



**DONECK EUROFLEX**  
FLEXOGRAPHIC INKS FOR EUROPE

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

António Guterres  
Secretary-General  
United Nations  
New York, NY 10017  
USA

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

Grevenmacher, 28.02.2017

**Dritte Fortschrittsmitteilung (Communication on Progress – COP) von Doneck Euroflex S.A.**

Sehr geehrter Herr Generalsekretär,

mit Freude legen wir unseren dritten Fortschrittsbericht für das vergangene Jahr vor, in dem wir unsere Unterstützung der zehn Prinzipien des Global Compact weiter ausgebaut und verfeinert haben und zu deren Einhaltung wir uns weiterhin mit voller Überzeugung verpflichten. Während wir uns im vergangenen Berichtszeitraum auf die Weiterentwicklung unseres Arbeitssicherheitssystems zum gesundheitlichen Schutz unserer Mitarbeiter konzentrierten, können wir diesmal von vielfältigen Weiterentwicklungen in allen Bereichen der zehn Prinzipien berichten.

Besonders stolz berichten wir im ersten Teil über unser neues Engagement für internationale Menschenrechte außerhalb unserer eigentlichen Geschäftstätigkeit in einer Zusammenarbeit mit CARE Luxemburg im Norden Nigers. Aber auch das Wohlergehen unserer eigenen Mitarbeiter liegt uns weiterhin am Herzen, sodass wir 2016 nicht nur einen Gesundheitstag am Hauptstandort veranstaltet haben, sondern auch unser Gesundheitssystem merklich ausgebaut haben, unter anderem versorgen wir unsere Mitarbeiter seit diesem Jahr neben stillem Wasser zusätzlich kostenlos mit Obst. Aber auch unsere Standard-Kennzahlen im Umweltbereich sind weiterhin berichtenswert. Unter anderem haben wir den Anteil an anfallendem Abfall pro produziertem Kilogramm Farbe von 4% auf 2,6% gesenkt.

Das Topmanagement von Doneck Euroflex S.A. steht mit voller Kraft hinter dem eingeschlagenen Weg, unternehmerische Verantwortung und die Prinzipien des Global Compact noch stärker in den Geschäftsalltag zu integrieren. Daher ist eines unserer wichtigsten Ziele im kommenden Jahr die Zusammenarbeit mit dem Masterstudiengang Life Cycle & Sustainability der Hochschule Pforzheim zur detaillierteren Erstellung von KPIs und der Erarbeitung unseres ersten Nachhaltigkeitsberichts.

Mit freundlichen Grüßen

  
Patrick Lonsdorfer  
4, an de Längten · L-6776 Grevenmacher  
Tel. + (352) 71 08 10-1 · Fax: 71 08 10-89 99  
euroflex@doneck.com · www.doneck.com

Sustainability Officer

## **Menschenrechte:**

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

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

## **Assessment, Grundsatz und Ziele**

Während wir im letzten Jahr anhand des von allen Mitarbeitern unterschriebenen Verhaltenskodexes, der Integration von Menschenrechten in unsere Unternehmenspolitik und dem Ausbau der Prüfung ihrer Einhaltung in unserer Lieferkette hauptsächlich strategische Leitlinien gesetzt und bestehende Strukturen verändert haben, sind wir 2016 gemäß unserem Ziel aus dem vorangegangenen Fortschrittsbericht auch sehr praktisch in die Unterstützung der Umsetzung weltweiter Menschenrechte eingestiegen. Nach vielen Jahren des konsequenten sozialen Engagements in unserem direkten Umfeld (unter anderem sind wir seit Jahren Hauptsponsor der Trierer Rollstuhlbasketballmannschaft DONECK Dolphins) sind wir im letzten Jahr eine Partnerschaft mit CARE Luxemburg eingegangen, um im Norden Nigers zur menschenwürdigen Versorgung von Müttern und kleinen Kindern beizutragen.

