die Produktionsabläufe einmal jährlich von unabhängigen Dritten überprüft. An das Hauptverarbeitungsmaterial Papier stellt CEWE hohe Qualitätsansprüche. Bisher wurde noch kein Recyclingpapier gefunden, das alle Ansprüche von CEWE erfüllt. Im Verpackungsbereich sowie bei der Verwendung der Buchdeckenpappe wird dagegen ausschließlich recyceltes Material eingesetzt, was etwa 10 Prozent des gesamten Materialeinsatzes ausmacht.

Recyclingverfahren bei der fotografischen Verarbeitung

CEWE erzielte 2015 konzernweit eine hohe Recyclingquote der chemischen Verarbeitungsbäder von 89 Prozent. Die Quote resultiert aus dem wiederverwendeten Überlauf im Verhältnis zur gesamt angesetzten Menge an fotografischen Verarbeitungsbädern.

Sämtliche fotochemischen Bäder aller CEWE Betriebe gelangen zur Analyse in das zentrale Labor nach Oldenburg. Hier werden auch die Rezepturen für die Recyclingansätze berechnet. Die gleichbleibend hohe Prozessqualität wird sichergestellt, indem mehrmals täglich zusätzlich zur analytischen Kontrolle sensitometrische Untersuchungen stattfinden.

G4-EN2 Verpackungen

Der Prozentsatz der Sekundärrohstoffe beträgt 9 Prozent. Die Sekundärrohstoffe umfassen Verpackungsmaterial sowie Graupappen für Buchdecken und Kopierpapiere.

Mehr als 98 Prozent der Verpackungen bestehen aus Wellpappe, die zu großen Teilen aus recycelten Materialien hergestellt wird. Weniger als 2 Prozent sind Kunststoffe, die vor allem dem Schutz des CEWE FOTO-BUCHs und anderer feuchtigkeitsempfindlicher Produkte beim Transport dienen. Das Ziel, den Kunststoffanteil unter 5 Prozent zu halten, wurde 2015 erreicht. Ziel ist nun, den Anteil in den kommenden Jah-

ren trotz steigender Verpackungsmengen und höherer Anforderungen unter 3 Prozent zu halten. Sämtliche Verpackungsmaterialien sind in Deutschland bei einem Dualen System lizenziert. CEWE hat seine Vollständigkeitserklärung für alle deutschen Betriebe bei der Industrie- und Handelskammer in Oldenburg hinterlegt.

Mengenbilanz und Abfall

Die Abfallmenge der CEWE Gruppe betrug im Berichtsjahr 2015 13.321 t, was etwa 33 Prozent der eingesetzten Materialmenge (Abfallquote) entspricht. Im Vorjahr betrug die Abfallquote noch 34 Prozent. Erreicht wurde das bereits 2014 formulierte Ziel, durch Ausschussreduzierung die Abfallquote unter 35 Prozent zu senken. Es wird weiterhin daran gearbeitet, die Abfallquote unter 35 Prozent zu halten und innerhalb der nächsten drei Jahre die Abfallquote auf 30 Prozent zu reduzieren.

Die meisten Abfälle werden verwertet, auch die gefährlichen Abfälle, die 5,6 Prozent der gesamten Abfallmenge ausmachen. Im Jahr 2015 betrug die Verwertungsquote sogar über 98 Prozent. Insgesamt gibt es bei CEWE über 25 verschiedene Abfallarten. Die sieben wichtigsten haben einen Anteil von mehr als 98 Prozent.

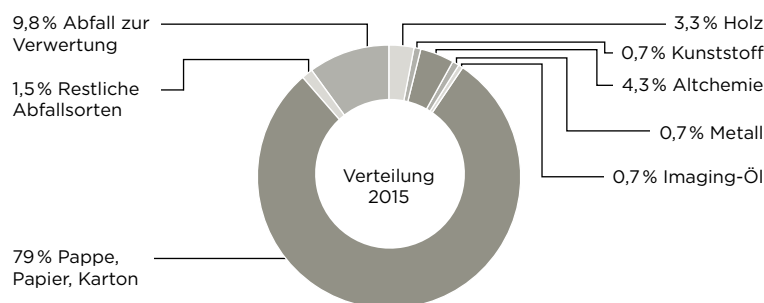
Das mit Abstand größte Abfallvolumen (10.526 t, 79 Prozent) kommt aus dem Druckpapierbereich und aus dem Verpackungsbereich, der aus Papier und Kartonagen besteht. Insbesondere im Druckpapierbereich wird sehr darauf geachtet, dass der Papierausschuss dem Recyclingprozess in qualitativ hochwertiger Weise zugeführt wird. Im Offsetdruckbereich werden allein drei verschiedene Papierformen getrennt gesammelt, um ein hochwertiges Recycling zu ermöglichen. Aus der Aufbereitung der fotografischen Bäder fielen 2015 etwa 560 t Altchemie an. Die Überläufe der Entwicklungsbäder werden als Stickoxid-Reduktionsmittel in der Zementindustrie verwertet. Sämtliche Imaging-Öl-Abfälle, die beim Digitaldruck anfallen, führt CEWE einer Destillationsanlage zu. Nach der Reinigung folgt dann ein erneuter Einsatz – meist in der Farben- und Druckindustrie.

G4-EN23

G4-EN1 Mengenbilanz (Materialien und Technologien)

	Gesamt (t)	Produkt (t)	Abfall (t)
Papier (Foto und Druck)	32.187	22.283	9.904
Weitere Produktbestandteile ¹	986	936	50
Verpackungsmaterialien	5.514	2.857	2.657
Betriebs- und Hilfsmittel ²	2.067	1.357	710
Gesamt	40.754	27.433	13.321

Abfallbilanz



G4-EN31 Aufwendungen für Umweltschutz

Die Summe der Aufwendungen im Berichtszeitraum lag bei ca. 0,4 Mio. Euro. Darin enthalten sind die Kosten für die Managementsysteme Energie und Umwelt (0,15 Mio. Euro), Kosten der Abwasserbehandlung und Abwasseranalytik (0,1 Mio. Euro), Sanierungskosten (0,05 Mio. Euro) und weitere Projektkosten (0,1 Mio. Euro). Nicht enthalten sind die Entsorgungskosten, die 2015 bei etwa 0,5 Mio. Euro lagen.

Arbeitsschutz sichern

CEWE setzt beim Schutz der Mitarbeiter hohe Standards. Denn die Mitarbeiter sind es, die zuerst potenziellen Umweltgefahren ausgesetzt sind. Sicherheit am Arbeitsplatz ist primärer Aspekt für ein umweltgerechtes Handeln. CEWE hat entsprechend vorgesorgt und die Konzentration gefährlicher Stoffe weitestgehend reduziert. Zu diesem Zweck kommen im gesamten Produktionsprozess schonendste und modernste Technologien zum Einsatz. Im Bereich der Digitaldruckmaschinen werden die Bemühungen von CEWE deutlich: Der Druck erfolgt ozonarm und die gesetzlichen Grenzwerte werden dabei deutlich unterschritten. 85 Prozent der Digitaldruckmaschinen, die das CEWE FOTOBUCH drucken, arbeiten mit sehr kleinen Tonerteilchen, was für die Bildqualität optimal ist. Da das flüssige Trägersystem des Toners die Tonerteilchen mit Imaging-Öl bindet, ist eine etwaige Luftbelastung der Mitarbeiter vollständig ausgeschlossen. Zusätzlich ist die verwendete Tinte zur Herstellung ausgewählter Digitaldruckprodukte im Ink-Jet-Verfahren lösemittelfrei.

Seit mehr als drei Jahren wird in den Digitaldruckbereichen auf Isopropanol als Reinigungsmittel verzichtet und das deutlich weniger gesundheitsgefährdende Ethanol eingesetzt. Auch im Offsetdruckbereich setzen sich die Bemühungen von CEWE fort: Es wird mineralöl- und alkoholfrei gedruckt. Das bedeutet, dass die verwendeten Offsetfarben auf pflanzlichen Fetten basieren und kein Isopropanol als Waschwasserzusatz eingesetzt wird. Regelmäßige Arbeitsplatzbegehungen sowie jährlich stattfindende Gefährdungsanalysen und Rettungsübungen garantieren einen hohen Sicherheitsstandard. CEWE legt viel Wert darauf, die Gesundheit und Leistungsfähigkeit aller Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern.

Um das große Engagement im Bereich des Umweltmanagements umfassend zu dokumentieren, hat CEWE in allen deutschen Digitaldruckbetrieben das Umweltmanagementsystem eingeführt und im Jahr 2015 erfolgreich rezertifizieren lassen. Das Ziel für die nächsten Jahre ist der Aufbau des Systems in weiteren CEWE Betrieben. 2015 wurde dies, aufgrund der Einführung des Energiemanagementsystems, zurückgestellt.

1: Fotogeschenke (Tassen, T-Shirts etc.), Dekormaterialien wie Canvas, Acryl etc. | 2: Chemikalien, Farben und Lacke, Wasser für Chemikalienansatz, Imaging-Öl, Single-Use-Cameras, Metall der Filmdosen, Druckplatten.

G4-DMA Arbeits-
schutz, G4-14

04

VERANTWORTUNG FÜR MITARBEITER

Personalmanagement: Gestaltung und Verwirklichung bei CEWE	44
Gesamtzahl der Beschäftigten, Kollektivvereinbarungen, Betriebszugehörigkeit und Fluktuation	45
Chancengleichheit, Frauenförderung, Auszeichnungen	46
Mitarbeiterbeteiligung, Altersvorsorge	47
Aus- und Weiterbildung, CEWE Junior Management Programm (JMP)	48
CEWE Forum und CEWE Wissen	48
Gesundheitsvorsorge, Arbeitssicherheit und Krankenstand	49

A photograph of three people in a technical or industrial setting. On the left, a young man in a red polo shirt smiles. In the center, a young woman in a red t-shirt points at a computer monitor. On the right, a woman in a black blazer over a white shirt smiles and holds a clipboard. The background shows industrial equipment, including a large HP logo on a machine. The text is overlaid on the left side of the image.

GUTE ZUKUNFTSCHANCEN

Berufsausbildung bei CEWE

Eine gute Berufsausbildung ist für junge Menschen eine der wichtigsten Grundlagen für eine erfolgreiche Zukunft. Jahr für Jahr bildet CEWE über den Bedarf hinaus aus, um möglichst vielen Schul- und Universitätsabsolventen den Start ins Berufsleben zu ermöglichen. Mit 13 verschiedenen Ausbildungsberufen wird an den deutschen Standorten eine große Vielfalt geboten.

04

VERANTWORTUNG FÜR MITARBEITER



Tanja Hinrichs – Leiterin Ausbildung

„Der Firmennachwuchs liegt uns sehr am Herzen. Gemeinsam wollen wir neue und innovative Wege gehen. Unseren Auszubildenden stehen motivierte und engagierte Lernbegleiter zur Seite, die sie auf dem Weg zum selbstständigen Arbeiten tatkräftig unterstützen. 2015 sind wir für unseren Ausbildungsverbund, den wir gemeinsam mit drei weiteren Unternehmen aus der Region gegründet haben, mit dem Preis für innovative Ausbildungsideen (PIA) ausgezeichnet worden.“

Personalmanagement: Gestaltung und Verwirklichung bei CEWE

G4-DMA Personal,
G4-15

Zum Erfolg eines Unternehmens tragen insbesondere die Mitarbeiter bei. CEWE schätzt seine Mitarbeiter und ihren Beitrag zum Unternehmenserfolg. Ein qualifiziertes Personalmanagement sowie die intensive Förderung des fachlichen Nachwuchses unterstützen dabei und spielen deshalb eine große Rolle. CEWE ist heute als starker und moderner Arbeitgeber am Markt etabliert. Zur Sicherung der sozialen Zukunft hat CEWE vier Säulen definiert:

- verantwortungsvolles Unternehmertum
- qualifiziertes Personalmanagement
- Förderung von Nachwuchs
- moderne und sichere Arbeitsplatzgestaltung

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein aktuelles gesellschaftspolitisches Thema und ein Handlungsfeld von CEWE. CEWE kann die Fähigkeiten und Talente der Mitarbeiter nur dann optimal nutzen, wenn das Unternehmen dazu beiträgt, dass Mitarbeiter die Herausforderungen von Beruf und Familie erfolgreich meistern können. Basierend auf einer Selbstverpflichtung setzte der CEWE Vorstand ein klares Zeichen in Form einer Zielvereinbarung des Audits der Hertie-Stiftung „audit berufundfamilie“ mit eindeutigen Verpflichtungen zu Maßnahmen und dem Familienverständnis bei CEWE.

