

# UN Global Compact

## FORTSCHRITTSBERICHT

---

**Berichtszeitraum:  
November 2018 bis Dezember 2019**

**Mankiewicz Gebr & Co. (GmbH & Co. KG),  
Hamburg**





## 1. UNTERSTÜTZUNGSERKLÄRUNG DER GESCHÄFTSLEITUNG

An die Interessengruppen

Sehr geehrte Damen und Herren,

Mankiewicz Gebr. & Co. (GmbH & Co.) ist ein weltweit führender Anbieter von Lack- und Beschichtungssystemen für die Industrie, Luftfahrt und Automobile. Die Mankiewicz-Unternehmensgruppe beschäftigt weltweit mehr als 1.500 Mitarbeiter an 17 Standorten, hiervon ca. 60% in Deutschland. Neben der Lackherstellung an 7 weltweiten Standorten, unter anderem in den USA und China, ist ein Großteil der Beschäftigten in der Entwicklung innovativer Produkte tätig. Zudem leisten über 100 Anwendungstechniker weltweit bei Kunden vor Ort technischen Support.

Als engagierter Arbeitgeber betrachtet die Mankiewicz-Unternehmensgruppe zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als großen Wert. Wir sind bestrebt, ein sozial gerechtes Umfeld zu schaffen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die unternehmerische Verantwortung mit einzubeziehen. Umwelt und Nachhaltigkeit sind zudem für uns Kernanliegen. Wir arbeiten kontinuierlich in allen Unternehmensbereichen an Verbesserungsprozessen, sodass die Erreichung unserer Nachhaltigkeitsziele zu wirtschaftlichem Erfolg führt.

Die 10 Prinzipien des UN Global Compact stehen im Einklang mit den in unserem Unternehmen gelebten Werten. Im November 2018 sind wir daher dem UN Global Compact beigetreten und haben damit gegenüber allen Interessengruppen unsere Unterstützung der 10 Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung zum Ausdruck gebracht.

In diesem Fortschrittsbericht beschreiben wir, welche konkreten Maßnahmen wir in dem ersten Jahr der Teilnahme zur kontinuierlichen Verbesserung der Integration des Global Compact und seiner Prinzipien in unsere Geschäftsstrategie, Unternehmenskultur und unseren täglichen Betrieb unternommen haben.

Mit der Veröffentlichung dieses Fortschrittsberichts bekräftigen wir zugleich unsere Verpflichtung als Mitglied des UN Global Compact.

Mit freundlichen Grüßen  
Hamburg, Dezember 2019

Michael Grau  
Geschäftsführer

## 2. BESCHREIBUNG DER MASSNAHMEN

### Menschenrechte

*Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten und*

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

Mankiewicz achtet darauf, dass die Richtlinien des Global Compact in Bezug auf die Menschenrechte im eigenen Unternehmen und von den Beschäftigten respektiert und umgesetzt werden. Wir wollen allen Beschäftigten die Möglichkeit beruflicher und persönlicher Entfaltung frei von Diskriminierung bieten.

Zur Umsetzung betreiben wir eine engagierte Personalpolitik: Mankiewicz legt Wert auf eine hervorragende Ausbildung und Weiterbildung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unter anderem durch Auslandsaufenthalte und -praktika. Maßnahmen zur Erreichung der Mitarbeiterzufriedenheit sind unter anderem vielseitige Betriebsportangebote, eine ausgezeichnete Kantine, soziales Engagement und eine eigene StadtRad-Station am Standort Hamburg.

Zu Nachwuchskräften der jungen Generation nehmen wir frühzeitig Kontakt auf, beispielsweise auf Karrieremessen, an Hochschulen oder über den deutschlandweiten Girls´ Day, an dem wir Mädchen für technische Berufe interessiert werden sollen. Junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen wir über berufliche Ausbildungen, Duale- und Masterstudiengänge.

Die berufliche und persönliche Entfaltung soll auch dadurch erreicht, dass der Umgang des täglichen Miteinanders der Beschäftigten in einem Verhaltenskodex geregelt wird. Er hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von jeglicher Diskriminierung ist. Dieser Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Mankiewicz verbindlich. Dieser Verhaltenskodex ist jederzeit und über das Intranet direkt einsehbar. Eine Überarbeitung und Ausweitung dieses Verhaltenskodex auf alle weltweiten Standorte der Mankiewicz-Unternehmensgruppe ist im Berichtszeitraum in Vorbereitung.

