



UN Global Compact

Fortschrittsbericht (Communication on Progress - CoP)

Berichtszeitraum: 2018 – 2019

WE SUPPORT





Inhalt

Vorwort der Geschäftsführung 3

Menschenrechte..... 4

Prinzip 1 4
 Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.4

Prinzip 2..... 4
 Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.4

Arbeitsnormen..... 5

Prinzip 3..... 5
 Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.5

Prinzip 4..... 6
 Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.6

Prinzip 5..... 6
 Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.6

Prinzip 6..... 7
 Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.7

Umwelt 8

Prinzip 7..... 8
 Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.....8

Prinzip 8..... 10
 Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.10

Prinzip 9..... 11
 Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.11

Korruptionsbekämpfung 12

Prinzip 10 12
 Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.12

Vorwort der Geschäftsführung

Sehr geehrte Damen und Herren,

Ich freue mich, bestätigen zu können, dass SLV seine Unterstützung der zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung erneut bekräftigt.

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

Mit freundlichen Grüßen

Eric Lachambre

CEO



Menschenrechte

Prinzip 1

Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.

Prinzip 2

Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Darstellung praktischer Maßnahmen:

SLV setzt sich mit Nachdruck für die Einhaltung von Persönlichkeits- und Menschenrechte ein und trifft Entscheidungen nur auf der Grundlage von sachlich nachvollziehbaren Erwägungen. Darüber hinaus setzen wir uns für ethische und moralische Grundsätze ein und betonen besonders Werte wie Integrität, Toleranz, Diskretion, Respekt, Vertrauen und Zuverlässigkeit als Grundpfeiler langfristiger Zusammenarbeit und Geschäftsbeziehungen. 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.

Für uns ist es ein Selbstverständnis, dass an all unseren Standorten Menschenrechte eingehalten, unterschiedliche Kulturen und Religionen respektiert sowie Mitarbeiter vor Diskriminierung geschützt werden. Um den ethisch-rechtlichen Rahmen für unsere Mitarbeiter zu definieren, haben wir im August 2018 einen Code of Conduct implementiert, der die bei SLV geltenden Verhaltens- und Verfahrensgrundsätze und geachteten Werte für alle Mitarbeiter und Führungskräfte verbindlich zusammenfasst.

Messung der Ergebnisse:

Alle Mitarbeiter der SLV GmbH wurden im Rahmen der Einführung des Code of Conduct über dessen Hintergrund und Inhalte von der Geschäftsführung informiert. Die Geschäftsführer aller Tochtergesellschaften wurden ebenfalls angehalten, ihre Mitarbeiter über Hintergrund und Inhalt des Kodex zu informieren. In Zukunft planen wir, den SLV Code of Conduct als festen Bestandteil neuer Arbeitsverträge zu integrieren.

Die schriftliche Anerkennung unseres Business Agreements und der Supplier Quality Guideline durch unsere Lieferanten wird durch die Einkaufsabteilung sorgfältig dokumentiert und nachverfolgt. Darüber hinaus finden in den einzelnen Zulieferbetrieben regelmäßige Audits durch eigene Auditoren und Inspektoren statt in denen unter anderem die Einhaltung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen überprüft wird. Gemessen am Einkaufsvolumen haben wir im Jahr 2018 insgesamt 91% unserer asiatischen Lieferanten auditiert. In den nächsten Jahren streben wir eine Auditquote von 100% an.

Arbeitsnormen

Prinzip 3

Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.

Darstellung praktischer Maßnahmen:

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, bestehend aus insgesamt neun Mitgliedern (drei Frauen und sechs Männer). In der Regel finden wöchentliche Treffen statt. 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.

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.

Messung der Ergebnisse:

Der Betriebsrat vertritt 100% der Mitarbeiter und schließt damit keinerlei Gruppen durch eine eventuelle Zugehörigkeit in einzelnen Gewerkschaften aus. 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“ und „Vertrauensarbeitszeit“. Einen gewerkschaftlichen Tarifvertrag haben wir nicht, es gibt jedoch firmeninterne Lohn- und Gehaltsgruppen. Im Jahr 2019 betrug die Gehaltserhöhung 2%. Außerdem erhält die gesamte Belegschaft Urlaubs- und Weihnachtsgeld nach betrieblicher Vereinbarung.