Um den laufenden gesellschaftlichen Veränderungen Rechnung zu tragen, sind viele Projekte umgesetzt, beispielsweise die eigene Großtagespflegestelle „cewelino“ für die Kinder von Mitarbeitern, und weitere befinden sich in Planung.

G4-10, G4-LA12 **Gesamtzahl der Beschäftigten**

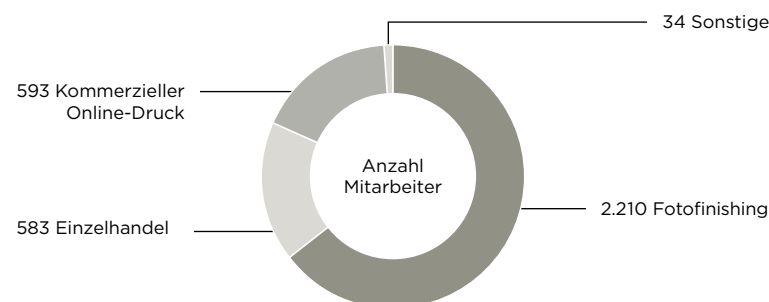
Im Jahresdurchschnitt 2015 waren bei CEWE europaweit 3.420 Mitarbeiter beschäftigt (2014: 3.219). Davon arbeiten 2.298 und damit rund 67 Prozent in den deutschen Betrieben (Vorjahr 2.145 bzw. 67 Prozent) und 1.122 Mitarbeiter und damit rund 33 Prozent (Vorjahr 1.074 bzw. 33 Prozent) in den ausländischen Betrieben der Gruppe.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten betrug in den deutschen Betrieben 48 Prozent (Vorjahr 49 Prozent). Es gab 144 männliche und 45 weibliche Führungskräfte.

Insgesamt haben in den deutschen Betrieben 2.064 Mitarbeiter (1.023 männliche und 1.041 weibliche) einen unbefristeten Arbeitsvertrag. 239 Mitarbeiter haben einen befristeten Vertrag (davon 94 weibliche). 1.955 Mitarbeiter sind in Vollzeit (1.117 männliche, 838 weibliche) und 358 in Teilzeit (64 männliche, 294 weibliche) angestellt. Zur Abdeckung der Weihnachtssaison werden in den deutschen Betrieben jährlich rund 500 Saisonmitarbeiter im Zeitraum Oktober bis Dezember eingestellt. CEWE hat es sich zum Grundsatz gemacht, die Arbeitsverhältnisse selbst einzugehen und nach Möglichkeit keine Freiberufler und Arbeitnehmerüberlassung einzusetzen. Deutschlandweit haben 2015 166 Mitarbeiter neu bei CEWE angefangen (95 männlich, 71 weiblich). 72 der Neueinstellungen sind unter 30 Jahre, 75 zwischen 30 und 50 Jahren und 19 über 50 Jahre. 141 arbeiten in Vollzeit und 25 in Teilzeit. Es gab 87 befristete und 79 unbefristete Arbeitsverträge.

Die ausländischen Betriebe

In den ausländischen Betrieben sind rund 53 Prozent der Mitarbeiter weiblich und 47 Prozent männlich. Das Durchschnittsalter in diesen Betrieben beträgt 39 Jahre. 68 Prozent der Mitarbeiter haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Im Jahr 2015 waren 358 Saisonkräfte beschäftigt und es gab sieben Auszubildende.

Personalstand CEWE Gruppe im Jahresdurchschnitt 2015**Kollektivvereinbarungen**

G4-11

Deutschlandweit sind rund 86 Prozent der Belegschaft durch einen Tarifvertrag erfasst, europaweit 60,5 Prozent.

Betriebszugehörigkeit und Fluktuation

G4-LA1

Die Betriebszugehörigkeit an den deutschen Standorten betrug im Schnitt 10,5 Jahre. 2015 feierten 143 Mitarbeiter ihr Firmenjubiläum, davon ist eine erhebliche Anzahl seit über 25 Jahren bei CEWE. Die langjährige Mitarbeit sichert in hohem Maße Know-how und Erfahrung und steht ebenso für die Zufriedenheit der Mitarbeiter, die sich auch in der Fluktuationsrate von 8,6 Prozent widerspiegelt (deutsche Betriebe). Betrachtet wurden sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerkündigungen. Insgesamt haben 128 männliche und 105 weibliche Mitarbeiter 2015 das Unternehmen verlassen, 79 in der Altersgruppe der unter Dreißigjährigen, 101 waren zwischen 30 und 50 Jahre alt und 53 über 50 Jahre.

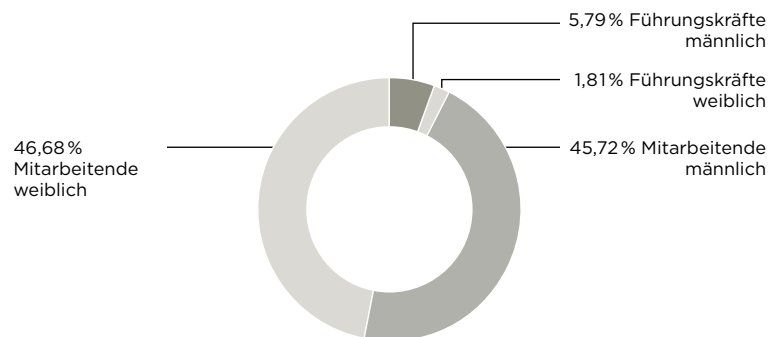
G4-HR3 Chancengleichheit

Bei CEWE gelten gleiche Chancen für alle – unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe, Staatsangehörigkeit, Alter, sexueller Identität oder Religion; allein die Qualifikation zählt. Als international tätiges Unternehmen schätzt und fördert CEWE die Vielfalt der Mitarbeiter. Die unterschiedlichen Nationalitäten spiegeln auch die unterschiedlichen Märkte und Kunden wider. Allein in den deutschen Betrieben kommen rund 7,7 Prozent der Beschäftigten aus 42 anderen Ländern (z. B. Frankreich, Polen, den Niederlanden, Sri Lanka, der Türkei, Vietnam). Weder dem Ombudsmann noch dem Betriebsrat sind im vergangenen Jahr Fälle von Diskriminierungen bekannt geworden. Auch für die kommenden Jahre strebt CEWE an, dass es keinerlei Anlass zu Meldungen bezüglich Diskriminierungen gibt.

G4-LA12 Frauenförderung – Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten in Deutschland betrug im Jahr 2015 rund 48 Prozent (Vorjahr 49 Prozent). Zur Förderung und Umsetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Füh-

Übersicht der Führungskräfte und Mitarbeiter nach Geschlecht in den deutschen Betrieben 2015



rungspositionen hat sich CEWE auf Vorstandsebene Gedanken gemacht und klare Zielvorgaben für die nächsten Jahre definiert. Für die erste Führungsebene der leitenden Mitarbeiter ist eine Anhebung der Zielvorgabe von 11 auf 20 Prozent festgelegt. Auf der zweiten Führungsebene (Abteilungsleiter, kaufmännische Leiter etc.) wurde die bereits erfüllte Quote von 30 Prozent auf 35 Prozent angehoben. Beim Frauenanteil im Vorstand liegt die Zielvorgabe bei 12 Prozent (1 von 8), im Aufsichtsrat ist die gesetzliche Quote von 30 Prozent bereits jetzt erfüllt.

Bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist es notwendig, mit verschiedenen Maßnahmen an ganz unterschiedlichen Stellen anzusetzen. Ein wichtiger Aspekt ist die Betreuung der Kinder während der Arbeitszeiten der Eltern. So arbeitet CEWE weiterhin in Kooperation mit dem ElternService und SeniorenService AWO zusammen, der CEWE Mitarbeitern kostenlose Beratungstermine anbietet, um die Unterbringung von Kindern – auch während der Ferienzeiten – oder pflegebedürftigen Angehörigen zu vermitteln.

Um Mitarbeiter in Schulferienzeiten zu entlasten, bietet CEWE seit zwei Jahren eine Kinderferienbetreuung in den Sommerferien über einen Zeitraum von zwei Wochen an, an der jedes Jahr mehr Kinder von CEWE Mitarbeitern teilnehmen. Des Weiteren hat CEWE zur weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie am 2. Juli 2014 die eigene Großtagespflege „cewelino“ eröffnet. Insgesamt zehn Plätze stehen mit der neuen betriebseigenen Kinderbetreuung für Mitarbeiterkinder unter drei Jahren von montags bis freitags ganztätig auf dem CEWE Gelände in Oldenburg zur Verfügung.

Auszeichnungen

CEWE hat 2014 als eines der ersten Unternehmen das Zertifikat „Ausgezeichneter Arbeitgeber“ mit dem Zusatzmodul „Elternfreundlichkeit“ von den SOS-Kinderdörfern Global Partner erhalten. Entwickelt wurde das Gütesiegel gemeinsam mit dem TÜV Rheinland, der den neuen Standard zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Rahmen eines Zertifizierungs-

G4-15



prozesses geprüft hat. CEWE erhielt das Siegel nach der erfolgreichen Absolvierung dieses Zertifizierungsprozesses. Geprüft wurden alle Teilbereiche des CEWE Personalmanagements hinsichtlich der Vereinbarkeit von beruflichen Anforderungen mit einem zeitgemäßen Verständnis von Mutter- und Vaterschaft.



Darüber hinaus hat CEWE am „audit berufundfamilie“ der Hertie-Stiftung teilgenommen. Im August 2014 wurde CEWE von der gemeinnützigen Hertie-Stiftung mit dem Zertifikat „audit berufundfamilie“ für seine familienbewusste Personalpolitik ausgezeichnet. Das anerkannte Qualitätssiegel bescheinigt Arbeitgebern eine hohe Kompetenz im Einsatz für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Führende deutsche Wirtschaftsverbände empfehlen das Audit, das unter der Schirmherrschaft der Bundesfamilienministerin und des Bundeswirtschaftsministers steht. Die Zielvereinbarungen werden jährlich überprüft und CEWE hat die Prüfung 2015 bestanden.



Für das 2015 gegründete Partnernetzwerk Ausbildungsverbund Nord-West hat CEWE gemeinsam mit den drei Partnerbetrieben Büfa, Broetje Automation und Manitowoc den 1. Platz beim PIA Preis für Innovative Ausbildung 2015 belegt. Der Preis wurde verliehen, weil die vier Unternehmen sich zu einem Partnernetzwerk zusammengeschlossen haben, um im ersten Schritt junge Menschen mit Interesse an Technik für eine Ausbildung zum Mechatroniker/zur Mechatronikerin zu begeistern und um eine sehr gute, interessante Ausbildung zu bieten.

G4-EC3 Mitarbeiterbeteiligung: das Belegschaftsaktienprogramm

Über ein Belegschaftsaktienprogramm können die Mitarbeiter seit 2005 jährlich CEWE Aktien zu einem Vorzugspreis erwerben, unterstützt durch einen steuer- und sozialversicherungsfreien finanziellen Zuschuss des Unternehmens. Durch eine gelungene Kommunikation und die Möglichkeit, fünf Gratisaktien zu erwerben, ist die Anzahl der Mitarbeiter, die dieses Angebot nutzten, im Vergleich zum Vorjahr erneut angestiegen: von 1.290 Mitarbeitern im Jahr 2014 auf 1.434 Mitarbeiter im Jahr 2015. Dies

entspricht einer Beteiligungsquote von rund 60 Prozent. 1.194 Mitarbeiter haben zusätzlich CEWE Aktien zu Eigenanteilen erworben und 240 die Gratisaktien in Anspruch genommen. Diese Entwicklung zeigt das Vertrauen der Mitarbeiter in die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit ihres Unternehmens. Auch im Jahr 2016 besteht das Ziel fort, die Mitarbeiter über die Möglichkeit zur Beteiligung am Unternehmen zu informieren und möglichst viele Arbeitnehmer dafür zu gewinnen.

