



DONECK EUROFLEX
FLEXOGRAPHIC INKS FOR EUROPE

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

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

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

Grevenmacher, 28.02.2019

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

Sehr geehrter Herr Generalsekretär Guterres,

in unserem mittlerweile fünften Fortschrittsbericht verpflichten wir uns weiterhin mit voller Überzeugung zur Unterstützung der zehn Prinzipien des Global Compact. Wir haben ein ereignisreiches Jahr hinter uns, das durch eine deutliche Weiterentwicklung unseres Engagements in den einzelnen Bereichen dieser Prinzipien geprägt war.


Im dritten Jahr unserer Kooperation mit CARE Luxemburg konnten 18 „Ernährungsschulen“ für 79 Projektdörfer im Niger eingerichtet werden, in denen unterernährte Kinder medizinisch versorgt und aufgepäppelt werden, während ihre Mütter lernen, mit wenigen Zutaten nahrhafte und kalorienreiche Mahlzeiten zuzubereiten. Auch in vielen anderen Bereichen haben wir unsere Spenden noch einmal ausgebaut, unter anderem für die freiwillige Feuerwehr in Grevenmacher.

Pro produziertem Kilogramm Farbe sind unsere CO₂-Emissionen im vergangenen Jahr leider um 34 % angestiegen, was auf zusätzliche Reisetätigkeiten durch viele neue Mitarbeiter und neue Regionen für den Vertrieb zurückzuführen ist. Diese werden mittlerweile allerdings durch die Unterstützung klimarelevanter CO₂-sparender Projekte in Südamerika und Sub-Sahara-Afrika komplett ausgleichen.

Der vorliegende Bericht konzentriert sich allerdings auf unsere Bemühungen, unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung auszubauen. Im vorangegangenen COP berichteten wir von unserer Zusammenarbeit mit Studierenden, woraus im vergangenen Jahr unser erster vollumfänglicher Nachhaltigkeitsbericht anhand des GRI-Standards der Global Reporting Initiative entstanden ist.

Das Topmanagement von Doneck Euroflex S.A. steht mit voller Kraft hinter dem eingeschlagenen Weg, unternehmerische Verantwortung und die Prinzipien des Global Compact noch stärker in den Geschäftsalltag zu integrieren.

Mit freundlichen Grüßen


Patrick Lonsdorfer
Sustainability Officer

Menschenrechte:

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

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

Assessment, Grundsatz und Ziele

In den Fortschrittsberichten der beiden vergangenen Jahre berichtete Doneck Euroflex S.A. (im Folgenden DONECK) von der Zusammenarbeit mit CARE Luxemburg, die 2018 in ihrem dritten und letzten Kooperationsjahr 18 „Ernährungsschulen“ für 79 Projektdörfer im Niger ermöglichte. In diesen Schulen werden unterernährte Kinder medizinisch versorgt und aufgepäppelt. Die Mütter lernen, mit wenigen Zutaten und der richtigen Dosierung nahrhafte und kalorienreiche Mahlzeiten für Ihre Kinder zuzubereiten. Spätere Hausbesuche von CARE zeigen, dass die Kenntnisse auch zu Hause angewendet werden. Bei einem Besuch in einem Krankenhaus wurde vom medizinischen Personal versichert, dass Kinder, deren Mütter die „Ernährungsschule“ von CARE besucht hatten, nicht wieder wegen Unterernährung ins Krankenhaus zurückkamen.

DONECK legt großen Wert darauf, Menschenrechte durch die Unterstützung von Menschen durchzusetzen, die aus unterschiedlichen Gründen Benachteiligungen erfahren. Daher unterstützt DONECK in dieser Form verschiedene Projekte auf dem afrikanischen Kontinent, die sowohl in der Partnerschaft mit CARE Luxemburg als auch mit dem eingetragenen Verein „Dein Tag für Afrika“ benachteiligten Kindern und Frauen zugutekommen.

