



Nachhaltigkeitsbericht 2017

CARL SCHLENK AKTIENGESELLSCHAFT

SCHLENK 

Willkommen bei der Carl Schlenk AG

Auch im Jahr 2017 konnte sich Schlenk erfolgreich auf den Weltmärkten entwickeln. Dieser Erfolg beruht auf motivierten und kompetenten Mitarbeitern, langfristig denkenden Familienaktionären, dem Vertrauen unserer Kunden und guten Geschäftsbeziehungen zu unseren Lieferanten.

Unternehmerischer Erfolg muss sich aber auch im Beitrag eines Unternehmens, die Gesellschaft zu fördern und die Interessen der zukünftigen Generationen im Auge zu behalten, zeigen. Insbesondere damit letztere in ihrer Handlungsfreiheit durch unser heutiges Tun nicht eingeschränkt werden, erfordert eine nachhaltige Unternehmensführung eine strikte Ausrichtung an umweltlichen Belangen. Im Rahmen unserer unternehmerischen Verantwortung wollen wir ökonomische, ökologische und soziale Ziele in Einklang bringen.

1. Nachhaltigkeitsbericht

Für Schlenk ist unternehmerische Verantwortung ein Kernanliegen, dessen Umsetzung wir für interessierte Parteien in diesem Nachhaltigkeitsbericht erläutern. Der Adressat des Berichtes soll in die Lage versetzt werden einen Überblick zu erhalten, welche Ziele warum mit welchem Erfolg verfolgt wurden und wie der Jahresfortschritt diesbezüglich zu bewerten ist. Alle Berichte werden unter www.schlenk.com dauerhaft zur Verfügung stehen.

Einführung

Am 25. Oktober 2016 fand die erste Sitzung des Steuerungskreises „Nachhaltigkeit“ statt. Auf dieser Sitzung wurden die im Folgenden ausgeführten allgemeinen Zielsetzungen sowie die weitere Vorgehensweise für das 4. Quartal 2016 und das Jahr 2017 erarbeitet und über den Vorstand dem Aufsichtsrat vorgelegt.

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung vom 9.12.2016 sowohl die mittelfristigen Zielsetzungen, als auch die Zusammensetzung des Steuerungskreises bestätigt. Der Steuerungskreis besteht aus einem Vorstandsmitglied, einem Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, einem Familienaktionär, dem Gesamtbetriebsratsvorsitzenden und der Leiterin Corporate Communication.

Die Verantwortung des Steuerungskreises besteht darin, den Vorstand bezüglich der Organisation, Planung und Durchführung der Nachhaltigkeitsstrategie zu beraten, zu überwachen, die Ergebnisse in einem Jahresbericht zusammenzufassen und dem Aufsichtsrat zuzuleiten.

Schlenk ist dem UN Global Compact, einem weltweiten Pakt, der zwischen Unternehmen und der UNO geschlossen wird, um die Globalisierung sozialer und ökologischer zu gestalten, Chemie³, der Nachhaltigkeitsinitiative der deutschen Industrie und dem Umweltpakt Bayern, einer Vereinbarung zwischen der Bayerischen Staatsregierung und der bayerischen Wirtschaft, die auf den Prinzipien Freiwilligkeit, Übernahme von Eigenverantwortung beim Umweltschutz sowie kooperativen Handeln steht, beigetreten.

Motivation

Hinter unserem Engagement steht die gemeinsame Überzeugung, dass die natürlichen Lebensgrundlagen mit Hilfe einer freiwilligen und zuverlässigen Kooperation von Wirtschaft, Öffentlichkeit und Staat besser geschützt werden können als nur mit Gesetzen und Verordnungen. Mit beispielhaften und gemeinsamen Projekten soll die unternehmerische Verantwortung sichtbar gemacht, sowie gezeigt werden, dass Ökonomie und Ökologie keine Gegensätze sind, sondern gemeinsam zur Sicherung von Arbeitsplätzen und Wohlstand in einer intakten Umwelt beitragen.

Der UN Global Compact verfolgt auf der Grundlage seiner 10 universellen Prinzipien die Vision einer inklusiven und nachhaltigen Weltwirtschaft zum Nutzen aller Menschen, Gemeinschaften und Märkte, heute und in Zukunft. Als Initiative der Vereinten Nationen bietet der UN Global Compact einen einzigartigen Rahmen, um über Branchen und Grenzen hinweg über eine gerechte Ausgestaltung der Globalisierung zu diskutieren und diese Vision mit geeigneten Strategien und Aktivitäten zu verwirklichen. Dabei versteht sich die Initiative nicht als zertifizierbarer Standard oder als Regulierungsinstrument, sondern als ein offenes Forum, um Veränderungsprozesse anzustoßen und Ideen zu teilen.

