

NACHHALTIGKEITSBERICHT

2017



UNTERNEHMEN

Verantwortung in der Unternehmensführung



SOZIALES

Verantwortung für unsere Mitarbeiter



PRODUKTE

Verantwortung für unsere Produkte



UMWELT

Verantwortung für die Umwelt

INHALT

<u>03</u>	VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG
<u>04 – 07</u>	UNTERNEHMENSPROFIL
<u>08 – 13</u>	NACHHALTIGKEIT BEI SLV
<u>14 – 17</u>	VERANTWORTUNG IN DER UNTERNEHMENSFÜHRUNG
<u>18 – 31</u>	VERANTWORTUNG FÜR UNSERE MITARBEITER
<u>32 – 35</u>	VERANTWORTUNG FÜR UNSERE PRODUKTE
<u>36 – 41</u>	VERANTWORTUNG FÜR DIE UMWELT
<u>42 – 51</u>	ANHANG

VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN,

wir sind stolz Ihnen hiermit den ersten Nachhaltigkeitsbericht der SLV GmbH präsentieren zu dürfen. Er ist Ausdruck der seit Jahren bei SLV stattfindenden Aktivitäten im Bereich Nachhaltigkeit und stellt eine optimale Plattform zur transparenten Kommunikation dar. Durch stetig voranschreitende nationale und internationale Gesetzgebung zu nachhaltigkeitsrelevanten Themen sowie zunehmend höhere Erwartungen von Markt- und Kundenseite in Bezug auf verantwortungsvolle Unternehmensführung, fühlen wir uns zusätzlich darin bestärkt, mit dieser Veröffentlichung ein Schritt in die richtige Richtung zu gehen.

Der vorliegende Bericht orientiert sich an den Vorgaben der aktuellsten Version des international anerkannten Rahmenwerk der Global Reporting Initiative, den GRI Standards. Im Rahmen seiner Erstellung führten wir zudem erstmals im Dialog mit unseren Stakeholdern eine Wesentlichkeitsanalyse durch, die wir für die Bestimmung der relevanten Inhalte nutzen konnten.

Besonders hervorheben möchten wir an dieser Stelle, dass SLV seit Juni 2017 Unterzeichner des UN Global Compact ist und damit seine Unterstützung für die zehn Prinzipien des Abkommens in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung bekräftigt. Im Rahmen unserer Mitgliedschaft legen wir mit diesem Nachhaltigkeitsbericht gleichzeitig unseren ersten Fortschrittsbericht (Communication on Progress) vor.

Des Weiteren hat SLV im Jahr 2017 erneut seine Performance in den Bereichen Umwelt, Arbeitspraktiken/Menschenrechte, faire Geschäftspraktiken und nachhaltige Beschaffung im Rahmen eines EcoVadis-Assessments prüfen lassen. Durch die Intensivierung unserer Nachhaltigkeitsbemühungen konnte SLV den von EcoVadis verliehenen Silber-Status nun soweit ausbauen und festigen, dass wir aktuell branchenübergreifend zu den Top 10% aller am Assessment teilnehmenden Unternehmen und sogar zu den Top 5% unserer Branche gehören.

Dieses positive Feedback bestärkt uns in unserem Willen, uns auch in Zukunft intensiv mit dem dynamischen Thema Nachhaltigkeit auseinanderzusetzen. Denn wir sind überzeugt davon, dadurch nicht nur einen positiven Beitrag zur Lösung von gesellschaftlichen und ökologischen Problemen leisten zu können, sondern auch einen Mehrwert für unsere Geschäftstätigkeit zu erzielen.

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen nun viel Vergnügen beim Lesen unseres Nachhaltigkeitsberichts 2017.

Übach-Palenberg, im März 2018



**„WIR WERDEN UNS
AUCH IN ZUKUNFT INTENSIV MIT
DEM THEMA NACHHALTIGKEIT
AUSEINANDERSETZEN (...)"**

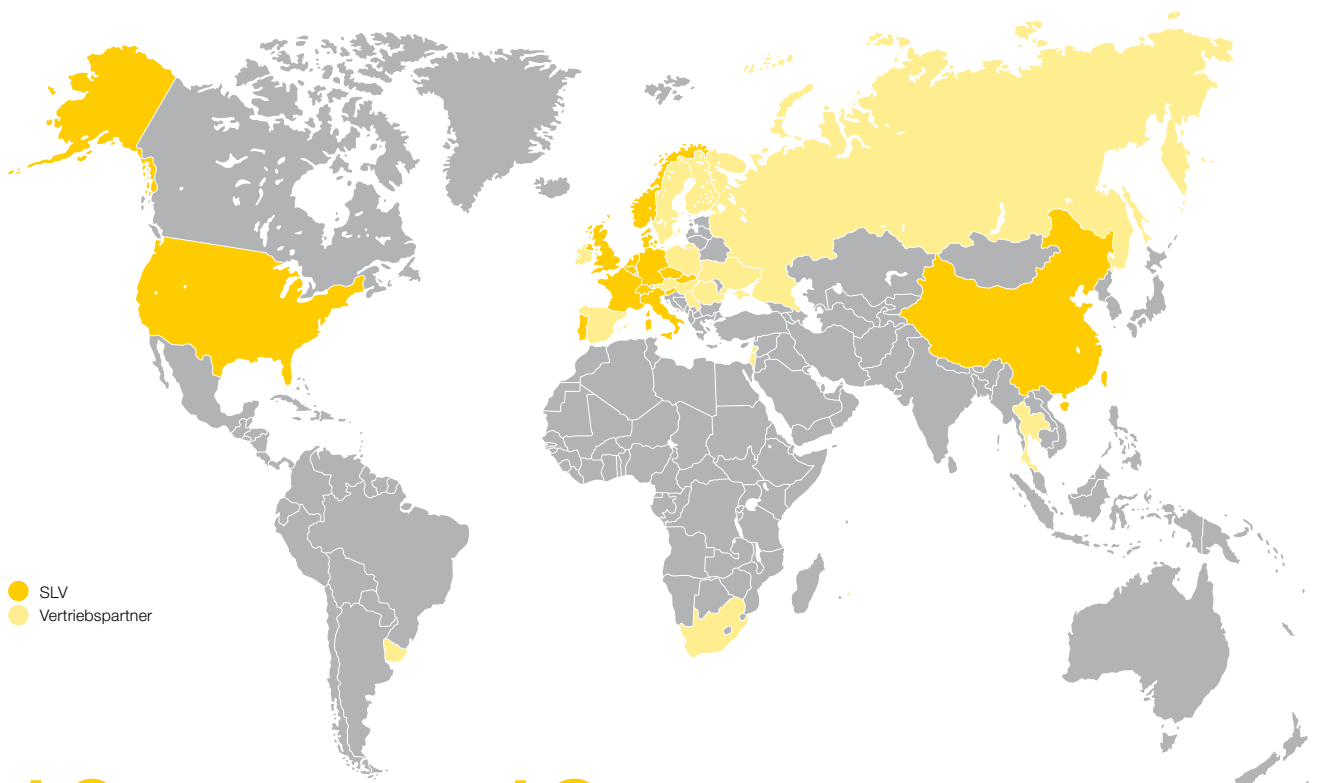
V.l.: Sven Schirmer CFO, Henning Hintzen CTO, Jens Aertgeerts CSO

UNTERNEHMENSPROFIL

SLV GROUP

WIR SIND IN IHRER NÄHE.

SLV ist führender Anbieter für professionelle Leuchten, Lampen und Beleuchtungssysteme im Business-to-Business Bereich. Die SLV GmbH als Muttergesellschaft der SLV Group hat ihren Sitz in Übach-Palenberg. Das Geschäft der SLV Group ist regional strukturiert. Weltweit umfasst die SLV Group 16 Tochtergesellschaften sowie 19 Vertriebspartner. Über Beteiligungsgesellschaften hält der Private Equity Investor Ardian die Mehrheit an der SLV Group. Teil der SLV Group sind unter anderem die Firmen SLV, MLA, UnexLED und Nordtronic. Darüber hinaus hält die SLV Group die Mehrheitsanteile an der deutschen Vertriebsgesellschaft Delta Line + Light GmbH. Auf internationaler Ebene beliefert die SLV Group über 100 Länder, neben Deutschland gehören Großbritannien, Frankreich, Belgien und die Niederlande zu den Hauptabsatzmärkten. Durch zielgerichtete Serviceorientierung, ein hochwertiges Produktportfolio sowie schnelle und zuverlässige Lieferung gehört SLV zu denjenigen, die den Takt am Markt vorgeben und Trends mitbestimmen.



16

TOCHTER-
GESELLSCHAFTEN

19

VERTRIEBS-
PARTNER

SLV BELIEFERT MEHR
ALS 100 LÄNDER

POSITIONIERUNG

MITTENDRIN. DOCH FÜHREND.

Als führender Markenhersteller im Preis-Leistungssegment setzen wir bei unseren Produkten besonders auf hohe Qualität und Funktionalität und bieten speziell für professionelle Anwendungen eine abwechslungsreiche Auswahl an Lösungen – von einem umfangreichen Produktsortiment im mittleren Preissegment bis hin zu exklusiven Designer-Produkten an der Spitze des Portfolios. Zu den beliebtesten Produktmarken von SLV gehören u.a. die Wandleuchten BIG THEO, die Bodeneinbaustrahler DASAR® sowie die Deckeneinbauleuchterserie NEW TRIA. Mit über 600 Mitarbeitern weltweit sind wir in den Bereichen Wohnraum-, Außen- und Objektbeleuchtung sowie Büro, Gastronomie, Messe- und Ladenbau aktiv. In Kooperation mit führenden Hightech-Unternehmen verwenden wir vornehmlich hocheffiziente LED-Technologien.



TOCHTERGESELLSCHAFTEN

- Asien
- Belgien
- Dänemark
- Frankreich
- Großbritannien
- Italien
- Niederlande
- Norwegen
- Portugal
- Schweiz
- Slowenien
- Tschechische Republik
- USA

VERTRIEBSPARTNER

- Dänemark
- Finnland
- Irland
- Israel
- Libanon
- Malta
- Mauritius
- Österreich
- Polen
- Rumänien
- Russland
- Schweden
- Serbien
- Spanien
- Südafrika
- Thailand
- Ukraine
- Ungarn
- Uruguay



DAFÜR STEHEN WIR.

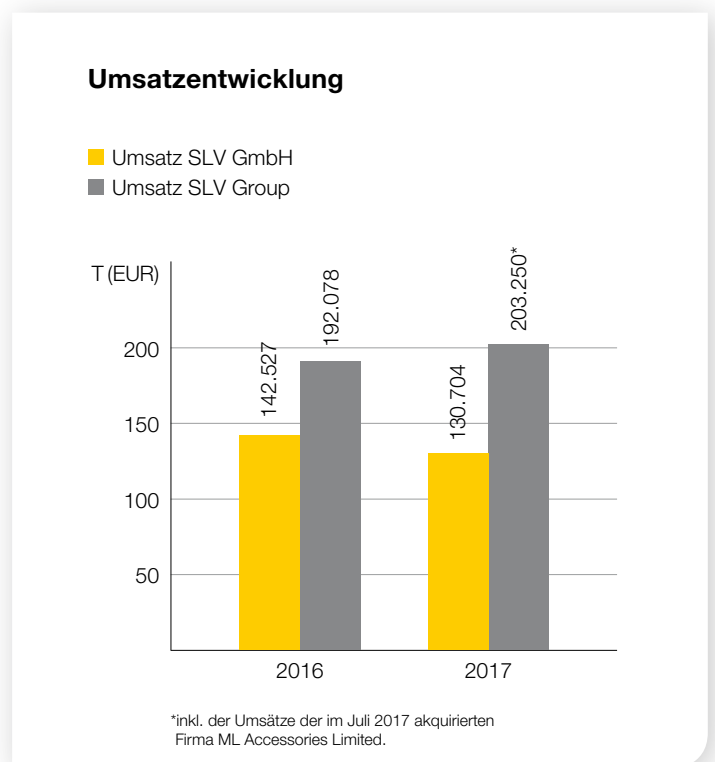
Unser Erfolg fußt auf den Werten, für die wir stehen: professioneller Service für unsere Kunden, qualitativ hochwertige Produkte sowie eine reibungslose Abwicklung der Geschäftsprozesse. Um die fachgerechte Nutzung unserer Produkte sicherzustellen, sorgen wir durch das Angebot von Service-Tools für Elektriker, Produktschulungen und einen kompetenten Kundenservice dafür, dass Kunden bei der Produktauswahl, Installation und Anwendung optimal informiert sind. Zusätzlich wird das vielseitige Produktportfolio durch ein faires Preis-Leistungsverhältnis optimal begleitet und stets durch den Blick auf die neuesten Technologie- und Designtrends auf dem aktuellsten Stand gehalten. Durch unser effizientes Logistikzentrum und unser professionelles Lagermanagement, das sicherstellt, dass 98% des Kernsortiments zu jedem Zeitpunkt zur Lieferung bereitstehen, werden in Deutschland alle Zustellungen innerhalb von 24 Stunden, europaweit nach 48 Stunden getätigt.

Als mittelständisches Unternehmen haben wir es geschafft, auf dem umkämpften Markt für Beleuchtung kontinuierlich zu wachsen und ein auf Langfristigkeit ausgelegtes Geschäftsmodell zu entwickeln. Aus dieser Position nehmen wir unsere Überzeugung für wertorientiertes Wirtschaften mit und richten gleichzeitig den Blick auf eine Zukunft, in der wir weiterhin erfolgreich sein werden. Die Basis für unseren Innovationsgeist bilden wir schon heute mit der stetigen Qualifizierung von über 50 Fachkräften in den Bereichen Produktentwicklung und Qualitätssicherung und dem Ausbau unserer hochmodernen Prüflabore. Dass dieser Weg der richtige ist, zeigt auch die kontinuierliche Vergrößerung der SLV Group. Im Jahr 2016 erwarb SLV eine Mehrheitsbeteiligung am Indoor- und Outdoor-LED Beleuchtungsunternehmen Nordtronic (Dänemark) und gründete die Tochtergesellschaften SLV Portugal und SLV Middle East. Zusätzlich konnte SLV im Jahr 2017 das Beleuchtungsunternehmen ML Accessories Limited (UK) erfolgreich akquirieren.

UNSER BEITRAG ZU EINER NACHHALTIGEN ENTWICKLUNG.

- Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung, die die wirtschaftliche Stabilität des Unternehmens sicherstellt, die Interessen aller wesentlichen Stakeholder berücksichtigt und Transparenz lebt.
- Die Möglichkeit für unsere Mitarbeiter, sich ständig weiterzuentwickeln und in einem sicheren Arbeitsumfeld anspruchsvollen Tätigkeiten zu begegnen.
- Ein Produktportfolio, das durch Energieeffizienz sowohl ökologisch als auch ökonomisch überzeugt und so die Ressourcen und Finanzen unserer Kunden schont.
- Den Schutz der Umwelt durch die kontinuierliche Optimierung unseres Kerngeschäfts und die damit verbundene Minimierung von negativen Auswirkungen unserer Aktivitäten.

Um diese Bemühungen zu verstetigen und unser Nachhaltigkeitsmanagement zu professionalisieren, wurde erstmalig der vorliegende Bericht angefertigt. Er orientiert sich an der aktuellsten Version des international anerkannten Rahmenwerks der Global Reporting Initiative, den GRI Standards. Das Ziel des Berichts ist es, die Nachhaltigkeits-Aktivitäten der SLV GmbH vorzustellen und die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Gesellschaft, Umwelt und Arbeitsmarkt abzubilden. Unsere Stakeholder sollen so ein klares Bild darüber bekommen, welche Maßnahmen wir ergreifen, um unsere Produkte und



Prozesse nachhaltiger zu gestalten. Der erste Nachhaltigkeitsbericht stellt dabei eine besondere Herausforderung dar, da er den Grundstein für das Management aller weiteren damit verbundenen Prozesse legt. Im Zuge der Erstellung wurde ersichtlich, welche Vielzahl von nachhaltigen Maßnahmen bereits besteht, aber auch, wo wir in Zukunft noch nachbessern können und werden. Mit dieser Erkenntnis machen wir uns auf den Weg, unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten weiter auszubauen und in einem zweijährlichen Berichtszyklus zu festigen.



NACHHALTIGKEIT BEI SLV

Bei SLV verstehen wir Nachhaltigkeit als ausgewogenes Zusammenspiel der drei Bereiche Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft. Nur unter deren Berücksichtigung entlang aller Prozesse unseres Kerngeschäfts können wir dafür sorgen, als Unternehmen langfristig erfolgreich zu sein, ohne unsere Leistung auf Kosten der Gesellschaft oder der Umwelt zu erbringen. Des Weiteren stellt uns unsere internationale Geschäftstätigkeit vor die Herausforderung, diesen Werten gegenüber den unterschiedlichsten Stakeholdergruppen nicht nur in Deutschland, sondern auf der ganzen Welt, gerecht zu werden. Durch verantwortungsvolle Unternehmensführung, die stetige Verbesserung unseres energieeffizienten Produktportfolios sowie das Sicherstellen der Arbeitssicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeiter und Geschäftspartner tragen wir dazu bei, negative Auswirkungen unserer Tätigkeit zu minimieren und positive zu verstärken.

**„DER ANSATZ, FÜR DIESES WICHTIGE
THEMA WEITERE RESSOURCEN BEREITZUSTELLEN,
ENTSPRICHT UNSEREM SELBSTVERSTÄNDNIS
SOWIE UNSEREM UMFASSENDEN ANSPRUCH
AN QUALITÄT UND SORGFALT.“**

NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT

VERANKERUNG UND ZUSTÄNDIGKEITEN.