Altersvorsorge

G4-EC3

Die Mitarbeiter von CEWE haben die Möglichkeit, durch arbeitnehmerfinanzierte Altersvorsorge privat für das Alter vorzusorgen. Das Unternehmen fördert diese Vorsorge mit tarifvertraglich vereinbarten Zuschüssen. Im Jahr 2015 haben hiervon 1.454 Mitarbeiter Gebrauch gemacht (2014: 783 Mitarbeiter). Durch weitere gezielte Informationen wurden die Mitarbeiter über die Vorzüge unterrichtet und es sorgten mehr Mitarbeiter für das Alter vor. Des Weiteren haben die Tarifparteien der fotoverarbeitenden Industrie erstmals zum 1. Januar 2014 einen Tarifvertrag Demografie und Lebensarbeitszeit verabredet. Mit diesem Ansatz zum demografischen Wandel greift CEWE die Herausforderungen der alternden Gesellschaft auf. Zur praktischen Umsetzung stehen folgende Verwendungszwecke zur Wahl: Langzeitkonto, Altersteilzeit, tarifliche Altersvorsorge, Altersfreizeit und Berufsunfähigkeitszusatzversicherung. Dabei zahlt CEWE für jeden Mitarbeiter, der am 31. März eines Jahres bereits mehr als sechs Monate in Vollzeit beschäftigt ist, 300,00 Euro in einen Demografiefonds. Für die Jahre 2014 und 2015 hat sich CEWE auf die Verwendung des Demografiebetrags in der tariflichen Altersvorsorge geeinigt. Damit kommt der Betrag allen Mitarbeitern gleichermaßen zugute. So will CEWE einen Beitrag dazu leisten, dass die Mitarbeiter auch nach Ende ihrer aktiven Arbeitszeit einen Geldbetrag zusätzlich zu der immer geringer werdenden gesetzlichen Rente zur Verfügung haben. Geplant ist die Fortführung der Verwendung des Demografiebetrags für die oben genannten Verwendungszwecke im Jahr 2016.

Aus- und Weiterbildung

CEWE bleibt auch 2015 der größte Arbeitgeber und Ausbilder in der Fotobranche. 120 junge Menschen sind 2015 bei CEWE in 13 unterschiedlichen Berufen in der Ausbildung. Daraus ergibt sich in den deutschen Betrieben erneut eine hohe Ausbildungsquote von über 5 Prozent. Ziel ist es, auch in den kommenden Jahren eine hohe Ausbildungsquote zu erreichen, um möglichst vielen jungen Menschen den Start ins Berufsleben zu ermöglichen.

Auszubildende in Deutschland	2015	2014
Bürokaufmann	1	4
Duales Studium Betriebswirtschaft	1	0
Duales Studium Fachinformatiker	14	14
Elektroniker für Geräte und Systeme	6	4
Fachinformatiker	12	10
Fachkraft für Lagerlogistik	4	6
Fotograf	3	2
Fotomedienfachmann	6	7
Industriekaufmann	16	18
Kaufmann für Dialogmarketing	8	9
Mechatroniker	5	6
Mediengestalter Digital und Print	11	10
Medientechnologe Druck und -verarbeitung	33	35
Auszubildende in Deutschland gesamt	120	125

G4-EC6 CEWE Junior Management Programm (JMP)

Das Führungskräftenachwuchsprogramm von CEWE wurde 2015 in Junior Management Programm, kurz JMP, umbenannt und um Teilnehmer aus der Gruppe der Fachkräfte erweitert. Über 50 Prozent der Führungskräfte stammen aus dem JMP von CEWE. Das Programm stellt mit seinen Angeboten sicher, dass Instrumente bereitgestellt werden, die Nachwuchstalente gezielt in weiterführende Positionen bringen. Als Führungskräfte

bezeichnet CEWE folgende Ebenen: Vorstand, Abteilungsleiter, Teamleiter, Bereichsleiter und Geschäftsführer. Der überwiegende Teil der Mitarbeiter und Führungskräfte stammt jeweils aus dem Land, in dem die jeweilige CEWE Betriebsstätte liegt. Bereits 2011 ist der erste Jahrgang gestartet und hat sein Programm Mitte 2013 erfolgreich abgeschlossen. Mittlerweile ist die vierte Gruppe erfolgreich unterwegs und absolviert mit Begeisterung neun Module über einen Zeitraum von 15 Monaten. Begleitet werden die Teilnehmer während dieser Zeit auch durch die Vorstände in gemeinsamen Gesprächs- und Diskussionsrunden, beispielsweise an Kaminabenden.

Leadership – das Leitbild erleben

In Gruppen à 20 Teilnehmern sind Führungskräfte sowohl hierarchie- als auch standortübergreifend in Form von zweitägigen Workshops erstmals 2013 im CEWE Leadership-Programm gestartet. Ziel und Anspruch ist es, die Umsetzung des Führungsleitbildes zu stärken, die Führungskräfte im Hinblick auf das eigene Führungsverhalten zu sensibilisieren sowie persönliche Entwicklungsfelder und erweiterte Handlungsoptionen daraus abzuleiten. Auch 2015 fanden wieder an zwei Terminen die Leadership-Trainings unter Beteiligung der CEWE Führungskräfte statt.

CEWE Forum und CEWE Wissen

G4-LA9

Weiterbildung macht Spaß, sie inspiriert und bringt Zufriedenheit und Souveränität. In der Weiterbildung steckt auch die Innovationskraft von CEWE. Viele gute Gründe, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das umfangreiche Bildungsprogramm CEWE Forum auch im vierten Jahr anzubieten. Das CEWE Forum richtet sich an Führungs- und Fachkräfte von CEWE. Das Seminarangebot ist im Sinne der Unternehmensleitlinien so gestaltet, dass sich Führungskräfte auf allen Ebenen und Fachkräfte in spezifisch konzipierten Seminaren wiederfinden und sich individuell austauschen können. Auch außerhalb der Arbeitszeit bietet CEWE im Rahmen des Projekts „CEWE Wissen“ kostenlose Weiterbildungsmöglichkeiten mit hausinternen Trainern an. Neben Sprach-, Fotografie- und Computerkursen wird das Angebot stetig um neue Themen wie etwa aus der Gesundheitsvorsorge und -prävention erweitert. Außerdem

unterstützt CEWE finanziell und auch durch zeitliche Freistellung diverse berufsbegleitende Studiengänge wie Innovationsmanagement, Informationsrecht, Marketing etc. 2015 haben mit 286 Seminaren etwas weniger Seminare als im Vorjahr stattgefunden (296), allerdings konnten mit 1.471 Personen deutlich mehr Mitarbeiter daran teilnehmen (Vorjahr 882).

Gesundheitsvorsorge

Ein ganzheitliches Gesundheitsbewusstsein der Mitarbeiter ist wesentlich für eine nachhaltige und langfristig positive Unternehmensentwicklung. Gesunden Mitarbeitern geht es einfach besser – und sie sind gleichzeitig leistungsfähiger, zuverlässiger und motivierter. Auch darum legt CEWE großen Wert auf gesundheitserhaltende Arbeitsplätze und unterstützt seine Mitarbeiter mit verschiedenen Maßnahmen aktiv bei der Gesundheitsvorsorge. Seit November 2014 ist Waldemar Simon, M.A., Fachkraft für betriebliche Gesundheitsförderung, am Standort Oldenburg für alle Mitarbeiter aktiv. Vom Betriebssport bis zur Suchtprävention – Mitarbeiter von CEWE profitieren von einem vielfältigen Angebot zur Förderung ihrer Gesundheit. Und mit Seminaren zu gesundem Arbeiten und zu gesunder Mitarbeiterführung macht CEWE seine Führungskräfte fit für den Arbeitsalltag.

Gesundheitstag – mit Mitarbeitern im Dialog

Im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements implementierte CEWE vor einigen Jahren den Gesundheitstag, der jedes Jahr am Stammsitz in Oldenburg stattfindet. Einen ganzen Tag lang fördert CEWE den Dialog mit seinen rund 900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über gesundheitliche Aspekte des beruflichen und privaten Alltags. CEWE lädt dazu interessante externe Experten ein, damit die Mitarbeiter möglichst viele Informationen aus erster Hand sammeln und sich zu besonderen Themen professionell beraten lassen können. So stehen beispielsweise beim Thema Gesundheit nicht nur Bewegung und Ernährung im Vordergrund, sondern auch die physiologischen, psychologischen und sozialen Bestandteile der Arbeits- und Freizeitwelt.

Arbeitssicherheit und Krankenstand

G4-14, G4-LA6

2015 waren insgesamt 38 Mitarbeiter in Arbeitsschutzausschüssen vertreten, was rund 2 Prozent der Gesamtbelegschaft ausmacht. Arbeitssicherheit ist ein zentrales Anliegen – besonders im Bereich der Produktion. Die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle lag im Jahr 2015 bei 58, was eine Erhöhung zum Vorjahr (38) bedeutet. Die Wegeunfälle sanken von 38 im Jahr 2014 auf 22 im Jahr 2015. Erfasst werden die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen in der HR-Software IFS. Weitere Daten erfasst die Arbeitskraft für Arbeitssicherheit in einer gesonderten Software. Nach jedem Unfall wird die Ursache zwecks Unfallverhütung erforscht. Hierunter fällt auch die Aufklärung der Mitarbeiter über Gefahrenpotenziale der Maschinen. Am Standort Oldenburg gibt es einen Betriebsarzt, eine Fachkraft für Arbeitssicherheit und mehr als 100 ausgebildete Ersthelfer. Neben Fahrsicherheitstrainings und Beratungen zur Burn-out-Vorbeugung besteht eine Vorsorgeplanung für Pandemiefälle. CEWE arbeitet auch 2016 daran, in allen Betrieben ein gleich hohes Sicherheitsniveau zu halten, um die Arbeitsunfälle im kommenden Jahr weiter zu reduzieren.

Der Krankenstand betrug in den deutschen Produktionsstätten 5,2 Prozent (28.522,5 Stunden Abwesenheit durch Krankheit insgesamt). Im Vorjahr waren es 3,6 Prozent. Erneut haben viele Mitarbeiter an den Standorten im In- und Ausland an Vorsorgeuntersuchungen teilgenommen. Durch Kooperationen mit Fitnessstudios und Betriebssportangeboten werden Anreize zur Erhaltung der Gesundheit und zur Vorbeugung von Krankheiten geschaffen. In den Betrieben fanden Gesundheitschecks wie Ergonomieberatung, Hautscreening, Hörtest, Herz-Stress-Test, Venen- und Fußdruckmessung sowie mehrere Einheiten umfassende Rückenschulen statt. Durch wiederkehrende Bildschirmarbeitsplatzanalysen wird der ergonomisch richtigen Gestaltung der Arbeitsplätze Rechnung getragen. Das Management strebt an, den Krankenstand auch weiterhin niedrig zu halten. Zu diesem Zweck werden alle bewährten Maßnahmen und Projekte auch im Jahr 2016 fortgeführt.

05

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

Gesellschaftliches Engagement als Teil der Unternehmenskultur	52
Bildungsnetzwerk, Förderung des fachlichen Nachwuchses und Verbandsarbeit	52
Die Wurzeln des Unternehmens – Kulturgut Fotografie bewahren	53
Verbindung durch Sport	53
Soziales Engagement – füreinander in der Gesellschaft da sein	54

A group of seven African children are smiling and posing for a photo at an outdoor playground. The children are of various ages, from young children to teenagers. They are wearing casual clothing like t-shirts and dresses. In the background, there is a colorful metal frame of a playground structure with blue, yellow, and red bars. The sky is overcast.

HILFE FÜR DIE KLEINSTEN

CEWE und SOS-Kinderdörfer

Für das große Engagement bei der Unterstützung von Projekten der SOS-Kinderdörfer erhielt CEWE den „SOS Children's Village Cup“ in Gold. Neben der Höhe der Spendensumme waren für die Preisvergabe insbesondere auch die Nachhaltigkeit der Unterstützung und das persönliche Engagement der Mitarbeiter ausschlaggebend.