Als Partner der Nachhaltigkeitsinitiative Chemie³ verstehen wir diese als Leitbild der deutschen chemischen Industrie. Der Schutz von Mensch und Umwelt sowie der Einsatz für gute und faire Arbeitsbedingungen sind Grundprinzipien der deutschen chemischen Industrie. Wir wollen dazu mit technischen und sozialen Lösungen sowie mit Impulsen an Politik und Gesellschaft einen wesentlichen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung im Sinne der Globalen Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals) leisten.

Übergeordnetes Ziel des Umweltpaktes Bayern ist die Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes in allen Bereichen (z. B. Vermeidung von Emissionen, Energieeinsparung/ Steigerung der Energieeffizienz und Klimaschutz, Abfallvermeidung, Wasser, Abwasser und Gewässerschutz, Gesundheitsschutz, Naturschutz, Bodenschutz etc.).

Stakeholder

“We create sustainable solutions with High Performance Materials for demanding industrial partners and innovative technologies.”

Aus dieser Mission haben wir 6 Stakeholder bezogene Zielsetzungen als Grundlage der Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens entwickelt:

Überzeugte, fordernde Kunden

- Zufriedene, engagierte Mitarbeiter
- Zufriedene, dem Unternehmen verbundene Aktionäre
- Stabile, langfristige Geschäftsbeziehungen
- Ein positives soziales Umfeld
- Beitrag zur Gemeinschaft und Beachtung der Interessen zukünftiger Generationen

Chancen für die Zukunft

Schlenk sorgt als Unternehmen der Spezialchemie mit einer Vielzahl an Qualitätsprodukten dafür, dass die Menschen weltweit mit leistungsfähigen Endanwendungen eigene Ziele verfolgen können. Dadurch ergeben sich Chancen, die wir auch in Zukunft ermöglichen wollen. Wir sind bereit, die sich daraus ergebenden Potenziale umzusetzen. Wir können so mit Zuversicht nach vorn blicken und freuen uns darauf, diesen Weg gemeinsam mit unseren Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern und Nachbarn zu beschreiten.

2. Fortschrittsmitteilung für UN Global Compact, Chemie³ und Umweltpakt Bayern

Methodik und Organisation

Methodisch orientiert sich das Vorgehen am UN Global Compact als internationalem Standard für Corporate Social Responsibility sowie an Chemie³ als branchenspezifischen deutschen Standard für nachhaltige Unternehmensführung. Der organisatorische Aufbau ist wie folgt gesetzt:

- Verankerung der CSR-Gesamtverantwortung beim Vorstand
- Einrichtung eines Steuerungskreises als Beratungs- und Kontrollgremium



Jedes Mitglied des Steuerungskreises ist Berichterstatter zu einer der 5 Dimensionen.

UN Global Compact - Die 10 Prinzipien

Menschenrechte

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

Arbeitsnormen

- Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
- Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.
- Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.
- Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

Umweltschutz

- Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
- Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
- Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

Korruptionsprävention

- Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Die Kriterien des UN Global Compact bei Schlenk

Für das Jahr 2017 können wir in allen 10 Kriterien des UN Global Compact sämtliche Anforderungen erfüllen und bestätigen, dass Schlenk die Unterstützung der zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung erneut bekräftigt.

In unserem jährlichen Fortschrittsbericht beschreiben wir unsere Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Integration des Global Compact und seiner Prinzipien in unsere Geschäftsstrategie, Unternehmenskultur und unseren täglichen Betrieb. Wir verpflichten uns ebenfalls dazu, diese Informationen unter Einsatz unserer primären Kommunikationskanäle an unsere Anspruchsgruppen weiterzuleiten.

Menschenrechte

Wir achten und unterstützen den Schutz der internationalen Menschenrechte und stellen sicher, dass sich unser Unternehmen nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig macht. In 2017 war uns diesbezüglich die Analyse unserer Lieferantenkette wichtig.

Nach innen, in unsere eigene Organisation schauend, geht es in dieser Beziehung um Teilhabe. Teilhabe ist Ausdruck der Wertschätzung und Voraussetzung für jegliche Motivation. Faire Bezahlung, Mitsprache und Mitbestimmung, gute Fortbildungsmöglichkeiten und angemessene Arbeitsbedingungen sind Ausdruck dieser Teilhabe. Wir stellen sicher, dass niemand in unserem Unternehmen aufgrund seiner Individualität, seiner Rasse oder Religion, seiner sexuellen Orientierung oder aus anderen Gründen diskriminiert wird.