Der Auslöser für die Entscheidung, das Thema Nachhaltigkeit systematisch im Unternehmen zu verankern, war die Teilnahme der SLV GmbH an einem EcoVadis-Assessment. Dieser Aufgabe nahm sich anfänglich die Leitung der Abteilung Qualitätsmanagement an. Da jedoch bald ersichtlich wurde, dass Anforderung, Relevanz und Komplexität in diesem Bereich in den kommenden Jahren weiter zunehmen würden, schufen wir für diesen interdisziplinären Bereich eine zusätzliche Stabsstelle. Der Ansatz, für dieses wichtige Thema weitere Ressourcen bereitzustellen, entspricht unserem Selbstverständnis sowie unserem umfassenden Anspruch an Qualität und Sorgfalt.

Der von uns gewonnene Nachhaltigkeitsmanager berichtet in seiner Funktion direkt an die Geschäftsführung. Als Initiator und Koordinator arbeitet er bei der Verwirklichung neuer Nachhaltigkeitsprojekte eng mit den Fachabteilungen zusammen und steht ihnen dabei beratend zur Seite. Außerdem ist er die Anlaufstelle für alle externen Anfragen zum Thema Nachhaltigkeit. Neben der Nachhaltigkeitsberichterstattung gehört unter anderem die regelmäßige Teilnahme am EcoVadis-Assessments sowie zukünftig der Aufbau eines Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 zu den Zielen des Nachhaltigkeitsmanagements. Langfristig wird die Schaffung eines Koordinierungsteams Nachhaltigkeit, bestehend aus allen relevanten Geschäftsbereichen, sowie die Erarbeitung einer gruppenweiten Nachhaltigkeitsstrategie angestrebt.

Auch das Thema Compliance besitzt innerhalb der SLV GmbH einen hohen Stellenwert. Im Sommer 2017 fand eine Überarbeitung der unternehmensinternen Richtlinien in den Bereichen Umwelt, Unternehmensführung und Soziales (ESG-Policies) statt, die sowohl dem Management als auch den Angestellten der SLV GmbH als wichtiger Handlungsrahmen dienen. Dieser Schritt ist ein weiteres Zeichen dafür, dass wir alle Dimensionen der Nachhaltigkeit (wirtschaftlich, ökologisch und sozial) im Unternehmen strategisch implementieren und umsetzen werden.

Durch den Führungsgrundsatz von SLV wird sichergestellt, dass das gesamte Management-Team des Unternehmens ein einheitliches Verständnis über gesetztes- und regelkonformes Verhalten hat und sich zu dessen Einhaltung verpflichtet. Darüber hinaus nahm das Management-Team im Jahr 2016 an zwei internen Schulungen zu den Themen Compliance und Kartellrecht teil.

Den hohen Anspruch an gesetztes- und regelkonformes Verhalten, Nachhaltigkeit und Qualität wollen wir besonders bei unseren Lieferanten und Geschäftspartnern gewährleisten, weshalb wir diese Themenbereiche in Verträgen und Leitlinien einbinden und deren Umsetzung regelmäßig kontrollieren.

STAKEHOLDER

IDENTIFIKATION UND AUSTAUSCH.

Der Kontakt zu internen und externen Interessengruppen ist für die SLV GmbH ein essenzieller Bestandteil für die Weiterentwicklung ihrer Nachhaltigkeitsaktivitäten. Denn nur im Rahmen eines partnerschaftlichen Dialogs können wir die Erwartungen unserer Stakeholder an uns verstehen, diese in die Unternehmensstrategie miteinbeziehen und über deren

Umsetzung informieren. Zur Bestimmung der relevanten Anspruchsgruppen identifizierte ein kleines Expertenteam der SLV GmbH im Rahmen eines reflektierten Prozesses jene Stakeholder, die den größten Einfluss auf die Geschäftstätigkeit des Unternehmens haben. Dabei wurden folgende Gruppen ausgewählt:



KUNDEN.

Das Verstehen und Erfüllen der Wünsche unserer Kunden sind essenziell für unseren Unternehmenserfolg. Ihren Anforderungen begegnen wir durch ein breites Angebot an Informationen, Schulungen und ein faires Preis-Leistungsverhältnis. Die kontinuierlich hohe Kundenzufriedenheit ist für uns die Bestätigung dafür, dass wir die Anliegen unserer Kunden richtig interpretieren und passende Lösungen dazu anbieten.

LIEFERANTEN.

Verlässliche und regelmäßige Rahmenbedingungen erachten wir bei SLV als zentral für den Erhalt stabiler Beziehungen zu Lieferanten. Dabei legen wir besonderen Wert auf die Kriterien Qualität, Zuverlässigkeit, Preis sowie die Einhaltung unserer Vorgaben zu regelkonformem Verhalten und Nachhaltigkeit. Den direkten Austausch vor Ort pflegen wir durch die Durchführung von Lieferantenaudits und unsere international aufgestellten Teams.

INVESTOR.

Unser Investor ist nicht nur wesentlicher Partner bei strategischen Fragestellungen sowie der Unternehmensfinanzierung, sondern auch wichtiger Berater in Fragen rund um ökonomische Nachhaltigkeit und Risikoversorge. Eine enge Abstimmung und Transparenz über die jeweiligen Ziele und Bedürfnisse ist hier für langfristig erfolgreiche Zusammenarbeit von großer Bedeutung.

GESCHÄFTSFÜHRUNG.

Jedes noch so engagierte Nachhaltigkeitsmanagement ist hinfällig, wenn es nicht die nötige Unterstützung der Geschäftsführung erhält. Diese stellt mit der Bestimmung der Unternehmensstrategie die Weichen für einen systematischen Zugang zu verantwortungsvollem Wirtschaften und legt durch das Zur-Verfügung-Stellen von Ressourcen den Grundstein für dessen Erfolg.

MITARBEITER.

Unsere Mitarbeiter sind die Garantie dafür, dass wir unseren professionellen Service fortführen und weiterhin hochwertige Produkte anbieten können. Unser Bestreben ist es, ihnen optimale Arbeitsbedingungen zu bieten, damit sie möglichst motiviert ihrer Tätigkeit nachgehen. Für den internen Dialog greifen wir auf bewährte Formen der Kommunikation wie Mitarbeiterzeitschriften und persönliche Informationsveranstaltungen zurück.

BETRIEBSRAT.

Der Betriebsrat informiert die Belegschaft regelmäßig über die neuesten Entwicklungen in Bereichen wie z.B. Arbeitszeiten, faire Entlohnung oder die Sicherheit am Arbeitsplatz. Durch den Dialog zwischen Betriebsrat und Unternehmensführung konnte bereits eine Reihe von tragfähigen Betriebsvereinbarungen erzielt werden.

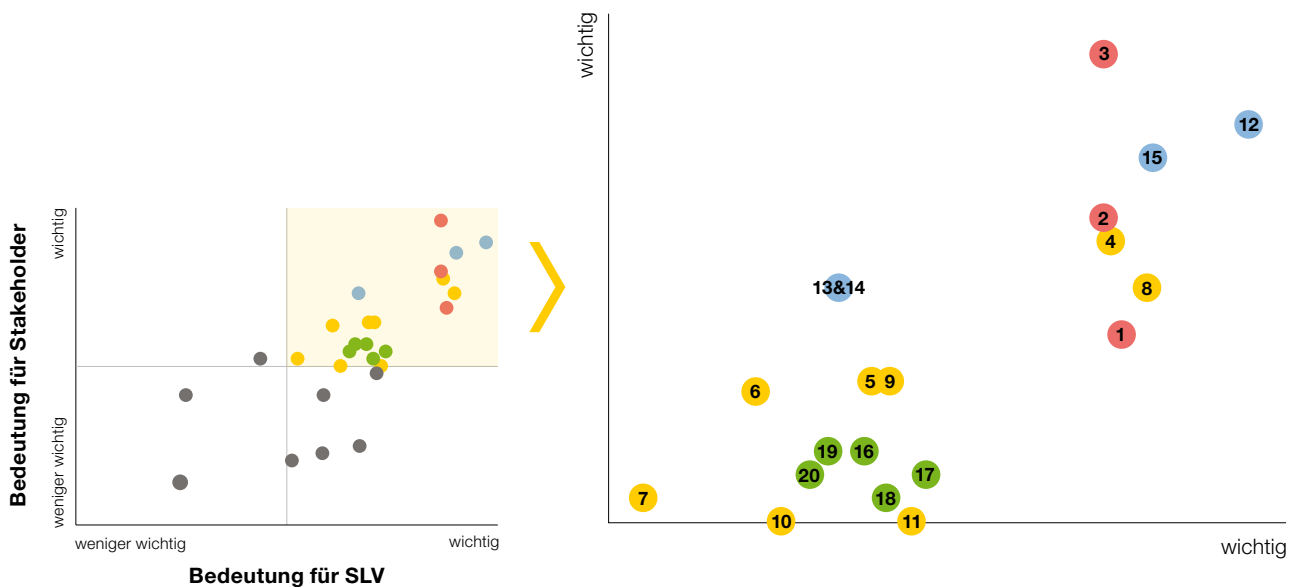
WESENTLICHKEITSANALYSE

FESTLEGUNG WESENTLICHER THEMEN.

Zur Bestimmung der wesentlichen Berichtsinhalte verfolgt die SLV GmbH kontinuierlich unterschiedliche Maßnahmen und Analysen, die eine Eingrenzung der Themen ermöglichen. Darunter fielen für diesen Bericht beispielsweise die Beobachtung der politischen und legislativen Lage auf nationaler und internationaler Ebene, Bestandsaufnahmen über das Agieren von großen Unternehmen und Mitbewerbern in den relevanten Märkten, der Blick auf die Entwicklung der wichtigsten Standards im Berichtswesen sowie die Einschätzung der Positionen von Medien und Nichtregierungsorganisationen.

Kombiniert wurden diese Erkenntnisse mit den Ergebnissen der Stakeholder-Befragung, die die SLV GmbH im Herbst 2017 erstmalig zur Erstellung dieses Berichts durchführte. Dabei erhielten alle genannten Stakeholder-Gruppen einen persönlichen Fragebogen, um die für sie wesentlichen Berichtsinhalte definieren zu können. Die auf diesem Weg identifizierten Themen wurden durch das Nachhaltigkeitsmanagement in Abstimmung mit der Geschäftsführung abgeglichen und finalisiert. Deren interne und externe Gewichtung ist in der nachfolgenden Wesentlichkeitsmatrix dargestellt.

WESENTLICHKEITSMATRIX



● Verantwortung in der Unternehmensführung

- 1 Ethische und moralische Leitlinien
- 2 Aktives Vorgehen gegen Korruption
- 3 Einhaltung nationaler und internationaler Gesetze und Richtlinien

● Verantwortung für unsere Mitarbeiter

- 4 Geringe Rate von Arbeitsunfällen
- 5 Arbeitsplatzspezifische Einweisung der Mitarbeiter
- 6 Schulungen für Erst- und Brandschutzhelfer
- 7 Beachtung der Vereinigungsfreiheit für Arbeitnehmer
- 8 Schutz vor Diskriminierung jeglicher Art
- 9 Sicheres Beschäftigungsverhältnis
- 10 Gute Work-Life-Balance
- 11 Regelmäßige Weiterbildungen für Mitarbeiter

● Verantwortung für unsere Produkte

- 12 Verbot von Kinderarbeit entlang der Lieferkette
- 13 Geringer Energieverbrauch beim Einsatz der Produkte
- 14 Konzentration auf LED-Technologie
- 15 Regelmäßige Kontrolle der Produkte hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit

● Verantwortung für die Umwelt

- 16 Verwendung von Recyclingmaterialien bei der Versandverpackung der Produkte
- 17 Verantwortungsbewusster Verbrauch von Strom
- 18 Verantwortungsbewusster Verbrauch von Wasser
- 19 Überwachung des Müllaufkommens
- 20 Überwachung des Verpackungsaufkommens

ABGRENZUNG WESENTLICHER HANDLUNGSFELDER

WESENTLICHES THEMA	AUSWIRKUNG	BETROFFENE STAKEHOLDER
● VERANTWORTUNG IN DER UNTERNEHMENSFÜHRUNG		
Regelkonformität und Geschäftsführung		
Ethische und moralische Leitlinien	intern/extern	Geschäftsführung, Mitarbeiter/-innen, Lieferanten
Aktives Vorgehen gegen Korruption	intern/extern	Geschäftsführung, Kunden, Lieferanten, Investor, Mitarbeiter/-innen
Einhaltung nationaler und internationaler Gesetze und Richtlinien	intern/extern	Geschäftsführung, Mitarbeiter/-innen, Lieferanten
● VERANTWORTUNG FÜR UNSERE MITARBEITER		
Arbeitssicherheit		
Geringe Rate von Arbeitsunfällen	intern/extern	Mitarbeiter/-innen, Kunden
Arbeitsplatzspezifische Einweisung der Mitarbeiter	intern	Mitarbeiter/-innen
Schulungen für Erst- und Brandschutzhelfer	intern	Mitarbeiter/-innen
Arbeitsbedingungen		
Beachtung der Vereinigungsfreiheit für Arbeitnehmer	intern/extern	Mitarbeiter/-innen, Lieferanten
Schutz vor Diskriminierung jeglicher Art	intern/extern	Mitarbeiter/-innen, Lieferanten
Sicheres Beschäftigungsverhältnis	intern	Mitarbeiter/-innen
Gute Work-Life-Balance	intern	Mitarbeiter/-innen
Regelmäßige Weiterbildung für Mitarbeiter	intern	Mitarbeiter/-innen
● VERANTWORTUNG FÜR UNSERE PRODUKTE		
Lieferantenmanagement		
Verbot von Kinderarbeit in der Lieferkette	intern/extern	Lieferanten, Kunden, Investor, Geschäftsführung
Energieeffiziente Produkte		
Geringer Energieverbrauch beim Einsatz der Produkte	intern/extern	Kunden, Verbände
Konzentration auf LED-Technologie	intern/extern	Kunden, Verbände, Lieferanten, Investor, Geschäftsführung
Produktqualität		
Regelmäßige Kontrolle der Produkte hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit	intern/extern	Kunden, Lieferanten, Investor, Geschäftsführung
● VERANTWORTUNG FÜR DIE UMWELT		
Betrieblicher Umweltschutz		
Verwendung von Recyclingmaterialien bei der Versandverpackung der Produkte	intern/extern	Kunden, Lieferanten
Verantwortungsbewusster Verbrauch von Strom	intern/extern	Kunden, Mitarbeiter/-innen, Investor, Geschäftsführung
Verantwortungsbewusster Verbrauch von Wasser	intern/extern	Kunden, Mitarbeiter/-innen, Investor, Geschäftsführung
Überwachung des Müllaufkommens	intern/extern	Kunden, Mitarbeiter/-innen, Investor, Geschäftsführung
Überwachung des Verpackungsaufkommens	intern/extern	Kunden, Mitarbeiter/-innen, Investor, Geschäftsführung



VERANTWORTUNG IN DER UNTERNEHMENSFÜHRUNG

Um Nachhaltigkeit als Unternehmen langfristig leben und ernsthaft nach außen vertreten zu können, bedarf es einer Form der Unternehmensführung, die verantwortungsvolles Wirtschaften als notwendig empfindet und die nötigen Strukturen dafür bereitstellt. Angefangen bei der strikten Einhaltung gesetzrelevanter Vorgaben, muss nachhaltige Führung dafür sorgen, die passenden Werte zu formulieren und im Unternehmen zu verankern, Korruption und wettbewerbswidriges Verhalten zu vermeiden sowie auf mögliche Risiken vorbereitet zu sein. Nur durch die volle Unterstützung von Nachhaltigkeits-Aktivitäten durch die Geschäftsführung kann sichergestellt werden, dass Nachhaltigkeit im gesamten Unternehmen gelebt wird.

GESCHÄFTSFÜHRUNG

STRUKTUR UND AUFBAU.

Für die Steuerung des Unternehmens ist die Geschäftsführung der SLV GmbH verantwortlich. Nach beinahe 10 Jahren erfolgreicher Zusammenarbeit schied Herr Markus Dreihues Ende September 2017 als Chief Financial Officer (CFO) aus dem Unternehmen aus. Ihm folgte im Oktober 2017 Herr Sven Schirmer als neuer CFO. Zusätzlich vergrößerte sich das Führungsteam im Jahr 2017 um den neuen Chief Technical Officer (CTO), Herr Henning Hintzen, der zuvor bereits als technischer Leiter und Prokurist im Unternehmen tätig war. Komplettiert wird die Geschäftsführung durch den Chief Sales Officer (CSO), Herr Jens Aertgeerts. Die strategische Entwicklung des Unternehmens wird durch den Beirat begleitet. Dieser besteht aus zwei Mitgliedern des Eigentümers sowie zwei externen Experten und hat die Aufgabe, der Geschäftsführung bei grundlegenden Entscheidungen beratend zur Seite zu stehen und deren Aktivitäten zu beaufsichtigen. Zu diesem Zweck findet ein regelmäßiger Austausch zwischen der Geschäftsführung und dem Beirat statt.

UNTERNEHMENSWERTE

ETHISCHE UND MORALISCHE LEITLINIEN.