Die schriftliche Anerkennung unseres Business Agreements und der Supplier Quality Guideline durch unsere Lieferanten wird durch die Einkaufsabteilung sorgfältig dokumentiert und nachverfolgt. Darüber hinaus finden in den einzelnen Zulieferbetrieben regelmäßige Audits durch eigene Auditoren und Inspektoren statt in denen unter anderem die Einhaltung des Rechts auf Kollektivverhandlungen überprüft wird. Gemessen am Einkaufsvolumen haben wir im Jahr 2018 insgesamt 91% unserer asiatischen Lieferanten auditiert. In den nächsten Jahren streben wir eine Auditquote von 100% an.

Prinzip 4

Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.

Prinzip 5

Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.

Darstellung praktischer Maßnahmen:

SLV lehnt jegliche Art von Kinder- und Zwangsarbeit kategorisch ab. 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.

Messung der Ergebnisse:

Die schriftliche Anerkennung unseres Business Agreements und der Supplier Quality Guideline durch unsere Lieferanten wird durch die Einkaufsabteilung sorgfältig dokumentiert und nachverfolgt.

Darüber hinaus finden in den einzelnen Zulieferbetrieben regelmäßige Audits durch eigene Auditoren und Inspektoren statt in denen unter anderem das Vorliegen von Zwangs- oder Kinderarbeit überprüft wird. Gemessen am Einkaufsvolumen haben wir im Jahr 2018 insgesamt 91% unserer asiatischen Lieferanten auditiert. In den nächsten Jahren streben wir eine Auditquote von 100% an.

Prinzip 6

Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

Darstellung praktischer Maßnahmen:

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.

Stellenausschreibungen bei SLV richten sich immer gleichermaßen an weibliche, männliche und diverse Interessenten. Von SLV ausgeschriebene Stellen werden in der Jobbörse der Agentur für Arbeit veröffentlicht und sind somit auch Menschen mit Behinderung zugänglich. Bei Mitarbeitern mit Behinderung wird sichergestellt, dass die Ausstattung ihrer Arbeitsplätze bestmöglich an ihre (körperliche) Einschränkung angepasst wird.

Messung der Ergebnisse:

Glücklicherweise wurden der Personalabteilung bislang 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.

Umwelt

Prinzip 7

Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.

Darstellung praktischer Maßnahmen:

Durch die kontinuierliche Sammlung und Auswertung umweltrelevanter Daten stellt die SLV GmbH sicher, dass sie Auswirkungen auf die Umwelt so gering wie möglich hält und entsprechende Maßnahmen ergreifen kann um weitere Verbesserung zu realisieren. Durch die Systematisierung des Umweltmanagements erhält 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.

Messung der Ergebnisse:

SLV sammelt und analysiert systematisch den Verbrauch von Energie, Wasser und Materialien sowie die im Rahmen unserer Tätigkeiten anfallende Menge an Abfall. Eine ausführliche Umweltbilanz der SLV GmbH für die Jahre 2016-2017 befindet sich in unserem [SLV Nachhaltigkeitsbericht 2017](#). Die vorläufigen Werte für das Jahr 2018 sowie die überarbeiteten Werte für 2017 finden Sie auf der nachfolgenden Seite:

UMWELT

Umweltbilanz SLV GmbH

	2018	2017
ENERGIE (in Gigajoule)		
Energieverbrauch gesamt	17.733	18.866
direkter Energieverbrauch	14.169	15.282
Erdgasverbrauch	12.258	13.806
Benzin ¹	290	142
Diesel ¹	1.621	1.333
indirekter Energieverbrauch	3.564	3.584
Strom aus Fremdbezug	3.564	3.584
Energieverbrauch gesamt pro Mio. € Umsatz	144,4662	144,3483
Strom gesamt	4.460	4.725
Fremdbezug	3.564	3.584
Eigenerzeugung ²	896	1.127
verkaufter Strom ³	13,6	13,5
TREIBHAUSGASEMISSIONEN (in t CO₂e)		
Scope 1 gesamt	821	872
Erdgas gesamt	675	760
Diesel	123	101
Benzin	23	11
Scope 2 gesamt (marktbasiert)	282	249
aus Stromverbrauch (lokalbasiert) ⁴	532	475
aus Stromverbrauch (marktbasiert) ⁵	282	248
Scope 1 & 2 gesamt (marktbasiert)	1.103	1.121
t CO₂e pro Mio. € Umsatz	8,9832	8,5748

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.