Der Auslöser hierfür war die bereits in den vergangenen Fortschrittsberichten erwähnte Status quo-Analyse zur Wahrnehmung unserer gesellschaftlichen Verantwortung, die wir 2014 durch ein auf Nachhaltigkeit spezialisiertes unabhängiges Beratungsunternehmen haben durchführen lassen. Eigentlich kam bei dieser Analyse als eines der Ergebnisse heraus, dass wir uns in lokalen Umweltprojekten engagieren sollten, möglichst im Entwicklungskontext. Auf der Suche nach solch einem Projekt sind wir in Gesprächen mit CARE Luxemburg auf das Projekt im Norden Nigers gestoßen, das wir nun unterstützen. Sauberes Trinkwasser und die Gewährleistung nachhaltiger Ernährung von Kindern hängt neben dem Bezug zur Umweltverschmutzung allerdings hauptsächlich mit dem ersten Prinzip des Global Compacts, dem Schutz der internationalen Menschenrechte zusammen.

## **Umsetzung**

Im September 2016 unterzeichneten Doneck Euroflex S.A. (im Folgenden DONECK) und CARE Luxemburg einen Kooperationsvertrag, der vom 01.10.2016 bis 30.06.2019 läuft und bei einer Fördersumme von 30.000€ in drei Projektphasen gegliedert ist:

10/2016 – 04/2017: Sauberes Trinkwasser für Mütter und Neugeborene in zwei Geburtskliniken

04/2017 – 03/2018: Gute Unterbringung für stark unterernährte Kleinkinder

04/2018 – 03/2019: Nachhaltige Verbesserung der Ernährung von Kindern während der Schulzeit

Neben der eigentlichen Fördersumme sind gemeinsame Aktionen wie Sponsorenläufe, Spendenaktionen usw. geplant, außerdem wird DONECK sich regelmäßig an CARE-Aktionen wie dem dayCARE beteiligen. Am 26.10.2016 haben bereits vier Schülerinnen und Schüler beim ersten dayCARE am Arbeitsalltag bei DONECK teilgenommen und dem DONECK Team über die Schultern geschaut.

Die im letzten Jahr neu entwickelte Unternehmensstrategie und –kommunikation:

### **We are Partners / We are colour / We care**

soll auf Basis dieses Projektes weiterentwickelt werden, um das Engagement von DONECK zu internationalisieren. Indem wir in einem der ärmsten Länder der Welt zur besseren Versorgung von Müttern und kleinen Kindern beitragen, unterstützen wir das Menschenrecht auf sauberes Trinkwasser und Nahrung aktiv außerhalb unseres eigenen Einflussbereichs. Die Kooperation ist vorerst auf drei Jahre angelegt, wird bei Erfolg aber verlängert.

Neben diesem hauptsächlichen Projekt, über das wir auch in den nächsten Jahren regelmäßig berichten werden, haben wir seit Ende 2015 standardmäßig eingeführt, dass jeder neue Mitarbeiter den Verhaltenskodex mit dem Mitarbeiterleitfaden ausgehändigt bekommt und auch alle Passagen zur Einhaltung geltenden Rechts inklusive der Menschenrechte unterschreibt. Außerdem wurde ein Compliance Team gegründet, das mit der Erarbeitung eines anonymisierten Whistleblowing-Systems bereits sehr aktiv seine Arbeit aufgenommen hat (siehe Bericht zu Prinzip 10). Eine der Aufgaben dieses Compliance Team ist es, unser Vorgehen im Bereich der Menschenrechte zu überwachen.

### **Messung und Ergebnisse**

CARE Luxemburg ist verantwortlich für die Kommunikation mit den Projekten vor Ort, ist aber verpflichtet alle Informationen transparent und umfassend mit DONECK zu teilen und jährlich einen Projektbericht vorzulegen. Die hierin enthaltenen Ergebnisse werden über die Website von DONECK und den nächsten Fortschrittsbericht mit der Öffentlichkeit geteilt.