Das Führungsteam ist in seinem Anliegen bestrebt, die Geschäftstätigkeit der SLV GmbH an Werten auszurichten, für die alle Mitarbeiter des Unternehmens mit Überzeugung einstehen können. Dabei setzt sich SLV mit Nachdruck für die Einhaltung ethischer und moralischer Grundsätze ein und betont besonders Werte wie Integrität, Toleranz, Diskretion, Respekt, Vertrauen und Zuverlässigkeit als Grundpfeiler langfristiger Zusammenarbeit und Geschäftsbeziehungen. Des Weiteren achten wir Persönlichkeits- und Menschenrechte, lehnen Kinder- und Zwangsarbeit ab und treffen Entscheidungen nur auf der Grundlage von sachlich nachvollziehbaren Erwägungen. Damit diese Werte auch von unseren Geschäftspartnern eingehalten werden, halten wir diese im Rahmen des SLV Business Agreements und unserer Supplier Quality Guideline dazu an, der Förderung und Sicherstellung der grundlegenden Anforderungen an Arbeitssicherheit und Arbeitsrecht, Umweltschutz, Sozialstandards sowie Compliance und Governance nachzukommen.

Genauso wie bei Geschäftsbeziehungen, vertreten wir auch unternehmensintern Prinzipien wie die Sicherheit am Arbeitsplatz oder den Schutz der Umwelt durch einen achtsamen Umgang mit Ressourcen sowie eine stetige Verbesserung der Produkteffizienz. Um den ethisch-rechtlichen Rahmen für unsere Mitarbeiter zu definieren, planen wir in Zukunft einen Code of Conduct zu implementieren, der die bei SLV geltenden Verhaltens- und Verfahrensgrundsätze und geachteten Werte für alle Mitarbeiter und Führungskräfte verbindlich zusammenfasst.

EINHALTUNG NATIONALER UND INTERNATIONALER GESETZE.

Im Zuge unserer internationalen Geschäftstätigkeit verpflichtet sich SLV zur Einhaltung aller geltenden Gesetze und Regeln der jeweiligen Länder. Organisatorisch ist die Zuständigkeit für die Rechtskonformität des Tagesgeschäfts in den unterschiedlichen Fachabteilungen angesiedelt. Bei konkreten Fach- und Umsetzungsfragen steht unsere interne Justiziarin den Mitarbeitern stets als Beraterin zur Verfügung. Die Einhaltung der rechtlichen Anforderungen soll aufgrund der zunehmenden Häufung einzuhaltender Regelwerke in Zukunft unter der Leitung des CFO durch ein Compliance-Management-System (CMS) überwacht werden. Ziel ist es dabei, die Integrität von Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern zu schützen, Risiken rechtzeitig zu erkennen und dadurch das Unternehmen vor möglichen Schäden zu bewahren.

Konkret wird der erste Schritt zur Implementierung eines solchen CMS die Erstellung eines Rechts- und Regelwerkkatalogs sein, das die für SLV wesentlichen Rechtsgrundlagen zusammenfasst. Dadurch soll für alle Abteilungen die Möglichkeit geschaffen werden, durch das zentrale Abrufen von Informationen Unklarheiten noch schneller zu beseitigen. Zusätzlich sind im Jahr 2018 weitere Schulungen zum Thema Compliance geplant. Bereits in den vergangenen Jahren wurden unsere Führungskräfte in einzelnen Compliance-Bereichen geschult, ein Vorgehen, das wir im Jahr 2018 auch auf Mitarbeiter mit Kundenkontakt ausdehnen möchten. Langfristiges Ziel ist es, einen Compliance Officer zu ernennen, um Compliance-Risiken noch schneller zu identifizieren, geeignete Maßnahmen zur Vermeidung und Aufdeckung dieser Risiken zu ergreifen sowie auf festgestellte Risiken angemessen reagieren zu können.

RISIKOMANAGEMENT

ÜBERWACHUNG UND EVALUATION.

Durch unsere Tätigkeiten auf internationaler Ebene und den damit verbundenen Geschäftsprozessen stehen wir in ständiger Wechselwirkung mit Gesellschaft und Umwelt und sehen uns in einem dynamischen Marktumfeld ständig neuen Herausforderungen ausgesetzt, welche bei unzureichender Würdigung zu einer erschwerten Realisierung der gesteckten Ziele führen können.

Um dem entgegenzuwirken, überwacht das interne Risikomanagement jene Risiken, die sich aus der Bevorratung, der Absatzseite, der internen Organisation sowie aus der Finanzierung ergeben können, und versucht diese auf ein Minimum zu reduzieren. Eine ausführliche Einschätzung der Risikolage wird im Rahmen der jährlichen Finanzberichterstattung erläutert.

MASSNAHMEN GEGEN KORRUPTION UND WETTBEWERBSWIDRIGEM VERHALTEN

MASSNAHMEN GEGEN KORRUPTION.

SLV ist davon überzeugt, dass verantwortungsvolles und langfristiges Wirtschaften nur durch die Einhaltung fairer Geschäftspraktiken zu erreichen ist. Kurzfristiges Gewinnstreben oder persönliche Bereicherung auf Basis korrupter Praktiken werden somit im Unternehmen ausdrücklich nicht geduldet. Wichtig ist, den freien Wettbewerb aufrecht zu erhalten und Korruption strikt zu unterbinden. Innerhalb der SLV GmbH ist der Chief Financial Officer (CFO) verantwortlich für das Thema Korruption. Fachliche Unterstützung erhält er durch die interne Justiziarin sowie die Personalleitung. Diese sind zugleich Anlaufstellen für jegliche Verstöße und Verdachtsmomente in Bezug auf Korruption.

Grundsätzlich existiert auch bei SLV in einigen Geschäftsbereichen das potenzielle Risiko, korrupten Praktiken zu unterliegen, so beispielsweise im Vertrieb, Einkauf, Marketing sowie in Situationen, in denen private mit dienstlichen Interessen kollidieren (etwa bei der Aufnahme von Nebentätigkeiten). Mögliche Risiken für korruptes Verhalten liegen demnach in folgenden Aktivitäten:

- Erhöhte Liefermengen oder Produktpreise zur Verschleierung illegaler Zahlungen
- Veranschlagung eines nicht marktgerechten Kaufpreises oder einer überhöhten Vergütung
- Sachwidrige Verknüpfung von Beschaffungsvorgängen mit Spenden und Sponsoring, Geschenken und Einladungen
- Übermäßige Rabattierungen

Im Wissen um diese Gefahrenstellen sehen wir in größtmöglicher Transparenz und Aufklärung wichtige Gegenmittel. So ist es im Jahr 2018 unser Ziel, die erforderlichen Verhaltenskodizes und Richtlinien für den internen Umgang mit Korruption schriftlich zu fixieren, um diese intern zu leben und offen nach außen zu tragen. Auf diese Weise möchten wir eine Kultur der Offenheit erzeugen und für das Thema Korruption sensibilisieren.

MASSNAHMEN GEGEN WETTBEWERBSWIDRIGES VERHALTEN.

Im Zuge des Wachstums von SLV haben rechtliche Aspekte wie das Kartell- und Wettbewerbsrecht bei strategischen und vertrieblichen Entscheidungen immer stärker an Bedeutung gewonnen. Kartell- und wettbewerbsrechtliche Belange haben somit bei Unternehmenskäufen oder Absprachen mit Kunden, Lieferanten und Dienstleistern höchste Priorität und werden in allen Projekten und Geschäftsprozessen berücksichtigt. Unser vorsichtiges und vorausschauendes Vorgehen in kartell- und wettbewerbsrechtlich relevanten Situationen hat uns bislang erfreulicherweise vor Kartellverfahren aufgrund von Verstößen gegen das Kartellrecht bewahrt. Vielmehr treten wir für einen freien Wettbewerb ein und schließen Beteiligungen an wettbewerbswidrigen Absprachen über Preise, Konditionen, Marktaufteilungen oder Ausschreibungen aus. Um derartige Strukturen zu verankern, arbeiten wir aktuell an der Erstellung eines Compliance-Management Systems, das interne Richtlinien sowie ein Whistleblowing-System für anonyme Hinweise beinhaltet.

Im Jahr 2017 initiierte die SLV GmbH zwei Verfahren aufgrund von Wettbewerbsverstößen. Hier machten uns Verbraucher auf Verkäufer aufmerksam, die nicht die gewohnte SLV Qualität, sondern minderwertigere Ware eines anderen Herstellers versendet hatten. In einem dieser Verfahren konnte SLV bereits einen für sich positiven Vergleich sowie eine Unterlassung erzielen. Das zweite Verfahren ist derzeit noch anhängig und wird voraussichtlich 2018 entschieden werden. Bei derartigen Verstößen vertreten wir eine Null-Toleranz-Politik und sind für Hinweise der Verbraucher stets dankbar. Um diese Haltung auch nach außen hin darzustellen, sind wir seit Anfang 2018 Mitglied beim gemeinnützigen Verein „Lauterer Wettbewerb e.V.“.

MITGLIEDSCHAFT IN EXTERNEN INITIATIVEN

UN GLOBAL COMPACT.

Seit Juni 2017 ist SLV Mitglied des Global Compact der Vereinten Nationen (UNGC). Der UN Global Compact wurde im Jahr 2000 vom damaligen UN Generalsekretär Kofi Annan ins Leben gerufen und ist mittlerweile mit knapp 9.700 teilnehmenden Unternehmen in 161 Ländern (Stand 2/2018) die größte und wichtigste Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Die grundlegende Idee des Abkommens ist es, die kreativen Kräfte des Unternehmergeistes für die Bedürfnisse der Benachteiligten und die Erfordernisse

zukünftiger Generationen zu nutzen, um somit die Vision einer nachhaltigen und inklusiven Weltwirtschaft zu verwirklichen. Nachfolgend finden Sie unseren ersten Fortschrittsbericht (Communication on Progress).



FORTSCHRITTSBERICHT nach UN Global Compact

PRINZIPIEN

BEHADELT IN FOLGENDEN (UNTER-)KAPITELN

MENSCHENRECHTE

Unternehmen sollen die internationalen Menschenrechte achten und innerhalb ihres Einflussbereichs fördern.

Vereinigungsfreiheit und Kollektivvereinbarung, Zusammenarbeit stärken: Lieferantenmanagement im Detail, Maßnahmen gegen Diskriminierung, Mobbing und Bossing

Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie nicht zur Verletzung der Menschenrechte beitragen.

Vereinigungsfreiheit und Kollektivvereinbarung, Zusammenarbeit stärken: Lieferantenmanagement im Detail, Maßnahmen gegen Diskriminierung, Mobbing und Bossing

ARBEITSNORMEN

Unternehmen sollen das Recht auf gewerkschaftliche Betätigung ihrer Angestellten und Kollektivverhandlungen anerkennen.

Vereinigungsfreiheit und Kollektivvereinbarungen
Zusammenarbeit stärken: Lieferantenmanagement im Detail

Unternehmen sollen die Bekämpfung von Zwangsarbeit unterstützen.

Zusammenarbeit stärken: Lieferantenmanagement im Detail

Unternehmen sollen an der Abschaffung von Kinderarbeit mitarbeiten.

Zusammenarbeit stärken: Lieferantenmanagement im Detail

Unternehmen sollen die Beseitigung jeder Art von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung anstreben.

Vereinigungsfreiheit und Kollektivvereinbarung, Zusammenarbeit stärken: Lieferantenmanagement im Detail, Maßnahmen gegen Diskriminierung, Mobbing und Bossing

UMWELTSCHUTZ

Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltgefährdungen vorsorgend handeln.

Unser Einsatz für Umwelt und Klima

Unternehmen sollen Initiative ergreifen, um das Umweltbewusstsein zu fördern.

Unser Einsatz für Umwelt und Klima

Unternehmen sollen zur Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beitragen.

Unser Einsatz für Umwelt und Klima

KORRUPTION

Unternehmen sollen gegen jede Form der Korruption, Erpressung und Bestechung eintreten.

Vermeidung von Korruption und wettbewerbswidrigem Verhalten



VERANTWORTUNG FÜR UNSERE MITARBEITER

Die SLV GmbH ist sich ihrer sozialen Verantwortung als Arbeitgeber für mehr als 300 Mitarbeiter bewusst und in dem Ziel bestrebt, ihnen ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten. Für uns stellen motivierte und gut ausgebildete Arbeitskräfte die Grundlage unseres Erfolges dar. Daher verstehen wir es als unsere Pflicht, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die unsere Mitarbeiter in der Ausführung ihrer Tätigkeiten bestmöglich unterstützen. Dieser Verantwortung wollen wir durch faire Vergütung, Sicherheit am Arbeitsplatz, vielfältige Karrierechancen sowie zahlreiche Weiterbildungsmöglichkeiten gerecht werden. So stellen wir sicher, dass ausreichend Fachpersonal auf uns als Arbeitgeber aufmerksam wird und unsere Mitarbeiter durch abwechslungsreiche Tätigkeiten langfristig motiviert ihrer Arbeit nachgehen können. Über unseren Beitritt zum UN Global Compact und die damit verbundene Anerkennung seiner zehn Prinzipien verpflichten wir uns des Weiteren auch im Rahmen unserer internationalen Geschäftstätigkeit zur Einhaltung der grundlegenden Menschenrechte.

MITARBEITERBINDUNG

A GREAT PLACE TO WORK.

Um unseren Mitarbeitern optimale Arbeitsbedingungen zu ermöglichen, haben wir eine Reihe von Maßnahmen eingeführt, die positiv auf Stimmung, Teamzusammenhalt sowie das körperliche Wohlbefinden einwirken. So möchten wir allen Angestellten langfristige Perspektiven und ein freundliches Arbeitsumfeld bieten, in dem jeder sein Potential entfalten und sich weiterentwickeln kann.

Besonders großen Wert legen wir auf die körperliche Unversehrtheit aller Mitarbeiter. Um diese zu gewährleisten, stellen wir unsere Büros kontinuierlich mit ergonomischen Arbeitsplätzen aus. Dazu gehören elektronisch höhenverstellbare Schreibtische, Stehtische für Mitarbeiter mit Rückenproblemen sowie individuell einstellbare Bürostühle. Zudem wurde im gesamten Gebäude die Bürobeleuchtung erneuert, um eine warme und produktive Arbeitsatmosphäre zu erzeugen. Für eine angenehme Temperatur sorgen zudem die Fußbodenheizung im Logistikcenter sowie Klimaanlage im Großteil der Büroräume. In die Lounge und die bereits modernisierten Büros wurden separate Sitzgruppen integriert, die einerseits für kurze Ruhepausen, aber auch als Besprechungsecken genutzt werden können. Für eine Erfrischung nach körperlich anstrengender Arbeit oder für Mitarbeiter, die mit dem Fahrrad zur Arbeit kommen, befinden sich im Logistikzentrum außerdem Umkleieräume, Spinde und Duschen. Damit Arbeitspausen auch wirklich die angestrebte Erholung bringen, wurde im Lounge-Bereich der Unternehmenszentrale in Übach-Palenberg eine große Küche eingebaut, in der Mitarbeiter ihre Mahlzeiten frisch zubereiten können. Auch für die Mitarbeiter im Logistikzentrum stehen moderne Küchengeräte zur Zubereitung ihrer Speisen bereit. Zusätzliche kleine Abteilungsküchen bieten außerdem die Möglichkeit, kostenlos Kaffee und Tee zuzubereiten. Zweimal wöchentlich geliefertes frisches Obst sorgt für den Vitaminkick zwischendurch.

Im Rahmen der Zusammenarbeit mit der B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH führten wir im Jahr 2017 eine Gefährdungsbeurteilung zum Thema „Psychische Belastung“ durch. Nach Auswertung der Fragebögen wurden Workshops vorbereitet, um Maßnahmen und Ziele für eine Verbesserung in den einzelnen Abteilungen auszuarbeiten. Des Weiteren bieten wir im Bereich der arbeitsmedizinischen Vorsorge regelmäßig arbeitsplatzbezogene Vorsorgeuntersuchungen (G25) sowie Untersuchungen von Bildschirmarbeitsplätzen (G37) an. Ergibt sich daraus der Nachweis, dass Arbeitsplatzbrillen benötigt werden, so beteiligt sich die SLV GmbH anteilig.

Da die Festigung des kollegialen Zusammenhalts auch über die verschiedenen Abteilungen hinaus maßgeblich zur Motivation der Mitarbeiter beiträgt, organisieren wir regelmäßig die unterschiedlichsten Veranstaltungen und Feste. Während es sich bei der Weihnachtsfeier um eine rein interne Veran-



staltung handelt, sind bei unserem Sommerfest auch Familienangehörige und Freunde willkommen. Langjährige Mitarbeiter, die ihre Jubiläen feiern, laden wir außerdem als Dankeschön für ihre Betriebstreue ins Roncalli Apollo Varieté in Düsseldorf ein. Die sportlichen Talente unserer Mitarbeiter werden jedes Jahr aufs Neue im Rahmen von Fußballturnieren oder während des Caveman Runs enthüllt. Auch hier unterstützen wir durch einen finanziellen Beitrag zu den Anmeldegebühren oder durch das Zur-Verfügung-Stellen der entsprechenden Shirts mit Firmenlogo.

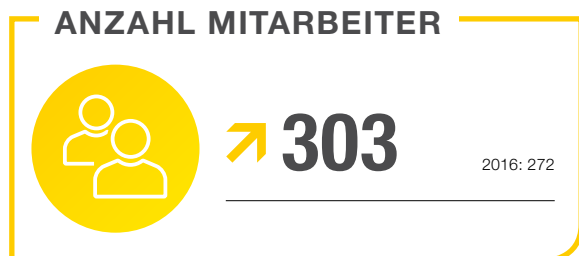
Dass unser Konzept der Mitarbeiterbindung funktioniert, ist vor allem daran erkennbar, dass 106 Mitarbeiter seit über zehn Jahren bei der SLV GmbH beschäftigt sind, 31 sogar seit über 20 Jahren. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit beträgt acht Jahre.

VIELFALT IST UNSERE STÄRKE

MITARBEITERSTRUKTUR.

