

technotrans SE · Robert-Linnemann-Straße 17 · 48336 Sassenberg

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

E-Mail dominik.ritter@technotrans.de
E-mail

Durchwahl -1340
Extension

Datum 30.11.2021
Date

COP 2021 – United Nations Global Compact

Sehr geehrter Herr Guterres,

die technotrans SE ist ein global agierender Technologie- und Dienstleistungskonzern mit Hauptsitz in Sassenberg im Münsterland. Die Kernkompetenz des Unternehmens sind anwendungsspezifische Lösungen aus dem Bereich des Thermomanagements. Das umfasst die energetische Optimierung und Steuerung des Temperaturhaushalts anspruchsvoller technologischer Anwendungen. Mit 17 Standorten ist das Unternehmen auf allen wichtigen Märkten weltweit präsent.

Auf Basis der im Dezember 2020 veröffentlichten Strategie Future Ready 2025 hat der Konzern die vier Fokusmärkte Plastics, Healthcare & Analytics, Energy Management (inklusive Elektromobilität, High Power Ladestationen und Rechenzentren) und Print definiert. Zusätzlich entwickelt das Technologieunternehmen hochspezifische Lösungen für den Bereich Laser & Machine Tools. Darüber hinaus verfügt technotrans über ein breites Portfolio an Serviceleistungen, welches unter anderem Baustelleninstallationen, Wartungen, Reparaturen, 24/7-Ersatzteilerstellung und Technische Dokumentationen umfasst.

Trotz der pandemiebedingten Herausforderungen und einer strategischen Neuausrichtung des Unternehmens konnte im Geschäftsjahr 2020, dem 50. Jahr unseres Bestehens, ein Konzernumsatz in Höhe von 190,5 Mio.€ sowie ein positives operatives Konzernergebnis in Höhe von 6,8 Mio. € erzielt werden.

Entsprechend unserer Strategie Future Ready 2025 haben wir einen umfassenden Transformationsprozess gestartet. Dieser unterteilt sich in zwei Phasen: In den Jahren 2021 und 2022 liegt der Fokus auf Stabilität und Rentabilität. Ab 2023 liegt der Schwerpunkt auf Wachstum und Profitabilität. Die Phasen sind mit entsprechenden Maßnahmeplänen unterlegt.

Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil der Strategie Future Ready 2025. technotrans bekennt sich auch strategisch zu den Prinzipien des nachhaltigen Wirtschaftens. Erstmals wurden mittelfristige ESG-Ziele festgelegt. Diese beinhalten die sukzessive Erhöhung des Energiebezugs aus erneuerbaren Ressourcen, eine Senkung des durchschnittlichen Kraftstoffverbrauchs unserer Fahrzeugflotte, die Reduktion von Verpackungsabfällen, Diversität bei unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und eine nachhaltige Personalentwicklung.

Der Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit haben wir auch die Etablierung eines Nachhaltigkeitsmanagements in diesem Geschäftsjahr Rechnung getragen. Dieser dient dazu, unsere nachhaltige Orientierung kontinuierlich und aktiv weiter zu entwickeln.

technotrans SE

Robert-Linnemann-Straße 17 · 48336 Sassenberg · Germany
T +49 (0)2583 301-1000 · F +49 (0)2583 301-1030
info@technotrans.de · www.technotrans.de

Vorsitzender des Aufsichtsrats: Peter Baumgartner
Vorstand: Michael Finger (Sprecher), Peter Hirsch
HRB Münster 17351

Sowohl die Führungsgesellschaft technotrans SE als auch ihre Tochtergesellschaften pflegen einen fairen und respektvollen Umgang mit Mitarbeitern, Lieferanten und Geschäftspartnern. Auf allen Ebenen unterstützen sie den Schutz von Umwelt und Ressourcen und nehmen ihre gesellschaftliche Verantwortung wahr. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind weltweit dazu verpflichtet, gesetzliche Regelungen und ethische Standards verbindlich einzuhalten.

Neben den wirtschaftlichen Zielen verfolgen alle Unternehmensteile des technotrans-Konzerns auch nichtfinanzielle Ziele. Alle wesentlichen Aspekte für das Berichtsjahr 2020 wurden in der nichtfinanziellen Konzernerkklärung gemäß CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz zusammengefasst.

Sehr geehrter Herr Guterres, in dem beigefügten Bericht lesen Sie, wo wir heute stehen und was wir künftig vorhaben. Wir schätzen Ihre Anregungen und setzen uns dafür ein, die Umsetzung der Prinzipien des Global Compact kontinuierlich zu verbessern. Wir arbeiten aktiv daran, dessen Ziel, die Globalisierung sozial und ökologisch zu gestalten, nachhaltig umzusetzen und unsere Tätigkeiten und Strategien bewusst an diesen Standards ausrichten.

Wir wünschen Ihnen mit diesem COP für das Geschäftsjahr 2020 interessante Einblicke in unser Unternehmen.

Gern stehen wir Ihnen jederzeit für Fragen zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

technotrans SE



Michael Finger
Sprecher des Vorstands



Peter Hirsch
Mitglied des Vorstands

Fortschrittsbericht der technotrans SE für das Geschäftsjahr 2020

Menschenrechte

- Prinzip 01: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.
- Prinzip 02: Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Chancengleichheit, Gleichberechtigung, Fairness sowie gegenseitige Akzeptanz und Toleranz prägen die Unternehmenskultur des technotrans-Konzerns. Wir schätzen die Vielfalt (Diversity) und Unterschiede sowohl innerhalb unserer Organisation als auch bei unseren Geschäftspartnern. technotrans verfolgt das Ziel, dass alle Beschäftigten in Übereinstimmung mit den international anerkannten Menschenrechten sowie den wesentlichen Arbeits- und Sozialstandards handeln.

