

technotrans AG Robert-Linnemann-Str 17 48336 Sassenberg Germany

persönlich/vertraulich

United Nations
Secretary-General
Mr. António Guterres

New York
USA

Durchwahl -1895
Extension

martina.assenmacher
@technotrans.de

Datum 12.04.2018
Date

COP 2018 - United Nations Global Compact

Sehr geehrter Herr Guterres,

der technotrans-Konzern ist ein international agierendes Technologie- und Dienstleistungsunternehmen, das sich auf kundenspezifische Anwendungen im Bereich Flüssigkeiten-Technologie konzentriert. Das Mutterunternehmen, die technotrans AG mit Sitz in Sassenberg (Westfalen), hält an 21 Tochtergesellschaften direkt oder indirekt die Mehrheitsanteile.

Unsere Kernkompetenzen sind die Kühlung, Temperierung, Filtration sowie Mess- und Dosiertechnik für die Druck- und Laserindustrie, Stanz- und Umformtechnik, Werkzeugmaschinen, Elektromobilität, Medizin- und Scannertechnik sowie die kunststoffverarbeitende Industrie.

Wir sind stolz, in 2017 das erfolgreichste Geschäftsjahr in der Geschichte von technotrans verzeichnen zu können, da es uns in 2017 erneut gelungen ist, in allen unseren relevanten Märkten zu wachsen. Dieses Wachstum manifestierte sich am deutlichsten beim Umsatz, wo wir eine signifikante Steigerung von 152 Mio. Euro in 2016 auf zuletzt 205 Mio. Euro erreicht haben. Dieser Anstieg resultiert zu rund 12 Prozent aus organischem Wachstum und ist zu 20 Prozent anorganisch begründet.

Dabei ist die Strategie des Konzerns auf ein nachhaltiges, am langfristigen Ergebnis orientiertes Wachstum ausgerichtet. Wir verbinden diesen langfristigen Geschäftserfolg seit der Gründung des Unternehmens im Jahr 1970 mit wirtschaftlicher, sozialer, gesellschaftlicher und ökologischer Verantwortung. Seit jeher ist Nachhaltigkeit für technotrans ein wichtiger Baustein, denn nachhaltiges Wirtschaften trägt zugleich dazu bei, neue Märkte zu erschließen sowie sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.

Wir bekennen uns somit eindeutig zu den Prinzipien nachhaltigen Wirtschaftens und technotrans übernimmt diese Verantwortung auf verschiedene Weise, z. B. seit 2006 mit dem Bekenntnis zu Ihrer Global-Compact-Initiative oder seit 2011 mit unserem konzernweiten Verhaltenskodex. Dies geschieht immer im Einklang mit der Unternehmensphilosophie THINK-LEARN-ACT, die in der gesamten Unternehmensgruppe aktiv gelebt wird.

Member of
the technotrans group
technotrans
zgds
termotek
klh
gwk

technotrans AG
Robert-Linnemann-Str 17
48336 Sassenberg
Germany

Tel +49 (0)2583 301-1000
Fax +49 (0)2583 301-1030

Vors. des Aufsichtsrates
Heinz Harling

Vorstand: Dirk Engel (Sprecher)
Henry Brickenkamp
Hendrik Niestert
Dr. Andreas J. Schmid

Seite 1/7

HRB Munster 9086
info@technotrans.de
www.technotrans.de

Sowohl die Führungsgesellschaft als auch ihre Tochtergesellschaften pflegen einen fairen und respektvollen Umgang mit Mitarbeitern, Lieferanten und Geschäftspartnern. Auf allen Ebenen unterstützen sie den Schutz von Umwelt und Ressourcen und nehmen ihre gesellschaftliche Verantwortung wahr. Unsere Mitarbeiter weltweit sind dem Grundsatz verpflichtet, gesetzliche Regelungen und ethische Standards verbindlich einzuhalten.

Neben den wirtschaftlichen Zielen verfolgen alle Unternehmensteile des technotrans-Konzerns auch nichtfinanzielle Ziele. Alle wesentlichen Aspekte für das Berichtsjahr 2017 wurden erstmals in einer nichtfinanziellen Konzernerklärung gemäß CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz zusammengefasst.