Prinzip 8

Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.

Darstellung praktischer Maßnahmen:

SLV hat in den letzten Jahren eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, die auf eine Verbesserung der eigenen Energiebilanz abzielen. 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 den Vorschriften des EDL-G werden die Energieaudits im Abstand von 4 Jahren wiederholt.

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.

Messung der Ergebnisse:

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 Drittelstufen 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.

Die schriftliche Anerkennung unseres Business Agreements und der Supplier Quality Guideline durch unsere Lieferanten wird durch die Einkaufsabteilung sorgfältig dokumentiert und nachverfolgt.

Darüber hinaus finden in den einzelnen Zulieferbetrieben regelmäßige Audits durch eigene Auditoren und Inspektoren statt in denen unter anderem Umweltaspekte überprüft wird. Gemessen am Einkaufsvolumen haben wir im Jahr 2018 insgesamt 91% unserer asiatischen Lieferanten auditiert. In den nächsten Jahren streben wir eine Auditquote von 100% an.

Prinzip 9

Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

Darstellung praktischer Maßnahmen:

Durch die Umstellung des eigenen Portfolios auf energiesparende LED-Beleuchtung zum Einsatz im Wohn-, Arbeits- und Außenbereich schafft SLV einen 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. Unser Ziel ist es, unseren Kunden zukünftig eine verlässliche Berechnung der Einsparung beim Einsatz von LED-Beleuchtung zur Verfügung zu stellen um die Verbreitung dieser energiesparenden Technologie weiter voranzutreiben.

Messung der Ergebnisse:

Mittlerweile sind 98% unserer angebotenen Leuchten mit LED Technologie (fixed + retrofit) ausgestattet, wodurch eine Verbreitung dieser energieeffizienten Technologie Rechnung getragen wird. Darüber hinaus sind derzeit 76% des gesamten SLV Produkt-Portfolios mit der Energieeffizienzkenzeichnung A oder besser versehen.

Korruptionsbekämpfung

Prinzip 10

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

Darstellung praktischer Maßnahmen:

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. In dem 2018 veröffentlichten Code of Conduct geht SLV explizit auf die Gefahren von Korruption und das richtige Verhalten in zweifelhaften Fällen ein. Anlaufstellen für jegliche Verstöße und Verdachtsmomente in Bezug auf Korruption ist die an den CFO berichtende interne Justiziarin.

Messung der Ergebnisse:

Alle Mitarbeiter der SLV GmbH wurden im Rahmen der Einführung des Code of Conduct über dessen Hintergrund und Inhalte von der Geschäftsführung informiert. Die Geschäftsführer aller Tochtergesellschaften wurden ebenfalls angehalten, ihre Mitarbeiter über Hintergrund und Inhalt des Kodex zu informieren. In Zukunft planen wir, den SLV Code of Conduct als festen Bestandteil neuer Arbeitsverträge zu integrieren.



UN Global Compact Communication on Progress

Reporting Period: 2018 – 2019

WE SUPPORT





Content

Foreword from the Chief Executive Officer 3

Human Rights 4

Principle 1 4
 Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights; and4

Principle 2 4
 make sure that they are not complicit in human rights abuses.4

Labour 5

Principle 3 5
 Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;5

Principle 4 6
 the elimination of all forms of forced and compulsory labour;6

Principle 5 6
 the effective abolition of child labour; and6

Principle 6 7
 the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.7

Environment 8

Principle 7 8
 Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges;8

Principle 8 10
 undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and 10

Principle 9 11
 encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies. 11

Anti-Corruption 12

Principle 10 12
 Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery. 12



Foreword from the Chief Executive Officer

Dear Sir or Madame,

I am pleased to confirm that SLV reaffirms its support of the Ten Principles of the United Nations Global Compact in the areas of Human Rights, Labour, Environment and Anti-Corruption.