Entsprechend setzen wir uns für den Schutz von Menschenrechten ein, engagieren uns für die Einhaltung von Arbeitsnormen und distanzieren uns deutlich von Kinder- und Zwangsarbeit. Mit dem Bekenntnis zur Global-Compact-Initiative der Vereinten Nationen sowie der Verankerung dieser Grundsätze im technotrans-Verhaltenskodex sind diese Regelungen für alle technotrans Mitarbeiter weltweit verpflichtend. Unser Verhaltenskodex stellt die zentrale Compliance Leitlinie des Konzerns dar. Er definiert Standards für den Umgang aller Mitarbeiter untereinander sowie das Verhalten gegenüber Stakeholdern wie Kunden, Lieferanten, Behörden und Geschäftspartnern. Darüber hinaus enthält er wichtige Regelungen zur Einhaltung von Arbeitsstandards, Datenschutz, IT-Sicherheit, Anti-Korruption, Kartellrecht, Geldwäschegesetz und Umweltschutz. Damit stellt er ein wichtiges Instrument zur Führung sowie zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie dar. Für die Umsetzung nationaler Standards ist jeweils das lokale Management verantwortlich. Die Einhaltung der Compliance Richtlinie wird regelmäßig überprüft. Im Geschäftsjahr 2020 wurden alle konzernweiten Richtlinien bezogen auf Arbeitsnormen und Menschenrechte eingehalten.

Auch bei unseren Dienstleistern und Zulieferern dulden wir keine Menschenrechtsverletzungen. Neue Lieferanten der technotrans SE durchlaufen einen standardisierten Freigabeprozess und werden nur bei positiver Bewertung als Lieferant freigegeben und systemseitig angelegt. Wichtige Beurteilungskriterien sind die Anerkennung und Beachtung des technotrans Compliance-Kodex für Lieferanten, die Einhaltung geltender Arbeitsbedingungen und Sozialstandards (Kinder- und Zwangsarbeit, Diskriminierung) sowie die Beachtung von Umweltschutzanforderungen. Die Tochtergesellschaften haben vergleichbare Freigabeprozesse implementiert. So werden bei allen Einkaufsprozessen im Konzern einheitliche Kriterien zugrunde gelegt.

Aufgrund der hohen Anzahl an Lieferanten und Unterlieferanten ist der vorgelagerte Teil der Lieferkette und die damit verbundenen Prozessschritte für uns nur begrenzt zu überwachen oder einsehbar. Da keine vertragliche Beziehung zwischen technotrans und den Vorlieferanten besteht, ist ein Eingriff rechtlich nur mittelbar möglich. Wir halten daher unsere direkten Lieferanten dazu an, ihre Vorlieferanten für unsere Anforderungen zu sensibilisieren bzw. diese zur Einhaltung unseres Compliance-Kodex zu verpflichten. Unser Ziel lautet weiterhin, die gesamte Lieferkette in dieser Hinsicht transparent und konform zu gestalten.

Die Einhaltung adäquater Umweltstandards sowie die Umsetzung von Maßnahmen zur Arbeitssicherheit bei unseren Lieferanten werden regelmäßig in Form von Lieferanten-Audits vor Ort ermittelt und dokumentiert.

Wir stellen sicher, dass sowohl die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der technotrans Unternehmensgruppe als auch die unserer Lieferanten unter angemessenen, menschenwürdigen Arbeitsbedingungen, bezahltem Urlaub und Zugang zu ausreichender medizinischer Versorgung und einer Krankenversicherung sowie mit einer gerechten Entlohnung und Zusatzleistungen gemäß den lokalen Marktbedingungen arbeiten können. technotrans hat sich darüber hinaus zum Ziel gesetzt, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu optimieren. Wir fördern aktiv den Umweltschutz und die Gesundheit der Mitarbeiter durch ein Jobradmodell, das die Anschaffung der Fahrräder unterstützt sowie durch Sonderkonditionen in lokalen Fitnessstudios.

Unser Engagement beschränkt sich jedoch nicht nur auf das Kerngeschäft. Als mittelständisches Unternehmen mit internationalem Netzwerk fühlen wir uns auch der Gesellschaft verpflichtet. Aus diesem Grund unterstützen wir seit 2011 aktiv die Hilfsorganisation Friedensdorf International (Aktion Friedensdorf e.V.). Der Verein unterstützt Kinder aus Kriegs- und Krisengebieten mit medizinischer und psychologischer Hilfe, Bildung, Projekten sowie mit Hilfsgütern. Damit gibt er den Kindern eine neue Perspektive und leistet aus unserer Sicht eine bedeutende, sinnvolle und nachhaltige Arbeit.

Darüber hinaus engagieren wir uns lokal an unseren Standorten in Form von zahlreichen Projekten und Initiativen. Hiermit unterstreichen wir unsere Verbundenheit mit den Regionen, in denen wir langfristig geschäftlich aktiv sein wollen. Das gesellschaftliche Engagement weist von Standort zu Standort unterschiedliche Schwerpunkte auf und besteht sowohl aus strategischen Kooperationen sowie aus einzelnen Projekten für die Mitarbeiter. Die Aktivitäten des gesellschaftlichen Engagements werden regional in Abstimmung mit der Konzernzentrale verantwortet.

Arbeitsnormen

- Prinzip 03: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
- Prinzip 04: Unternehmen sollen sich für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit einsetzen.
- Prinzip 05: Unternehmen sollen sich für die Abschaffung von Kinderarbeit einsetzen.
- Prinzip 06: Unternehmen sollen sich für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit einsetzen.