Sehr geehrter Herr Guterres, mit diesem Bericht lesen Sie, wo wir heute stehen und was wir künftig vorhaben. Wir schätzen Ihre Anregungen und sind bemüht, die Umsetzung der Prinzipien des Global Compact kontinuierlich zu verbessern. Wir arbeiten aktiv daran, dessen Ziel, die Globalisierung sozial und ökologisch zu gestalten, nachhaltig umzusetzen und unsere Tätigkeiten und Strategien bewusst an diesen Standards ausrichten.

Wir wünschen Ihnen mit diesem COP interessante Einblicke in unser Unternehmen.

Gern stehen wir bei Rückfragen zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

technotrans AG


Dirk Engel
Sprecher des
Vorstands


Henry Brickenkamp
Vorstand


Hendrik Niestert
Vorstand


Dr. Andreas Schmid
Vorstand

Menschenrechte

- Prinzip 01: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.
- Prinzip 02: Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Verantwortungsvolles und rechtmäßiges Handeln hat zentrale Bedeutung für den Erfolg von technotrans. Das Engagement und die Verpflichtung den Bereich Nachhaltigkeit stetig auszubauen, hat sich technotrans selbst zur Aufgabe gemacht. Nachhaltiges Handeln und die Achtung der internationalen Menschenrechte ist selbstverständlich Bestandteil der täglichen Arbeit.

Wir haben unsere zentralen Leitlinien, die bis dato in verschiedenen, nebeneinander stehenden Richtlinien verankert waren, weitergehend überarbeitet und in unserem technotrans-Verhaltenskodex (Compliance-Richtlinie) vereint.

Unser Verhaltenskodex definiert dabei Standards für den Umgang unserer Mitarbeiter untereinander sowie für das Verhalten gegenüber Stakeholdern wie Kunden, Lieferanten, Behörden und Geschäftspartnern und ist verbindlich für alle Mitarbeiter des technotrans-Konzerns. Bereits bei der Einstellung erhält jeder Mitarbeiter weltweit unseren technotrans-Verhaltenskodex ausgehändigt.

Die Compliance-Richtlinie ist zudem für jeden Mitarbeiter jederzeit über das Intranet sowie für alle Geschäftspartner der technotrans über das Internet zugänglich. Basierend auf unserem Konzept soll zukünftig zudem ein konzernweites E-Learning-Programm eingeführt werden. Hierüber sollen die Mitarbeiter regelmäßig zu Themen wie der Einhaltung von Arbeitsstandards, Datenschutz, IT-Sicherheit, Anti-Korruption und Umweltschutz am Rechner geschult werden. Unser Anspruch ist es, auf diesem Wege alle Mitarbeiter gemäß unserem Verhaltenskodex zu schulen.

Um die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und freiwillig angewandter Grundsätze abzusichern, besteht im technotrans-Konzern eine Compliance-Organisation. Hierfür und für unsere Nachhaltigkeitsstrategie trägt der technotrans-Vorstand die Gesamtverantwortung. Die Verantwortlichen der regionalen und nationalen Gesellschaften haben sich ausdrücklich zur Einhaltung verpflichtet und steuern und überwachen in ihren jeweiligen Standorten die Umsetzung der Konzernvorgaben, die Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen sowie der freiwilligen Selbstverpflichtungen. Ein Compliance Beauftragter der technotrans AG koordiniert, schult und prüft die weltweite Umsetzung der Compliance-Vorschriften sowie etwaige Aktualisierungen dieser Regularien. Im Geschäftsjahr 2017 wurden drei Audits durchgeführt. Vorstand und Aufsichtsrat werden im Rahmen ihrer jeweiligen Compliance- und Überwachungsverantwortung regelmäßig und in akuten Fällen über den aktuellen Stand der Compliance-Aktivitäten informiert und informieren sich zudem proaktiv.