Seit vielen Jahren unterstützt DONECK außerdem, wie bereits in den Vorgängerberichten beschrieben, als Hauptsponsor die Trierer Rollstuhlbasketballmannschaft DONECK Dolphins, die ihre Saison 2017/2018 als Dritte der 1. Rollstuhlbasketball Bundesliga abgeschlossen haben. Außerdem gingen Spenden an das Foyer Pietert, die freiwillige Feuerwehr Grevenmacher und die Wasserspringer-Kids des SSV in Trier. Der von DONECK unterstützte TMS & Friends EAGLE Charity Golf Cup 2018 nahm die stolze Summe von € 101.000 ein, die den Vereinen Trierer Tafel, Trierer Nothilfe, Förderverein Kita Köwerich-Ensch, Kinder- und Jugendhilfe Palais, Foyer Pietert und der Deutschen Kinderrheuma Stiftung Garmisch zugutekamen.

Insgesamt hat DONECK seine Bestrebungen im Bereich der Menschenrechte in einem ausführlichen Kapitel im ersten Nachhaltigkeitsbericht bzw. „GRI-Bericht 2016/17“

festgehalten, dabei auch einiges Verbesserungspotential identifiziert, das bis zum nächsten Fortschrittsbericht bearbeitet werden soll. So ist beispielsweise DONECKS Integration am Hauptstandort sehr gut, was die Zusammenarbeit des Werksschutzes mit der freiwilligen Feuerwehr Grevenmacher zeigt, der GRI-Unterpunkt 413 (Geschäftsstandorte mit Einbindung lokaler Gemeinschaften) aber selbst hier noch nicht voll umgesetzt. An den anderen Standorten kann hier definitiv noch nachgearbeitet werden.

Umsetzung

In den Berichten der letzten Jahre hat DONECK den Kooperationsvertrag mit CARE Luxemburg präsentiert, der sich bei einer Fördersumme von € 30.000 in drei Projektphasen gliedert:

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

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

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

Aktuell läuft, wie oben beschrieben, die dritte Projektphase und sollte bis zum nächsten Bericht erfolgreich abgeschlossen sein.

Neben diesem hauptsächlichen Projekt, über das im nächsten Jahr abschließend berichtet wird, ist DONECKS soziales Engagement vielfältig, wie teilweise oben bereits beschrieben. Weitere Informationen sind auf der Website unter dem Reiter „Verantwortung“ verfügbar: <http://www.doneck.com/de/reflektieren-verbessern/nachhaltigkeit/>.

Messung und Ergebnisse

Projektpartner wie CARE Luxemburg, „Dein Tag für Afrika“ oder auch die Veranstalter des Charity Golf Cups, bei dem Spenden für verschiedene Fördervereine und Stiftungen gesammelt werden, sind verantwortlich für die Kommunikation mit den Projekten, berichten DONECK aber transparent. Diese Informationen werden über die obige Website, DONECKS Fortschrittsberichte und den Nachhaltigkeitsbericht mit der Öffentlichkeit geteilt. Das herausragendste Ergebnis des vergangenen Jahres ist die oben beschriebene Errichtung der 18 „Ernährungsschulen“ im Niger. CARE Luxemburg wird für den kommenden Fortschrittsbericht Zahlen zu erreichten Familien im Niger zur Verfügung stellen.

Arbeitsnormen:

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

Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,

Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und

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

Assessment, Grundsatz und Ziele

Bereits in den vorangegangenen Fortschrittsberichten hat Doneck Euroflex S.A. (im Folgenden DONECK) ausführlich über das Thema Arbeitsnormen beispielsweise im Zusammenhang mit dem Recht auf Vereinigungsfreiheit oder der Vereinbarkeit von Familie und Beruf berichtet. Wir haben kontinuierlich daran gearbeitet, alle Lücken zu schließen, die von der in den letzten Jahren häufig zitierten, 2014 durchgeführten Status quo-Analyse aufgedeckt wurden. Im vergangenen Jahr hat Dr. Adrian Boos von der Nachhaltigkeitsberatung SUSTAINABILITYCOACHES aufbauend auf dem Status quo-Bericht der Studierenden des Masterstudiengangs Life Cycle & Sustainability der Hochschule Pforzheim ein sehr ausführliches Kapitel im Nachhaltigkeitsbericht zur sozialen Säule des GRI-Index und DONECKS Engagement vor allem im Bereich der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes, aber auch der Vielfalt und Chancengleichheit geschrieben. Im Folgenden ein kleiner Auszug, um einen Eindruck der Vollständigkeit unseres GRI-Berichts 2016/17 zu gewinnen:

„GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Der Arbeits- und Gesundheitsschutz genießt bei Doneck höchste Priorität, wobei es ernst gemeint ist, dass Mitarbeiter- und Anlagensicherheit vor Produktions- und Liefertreue gehen. Mit Hilfe des in 2010 eingeführten Arbeitssicherheitsmanagements gemäß OHSAS 18001 werden Arbeits- und Gesundheitsschutz permanent bewertet und präventiv gestaltet. Alle Mitarbeiter sind aufgerufen, durch aktive Mitarbeit, Befolgung der betrieblichen bzw. Sicherheitsregelungen, persönliches Einbringen in den Verbesserungsprozess und proaktives verantwortliches Handeln die Zahl von Arbeitsunfällen und kritischen Vorfällen auf einen 0-Wert herunterzufahren. Das Unternehmen sieht sich in der Verantwortung, seinen Mitarbeitern einen Arbeitsplatz und eine Tätigkeit zu bieten, welche den modernen Ansprüchen, insbesondere hinsichtlich der Sicherheit & Ergonomie am Arbeitsplatz, entsprechen.

Die Bedeutung des Themas wird bei Doneck dadurch unterstrichen, dass der HSE-Beauftragte (Health – Safety – Environment) eine Stabsstelle innehat und jeder Mitarbeiter eine Ersthelfer- und Feuerlöschausbildung erhält; außerdem gibt es eine Betriebsfeuerwehr. Einer der Management-Circles kümmert sich auf höchster Management-Ebene um das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz. Da es im August 2014 einen Brand in einer der Produktionshallen gegeben hat, bei dem einer der Mitarbeiter des Unternehmen verletzt wurde, wurden neben einem weiterentwickelten Sicherheitskonzept alle Mitarbeiter in der einen oder anderen Form in das Sicherheitssystem mit einbezogen, so dass viele Mitarbeiter Mitglieder von Gremien in diesem Bereich sind und Aufgaben inne haben, die zum Gesamtkonzept gehören. Außerdem wurden mehrere Passagen zum Arbeitssicherheitsmanagement und der Vermeidung von Arbeitsunfällen in den Verhaltenskodex aufgenommen und von jedem Mitarbeiter unterschrieben. Ein internes Ortungssystem, das sowohl mit der Stempeluhr als auch mit dem Besucher-Terminal gekoppelt ist, sorgt dafür, dass ein neu gegründetes Kriseninterventionsteam im Notfall jederzeit nachvollziehen kann, wer sich wo im Gefahrenbereich aufhält, um notwendige Evakuierungsaktionen zu koordinieren. Das elektronische Anwesenheitssystem sorgt dafür, dass immer genügend Mitglieder des Kriseninterventionsteams auf dem Werksgelände verfügbar sind.