Nichts ist wichtiger als unsere Integrität – als Unternehmen als Einzelperson. technotrans ist der Einhaltung rechtlicher Vorschriften und ethischer Grundsätze strengstens verpflichtet und erwartet von allen Mitarbeitern, dass sie sich an diese halten. Ein derartiges Engagement ist in der gesamten Organisation fest verankert, denn jeder Mitarbeiter ist auch Botschafter unseres Unternehmens. Compliance-konformes Verhalten hat kompromisslos immer Vorrang und so erwarten wir von unseren Mitarbeitern, dass sie persönlich Verantwortung übernehmen für die Einhaltung aller anwendbaren Gesetze, grundlegenden internationalen Standards sowie unternehmensinternen Richtlinien und Regelwerke.

Neben der Abschaffung jeglicher Form von Kinder- und Zwangsarbeit setzt sich technotrans auch für das Prinzip der Nichtdiskriminierung, die Anerkennung der Vereinigungsfreiheit, Tarifverhandlungen und Sozialpartnerschaften ein. Außerdem sind sexuelle Belästigung und andere Belästigungen am Arbeitsplatz strengstens untersagt.

Bei technotrans messen wir der Persönlichkeit und den Qualifikationen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen hohen Stellenwert bei. Daher gewährleistet die Unternehmenskultur des Konzerns, dass keine wie auch immer geartete Benachteiligung von Personen insbesondere aufgrund von Alter, Nationalität, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, sozialer Herkunft oder Behinderungen geduldet wird. Einem Fehlverhalten in diesem Bereich am Arbeitsplatz begegnen wir mit einer Null-Toleranz-Politik. Personalentscheidungen wie Einstellungen, Beförderungen, Vergütungen, Kündigungen etc. werden im Einklang mit diesen Prinzipien getätigt. Die Unternehmenskultur ist durch einen offenen, fairen und respektvollen Umgang geprägt. Diese Grundsätze sind fest in unserem weltweiten Verhaltenskodex verankert und werden im täglichen Umgang gelebt. So geben wir beispielsweise aus ihrem Heimatland vertriebenen Mitmenschen die Chance, den Berufsalltag in Deutschland kennenzulernen. Es steht unseren Mitarbeitern frei, sich gewerkschaftlich zu organisieren.

In Studien wurde ermittelt, dass sich kulturelle Vielfalt (Diversity) in Teams stärker als andere Kriterien, wie beispielsweise Alter oder Geschlecht, positiv auf die Innovationskraft auswirken kann. Für technotrans als Unternehmen, das mit seinen internationalen Standorten in dynamischen Märkten tätig ist, sind Innovationen und Kreativität entscheidend für den Erfolg. Allein in unserer Zentrale in Sassenberg arbeiten Menschen aus zwölf Nationalitäten. Im Konzern sind es 39. Eine Zusammensetzung, die wir als Chance betrachten und die es zu nutzen gilt. Durch eine optimal diversifizierte Teamzusammensetzung möchten wir die Innovationskraft des Unternehmens gezielt weiter ausbauen. Konkrete positive Erfahrungen in unserem Unternehmen bestätigen uns in dieser Vorgehensweise. Die Betrachtung von Sachverhalten auch aus kulturell unterschiedlichen Perspektiven ist eine wichtige Grundlage für die Entwicklung individueller, flexibler Lösungen für unsere Kunden.

Einen wichtigen Schwerpunkt der Aktivitäten im Bereich Diversität bildet ein angemessener Anteil weiblicher Führungskräfte in den Führungsebenen 1 und 2. Dieser betrug zum Ende des Berichtsjahres 2020 12,4 Prozent.

Unternehmensstrategie Future Ready 2025: Der Anteil von Frauen an der Gesamtbelegschaft belief sich zum 31. Dezember 2020 konzernweit mit 20,2 Prozent auf Vorjahresniveau. In der Strategie „Future Ready 2025“ haben wir einen Wert von 20 Prozent für weibliche bzw. diverse MitarbeiterInnen als untere Schwelle definiert, die zu jedem Bilanzstichtag auf Konzernebene erreicht werden soll.

Engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit herausragenden Fertigkeiten und Fähigkeiten sind das Fundament unseres Erfolgs. Bei Veränderung von Strukturen oder Prozessen besteht das Risiko, Mitarbeiter und damit Know-how zu verlieren, weil diese sich mit diesen Maßnahmen nicht identifizieren können und sich daher anderweitig orientieren. Um Fluktuation zu begrenzen legen wir neben einer sorgfältigen Personalauswahl großen Wert auf eine gezielte Förderung und eine adäquate Weiterbildung unserer Beschäftigten. Insbesondere die Weiterentwicklung der persönlichen und fachlichen Kompetenzen sowie ein langfristiger Erhalt der Berufsfähigkeit unserer Fach- und Führungskräfte haben für uns eine hohe Bedeutung. Nur wenn wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entsprechende Weiterbildungsangebote anbieten und eine positive Unternehmenskultur leben, stellen wir sicher, dass wir uns als Organisation kontinuierlich weiterentwickeln und von unseren Mitarbeitern als attraktiver Arbeitgeber eingestuft werden.

Unternehmensstrategie Future Ready 2025: Die strategische Bedeutung des Themas Personalentwicklung kommt in der Strategie „Future Ready 2025“ zum Ausdruck. Hier wurde das Ziel festgelegt, die Ausgaben für Personalentwicklung pro Jahr um fünf Prozent zu erhöhen.