05 FÜR EINE LEBENSWERTE GESELLSCHAFT



Dr. Christine Hawighorst – Leiterin Public Relations und CSR
 „Gesellschaftliches Engagement hat bei CEWE einen hohen Stellenwert und ist in unserer Unternehmenskultur fest verankert. Über 120 soziale Projekte¹ hat CEWE im vergangenen Jahr unterstützt und begleitet. Wir freuen uns, der Gesellschaft etwas zurückgeben zu können, und sind stolz auf das ehrenamtliche Engagement vieler unserer Mitarbeiter.“

Gesellschaftliches Engagement als Teil der Unternehmenskultur

G4-SO1

Gesellschaftlich verantwortungsvolles Handeln und soziales Engagement gehören bei CEWE zur Unternehmenskultur. Es ist ein Bekenntnis zu den Standorten des Unternehmens in Deutschland und Europa, das aus dem Selbstverständnis von CEWE als aktives Mitglied der Gesellschaft und seiner Region erwächst. Thematisch lassen sich die Förderschwerpunkte in die vier Bereiche Bildung, Kultur, Sport sowie soziales Engagement einordnen. Dabei werden Engagements bevorzugt, in deren Rahmen CEWE seine Erfahrungen und Kompetenzen einbringen und den Nachwuchs fördern kann.

Positiv wirkt sich aus, dass CEWE in seinem Umfeld fest verwurzelt ist, den breiten Dialog pflegt und über Verbindungen verschiedenster Art zu allen relevanten Gruppen und Organisationen verfügt. So kann sichergestellt werden, dass sich die Hilfen an lokalen Bedürfnissen orientieren. Das ist auch der Grund dafür, dass der überwiegende Teil der Spenden- und Sponsoringaktivitäten dezentral von den Betrieben an den Unternehmensstandorten entschieden und umgesetzt wird. Mit einer Fördersumme von über einer Million Euro hat sich CEWE im Jahr 2015 für verschiedenste Projekte am Stammsitz Oldenburg sowie an den jeweiligen Standorten in Europa eingesetzt.

Bildungsnetzwerk, Förderung des fachlichen Nachwuchses und Verbandsarbeit

G4-16

CEWE verfügt über ein seit Jahrzehnten kontinuierlich ausgebautes Netz mit Bildungs- und Forschungseinrichtungen. Daraus sind zahlreiche Kooperationen mit Schulen, Fachhochschulen und Universitäten entstanden. Durch regelmäßigen Austausch, gemeinsame Projekte und Lehraufträge zahlreicher Führungspersönlichkeiten findet ein wertvoller Wissenstransfer zwischen Praxis und Wissenschaft statt. Dieses Engagement verbindet die Akteure und bringt Innovationen. Durch

1: Die umfangreiche Broschüre „Unsere gesellschaftliche Verantwortung – Projekte 2015“, die Auskunft über viele soziale Projekte von CEWE gibt, kann unter nachhaltigkeit@cewe.de angefordert werden.

die aktive Begleitung von Praktika und Ausbildungen wird nicht nur gezielte Nachwuchsförderung geleistet, sondern auch der direkte Kontakt zu den Fachkräften von morgen gehalten. Darüber hinaus werden seit 1995 von der Neumüller CEWE COLOR Stiftung jährlich bis zu sechs Stipendien für Promotionsvorhaben an der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg vergeben. Die Stiftung ist auch Unterstützer des Deutschlandstipendiums an der Jadehochschule, Förderer der European Medical School und langjähriger Stipendienggeber an der Fachhochschule Köln. Mit der Landesberufsschule Photo + Medienforum Kiel fördert CEWE die Aus- und Weiterbildung von jungen Talenten auf dem Gebiet der Fotografie. Neben der Schulförderung werden jährlich die besten Absolventen mit dem Heinz-Neumüller-Preis ausgezeichnet. Tradition haben inzwischen Unternehmensplanspiele als Schülertrainingsprogramme. Schon seit 17 Jahren bietet CEWE jungen Menschen diese Möglichkeit und kooperiert dazu mit der Liebfrauen-schule Oldenburg.

CEWE agiert auch als aktives Mitglied in verschiedenen Verbänden so wie DIN- und ISO-Ausschüssen rund um das Thema Foto und Innovation und bringt auf diese Weise seine Kompetenzen ein. So stellt CEWE ein Vorstandsmitglied sowie den stellvertretenden Vorsitzenden des Technik- und Umweltausschusses im Photoindustrie-Verband. Auch im Vorstand des Bundes der Großlaboratorien ist ein CEWE Mitarbeiter vertreten.

Die Wurzeln des Unternehmens – Kulturgut Fotografie bewahren

CEWE steht als Marke immer mehr für das Kulturgut der Fotografie, für Natur-, Familien-, Kinder-, Hochzeits- und Porträtfotografie. Die hohe Emotionalität, mit der Kunden fotografieren und Fotoprodukte gestalten, ist Ansporn für das Unternehmen, das „Kulturgut Fotografie“ zu bewahren und zu fördern. Das Themenspektrum ist groß. Zum Förderkonzept gehören internationale Filmfeste, Konzerte, Kinder- und Jugendbuchmessen, Kunstausstellungen sowie verschiedenste Projekte

der Kunstschulen. Jedes Jahr initiiert und unterstützt CEWE eine Reihe von Fotowettbewerben, denn es liegt CEWE sehr am Herzen, den fotografischen Nachwuchs durch geeignete Projekte zu fördern und Talenten die Chance auf eine eigene Ausstellung zu ermöglichen. Das Highlight des Jahres 2015 war der europäische Fotowettbewerb „Our world is beautiful“. Über 94.000 Einsendungen gingen bei CEWE ein und die besten Fotos reisten im Rahmen einer Wanderausstellung durch Europa. Die öffentliche Preisverleihung fand im Rahmen einer großen Auftaktveranstaltung in den Hamburger Deichtorhallen statt.

Verbindung durch Sport

Viele Sportvereine und Sportevents profitieren von der langfristig angelegten Unterstützung durch CEWE. Das gilt für Basketball (EWE Baskets, Deutscher Basketball Bund), Handball (VfL Damen Oldenburg, TJ Lokomotiva Vršovice), Fußball (VfB Oldenburg, VfL Oldenburg, Football Beyond Borders, Philipp Lahm Sommercamp, ŠK Slovan, Norway Cup, VVOG E1 Harderwijk, Be Quick '28), Volleyball (Zaksa Kędzierzyn-Koźle, MKS Dąbrowa Górnicza), Hockey (Slovan Bratislava, Waterloo Ducks Belgien, HC Sparta Praha, Florbal TJ Chodov), Laufevents (Wardenburger Sommerlauf, Run & Fun Firmenlauf, Virgin London Marathon, Race for Life Warwick, Oravaman Triathlon, ČSOB Marathon), Rudern (Deutscher Ruderverband), Reitsport (Renn- und Reitverein Rastede, Oldenburger Landesturnier) und Eishockey (Österreichische Eishockey-Nationalmannschaft, Wanderers Germering, Hockey Club Košice), um nur einige Beispiele aufzuzählen. Neben finanziellen Zuwendungen bringt CEWE sich vor allem mit seiner Kompetenz als innovativer Online-Druckpartner ein.

Soziales Engagement – füreinander in der Gesellschaft da sein

Bei CEWE freut man sich, parallel zur positiven wirtschaftlichen Entwicklung die Spielräume für soziales Engagement zu erweitern. Egal, ob es um schnelle humanitäre Hilfe, um langfristiges Engagement oder Mitarbeiterprojekte geht – dort, wo Nothilfe gefordert ist, und insbesondere dort, wo Unternehmensstandorte sind, soll ein Stück nachhaltige Verbesserung für Mensch und Umwelt erreicht werden. Neben vielen kleinen und mittleren Projekten regionaler Art finden die Partnerschaft mit den SOS-Kinderdörfern und dem Naturschutzbund (NABU) länder- und standortübergreifend statt.



Die Kooperation mit dem NABU nahm 2013 ihren Anfang – seitdem steht die Renaturierung der Betriebsgelände auf der Agenda. Am Stammsitz in Oldenburg sind zahlreiche Nistkästen aufgehängt worden, ein Insektenhotel wurde unter fachmännischer Anleitung des NABU aufgestellt, eine Nistanlage für Mauersegler angebracht und ein Lehrpfad wurde eingeweiht. Für 2016 ist eine Kooperation mit dem Bundesverband anvisiert, bei der es unter anderem um Waldschutzprojekte gehen soll. Auch am Standort Eschbach ist die Ökologisierung des Firmengeländes bereits in Planung, darüber hinaus eine Beteiligung an einem auf fünf Jahre angelegten Großprojekt des Landes Baden-Württemberg und des NABU sowie die Durchführung eines Fotowettbewerbs. CEWE Germering hat mit dem Landesbund für Vogelschutz (LBV) 2015 einen gemeinsamen Fotowettbewerb durchgeführt. Für Februar 2016 ist ein Projekt zum Thema Vogelschutz geplant. CEWE Mönchengladbach ist 2015 ebenfalls Mitglied des NABU geworden. 2016 startet ein Fotowettbewerb mit anschließender Ausstellung zum 50-jährigen Bestehen des NABU Nordrhein-Westfalen.



Eines der bekanntesten Beispiele des breit gefächerten gesellschaftlichen Engagements von CEWE ist die Sozialpartnerschaft mit den SOS-Kinderdörfern. Die Zusammenarbeit nahm ihren Anfang 2013, es folgten konkrete Projekte an den Standorten in Germering (Kinderdorf Ammersee), in Eschbach (Kinderdorf Schwarzwald), in Mönchengladbach (Kinder- und Jugendhilfen Düsseldorf) und in Oldenburg (Kinderdorf Worpswede, Kumasi in Ghana sowie ein Nothilfeprogramm auf den Philippinen).

Durch den engen Kontakt und regelmäßige gegenseitige Besuche sind 2015 verschiedene Folgeprojekte mit aktiver Unterstützung der Mitarbeiter von CEWE entstanden: Vom Standort Oldenburg aus wurde das Pilotprojekt „Doing Family“, ein neues, individuelles Erziehungskonzept, im SOS-Kinderdorf Worpswede angestoßen. Außerdem stand die Unterstützung von Integrationsprojekten für unbegleitete Flüchtlingskinder auf der Agenda. 50.000 Euro flossen in die Ausweitung des Engagements der SOS-Kinderdörfer. Am Standort Oldenburg halfen Mitarbeiter mit Sachspenden den Menschen in der Notunterkunft in Etzhorn. Auch die Flüchtlingsunterkunft in Rostrup wurde von CEWE Mitarbeitern besucht, um bei der Kinderbetreuung zu unterstützen. Vom Standort Germering aus flossen unterstützende Mittel in das SOS-Kinderdorf am Ammersee, um unbegleiteten Flüchtlingen den Start in ein neues Leben zu erleichtern. Im Rahmen eines „Social Days“ verbrachten Mitarbeiter des Betriebes in Mönchengladbach einen Tag damit, in der SOS-Kindertagesstätte Koblenzer Straße ein Gartenhaus zu errichten. Der Standort Eschbach unterstützt im SOS-Kinderdorf Schwarzwald gleich mehrere Projekte: tiergestützte Pädagogik, ein künstlerisches Graffiti-Projekt und ein Weihnachtsprojekt, das den Kindern ermöglicht, selbst gemachte Geschenke zu fertigen.

Auch die europäischen Standorte beteiligen sich – neben ihren bereits bestehenden vielfältigen sozialen Projekten für Sportvereine und -events, Tierschutzorganisationen, Kindergärten, Krebsbekämpfung und vielem mehr – an der Unterstützung der SOS-Kinderdörfer. Dank der finanziellen Hilfe von CEWE Kožle konnten Kinder aus dem Kinderdorf in Siedlce eine Ferienreise nach Italien unternehmen. CEWE Budapest spendete einen Betrag an das Kinderdorf in Kecskemét und gab eine Einführung in die Fotografie. CEWE Prag unterstützte vor Ort das SOS-Kinderdorf in Prag, CEWE Aarhus das Kinderdorf in Norwegen, CEWE Nunspeet das Simba-Haus in Belgien und CEWE Paris das Kinderdorf Sainte Luce. Für das außergewöhnliche Engagement hat CEWE von der Organisation „SOS-Kinderdörfer weltweit“ den SOS Children's Village Cup in Gold erhalten. Diesen besonderen Preis erhalten nur ausgewählte Unternehmen. Neben der Höhe der Spende waren insbesondere die Nachhaltigkeit der Unterstützung und das Engagement ausschlaggebend.