Die SLV Group vergrößert sich ständig, sei es durch Neugründungen von Tochtergesellschaften oder Akquisitionen von Unternehmen zur Erweiterung unseres Portfolios. Inklusive aller Tochterunternehmen sind wir auf drei Kontinenten vertreten und stehen regelmäßig vor der Herausforderung, neue Unternehmen unter Wahrung der gesetzlichen Regelungen der einzelnen Länder in die SLV Group zu integrieren. Die Einhaltung ethischer und moralischer Grundsätze sowie unsere Wertvorstellungen im Hinblick auf Integrität, Toleranz, Diskretion, Respekt, Vertrauen und Zuverlässigkeit in unserer Unternehmensstruktur und unserem Berichtswesen ist uns besonders wichtig.

Auf Seite der GmbH betrug die Anzahl der Mitarbeiter zum 31.12.2017 insgesamt 303 (284,13 FTE), darunter 201 Männer (66,3%) und 102 Frauen (33,7%). In der gesamten SLV Group waren zum Jahresende 2017 673 Mitarbeiter beschäftigt (633,8 FTE).



Zuständig für das Thema Mitarbeiter ist die Personalabteilung, die in enger Abstimmung mit der Geschäftsführung vorgeht und Personalbedarfe in direkter Absprache mit den Abteilungsleitern ermittelt. Die Führungsebene der SLV GmbH setzte sich 2017 aus zehn Mitarbeitern zusammen, zwei davon waren Frauen. Unter die Gesamtzahl der Beschäftigten fallen außerdem neun Auszubildende, davon sieben Kaufleute für Büromanagement und zwei Fachinformatiker. Im Jahr 2017 schlossen zwei Auszubildende erfolgreich ihre Ausbildung ab, eine ehemalige Auszubildende setzt ihre Karriere seitdem im Vertrieb der SLV GmbH fort. Zusätzlich legen wir großen Wert darauf, auch Menschen mit körperlicher oder geistiger Behinderung auf Augenhöhe in die Arbeitsprozesse miteinzubeziehen, im Jahr 2017 zählten wir acht Mitarbeiter mit Schwerbehindertenausweis.

MITARBEITER* gesamt

	2017	2016
männlich	201	179
weiblich	102	93
gesamt	303	272
männlich (FTE)	195,18	171,43
weiblich (FTE)	88,95	83,57
gesamt (FTE)	284,13	255

ALTERSSTRUKTUR

	2017	2016
< 30	61 (20%)	61 (22%)
30–50	191 (63%)	171 (63%)
> 50	51 (17%)	40 (15%)

MITARBEITER MIT BEHINDERUNG

	2017	2016
männlich	6	7
weiblich	2	2
gesamt	8	9
in Prozent	2,6%	3,3%

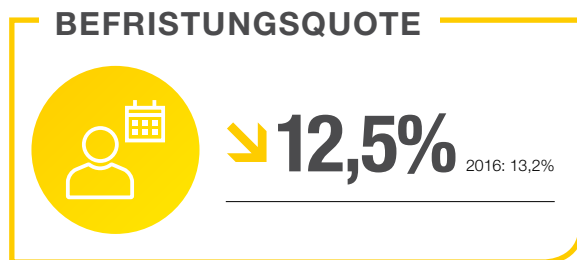
MITARBEITER IM FÜHRUNGSKREIS

	2017	2016
männlich	8	6
weiblich	2	3
gesamt	10	9
in Prozent	3,3%	3,3%

* Die angegebenen Zahlen beziehen sich auf die SLV GmbH. Sofern nicht anders gekennzeichnet, ist der Personalbestand in dieser und in den nachfolgenden Tabellen in Kopfbzahlen angegeben.

ARBEITSZEITMODELLE UND BEFRISTUNG.

Im Berichtsjahr 2017 betrug die Teilzeitquote unter allen Mitarbeitern 13,2%. Darunter lag der Frauenanteil mit 31 Teilzeitstellen höher als jener der Männer mit neun Stellen in Teilzeit. Grundsätzlich schreibt die Personalabteilung offene Stellen immer in Vollzeit aus, kann jedoch auch flexibel auf individuelle Wünsche nach Teilzeitarbeit eingehen. Neue Arbeitsverhältnisse beginnen in der Regel – mit wenigen Ausnahmen, wie beispielsweise bei Führungspositionen – als befristete Verträge, was den relativ hohen Gesamtanteil an befristeten Arbeitsverhältnissen (12,5%) erklärt.



Die Verträge gehen jedoch normalerweise nach einem Jahr automatisch in unbefristete Verhältnisse über. Verlängerungen der Befristungen kommen nicht nur äußerst selten vor, in vielen Fällen werden die Verträge sogar früher in unbefristete Arbeitsverhältnisse umgewandelt.

Vorzeitige Entfristungen vermitteln Mitarbeitern eine positive Anerkennung ihrer Leistungen, das daraus resultierende Gefühl der Wertschätzung durch Vorgesetzte sorgt so für eine gute Mitarbeiterbindung.

MITARBEITER Arbeitszeitmodelle und Befristung

	2017	2016
MITARBEITER IN VOLLZEIT		
männlich	192	174
weiblich	71	68
gesamt	263	242
in Prozent	86,8%	89%

MITARBEITER IN TEILZEIT		
männlich	9	5
weiblich	31	25
gesamt	40	30
in Prozent	13,2%	11%

MITARBEITER MIT UNBEFRISTETEM ARBEITSVERTRAG		
männlich	173	154
weiblich	92	82
gesamt	265	236
in Prozent	87,5%	86,8%

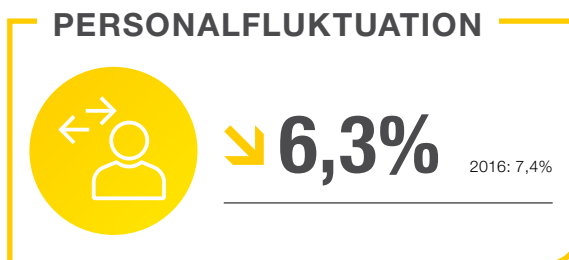
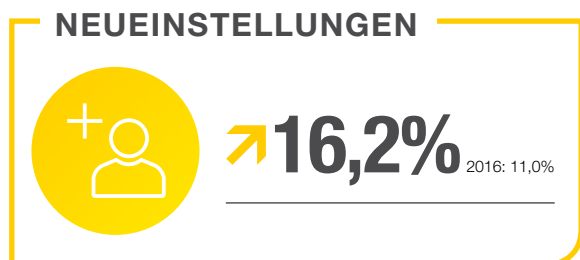
MITARBEITER MIT BEFRISTETEM ARBEITSVERTRAG		
männlich	28	26
weiblich	10	10
gesamt	38	36
in Prozent	12,5%	13,2%

NEUEINSTELLUNGEN UND FLUKTUATION.

Zusätzlich zur Stammebelegschaft wird in Perioden erhöhter Nachfrage überdurchschnittlicher Arbeitsaufwand durch den Einsatz von Leiharbeitern abgefangen. So unterstützten im Jahr 2017 rund 22 Leiharbeiter pro Monat unsere Mitarbeiter, insbesondere im Bereich der Logistik. Im Laufe des Jahres konnten wir außerdem 13 Leiharbeiter aufgrund ihres vorbildlichen Einsatzes für die SLV GmbH übernehmen. Zusätzlich zur Übernahme dieser Personen wurden 2017 36 weitere Mitarbeiter neu eingestellt. Bei diesen Neueinstellungen lag der Schwerpunkt auf dem Aufbau eines neuen Teams zur Digitalisierung und dem Ausbau des Außendienstes. Die Aufstockung des Digitalisierungsteams soll auch im kommenden Jahr weiter vorangetrieben werden. Von den 19 Mitarbeitern, die 2017 ihr Arbeitsverhältnis bei der SLV GmbH beendeten, wechselten zwei aufgrund der erforderlichen Umstrukturierungen nach der Akquisition der SLV Group durch Ardian in die neu gegründete BIG WHITE AcquiCo GmbH.

MITARBEITER Neueinstellungen und Fluktuation

	2017	2016
NEUEINSTELLUNGEN		
männlich	35	19
weiblich	14	11
gesamt	49	30
in Prozent	16,2%	11,0%
< 30	18	13
30–50	25	11
> 50	6	6
PERSONALFLUKTUATION		
männlich	14	8
weiblich	5	12
gesamt	19	20
in Prozent	6,3%	7,4%
< 30	8	8
30–50	9	11
> 50	2	1



ELTERNZEIT.

Unter Berücksichtigung der gesetzlichen Regelungen hat jeder Mitarbeiter Anspruch auf Elternzeit nach der Geburt eines Kindes. Im Jahr 2017 nahmen neun Mitarbeiter (fünf Männer und vier Frauen) Elternzeit in Anspruch. Sieben Mitarbeiter kehrten nach Ablauf der Elternzeit wieder zurück ins Unternehmen. Darunter fielen die fünf Männer mit kürzerer Elternzeit von ein bis drei Monaten und zwei Frauen, die sich bereits seit 2016 in Elternzeit befanden. Bei den übrigen Frauen dauert die Elternzeit noch mindestens bis ins Jahr 2018 an. Wir begrüßen es sehr, dass immer mehr Männer von ihrem Recht auf Elternzeit Gebrauch machen, auch wenn die beanspruchbare Zeitspanne bisher noch nicht voll ausgeschöpft wird. Bisher sind alle Mitarbeiter aus ihrer Elternzeit wieder zurückgekehrt und auch 12 Monate danach noch bei der SLV GmbH beschäftigt. Zudem haben alle Angestellten das Recht, zu den gleichen Bedingungen (wie z.B. Wochenarbeitszeit) an ihren alten oder einen vergleichbaren Arbeitsplatz zurückzukehren. Zwischenzeitliche prozentuale Lohn- und Gehaltserhöhungen gelten selbstverständlich auch für Rückkehrer.

MITARBEITER Elternzeit

	2017	2016
MITARBEITER IN ELTERNZEIT		
männlich	5	2
weiblich	4	2
gesamt	9	4
RÜCKKEHRQUOTE		
männlich	5	2
weiblich	2	0
gesamt	7	2

MASSNAHMEN GEGEN DISKRIMINIERUNG, MOBBING UND BOSSING.

Für uns ist es ein Selbstverständnis, dass an all unseren Standorten Menschenrechte eingehalten, unterschiedliche Kulturen und Religionen respektiert sowie Mitarbeiter vor Diskriminierung geschützt werden. Bei Vorfällen, die zeigen, dass Mitarbeiter diese Werte nicht respektieren, gehen wir entschlossen vor, angemessene Konsequenzen zu ziehen. Glücklicherweise wurden der Personalabteilung im Jahr 2017 keine Diskriminierungsvorfälle gemeldet, sodass keine speziellen Abhilfemaßnahmen getroffen werden mussten. Um potenziellen Fällen von Mobbing prinzipiell zu begegnen, ernannte der Betriebsrat eine Mobbingbeauftragte, an die sich Mitarbeiter mit ihren Anliegen wenden können. Diese

Maßnahme wurde von der Belegschaft nicht nur äußerst positiv aufgenommen, die Unterstützung der Beauftragten wurde auch in sieben Fällen in Anspruch genommen. Diese Situationen ließen sich meist durch Gespräche der Betroffenen untereinander oder unter Einbeziehung der Vorgesetzten klären. Auf Wunsch des Betroffenen konnte auch die Personalabteilung unterstützend zu diesen Gesprächen hinzugezogen werden. Grundsätzlich stellt die Mobbingbeauftragte in schwierigeren Fällen zusätzlich Adressen für externe (psychologische) Beratung zur Verfügung.

**„DIE PRAXIS REGELMÄSSIGER
FEEDBACKGESPRÄCHE WIRD VON ALLEN
BETEILIGTEN ÄUSSERST POSITIV
WAHRGENOMMEN, (...)“**

KOMPETENZENTWICKLUNG UND WEITERBILDUNG

REGELMÄSSIGE BEURTEILUNG VON MITARBEITERN.

Konstruktives Feedback zu erbrachten Leistungen stellt für die SLV GmbH einen wesentlichen Bestandteil einer offenen Kommunikationskultur dar. Um den Austausch zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten zu ermöglichen, werden deshalb regelmäßig Beurteilungsgespräche geführt. Diese finden jeweils zum Ende der Probezeit und zum Ende einer Befristung statt. Ab dem Zeitpunkt der Entfristung hat jeder Mitarbeiter, egal ob Angestellter oder Arbeiter, das Anrecht auf ein jährliches Feedbackgespräch, in dem nicht nur Mitarbeiter von Vorgesetzten Rückmeldung erhalten, sondern auch die Möglichkeit besteht, Vorgesetzte zu beurteilen. Als Gesprächsleitfaden entwickelte die Personalabteilung ein Formular für Mitarbeitergespräche, das verschiedene Elemente aus den Bereichen „Arbeitsergebnisse“, „Fachliches Können“, „Arbeitsverhalten“ und „Persönliches Verhalten“ zur Beurteilung der Mitarbeiter sowie die Kategorien „Führungsverhalten“, „Mitarbeiterförderung“ und „Persönliches Verhalten“ zur Beurteilung von Vorgesetzten beinhaltet.

Die Praxis regelmäßiger Feedbackgespräche wird von allen Beteiligten äußerst positiv wahrgenommen, da sie den Austausch zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten fördert sowie

das Gefühl der Wertschätzung und Anerkennung durch Vorgesetzte steigert. Das damit verbundene verbesserte Wohlbefinden am Arbeitsplatz führt zu einer positiven Mitarbeiterentwicklung und -bindung. Im Jahr 2017 fanden insgesamt 137 Mitarbeitergespräche statt, womit 45,2% der Mitarbeiter eine Beurteilung Ihrer Arbeit erhielten und die Möglichkeit hatten, selbst Feedback zu geben. Die Anzahl der Gespräche zum Ende von Probezeiten und Befristungen ist in diesem Wert nicht mit angeführt, da wir hierfür andere Formulare nutzen, die nicht zur regelmäßigen Beurteilung dienen.

Für das Jahr 2018 streben wir an, die Wichtigkeit der Mitarbeitergespräche im Führungskreis und bei den Teamleitern weiter zu verdeutlichen und die Gesamtzahl der geführten Gespräche wesentlich zu erhöhen.

Mit dem Führungskreis und einzelnen Teamleitern werden konkrete Ziele für das jeweilige Kalenderjahr vereinbart. Für deren Erfüllung erhalten Teamleiter im Folgejahr eine Bonuszahlung, deren Höhe sich prozentual am Erreichungsgrad der Ziele orientiert.

MITARBEITER Beurteilungen

	2017	2016
REGELMÄSSIGE BEURTEILUNG VON MITARBEITERN		
beurteilte Mitarbeiter	137 von 303 = 45,2%	66 von 272 = 24,3%
männlich (Prozent)	96 (47,8% aller Männer)	46 (25,7% aller Männer)
weiblich (Prozent)	42 (41,2% aller Frauen)	20 (21,7% aller Frauen)

AUS- UND WEITERBILDUNG.

Ein systematisches Vorgehen bei der Sicherung neuer Arbeitskräfte sowie bei der Weiterbildung unserer Fachkräfte ist für die SLV GmbH integraler Bestandteil des Unternehmenserfolgs, weshalb wir unterschiedliche Maßnahmen umgesetzt haben, die uns diesem Ziel näher bringen.

So erhalten Mitarbeiter entsprechend der jeweiligen Einsatzbereiche Weiterbildungsmöglichkeiten, die durch die Ergebnisse der Feedbackgespräche sowie mit Hilfe einer internen Qualifikationsmatrix bestimmt werden. Wichtige Parameter bei der Bestimmung des Schulungsbedarfes sind persönliche Fähigkeiten, das Herausarbeiten von individuellen Stärken wie auch die Anpassung der Rahmenbedingungen an gesetzliche Neuerungen. Aufgrund der Schnelllebigkeit der Entwicklungen im LED-Bereich ist es für uns essenziell, unsere Mitarbeiter auf dem neuesten Wissensstand zu halten. Die nötigen Qualifikationen werden durch interne Schulungen, Workshops sowie spezielle Seminare von externen Anbietern abgedeckt.



Die optimale Verstetigung der Bildungsmöglichkeiten konnten wir im Oktober 2015 durch die Fertigstellung des SLV TRAINING CENTERS realisieren. Hier haben wir die Möglichkeit, Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner intern zu den für sie relevanten Bereichen, wie beispielsweise Produktneuheiten, aktuelle Entwicklungen im Smart Home Bereich oder

allgemein zu LED-Technologien, zu schulen. Zusätzlich bieten wir fachbereichsübergreifende Weiterbildungsmöglichkeiten an, wie beispielsweise Ersthelfer- und Brandschutzhelferkurse, die die Arbeitssicherheit verbessern und selbstverständlich in regelmäßigen Abständen aufgefrischt werden.

Um auch in Zukunft geeignetes Fachpersonal sicherstellen zu können, wird Nachwuchsförderung bei SLV groß geschrieben. Aktuell bietet die SLV GmbH drei Ausbildungsberufe an, nämlich „Kaufmann/-frau für Büromanagement“, „Fachinformatiker/-in Systemintegration“ sowie „Fachinformatiker/-in Anwendungsentwicklung“. Voraussichtlich wird das Unternehmen im Jahr 2019 zwei weitere Berufsfelder, „Kaufmann/-frau E-Commerce“ und „Fotograf/-in“, hinzufügen, um auch in diesen Bereichen den Nachwuchs aus den eigenen Reihen zu gewährleisten. Hat die Ausbildung bei SLV erst einmal begonnen, sollen auch für unsere Nachwuchstalente die optimalen Bedingungen herrschen. Zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfungen erhalten alle Auszubildenden die Möglichkeit, Lernereinheiten in kleinen Gruppen zu gestalten sowie einen externen Prüfungsvorbereitungskurs zur Wiederholung des Lernstoffes zu besuchen. Die mündlichen Abschlussprüfungen werden in enger Kooperation mit der IHK Aachen in unseren Räumlichkeiten durchgeführt. Die Erfolgsquote bei den Abschlüssen liegt bisher bei 100%.