Um die Personalentwicklung zu fördern und unsere Mitarbeiter frühzeitig für die sich kontinuierlich ändernden Anforderungen zu qualifizieren, wurden auch im von der Pandemie geprägten Geschäftsjahr 2020 zahlreiche Schulungen sowie notwendige Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt. Diese erfolgten coronabedingt auch unter Nutzung digitaler Kommunikationsmedien. Wir verstehen dies – ebenso wie die Förderung der Berufsausbildung – als Investition in die Zukunft und setzen dabei sowohl interne Experten aus den Fachbereichen sowie externe Trainer ein. Unser Ziel ist es, konzernweit stets ein Fachwissen auf neuestem Stand in einer umfassenden Bandbreite sicherzustellen.

Qualifizierungsbedarfe erörtern die Beschäftigten mit ihren Führungskräften in jährlichen Mitarbeitergesprächen. Bei umfassenderen Maßnahmen wird die Personalabteilung hinzugezogen. Ziel dieser Gespräche ist es, eine passgenaue Weiterbildungsmaßnahme für den jeweiligen Mitarbeiter zu realisieren.

Zusätzlich finden im Jahresrhythmus gemeinsame Führungszirkel zwischen Personalabteilung und jedem Abteilungsleiter statt. Diese dienen der Bedarfsermittlung von Personalentwicklungsmaßnahmen. Auf Basis des Budgets wird beschlossen, welche Maßnahmen im aktuellen Jahr mit welcher Priorität umgesetzt werden. Die Bewertung der durchgeführten Maßnahmen erfolgt jeweils bei der nächsten Evaluierung.

Alle Personalentwicklungsaktivitäten hat die technotrans SE unter der Bezeichnung „technotrans Campus“ in Form eines strukturierten Online-Trainingskataloges etabliert. Aufgrund der positiven Erfahrungen weiten wir das Konzept in den kommenden Jahren sukzessive auf weitere Gesellschaften der Gruppe aus.

Seit vielen Jahren messen wir der Berufsausbildung einen hohen Stellenwert bei und engagieren uns daher intensiv im gesamten Konzern für die Ausbildung von Nachwuchskräften. Wir sehen dies zum einen als gesellschaftliche Verantwortung, die wir gerne übernehmen. Zum anderen betrachten wir die Ausbildung von Nachwuchskräften als Investition in die Zukunft unseres Unternehmens. Auszubildende und Studierende im dualen Studium leisten persönlich wie fachlich einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung unseres technologisch orientierten Unternehmens.

Eine große Herausforderung stellt in diesem Zusammenhang der demografischen Wandel in der Gesellschaft sowie der Fachkräftemangel dar. Potenziellen negativen Folgen für den technotrans-Konzern, beispielsweise durch unbesetzte Positionen, beugen wir durch eine angemessene Ausbildungsquote vor.

Unseren Mitarbeitern und Nachwuchskräften geben wir eine gute Perspektive. Fach- und Führungskräfte rekrutieren wir bevorzugt aus den eigenen Reihen und der Region.

Zum 31.Dezember 2020 beträgt die Zahl der Auszubildenden im Konzern 109 (Vorjahr: 124). Auf die technotrans SE entfallen hiervon 45 Auszubildende (Vorjahr: 54). Damit erreicht die Ausbildungsquote in den deutschen Betrieben des Konzerns rund neun Prozent. In der technotrans SE liegt sie auf vergleichbarem Niveau. Das Ausbildungsspektrum des technotrans-Konzerns umfasst derzeit 26 verschiedene Ausbildungsgänge, darunter fünf duale Studiengänge. Hierdurch decken wir die vielfältigen fachlichen Anforderungen unserer Märkte proaktiv ab.

Mit eigenen Lehrwerkstätten in unseren Produktionsgesellschaften, wie beispielsweise einem speziell für die Auszubildenden eingerichteten Elektroschulungsraum, der Teilnahme am Werksunterricht sowie

Schulungen innerhalb diverser Abteilungen werden unsere Auszubildenden optimal auf ihre zukünftigen Aufgaben vorbereitet. Auch unsere Ausbilder werden regelmäßig geschult.

Im Geschäftsjahr 2020 haben in unseren inländischen Gesellschaften 42 Auszubildende ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Wir haben allen Auszubildenden ein Angebot für eine Festanstellung unterbreitet. Dieses haben 32 Personen angenommen. Der verbleibende Teil hat sich für ein Studium entschieden. Die Übernahmequote liegt damit bei 76 Prozent.

Die Zusammenarbeit im technotrans-Konzern nimmt weiter an Bedeutung zu. Dem tragen wir Rechnung durch die Förderung von standortübergreifenden Einsätzen unserer Auszubildenden in unseren Konzerngesellschaften. Leider konnten diese aufgrund der Corona-Pandemie im Geschäftsjahr 2020 nur in sehr geringem Umfang durchgeführt werden. Wir wollen diese jedoch aufgrund der positiven Erfahrungen wieder intensivieren, sobald das Umfeld dies wieder zulässt.

technotrans engagiert sich kontinuierlich für die Gewinnung neuer Mitarbeiter aus den Regionen, in denen wir vor Ort tätig sind. In Kooperationen mit Verbänden und regionalen (Hoch-)Schulen organisieren wir regelmäßig Veranstaltungen zur Förderung des technischen Nachwuchses bzw. zur Orientierung bei der Berufswahl. Wir fördern das Interesse an MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik) im Rahmen zahlreicher Initiativen und Projekte. Einige davon, wie den Girls' Day, haben wir im Konzern fest etabliert. Zudem gewähren wir Jugendlichen durch qualifiziert begleitete Schülerpraktika einen Einblick in die Arbeitswelt. Diese Aufenthalte zur beruflichen Orientierung bieten wir regelmäßig in den Schulferien an. Gleiches gilt auch für Tage zur Berufsfelderkundung, in denen Schüler das breite Spektrum an Ausbildungsberufen innerhalb der technotrans-Gruppe kennenlernen können. Aufgrund der coronabedingten Beeinträchtigungen konnten die Aktivitäten im Geschäftsjahr 2020 jedoch nicht in dem Umfang der Vorjahre realisiert werden. Sobald dies wieder möglich ist, möchten wir diese mit hoher Intensität fortsetzen.