Wir dulden keine Diskriminierung bei der Anstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, insbesondere keine Unterscheidung nach Geschlecht, Herkunft, Hautfarbe oder Religion.

Zum Schutz der internationalen Menschenrechte in unserer Lieferkette fordert die Mankiewicz-Unternehmensgruppe von seinen Lieferanten, dass diese die 10 Prinzipien des UN Global Compact, darunter die Menschenrechtsprinzipien, einhalten. Dies geschieht dadurch, dass wir einen Mankiewicz-Verhaltenskodex für Lieferanten auf der Grundlage der 10 Prinzipien zur vertraglichen Grundlage einer langfristigen Lieferbeziehung machen, sofern der Lieferant nicht - wie viele unserer großen Rohstofflieferanten - bereits selbst Mitglied des UN Global Compact ist oder uns einen entsprechenden Verhaltenskodex vorlegt.

## 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.*

Die Mankiewicz-Unternehmensgruppe achtet an allen eigenen Produktionsstätten und Standorten darauf, dass die Arbeitsnormen den jeweils geltenden nationalen Vorschriften und internationalen Arbeits- und Sozialstandards entsprechen.

Wir sind bestrebt sicherzustellen, dass die gesetzlichen Vorschriften und hohe Arbeits- und Sozialstandards auch von allen Geschäftspartnern eingehalten werden. Für die Lieferanten von Produktionsmaterial haben wir einen Verhaltenskodex für Lieferanten erstellt und fordern diese Lieferanten auf, die Prinzipien zu Arbeitsnormen, wie sie in Gesetzen und internationalen Standards vorgeschrieben sind, einzuhalten. Im Berichtszeitraum hat Mankiewicz diesen Verhaltenskodex überarbeitet und arbeitet an einer konsequenten Einbeziehung in die Vertragsbeziehung mit den Lieferanten in der gesamten Mankiewicz-Unternehmensgruppe.

Mankiewicz verpflichtet sich, keine Arbeitnehmer einzustellen, die nicht mindestens 16 Jahre alt sind. Die Einhaltung des Mindestalters für die Beschäftigung von Mitarbeitern wie von den jeweiligen nationalen Gesetzen und internationalen Vereinbarungen vorgeschrieben ist für die gesamte Mankiewicz-Unternehmensgruppe verbindlich.

Die branchenspezifischen Vorschriften in Bezug auf Arbeitszeiten, einschließlich gesetzlicher Regelungen zu Überstunden, werden von uns beachtet.

Die Mankiewicz-Unternehmensgruppe zahlt Löhne und Zusatzleistungen im Einklang mit den jeweils geltenden Gesetzen sowie lokalen Industriestandards.

Wir tolerieren keine Form der Zwangs- und Kinderarbeit bei unseren Lieferanten und Geschäftspartnern.

Um die Beschäftigten vor Krankheiten und Unfällen zu schützen, betreiben wir ein systematisches Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzmanagement. Anhand der Gefährdungsbeurteilung, rechtlicher Anforderungen und betrieblicher Ereignisse definieren wir entsprechende Ziele und setzen laufend konkrete Maßnahmen um. Diese Maßnahmen werden betriebsintern über das Intranet und schwarze Bretter bekannt gemacht.

## 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 und*

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

Mankiewicz strebt hohe Standards und eine kontinuierliche Verbesserung im Umweltschutz an. Dies erfolgt auf der Grundlage eines etablierten Umweltmanagementsystems gemäß ISO 14001 und unter Einhaltung der geltenden gesetzlichen Vorgaben, behördlichen Vorschriften und Auflagen. Die Zertifizierung des Umweltmanagementsystems umfasst regelmäßige externe Audits.

Mankiewicz entwickelt hochwertige und innovative Produkte, die über alle Phasen des Lebenszyklus die größtmögliche Umweltverträglichkeit gewährleisten. Außerdem sorgen wir durch Prozessoptimierungen in allen Stufen der Produktion und Instandhaltung für einen schonenden Umgang mit den verfügbaren Ressourcen. Für sichere Herstellprozesse passen wir unsere Anlagen und Einrichtungen regelmäßig dem neuesten Stand der Technik an.