Der CEWE Standort Eschbach ermöglicht Flüchtlingen beim Begegnungsfest das kostenlose Ausdrucken ihrer Familienfotos.



Sabine Fuchs und Dr. Wilfried Vysložil übergeben den „SOS Children's Village Cup“ in Gold an Dr. Rolf Hollander und Dr. Christine Hawighorst.

CEWE Mitarbeiter aus Belgien betreuen und unterstützen Bewohner des Zentrums für Erwachsene mit geistiger Behinderung (WIRC) bei den Special Olympics in Brüssel.



CEWE Aarhus unterstützt den FotoMarathon in Stockholm und Malmö, um talentierten Nachwuchsfotografen eine Plattform zu bieten.

Der CEWE Standort Koźle beteiligt sich an den Kosten für eine Sommerferienfahrt der Kinder aus dem SOS-Kinderdorf in Siedlce.



Nistplatz und Überwinterungsmöglichkeit für Wespen, Wildbienen und Hummeln: Zusammen mit dem NABU haben CEWE Mitarbeiter ein Insektenhotel aufgestellt.

ZUSAMMENFASSUNG

G4-20, Überleitung der Wesentlichkeitsmatrix zu den GRI-Aspekten – Teil 1

G4-21

Aspekte gemäß der Wesentlichkeitsmatrix	Warum ist der Aspekt wesentlich?	GRI-Aspekt	GRI-Indikator	Seiten
Energie(-verbrauch) (CO ₂ -)Emissionen Umweltschonender Transport	Der Energieeinsatz ist wesentlich, weil für die verwendeten Produktionsprozesse und IT-Prozesse sowie zur Konditionierung der Gebäude Energie aufgewandt wird. Gemessen an der CO ₂ -Emission ist der Transport von noch größerem Einfluss. Daher liegt ein Schwerpunkt darauf, die beim Transport der Produkte anfallenden (CO ₂ -)Emissionen signifikant zu reduzieren.	Wirtschaftliche Leistung Energie Emissionen Transport	G4-EC2 G4-EN3–G4-EN5, G4-EN7 G4-EN15–G4-EN19 G4-EN30	28, 35–38
Umweltschutz	Neben CO ₂ -Emissionsminderung ist es CEWE ebenso wichtig, Ressourcen zu schonen, das Wasser zu schützen und an den Standorten aktiv zum Arbeits- und Umweltschutz beizutragen.	Wirtschaftliche Leistung Materialien Energie Emissionen Produkte und Dienstleistungen Compliance (ökologisch) Transport Insgesamt (ökologisch) Beschwerdeverfahren (ökolog. Aspekte)	G4-EC2 G4-EN1, G4-EN2 G4-EN3–G4-EN5, G4-EN 7 G4-EN15–G4-EN18 G4-EN27 G4-EN29 G4-EN30 G4-EN31 G4-EN34	28, 35–41
Materialeinsatz	Das eingesetzte Material hat große Auswirkungen auf die Produktqualität. Hauptrohstoff ist Papier. Der Einsatz von Papier als nachwachsendem Rohstoff beeinflusst den Fortbestand der Wälder und das Klima.	Materialien Wasser Abwasser und Abfall	G4-EN1, G4-EN2 G4-EN8 G4-EN23	38–41
Abfall/Abwasser Wasserverbrauch	Wasser ist ein hohes Umweltgut. CEWE benötigt es insbesondere für die Entwicklung fotografischer Materialien. Die Reinhaltung und Qualität des Abwassers ist somit wesentlich. Eine geringe Abfallquote zeugt von verantwortungsvollem Umgang mit Ressourcen und wird ebenfalls als wesentlich erachtet.	Materialien Wasser	G4-EN1, G4-EN2 G4-EN8	38–41
Nachhaltiger Einkauf Lieferkette (Rückverfolgbarkeit)	Lieferkettenbetrachtung und Regionalität in der Beschaffung sind zwei wichtige Themen für die Stakeholder von CEWE. Beide haben Auswirkungen auf die Produktsicherheit und die Transportemissionen von CEWE. Die Lieferanten sollen die Compliance-Richtlinien von CEWE mittragen. Arbeitspraktiken bei Zulieferern und Vorlieferanten werden außerhalb Europas durch CEWE geprüft.	Wirtschaftliche Leistung Beschaffung Bewertung der Lieferanten (ökolog. Aspekte) Bewertung der Lieferanten (Arbeitspraktiken) Beschwerdeverfahren (Arbeitspraktiken) Kinderarbeit Zwangs- oder Pflichtarbeit	G4-EC2 G4-EC9 G4-EN32 G4-LA14 G4-LA16 G4-HR5 G4-HR6	28–31

Relevanz: Alle Aspekte sind für die Anspruchsgruppen innerhalb und außerhalb der Organisation relevant. Reichweite: Die Reichweite der Aspekte bezieht sich auf alle CEWE Betriebsstätten, Niederlassungen und das gesamte Liefergebiet. Die Aspekte Umweltschutz, Materialeinsatz und Wasserverbrauch sind insbesondere für die zwölf Betriebsstätten wichtig.

Überleitung der Wesentlichkeitsmatrix zu den GRI-Aspekten – Teil 2

Aspekte gemäß der Wesentlichkeitsmatrix	Warum ist der Aspekt wesentlich?	GRI-Aspekt	GRI-Indikator	Seiten
Ökologische Produktoptimierung Kennzeichnung von Produkten	Verbraucher konsumieren zunehmend bewusster. CEWE ist Partner von Handelsketten, die Vorreiter in puncto Nachhaltigkeit sind und dies wiederum von ihren Lieferanten erwarten.	Compliance (ökologisch) Kundengesundheit und -sicherheit Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen Compliance (Produktverantwortung)	G4-EN29 G4-PR2 G4-PR5 G4-PR9	14, 25 f., 34
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Gesunde und motivierte Mitarbeiter sind wesentlich für den Erfolg des Unternehmens.	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	G4-LA6	49
Faire Arbeitspraktiken	Intern ist dieses Thema wesentlich, weil verantwortungsvolle Personalpolitik Teil der Unternehmenskultur ist, um die Zukunft mit einem motivierten Team zu gestalten. Bei Dienstleistern und Zulieferern schaut CEWE genau hin, um auch entlang der Lieferkette Verantwortung für die Menschen zu übernehmen.	Wirtschaftliche Leistung Marktpräsenz Bewertung der Lieferanten (ökolog. Aspekte) Beschäftigung Bewertung der Lieferanten (Arbeitspraktiken) Beschwerdeverfahren (Arbeitspraktiken) Gleichbehandlung Kinderarbeit Zwangs- oder Pflichtarbeit Bewertung der Lieferanten (Menschenrechte) Lokale Gemeinschaften Korruptionsbekämpfung Compliance (Gesellschaft) Kundengesundheit und -sicherheit Schutz der Privatsphäre von Kunden Produktverantwortung (Compliance)	G4-EC2 G4-EC6 G4-EN32 G4-LA1 G4-LA14 G4-LA16 G4-HR3 G4-HR5 G4-HR6 G4-HR10 G4-SO2 G4-SO4, G4-SO5 G4-SO8 G4-PR2 G4-PR8 G4-PR9	19, 28 f., 45 f., 48, 64
Vielfalt und Chancengleichheit Demografischer Wandel	Vor dem Hintergrund des Demografiewandels und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind diese Aspekte für CEWE wichtig. Sie sichern die Attraktivität von CEWE als Arbeitgeber und helfen im Wettbewerb um die besten Talente.	Wirtschaftliche Leistung Beschäftigung Aus- und Weiterbildung Vielfalt und Chancengleichheit	G4-EC3 G4-LA1 G4-LA9 G4-LA12	18, 45–49
Gesellschaftliches Engagement	Gesellschaftliches Engagement ist aus Sicht der Stakeholder keine zentrale Forderung. Für CEWE selbst gehört gesellschaftliche Verantwortung zur Unternehmenskultur und hat einen hohen Stellenwert.	Lokale Gemeinschaften	G4-SO1	52 f.

GRI-Content-Index-Tabelle nach GRI G4 – Teil 1

	Allgemeine Standardangaben	Status 2015	Seiten	BDO ¹
G4-1	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers der Organisation, Stellenwert der Nachhaltigkeit (Strategie der Organisation im Umgang mit dem Thema Nachhaltigkeit, Vision, Ziele 3–5 Jahre)	Bei CEWE ist Nachhaltigkeit Bestandteil der Unternehmensführung. Das Nachhaltigkeitsmanagement wird ausführlich erläutert und in den jeweiligen Kapiteln finden sich konkrete Nachhaltigkeitszielsetzungen.	5, 7, 16 ff.	✓
G4-3	Name der Organisation	Siehe Einleitung und Impressum.	11, 13, 67	✓
G4-4	Wichtigste Marken, Produkte und Dienstleistungen	CEWE ist in drei strategischen Geschäftsfeldern aktiv: 1. Fotofinishing mit den Marken CEWE FOTO-BUCH, CEWE KALENDER, CEWE CARDS und CEWE WANDBILDER, 2. Kommerzieller Online-Druck (SAXOPRINT, CEWE-PRINT.de, viaprinto). 2. Eigener Einzelhandel mit Multi-Channel-Retailing in Form stationärer Läden und Online-Shops (Marken z.B. Fotojoker, Fotolabs, Japan Photo). 3. eigener Einzelhandel	13, 23	✓
G4-5	Hauptsitz der Organisation	Siehe Impressum	67	✓
G4-6	Anzahl der Länder, in denen die Organisation tätig ist, und Namen der Länder, in denen Hauptbetriebsstätten angesiedelt sind oder die für die im Bericht abgedeckten Nachhaltigkeitsthemen besonders relevant sind	Diese Angaben sind in der Europakarte zu finden.	12 f.	✓
G4-7	Eigentümerstruktur und Rechtsform	Hierüber geben Organisationsstruktur und Rechtsform in der Einleitung Auskunft.	11	✓
G4-8	Märkte, die bedient werden (einschließlich geografischer Aufschlüsselung, beliefelter Branchen sowie der Art der Abnehmer und Empfänger)	CEWE liefert in 24 europäische Länder an 25.000 Handelsgeschäfte, 20.000 CEWE-SOFORT-Fotostationen, CEWE eigener Einzelhandel in einigen Ländern, Online-Druckdienstleister, Abnehmer und Empfänger sind Handelspartner, Konsumenten und Gewerbetreibende.	12	✓
G4-9	Größe der berichtenden Organisation (Gesamtzahl Beschäftigte, Gesamtzahl der Geschäftsstandorte, Menge der gelieferten Produkte oder Dienstleistungen)	Rund 3.400 Mitarbeiter, 12 Betriebsstätten, 554,2 Mio. Euro Umsatz, 6 Mio. Exemplare des CEWE FOTO-BUCHS, 2,2 Mrd. produzierte Fotos, über 32.000 t bedrucktes Papier. Die Marktkapitalisierung von CEWE betrug zum 31.12.2015 rund 400 Mio. Euro (7,4 Mio. Aktien zum Tageskurs von 54,61 Euro/Stück).	13, 22	✓
G4-10	Gesamtzahl der Beschäftigten nach Arbeitsvertrag und Geschlecht	Im Jahresdurchschnitt 2015 waren bei CEWE europaweit 3.420 Mitarbeiter beschäftigt (2014: 3.219). Davon arbeiten 2.298 und damit rund 67 Prozent in den deutschen Betrieben (Vorjahr 2.145 bzw. 67 Prozent) und 1.122 Mitarbeiter und damit rund 33 Prozent (Vorjahr 1.074 bzw. 33 Prozent) in den ausländischen Betrieben der Gruppe. Der Anteil der weiblichen Beschäftigten betrug in den deutschen Betrieben 48 Prozent (Vorjahr 49 Prozent). Von den 189 Führungskräften waren im Berichtsjahr 45 weiblich. Insgesamt haben in den deutschen Betrieben 2.064 Mitarbeiter (1.023 männliche und 1.041 weibliche) einen unbefristeten Arbeitsvertrag. 239 Mitarbeiter haben einen befristeten Vertrag (davon 94 weibliche Personen). 1.955 Mitarbeiter sind in Vollzeit (1.117 männliche, 838 weibliche) und 358 in Teilzeit (64 männliche, 294 weibliche) angestellt. Zur Abdeckung der Weihnachtssaison werden in den deutschen Betrieben jährlich rund 500 Saisonmitarbeiter im Zeitraum Oktober bis Dezember eingestellt.	45	✓
G4-11	Prozentsatz der Arbeitnehmer, die von Kollektivvereinbarungen erfasst sind	Deutschlandweit sind rund 86 Prozent der Belegschaft durch einen Tarifvertrag erfasst, europaweit 60,5 Prozent.	45	✓

1: Externe Prüfung durch die BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, deren Vermerk auf den Seiten 68 und 69 abgedruckt ist.