In this annual Communication on Progress, we describe our actions to continually improve the integration of the Global Compact and its principles into our business strategy, culture and daily operations. We also commit to sharing this information with our stakeholders using our primary channels of communication.

Sincerely yours,

Eric Lachambre

CEO





Human Rights

Principle 1

Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights; and

Principle 2

make sure that they are not complicit in human rights abuses.

Description of Actions:

SLV is strongly committed to the observance of personal and human rights and makes decisions only based on objectively comprehensible considerations. In addition, we are committed to ethical and moral principles and emphasize values such as integrity, tolerance, discretion, respect, trust and reliability as the cornerstones of long-term cooperation and business relationships. To ensure that our business partners also observe these values, we encourage them, within the framework of the SLV Business Agreement and our Supplier Quality Guideline, to promote and ensure compliance with the basic requirements of occupational safety and labour law, environmental protection, social standards as well as compliance and governance.

For us, it is a matter of course that human rights are observed, different cultures and religions are respected and employees are protected from discrimination at all our locations. In order to define the ethical and legal framework for our employees, we implemented a Code of Conduct in August 2018, which summarizes the principles of conduct and procedure and respected values applicable at SLV for all employees and managers.

Measurement of Outcomes:

As part of the introduction of the Code of Conduct, all employees of SLV GmbH were informed about its background and contents by the management board. The managing directors of all subsidiaries were also instructed to inform their employees about the background and content of the Code of Conduct. In the future, we plan to integrate the SLV Code of Conduct as an integral part of new employment contracts.

The written acceptance of our Business Agreement and the Supplier Quality Guideline by our suppliers is carefully documented and tracked by the purchasing department.

In addition, regular audits by our own auditors and inspectors are carried out at individual suppliers to verify, among other things, compliance with humane working conditions. Based on our purchasing volume, we audited a total of 91% of our Asian suppliers in 2018. Over the next few years, we aim to achieve an audit quota of 100%.

Labour

Principle 3

Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;

Description of Actions:

In order to recognise the importance of the right to freedom of association and collective agreements at SLV GmbH the works council was founded in October 2015, consisting of nine members (three women and six men). In general, meetings take place on a weekly basis. This regularity ensures that the most urgent issues are discussed promptly and dealt with on time and that there is a continuous exchange of information between the individual members.

Due to international supplier relationships, SLV is also active in countries in which the right to freedom of association and collective bargaining is generally regarded as endangered. We try to counter this risk at various levels. On the one hand through the SLV Business Agreement, in which our suppliers guarantee, among other fundamental rights and standards, compliance with the right to freedom of association and collective agreements, and on the other hand through regular on-site inspections in the form of audits.

Measurement of Outcomes:

The works council represents 100% of the employees and does not exclude any groups from possible membership in individual trade unions. Meetings between the works council and management take place once a month. At these meetings, information is exchanged, current topics discussed and negotiations conducted. In emergencies, the meetings take place outside the scheduled dates in order to be able to deal quickly with urgent matters. Together with the management, the following four company agreements were concluded: "Working hours and flexitime", "Overtime", "Breaks" and "Trust-based working hours". We do not have a trade union collective agreement, but there are wage and salary groups within the company. In 2019, the salary increase was 2%. In addition, the entire workforce receives holiday and Christmas bonuses according to company agreements.

The written acceptance of our Business Agreement and the Supplier Quality Guideline by our suppliers is carefully documented and tracked by the purchasing department.

In addition, regular audits are carried out by our own auditors and inspectors at individual supplier companies. As part of these audits, compliance with the right to collective bargaining agreements and freedom of association is checked, among other things. Measured by purchasing volume, we audited a total of 91% of our Asian suppliers in 2018. Over the next few years, we aim to achieve an audit rate of 100%.