Mit unserem Bekenntnis zur UN-Global-Compact-Initiative sowie der Verankerung dieser Grundsätze im technotrans-Verhaltenskodex werden diese Regelungen für unsere Mitarbeiter verpflichtend. Für die Umsetzung nationaler Standards ist das jeweilige Management der lokalen Einheiten verantwortlich und im Rahmen der Compliance-Audits wird die Einhaltung mit dem Management diskutiert und überprüft.

Die Überprüfungen haben in 2017 keine Abweichung bei der Umsetzung der Prinzipien in Bezug auf Arbeitsnormen und Menschenrechte ergeben.

Wir stellen sicher, dass sowohl die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der technotrans Unternehmensgruppe als auch die unserer Lieferanten unter angemessenen, menschenwürdigen Arbeitsbedingungen, bezahltem Urlaub und Zugang zu ausreichender medizinischer Versorgung und einer Krankenversicherung sowie mit einer gerechten Entlohnung und Zusatzleistungen gemäß den lokalen Marktbedingungen arbeiten können. technotrans hat sich darüber hinaus zum Ziel gesetzt, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu optimieren. Wir fördern aktiv den Umweltschutz und die Gesundheit der Mitarbeiter durch ein Jobradmodell, das die Anschaffung der Fahrräder unterstützt.

Unser Engagement beschränkt sich jedoch nicht nur auf das Kerngeschäft. Als internationales Unternehmen fühlen wir uns auch gesellschaftlich stark verpflichtet. Wir sind seit 2011 aktiver Unterstützer von Friedensdorf International (Aktion Friedensdorf e. V.), weil hier eine sinnvolle und nachhaltige Arbeit geleistet wird, die für die Zukunft wichtig ist. Der Verein kümmert sich um Kinder aus Kriegs- und Krisengebieten und unterstützt sie mit medizinischer und psychologischer Hilfe, Bildung, Projekten und Hilfsgütern.

Arbeitsnormen

- Prinzip 03: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
- Prinzip 04: Unternehmen sollen sich für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit einsetzen.
- Prinzip 05: Unternehmen sollen sich für die Abschaffung von Kinderarbeit einsetzen.
- Prinzip 06: Unternehmen sollen sich für die Beseitigung von Diskriminierung Anstellung und Erwerbstätigkeit einsetzen.

Chancengleichheit, Gleichberechtigung, Fairness sowie gegenseitige Akzeptanz und Toleranz prägen die Unternehmenskultur von technotrans und wir schätzen die Vielfalt und Unterschiede innerhalb unserer Organisation sowie bei unseren Geschäftspartnern.

technotrans hat das Ziel, dass alle Mitarbeiter in Übereinstimmung mit den international anerkannten Menschenrechten sowie den wesentlichen Arbeits- und Sozialstandards handeln. Dabei setzt sich technotrans für den Schutz der Menschenrechte ein und engagiert sich für die Einhaltung von Arbeitsnormen und distanziert sich von Kinder- und Zwangsarbeit. In den Unternehmen des Konzerns wird keinerlei wie auch immer geartete Diskriminierung (weder nach Geschlecht, Hautfarbe, Nationalität, Religion, sozialer Herkunft, Behinderungen u. a.) von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern geduldet. Einem dahingehenden Fehlverhalten am Arbeitsplatz begegnen wir mit keinerlei Toleranz. Unsere Mitarbeiter werden ausschließlich aufgrund ihrer Qualifikation eingestellt – ohne Einschränkung. Selbstverständlich beschäftigen wir keine Kinder.

Darüber hinaus geben wir beispielsweise Flüchtlingen die Chance, den Berufsalltag in Deutschland kennenzulernen. Zusammen mit einer Hochschule engagieren wir uns im Rahmen eines Forschungsprojektes mit dem Ziel, die Erfolgsfaktoren der Nutzung von kultureller Diversität im beruflichen Alltag von kleinen und mittleren Unternehmen aufzuzeigen und pragmatische Handlungsempfehlungen hieraus abzuleiten.