Da die Ergebniskontrolle des Compliance-Prozesses noch in Arbeit ist, können wir über diese erst im nächsten Jahr berichten, im Bericht zu Prinzip 10 werden allerdings einige Details ausgeführt. Das im letzten Fortschrittsbericht präsentierte System der Messung der Einhaltung von Menschenrechten bei unseren Lieferanten wurde zwar inhaltlich nicht weiterentwickelt, wir haben das im letzten Jahr weiterentwickelte Analyse-Tool aber mittlerweile auf den größten Teil unserer Zulieferer angewandt und können berichten, dass wir bei annähernd hundert Prozent unserer Lieferkette die Einhaltung von Menschenrechten garantieren können (alle Zulieferer mit nicht zufriedenstellenden Antworten wurden ausgelistet).

## **Arbeitsnormen:**

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

**Prinzip 4:** die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,

**Prinzip 5:** die Abschaffung der Kinderarbeit und

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

## **Assessment, Grundsatz und Ziele**

Auch der Bereich der Arbeitsnormen ist in unserem Verhaltenskodex ausführlich enthalten. Dabei spielt insbesondere das Thema Diskriminierung, die wir in keiner Form tolerieren, eine zentrale Rolle, aber auch das Recht unserer Mitarbeiter auf Kollektivverhandlungen und Vereinigungsfreiheit oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Im letzten Jahr haben wir vom Brand in unseren Produktionshallen und den daraus resultierenden Weiterentwicklungen unseres Arbeits- und Gesundheitsschutzes gemäß der Devise „Safety First!“ berichtet. Aufbauend hierauf haben wir den Ausbau der betrieblichen Gesundheitsförderung innerhalb unseres OHSAS-Systems angekündigt, das auch 2016 wieder problemlos re-zertifiziert wurde, ohne dass wir im letzten Fortschrittsbericht ein eigentliches Assessment der bisherigen Maßnahmen vorgenommen hätten.

Bereits seit 2011 bieten wir kostenlos und unbeschränkt Zugang zu Wasserspendern mit stillem Wasser für alle DONECK Mitarbeiter. Außerdem gibt es auch seit 2011 jährlich kostenlose Gripeschutzimpfungen für alle Mitarbeiter im Vorfeld der jährlichen Grippephase und selbstverständlich kann sich jeder Mitarbeiter jederzeit vertrauensvoll an den zuständigen Arbeitsmediziner wenden. Dass unsere Arbeitsplätze ergonomischen Maßstäben genügen, versteht sich von selbst.

Insgesamt wurde in den vergangenen Jahren das Hauptaugenmerk allerdings auf den Arbeitsschutz und Maßnahmen wie unser internes Kriseninterventionsteam oder zusätzliche Augenduschen gelegt. Parallel besuchten unser Geschäftsführer und andere Verantwortliche Gesundheitstage der IHK Trier, um sich fortzubilden und Anregungen zu bekommen, die ab Juli 2016 zu vielfältigen neuen Maßnahmen führten, die wir im folgenden Abschnitt zur Umsetzung vorstellen werden.

Insgesamt sollen in Zukunft regelmäßige Gesundheitstage, Workshops und Sportprogramme stattfinden, über die wir in den nächsten Jahren berichten werden.

## Umsetzung

Nachdem unser Geschäftsführer im Juni 2016 einen Gesundheitstag zum Thema Stress der IHK Trier besuchte, wurde innerhalb eines Monats mit viel Engagement und Motivation der erste Gesundheitstag bei DONECK organisiert. Am 08.07.2016 fand dieser Gesundheitstag 2016 für insgesamt 124 Mitarbeiter am Luxemburger Hauptstandort unter dem Motto „Gesunde Mitarbeiter für ein gesundes Unternehmen“ mit Gesundheits-Stationen, Gewinnspielen und sportlicher Ertüchtigung statt. Nach verschiedenen Check-up Stationen wie z.B. Blutdruckmessung oder einem Hör-/Sehtest konnten Mitarbeiter eine Active Card und einen Gesundheitspass erhalten. Neben Check-up und Beratung waren auch Stationen zum ergonomischen Arbeiten oder E-Biken vorhanden, auch ein sportlicher Workout war möglich. Am Nachmittag fand das gemeinsame Fußball-Golf-Turnier großen Zuspruch.