Transparentes Vergütungssystem: Für ihre Leistungen erhalten die Mitarbeiter ein am Markt orientiertes Entgelt, das sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammensetzt. Am Hauptstandort in Sassenberg und an weiteren inländischen Standorten haben wir in den vergangenen Jahren ein einheitliches Vergütungssystem eingeführt. Im Rahmen dieses Systems werden die Beschäftigten in Abhängigkeit der Position sogenannten Grades zugeordnet, für die jeweils bestimmte, am Markt orientierte Vergütungsbänder festgelegt sind. In die Vergütung fließt auch der Erfüllungsgrad der jeweils zu Jahresbeginn vereinbarten Ziele ein.

Führungskräfte erhalten einen einzelvertraglich vereinbarten Bonus (Tantieme), der sich je zur Hälfte an der Erreichung von Unternehmenszielgrößen und an der persönlichen Leistung bemisst. Jährliche prozentuale Entgelterhöhungen für alle Mitarbeiter werden in den inländischen Gesellschaften zwischen Vorstand, der Geschäftsführung (bei Tochtergesellschaften) und dem jeweiligen Betriebsrat verhandelt. Grundlage ist die zurückliegende und erwartete Geschäftsentwicklung des technotrans-Konzerns. Im Geschäftsjahr 2020 erfolgte keine kollektive Entgelterhöhung. Aufgrund der starken Beeinträchtigung des wirtschaftlichen Umfelds durch die Corona-Pandemie nutzte der Konzern im Inland im Geschäftsjahr 2020 das Instrument der Kurzarbeit.

Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitern unterschiedliche Zusatzleistungen an. Bei diesen orientieren wir uns an den jeweiligen lokalen und gesetzlichen Gegebenheiten und Möglichkeiten. Der Leistungsumfang variiert daher zwischen den einzelnen Standorten.

Der SE-Betriebsrat setzt sich aktuell aus neun Mitgliedern des (inländischen) Konzernbetriebsrates sowie drei Vertretern aus den europäischen Niederlassungen zusammen. In diesem Gremium werden mitarbeiterrelevante Vereinbarungen auf europäischer Ebene entwickelt.

Ein professioneller, diskriminierungsfreier Dialog zwischen Arbeitnehmervertretung und Management ist fester Bestandteil der technotrans-Unternehmenskultur. Die Zusammenarbeit ist von Offenheit und Vertrauen geprägt. Erklärtes Ziel ist ein stets fairer Ausgleich zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen.

technotrans versteht sich als familienfreundlicher Arbeitgeber. Mit verschiedenen Angeboten unterstützen wir unsere Beschäftigten dabei, Beruf und Privatleben miteinander zu vereinbaren. Dazu gehören flexible Arbeitszeitmodelle wie Gleitzeit und diverse Teilzeitmodelle. So erleichtern wir unseren Mitarbeitern den Wiedereinstieg in den Beruf während und nach der Elternzeit. Rund 33 Prozent aller Frauen im Konzern nehmen die Möglichkeit von Teilzeit in Anspruch.

Eine Unterstützung bei der Kinderbetreuung hat technotrans am Standort Sassenberg durch eine Kooperation mit einer städtischen Kindertagesstätte geschaffen.

Nur mit zufriedenen und motivierten Arbeitnehmern können wir den langfristigen Geschäftserfolg des Konzerns sichern. Eine offene, freundliche und faire Kommunikation zwischen Management und Mitarbeitern sowie unter den Mitarbeitern ist in unserer Unternehmenskultur fest verankert. Die gesamte Personalarbeit ist darauf ausgerichtet, diese Kultur zu fördern und die Attraktivität der technotrans-Gruppe als Arbeitgeber weiter zu erhöhen. Hierdurch wollen wir sicherstellen, dass im Unternehmen stets eine ausreichende Anzahl an Fachkräften tätig ist.

Kündigt ein Mitarbeiter aus eigenem Antrieb führen wir beispielsweise ein Austrittsgespräch. Hierdurch möchten wir die Ursachen von Fluktuation identifizieren. Die Fluktuationsquote im Konzern war im Geschäftsjahr 2020 erneut auf einem erfreulich niedrigen Niveau. Am 31. Dezember 2020 waren im technotrans-Konzern 1.409 (Vorjahr: 1.474) Arbeitnehmer beschäftigt. Dies entspricht einem Rückgang von 4,4 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Bei der technotrans SE waren zum Bilanzstichtag 484 (Vorjahr: 517) Mitarbeiter tätig. Der Rückgang gegenüber dem Vorjahr beträgt 6,4 Prozent und steht im Zusammenhang mit den strukturellen Anpassungsmaßnahmen am Standort Sassenberg.

Umweltschutz

- Prinzip 07: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
- Prinzip 08: Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
- Prinzip 09: Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

Die weltweit zunehmende Wirtschaftsleistung führt zu einem tendenziell steigenden Ressourcenbedarf. Auf Basis langjähriger Erfahrungen und umfangreicher Kompetenzen in Bezug auf nachhaltiges Wirtschaften verfolgt technotrans das Ziel, für und mit seinen Kunden innovative, ressourcenschonende Lösungen zu entwickeln.