Auch bei unseren Zulieferern dulden wir keine Menschenrechtsverletzungen. Neue, wesentliche Lieferanten der technotrans AG durchlaufen einen standardisierten Prozess und werden nur bei positiver Bewertung systemseitig angelegt und als Lieferant freigegeben. Bei der Bewertung fließen Aspekte wie die Einhaltung geltender Arbeitsbedingungen, Einhaltung von Sozialstandards (Kinder- und Zwangsarbeit, Diskriminierung) sowie Umweltschutzthemen ein. Die Produktionsstandorte der Tochtergesellschaften haben ähnliche Prozesse implementiert, in denen teilweise den Nachhaltigkeitsaspekten derzeit noch nicht die gewünschte Bedeutung zukommt. Hier ist jedoch das Ziel, dass mit zunehmender Angleichung der Einkaufsprozesse im Konzern auch diese Prozesse vereinheitlicht werden. Aufgrund der hohen Anzahl von Lieferanten und Unterlieferanten sind der vorgelagerte Teil der Lieferkette und die damit verbundenen Prozessschritte für uns nur begrenzt zu überwachen oder zu kontrollieren. Da keine vertragliche Beziehung zwischen technotrans und den Unterlieferanten unserer Lieferanten besteht, ist ein Eingriff auch rechtlich nicht möglich. Indirekt können wir nur unsere Lieferanten verpflichten, dass auch sie ihre Vorlieferanten entsprechend sensibilisieren bzw. verpflichten. Wir haben hier das Ziel, die Einblicke über die Lieferkette hinweg zu verbessern. Im Rahmen der regelmäßig durchgeführten Lieferanten-Audits werden die Einhaltung von Umweltaspekten sowie der Arbeitssicherheit thematisiert und in den Auditierungen erfasst. Im Rahmen der Integration von neu akquirierten Unternehmen sowie durch die Ausweitung der Gruppen-Zertifizierung führen wir die aktuell gültigen Standards auch in diesen Unternehmen ein. Eine weiterer Ausbau sowie eine weitere Vereinheitlichung der Prozesse im Konzern sind angestrebt.

Engagierte Mitarbeiter mit herausragenden Fertigkeiten und Fähigkeiten sind das Fundament unseres Erfolgs. Unsere Personalarbeit zielt daher auf die sorgfältige Auswahl, gezielte Förderung und Weiterbildung ab. Insbesondere die fachliche und überfachliche Kompetenzentwicklung sowie der nachhaltige Erhalt der Berufsfähigkeit von Fach- und Führungskräften haben bei uns einen hohen Stellenwert. Nur wenn wir unseren Mitarbeitern entsprechende Fort- und Weiterbildungsangebote gewähren, stellen wir sicher, dass wir uns als Organisation kontinuierlich weiterentwickeln. Um während der Ausbildung den berühmten Blick

über den Tellerrand zu werfen, unterstützen wir den Austausch der Auszubildenden mit den Auszubildenden anderer Konzerngesellschaften. Dieser fachliche Austausch innerhalb der Unternehmensgruppe soll auch zukünftig weiter ausgebaut werden und für ihre Leistungen erhalten die Mitarbeiter ein am Markt orientiertes Entgelt sowie je nach Position variable Vergütungen. Am Hauptstandort in Sassenberg sowie bereits an einigen weiteren deutschen Standorten wurde in den vergangenen Jahren ein einheitliches Vergütungssystem eingeführt. Im Rahmen dieses Systems werden die Mitarbeiter je nach Position sogenannten Grades zugeordnet, für die wiederum bestimmte, am Markt orientierte Vergütungsbänder vorgesehen sind. Zudem basiert unser Vergütungssystem an den Hauptstandorten auf einer jährlichen Mitarbeiterbeurteilung. Zur Unterstützung einer fairen Beurteilung unserer Mitarbeiter werden alle Führungskräfte entsprechend geschult. In 2017 wurde dieses Vergütungssystem bei der KLH am Standort Bad Doberan eingeführt, im Jahr 2018 sollen auch die gwk und die gds Sprachenwelt einbezogen werden. Ziel ist es, mittelfristig das Vergütungssystem auf alle wesentlichen Standorte auszurollen, um damit konzerneinheitlich eine nachhaltige Personalpolitik in der technotrans-Gruppe auf- und auszubauen.