BERUFSAUSBILDUNG



100%

erfolgreich abgeschlossen

Bis 2017 wurden insgesamt 34 Personen erfolgreich ausgebildet, 26 der ehemaligen Auszubildenden wurden übernommen. Einige unserer ehemaligen Auszubildenden bekleiden heute Führungspositionen innerhalb der SLV GmbH. Von den aktuell beschäftigten neun Auszubildenden werden sechs im Juni 2018 ihre Ausbildung beenden.

MITARBEITER Weiterbildungen

	2017	2016
gesamte Weiterbildungsstunden	3771,5	3847,5
durchschnittliche Weiterbildungsstunden pro Mitarbeiter	12,45	14,15
geschulte Mitarbeiter	228	322
männlich	161	209
weiblich	67	113

MITARBEITER Auszubildende

	2017	2016
ANZAHL AUSZUBILDENDE		
männlich	4	6
weiblich	5	2
gesamt	9	8

VEREINIGUNGSFREIHEIT UND KOLLEKTIVVERTRÄGE

GEMEINSAM STARK.

Um die Wichtigkeit des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivvereinbarungen bei der SLV GmbH anzuerkennen und ihr Rechnung zu tragen, wurde im Oktober 2015 der Betriebsrat gegründet. Dieser besteht aus insgesamt neun Mitgliedern (drei Frauen und sechs Männer) und trifft sich in der Regel einmal pro Woche. Durch diese Regelmäßigkeit kann gewährleistet werden, dass die dringendsten Themen zeitnah besprochen und fristgerecht bearbeitet werden sowie ein kontinuierlicher Informationsaustausch zwischen den einzelnen Mitgliedern stattfindet. Innerhalb des Betriebsrates existieren außerdem unterschiedliche Ausschüsse, die für die Ratsmitglieder relevante Themen zusammentragen und aufbereiten, wie beispielsweise der Betriebsausschuss, der Personalausschuss oder der Wirtschaftsausschuss.

Treffen zwischen dem Betriebsrat und der Geschäftsführung finden einmal im Monat statt. Bei diesen Terminen werden Informationen ausgetauscht, aktuelle Themen diskutiert und Verhandlungen geführt. In Notfällen finden die Treffen außerhalb der angesetzten Termine statt, um dringende Anliegen entsprechend schnell bearbeiten zu können. Zusammen mit der Geschäftsführung wurden die folgenden vier Betriebsvereinbarungen abgeschlossen: Arbeitszeit und Gleitzeit, Mehrarbeit, Pausen, Vertrauensarbeitszeit.

Einen gewerkschaftlichen Tarifvertrag haben wir nicht, es gibt jedoch firmeninterne Lohn- und Gehaltsgruppen. Im Jahr 2017 betrug die Gehaltserhöhung 2,5%. Aufgrund der Übernahme der GmbH durch den neuen Investor Ardian im Jahr 2017 wurde allen Mitarbeitern ein zusätzlicher Bonus ausgezahlt. Außerdem erhält die gesamte Belegschaft Urlaubs- und Weihnachtsgeld nach betrieblicher Vereinbarung.

Aufgrund internationaler Lieferantenbeziehungen bewegt sich SLV auch in solchen Ländern, in denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen gemeinhin als gefährdet gilt. Diesem Risiko versuchen wir auf unterschiedlichen Ebenen entgegenzuwirken. Zum einen durch das SLV Business Agreement, in dem uns unsere Lieferanten, neben anderen grundlegenden Rechten und Standards, die Einhaltung des Rechts auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivvereinbarungen zusichern, und zum anderen durch eine regelmäßige Vor-Ort-Kontrolle in Form von Audits.

BETRIEBS-VEREINBARUNGEN



ARBEITSZEIT UND GLEITZEIT



MEHRARBEIT



PAUSEN



VERTRAUENS-ARBEITSZEIT

SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

ORGANISATION.

In den Bereichen Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit priorisieren wir unsere Aktivitäten in zweierlei Hinsicht: Einerseits sollen potenzielle Gefahrenstellen rechtzeitig erkannt und adäquat beurteilt werden, andererseits muss eine bedarfsgerechte Gesundheitsvorsorge garantiert sein, um das persönliche Wohlergehen sowie die berufliche Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter sicherzustellen. Durch engagierte Mitarbeiter, die als Erst- und Brandschutz Helfer eingreifen können, sowie eine klar definierte Fremdfirmenrichtlinie sind wir bestens auf den Ernstfall vorbereitet. Zudem helfen uns speziell eingerichtete Ausschüsse und Arbeitskreise zum Thema Arbeitssicherheit dabei, Maßnahmen zur dauerhaften Verbesserung anzustoßen und fachlich zu begleiten.

KONTINUIERLICHE VERBESSERUNG DER ARBEITSSICHERHEIT.

Die Verbesserung der Sicherheit im Unternehmen sehen wir als ganzheitliche Aufgabe – dies betrifft sowohl Anlagen, Ausstattung, moderne Ausrüstung, ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze und gute Arbeitsbedingungen als auch Leistungen des Gesundheitsmanagements wie beispielsweise allgemeine Gesundheits-Checks oder zielgruppenspezifische Maßnahmen (Konfliktmanagement-Training für Führungskräfte oder „Gesund Heben und Tragen“ für Logistik-Mitarbeiter). Das vorrangige Ziel ist es, Unfälle zu vermeiden, Gefahren zu minimieren und den Gesundheitsschutz der Mitarbeiter zu verbessern. Aus diesem Grund sind alle Arbeitsplätze im Unternehmen entsprechend der allgemein anerkannten sicherheitstechnischen sowie arbeitsmedizinischen Regeln eingerichtet, sodass die Arbeitsleistung unfallfrei und belastungsarm erbracht werden kann. Gleichzeitig ist jeder Mitarbeiter dafür verantwortlich und dazu verpflichtet, alle maßgeblichen Sicherheitsvorschriften zu kennen und diese im eigenen Arbeitsbereich konsequent und mit aller Sorgfalt anzuwenden – im eigenen Interesse, aber auch im Interesse des Unternehmens. Um diesen Prozess bestmöglich zu unterstützen sowie Gesundheit, Leistungsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit zu fördern, bietet das Unternehmen ergonomische Hilfsmittel, Schutzausrüstungen und vielfältige Vorbeugeprogramme (Messung der Innenraumluft, Hautschutzplan, persönliche Schutzausrüstung etc.) an.

Zusätzlich führen wir jedes Jahr Unterweisungen zu Sicherheitsmaßnahmen mit dem Ziel durch, das Bewusstsein der Mitarbeiter im Umgang mit der Sicherheitsausstattung zu

schärfen und den Umgang damit als selbstverständlich zu gestalten. Alle Mitarbeiter am Standort Übach-Palenberg erhalten eine Erstunterweisung, die in der Regel in der ersten Woche nach Arbeitsbeginn erfolgt. Inhaltlich unterscheiden sich die Unterweisungen je nach Tätigkeit im Unternehmen, was zur Folge hat, dass beispielweise Schulungen im Logistikbereich anders ablaufen als jene in der Verwaltung. Die Durchführung der jährlichen Erst- und Sicherheitsunterweisungen übernehmen die jeweiligen Teamleiter. Deren Dokumentation obliegt dem Koordinator für Arbeitssicherheit.

ARBEITSMEDIZINISCHE VORSORGE.

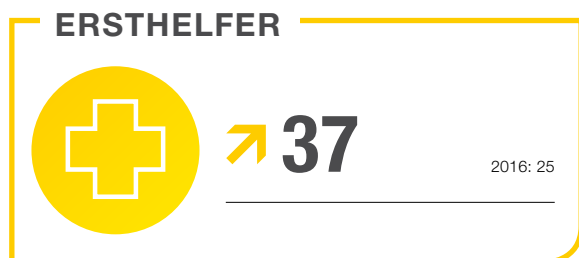
Als individuelle Arbeitsschutzmaßnahme ergänzt die arbeitsmedizinische Vorsorge technische und organisatorische Maßnahmen, ohne diese zu ersetzen. Im Jahr 2017 fanden arbeitsplatzbezogene Vorsorgeuntersuchungen, Untersuchungen von Bildschirmarbeitsplätzen sowie Beratungen für leistungsgeminderte Mitarbeiter statt. Den Auswertungen folgten Beratungsgespräche, deren Ziel es war, Maßnahmen einzuleiten, die der Früherkennung und Vorbeugung arbeitsbedingter Erkrankungen dienen. Zusätzlich wurden Beratungen zum Einsatz geeigneter Stühle und Stehhilfen im Büro- und Produktionsbereich durchgeführt. An dieser Stelle sei außerdem die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung erwähnt, die ebenfalls dem Bereich der arbeitsmedizinischen Vorsorge zuzuordnen ist. Diese wurde durch eine externe Betreuerin für Gesundheitsmanagement von der B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH im Jahr 2017 durchgeführt, begleitet und ausgewertet. Folgeprozesse und Feinanalysen wurden in Zusammenarbeit mit Mitarbeitern der SLV GmbH in Form von Fokusgruppen umgesetzt. Aktuell befindet sich das Projekt im laufenden Prozess.

„DIE VERBESSERUNG DER SICHERHEIT IM UNTERNEHMEN SEHEN WIR ALS GANZHEITLICHE AUFGABE (...)“

ZAHLEN UND FAKTEN ZUR ARBEITSSICHERHEIT.

Ersthelfer

- Ausbildung aller Ersthelfer erfolgte im Herbst 2017
- Drei Defibrillatoren (Verwaltung, Logistik-Center und TRAINING CENTER)
- Ein Sanitätsraum zentral gelegen im Logistik-Center



Brandschutzhelfer

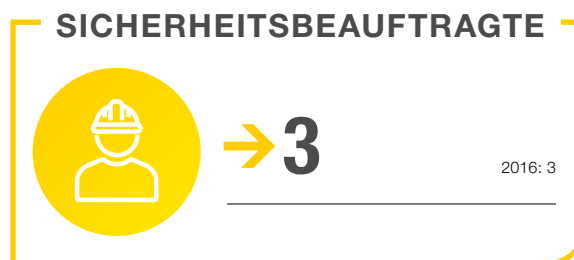
Der externe Brandschutzbeauftragte übernimmt die Ausbildung der Brandschutzhelfer, führt die Überprüfung der brandschutztechnischen Anlagen und Einrichtungen durch, leitet Evakuierungsübungen und dokumentiert den gesamten Prozess. An den Standorten Werkstraße und Daimlerstraße fanden im Jahr 2017 Schulungen zu folgenden Themen statt:

- vorbeugender Brandschutz durch Kontrolle bei Arbeiten mit Feuer oder Hitze
- Brandbekämpfung bei Entstehungsbränden
- Bedienung der Brandschutzeinrichtungen (Wandhydranten, Rauch- und Wärmeabzüge)
- Einweisen der eintreffenden Feuerwehr



Sicherheitsbeauftragte

Bei Sicherheitsbeauftragten (SiBe) handelt es sich um interne Fachkräfte, die Führungskräfte, die Fachkraft für Arbeitssicherheit oder den Betriebsarzt darin unterstützen, Unfälle, berufsbedingte Krankheiten und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren zu vermeiden sowie die Durchsetzung von Sicherheitsmaßnahmen voranzutreiben. Aktuell sind vier weitere Mitarbeiter zur Schulung zum Sicherheitsbeauftragten angemeldet.



ASA (Arbeitsschutzausschuss)

Der Arbeitsschutzausschuss hat die Aufgabe, bei Fragen und Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung beratend zur Seite zu stehen. Er trifft mindestens einmal alle drei Monate zusammen, um Arbeitsschutzthemen zu diskutieren, Maßnahmen zu beraten und Entscheidungen vorzubereiten.

Inhaltlich beschäftigt sich der Arbeitsschutzausschuss im Jahr 2017 an allen Standorten in Übach-Palenberg unter anderem mit dem Thema Hautschutz. Hierzu wurde ein an das Unternehmen angepasster Hautschutz- und Desinfektionsplan erstellt. Des Weiteren erfolgte auf Anraten des Ausschusses im Bereich des Logistik-Centers die Einführung von Markierungen und Hinweisschildern an den Fußwegen im Lagerbereich, um Besuchergruppen noch sicherer durch das Lager führen zu können.

Arbeitskreis Gesundheit

Der Arbeitskreis Gesundheit besteht aus einem Mitglied der Geschäftsführung, dem Koordinator für Arbeitssicherheit, einer Protokollführerin und zwei Mitgliedern des Betriebsrates. Treffen finden je nach Bedarf statt und werden an den Arbeitssicherheitsausschuss berichtet. Der Arbeitskreis Gesundheit wurde im Jahr 2017 mit dem Ziel gegründet, die Planung und Umsetzung eines Kurzfragebogens zur Arbeitsanalyse im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung zeitnah zu ermöglichen sowie im Hinblick auf dessen Ergebnisse weitere Schritte einzuleiten (beispielsweise Durchführen von Workshops).

Sicherheitsfachkraft

Zur arbeitsmedizinischen und sicherheitstechnischen Betreuung des Unternehmens besteht ein Betreuungsvertrag, der mit der B·A·D Gesundheitsvorsorge und Sicherheitstechnik GmbH abgeschlossen wurde. Die von ihr zur Verfügung gestellte Sicherheitsfachkraft führte sowohl die Gefährdungsbeurteilungen nach dem Arbeitsschutzgesetz wie auch zu psychischen Belastungen durch.

Fremdfirmenrichtlinie

Die Fremdfirmenrichtlinie wurde im November 2017 überarbeitet und dient der Sicherheit aller Mitarbeiter, die nicht bei SLV beschäftigt sind. Sie ist während des gesamten Aufenthalts auf dem Firmengelände einzuhalten und beinhaltet folgende Verhaltensregeln:

- Verhalten bei Arbeiten in Höhen

- Verhalten auf Verkehrswegen

- Arbeitsschutzmaßnahmen

- Brandschutz

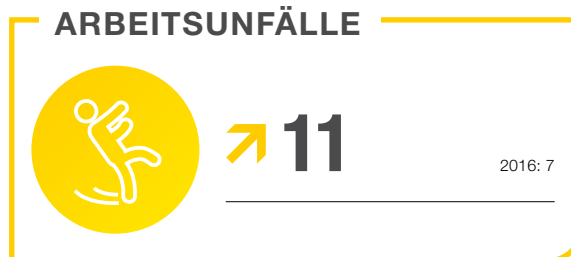
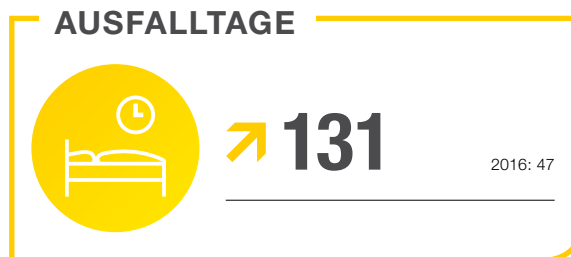
- Erste Hilfe

- Umweltmaßnahmen

Die Richtlinie wird jeder Fremdfirma vor dem Betreten des Betriebsgeländes ausgehändigt, um deren Kenntnisnahme mit einer Unterschrift zu dokumentieren.

Verletzungen und Krankheiten

2017 kam es zu einem Anstieg der gemeldeten Unfälle, wobei sich die Hälfte der zusätzlichen Arbeitsunfälle auf Wegeunfälle zurückführen lässt. Bedingt durch die Schwere der Verletzungen kam es im Jahr 2017 zu längeren Regenerationszeiten der Mitarbeiter, was den höheren Wert an Ausfallzeiten als im Vorjahr erklärt. Mitarbeitern, die für einen längeren Zeitraum erkrankt waren, ermöglicht die SLV GmbH eine schrittweise Rückkehr an ihren Arbeitsplatz. Spezifische Berufskrankheiten sind aktuell nicht bekannt.



**MITARBEITER
Arbeitsunfälle**

	2017	2016
GEMELDETE UNFÄLLE		
gesamt	11	7
ANZAHL GEMELDETE UNFÄLLE NACH GESCHLECHT		
männlich	4	5
weiblich	7	2
gesamt	11	7
UNFALLBEDINGTE AUSFALLZEITEN		
Arbeitstage	131	47
Stunden	1.040	374,5

GESELLSCHAFTLICHES ENGAGEMENT

VERANTWORTUNG UND HILFE.

Soziales Engagement außerhalb der Firma ist für die SLV GmbH als mittelständisches Unternehmen ein wichtiger Faktor, um regionale Strukturen zu stärken und auf lokaler Ebene einen Beitrag für unser Umfeld zu leisten. An die örtliche Gesamtschule spenden wir regelmäßig Aufklärungsmaterial zur Suchthilfe sowie Zeitschriften zur Aufklärung und Vorbeugung für Eltern, Lehrer und Schüler. Weihnachtsgeschenke, die unsere Mitarbeiter von Kunden und Lieferanten erhalten, werden in der Personalabteilung gesammelt und komplett an die Übach-Palenberger Tafel e.V. übergeben.