Das dauerhafte Ziel des Null-Werts ist noch nicht erreicht, seit dem Beginn der Messung dieser Kennzahlen im Jahr 2012 ist die Unfallquote bis zum Jahr 2016 allerdings um 16% und die Unfallschwere sogar um 70% zurückgegangen. Im Berichtsjahr 2017 ist diese Unfallquote, definiert als die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden (*1.000.000 in %), auf 2,5 gesunken, im laufenden Jahr 2018 bisher sogar auf 2,25. Seit einigen Jahren wird Donecks Gesundheitsmanagement weiterentwickelt, um allen Risiken der Arbeit in der Farbenindustrie zu begegnen. Unter anderem findet seit 2016 ein jährlicher Gesundheitstag unter dem Motto „Gesunde Mitarbeiter für ein gesundes Unternehmen“ statt. Im Anschluss an den ersten Gesundheitstag 2016 erstellte die Kommunikationsabteilung unternehmensweite Gesundheitsinfos, die aufgrund des Tags verstärkt nachgefragt wurden. Daraus resultierte eine bis heute andauernde Vortragsreihe für Doneck-Mitarbeiter zu unterschiedlichen Gesundheitsthemen wie bspw. „Sich selbst und andere gesund führen“ für 24 Doneck Manager. Festzuhalten ist an dieser Stelle, dass die Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements eine der Lücken war, deren Bearbeitung in der Status quo Analyse von 2014 empfohlen wurde, was seitdem mit zielstrebigem Konsequenz verfolgt wurde.“

Umsetzung

Im letzten Fortschrittsbericht hat DONECK bereits beschrieben, wie fünf Studierende des Masterstudiengangs Life Cycle & Sustainability des Institut für Industrial Ecology an der

Hochschule Pforzheim den GRI-Standard der Global Reporting Initiative genutzt haben, um die Nachhaltigkeitsbestrebungen von DONECK systematisch zu untersuchen und in einer detaillierten Übersicht den einzelnen Anforderungen des GRI-Standards gegenüberzustellen.

Dabei haben die Studierenden festgestellt, dass die soziale Säule des GRI-Index (GRI 400), von DONECK nur zu etwa 50 % erfüllt wurde. GRI 400 besteht aus 19 Oberthemen mit 34 detaillierten Unterthemen und insgesamt 70 Unterpunkten, über die berichtet werden muss. Von diesen 70 Unterpunkten erfüllte DONECK laut der Analyse der Pforzheimer Studierenden 33 Punkte vollumfänglich, während weitere drei Punkte im Unternehmen thematisch nicht vorhanden sind und damit nicht erfüllt werden können. Zu den erfüllten Punkten gehören die wichtigen Themen wie die detaillierte Dokumentation von Arbeitsunfällen, von Vielfalt und Chancengleichheit, der Lieferanten-Audits usw., allerdings waren auch unter den 34 nicht erfüllten Punkten einige wichtige Themen, die wir umgehend angegangen sind. Beispielsweise haben wir unser Vorgehen im Falle von Diskriminierungen noch einmal geschärft und achten noch mehr als zuvor auf die Vielfalt in Leitungsorganen und unter den Angestellten.

Messung und Ergebnisse

Das Zwischenergebnis aus dem letzten Fortschrittsbericht bzw. der Status quo-Analyse der Pforzheimer Studierenden war im ersten Moment ein Schock, da DONECK von einer sehr sozialen Basis ausgehend seit vielen Jahren kontinuierlich Verbesserungen einführt. Im vergangenen Jahr (2017) spielten beispielsweise die KPIs durchgeführte Schulungen pro Mitarbeiter, Anzahl der Unfälle bzw. Ausfallstunden durch Unfälle als Anteil der geleisteten Arbeitsstunden (*1.000.000 in %) eine sehr große Rolle, da DONECK sich vorgenommen hatte, diese Kennzahlen zu verbessern, was im Vergleich zum vorangegangenen Bericht auch gelungen war. Zusätzlich kann von mehreren Kennwerten des jährlichen Ziel-Abgleichs Positives berichtet werden, die entweder in den letzten Jahren neu eingeführt wurden oder bisher in unseren Fortschrittsberichten noch nicht thematisiert wurden, da sie nicht in %-Werten darstellbar sind. DONECK hält in seinem Zielsystem beispielsweise fest, ob das betriebliche Gesundheitsmanagement weiterentwickelt wurde, es meldepflichtige Arbeitsunfälle gab, das neue Unterweisungstool überall im DONECK Network implementiert wurde, usw.