Ein wichtiger Schwerpunkt der Aktivitäten im Bereich Diversity zielt auf die Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte. Der Anteil von Frauen an der Gesamtbelegschaft blieb zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2017 konzernweit mit 21,1 Prozent nahezu auf Vorjahresniveau. Mit verschiedenen Angeboten unterstützen wir unsere Mitarbeiter dabei, Beruf und Privatleben miteinander zu vereinbaren. Dazu gehören flexible Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit und diverse Teilzeitmodelle. So erleichtern wir insbesondere Frauen den Wiedereinstieg in den Beruf während und nach der Elternzeit. Über 30 Prozent aller Frauen im Konzern nehmen die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten, in Anspruch. Zudem hat technotrans am Standort in Sassenberg vor einigen Jahren eine Kooperation mit einem städtischen Kindergarten aufgebaut und so flexible Betreuungsmöglichkeiten für noch nicht schulpflichtige Kinder geschaffen. Auch dieses Angebot richtet sich besonders an Frauen, die ihre beruflichen Ziele während der Elternschaft nicht aus den Augen verlieren möchten.

Des Weiteren engagieren wir uns lokal in unseren Standortregionen im Rahmen von zahlreichen Projekten und Initiativen, denn die Regionen, in denen wir langfristig wirtschaften wollen, liegen uns sehr am Herzen. Jeder Standort hat unterschiedliche Rahmenbedingungen; das gesellschaftliche Engagement kann dementsprechend von Standort zu Standort unterschiedliche Schwerpunkte aufweisen und kann sowohl aus strategischen Kooperationen sowie aus einzelnen Mitarbeiteraktionen bestehen. Die Aktivitäten des gesellschaftlichen Engagements werden regional in Abstimmung mit der Konzernzentrale verantwortet.

Nichts ist wichtiger als unsere Integrität – als Unternehmen und als Einzelperson. technotrans ist der Einhaltung rechtlicher Vorschriften und ethischer Grundsätze strengstens verpflichtet und erwartet von allen Mitarbeitern, dass sie sich an diese halten. Ein derartiges Engagement ist in der gesamten Organisation fest verankert, denn jeder Mitarbeiter ist auch Botschafter unseres Unternehmens. Compliance-gerechtes Verhalten hat kompromisslos immer Vorrang und so erwarten wir von unseren Mitarbeitern, dass sie persönlich Verantwortung übernehmen für die Einhaltung aller anwendbaren Gesetze, grundlegenden internationalen Standards sowie unternehmensinternen Richtlinien und Regelwerke.

Wie bereits zuvor beschrieben, dulden wir in unseren Unternehmen keinerlei, wie auch immer geartete Diskriminierungen (weder nach Geschlecht, Hautfarbe, Nationalität, Religion, sozialer Herkunft, Behinderungen, u. a.) von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die fachlichen und sozialen Kompetenzen der Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital des Unternehmens. Ziel ist es, gute Mitarbeiter zu gewinnen, langfristig an das Unternehmen zu binden und eine systematische Personalentwicklung sicherzustellen. Unsere Mitarbeiter werden ausschließlich aufgrund ihrer Qualifikation eingestellt – ohne Einschränkung. Dafür gibt es entsprechende Handlungsanweisungen, z. B. in den zuvor erwähnten Managementhandbüchern oder Compliance-Richtlinien, deren Einhaltung regelmäßig überprüft wird und es steht unseren Mitarbeitern frei, sich gewerkschaftlich zu organisieren.

Seit 2014 gibt es zunächst an den deutschen Standorten für alle Mitarbeiter weitere Zusatzleistungen, wie z. B. eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Krankenversicherung, die durch ihren ergänzenden Versicherungsschutz die Versorgungslücken der gesetzlichen Krankenversicherung schließt. technotrans wird sich beim Thema Gesundheitsmanagement in Zukunft noch stärker engagieren und hat bereits einige Projekte initiiert (z.B. durch die Etablierung von 'Gesundheitstagen' an den Standorten sowie Kooperationen mit lokalen Gesundheits-Dienstleistern wie Fitnessstudios und Physiotherapeuten).