Direkt im Anschluss erstellte die Kommunikationsabteilung im Juli und August unternehmensweite Gesundheitsinfos, die aufgrund des Erfolges des Gesundheitstags sehr interessiert nachgefragt wurden. Ohne genaue Daten erhoben zu haben fällt trotzdem speziell auf, dass nach der Gesundheitsinfo „Warum trinken so wichtig ist“ mehr des kostenlos zur Verfügung gestellten Wassers nachgefragt wird. Außerdem findet sich auf den meisten Schreibtischen der Kalender „Fit am Arbeitsplatz“. Mit einem Vortrag zum Thema „Konzentration“ startete im September 2016 unsere geplante Vortragsreihe für Mitarbeiter, die im November durch den Vortrag „Lebe Balance: Innere Stärke und Achtsamkeit“ weitergeführt wurde. Auch die geplanten Workshops wurden mit einem dreiteiligen Workshop zum Stressmanagement „Sich selbst und andere gesund führen“ für 24 DONECK Manager eingeleitet. Diese werden 2017 mit weiteren Workshops zum Stressmanagement und Resilienztraining weitergeführt.

Allgemein haben wir bereits im vergangenen Jahr berichtet, dass für die Rechte unserer Mitarbeiter klare Regelungen bestehen, deren Einhaltung von einem sehr erfahrenen Personalrat überwacht wird. Unser Konzept „Doneck im Dialog“, das einen aktiven Sozialdialog zwischen Mitarbeitern und Management schaffen soll, hat sich bewährt, was sich speziell in unserem System zum Einreichen von Verbesserungsmöglichkeiten, dem sogenannten INKput abzeichnet. Tatsächlich sind wir mit der Bearbeitung der weit über hundert bisher eingegangenen Vorschläge hintendran, sodass der TÜV Saarland uns im letzten Audit eine bessere Verarbeitung und Kontrolle in unserem Managementsystem anhand eines Ampelsystems empfohlen hat, was wir bis zum nächsten Fortschrittsbericht umsetzen werden. Aus den INKputs entstanden ist aber auch eine Skillsmatrix aller



Mitarbeiter, die laut demselben TÜV-Audit einen guten Überblick über die Fähigkeiten unserer Mitarbeiter bietet.

### **Messung und Ergebnisse**

Mit insgesamt 87% Zuspruch zur gelungenen Organisation und 78% Interesse an den angebotenen Themen (am beliebtesten war der Bereich der „Persönlichen Beratung“) war unser erster Gesundheitstag sehr erfolgreich (bei jeweils ca. 8% nicht verwertbarer Angaben) und wird auch im nächsten Jahr wieder stattfinden. Mehr lässt sich zu diesem Thema erst im nächsten Jahr sagen, wenn wir über eine größere Datengrundlage verfügen. Durch unsere Bemühungen in diesem Bereich können wir allerdings stolz berichten, dass 2016 allen Mitarbeitern von DONECK Schulungen oder Weiterbildungen in irgendeiner Form zugutekamen, ohne dass wir den Gesundheitstag dazugezählt hätten.

In unserem KPI-Ziel-Abgleich spielte 2016 neben dem bereits im vergangenen Jahr berichteten Rückgang der Unfallquote und unserem Indikator für die Unfallschwere besonders die beiden neu gestalteten KPIs zur Reduzierung der meldepflichtigen Arbeitsunfälle und zur Förderung und Umsetzung von Mitarbeiteranregungen im Bereich der Arbeitssicherheit eine Rolle. Beide KPIs haben wir in diesem Jahr sehr detailliert verfolgt und mit ihrer gezielten Verbesserung begonnen. Denn während die beiden alten KPIs, Unfallquote und Unfallschwere, im Vergleich zum letzten Jahr konstant geblieben sind und sich damit seit dem Beginn ihrer Messung 2012 um 16% bzw. sogar 70% verbessert haben, sind die beiden neuen KPIs noch verbesserbar. Ohne unsere internen Zahlen detailliert zu präsentieren, können wir berichten, dass wir vorerst zwar in unserer für 2016 anvisierten Zielspanne liegen, diese in den nächsten Jahren allerdings über die weitere Reduzierung der Arbeitsunfälle und einer Optimierung der Bewusstseinsbildung bei allen Mitarbeitern noch verbessern wollen.