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden regelmäßig informiert und geschult, um ein hohes Maß an Umweltbewusstsein zu erreichen. In diese Aktivitäten beziehen wir auch unsere Lieferanten und Unterauftragnehmer ein. Der aktive Dialog mit der Öffentlichkeit sowie Umweltbehörden ist für uns eine Selbstverständlichkeit, um Umweltauswirkungen zu minimieren.

Im Einzelnen:

1. Im Hinblick auf einen sensiblen Umgang mit dem Thema Ökologie achten wir bereits bei der Auswahl unserer Rohstofflieferanten auf deren Vorgehen mit diesem Thema. So bevorzugen wir Lieferanten, die ebenfalls nach der ISO 14001 zertifiziert sind.
2. In den letzten 10 Jahren haben wir unseren Anteil an den wasserverdünnbaren Beschichtungsstoffen deutlich ausgeweitet. Wir agieren weltweit vorzugsweise mit wasserverdünnbaren Beschichtungsstoffen, wenn die Möglichkeiten der klimatischen und Verarbeitungsbedingungen dies bei den jeweiligen Lackverbrauchern zulässt. Allgemein ist es ein Ziel von Mankiewicz, für jede konventionelle, lösungsmittelhaltige Qualität eine wasserverdünnbare Alternative anbieten zu können. Durch den Einsatz dieser Produkte werden Emissionen an Lösungsmitteln drastisch reduziert und somit das Gefahrenpotenzial im Hinblick auf Brand- und Explosionsgefahr vermindert. Darüber hinaus wird die Umwelt mit weniger schädlichen Stoffen belastet.
3. Im Vordergrund unserer Bemühungen steht die Rationalisierung der Lackierprozesse. Dabei versuchen wir in erster Linie die Prozessschritte zu verringern und somit Mehrschichtlackierungen durch Einschichtlackierungen zu ersetzen. Mit dieser Methode reduzieren wir genauso Schichtdicken wie wir versuchen, durch Hochleistungs-Beschichtungsstoffe den Lackverbrauch auf den Bauteilen entscheidend zu verringern. Dadurch werden sowohl Aufwendungen in der Trocknung deutlich reduziert als auch über die Materialersparnis eine deutliche Gewichtsreduktion erreicht. Auch diese Maßnahmen helfen, Energien einzusparen und Ressourcen zu schonen.

4. Wir investieren stark in die Forschung und Entwicklung bei uns und unseren Lieferanten, um die Alterungsbeständigkeit der Lacksysteme und somit auch die Gebrauchsfähigkeit der damit beschichteten Güter deutlich zu verlängern. Die von Mankiewicz bereits entwickelten Lacksysteme sind widerstandsfähiger gegen physikalische und chemische Belastungen und schützen die damit lackierten Kunststoffteile. Somit gelingt es langlebige Gebrauchsgüter auszustatten und Ressourcen sinnvoll zu schonen.

## Korruptionsbekämpfung

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

Mankiewicz ist gegen Korruption und unlautere Geschäftspraktiken. Mitarbeiter von Mankiewicz dürfen Kunden und Geschäftspartnern keine persönlichen Vorteile oder Vergünstigungen anbieten oder gewähren. Die Mankiewicz-Unternehmensgruppe verzichtet auf Geschäfte und auf das Erreichen interner Ziele, wenn diese nur mit Gesetzesübertretungen zustande kommen können. Das Verbot aller Arten von Korruption ist auch im Verhaltenskodex niedergelegt, der für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Mankiewicz verbindlich ist.

Zur Vermeidung von Gelegenheiten der persönlichen Vorteilsgewährung gilt für das Abschließen von Verträgen mit Geschäftspartnern das 4-Augen-Prinzip.