Zusätzlich verzichtet die SLV GmbH auf Präsente zur Weihnachtszeit und spendet den Betrag stattdessen regelmäßig an die Stiftung Deutsche Krebshilfe und die Kinderkrebshilfe. Im Jahr 2017 belief sich die Summe auf 5.000€. Auch durch die

während des Sommerfestes durchgeführte Versteigerung konnten wir im letzten Jahr zusätzliche 3.200€ einnehmen. Dieser Betrag und die Einnahmen aus aufgestellten Spendenboxen für Leergut kamen ebenfalls der Stiftung Deutsche Krebshilfe zugute.

Als weitere Maßnahme rufen wir unter unserer Belegschaft in regelmäßigen Abständen zur Registrierung bei der DKMS auf. Bis heute haben sich auf diese Weise 97 Mitarbeiter als Stammzellenspender typisieren lassen. Der gesamte Prozess der Typisierung findet im Unternehmen statt, die damit verbundenen Kosten werden in voller Höhe von der SLV GmbH übernommen. Erfreulich ist, dass einer unserer Mitarbeiter bereits als geeigneter Spender in Frage gekommen ist und seine Stammzellen für einen passenden Empfänger gespendet hat.





DANK URKUNDE FÜR IHR ENGAGEMENT

Die Deutsche Krebshilfe dankt

**der SLV GmbH
in Übach-Palenberg**

ganz herzlich für die großzügige Spende in Höhe von **3.200 Euro**
anlässlich einer Versteigerung während Ihres Sommerfestes.
Mit diesem Beitrag helfen Sie uns, die Versorgung krebserkrankter
Menschen weiter zu verbessern.

Sabine Boos

i. A. Sabine Boos
Sachgebietsleitung Fundraising / Marketing

Bonn, 14. März 2018

 **Deutsche Krebshilfe**
HELFEN. FORSCHEN. INFORMIEREN.



VERANTWORTUNG FÜR UNSERE PRODUKTE

Wie kaum eine andere technische Neuerung hat die LED-Technologie in den letzten Jahren rasante Entwicklungen durchlebt und die Welt der künstlichen Beleuchtung revolutioniert. Die Anzeichen für das disruptive Potenzial, die gesamte Branche zu verändern, erkannte SLV von Anfang an und integrierte diese zukunftssträchtige Beleuchtungstechnik konsequent in das eigene Angebot. Aktuell besteht das gesamte SLV Produktportfolio zu etwa 95% aus LED, entweder in Form von Leuchten mit festverbauten Leuchtkörpern oder als Leuchten, die nachträglich mit LED-Leuchtmitteln ausgestattet werden können.

NACHHALTIGKEIT UNSERER PRODUKTE













ÖKOLOGISCHE UND ÖKONOMISCHE VORTEILE.

Die Vorteile von LEDs liegen für uns auf der Hand: Neben einer hohen Lichtausbeute und der allgemein besseren Lichtqualität sind moderne LED-Leuchtmittel besonders im Bereich der Energieeffizienz herkömmlichen Leuchten bei Weitem überlegen.

Energieeffizienz misst sich bei Leuchtmitteln in Lumen pro Watt und gibt wieder, wieviel Lichtstrom (Lumen) das Leuchtmittel mit einem Watt Input produzieren kann. Bei einem modernen LED-Leuchtmittel liegt dieser Wert inzwischen bei bis zu 130 Lumen/Watt. Hingegen erreichen Glühlampen maximal einen Wert von 17 Lumen/Watt.

Zusätzlich ist neben der hohen Energieeffizienz auch die hohe Lebensdauer ein großer Pluspunkt. Diese beläuft sich bei herkömmlichen Glühlampen auf etwa 1.500 Betriebsstunden, moderne LED-Leuchtmittel können bei fachgerechter Anwendung bis zu 25.000 Stunden und mehr zum Einsatz kommen.

Die über die gesamte Lebenszeit eingesparten 80% des Primärenergiebedarfs stellen nicht nur aus Sicht des Umweltschutzes ein überzeugendes Argument dar, sondern bieten durch reduzierte Energiekosten auch einen positiven finanziellen Mehrwert.

Technologie	durchschnittliche Effizienz (Lumen/Watt)	durchschnittliche Lebensdauer (Stunden)	Primärenergieverbrauch (pro 25.000 Betriebsstunden)
 LED	60–130 	15.000–30.000 	~700kWh 
 Halogen	11–21 	2.000–3.000 	~2.500kWh 
 Glühlampe	8–17 	1.000–1.500 	~3.300kWh 

Quelle: United4efficiency: Accelerating the Global Adaption of Energy-Efficient Lighting
 Licht.de: Licht.wissen 20, Nachhaltige Beleuchtung

KUNDENGESUNDHEIT UND PRODUKTSICHERHEIT.

Die Gewährleistung der Sicherheit unserer Produkte in der Anwendung durch unsere Kunden stellt für SLV die oberste Priorität dar. Um dies garantieren zu können, stellen wir durch sorgfältige Lieferantenauswahl und mehrstufige Prüfprozesse sicher, dass unsere Kunden sicherheitstechnisch einwandfreie Produkte von höchster Qualität erhalten. Dabei gehen unsere Aktivitäten in der Summe oftmals über die gesetzlichen Anforderungen hinaus. Die gründliche Auswertung und Analyse gesammelter Daten in Bezug auf die Produktsicherheit nutzen wir weiterführend, um die Sicherheit unserer Produkte kontinuierlich zu verbessern.

Als international agierender Produktentwickler und Hersteller stellt eine sorgfältige Auswahl unserer Lieferanten somit die Grundlage für die Sicherheit unserer Produkte dar. Damit wir im Zuge dieser Auswahlprozesse auch zu passenden Ergebnissen kommen, werden neben dem eigentlichen Produktionsprozess eine Vielzahl von Kriterien berücksichtigt. Darunter fallen beispielsweise die Überprüfung der Gebäude und Anlagen unserer Zulieferer oder die Einhaltung ethischer, sozialer, gesundheits- und sicherheitsrelevanter Anforderungen. Orientierungshilfe geben uns dabei internationale Standards wie die Business Social Compliance Initiative (BSCI) oder der UN Global Compact. Weitere grundlegende Kriterien im Auswahlprozess sind die Einhaltung regulatorischer Auflagen und standortspezifischer Umweltvorschriften sowie effektive Qualitätsmanagement- und Qualitätssicherungssysteme. SLV ist davon überzeugt, dass erfolgreiche und zukunftsorientierte Produkte nur dann entstehen können, wenn eine solide Grundlage dafür geschaffen wurde. Dementsprechend gehört es zu unserem Selbstverständnis, langfristige und auf gegenseitigem Vertrauen basierende Beziehungen mit qualifizierten Lieferanten zu etablieren.

Die zweite Dimension der Sicherstellung der Produktsicherheit machen neben dem Screening unserer Zulieferer Produktentwicklungsprozesse aus. Diese beginnen nach der Festlegung des gewünschten Kundennutzens, der technischen Anforderungen sowie eines zeitgemäßen Designs mit der Herstellung von Prototypen und Serienmustern. Unsere strengen Qualitätsrichtlinien legen für die Hersteller den Handlungsrahmen für die von SLV erwarteten Ansprüche an den Produktionsprozess und die begleitende Qualitätssicherung fest. Anschließend werden die Muster in einem mehrstufigen Prozess mittels dynamischer Produkt-Checklisten hinsichtlich sicherheitsrelevanter Kriterien überprüft. Firmeneigene Labore an unserem Stammsitz in Übach-Palenberg und bei unserer Tochterfirma, SLV Lighting (Shanghai) Co. Ltd., ermöglichen uns die Durchführung einer Vielzahl von erforderlichen Tests im Hinblick auf Sicherheit, Funktion und Performance. Hierzu gehören unter anderem:

■ Sicherheitsprüfungen (elektrisch & mechanisch)

■ Drop Tests zur Sicherstellung der Verpackungsqualität

■ EMV-Prüfungen

■ Entflammbarkeitsprüfungen

Zusammen mit der finalen Konformitätsbewertung schließt eine ausführliche Risikobewertung den Produktentwicklungsprozess ab. Interne Experten für Produktkennzeichnung, Erstellung mehrsprachiger Betriebsanleitungen und Verpackungsoptimierung gewährleisten die sichere Handhabung unserer Produkte sowie den unbeschadeten Transport zu unseren Kunden. Zusätzlich stellen wir für Kunden und Interessierte eine Vielzahl an ergänzenden Produktinformationen hinsichtlich fotometrischer, technischer, regulatorischer und sicherheitsrelevanter Produkteigenschaften im Downloadbereich unserer Internetseite zur Verfügung (<https://www.slv.com/de-de/service/downloads.html>).

Bereits während der laufenden Produktionsprozesse werden unsere qualifizierten Lieferanten und deren Produkte regelmäßig kontrolliert und auditiert. Dabei legt SLV großen Wert darauf, dass die eingesetzten Audit-Teams interdisziplinär und international aufgestellt sind, um fachbereichsübergreifendes und interkulturelles Verständnis zu gewährleisten. Begutachtetes und kalibriertes Test- und Laborequipment befähigt unsere Lieferanten weiterführend, die von SLV exakt definierten Sicherheitsprüfungen und Funktionstests anhand bebildeter und bei Bedarf bilingualer Prüfanweisungen gezielt und technisch korrekt durchzuführen. Weitere Mechanismen zur Garantie der Sicherheit und Wertigkeit unserer Produkte umfassen Verschiffungsfreigaben vor Ort durch unsere eigenen Inspektionsteams, Wareneingangskontrollen sowie wiederkehrende Laborprüfungen.

Verbesserungsvorschläge und Hinweise in Bezug auf Produktsicherheit, die wir durch den regelmäßigen Dialog mit unseren Stakeholdern erhalten, nutzen wir aktiv zur Weiterentwicklung unserer Produkte. So liefern uns Kunden- und Produktfeedback, detaillierte Feldanalysen und eine durchgängige Marktüberwachung nützliche Hinweise und Erkenntnisse über unsere Produkte. In enger Kooperation mit unseren etablierten Lieferanten optimieren wir kontinuierlich die relevanten Prozess- und Produkteigenschaften, um Funktionalität, Bedienerfreundlichkeit und Langlebigkeit stets an die sich wandelnden Kunden- und Marktanforderungen anzupassen.

■ Röntgenfluoreszenzanalysen

■ Temperaturprüfungen

■ IP-Prüfungen

■ Künstliche Bewitterung (Salzsprüh- und Klimakammern)

■ Außentestgelände

■ Fotometrische Messungen

ZUSAMMENARBEIT STÄRKEN: LIEFERANTENMANAGEMENT IM DETAIL.

Als international tätiges Unternehmen mit einem verzweigten Netz an Lieferantenbeziehungen trägt SLV besondere Verantwortung, negative Auswirkungen der Lieferkette auf Umwelt und Gesellschaft so gering wie möglich zu halten. Den ausschlaggebenden Faktor für das Gelingen dieses Bestrebens sehen wir in der Zusammenarbeit mit Partnern, auf die wir uns verlassen können. Solides Lieferantenmanagement und vertrauensvolle Beziehungen bilden für uns die Grundlage für das langfristige Wohlergehen unserer Anspruchsgruppen und somit auch unseres Unternehmens. Nur wenn wir an dieser Stelle deutlich kommunizieren, welche Anforderungen wir an Geschäftspartner stellen, kann eine erfolgreiche Zusammenarbeit gelingen. Dabei entscheiden auch Fragen zu ethischem und sozialem Verhalten sowie zur verantwortungsvollen Geschäftsführung darüber, ob wir mit Lieferanten eine strategische Partnerschaft eingehen oder weiterhin aufrechterhalten.

Für die Regelung unserer Lieferantenbeziehungen nutzen wir als aktives Risikomanagement das SLV Business Agreement sowie unsere Supplier Quality Guideline. Dabei dient das Business Agreement der Aufklärung und Verpflichtung von (potenziellen) Partnern in Bezug auf die Förderung und Sicherstellung der grundlegenden Anforderungen an Arbeitssicherheit und Arbeitsrecht, Umweltschutz, Sozialstandards sowie Compliance und Governance. Die Supplier Quality Guideline erläutert und definiert darüber hinaus die regulatorischen und technischen Erwartungen an unsere Produkte und Prozesse. Um die Umsetzung dieser Vorgaben sicherzustellen, überprüfen unsere Auditoren deren Einhaltung im Rahmen regelmäßiger Audits vor Ort sowie bei Besuchen zur Produktinspektion. Dabei wird die Einhaltung der folgenden Punkte im Detail kontrolliert:

- Gesetzliches Mindestalter der Angestellten und Einhaltung des Verbots von Kinderarbeit

- Einhaltung gesetzekonformer Überstunden(-regelungen)

- Möglichkeiten der Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivvereinbarungen

- Richtlinien und Nachweise zur Einhaltung aller nationalen Gesetze

- Maßnahmen zur Einhaltung der Produktqualität

- Maßnahmen gegen Korruption

Für den Fall, dass während der Audits Defizite festgestellt werden, unterstützen individuell ausgearbeitete Aktionspläne (mit Korrektur- und Vorbeugemaßnahmen) Lieferanten durch konkrete Anweisungen dabei, die erwarteten Verbesserungen zu implementieren. Um den Fortschritt der umgesetzten Maßnahmen regelmäßig zu überprüfen, werden jedes Jahr Folgeaudits durchgeführt. Je nach Auditergebnis können Überprüfungen aber auch in kürzeren oder längeren Intervallen stattfinden. Im vergangenen Jahr konnten wir über 90% unserer Hauptlieferanten auditieren. Weiterführendes Ziel ist es, unser Lieferantenmanagement in Zukunft weiter zu verstetigen, transparenter zu gestalten und strategisch zu verbessern.

Aber auch in unserer eigenen Funktion als Zulieferer für andere Unternehmen sind wir stets darum bemüht, den gestiegenen Marktanforderungen hinsichtlich immer größer werdender Hersteller- und Produkttransparenz zu begegnen. Konkret äußert sich diese Entwicklung uns gegenüber durch eine wachsende Anzahl von Ad-hoc-Anfragen zu unseren Aktivitäten und Plänen bezüglich Umwelt, Nachhaltigkeit und Qualität. Im Zuge dessen nahmen wir im Frühjahr 2016 erstmalig an einem EcoVadis-Assessment teil. Im Rahmen dieser Bewertung wurde unsere Performance in den Bereichen Umwelt, Arbeitspraktiken und Menschenrechte, faire Geschäftspraktiken und nachhaltige Beschaffung überprüft. Erfreulicherweise konnten wir bereits bei dieser ersten Teilnahme auf Anhieb den Silber-Status erreichen. Im Jahr 2017 konnten wir diesen Status durch organisatorische, personelle und inhaltliche Verbesserungen unserer Nachhaltigkeitsabteilung nicht nur ausbauen, sondern gehören aktuell branchenübergreifend zu den Top 10% aller am Assessment teilnehmenden Unternehmen und sogar zu den Top 5% unserer Branche. Das externe Prüfsiegel von EcoVadis testiert unser grundlegendes Bekenntnis zu nachhaltiger Unternehmensführung und ist bereits jetzt eine Bestätigung für uns, auf dem richtigen Weg zu sein. Für 2018 werden wir den weiteren Ausbau unseres Nachhaltigkeitsmanagements forcieren und streben damit verbunden die Erreichung des Gold-Status im Rahmen des nächsten Assessments an.





VERANTWORTUNG FÜR DIE UMWELT

SLV ist als Produktentwickler und Zulieferer weltweit in Geschäftsprozesse involviert, die Emissionen und Abfall erzeugen sowie teilweise begrenzte Ressourcen und Wasser verbrauchen. Etwaigen negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt sind wir uns bewusst und nehmen unsere Verantwortung für den Umwelt- und Klimaschutz aktiv wahr. Durch die Einführung eines strukturierten Umweltmanagements wollen wir an den wesentlichen Stellschrauben Verbesserungen erzielen, um den ökologischen Fußabdruck unserer Geschäftstätigkeit zu reduzieren.

UNSER EINSATZ FÜR UMWELT UND KLIMA

ORGANISATION UND MANAGEMENT.

Die organisatorische Zuständigkeit für das Thema Umweltmanagement liegt beim Nachhaltigkeitsmanagement. Durch dessen Systematisierung im vergangenen Jahr erhielt auch der betriebliche Umweltschutz einen größeren Stellenwert in der Gesamtstrategie des Unternehmens. Langfristiges Ziel in diesem Bereich ist es, ein Umweltmanagementsystem in Übereinstimmung mit der internationalen Umweltmanagementnorm ISO 14001 einzuführen. Weiterhin wollen wir auch intern stärker für Umweltthemen sensibilisieren, unsere Mitarbeiter intensiver in Umweltschutzbelange einbinden und stärkere Anreize zur Einhaltung umweltschonender Praktiken schaffen. Da außerdem ein Großteil der Umweltauswirkungen unserer Produkte auf Seiten unserer Lieferanten stattfindet, haben wir Vorgaben zum Umweltschutz in unsere Business Agreements und Guidelines integriert. Darüber hinaus verschaffen sich unsere Mitarbeiter durch Audits vor Ort regelmäßig selbst ein Bild über die Einhaltung der jeweiligen gesetzlichen Umweltvorschriften.

Zudem schafft SLV auch durch die Umstellung des eigenen Portfolios auf energiesparende LED-Beleuchtung zum Einsatz im Wohn-, Arbeits- und Außenbereich beträchtlichen Mehrwert für Kunden und die Umwelt. Der Blick auf die enorme Energieersparnis beim Einsatz von LED-Leuchtmitteln im Gegensatz zu herkömmlicher Beleuchtung macht deutlich, dass die LED-Technologie nicht nur geringere Stromkosten auf Seiten des Kunden bedeutet, sondern auch gesamtwirtschaftlich den Stromverbrauch senkt und somit einen wichtigen Beitrag zur Ressourcenschonung leistet. Zusätzlich sind wir auch in den eigenen Räumlichkeiten bemüht, achtsam mit sämtlichen in Anspruch genommenen Ressourcen, wie beispielsweise Büromaterial oder Energie, umzugehen.