Umweltaspekte beeinflussen hierbei die Produktentwicklung in erheblichem Maße. Hierzu zählen unter anderem die Erfüllung von gesetzlichen Anforderungen wie zum Beispiel der Ökodesign-Richtlinie der EU. Die Umsetzung in deutsches Recht erfolgt durch das Energieverbrauchsrelevante-Produkte-Gesetz (EVPG). Die Regelungen zielen darauf ab, Umwelteinwirkungen von energieverbrauchsrelevanten Produkten zu reduzieren. Auch bei Kunden und Lieferanten gewinnt die ökologische Orientierung zunehmend an Bedeutung. Mit unseren Lösungen leisten wir einen Beitrag zum Energie- und Ressourcenmanagement unserer Abnehmer und unterstützen diese effektiv bei der Verringerung ihres jeweiligen CO₂-Fußabdrucks.

Ein nachhaltiges Umwelt-, Energie- und Ressourcenmanagement hat für unsere unternehmerische Tätigkeit und unsere Wettbewerbsfähigkeit einen hohen Stellenwert. Es geht konform mit unseren strategischen Zielen, die Effizienz im Konzern kontinuierlich auszubauen und ist zudem fester Bestandteil unserer Compliance-Kultur.

Darüber hinaus informieren wir proaktiv über unsere eigenen Aktivitäten im Kontext „Nachhaltigkeit“. Beispielsweise sind wir am Standort Sassenberg ein TÜV-zertifizierter Fachbetrieb nach Wasserhaushaltsgesetz. Wir nutzen umfassend Mehrwegsysteme sowie Sammelverpackungen und setzen uns im Rahmen eines Abfallwirtschaftskonzeptes für die Vermeidung und kontinuierliche Reduzierung von Abfall ein.

Unternehmensstrategie Future Ready 2025: Die Verringerung von Verpackungsabfall hat für technotrans eine hohe Bedeutung. In der Strategie „Future Ready 2025“ wurde entsprechend das Ziel fixiert, bis 2025 ausschließlich sortenrein recycelbares Verpackungsmaterial zu verwenden.

Ressourcenschonende Produktentwicklung: technotrans entwickelt Technologien und Verfahren, die industrielle Prozesse effizienter und umweltfreundlicher machen. Hiervon profitieren unsere Kunden unter anderem durch einen niedrigeren Energie- oder Materialeinsatz. Die Effektivität dieser Konzepte spiegelt sich in zahlreichen, realisierten Projekten im Berichtsjahr wider. Die kundenbezogenen Entwicklungen erfolgen im Wesentlichen an den inländischen Produktionsstandorten. Seit dem Geschäftsjahr 2020 erfolgt die Abstimmung und Koordination aller konzernweiten Entwicklungstätigkeiten zentral unter einheitlicher Leitung, um Parallelentwicklungen zu vermeiden.

Der Ablauf der Produktentwicklung wird konzernintern durch lokale und standortübergreifende Verfahrensanweisungen geregelt. Bei der Entwicklung von neuen Lösungen arbeiten die technischen Bereiche vielfach eng mit den Kunden zusammen. technotrans positioniert sich als Entwicklungspartner und stellt sicher, dass alle Kundenanforderungen optimal erfüllt werden. Von der Generierung der Idee bis

zu deren Realisierung ist der Prozess der Produktentstehung standardisiert. Dieser interne Entwicklungsprozess umfasst festgelegte Stufen (sog. „Quality Gates“). Hierdurch wird unter anderem stets eine hinreichende Kosten-Nutzen-Relation des jeweiligen Projektes gewährleistet. Das Durchschreiten eines Gates erfordert die Zustimmung der Projektverantwortlichen auf Basis einer Checkliste. Bei Projekten von besonders hoher Bedeutung (Kosten, Risiko, Strategie) ist darüber hinaus die Zustimmung des Vorstands erforderlich.

Zusätzlich wird während der Entwicklungsphase kontinuierlich durch Machbarkeitsstudien und Technologiebeobachtungen, interne Qualifizierung und Feldtests überprüft, ob die vorab definierten Ziele erreicht wurden. Hierdurch sollen Fehlentwicklungen im Vorfeld vermieden werden. Durch den steten und engen Austausch mit unseren Kunden und auf Basis eigener Marktbeobachtung wird das Restrisiko von Fehleinschätzungen beispielsweise bezogen auf Marktpotenziale oder fehlende Kundenakzeptanz begrenzt.

technotrans entwickelt Produkte für seine Kunden nach neuesten Erkenntnissen. Um diese Kompetenz zu erhalten und weiter auszubauen arbeiten die Unternehmen des Konzerns im Bereich Forschung & Entwicklung auch mit Hochschulen und Forschungseinrichtungen zusammen und unterstützen Projekt-, Bachelor- und Masterarbeiten von Studierenden.

Im Geschäftsjahr 2020 hat technotrans in der Produktentwicklung insgesamt 55 Projekte bearbeitet, von denen 34 abgeschlossen wurden. Die verbleibenden Projekte befinden sich in unterschiedlichen Umsetzungsphasen. Auch im Geschäftsjahr 2020 zielten zahlreiche Entwicklungsprojekte darauf ab, Umwelteinflüsse beispielsweise durch Einsparung von Energie zu reduzieren. Der Aufwand für Forschung & Entwicklung wird grundsätzlich in der Gewinn- und Verlustrechnung des Konzerns ausgewiesen. Zusätzlich können Forschungs- & Entwicklungsaufwendungen aber auch in die Umsatzkosten einfließen. Dies ist der Fall, wenn die Produktentwicklung in Zusammenhang mit einem umsatzgenerierenden Kundenprojekt erfolgt.