GRI-Content-Index-Tabelle nach GRI G4 – Teil 2

	Allgemeine Standardangaben	Status 2015	Seiten	BDO ¹
G4-12	Beschreibung der Lieferkette der Organisation	In der Lieferkette von CEWE werden die direkten Lieferanten für Produktionsmaterial betrachtet. Werden kritische Materialien durch einen Händler beschafft, so wird auch dessen Vorlieferant mitbetrachtet und geprüft. Als kritisches Material werden insbesondere Produkte mit hohen Anforderungen im Bereich Produktsicherheit und Produktqualität eingestuft.	28 f.	✓
G4-13	Veränderungen während des Berichtszeitraums bezüglich Größe, Struktur und Eigentumsverhältnissen der Organisation oder der Lieferkette	Es wurden keine Veränderungen vorgenommen.		✓
G4-14	Vorsorgeansatz und Vorsorgeprinzip der Organisation	Umweltmanagementsystem gemäß DIN EN ISO 14001, Energiemanagementsystem gemäß DIN EN ISO 50001, Chancen- und Risikomanagement, internes Kontrollsystem (IKS), Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit, Carbon Disclosure Project und UN Global Compact.	10, 26, 41, 49	✓
G4-15	Auflistung extern entwickelter wirtschaftlicher, ökologischer und gesellschaftlicher Chartas, Prinzipien oder anderer Initiativen, die von der Organisation befürwortet oder unterstützt werden	Deutscher Corporate Governance Kodex, die zehn Prinzipien des UN Global Compact, Deutscher Nachhaltigkeitskodex, Carbon Disclosure Project, Umweltmanagementsystem DIN EN ISO 14001, Energiemanagementsystem DIN EN ISO 50001, Auditierungen im Personalbereich im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Hertie-Stiftung, TÜV Rheinland), Materialbeschaffung (eigene Audits zur Bewertung von Nachhaltigkeitsaspekten), FSC®.	28 ff., 44, 46	✓
G4-16	(Wesentliche) Mitgliedschaften in Verbänden und nationalen oder internationalen Interessenverbänden	Eine Übersicht über die Mitglied- und Partnerschaften bieten die Seiten 29 – 31. Darüber hinaus stellt CEWE ein Vorstandsmitglied im Photoindustrie-Verband sowie den stellvertretenden Vorsitzenden des Technik- und Umweltausschusses des PIV. CEWE stellt den Vorsitzenden des BGL (Bund der Großlaboren). CEWE ist durch ein Vorstandsmitglied im BAUM Leitungsausschuss vertreten und nimmt hier aktiv an unterschiedlichen Fachbeiräten (zum Beispiel Nachhaltigkeit in der Lieferkette) teil.	29 ff., 52	✓
G4-17	Liste aller Unternehmen (aus konsolidiertem Jahresabschluss)	Diese Informationen stehen im CEWE Geschäftsbericht 2015 auf Seite 246.	28	✓
G4-18	Beschreibung des Vorgehens zur Bestimmung wesentlicher Aspekte und Berichtsinhalte und deren Auflistung	Zur Festlegung der Inhalte wurde eine Stakeholderanalyse und -befragung durchgeführt. Die Ergebnisse der Befragung wurden in die Wesentlichkeitsmatrix eingesetzt. Die Wesentlichkeit der einzelnen Punkte ergibt sich dann, wenn sie sowohl aus Sicht der Stakeholder als auch aus Sicht des Unternehmens als wichtig erachtet werden. Zur Abgrenzung wurden nur die Aspekte aufgegriffen, die unmittelbar über die interne Wirkung hinausgehen. Die Aspekte stehen in der Wesentlichkeitsmatrix.	8	✓
G4-19	Wesentliche Aspekte/Berichtsinhalte	Energie(-verbrauch), Umweltschutz, Materialeinsatz, nachhaltiger Einkauf, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, faire Arbeitspraktiken, ökologische Produktoptimierung, Abfall/Abwasser, (CO ₂ -)Emissionen, umweltschonender Transport, Kennzeichnung von Produkten, demografischer Wandel, Lieferkette (Rückverfolgbarkeit), Wasserverbrauch, Vielfalt und Chancengleichheit, gesellschaftliches Engagement.	9	✓

1: Externe Prüfung durch die BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, deren Vermerk auf den Seiten 68 und 69 abgedruckt ist.

GRI-Content-Index-Tabelle nach GRI G4 – Teil 3

	Allgemeine Standardangaben	Status 2015	Seiten	BDO ¹
G4-20, G4-21	Beschreibung für jeden wesentlichen Aspekt: Abgrenzung innerhalb und außerhalb der Organisation	Kennzeichnung von Produkten: interne und externe Bedeutung (Kunden) Ökologische Produktoptimierung: interne und externe Bedeutung (Handelspartner und Lieferkette) Lieferkette: interne und externe Bedeutung (Konsequenzen Auswahl Handelspartner und für Kunden-information) Faire Arbeitspraktiken: interne und externe Bedeutung (z.B. keine Kinderarbeit und Ausbeutung) Umweltschonender Transport: interne und externe Bedeutung (z.B. Auswahl der Lieferanten und logistische Grundsatzentscheidungen an den jeweiligen Standorten) Tendenziell haben alle internen Wesentlichkeitsaspekte mittelbar auch externe Bedeutung, z.B. Umweltschutz. Zur Abgrenzung wurden deshalb nur die Aspekte aufgegriffen, die unmittelbar über die interne Wirkung hinausgehen. Weitere Informationen hierzu in der Tabelle Überleitung der Wesentlichkeitsmatrix zu den GRI-Aspekten auf den Seiten 56 und 57.		✓
G4-22	Auswirkung jeder Neudarstellung einer Information aus früheren Berichten und die Gründe für solche Neudarstellungen	Die Stakeholderbefragung wurde 2014 erstmals strukturiert durchgeführt; wesentliche Aspekte wurden noch deutlicher hervorgehoben. Grund hierfür ist die Umstellung auf GRI G4.		✓
G4-23	Wichtige Änderungen im Umfang und in den Grenzen der Aspekte im Vergleich zu früheren Berichtszeiträumen	Keine Veränderungen zum Bericht 2014.	8	✓
G4-24	Liste der von der Organisation einbezogenen Stakeholdergruppen	Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner aus den Bereichen Vertrieb und Handelspartner, Einkauf und Lieferanten, IT und Technik, Logistik, Produktion, Umwelt, Personal, Marketing, Finanzen, Presse und Öffentlichkeitsarbeit sowie eine nicht zugeordnete Gruppe (Medien, Nachbarn, Politik, Nicht-regierungsorganisationen).	8	✓
G4-25	Grundlage für die Auswahl der Stakeholder, die einbezogen werden sollen	Ausgewählt wurden die wesentlichen Interessen- und Anspruchsgruppen von CEWE, da so die Erfassung möglichst vieler verschiedener Perspektiven gewährleistet wurde.	8	✓
G4-26	Ansätze für die Einbeziehung von Stakeholdern, einschließlich der Häufigkeit der Einbeziehung, unterschieden nach Art und Stakeholdergruppe	Die Einbeziehung der Stakeholder erfolgt kontinuierlich. Die konkreten Maßnahmen, unterteilt in die jeweiligen Gruppen, sind in der Einleitung unter dem Punkt „Kontinuierliche Einbeziehung der Stakeholder“ nachzulesen.	8, 10	✓
G4-27	Wichtigste Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekommen sind, wie die Organisation auf jene wichtigen Themen und Anliegen reagiert hat, einschließlich durch ihre Berichterstattung. Nennung der Stakeholdergruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen jeweils angesprochen haben	Die wichtigsten Themen sind in der Wesentlichkeitsmatrix zusammengefasst. Die Tabelle zur Überleitung der Wesentlichkeitsmatrix auf die GRI-Aspekte ab Seite 56 gibt Aufschluss darüber, warum die Aspekte als wesentlich erachtet werden, unter welche GRI-Aspekte sie fallen und mit welchen Maßnahmen und Fortschritten CEWE daran arbeitet. Die Stakeholderbefragung hat mithilfe eines strukturierten Fragebogens stattgefunden, d.h., die Stakeholdergruppen haben identische Aspekte zur Bewertung bekommen und diese aus ihrer Sicht priorisiert.	8 f.	✓
G4-28	Berichtszeitraum für die im Bericht enthaltenen Informationen	Geschäftsjahr 2015 vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2015.	66	✓
G4-29	Veröffentlichung des letzten Berichts, falls vorhanden	3. Juni 2015.	66	✓
G4-30	Berichtszyklus	Jährlich.	66	✓

1: Externe Prüfung durch die BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, deren Vermerk auf den Seiten 68 und 69 abgedruckt ist.

GRI-Content-Index-Tabelle nach GRI G4 – Teil 4

	Allgemeine Standardangaben	Status 2015	Seiten	BDO ¹
G4-31	Ansprechpartner für Fragen zum Bericht und seinem Inhalt	Die Kontaktadressen des Vorstandsvorsitzenden und des Nachhaltigkeitsverantwortlichen auf Vorstandsebene stehen im Bericht.	67	✓
G4-32	GRI-Content-Index nach GRI G4 inkl. Assurance		58 ff.	✓
G4-33	Richtlinien und zurzeit angewendete Praxis im Hinblick auf die Bestätigung des Berichts durch externe Dritte. Falls externe Überprüfung stattfindet, Angabe, wie diese erfolgte und wie Prüfer ausgewählt wurden	Die BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft ist Abschlussprüfer der CEWE Stiftung & Co. KGaA und führt ebenso die unabhängige betriebswirtschaftliche Prüfung ihres Nachhaltigkeitsberichtes durch.	68 f.	✓
G4-34	Führungsstruktur – berichten Sie über die Führungsstruktur der Organisation	Das Führungsleitbild von CEWE ist ausführlich im Bericht beschrieben. Die Organisationsstruktur und Erläuterungen dazu finden sich im Bericht.	11, 17	✓
G4-56	Beschreiben Sie die Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation	Ethikgrundsätze, interner Verhaltenskodex, Führungsleitbild werden allen Mitarbeitern zur Verfügung gestellt. Sie sind im Internet und Intranet abrufbar. Neuen Mitarbeitern werden sie im Willkommensordner zur Verfügung gestellt. Regelmäßig erfolgen Schulungen.	17	✓
	Spezifische Standardangaben	Status 2015	Seiten	BDO ¹
G4-DMA	Angaben zu den Managementansätzen	Eine Übersicht gibt die Seite 10. Zusätzlich ist in der Tabelle auf den Seiten 56 und 57 aufgeführt, auf welchen Seiten im Bericht der jeweilige Managementansatz bezogen auf die wesentlichen Aspekte zu finden ist.	10, 24–28, 34 f., 41, 44	✓
	Wirtschaftlich			✓
G4-EC2	Durch den Klimawandel bedingte finanzielle Folgen und andere Risiken und Chancen für die Aktivitäten der Organisation	Hierüber gibt das Risikomanagement von CEWE Auskunft. Für die sichere, nachhaltige und qualitativ hochwertige Versorgung mit Rohstoffen hat CEWE außerdem das Lieferantenmanagement erweitert.	26, 28 f.	✓
G4-EC3	Deckung der Verpflichtungen der Organisation aus dem leistungsorientierten Pensionsplan. Wie viele Aktien wurden im Belegschaftsaktienprogramm im Geschäftsjahr von den Mitarbeitenden gekauft (nach Art Eigenanteil vs. Gratisaktien)? Aktienkauf im Belegschaftsaktienprogramm (Prozent)	1.454 Mitarbeiter haben im Berichtsjahr betriebliche Altersvorsorge bezogen, detaillierte Pensionsplaninformationen stehen im CEWE Geschäftsbericht 2015 im Konzernabschluss, Anhang D, Erläuterungen zur Bilanz, Seite 208 ff.	47	✓
G4-EC6	Beschreibung des Ansatzes zum Einsatz lokaler Führungskräfte an Hauptgeschäftstandorten unter Angabe, was unter Führungskräfte, lokal und Hauptgeschäftstandort zu verstehen ist	Über 50 Prozent der Führungskräfte stammen aus dem Junior Management Programm von CEWE.	48	✓
G4-EC9	Prozentsatz der lokal eingekauften Waren und Dienstleistungen	Für die Produktion und das dafür benötigte Material kauft CEWE zu 47 Prozent in Deutschland, zu 29 Prozent im Europäischen Wirtschaftsraum und zu 24 Prozent im außereuropäischen Ausland ein. Der Anteil lokal beschaffter Materialien erhöhte sich auf 52 Prozent.	28	✓
	Ökologisch			
G4-EN1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht und Volumen	Die Angaben hierüber sind der Mengenbilanz aufgeführt.	41	✓

1: Externe Prüfung durch die BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, deren Vermerk auf den Seiten 68 und 69 abgedruckt ist.