Umweltschutz

Prinzip 07: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.

Prinzip 08: Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.

Prinzip 09: Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

Als international tätiger Konzern mit sechs Produktionsstandorten, die eine unterschiedliche Wertschöpfung aufweisen, und einer hohen und immer größer werdenden Produktvielfalt sind wir auch einer komplexer werdenden Wertschöpfungskette ausgesetzt. Wir arbeiten im Wesentlichen mit Lieferanten in 13 Ländern zusammen. Bei der Auswahl der Lieferanten werden neben Kriterien wie Qualität, Preis und Verfügbarkeit auch Aspekte wie Sicherheit, Umweltschutz und kurze Transportwege berücksichtigt. Zudem werden unsere Zulieferer verpflichtet, dass sie uns gegenüber bestätigen, dass ihre Produkte keine Konfliktminerale enthalten. Den Großteil unserer Materialeinkäufe beziehen wir lokal (über 90 Prozent), d.h. der Lieferant ist in jeweils dem Land ansässig, wo sich auch unsere Produktionsgesellschaft befindet. Hierdurch werden unnötig lange Transportwege vermieden. Auch vertriebsseitig wird der überwiegende Teil (rund 60 Prozent) der Umsatzerlöse lokal generiert. Lokal bedeutet, dass bei Produkten das Absatzland dem Land entspricht, in dem das Produkt gefertigt wird, und dass Serviceleistungen von einer Servicegesellschaft in dem jeweiligen Land erbracht werden.

Die weltweit zunehmende Wirtschaftsleistung führt sehr wahrscheinlich auch zu einem steigenden Ressourcenbedarf. Somit wird sich insgesamt der Druck auf die verfügbaren Ressourcen in den kommenden Jahren weiter verstärken. Daher brauchen wir Innovationen und Technologien, die einen geringeren Material- und Rohstoffverbrauch ermöglichen. Mit unserer langjährigen Erfahrung im nachhaltigen Wirtschaften verfolgen wir das Konzept, hierzu zukunftsfähige Lösungsansätze gemeinsam mit unseren Kunden zu entwickeln und umzusetzen.

Umweltaspekte beeinflussen die Entwicklung unserer Produkte in einem erheblichen Umfang. Zu den ausschlaggebenden Faktoren gehören gesetzliche Anforderungen, zu deren Einhaltung wir verpflichtet sind. Hier ist beispielsweise die Umsetzung der Ökodesign-Richtlinie zu nennen. Hinzu kommen Anforderungen wie die Steigerung der Energieeffizienz, die von unseren Kunden an uns herangetragen werden. Mit unseren Lösungen leisten wir insoweit einen Beitrag zum Energie- und Ressourcenmanagement unserer Kunden und zur Verringerung ihres CO₂-Fußabdrucks. Zugleich betrachten wir das Energie- und Ressourcenmanagement auch mit Blick auf unsere eigene unternehmerische Tätigkeit und entsprechende Effizienzsteigerungen.

Mit Fokus auf das Thema Produktentwicklungen werden Produkte im Wesentlichen in unseren deutschen Produktionsstandorten entwickelt. Mit Hilfe interner Verfahrensanweisungen, wie der Verfahrensanweisung "Produktentstehung/-auslaufprozess" bei der technotrans AG, wird der Ablauf der Produktentwicklung geregelt. Neue Entwicklungen werden häufig eng mit unseren Kunden zusammen entwickelt, um sicherzustellen, dass die gewünschten Effekte auch beim Kunden erzielt werden können. Von der Ideenphase bis zur Realisierung ist der Innovationsprozess neuer Produkte standardisiert und durchläuft sogenannte "Quality Gates" (festgelegte Stufen unseres internen Due-Diligence-Prozesses), um im Zeitablauf der Produktentwicklung den Fortschritt zu messen und die interne Kosten-Nutzen-Relation des Projekts im Blick zu behalten. Das Durchschreiten eines Gates erfordert die Zustimmung der Projektverantwortlichen, wobei für bestimmte wesentliche Gates die Zustimmung des Vorstands erforderlich ist. Durch Machbarkeitsstudien, interne Tests und Feldtests wird während der Entwicklungsphase regelmäßig überprüft, ob die gesteckten Ziele erreicht wurden, so dass bei Bedarf frühzeitig Gegenmaßnahmen eingeleitet werden können. Mit diesem Verfahren sollen Fehlentwicklungen möglichst verhindert werden. Die Entwicklungsabteilungen der einzelnen Gesellschaften arbeiten im engen Informationsaustausch, gleichartige Projekte werden direkt konzernübergreifend entwickelt. Des Weiteren arbeiten wir im Bereich der Entwicklung mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen zusammen und unterstützen diverse Projekt-, Bachelor- und Masterarbeiten von Studenten.