## **Umweltschutz**

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

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

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

## **Assessment, Grundsatz und Ziele**

In den beiden vorangegangenen Fortschrittsberichten haben wir bereits unser Umweltmanagementsystem nach DIN ISO 14001 beschrieben, nach dem wir uns zu einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess unserer Umweltleistungen verpflichtet haben. Das Umweltmanagementsystem ist seit 2010 zertifiziert und entwickelt sich kontinuierlich weiter, unter anderem mit dem permanenten Ziel, möglichst energie- und rohstoffsparend zu produzieren. Unsere Langzeit-Vision ist eine Druckfarbe, die überwiegend auf erneuerbaren Rohstoffen basiert und mit CO<sub>2</sub>-neutraler regenerativer Energie umweltneutral hergestellt wird. Um dieser Vision näher zu kommen, erhöht DONECK stetig die Ressourcen- und Energieeffizienz der Farbenherstellung und sucht nach alternativen Grundstoffen für die Produktion.

Das Beispiel, das wir bereits im letzten Jahr stolz präsentiert haben, ist unsere vollständig kompostierbare Farbe zum Bedrucken von Papierservietten, die wir für die Verarbeitung auf anderen Materialien weiterentwickelt haben, wie wir bei der Umsetzung unten ausführlicher berichten werden. Zu unseren konkreten Nachhaltigkeitszielen für 2017 gehört die Entwicklung dieser kompostierbaren Farben auf Basis nachwachsender Rohstoffe, um uns in Kombination mit unserem CO<sub>2</sub>-neutralen Strombezug weiter in Richtung unserer Langzeit-Vision zu bewegen. Zusammenhängend mit diesem Ziel soll im kommenden Jahr ein sogenannter Nachhaltigkeitsquotient in unsere KPIs integriert werden, der den Anteil der Inputfaktoren in der Produktion misst, die auf nachwachsenden Rohstoffen basieren.

Insgesamt ist unser seit 2010 etabliertes Umweltmanagementsystem integriert in den größeren Kontext der zusätzlich vorhandenen DIN ISO 9001 (zertifiziert seit 2001), OHSAS 18001, DIN EN 22000, des Lean-Managements, der 5-S-Methode und der Orientierung an



den Grundsätzen für Nachhaltigkeit und gesellschaftliche Verantwortung der ISO 26000. Das integrierte Managementsystem bildet die Grundlage für ein umfassendes Kennzahlensystem, das mit konkreten Zielvorgaben verknüpft ist. Aus den Zielvorgaben werden zweimal jährlich Maßnahmen abgeleitet. Das Kennzahlen- und Zielsystem ermöglicht es uns, sowohl die absoluten Ressourcen- und Energieeinsätze zu quantifizieren als auch Umwelt- und Energieeffizienzindikatoren zu bilden.

Zur Senkung des ökologischen Fußabdrucks können unsere Druckfarben nach vorheriger Schulung direkt beim Kunden hergestellt werden. Dadurch entfallen Lieferwege und die Farbe wird in regionaler Nähe zum Anwendungsort produziert. In diesem Zusammenhang beliefern wir unsere Kunden nur noch mit den Grundstoffen und dazugehörigem Equipment, die verschiedenen Farben werden vor Ort angemischt. Dadurch wird verhindert, dass kleine Chargen von Spezialfarben von unserem Werk zum Kunden transportiert werden müssen.