GRI-Content-Index-Tabelle nach GRI G4 – Teil 5

	Spezifische Standardangaben	Status 2015	Seiten	BDO ¹
G4-EN2	Sekundärrohstoffe (Papier, Karton, Graupappe, Verpackung ohne Plastik)	Der Anteil der Sekundärrohstoffe beträgt 9 Prozent. Die Sekundärrohstoffe umfassen Verpackungsmaterialien sowie die Graupappen für die Buchdecken und Kopierpapiere.	40	✓
G4-EN3	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Der Energieverbrauch beträgt 143,3 TJ, davon 28,6 TJ Gas für Heizzwecke, 21,9 TJ Treibstoffe (überwiegend Diesel) und 92,8 TJ (25,4 GWh) Strom.	36	✓
G4-EN4	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	Der Energieverbrauch außerhalb der Organisation beträgt 277 TJ (Betrachtung der Logistikprozesse in Scope 3).	38	✓
G4-EN5	Energieintensitätsquotient pro Tonne eingesetztes Rohmaterial	Der Energieintensitätsquotient pro Tonne eingesetztes Rohmaterial wurde auf 3,52 GJ/t gesenkt.	36	✓
	Energieintensitätsquotient pro Mio. Euro Umsatz	Der Energieintensitätsquotient pro Mio. Euro Umsatz beträgt 259 GJ/Mio. Euro.		✓
	Welche Energiearten wurden einbezogen und ist der Verbrauch innerhalb und/oder auch außerhalb der Organisation einbezogen?	Die Energiearten Gas, Treibstoff (Diesel) und Strom innerhalb der Organisation (Scope 1 und 2).		✓
G4-EN7	Senkung des Energiebedarfs pro Produkten und Dienstleistungen	3,52 GJ/t (pro Tonne eingesetztes Material); entspricht 4 Prozent weniger als 2014.	36	✓
G4-EN8	Gesamt volumen der Wasserentnahme aus den folgenden Quellen	CEWE verwendet überwiegend Leitungswasser; der Gesamtanteil an Brunnenwasser liegt erneut bei etwa 7 Prozent. Der absolute Wasserverbrauch ist 2015 gegenüber dem Vorjahr um 8 Prozent gesunken.	39	✓
G4-EN15	Direkte THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen von CO ₂ -Äquivalenten	Die Ergebnisse sind im Vergleich zu 2014 fast identisch: 3.017 t, davon 1.498 t Gas und Öl für Heizzwecke und 1.519 t Treibstoffe (Diesel).	36, 38	✓
G4-EN16	Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen von CO ₂ -Äquivalenten	Der gesamte Stromverbrauch im Jahr 2015 betrug 25,8 GWh/a gegenüber 25,4 GWh/a im Jahr 2014. Das entspricht einer Scope-2-CO ₂ -Emission von 10.384 t (Vorjahr 10.218 t).	37	✓
G4-EN17	Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen von CO ₂ -Äquivalenten	Insgesamt betrugen die ermittelten CO ₂ -Emissionen im Bereich Scope 3, die bei CEWE insbesondere die Logistik umfassen, 19.224 t im Jahr 2015.	38	✓
G4-EN18	Intensität der Treibhausgasemissionen	Die Scope-1- und -2-THG-Emissionen lagen im Jahr 2015 bei 329 kg/t (kg CO ₂ pro Tonne eingesetztes Material), 2014 bei 345 kg/t.	36	✓
G4-EN19	Umfang der THG-Emissionsreduzierungen als direkte Folge von Initiativen zur Reduzierung von Emissionen	Durch ein 2012 erbautes, energieeffizientes Rechenzentrum werden jährlich weitere 150 t CO ₂ und somit fast 2 Prozent der gesamten Scope-2-Emissionen eingespart. Zwei Fotovoltaikanlagen an den Standorten Freiburg und München sorgen dafür, dass 260 kWh/a Sonnenenergie genutzt werden können. Das entspricht einer CO ₂ -Einsparung von 105 t/a.	38	✓
G4-EN23	Gesamtgewicht gefährlicher und ungefährlicher Abfälle nach Entsorgungsmethode	Die Abfallmenge der CEWE Gruppe betrug 2015 13.321 t, was etwa 33 Prozent der eingesetzten Materialmenge (Abfallquote) entspricht, die Verwertungsquote beträgt erneut über 98 Prozent.	40 f.	✓
G4-EN27	Maßnahmen, mit denen die ökologischen Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen während des Berichtszeitraums bekämpft wurden	Bei der Auftragserteilung über die Webseiten von CEWE-PRINT.de, viaprinto und SAXOPRINT haben die Kunden die Möglichkeit, durch einen geringfügigen Aufschlag die für ihren Druckauftrag anfallenden CO ₂ -Emissionen (cradle to gate) zu kompensieren. Im Jahr 2015 wurden so 976 t CO ₂ kompensiert. In Kooperation mit ClimatePartner investiert CEWE den kompletten Betrag in zertifizierte Wiederaufforstungsprojekte in Kenia und Indonesien.	38	✓

1: Externe Prüfung durch die BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, deren Vermerk auf den Seiten 68 und 69 abgedruckt ist.

GRI-Content-Index-Tabelle nach GRI G4 – Teil 6

	Spezifische Standardangaben	Status 2015	Seiten	BDO ¹
G4-EN29	Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften	Im Berichtszeitraum wurden keinerlei Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Umweltgesetzen gegen CEWE verhängt.	34	✓
G4-EN30	Kriterien und Methoden, die zur Bestimmung der Erheblichkeit von ökologischen Auswirkungen verwendet wurden	Im Rahmen des Carbon Disclosure Projects berichtet CEWE auch umfänglich über Scope-3-Emissionen, die unter anderem alle Herstellungsprozesse der Materialien und Logistikprozesse umfassen. Im Rahmen des Nachhaltigkeitsberichts konzentriert sich die Berichterstattung auf die Logistikprozesse, die in der Emissionsbetrachtung für den Klimaschutz einen sehr wichtigen Bereich darstellen und von CEWE auch beeinflusst werden. Daher stehen sie auch im Umweltmanagement von CEWE an wichtiger Stelle.	37	✓
G4-EN31	Aufwendungen für Umweltschutz	Die Summe der Aufwendungen lag bei ca. 0,4 Mio. Euro.	41	✓
G4-EN32	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von ökologischen Kriterien überprüft wurden	120 neue Lieferanten (70 Prozent) wurden überprüft, im Vorjahr waren es 45 Prozent.	28 f.	✓
G4-EN34	Gesamtzahl der Beschwerden in Bezug auf ökologische Auswirkungen, die im Berichtszeitraum über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden	Im Berichtszeitraum lagen keine Beschwerden vor.	34	✓
	Gesellschaftlich (Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung)			
G4-LA1	Anzahl und Anteile an neuer Belegschaft sowie Mitarbeiter, die das Unternehmen verlassen haben	2015 wurden in den deutschen Betrieben 166 neue Mitarbeiter eingestellt, die Fluktuation lag bei 8,6 Prozent (2014: 7,5 Prozent).	45	✓
G4-LA6	Anzahl Arbeitsunfälle gesamt	Insgesamt hat es 136 Arbeitsunfälle gegeben (Vorjahr 76).	49	✓
	Anzahl meldepflichtige Unfälle	Die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle lag im Jahr 2015 bei 58.		✓
	Davon Wegeunfälle	22.		✓
	Arbeitsbedingte Todesfälle	0 (weder in den in- noch in den ausländischen Betrieben).		✓
	Krankenstand	In den deutschen Produktionsstätten 5,2 Prozent (Vorjahr 3,6).		✓
	Geben Sie das zur Aufnahme und Angabe von Unfallstatistiken verwendete Regelwerk an	Unfall wird in die HR-Software IFS aufgenommen, Ursache wird zwecks Unfallverhütung erforscht, Aufklärung der Mitarbeiter über Gefahrenpotenziale der Maschinen. Am Standort Oldenburg gibt es einen Betriebsarzt, eine Fachkraft für Arbeitssicherheit und über 100 ausgebildete Ersthelfer. Jeder Unfall wird in die HR-Software IFS aufgenommen und die Ursache wird zwecks Unfallverhütung erforscht. Hierunter fällt auch die Aufklärung der Mitarbeiter über Gefahrenpotenziale der Maschinen.		✓
G4-LA9	Aus- und Weiterbildung	2015 haben 286 Seminare stattgefunden (Vorjahr 296), an denen 1.471 Mitarbeiter (Vorjahr 882) teilgenommen haben.	48 f.	✓
	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie	Diese Zahlen wurden für den aktuellen Bericht nicht erhoben, sind aber für den Bericht 2016 in Vorbereitung.		✓

1: Externe Prüfung durch die BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, deren Vermerk auf den Seiten 68 und 69 abgedruckt ist.

GRI-Content-Index-Tabelle nach GRI G4 – Teil 7

	Spezifische Standardangaben	Status 2015	Seiten	BDO ¹
G4-LA12	Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren	Der Aufsichtsrat ist mit sieben Männern und fünf Frauen besetzt. Alle weiteren Angaben stehen im Kapitel Verantwortung für Mitarbeiter.	18, 45	✓
G4-LA14	Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Kriterien im Hinblick auf Arbeitspraktiken überprüft wurden	Es wurden 120 neue Lieferanten/Vorlieferanten überprüft.	28 f.	✓
G4-LA16	Gesamtzahl der Beschwerden in Bezug auf Arbeitspraktiken, die im Berichtszeitraum über formelle Beschwerdeverfahren eingereicht, bearbeitet und gelöst wurden (Sicht HR, Lieferkette und Umwelt)	Es gab im Berichtszeitraum keine Beschwerden.	28 f.	✓
	Gesellschaftlich (Menschenrechte)			
G4-HR3	Gab es im Berichtsjahr Diskriminierungsvorfälle?	Weder dem Ombudsmann noch dem Betriebsrat sind im Berichtsjahr Diskriminierungsvorfälle gemeldet worden.	46	✓
G4-HR5, G4-HR6	Besteht bei Geschäftsstandorten und Lieferanten ein erhebliches Risiko für Zwangs-/Pflichtarbeit, Kinderarbeit und Jungarbeiter, die unter gefährlichen Bedingungen arbeiten? Nennen Sie die Maßnahmen, die die Organisation im Berichtszeitraum ergriffen hat, um zur Abschaffung von Zwangs- oder Pflichtarbeit und Kinderarbeit beizutragen	Bei Lieferanten, die gemäß der BSCI-Richtlinien in als kritisch eingestuften Regionen ansässig sind, werden regelmäßig Lieferantenaudits durchgeführt. Im Jahr 2015 sind keine neuen Lieferanten aus kritisch eingestuften Regionen hinzugekommen. Inhaltliche Kommunikation in den CEWE eigenen Einkaufsbedingungen und Lieferantenaudits, insbesondere in als kritisch eingestuften Regionen.	28 f.	✓ ✓
G4-HR10	Gesamtzahl neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden	120 neue Lieferanten/Vorlieferanten wurden überprüft. Damit sind 70 Prozent der neuen Lieferanten (mit einem erwarteten Jahresumsatz von mehr als 50.000 Euro) auditert worden.	28 f.	✓
	Gesellschaftlich (Gesellschaft)			
G4-SO1	Zusammenfassung der Projekte und Statements zum gesellschaftlichen Engagement Gesamtbetrag der für gesellschaftliche Zwecke verwendeten Spenden	CEWE hat im Jahr 2015 über 120 Projekte europaweit unterstützt. Der Gesamtbetrag der für zu gesellschaftliche Zwecke verwendeten Spenden und Sponsoring belief sich im Jahr 2015 auf 1 Mio. Euro.	52	✓ ✓
G4-SO2	Nennung der erheblichen tatsächlichen und potenziellen negativen Auswirkungen der Geschäftstätigkeiten auf lokale Gemeinschaften	Es sind keine negativen Auswirkungen bekannt.		✓

1: Externe Prüfung durch die BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, deren Vermerk auf den Seiten 68 und 69 abgedruckt ist.