Principle 4

the elimination of all forms of forced and compulsory labour;

Principle 5

the effective abolition of child labour; and

Description of Actions:

SLV categorically rejects any kind of child and forced labour. To ensure that our business partners also observe these values, we encourage them, within the framework of the SLV Business Agreement and our Supplier Quality Guideline, to promote and ensure compliance with the basic requirements of occupational safety and labour law, environmental protection, social standards as well as compliance and governance.

Measurement of Outcomes:

The written acceptance of our Business Agreement and the Supplier Quality Guideline by our suppliers is carefully documented and tracked by the purchasing department.

In addition, regular audits are carried out by our own auditors and inspectors at individual supplier companies. As part of these audits, compliance with the ban on forced and child labour is checked, among other things. Measured by purchasing volume, we audited a total of 91% of our Asian suppliers in 2018. Over the next few years, we aim to achieve an audit rate of 100%.

Principle 6

the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

Description of Actions:

For us, it is a matter of course that human rights are observed, different cultures and religions are respected and employees are protected from discrimination at all our locations. In the event of incidents that show that employees do not respect these values, we will act decisively to take appropriate actions.

Job offers at SLV are always aimed equally at female, male and diverse interested parties. Jobs advertised by SLV are also always published in the job board of the Agentur für Arbeit and are therefore accessible to people with disabilities. Employees with disabilities are ensured that the equipment of their workplaces is adapted to their (physical) limitations in the best possible way.

Measurement of Outcomes:

Fortunately, no incidents of discrimination have been reported to Human Resources Department so far and no specific corrective actions had to be taken.

In order to address potential cases of mobbing in general, the works council appointed a mobbing representative to whom employees can turn with their concerns. Not only did the workforce very well receive this measure, but the support of the representatives was also used in seven cases. These situations were usually clarified through discussions between the persons concerned or with the involvement of their superiors. At the request of the person concerned, the human resources department can also be called in to support these discussions. In more difficult cases, the mobbing representative provides additional addresses for external (psychological) counselling.



Environment

Principle 7

Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges;

Description of Actions:

By continuously collecting and evaluating environmentally relevant data, SLV GmbH ensures that its impact on the environment is kept as low as possible and that appropriate measures can be taken to achieve further improvements. Through our systematic approach to environmental management, operational environmental protection is also given greater importance in the company's overall strategy. The long-term goal in this area is to establish an environmental management system in accordance with the international environmental management standard ISO 14001.

Measurement of Outcomes:

SLV systematically collects and analyses the consumption of energy, water and materials as well as the amount of waste generated by our activities. A detailed environmental balance sheet of SLV GmbH for the years 2016-2017 can be found in our [SLV Sustainability Report 2017](#) (German only). The preliminary values for the year 2018 as well as the revised values for 2017 are shown on the following page (German only):

UMWELT

Umweltbilanz SLV GmbH

	2018	2017
ENERGIE (in Gigajoule)		
Energieverbrauch gesamt	17.733	18.866
direkter Energieverbrauch	14.169	15.282
Erdgasverbrauch	12.258	13.806
Benzin ¹	290	142
Diesel ¹	1.621	1.333
indirekter Energieverbrauch	3.564	3.584
Strom aus Fremdbezug	3.564	3.584
Energieverbrauch gesamt pro Mio. € Umsatz	144,4662	144,3483
Strom gesamt	4.460	4.725
Fremdbezug	3.564	3.584
Eigenerzeugung ²	896	1.127
verkaufter Strom ³	13,6	13,5
TREIBHAUSGASEMISSIONEN (in t CO₂e)		
Scope 1 gesamt	821	872
Erdgas gesamt	675	760
Diesel	123	101
Benzin	23	11
Scope 2 gesamt (marktbasiert)	282	249
aus Stromverbrauch (lokalbasiert) ⁴	532	475
aus Stromverbrauch (marktbasiert) ⁵	282	248
Scope 1 & 2 gesamt (marktbasiert)	1.103	1.121
t CO₂e pro Mio. € Umsatz	8,9832	8,5748

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.

Principle 8

undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and.