## **Umsetzung**

Wie sogar der Fachpresse entnommen werden kann (z.B. Flexo+Tiefdruck 1-2017), hat DONECK seine bereits vorhandene kompostierbare Farbe weiterentwickelt und zertifizieren lassen. In langwierigen Testreihen haben wir mittels unabhängiger Sachverständigen feststellen lassen, dass bei entsprechender Pigmentauswahl mehrere Farbserien für unterschiedliche Anwendungen als kompostierbar nach EN 13432 anzusehen sind und mit den Konformitätszeichen „OK Compost“ und „OK Compost Home“ gekennzeichnet werden können. Für Lebensmittelverpackungen aus Papier wurde die Farbserie „Euro Food“ entsprechend weiterentwickelt, sodass wir in Kombination mit unseren Serien „Euro Film“ und „Euro Nap“ kompostierbare Farben für jede Form von kompostierbarem Bedruckstoff aus den Bereichen Beutel- und Einwickelpapiere, Folien und Servietten bzw. für alle Stoffe in diesem Bereich, demnach auch Papiertaschentücher oder Toilettenpapier, anbieten können. Wir gehen davon aus, im nächsten Jahr noch weitere Entwicklungen zu präsentieren.

Im letzten Jahr haben wir bereits unser umfangreiches Kennzahlensystem mit unserem Ziel der kontinuierlichen Verbesserung vorgestellt, das wir im Folgenden noch einmal aufzählen:

- Stromkosten / Umsatz (in %)
- Erdgaskosten / Umsatz (in %)
- kWh / kg Farbe

- kg Waschwasserkonzentrat / kg Farbe (in %)
- kg Abfall / kg Farbe
- CO<sub>2</sub> (Scope 1-3) / kg Farbe
- VOC (Gesamt-Emissionswerte in Bezug auf eingesetzte Lösemittelmengen (in %))

Neu hinzugekommen sind in diesem Jahr die genauere Messung der anfallenden Farbreste pro produziertem kg Farbe und die sogenannte Reach-Compliance, die festhält, inwieweit neu entwickelte Produkte alle Anforderungen der europäischen Chemikalienverordnung REACH erfüllen bzw. noch weiterentwickelt werden müssen.

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

### **Messung und Ergebnisse**

Im letzten Jahr haben wir berichtet, dass unsere Werte im Bereich der Energieeffizienz seit der ersten Messung 2011 kontinuierlich verbessert werden konnten und wir dieses Ziel weiterhin verfolgen. Auch im Bereich unserer jährlich anfallenden Treibhausgasemissionen konnten wir stolz berichten, dass sich unsere Gesamtemissionen von mehr als 1,3 Mio. Kilogramm CO<sub>2</sub> in 2008 um mehr als 60% auf 535.401 Kilogramm CO<sub>2</sub> in 2014 reduziert haben. Dieser Wert ist im Jahr 2015 (Wert für 2016 ist erst ab Mai 2017 verfügbar) leider auf 693.860 Kilogramm CO<sub>2</sub> angewachsen, was sich auch auf einen Anstieg der Emissionen pro produziertem Kilogramm Farbe von 0,0328 kg CO<sub>2</sub> auf 0,0404 kg CO<sub>2</sub> ausgewirkt hat.

Da dieser Anstieg in unserer Treibhausgasbilanz, die jährlich von unabhängiger Stelle erstellt wird, fast ausschließlich auf zusätzliche Reisetätigkeiten und den zusätzlichen Pendelverkehr neuer Mitarbeiter zurückzuführen ist, hängt er mit dem Wachstum unseres Unternehmens am Standort in Luxemburg und international zusammen. Wir erschließen für unseren Vertrieb neue Regionen und akquirieren neue qualifizierte Mitarbeiter, die zu Einarbeitung und Schulungen zwischen den Standorten pendeln. Da die Steigerung von 158.459 Kilogramm CO<sub>2</sub> in unserem Gesamtverbrauch fast ausschließlich auf diese zusätzlichen Reisetätigkeiten unserer Mitarbeiter (106.666 kg CO<sub>2</sub>) und den zusätzlichen Pendelverkehr neuer Mitarbeiter (25.500 kg CO<sub>2</sub>) zurückzuführen ist, versuchen wir dies mit Maßnahmen wie „Skype for Business“ bis zum nächsten Fortschrittsbericht wieder auszugleichen. Der Differenzbetrag von zusätzlichen 26.293 Kilogramm CO<sub>2</sub> wird vom zusätzlichen Verbrauch

unseres Fuhrparks von 21.176 Kilogramm CO<sub>2</sub> fast ausschließlich erklärt. Dieser ist allerdings auf unseren weiterhin steigenden Absatz zurückzuführen und wirkt sich nicht auf den Verbrauch pro Kilogramm Farbe aus. Da der prozentuale Anteil der Geschäftsreisen an unserer Gesamtbilanz von 1,7% auf 16,7% angestiegen ist, ergibt sich hier ein Handlungsbedarf, den wir in diesem Jahr angehen werden.