Auch ressourcenschonende Entwicklungen haben bei uns einen sehr hohen Stellenwert. Auf der Blechexpo in Stuttgart im November 2017 haben wir beispielsweise erstmalig unsere spray.xact 5000, eine druckluftfreie Beölungslösung für Großanlagen zur Umformung von Karosserie-Außenteilen, präsentiert. Dieses Produkt ist eine Weiterentwicklung des spray.xact-Produktportfolios und stellt ebenfalls eine hochflexible Lösung für das berührungslose und exakte Auftragen von Ölen und wässrigen Lösungen auf Blechplatinen oder Coilbänder dar. Durch die präzise und nebelarme Sprühtechnologie, bei der keine Absaugung des Sprühnebels erforderlich ist, kann

der Ölverbrauch beim Kunden deutlich reduziert und auf die Druckluft in Gänze verzichtet werden. Mit zunehmender Anzahl der Installationen der Anlagen im Ausland haben wir zudem die Möglichkeit des weltweiten Fernzugriffs auf die Steuerung der Beöhlungsanlage erweitert. Im Servicefall oder bei Bedienfehlern haben wir einen schnellen Online-Zugriff auf die Anlage, so dass Stillstandzeiten deutlich minimiert und Kosten eingespart werden können. Die allgemeine Resonanz der Kunden, die bereits Produkte der spray.xact-Familie im Einsatz haben, ist insbesondere im Hinblick auf den ressourcenschonenden Einsatz von Öl durchgehend positiv. Zahlreiche Kunden melden eine signifikante Ölersparnis von 40 bis 60 Prozent an uns zurück.

Im Anwendungsgebiet der Prozesskühlung wurde im Geschäftsjahr 2017 unsere omega.eco-Baureihe entwickelt. Die Flüssigkeitenkühlung erfolgt mit Hilfe von hocheffizienten Plattenwärmetauschern. In Verbindung mit der Microchannel-Technologie verringert sich der Kältemittelsatz um bis zu 60 Prozent gegenüber konventionellen Lösungen. Auch die Energiekosten können durch den Einsatz des omega.eco deutlich gesenkt werden: In Abhängigkeit von der Umgebungstemperatur regelt das omega.eco selbstständig den energetischen optimalen Betriebspunkt (SERP-Wert) des Komplettsystems.

Des Weiteren kommen in unseren Produkten delta.d eco und beta.c eco+ für den Offset-Druck leistungsgeregelte Kältemittel-Verdichter zum Einsatz, durch die eine stufenlose Anpassung der Kälteleistung an den tatsächlichen Bedarf ermöglicht wird. Wird keine Kälteleistung benötigt, komprimiert der Verdichter kein Kältemittel, wird entlastet und läuft im "Leerlauf". Hierdurch kann der Stromverbrauch proportional zur erforderlichen Kälteleistung reduziert werden. Aufgrund des enormen Einsparpotenzials, ohne Kompromisse bei Leistung und Betriebssicherheit, ist diese Technologie heute Standard in der größten Einzelserie, dem Kombinationsgerät beta.c.