Description of Actions:

In recent years, SLV has taken a number of measures aimed at improving its own energy balance. As early as 2014, we installed four combined heat and power (CHP) units at the Übach-Palenberg site, which enable us to generate our own electricity and heat for our commercial premises. These power plants are operated with natural gas, which has made it possible for us to eliminate heating oil consumption since the conversion. In addition, this innovation had a positive effect on the emissions balance due to more environmentally friendly combustion. Furthermore, in spring 2016, we had an energy audit carried out at the Übach-Palenberg location in accordance with DIN EN 16247-1. The aim of the audit was to carry out a systematic inspection and analysis of energy use and energy consumption in order to identify and document energy flows and potential for energy efficiency improvements. The energy audits carried out still provide a practical overview of the most important energy flows in the company and thus provide a suitable basis for the search for further optimisation potential. In accordance with the provisions of the Energy Services Act (EDL-G), energy audits are repeated every 4 years.

Since our suppliers cause a large part of the environmental impact of our products, we have integrated environmental protection requirements into our Business Agreements and Guidelines. Additionally, our employees regularly conduct on-site audits to check their compliance with the relevant statutory environmental regulations.

Measurement of Outcomes:

The energy audit results enabled us to derive and implement various energy-saving improvement measures. This included, for example, the installation of a switch-off facility for the air-conditioning and ventilation systems at the Daimlerstrasse location in the night and weekend hours as well as the introduction of a night-time reduction of the heating systems at the Daimlerstrasse and Werkstrasse locations. The newly equipped kitchens of the individual departments, as well as the kitchen area of the lounge, were also equipped with modern, energy-efficient household appliances. In addition, energy-efficient LED lighting was installed in almost all offices and motion detectors, presence detectors and twilight switches were installed where appropriate. In order to ensure optimum lighting in the warehouses depending on the situation, it was also possible to switch the strength of the lamps in third stages. In addition, the entire interior lighting and any computers still running are switched off centrally between operating hours. In the future, we intend to continue expanding our energy-saving measures, such as insulating the roofs of our assembly halls and warehouses or replacing old windows.

The written acceptance of our Business Agreement and the Supplier Quality Guideline by our suppliers is carefully documented and tracked by the purchasing department.

In addition, regular audits are carried out by our own auditors and inspectors at individual supplier companies. As part of these audits, compliance with environmental regulations is checked, among other things. Measured by purchasing volume, we audited a total of 91% of our Asian suppliers in 2018. Over the next few years, we aim to achieve an audit rate of 100%.

Principle 9

encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.

Description of Actions:

By changing its own portfolio to energy-saving LED lighting for living, working and outdoor areas, SLV is creating a considerable benefit for customers and the environment. Looking at the enormous energy savings achieved by LED lighting compared to conventional lighting it is obvious that LED technology not only means lower electricity costs for the customer, but also reduces overall energy consumption and thus makes an important contribution to conserving resources. Our goal is to provide our customers with a reliable calculation of the savings in the use of LED lighting in the future in order to further promote the spread of this energy-saving technology.

Measurement of Outcomes:

By now 98% of our luminaires are equipped with LED technology (fixed + retrofit), which contributes to the spread of this energy-efficient technology. In addition, 76% of the entire SLV product portfolio is currently marked with the energy efficiency label A or better.



Anti-Corruption

Principle 10

Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.

Description of Actions:

SLV is convinced that responsible and long-term management can only be achieved by adhering to fair business practices. Short-term profit making or personal enrichment based on corrupt practices are therefore explicitly not tolerated in the company. It is important to maintain free competition and strictly prevent corruption. In the Code of Conduct published in 2018, SLV explicitly addresses the dangers of corruption and the correct conduct in doubtful cases. The point of contact for any violations and suspicions of corruption is the internal legal advisor reporting to the CFO.

Measurement of Outcomes:

As part of the introduction of the Code of Conduct, all employees of SLV GmbH were informed about its background and contents by the management board. The managing directors of all subsidiaries were also instructed to inform their employees about the background and content of the Code of Conduct. In the future, we plan to integrate the SLV Code of Conduct as an integral part of new employment contracts.