Daher waren wir sehr bestrebt, die 34 nicht erfüllten Punkte schnellstmöglich aufzuarbeiten und können stolz berichten, dass in unserem GRI-Bericht 2016/17 nur noch folgende Punkte

nicht zur vollen Zufriedenheit des GRI-Index erfüllt sind bzw. berichtet werden können und DONECK sich bis zum nächsten Fortschrittsbericht darum kümmern wird:

401-1 b. Gesamtzahl und Rate der Angestelltenfluktuation während des Berichtszeitraums, nach Altersgruppe, Geschlecht und Region.

- ➔ Die Fluktuation ist sehr gering, wurde aber bisher nicht berechnet, was im nächsten Bericht nachgeliefert wird.

402-1. Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen

- ➔ Nicht vorhanden, muss diskutiert werden.

405-1. Vielfalt in Leitungsorganen und der Angestellten & 405-2. Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern

- ➔ DONECKS Verhaltenskodex, der von jedem Mitarbeiter unterschrieben werden muss, enthält klare Aussagen für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierung. DONECKS Personalrat setzt sich sehr aktiv für die Rechte der Mitarbeiter ein und wird von diesen frei gewählt. In Diskriminierungsfällen können sich Mitarbeiter vertrauensvoll an den Personalrat wenden bzw. an die oben erwähnte Anwaltskanzlei, sollte Anonymität gewünscht sein. Vielfalt und Chancengleichheit wird im Sinne von DONECKS Geschäftsführung und Personalrat auch durch Möglichkeit der Mitsprache gewährleistet. Daher hat das Top-Management „DONECK im Dialog“ ins Leben gerufen, einen aktiven Sozialdialog zwischen Mitarbeitern und der Geschäftsleitung. Die hier detailliert geforderten Daten müssen allerdings erst noch erarbeitet werden.

Umweltschutz

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

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

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

Assessment, Grundsatz und Ziele

Doneck Euroflex S.A. (im Folgenden DONECK) ist ein Unternehmen der chemischen Industrie, woraus eine besondere Verantwortung für die Umwelt erwächst. Dies gilt sowohl für die Produktion der Farben als auch deren spätere Anwendung: Als Lieferant der Lebensmittelverpackungsindustrie müssen die Farben höchsten Standards bei Gesundheit- und Umweltverträglichkeit entsprechen. Als nach DIN ISO 14001 zertifiziertes Unternehmen verpflichtet sich DONECK zu einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess seiner Umweltsleistung, in den sämtliche Mitarbeiter mit einbezogen sind. Die Vision ist, eine Druckfarbe zu entwickeln, welche überwiegend auf erneuerbaren Rohstoffen basiert und mit CO₂-neutraler regenerativer Energie umweltneutral hergestellt wird. Um dieser Vision näher zu kommen, erhöht DONECK stetig die Ressourcen- und Energieeffizienz der Farben und sucht nach alternativen Grundstoffen für die Produkte.

DONECK verfügt über ein bereits im Jahr 2010 zertifiziertes umfassendes Umweltmanagementsystem nach DIN ISO 14001, das im Zielsystem detailliert gemonitort wird und für das ausführliche Umwelt- und Auditberichte vorliegen. Dieses etablierte Umweltmanagementsystem ist integriert in den größeren Kontext der zusätzlich vorhandenen DIN ISO 9001 (zertifiziert seit 2001), OHSAS 18001, DIN EN 22000, des Lean-Managements, der 5-S-Methode und der Orientierung an der ISO 26000. Das integrierte Managementsystem bildet die Grundlage für ein umfassendes Kennzahlensystem, das mit konkreten Zielvorgaben verknüpft ist. Aus den Zielvorgaben werden zweimal jährlich Maßnahmen abgeleitet. Das Kennzahlen- und Zielsystem ermöglicht es DONECK, sowohl die absoluten Ressourcen- und Energieeinsätze zu quantifizieren als auch Umwelt- und Energieeffizienzindikatoren zu bilden.