Im beta.c eco+ nutzt eine patentierte Freikühl-Funktion zusätzlich kühle Außentemperaturen ($<20^{\circ}\text{C}$), um den Temperierkreis und somit die Farbwerke der Druckmaschine „direkt“ zu kühlen. Basierend auf dieser Technik wird sehr effizient Energie gespart, da der Einsatz des Kälteaggregates bei aktiver Freikühl-Funktion nicht benötigt wird. Oftmals werden insbesondere Pumpen und Ventilatoren, die häufig im sogenannten Teillastbetrieb arbeiten, per Frequenzumrichter betrieben, wodurch eine Halbierung der Drehzahl den Stromverbrauch um mehr als 80 Prozent reduzieren kann.

Aber auch neben diesen kurz vorgestellten Produkten verfolgen und entwickeln wir – auch konzernübergreifend – ständig weitere Projekte und Verfahren zur Steigerung der Energie-Effizienz beim Kunden mit dem Ziel, dass Energie nur dort und nur dann zum Einsatz kommt, wenn sie auch gebraucht wird.

Im Rahmen unseres Umwelt-, Energie- und Qualitätsmanagements erheben und analysieren wir kontinuierlich relevante Kennzahlen, wie beispielsweise Energieverbrauchskennzahlen, und können somit für uns interne Maßnahmen ableiten. Unsere Tochtergesellschaft, die GWK Gesellschaft Wärme Kältetechnik mbH ist seit 2014 DIN EN ISO 50001:2011 zertifiziert. Maßnahmen und Verbesserungspotenziale, die sich aus den jährlichen Überwachungsaudits ergeben, werden umgesetzt. Positive Ergebnisse, wie die deutliche Senkung des

Stromverbrauchs am Standort Meinerzhagen durch die Ausstattung der 11.600 qm großen Produktionshallen mit einer Hochleistungs-LED-Technik, konnten seit der Erstzertifizierung bereits nachgewiesen werden. Alle übrigen deutschen Produktionsstandorte haben die Energieaudits DIN EN 16247-1 durchgeführt. Die Kennzahlenbasis ist noch nicht an allen Standorten im Konzern so weit fortgeschritten, dass wir vollumfänglich berichten können. Die Kennzahlen beziehen sich auf die deutschen Produktionsstandorte, die den wesentlichsten Bereich des technotrans-Konzerns ausmachen.

Korruptionsbekämpfung

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

Bei technotrans soll die Beziehung zu allen Geschäftspartnern auf Qualität, Zuverlässigkeit, wettbewerbsfähigen Preisen sowie der Beachtung ökologischer und sozialer Standards und der Grundsätze guter Unternehmensführung beruhen. Korruption hemmt die Entwicklung, fördert Armut und ist für die Gesellschaft auf wirtschaftlicher und sozialer Ebene verheerend. Hohe Qualität und Zuverlässigkeit haben technotrans in den Märkten einen guten Ruf eingebracht und erleichtern immer wieder die Gewinnung neuer Kunden. Um potenziellen Schaden von der Unternehmensgruppe abzuwehren, setzt technotrans auf Transparenz und interne Kontrollmechanismen. Besonders viel Wert wird dabei auf die Einhaltung unserer unternehmensweit gültigen und verpflichtenden Anti-Korruptionsrichtlinie gelegt. Deshalb wird sich technotrans auch in Zukunft im Rahmen der Möglichkeiten bei Geschäftstätigkeiten und Strategien den Prinzipien des Global Compact verpflichtet fühlen und sich, wenn nötig, anpassen.

Im Geschäftsjahr 2017 sind uns keine Korruptionsfälle bekannt geworden. Auch in Zukunft wird verstärkt ein Augenmerk auf die Einhaltung der Anti-Korruptionsgrundsätze des Konzerns und der gesetzlichen Vorschriften gelegt. Im Rahmen der Integration der neu akquirierten Gesellschaften wurden und werden die Mitarbeiter dieser Gesellschaften ebenfalls hierfür sensibilisiert, um Integrität und Rechtskonformität im gesamten Konzern sicherzustellen und zu gewährleisten.

Ziel ist es, diese Sensibilisierung auch bei künftigen Integrationen fortzusetzen.