Geschenke und Einladungen an Geschäftspartner müssen sich innerhalb der Grenzen geschäftsüblicher Gastfreundschaft halten. Erhebliche Überschreitungen eines lokalen Richtwerts können in bestimmten Situationen gerechtfertigt sein oder im Einzelfall durch ein Mitglied der Geschäftsleitung freigegeben werden. Mankiewicz hat Leitlinien für Geschenke und Einladungen an Geschäftspartner erstellt, um den Mitarbeitern Orientierung im Tagesgeschäft zu bieten, welche Vorteile sie Kunden und Geschäftspartnern gewähren dürfen, ohne sich insoweit unlauterer Geschäftspraktiken zu bedienen oder den Eindruck der Beeinflussung von Geschäftsabläufen des Kunden oder Geschäftspartners zu erwecken.

Wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter Kenntnisse über einen eventuellen Bruch der Verhaltensrichtlinien hat, wird sie oder er ermutigt, dies unverzüglich einem Vorgesetzten zur Klärung vorzulegen. Dies kann auch anonym oder auf vertrauliche Weise erfolgen. Besteht der Verdacht von Korruption, so kann sie oder er die Mitteilung nicht nur bei einem Vorgesetzten, sondern auch bei der Rechtsabteilung oder der Personalabteilung machen. Mankiewicz gestattet keine Repressalien aufgrund von Mitteilungen oder Beschwerden, die im Rahmen dieses Verhaltenskodex im guten Glauben vorgebracht werden.

### 3. MESSUNG DER ERGEBNISSE

#### Menschenrechte

Im Zuge der Geschäftstätigkeit in den Jahren 2018/2019 hat Mankiewicz keine Kenntnisse über Menschenrechtsverletzungen, insbesondere Verletzung von Kinderrechten durch Kinderarbeit und Verletzungen des Verbots der Diskriminierung.

Mankiewicz wertet es als Erfolg seiner engagierten Personalpolitik, im März 2019 erneut als einer der besten Arbeitgeber Hamburgs ausgezeichnet worden zu sein.

#### Arbeitsnormen

Zur Erreichung einer hohen Diversität achtet Mankiewicz darauf, Mitarbeiter unterschiedlicher Herkunft, Alter, Religion oder Geschlechts einzustellen. Der Erfolg wurde im Berichtszeitraum wie folgt gemessen:

Anzahl unterschiedlicher Nationalitäten	<b>45</b>
Anteil Mitarbeiter zu Mitarbeiterinnen (m:w)	<b>70:30</b>
Durchschnittsalter der Beschäftigten	<b>39,8 Jahre</b>

#### Umweltschutz

Wie beschrieben, ist es ein Ziel von Mankiewicz, für jede konventionelle, lösungsmittelhaltige Qualität eine wasserverdünnbare Alternative anbieten zu können. Schon jetzt liegt Ausbeute in der Aufbereitung von Waschverdünnung bei 60-70% und es gibt Planungen, die Waschverdünnungen intern mit einer eigenen Destillationsanlage aufzubereiten. Ziel ist es, die Ausbeute von wiederverwertbarer Waschverdünnung auf 90% anzuheben und somit den Verbrauch insgesamt zu minimieren.

Des Weiteren sind am Produktionsstandort Hamburg alle Räume an eine Entlüftungsanlage angeschlossen, sodass insgesamt ein Wärmerückgewinnungsgrad von 70% erreicht wird.

Darüber hinaus läuft die Aufarbeitung der Abluft über eine thermisch regenerierende Anlage mit einem Wirkungsgrad von bis zu 98%, was den branchenüblichen Standard weit übertrifft.

Jeglicher eisenhaltige Abfall (ca. 170t p/a) zu 100% recycelt und kann somit an anderer Stelle wiederverwertet werden.

#### Korruptionsbekämpfung

In der Lieferkette informieren wir unsere Kunden auf Nachfrage umfassend über die bei Mankiewicz geltenden Richtlinien zur Bekämpfung von Korruption. Gegenüber Lieferanten verlangen wir eine selbständige Korruptionsbekämpfung und eine Information, falls der Lieferant oder Geschäftspartner Verstöße durch Mitarbeiter von Mankiewicz feststellt. Eine entsprechende Überwachung findet durch das Qualitätsmanagement von Mankiewicz statt, das direkt an die Geschäftsleitung berichtet. Im Berichtszeitraum ist jedoch kein Verstoß gegen die Richtlinien zur Korruptionsbekämpfung festgestellt worden.