GRI-Content-Index-Tabelle nach GRI G4 – Teil 8

	Spezifische Standardangaben	Status 2015	Seiten	BDO ¹
G4-SO4	Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftspartner, denen die Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung der Organisation mitgeteilt wurden, aufgeschlüsselt nach Geschäftspartnertyp und Region	Die CEWE Mitarbeiter sind zu 100 Prozent über Betriebsversammlung und hausinterne Mitteilungen informiert. Die Lieferanten sind zu 100 Prozent über einen Verweis auf den Einkaufsbedingungen über ein Bestellformular informiert. Alle anderen: 100 Prozent über Website cewe.de und über den Nachhaltigkeitsbericht.	19, 28 f.	✓
	Gesamtzahl und Prozentsatz der Mitglieder des Kontrollorgans, die im Hinblick auf Korruptionsbekämpfung geschult wurden, aufgeschlüsselt nach Region	Sämtliche Mitglieder sind geschult.		✓
	Gesamtzahl und Prozentsatz der Mitarbeiter, die Informationen über die Maßnahmen und Verfahren der Organisation zur Korruptionsbekämpfung erhalten haben	Sämtliche Mitarbeiter wurden in Rahmen von Vortragsveranstaltungen geschult.		✓
	Gesamtzahl und Prozentsatz der Mitarbeiter, die im Hinblick auf Korruptionsbekämpfung geschult wurden	Sämtliche Mitarbeiter wurden in Rahmen von Vortragsveranstaltungen geschult.		✓
G4-SO5	Gab es Vorfälle, Anschuldigungen oder Klagen in Bezug auf Korruption?	Im Berichtszeitraum gab es keine Vorfälle, Anschuldigungen oder Klagen in Bezug auf Korruption.	19	✓
G4-SO8	Gab es Verstöße gegen Gesetze oder Vorschriften?	Im Berichtszeitraum gab es keine Vorfälle.	19	✓
	Gesellschaftlich (Produktverantwortung)			
G4-PR2	Gab es Vorfälle, in denen Vorschriften und freiwillige Verhaltensregeln in Bezug auf die Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit nicht eingehalten wurden?	Im Berichtszeitraum gab es keine Vorfälle.	28 f.	✓
G4-PR5	Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit	Mehr als 250.000 Konsumenten gaben seit 2012 in kurzen Befragungen ihr Feedback zu Produkten, Software und Services und sorgen so dafür, dass Prozesse stetig überprüft und weiterentwickelt werden. Auch im Jahr 2015 hat CEWE viele unabhängige Testsiege gewonnen.	25 f.	✓
G4-PR8	Gab es im Berichtsjahr Datenlecks, Datendiebstahl oder -verluste und/oder begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung der Privatsphäre von Kunden und den Verlust von Kundendaten?	Im Berichtszeitraum gab es keine Vorfälle.	19	✓
G4-PR9	Nennen Sie den Gesamtgeldwert der erheblichen Bußgelder wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften in Bezug auf die Bereitstellung und Nutzung von Produkten und Dienstleistungen	Es gab im Berichtszeitraum keine Bußgelder wegen der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften in Bezug auf die Bereitstellung und Nutzung von Produkten und Dienstleistungen.	19	✓
	Gesamtzahl der Beschwerden in Bezug auf Arbeitspraktiken, die vor dem Berichtszeitraum eingereicht und im Berichtszeitraum gelöst wurden (Sicht Compliance)	Im Berichtszeitraum lagen keine Beschwerden vor.		✓

1: Externe Prüfung durch die BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, deren Vermerk auf den Seiten 68 und 69 abgedruckt ist.

BERICHTSSYSTEMATIK

G4-28, G4-29,
G4-30

Ziel des Berichtes

Dieser Bericht soll transparent darstellen, welche Ziele CEWE mit welchen Maßnahmen anstrebt, um die wirtschaftlichen, ökologischen, sozialen und gesellschaftlichen Herausforderungen zu meistern.

Vorgehensweise

Dies ist der sechste Nachhaltigkeitsbericht von CEWE. Der Bericht wurde gemeinsam mit dem Koordinierungskreis Nachhaltigkeit erarbeitet und vom Vorstand freigegeben.

Veröffentlichung

Der Bericht wurde am 1. Juni 2016 auf www.company.cewe.de veröffentlicht und steht in Deutsch und Englisch zum Download zur Verfügung.

Grundlagen

Die Erhebung der Daten wurde „in Übereinstimmung“ mit den Leitlinien nach GRI G4 „Kern“ erstellt. Die „Kern“-Option enthält die wesentlichen Aspekte des Nachhaltigkeitsberichts. Sie schafft einen Hintergrund, vor dem CEWE Angaben zu den Auswirkungen seiner wirtschaftlichen, ökologischen, gesellschaftlichen und führungsbezogenen Leistung macht.

Daten

Zeitraum der Datenerhebung ist das Geschäftsjahr 2015. Das Geschäftsjahr reicht vom 1. Januar bis zum 31. Dezember. Die Angaben im Bericht betreffen alle verbundenen Unternehmen, das heißt alle Unternehmen, an denen die CEWE Stiftung & Co. KGaA mehrheitlich beteiligt war, als dieser Nachhaltigkeitsbericht erstellt wurde. Die Finanzdaten sind in Euro dargestellt.

Redaktionelle Hinweise

Dieser Nachhaltigkeitsbericht erscheint in Deutsch und Englisch, Redaktionsschluss war der 4. Mai 2016. Um die Lesbarkeit zu vereinfachen, wurde auf die zusätzliche Nennung der weiblichen Form verzichtet (Beispiel: Mitarbeiter anstelle von Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen). CEWE möchte darauf hinweisen, dass die Verwendung der männlichen Form explizit als geschlechtsunabhängig verstanden wird.

IMPRESSUM

G4-3, G4-31

Verantwortlich

CEWE Stiftung & Co. KGaA
Meerweg 30–32
26133 Oldenburg

Dr. Rolf Hollander
Telefon: +49 441 404-202

Thomas Mehls
Telefon: +49 441 404-4738

Dr. Christine Hawighorst
Telefon: +49 441 404-5301

nachhaltigkeit@cewe.de
www.cewe.de

Konzept, Redaktion und Gestaltung

UMPR GmbH, Hamburg

Fotos

© CEWE Stiftung & Co. KGaA: S. 2, S. 15, S. 16, S. 21, S. 22, S. 25, S. 33,
S. 34, S. 43, S. 44, S. 51, S. 52, S. 55

© Frank Reinhold, Düsseldorf: S. 4, S. 6

Druck

Dieser Nachhaltigkeitsbericht ist ein Produkt von viaprinto,
der Online-Druckerei von CEWE.

INDEPENDENT ASSURANCE REPORT

G4-33 Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit von Nachhaltigkeitsinformationen

An die CEWE Stiftung & Co. KGaA, Oldenburg

Wir haben die mit einem „√“ gekennzeichneten Angaben im Nachhaltigkeitsbericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2015 einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit unterzogen. Unser Auftrag bezieht sich dabei ausschließlich auf die mit dem Symbol „√“ gekennzeichneten Angaben.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der CEWE Stiftung & Co. KGaA, Oldenburg, sind verantwortlich für die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts in Übereinstimmung mit den in den G4-Leitlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative genannten Grundsätzen (im Folgenden: „GRI-Kriterien“) sowie für die Auswahl der zu beurteilenden Angaben.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und die Anwendung angemessener Methoden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines Nachhaltigkeitsberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Maßnahmen des Wirtschaftsprüfers zur Sicherung der Unabhängigkeit und Qualität

Bei der Durchführung des Auftrags haben wir die Anforderungen an Unabhängigkeit sowie die weiteren allgemeinen Berufspflichten für Wirtschaftsprüfer eingehalten. Darüber hinaus unterlag die Durchführung des Auftrags den Qualitätssicherungsmaßnahmen entsprechend der nationalen gesetzlichen Regelungen und der berufsständischen

Verlautbarungen, insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie der Gemeinsamen Stellungnahme der Wirtschaftsprüferkammer und des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. „Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis“ (VO 1/2006).

Diese Anforderungen sind mit den vom International Ethics Standards Board im „Code of Ethics for Professional Accountants“ niedergelegten fundamentalen Grundsätzen der Integrität, Objektivität, beruflichen Kompetenz und angemessenen Sorgfalt, Verschwiegenheit und berufswürdigen Verhaltens und mit den Anforderungen an die Qualitätssicherung, die sich aus dem vom International Auditing and Assurance Standards Board herausgegebenen Standard „Quality Control for Firms that Perform Audits and Reviews of Financial Statements, and Other Assurance and Related Services Engagements“ (ISQC 1) ergeben, vergleichbar.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Tätigkeiten eine Beurteilung der mit dem „√“ gekennzeichneten Angaben im Nachhaltigkeitsbericht abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des vom International Auditing and Assurance Standards Board herausgegebenen Standard „Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“ (ISAE 3000 (Revised)), durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass bei kritischer Würdigung mit einer begrenzten Sicherheit ausgeschlossen werden kann, dass die mit dem „√“ gekennzeichneten Angaben in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Sicherheit gewonnen wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtge-

mäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies beinhaltet die Beurteilung von Risiken wesentlicher falscher Angaben im Nachhaltigkeitsbericht unter Zugrundelegung der GRI-Kriterien.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir unter anderem folgende Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragung von Mitarbeitern, die in die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über ausgewählte Angaben im Nachhaltigkeitsbericht
- Analytische Beurteilung ausgewählter Angaben im Nachhaltigkeitsbericht
- Abgleich ausgewählter Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und Konzernlagebericht
- Beurteilung der Darstellung der ausgewählten Angaben zur Nachhaltigkeitsleistung

Urteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die mit einem „✓“ gekennzeichneten Angaben im Nachhaltigkeitsbericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar 2015 bis 31. Dezember 2015 in ihrer Gesamtheit in wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den relevanten GRI-Kriterien aufgestellt worden sind.

Verwendungszweck des Vermerks

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der CEWE Stiftung & Co. KGaA, Oldenburg, geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der CEWE Stiftung & Co. KGaA, Oldenburg, durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der CEWE Stiftung & Co. KGaA, Oldenburg, über das Ergebnis der Prüfung bestimmt.

Begrenzung der Haftung

Unsere Verantwortung besteht allein der CEWE Stiftung & Co. KGaA, Oldenburg, gegenüber und ist auch nach Maßgabe der mit der Gesellschaft vereinbarten „Besonderen Auftragsbedingungen der BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft“ vom 1. Juli 2015 sowie der „Allgemeinen Auftragsbedingungen des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2002 (www.bdo.de) beschränkt. Der Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-) Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir daher keine Verantwortung.

Hamburg, 18. Mai 2016

BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Ellen Simon-Heckroth

Wirtschaftsprüfer

Nils Borcharding

Wirtschaftsprüfer

1.000 Flyer

ab
19,90 €*



cewe-print.de

Ihr Online Druckpartner

Erste und einzige TÜV-Zertifizierung
speziell für die Branche der Online Druckereien



- ✓ **Garantierte Datensicherheit**
- ✓ **Geprüfte Druck- & Servicequalität**
- ✓ **Ausgezeichnete Bestellprozesse**



* Preise inkl. Druck, Weiterverarbeitung, Versand und gesetzlicher MwSt.
Anbieter: CEWE Stiftung & Co. KGaA, Meerweg 30 - 32, 26133 Oldenburg