Das Reporting der relevanten Umweltkennzahlen im Rahmen dieses und weiterer Berichte wird uns in den kommenden Jahren dabei helfen, unseren ökologischen Fußabdruck grundlegend zu analysieren und nach Möglichkeit zu reduzieren. Bereits umgesetzte Maßnahmen zur Einsparung des Energieverbrauchs und zur Reduktion von Emissionen stellen wir im weiteren Verlauf dieses Kapitels dar.

ABFALLMANAGEMENT UND RECYCLING.

Für uns als Unternehmen ist es wichtig, festzulegen, wie wir Abfälle, die im Laufe unseres Tagesgeschäfts anfallen, vermeiden, verringern oder der Wiederverwertung zuführen können. Durch die Zusammenarbeit mit einem Entsorgungsdienstleister können wir bedarfsgerechte Behältersysteme für die fachgerechte Entsorgung zur Verfügung stellen. Diese Kooperation ermöglicht es uns, die standortspezifische Unterscheidung der Abfallarten vorzunehmen sowie eine optimale, anschließende Verwertungsmethode zu garantieren.

Bei der Auswertung der Abfalldaten zeigt sich, dass ein Großteil des Abfalls aus Kartonage besteht, welche zum Versand der Produkte an unsere Lager verwendet wird. Mit der Verwertung dieses Müllaufkommens leisten wir einen effektiven Beitrag zur Ressourcenschonung. Darüber hinaus ist zu erkennen, dass die stoffliche Verwertung (Recycling) des Abfalls auch bei größer werdender Abfallmenge im Vergleich zur energetischen Verwertung (Verbrennung) zugenommen hat, was zum Resultat hat, dass wir die bei der Verbrennung entstehenden Emissionen vermindern und neue Nutzungsmöglichkeiten für die Kartonagen ermöglichen konnten.

UMWELT Abfall*

	2017	2016
Abfall gesamt (in t) ¹	373,24	310,47
nicht gefährlicher Abfall	373,24	310,47
gefährlicher Abfall	0	0
Abfall nach Entsorgungsmethode (in t) ²	373,24	310,47
Recycling	286,69	218,33
Energetische Verwertung	86,55	92,14

*Die angegebenen Zahlen stützen sich auf die von unserem Entsorgungsdienstleister jährlich zur Verfügung gestellten Informationen hinsichtlich des Abfallaufkommens der SLV GmbH.
¹Die erhöhten Abfallwerte beruhen zum Großteil auf der Entsorgung alter Produktkataloge (stoffliche Verwertung). Ohne diesen Sondereffekt ergibt sich eine Gesamtabfallmenge von 269,89 t.
²Ab 2017 führten wir eine separate Entsorgung (stoffliche Verwertung) von Styropor ein, was 50 Säcke à 2,5 m3 Volumen ausmachte.

EINGESETZTE MATERIALIEN UND RESSOURCEN.

Im Rahmen seiner international ausgerichteten Wertschöpfungskette lagert SLV den Produktionsprozess auf spezialisierte Geschäftspartner aus, weshalb eine systematische Erfassung über das Gesamtgewicht oder -volumen erneuerbarer oder nicht-erneuerbarer Materialien zur Herstellung unserer Produkte nicht unter der Verantwortung der Zentrale in Übach-Palenberg stattfindet. Aktuell können wir als Abnehmer dieser Produkte deren Umweltfreundlichkeit durch Vorgaben zu Verpackungen bestimmen, die in der SLV Packaging Guideline klar geregelt sind. Als Instrument zur unternehmensweiten Standardisierung im Bereich Verpackung ist diese Guideline ein integraler Bestandteil unserer Lieferantenbeziehungen. Darin wird beispielsweise als zentraler

Punkt zum Schutz der Umwelt geregelt, dass im Verpackungsprozess vorrangig umweltfreundliche Verpackungsmaterialien zu verwenden sind.

Im Bereich des Warenausgangs verwenden wir eine Vielzahl unterschiedlicher Verpackungen, um unsere Leuchten und das entsprechende Zubehör an unsere Kunden zu verschicken. Dabei besteht ein Großteil aus recyclingfähigen Materialien wie beispielsweise Kartonagen. Wo es aus logistischen Gründen notwendig ist, kommen auch nicht-erneuerbare Materialien, wie Styropor, Stretch- oder Luftpolsterfolie, zum Einsatz.

UMWELT Materialeinsatz Warenausgang

	2017	2016
ERNEUERBARE MATERIALIEN (in kg)		
gesamt	381.205,72	412.148,37
Materialeinsatz pro Mio. € Umsatz	2.916,56	2.891,72
NICHT-ERNEUERBARE MATERIALIEN (in kg)		
gesamt	71.600,88	77.950,90
Materialeinsatz pro Mio. € Umsatz	547,81	546,92

WASSERMANAGEMENT.

Als Grundstein des Lebens ist Wasser die wichtigste Ressource auf unserem Planeten. Auch wenn der Standort Übach-Palenberg laut dem Aqueeduct Water Risk Atlas des World Resource Institute (WRI) nur einem geringen bis mittleren allgemeinen Wasserrisiko ausgesetzt ist, versuchen wir im Rahmen unserer Tätigkeiten so sorgsam wie möglich mit dieser Ressource umzugehen. Durch den Einsatz von Wasserzählern an allen Standorten in Übach-Palenberg ist es uns möglich, den Wasserverbrauch kontinuierlich zu überwachen und bei Abweichungen geeignete Korrekturmaßnahmen einzuleiten. Dabei beschränkt sich unser Verbrauch auf entnommenes Wasser, das uns durch die kommunale Wasserversorgung bereitgestellt wird. Da wir in Deutschland keine Produktionsstätten besitzen, die Wasser im Produktionsprozess einsetzen, entspricht die Menge der Wasserentnahme auch gleichzeitig dem Umfang der Einleitung von Wasser in die Kanalisation. Der erhöhte Wasserverbrauch des Jahres 2017 im Vergleich zum Vorjahr ist vor allem auf die frequentierte Nutzung unseres im Jahr 2016 eröffneten SLV VISITOR CENTERS und des SLV TRAINING CENTERS zurückzuführen.

UMWELT Wasser

	2017	2016
WASERENTNAHME (in m³)		
gesamt	2.176	1.850

ENERGIEVERBRAUCH UND -MANAGEMENT.

Gegenwärtig wird der Klimawandel als eine der größten Bedrohungen für unseren Planeten gehandelt. Um ihn zu bremsen, benötigt es die Verpflichtung verschiedenster Akteure, die eigenen Handlungsmuster zu überdenken, und wo möglich Energieeinsparungen und damit verbunden Emissionsreduktionen zu erzielen. Besonders wichtig ist hierbei, dass die Wirtschaft als erheblicher Verursacher dieser Entwicklung dazu beiträgt, den Klimawandel zu stoppen. Denn nur im Kollektiv kann diese Problematik auf globaler Ebene beseitigt werden.

Unseren Beitrag zur Besserung des Klimas sehen wir in der Überwachung und im Management des Energieverbrauchs unseres Unternehmens - Maßnahmen, die für uns wesentliche Faktoren zur Verbesserung unseres ökologischen Fußabdrucks darstellen. Die Einführung unseres strategischen Nachhaltigkeitsmanagements hat dabei den Grundstein dafür gelegt, den Energieverbrauch durch unser Tagesgeschäft systematisch zu erfassen und auszuwerten. Diesbezüglich ist es uns sowohl ein wesentliches Anliegen als auch ein strategisches Ziel, die interne Nutzung von Energie in Zukunft zu senken. Hierzu ergriffen wir diverse Maßnahmen, die sich zukünftig positiv auf die Energiebilanz des Unternehmens auswirken sowie durch den gesunkenen Energieverbrauch wirtschaftlich tragen werden.

Bereits im Jahr 2014 nahmen wir am Standort Übach-Palenberg vier Blockheizkraftwerke (BHKW) in Betrieb, was uns die eigenständige Erzeugung von Strom und Beheizung der Gewerberäume ermöglichte. Diese Kraftwerke werden mit Erdgas betrieben, wodurch wir seit der Umstellung komplett auf den Verbrauch von Heizöl verzichten konnten. Zusätzlich wirkte sich diese Neuerung aufgrund der umweltfreundlicheren Verbrennung positiv auf die Emissionsbilanz aus. Des Weiteren ließen wir im Frühjahr 2016 gemäß der EU-Energieeffizienz-Richtlinie 2012/27/EU, in Deutschland umgesetzt

durch die Novellierung des Energie-Dienstleistungs-Gesetzes (EDL-G), am Standort Übach-Palenberg ein Energieaudit nach DIN EN 16247-1 durchführen. Dessen Ziel war es, eine systematische Inspektion und Analyse des Energieeinsatzes und des Energieverbrauchs durchzuführen, um Energieflüsse und Potenziale für Energieeffizienzverbesserungen identifizieren und dokumentieren zu können. Die durchgeführten Energieaudits liefern auch heute noch einen praktischen Überblick über die wichtigsten Energieströme im Unternehmen und bieten so eine geeignete Grundlage für die Suche nach weiteren Optimierungspotenzialen. Gemäß der Vorschriften des EDL-G werden die Energieaudits im Abstand von 4 Jahren wiederholt.

Konkret konnten wir aus den Ergebnissen des Audits unterschiedliche Verbesserungsmaßnahmen zur Energieeinsparung ableiten und umsetzen. Dies umfasste beispielsweise die Installation einer Abschaltmöglichkeit der Klima- und Lüftungsanlagen am Standort Daimlerstraße in den Nacht- und Wochenendstunden sowie die Einführung einer Nachtabsenkung der Heizungen an den Standorten Daimlerstraße und Werkstraße. Auch die neu eingerichteten Teeküchen der einzelnen Abteilungen, wie auch der Küchenbereich der Lounge, wurden mit modernen, energieeffizienten Haushaltsgeräten ausgestattet. Zudem wurde in nahezu allen Büroräumen auf energieeffiziente LED-Beleuchtung umgerüstet und an Stellen, wo es sinnvoll ist, Bewegungsmelder, Präsenzmelder und Dämmerungsschalter eingesetzt. Um auch in den Lagerhallen situationsbedingt für die optimale Beleuchtung zu sorgen, wurde auch hier die Möglichkeit geschaffen, die Stärke der Lampen in Drittstufen zu schalten. Unternehmensweit werden außerdem die gesamte Innenbeleuchtung sowie eventuell noch angeschaltete Computer zwischen den Betriebszeiten zentral ausgeschaltet. Auch zukünftig wollen wir uns dem Ausbau weiterer Energiesparmaßnahmen, wie beispielsweise der Dämmung der Dächer unserer Montage- und Lagerhallen oder dem Austausch alter Fenster, widmen.

EMISSIONEN.

Die durch unsere Geschäftstätigkeit entstehenden direkten und indirekten Emissionen tragen zur Beeinflussung des Klimas bei, weshalb wir bestrebt sind, den Ausstoß kontinuierlich zu reduzieren. Bei der Erfassung dieser Emissionen orientieren wir uns an den Leitlinien des international anerkannten Greenhouse Gas Protocols (GHG). Dabei haben wir den Umfang der Erhebung auf direkte Emissionen durch die Verbrennung von Energieträgern (Scope 1) sowie indirekte Emissionen durch den Einsatz sekundärer Energie, wie beispiels-

weise Strom (Scope 2), beschränkt. Für durch unsere Geschäftstätigkeit erzeugte direkte und indirekte Emissionen in der Wertschöpfungskette (Scope 3) gibt es bislang noch keinen systematischen Erhebungsansatz, was langfristig jedoch geplant ist. Maßnahmen zur Reduktion von Emissionen finden aktuell vor allem im Rahmen der Energieoptimierung statt, wie sie im Kapitel „Energieverbrauch und -management“ beschrieben wurden.

UMWELT

Umweltbilanz SLV GmbH

	2017	2016
ENERGIE (in Gigajoule)		
Energieverbrauch gesamt	18.866	19.086
direkter Energieverbrauch	15.282	15.658
Erdgasverbrauch	13.806	14.479
Benzin ¹	142	126
Diesel ¹	1.333	1.053
indirekter Energieverbrauch	3.584	3.427
Strom aus Fremdbezug	3.584	3.427
Energieverbrauch gesamt pro Mio. € Umsatz	144,3483	133,9083
Strom gesamt	4.725	4.767
Fremdbezug	3.584	3.427
Eigenerzeugung ²	1.127	1.326
verkaufter Strom ³	13,5	13,6
TREIBHAUSGASEMISSIONEN (in t CO₂e)		
Scope 1 gesamt	872	887
Erdgas gesamt	760	797
Diesel	101	80
Benzin	11	10
Scope 2 gesamt (marktbasiert)	249	238
aus Stromverbrauch (lokalbasiert) ⁴	475	454
aus Stromverbrauch (marktbasiert) ⁵	248	238
Scope 1 & 2 gesamt (marktbasiert)	1.121	1.124
t CO₂e pro Mio. € Umsatz	8,5748	7,8877

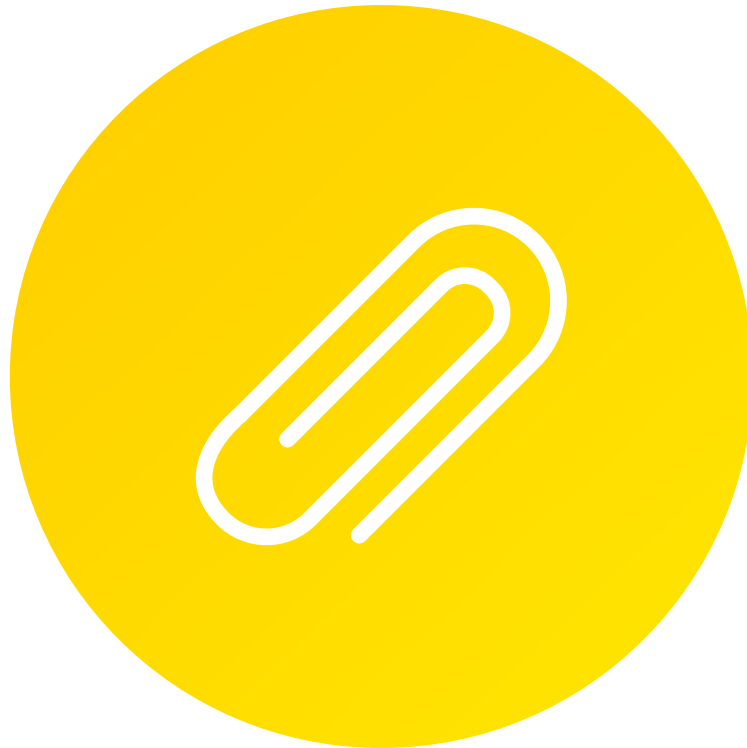
¹Der erhöhte Kraftstoffverbrauch lässt sich im Wesentlichen auf die Erweiterung unseres Außendienst-Teams und eine Zunahme an Mitarbeitern mit Firmenwagen zurückführen.

²Rechnerischer Wert, der sich aus dem elektrischen Wirkungsgrad der eingesetzten BHKW ergibt.

³Abgesehen von Strom findet kein weiterer Verkauf von Energie oder Dampf statt.

⁴Der Scope 2-Wert „lokalbasiert“ entspricht in der Regel dem Strom-Mix des Landes, der Region oder des Strommarktes, in welchem das Unternehmen tätig ist.

⁵Der Scope 2-Wert „marktbasiert“ entspricht dem Strom-Mix, den wir effektiv von unserem Stromanbieter durch vertragliche Vereinbarungen beziehen. Der angegebene Wert ist hierbei maßgeblich für die Berechnung der gesamten Scope 2-Emissionen.



ANHANG

ÜBER DIESEN BERICHT

Beim vorliegenden Bericht handelt es sich um den ersten SLV Nachhaltigkeitsbericht. Dessen Inhalte bilden ab, in welcher Form sich SLV für nachhaltiges Wirtschaften einsetzt und welche Maßnahmen ergriffen werden, um wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Fragestellungen zu begegnen. Die hierfür in diesem Bericht dargestellten Informationen beziehen sich dabei auf den Zeitraum der Geschäftsjahre 2016 und 2017 (jeweils 01.01.-31.12.). Da es sich um den ersten Nachhaltigkeitsbericht der SLV GmbH handelt, kommen keine Neudarstellungen, Neuformulierungen oder wichtige Veränderungen vor, auf die hingewiesen werden müsste.

Um die Berichtsinhalte nach den Anforderungen der GRI am Prinzip der Wesentlichkeit auszurichten, identifizierte die SLV GmbH im Herbst 2017 Themen, die für den nachhaltigen Geschäftsbetrieb des Unternehmens wichtig sind. Anschließend holten wir über einen strukturierten Fragebogen die Meinung unserer wichtigsten Anspruchsgruppen zu dieser Auswahl ein, um sicherzustellen, dass unsere Stakeholder diese Themen als genauso relevant bewerten. Darüber hinaus hatten die Befragten die Möglichkeit, weitere für sie wesentliche Bereiche benennen. Durch diesen Prozess konnten wir alle Themen auf dem Gebiet der sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Nachhaltigkeit in diesen Bericht integrieren, die sowohl von uns als auch von unseren Stakeholdern als wichtig erachtet werden.