Auch wegen der Aktualität der Diskussion lag im Jahr 2017 unser Augenmerk auf dem Thema Equal Pay. Untersucht wurden Abteilungen, bei denen Frauen und Männer mit ähnlichen Ausbildungen in etwa gleich verteilt arbeiten. Obwohl unsere Gehaltspolitik an dieser Stelle eindeutig ist, stellten wir fest, dass Frauen in diesen Abteilungen tatsächlich gemittelt um 7% weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. Eine Analyse ergab, dass die Ursache hierfür in durchschnittlich kürzeren Betriebszugehörigkeiten liegt. Unterbrochene Erwerbsbiografien ließen sich wiederum durch familiäre Hintergründe, insbesondere Kindererziehung erklären. Als modernes, aber auch ländlich geprägtes Unternehmen, wollen wir durchaus beide Lebenskonzepte junger Mitarbeiterfamilien aktiv unterstützen. Wir wollen vorrangig Menschen, die trotz Familie und Kindern ambitionierte berufliche Ziele verfolgen dies ermöglichen, berücksichtigen aber auch, dass viele unserer Mitarbeiterfamilien an konservativen Lebensmodellen festhalten. Auch im Jahr 2017 haben wir deswegen die technischen Möglichkeiten für Arbeit, die von zu Hause verrichtet werden kann, weiter verbessert sowie weiter in unseren Betriebskindergarten investiert.

Wichtig ist es uns, auch die Teilhabe außerhalb unseres Unternehmens zu fördern. Wir haben deswegen im Jahr 2017 damit begonnen modellhafte Projekte zu planen, mit denen wir die Förderung der Ausbildung von jungen Menschen in armen Regionen unterstützen.

Die Gewährleistung von Menschenrechten in der Lieferkette sicher zu dokumentieren war ein weiteres Ziel des Jahres 2017. Untersucht und befragt wurden alle Lieferanten qualitätsrelevanter Materialien sowie alle Lieferanten aus Ländern und Branchen die wir als kritisch eingestuft hatten. Im Ergebnis konnten wir alle bestehenden Lieferanten freigeben und verfügen nun über ein implementiertes System, neue Lieferanten nach CSR Gesichtspunkten einzustufen.

Arbeitsnormen

99 % unserer Mitarbeiter sind in der Europäischen Union, in den Vereinigten Staaten oder in China beschäftigt. In der EU und den USA herrschen strenge Arbeitsnormen, die von uns immer mindestens erfüllt werden. Strenge Normen gibt es auch zumindest formal in China. Wir können bestätigen, dass auch dort von uns vergleichbare Arbeitsnormen wie in unseren westlichen Betrieben eingehalten werden. Das verbleibende Prozent der Mitarbeiter sind Spezialisten in verschiedenen Ländern, die ihre Arbeit weitgehend frei gestalten. Vor diesem Hintergrund bedarf es eigentlich wenig Erläuterung, dass es in unserem Unternehmen weder Kinder- noch Zwangs- noch Fronarbeit geben kann. Ebenso werden Mindestlohnstandards selbstverständlich grundsätzlich eingehalten. Andererseits bedienen wir uns als Produzent von Materialien anspruchsvoller, teilweise auch kritischer Prozesse. Der Arbeitsschutz genießt deswegen hohe Priorität (55 Arbeitsunfälle in 2017) Im Jahr 2017 wurde dieser der Konzernholding organisatorisch angegliedert.

Mitsprache

Ca. 70 % unserer weltweiten Mitarbeiter arbeiten in Deutschland. Dort gilt das Betriebsverfassungsgesetz. Alle Mitarbeiter werden durch Betriebsräte vertreten. Außerdem besetzen die Mitarbeiter ein Drittel der Aufsichtsratsmandate.

Im Jahre 2017 erfolgte die Vorbereitung für die Betriebsratswahlen des Jahres 2018. Außerdem wurde ein Mitarbeitervertreter im Aufsichtsrat in das CS R Projekt integriert.

Ausbildung

Ein wichtiger Baustein der Teilhabe am wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens besteht darin, das persönliche Potenzial eines jeden Einzelnen zu entwickeln. Wir fördern es durch eine Vielzahl von Qualifizierungsmöglichkeiten und fordern es durch ein vielfältiges sich stets erweiterndes Aufgabenprofil am Arbeitsplatz. So wurden beispielsweise 2017 in unserem Campus 114 Kurse mit 439 Teilnehmern absolviert.