Ressourcenschonende Produkte: technotrans entwickelt für seine Kunden Lösungen, die durch hohe Qualität, Effizienz und Performance einen Mehrwert erzeugen. Nachfolgende Beispiele dokumentieren, wie technotrans-Lösungen zur Erhöhung der Ressourceneffizienz beitragen:

Elektromobilität – Die Elektromobilität als Antriebskonzept zur Verringerung der CO₂-Emissionen im Personen- und Güterverkehr hat weiter an Fahrt gewonnen. technotrans verfügt über langjähriges Know-how im Bereich Elektromobilität und leistet hierdurch einen positiven Beitrag für Mensch und Umwelt. Als Pionier in diesem Markt bietet technotrans seinen Kunden technisch ausgereifte, maßgeschneiderte Lösungen zur Kühlung und Temperierung von Batterien, Umrichtern und Ladekabeln. technotrans-Systeme erhöhen durch ein konstantes, exakt geregeltes Thermomanagement beispielsweise die Performance von Hochleistungsakkumulatoren, die in Elektrofahrzeugen eingesetzt werden. Ein anderer Anwendungsfall ist der ausfallsichere Betrieb stationärer Energiespeicher. Das Produktangebot umfasst Kühl- und Temperiersysteme für Lithium-Ionen-Batterien für Straßen- und Schienenfahrzeuge sowie für stationäre Energiespeicher. Darüber hinaus entwickelt und fertigt technotrans Kühllösungen für HPC-Ladestationen (Schnellladestationen), E-Bus-Ladeparks und Bahnumrichter. Mit dem Einsatz unserer Systeme in E-Bussen, Straßenbahnen und Nahverkehrszügen unterstützen wir die Elektrifizierung des öffentlichen Personennahverkehrs.

technotrans hat im Geschäftsjahr 2020 bedeutende Geschäftserfolge erzielt und ist im Bereich Schienenfahrzeuge mittlerweile in der EU gut positioniert. Ein bedeutendes Leuchtturmprojekt ist der

weltweit erste Personenzug mit Wasserstoff-Brennstoffzelle. Dieser hat technotrans-Technologie an Bord. technotrans ist während der gesamten Projektlaufzeit von 2020 bis 2023 als exklusiver Lieferant gesetzt.

Auch im elektrisch betriebenen Straßenverkehr hat technotrans seine Position im Geschäftsjahr 2020 weiterentwickelt. technotrans begleitet als Entwicklungspartner das E-Truck-Projekt des Technologiekonzerns ZF. Das von technotrans entwickelte System kühlt Batterie, E-Motor und die Leistungselektronik. Die Lösung zeichnet sich durch eine hohe Energieeffizienz aus, die zudem auch die Reichweite des Fahrzeugs erhöht.

Rechenzentren/Digitalisierung – Auch im Bereich der Serverkühlung entwickelt technotrans Technologien zur Erhöhung der Ressourceneffizienz. So hat das Unternehmen im Geschäftsjahr 2020 erstmalig ein integriertes System zur Kühlung von Rechenzentren vorgestellt. Die Kühlung erfolgt durch eine intelligente Kombination von flüssigkeitsbasierter Zentralkühlung und Freikühlung (Nutzung niedriger Außentemperaturen). Der Wirkungsgrad der technotrans-Lösung und damit auch die Energieeffizienz sind weitaus höher als bei herkömmlichen, überwiegend luftgekühlten Systemen. Rund 30 Prozent der Energie, die ein Rechenzentrum benötigt, entfällt auf die Kühlung.

Lebensmittelproduktion – Unter der Bezeichnung „spray.xact food“ hat technotrans im Berichtszeitraum erstmals ein Sprühbeulungssystem für die Lebensmittelindustrie auf den Markt gebracht. Durch nebelarmes, druckluftfreies Auftragen von Einsatzmaterialien (z.B. Trennmittel bei Backprozessen) wird der Ressourcenverbrauch um rund 30 Prozent gesenkt und der Gesundheitsschutz für die Mitarbeiter in der Produktion verbessert. Das System basiert auf der etablierten technotrans-Sprühtechnologie aus der Stanz- und Umformtechnik und wurde spezifisch und umfassend auf die Anforderungen der Lebensmittelherstellung ausgelegt. So eröffnet technotrans-Technologie dieser Branche eine zusätzliche Möglichkeit, eine positive Umweltwirkung zu erzeugen. Das System ist bereits bei mehreren Kunden im Einsatz.

Umweltfreundliche Kältemittel – Systeme zur flüssigkeitsbasierten Kühlung erfordern insbesondere bei niedrigen Vorlaufftemperaturen den Einsatz von Kältemitteln. technotrans entwickelt kontinuierlich Ansätze, den Einfluss auf die Erderwärmung (auch bezeichnet als „global warming potential“ – GWP) zu senken. Zusätzlich hat die EU mit der F-Gase-Verordnung vom 1. Januar 2015 geregelt, den Einsatz sogenannter teilfluorierter Kohlenwasserstoffe (HFKW) von 2015 bis 2030 signifikant zu reduzieren. Das GWP soll in diesem Zeitraum bis auf 21 Prozent des CO₂-Äquivalents sinken. technotrans strebt an, die Ziele der EU zu übertreffen und konstruiert neue Kältesysteme so, dass Kältemittel mit geringstmöglichem GWP eingesetzt werden können. Darüber hinaus bietet technotrans seinen Kunden als Service-Dienstleistung die Umstellung von bestehenden Systemen auf Kältemittel mit geringerem GWP an. Gegenüber dem Vorjahr konnte bei gestiegenem Einkaufsvolumen die beschaffte Menge der CO₂-äquivalenten Kältemittel trotzdem um 7 Prozent reduziert werden. Der durchschnittliche GWP-Wert des Konzerns bezogen auf die Kältemittel sank um 27 Prozent auf 929 und lag deutlich unter der geforderten Referenz von 1.180. Seit 2017 hat sich damit der durchschnittliche GWP-Wert um rund 40 Prozent reduziert. Mit dieser kontinuierlichen Reduktion unterschreitet technotrans die strengen Referenzwerte der EU-Regulativen kontinuierlich. Im Geschäftsjahr 2021 tritt gemäß EU-Verordnung die nächste Stufe der Quotierung in Kraft. Aus heutiger Sicht wird technotrans auch diese reduzierten Referenzwerte einhalten.