Die wichtigsten Kennzahlen dieses Zielsystems sind:

- Stromkosten / Umsatz (in %)
- Erdgaskosten / Umsatz (in %)
- kWh / kg Farbe
- kg Waschwasserkonzentrat / kg Farbe (in %)
- kg Abfall / kg Farbe
- CO₂ (Scope 1-3) / kg Farbe
- VOC (Gesamt-Emissionswerte in Bezug auf eingesetzte Lösemittelmengen (in %))

Umsetzung

Im letzten Bericht haben wir ausführlich über umweltrelevante Umsetzungen wie beispielsweise die neue Richtlinie zur Reisetätigkeit aller Mitarbeiter, dem „Skypen statt Fliegen“ oder der Reduzierung unseres Müllaufkommens berichtet. Der GRI-Bericht 2016/17 geht sehr ausführlich auf insgesamt 19 Seiten auf „GRI 300: Umwelt“ ein und wir können stolz berichten, dass keine einzige ernstzunehmende Lücke besteht. Es gibt einige Unterpunkte, die wir aus Geheimhaltungsgründen nicht so detailliert öffentlich berichten können, wie der GRI-Index dies fordert und einige Daten, die nicht bei uns vorliegen, sondern bei unserem Entsorger, aber alles, was von der Umwelt-Säule des GRI-Index gefordert wird, kann DONECK erfüllen.

Messung und Ergebnisse

DONECK hält sowohl die Strom- als auch die Erdgaskosten im Verhältnis zum Umsatz vor, für den GRI-Bericht stellte allerdings der gesamte Energieverbrauch (in kWh) pro produziertem Kilogramm Farbe die maßgebliche Energiekennzahl dar: Seit 2011 konnte die Energieeffizienz bei der Farbenherstellung kontinuierlich verbessert werden. Der Energieverbrauch (in kWh) pro produziertem Kilogramm Farbe ist von durchschnittlichen 0,263 kWh/kg Farbe in 2011 auf 0,183 kWh/kg Farbe in 2015 gesunken, was einer Reduzierung von mehr als 30 % entspricht. Im Jahr 2017 ist dieser Verbrauch leider wieder marginal auf 0,192 kWh/kg Farbe gestiegen, weshalb DONECK das Jahresziel für 2018 auf

<0,187 festgelegt hat, was anhand der bisherigen, noch nicht endgültigen Daten für das Jahr 2018 allerdings nur knapp realisiert wurde.

Die Bilanzierung der Treibhausgasemissionen in Anlehnung an die Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) wird detailliert von der externen ClimatePartner GmbH erfasst. Durch eine gute Auftragslage und die Erweiterung des Doneck Netzwerks sind die gesamten CO₂-Emissionen allerdings von 693.860 Kilogramm CO₂ in 2015 auf 701.971 Kilogramm CO₂ in 2016 angestiegen. Pro produziertem Kilogramm Farbe sind die CO₂-Emissionen dadurch allerdings um mehr als 7 % von 0,0404 kg CO₂ auf 0,0374 kg CO₂ gesunken. Für 2017 muss zwar ein weiterer Anstieg dieses Wertes auf 1.025.118 kg CO₂ berichtet werden, der allerdings auf zusätzliche Reisetätigkeiten zurückzuführen ist. 2017 wurden viele neue qualifizierte Mitarbeiter akquiriert und neue Regionen für den Vertrieb erschlossen, was zwar größtenteils durch eine neue Richtlinie zur Reisetätigkeit ausgeglichen wurde, aber dafür sorgte, dass es zum ersten Mal seit Jahren zu keiner Verbesserung kam.