Work Life Balance

Mitarbeiter in mittelständischen Unternehmen müssen häufig flexibler agieren und ein breiteres Portfolio an Aufgaben und Verantwortungen übernehmen als in sehr großen Unternehmen. Eine gute Work Life Balance unterstützen wir deswegen nicht nur in der Frage, Familienleben und Berufsleben in Einklang zu bringen sondern auch in dem wir Entspannungsmöglichkeiten im Unternehmen schaffen und Gesundheit fördern. Die sportlichen Einrichtungen und die moderne Kantine, die sich an unserem Unternehmensstammsitz befinden, können von ca. 80 % unsere Mitarbeiter in Deutschland an vier Standorten genutzt werden.

Umweltschutz

Vorsorgender Umweltschutz ist eine Leitlinie der Unternehmenspolitik.

Wir achten darauf, immer weniger Rohstoffe und Energie für die angestrebte Funktionalität beim Kunden aufzuwenden, ökotoxische Materialien sollen womöglich substituiert werden. Um dies zu gewährleisten, haben wir unsere Forschung und Entwicklungsabteilungen in den letzten Jahren stark aufgebaut und mit hervorragender Analytik ausgestattet. Dieser Innovationsprozess wurde auch im Jahr 2017 erfolgreich vorangetrieben.

Auch der nachsorgende Umweltschutz ist uns sehr wichtig. Wir wollen zusätzlich freiwillig Ausgleich schaffen für unseren Beitrag am Verbrauch natürlicher Ressourcen. Unser Programm „Natürliches Barnsdorf“ beinhaltet die großflächige Umgestaltung von Kiefernmonokulturen zu Mischwäldern, die Extensivierung von landwirtschaftlichen Flächen, die Schaffung natürlicher Retentionsräume wie Biotop und eine Vielzahl einzelner Schutzmaßnahmen. Im Jahr 2017 wurde insbesondere die Extensivierung von landwirtschaftlichen Flächen im Rednitztalraum vorangetrieben.

Teil dieses Projektes ist auch die Konservierung und Instandhaltung des denkmalgeschützten Gebäudebestandes aus Gründerzeiten in Barnsdorf. Diese Maßnahmen werden von der Inge von Schlenk-Barnsdorf Stiftung unterstützt. Diese Stiftung und die Carl von Schlenk Barnsdorf- Unterstützungskasse fördern darüber hinaus eine Vielzahl von kleineren Maßnahmen in der Region. Insgesamt befinden sich über 20 % des Aktienbesitzes unseres Unternehmens in diesen Einrichtungen.

Korruptionsbekämpfung

Korruption ist grundsätzlich unethisch und verschärft die Armut in vielen Ländern. Wir wollen aktiv dazu beitragen, Korruption zu bekämpfen. Wir beurteilen das Korruptionsrisiko vor der Abwicklung von Geschäften. Die Einhaltung von Recht und Gesetz sind für uns selbstverständlich. Dazu haben wir eine Risikoliste erstellt, die die Bewertung von Risiken einfacher gestaltet. „Korruptionsbekämpfung“ und/oder „ethisches Verhalten“ wird in Verträgen mit Geschäftspartnern fixiert. Wir stellen sicher, dass die internen Verfahren das Engagement des Unternehmens zur Korruptionsbekämpfung unterstützt.

Auch im Jahr 2017 gab es keinen Fall von Korruption zu verzeichnen, an dem ein Mitarbeiter des Unternehmens direkt oder indirekt beteiligt war.

Ausblick

Unsere fast 140jährige Unternehmenstradition und die damit verbundenen Wurzeln und Verzweigungen in Regionen, zu Menschen und Institutionen sind vielfältig. Sie definieren unser spezifisches „Öko-System“ in dem wir uns bewegen. Nachhaltigkeit zu wirtschaften ist nicht nur eine Vision sondern eine praktische Erfahrung, die sich bewährt hat.

Über den Umweltpakt Bayern bekennen wir uns schon seit Jahrzehnten zur Selbstverpflichtung. Die Organisation unserer Nachhaltigkeitsstrategie nach den Prinzipien von Chemie³ sorgt Stück für Stück dafür, dass wir Nachhaltigkeit konsistent und zielführend umsetzen können. Unser Beitritt zu UN Global Compact führt nun auch dazu, dass wir (jedes Jahr ein bisschen ausführlicher) über diese Aktivitäten berichten können. Dieser Prozess wird im Jahr 2018 und in den Folgejahren weiter vorangetrieben.

Barnsdorf, Mai 2018

Der Vorstand der Carl Schlenk Aktiengesellschaft