Die im Rahmen dieses Berichts ausgewiesenen finanziellen Kennzahlen beziehen sich sowohl auf die SLV GmbH, als auch auf die SLV Group. Nicht-finanzielle Kennzahlen werden aktuell noch nicht auf Gruppenebene erhoben und beziehen sich im Rahmen dieses Berichts nur auf die SLV GmbH. Um in Zukunft eine höhere Konsistenz zwischen den zu berichtenden Kennzahlen zu gewährleisten, ist angedacht, nicht-finanzielle Kennzahlen ebenfalls auf Gruppenebene zu erheben und zu berichten.

GRI CONTENT INDEX

GRI Standard	GRI Indikator	Inhalt	Seite im Bericht	Kommentare/Auslassungen
GRI 101: BERICHTERSTATTUNGSGRUNDSÄTZE 2016				
Allgemeine Angaben				
GRI 102: Allgemeine Standardangaben 2016	102-1	Name der Organisation	04	
	102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	04–05	
	102-3	Ort des Hauptsitzes	04	
	102-4	Länder mit Tätigkeitsschwerpunkt	04	
	102-5	Eigentum und Rechtsform	04	
	102-6	Bediente Märkte	04–05	
	102-7	Größe der Organisation	04–05, 20	
	102-8	Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter	20	
	102-9	Beschreibung der Lieferkette	34–35	
	102-10	Wichtige Veränderungen im Unternehmen und der Lieferkette		Im Jahr 2016 hat der Private Equity Investor ARDIAN die SLV Gruppe übernommen. Im selben Jahr hat SLV eine Mehrheitsbeteiligung am Indoor- und Outdoor-LED Beleuchtungsunternehmen Nordtronic (Dänemark) erworben und die Tochtergesellschaften SLV Portugal und SLV Middle East gegründet. Ebenfalls 2016 konnte das Beleuchtungsunternehmen ML Accessories Limited (UK) erfolgreich erworben werden.
	102-11	Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmaßnahmen	15	
	102-12	Externe Initiativen	17	
	102-13	Mitgliedschaft in Verbänden		Aktuell ist SLV kein aktives Mitglied in (Industrie-)Verbänden.
GRI 102: Strategie 2016	102-14	Aussagen der Führungskräfte	03	
GRI 102: Ethik und Integrität 2016	102-16	Werte, Richtlinien, Standards und Verhaltensnormen	15	
GRI 102: Unternehmensführung 2016	102-18	Führungsstruktur	15	
GRI 102: Einbindung von Stakeholdern 2016	102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	10–11	
	102-41	Tarifverhandlungen	26	
	102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	10	
	102-43	Ansatz für die Stakeholdereinbeziehung	10, 12, 42	
	102-44	Schlüsselthemen und Anliegen	12–13	

GRI Standard	GRI Indikator	Inhalt	Seite im Bericht	Kommentare/Auslassungen
GRI 102: Berichtsprofil 2016	102-45	Entitäten, die in den Konzernabschlüssen erwähnt werden	42	
	102-46	Definition der Berichtsinhalte und Berichtsgrenzen	12, 42	
	102-47	Liste der wesentlichen Themen	13	
	102-48	Neudarstellung von Informationen	42	
	102-49	Wichtige Veränderungen zum vorherigen Bericht	42	
	102-50	Berichtszeitraum	42	
	102-51	Datum des letzten Berichts		22.06.2018
	102-52	Berichtszyklus	07	
	102-53	Kontaktperson bei Fragen zum Bericht	51	
	102-54	Gewählte Option der GRI Standards		Der Bericht wurde in Übereinstimmung mit der GRI Standards Option "Core" erstellt.
	102-55	GRI Content Index	43–50	
	102-56	Externe Prüfung des Berichts		Der Bericht wurde nicht extern geprüft.

VERANTWORTUNG IN DER UNTERNEHMENSFÜHRUNG

REGELKONFORMITÄT & GESCHÄFTSFÜHRUNG – WESENTLICHE THEMEN

Ethische und moralische Leitlinien

GRI 103: Management Ansatz 2016	103-1	Erklärung und Abgrenzung des wesentlichen Themas	15	
	103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	15	
	103-3	Auswertung des Managementansatzes	15	
GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016	206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten oder Kartell- und Monopolbildung	16	

Aktives Vorgehen gegen Korruption

GRI 103: Management Ansatz 2016	103-1	Erklärung und Abgrenzung des wesentlichen Themas	16	
	103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	16	
	103-3	Auswertung des Managementansatzes	16	

GRI Standard	GRI Indikator	Inhalt	Seite im Bericht	Kommentare/Auslassungen
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016	205-1	Geschäftsstandorte, die in Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden		Unsere interne Führungsrichtlinie in der festgehalten ist, dass sich unsere Mitarbeiter gesetzestreu und sozial sowie ethisch respektvoll zu verhalten haben, wurde von allen Geschäftsführern der SLV Tochterunternehmen unterzeichnet. Insoweit hat SLV bereits in der Vergangenheit die Relevanz von Compliance im Unternehmen erkannt, Sensibilität bei den Führungskräften erzeugt und ein klares Statement hierzu eingefordert. Regelmäßige Schulungen in Bezug auf Korruption sind geplant.
	205-2	Informationen und Schulungen zu Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung	16	Schulungen haben bislang keine stattgefunden, sind aber für die Zukunft geplant.
	205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen		Bestätigte Korruptionsfälle sind nicht bekannt.
Einhaltung nationaler und internationaler Gesetze und Richtlinien				
GRI 103: Management Ansatz 2016	103-1	Erklärung und Abgrenzung des wesentlichen Themas	15	
	103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	15	
	103-3	Auswertung des Managementansatzes	15	
GRI 307: Ökologische Compliance 2016	307-1	Nichteinhaltung von Umweltgesetzen und -vorschriften		Es sind keine Verstöße gegen Umweltschutzgesetze bekannt.
GRI 417: Marketing and Kennzeichnung 2016	417-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung		2016 wurde der Verstoß einer unterlassenen CE-Kennzeichnung von einem Beleuchtungskörper durch eine externe Stelle festgestellt. Im Rahmen der umgehend eingeleiteten Abhilfemaßnahmen wurden die betroffenen Beleuchtungskörper, zusätzlich zu der bereits auf der Produktverpackung befindlichen CE-Kennzeichnung, mit dem CE-Symbol gekennzeichnet. Im Jahr 2017 wurde das Verfahren ohne die Anordnung von Bußgeldern oder Sanktionen beigelegt.
GRI 419: Sozioökonomische Compliance	419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich		Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen Bereich sind nicht bekannt. In 2016 wurde der Verstoß einer unterlassenen CE-Kennzeichnung von einem Beleuchtungskörper durch eine externe Stelle festgestellt. Im Rahmen der umgehend eingeleiteten Abhilfemaßnahmen wurden die betroffenen Beleuchtungskörper, zusätzlich zu der bereits auf der Produktverpackung befindlichen CE-Kennzeichnung, mit dem CE-Symbol gekennzeichnet. In 2017 wurde das Verfahren ohne die Anordnung von Bußgeldern oder Sanktionen beigelegt.

GRI Standard	GRI Indikator	Inhalt	Seite im Bericht	Kommentare/Auslassungen
--------------	---------------	--------	------------------	-------------------------

VERANTWORTUNG FÜR UNSERE MITARBEITER

ARBEITSSICHERHEIT – WESENTLICHE THEMEN

Geringe Rate von Arbeitsunfällen

GRI 103: Management Ansatz 2016	103-1	Erklärung und Abgrenzung des wesentlichen Themas	27	
	103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	27	
	103-3	Auswertung des Managementansatzes	27	
GRI 403: Arbeitssicherheit und betrieblicher Gesundheitsschutz 2016	403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage und Abwesenheit sowie die Zahl arbeitsbedingter Todesfälle	29	

Arbeitsplatzspezifische Einweisung der Mitarbeiter

GRI 103: Management Ansatz 2016	103-1	Erklärung und Abgrenzung des wesentlichen Themas	27	
	103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	27	
	103-3	Auswertung des Managementansatzes	27	
GRI 403: Arbeitssicherheit und betrieblicher Gesundheitsschutz 2016	403-2	Art und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Arbeitsausfalltage und Abwesenheit sowie die Zahl arbeitsbedingter Todesfälle	29	

Schulungen für Erst- und Brandschutzhelfer

GRI 103: Management Ansatz 2016	103-1	Erklärung und Abgrenzung des wesentlichen Themas	27–28	
	103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	27–28	
	103-3	Auswertung des Managementansatzes	27–28	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	28	

ARBEITSBEDINGUNGEN – WESENTLICHE THEMEN

Beachtung der Vereinigungsfreiheit für Arbeitnehmer

GRI 103: Management Ansatz 2016	103-1	Erklärung und Abgrenzung des wesentlichen Themas	26	
	103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	26	
	103-3	Auswertung des Managementansatzes	26	

GRI Standard	GRI Indikator	Inhalt	Seite im Bericht	Kommentare/Auslassungen
GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016	407-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	26, 35	
Schutz vor Diskriminierung jeglicher Art				
GRI 103: Management Ansatz 2016	103-1	Erklärung und Abgrenzung des wesentlichen Themas	23	
	103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	23	
	103-3	Auswertung des Managementansatzes	23	
GRI 406: Anti-Diskriminierung 2016	406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	23	
Sicheres Beschäftigungsverhältnis				
GRI 103: Management Ansatz 2016	103-1	Erklärung und Abgrenzung des wesentlichen Themas	19	
	103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	19	
	103-3	Auswertung des Managementansatzes	19	
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-1	Neue Angestellte und Angestelltenfluktuation	22	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung	404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	24	
Gute Work-Life-Balance				
GRI 103: Management Ansatz 2016	103-1	Erklärung und Abgrenzung des wesentlichen Themas	19	
	103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	19	
	103-3	Auswertung des Managementansatzes	19	
GRI 401: Beschäftigung 2016	401-3	Elternzeit	23	
Regelmäßige Weiterbildung für Mitarbeiter				
GRI 103: Management Ansatz 2016	103-1	Erklärung und Abgrenzung des wesentlichen Themas	25	
	103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	25	
	103-3	Auswertung des Managementansatzes	25	
GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	25	

GRI Standard	GRI Indikator	Inhalt	Seite im Bericht	Kommentare/Auslassungen
--------------	---------------	--------	------------------	-------------------------

VERANTWORTUNG FÜR UNSERE PRODUKTE

LIEFERANTENMANAGEMENT – WESENTLICHE THEMEN

Verbot von Kinderarbeit in der Lieferkette

GRI 103: Management Ansatz 2016	103-1	Erklärung und Abgrenzung des wesentlichen Themas	35	
	103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	35	
	103-3	Auswertung des Managementansatzes	35	
GRI 408: Kinderarbeit 2016	408-1	Geschäftsstandorte und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	35	Aufgrund internationaler Lieferantenbeziehungen bewegt sich SLV auch in solchen Ländern, in denen gemeinhin von einem hohen Risiko von Kinderarbeit ausgegangen wird. Diesem Risiko versuchen wir auf unterschiedlichen Ebenen entgegenzuwirken. Zum einen durch das SLV Business Agreement sowie die SLV Supplier Quality Guideline, in denen unsere Lieferanten, neben anderen grundlegenden Rechten und Standards zusichern, keine Kinderarbeit einzusetzen und zum anderen durch eine regelmäßige Vor-Ort Kontrolle in Form von Audits. Weitere Informationen hierzu erhalten Sie im (Unter-) Kapitel „Zusammenarbeit stärken: Lieferantenmanagement im Detail“.

ENERGIEEFFIZIENTE PRODUKTE – WESENTLICHE THEMEN

Geringer Energieverbrauch beim Einsatz der Produkte

GRI 103: Management Ansatz 2016	103-1	Erklärung und Abgrenzung des wesentlichen Themas	32–33	
	103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	32–33	
	103-3	Auswertung des Managementansatzes	32–33	
GRI 302: Energie 2016	302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	33	

Konzentration auf LED-Technologie

GRI 103: Management Ansatz 2016	103-1	Erklärung und Abgrenzung des wesentlichen Themas	32–33	
	103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	32–33	
	103-3	Auswertung des Managementansatzes	32–33	
GRI 302: Energie 2016	302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	33	

GRI Standard	GRI Indikator	Inhalt	Seite im Bericht	Kommentare/Auslassungen
PRODUKTQUALITÄT – WESENTLICHE THEMEN				
Regelmäßige Kontrolle der Produkte hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit				
GRI 103: Management Ansatz 2016	103-1	Erklärung und Abgrenzung des wesentlichen Themas	34	
	103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	34	
	103-3	Auswertung des Managementansatzes	34	
GRI 416: Kundengesundheit und Sicherheit 2016	416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	34	100% der SLV Produkte werden hinsichtlich deren Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen sowie regelmäßig auf Verbesserungspotentiale überprüft. Nähere Informationen zu unseren Prüfprozessen erhalten Sie im (Unter-) Kapitel „Kundengesundheit und Produktsicherheit“.
	416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen		In 2017 wurde das Fehlen einer Zugentlastung bei einer Wandeinbauleuchte durch die französische Marktüberwachungsbehörde angemahnt. Im Rahmen der von SLV eingeleiteten Untersuchungen, der Konsultation einer akkreditierten externen Prüfgesellschaft sowie der engen Kooperation mit den Behörden konnte jedoch der Nachweis erbracht werden, dass für die betroffene Leuchte, auch nach geltendem französischem Recht, keine Zugentlastung erforderlich ist. Trotzdem hat SLV sich dazu bereiterklärt, die bereits gewährleistete Produktsicherheit durch die zukünftige Verwendung einer zusätzlichen Zugentlastung, für die potentielle Anwendung mit flexiblen externen Anschlussleitungen z.B. in Frankreich oder in den Niederlanden, noch weiter zu erhöhen. Im Februar 2018 wurde der Vorgang dann ohne die Anordnung von Bußgeldern, Sanktionen oder Feldmaßnahmen abgeschlossen.

VERANTWORTUNG FÜR DIE UMWELT

BETRIEBLICHER UMWELTSCHUTZ – WESENTLICHE THEMEN

Verwendung von Recyclingmaterialien bei der Versandverpackung der Produkte

GRI 103: Management Ansatz 2016	103-1	Erklärung und Abgrenzung des wesentlichen Themas	38	
	103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	38	
	103-3	Auswertung des Managementansatzes	38	

GRI Standard	GRI Indikator	Inhalt	Seite im Bericht	Kommentare/Auslassungen
GRI 301: Materialien 2016	301-1	Verbrauchte Materialien nach Gewicht oder Umfang	38	
Verantwortungsbewusster Verbrauch von Strom				
GRI 103: Management Ansatz 2016	103-1	Erklärung und Abgrenzung des wesentlichen Themas	40	
	103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	40	
	103-3	Auswertung des Managementansatzes	40	
GRI 302: Energie 2016	302-1	Energieverbrauch innerhalb des Unternehmens	41	
	302-3	Energieintensität	41	
GRI 305: Emissionen 2016	305-1	Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)	41	
	305-2	Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen (Scope 2)	41	
	305-4	Intensität der Treibhausgasemissionen	41	
Verantwortungsbewusster Verbrauch von Wasser				
GRI 103: Management Ansatz 2016	103-1	Erklärung und Abgrenzung des wesentlichen Themas	39	
	103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	39	
	103-3	Auswertung des Managementansatzes	39	
GRI 303: Wasser 2016	303-1	Wasserentnahme nach Quelle	39	
Überwachung des Müllaufkommens				
GRI 103: Management Ansatz 2016	103-1	Erklärung und Abgrenzung des wesentlichen Themas	37	
	103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	37	
	103-3	Auswertung des Managementansatzes	37	
GRI 306: Abwasser und Abfall 2016	306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	37	
Überwachung des Verpackungsaufkommens				
GRI 103: Management Ansatz 2016	103-1	Erklärung und Abgrenzung des wesentlichen Themas	38	
	103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	38	
	103-3	Auswertung des Managementansatzes	38	
GRI 301: Materialien 2016	301-1	Verbrauchte Materialien nach Gewicht oder Umfang	38	

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

SLV GmbH
Daimlerstraße 21-23
D-52531 Übach-Palenberg
Vertreten durch die Geschäftsführer
Jens Aertgeerts, Henning Hintzen,
Sven Schirmer
T +49 (0) 2451 4833 - 0
F +49 (0) 2451 4188 - 0/- 8
info@slv.de
slv.com

Registergericht: AG Aachen
Registernummer: HRB 9712
USt-Ident-Nr. DE 122487502
WEEE Reg. Nr. DE 31762252
Inhaltlich Verantwortlicher im Sinne des § 55
Abs. 2 RStV: Jens Marcel Mariete Maria
Aertgeerts, c/o SLV GmbH, Daimlerstraße 21-23,
52531 Übach-Palenberg

HINWEIS

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für beiderlei Geschlechter.

PROJEKTLEITUNG UND ANSPRECHPARTNER

Markus Erpel
Manager Sustainability
T +49 (0) 2451 4833 - 271
csr@slv.de

REDAKTIONELLE BERATUNG

Nur Baute
Choriner Straße 56
10435 Berlin

GRAFIKDESIGN

Daniela Houben und Julia Möller
graphic@slv.de

BILDNACHWEISE

Volker Breuer, Günther Worth, Bernd Arnolds,
Dennis Scipio, Michael Spix

DANKSAGUNG

Wir möchten uns an dieser Stelle ganz herzlich bei allen Mitarbeitern bedanken, die an der Erstellung des Berichts mitgewirkt haben!



ERLEBE LICHT

SLV GmbH

Daimlerstraße 21-23
52531 Übach-Palenberg
Deutschland

T +49 (0) 2451 4833-0

F +49 (0) 2451 4188-0

F +49 (0) 2451 4188-8

info@slv.de

slv.com

© SLV GmbH, 2018