Der Indikator *Verhältnis des Abfallaufkommens in Kilogramm zu produzierten Kilogramm Farbe (in %)* ist erst seit 2016 vorhanden, weshalb noch keine konkreten Ziele existieren. Dafür ist dieser Indikator in den verschiedenen Abfallströmen vorhanden:

| | Hausmüll Gewerbeabfälle | Folien | Metalle |
|------|-------------------------|------------------------|---------|
| 2016 | 0,088 % | 0,02 % | 0,98 % |
| 2017 | 0,091 % | 0,08 % | 1 % |
| | Gemischte Verpackungen | Konzentrat | Papier |
| 2016 | 0,2 % | 1,26 % | 0,33 % |
| 2017 | 0,3 % | 1,78 % | 0,27 % |
| | Lösemittelfarbreste | Farbreste | |
| 2016 | 0,53 % | 0,58 % | |
| 2017 | 0,45 % | 0,34 % | |
| | NC Inliner | Aufsaug-Filtermaterial | |
| 2016 | 0,22 % | 0,034 % | |
| 2017 | 0,11 % | 0,052 % | |

Korruptionsbekämpfung

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

Assessment, Grundsatz und Ziele

Nach GRI 205 sind Geschäftsstandorte, die in Hinblick auf Korruptionsrisiken geprüft wurden, Informationen und Schulungen zu Strategien und Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung und bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen zu berichten, was wir ausführlich getan haben:

„Doneck realisiert seine Geschäfte ausschließlich auf Basis wettbewerbsfähiger Produkte und kompetenter Beratung sowie unter Wahrung eines hohen moralischen und ethischen Anspruchs. Dabei wird stets in einem rechtssicheren und –konformen Kontext agiert. Dazu gehören das Befolgen sämtlicher durch den Gesetzgeber festgelegten Gesetze, Regelungen und Verordnungen. Alle Geschäftsbeziehungen und Verkaufsaktivitäten sind gemäß integrierter Verhaltensvorgaben seitens der Geschäftsführung als „compliant“ zu gestalten, was an mehreren Stellen in der Unternehmenspolitik unterstrichen wird. Außerdem lehnt Doneck Korruption jeglicher Art ab und hat dies innerhalb des Verhaltenskodex in einer eigenen Anti-Korruptionsrichtlinie festgehalten und von allen Mitarbeitern unterschreiben lassen:

„Wir bei Doneck sind der festen Überzeugung, dass unsere Produkte im Wettbewerb für sich sprechen und bestehen. Daher versprechen und vergeben wir weder Zahlungen noch wertvolle Geschenke, um Mitarbeiter anderer Unternehmen oder Angehörige des öffentlichen Bereichs dazu zu verleiten, uns einen ungerechtfertigten Vorteil zu verschaffen. Korruption, Bestechung oder Schmiergeldzahlungen sind immer und weltweit unzulässig. Auch unterhalb der Korruptionsschwelle sind Zuwendungen unzulässig, wenn sie zu Interessenkonflikten führen könnten. [...] Für alle Mitarbeiter von Doneck gilt, dass eine solche Handlung mit personellen Konsequenzen geahndet wird. Zudem sind Handlungen zu unterlassen, die den Eindruck einer unzulässigen Beeinflussung nahe legen könnten. [...] Geschenke oder Einladungen, die vom Unternehmen beschlossen und durch die Geschäftsführung frei gegeben sind, können entsprechend der internen Anweisung übergeben bzw. ausgesprochen werden.“

Über die Einhaltung dieser Regeln wacht ein offizielles Compliance-Team, neben dem auch ein vollkommen anonymisiertes Meldeverfahren existiert, ein sogenanntes Whistleblowing-Verfahren, über das jederzeit Anzeigen zur Verletzung der Korruptionsrichtlinie bzw. des gesamten Verhaltenskodex bei einer Anwaltskanzlei abgegeben werden können. Bisher wurde allerdings kein Vergehen gegen die Korruptionsrichtlinie gemeldet oder anderweitig festgestellt. Dies gilt auch für

Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten und Verstößen gegen das Kartell- und Monopolrecht, von denen bisher keine anhängig sind.“

Umsetzung (sowie Messung und Ergebnisse)

Im den vergangenen Jahren haben wir immer wieder berichtet, dass bislang keine Verstöße gegen die Anti-Korruptionsrichtlinie festgestellt werden konnten, was auch für den diesjährigen Bericht zutrifft.