Sehr positive und berichtenswerte Ergebnisse haben wir im Bereich der Reduzierung des Umwelteinflusses durch geringere Entsorgungsmengen in % (kg-Abfall pro kg-Farbe). Während diese Kennzahl seit ihrer ersten Erhebung in 2013 bereits von 4,56% auf 4,03% in 2015 gesunken ist, haben wir durch unsere bereits erwähnte detailliertere Betrachtung und Bearbeitung diesen Bereich 2016 sogar auf 2,6% gesenkt.



## **Korruptionsbekämpfung**

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

### **Assessment, Grundsatz und Ziele**

Doneck realisiert seine Geschäfte ausschließlich auf Basis wettbewerbsfähiger Produkte und kompetenter Beratung sowie unter Wahrung eines hohen moralischen und ethischen Anspruchs. Wir agieren stets in einem rechtssicheren und –konformen Kontext. Dazu gehört das Befolgen sämtlicher durch den Gesetzgeber festgelegten Gesetze, Regelungen und Verordnungen. Unsere Geschäftsbeziehungen und Verkaufsaktivitäten sind gemäß integrierter Verhaltensvorgaben seitens der Geschäftsführung als „compliant“ zu gestalten. Dies wird in unserer Unternehmenspolitik unterstrichen. Außerdem lehnt DONECK Korruption jeglicher Art ab und hat dies innerhalb des Verhaltenskodex in einer eigenen Anti-Korruptionsrichtlinie festgehalten und von allen Mitarbeitern unterschreiben lassen. Diese Anti-Korruptionsrichtlinie entspricht internationalem und europäischem Standard und enthält alle wichtigen Punkte, die von unseren Mitarbeitern beachtet werden müssen. Dies erwarten wir natürlich im gleichen Maße von unseren Geschäftspartnern und behalten uns vor, bei Zuwiderhandlung Geschäftsbeziehungen umgehend aufzulösen.

### **Umsetzung**

Im vergangenen Jahr haben wir berichtet, dass bislang keine Verstöße gegen die Anti-Korruptionsrichtlinie festgestellt werden konnten, was auch im diesjährigen Fortschrittsbericht zutrifft.

Im Unterschied zum letzten Fortschrittsbericht, in dem noch darüber berichtet wurde, dass die Einrichtung eines standardisierten Whistleblowing-Mechanismus bisher verworfen wurde, sind wir aber im vergangenen Jahr einen großen Schritt weiter gekommen. Auch bereits in der Vergangenheit konnte sich jeder Mitarbeiter mit Korruptionsproblematiken vertrauensvoll an seine Vorgesetzten, den Personalrat, den Nachhaltigkeitsbeauftragten oder die Geschäftsführung wenden. Nach der oben erwähnten Einrichtung eines Compliance Teams, das diesen Bereich überwachen wird, wurde mit Hilfe einer Anwaltskanzlei allerdings

ein vollkommen anonymisiertes Meldeverfahren, ein offizielles Whistleblowing-System, eingerichtet, über das in Zukunft jederzeit standardisiert Anzeigen zur Verletzung der Korruptionsrichtlinie bzw. des gesamten Verhaltenskodex abgegeben und bearbeitet werden können.

### **Messung und Ergebnisse**

Da es bisher zu keinen Verstößen gekommen ist und auch noch kein Briefing aller Mitarbeiter zum Whistleblowing-System stattgefunden hat, müssen wir mit einer ernsthaften Bewertung bis zum nächsten Fortschrittsbericht warten.