Ressourcenschonende Produktion: Mit Blick auf die eigene Produktion arbeitet technotrans kontinuierlich daran, begrenzt verfügbare Ressourcen wie Energie und andere Einsatzmaterialien so effizient wie möglich einzusetzen. Jegliche Verschwendung ist zu vermeiden. An unseren Produktionsstandorten mit höherer Wertschöpfungstiefe und damit höherem Materialeinsatz (z.B. in Form von lackierten Blechen/Schweißkonstruktionen) kommt diese Vorgehensweise besonders zum Tragen. Erklärtes Ziel ist die

Reduktion des Materialverbrauchs und eine Minimierung von Abfällen. Letztere werden, wenn möglich, sortenrein getrennt und dem Recycling zugeführt. Die Mitarbeiter werden zum ressourcenschonenden Umgang mit Arbeitsmitteln und Einsatzstoffen ausgebildet. Sie werden zudem motiviert, eigene Ideen zur Ressourcenschonung einzubringen. Hiervon wurde im Geschäftsjahr 2020 in erfreulichem Umfang Gebrauch gemacht.

Umweltgefährdende Stoffe in Produkten werden nur dann eingesetzt, wenn es unvermeidbar ist. Die Mengen werden kontinuierlich aufgezeichnet und regelmäßig überprüft. Darüber hinaus beachten wir streng die geltenden gesetzlichen Anforderungen. Diese werden durch entsprechend qualifizierte Mitarbeiter überwacht. Die hierauf basierenden Arbeitsanweisungen aktualisieren wir stets zeitnah.

Im technotrans-Konzern werden in erster Linie Geräte hergestellt, die der REACH-Verordnung, der RoHS-II-Richtlinie und den Anforderungen der CE-Kennzeichnung entsprechen. Zusätzlich setzen wir die Anforderungen unserer Kunden um, die teilweise die Konformität mit der RoHS-II-Richtlinie auch für die Produkte einfordern, die nicht von den gesetzlichen Regelungen betroffen sind.

Auch unsere Zulieferer werden von uns vertraglich verpflichtet, keine umweltgefährdenden Stoffe gemäß der REACH-Verordnung zu verwenden. Zudem fordern wir die strikte Einhaltung der RoHS-II-Richtlinie ein. Alle wesentlichen Lieferanten der Produktionsstandorte werden einmal jährlich dazu aufgefordert, uns die Einhaltung von REACH und RoHS-II zu bestätigen. Die REACH- und RoHS-II-Konformität des jeweiligen Einsatzmaterials erfassen wir in unseren ERP-Systemen. Über die Stückliste eines Endprodukts können wir so dokumentieren, ob ein Gerät die Anforderungen der Richtlinie erfüllt und inwieweit die EG-Konformität gegeben ist. Diese Prozesse werden sukzessive an allen Produktionsstandorten umgesetzt.

Ein effizienter Einsatz von Energie und ein umweltschonender Umgang mit Ressourcen ist für uns von hoher Bedeutung. Wir prüfen daher kontinuierlich Möglichkeiten, die Energieeffizienz unserer operativen Prozesse zu verbessern und führen im Vierjahresrhythmus die gesetzlich vorgeschriebenen Energieaudits gemäß DIN EN 16247-1 durch. Das nächste Audit findet im Jahr 2023 statt.

Im Geschäftsjahr 2020 haben wir die Energieverbräuche selbst ermittelt. Aus Gründen der Wesentlichkeit haben wir uns auf die inländischen Produktionsstandorte Sassenberg, Bad Doberan, Baden-Baden, Holzwickede und Meinerzhagen und die wichtigsten Energiequellen Strom, Erdgas und Diesel fokussiert. Im Geschäftsjahr 2020 haben die Standorte insgesamt 13,5 GWh verbraucht. Der Verbrauch liegt rund 6 Prozent unter dem Vorjahr. Erdgas bleibt mit einem Anteil von rund 44 Prozent der wichtigste Energieträger.

Auch bezogen auf die CO₂-Emissionen hat sich das Bild gegenüber dem Vorjahr nicht verändert. Unter der Annahme von CO₂-Emissionen in Höhe von 0,592 kg/kWh entfällt der Großteil auf Strom mit einem Anteil von rund 49 Prozent gefolgt von Erdgas mit 28 Prozent (Annahme: 0,226 kg/kWh) und Diesel mit 23 Prozent (Annahme: 0,300 kg/kWh). Von den inländischen Gesellschaften entfallen 47 Prozent des Energieverbrauchs auf die gwk – hier zeigt sich die höhere Wertschöpfungstiefe an diesem Standort.

Unternehmensstrategie Future Ready 2025: Wir streben an, die Verbrauchsmengen nicht erneuerbarer-Energieressourcen sowie den CO₂-Footprint wie folgt zu verringern:

- Elektrizität: Erhöhung des aus erneuerbaren Ressourcen erzeugten Anteils auf 100 Prozent bis 2025.
- Kraftstoffverbrauch Firmenwagenflotte: Verringerung des Kraftstoffverbrauchs konzernweit um durchschnittlich um 5 Prozent p.a.

Unsere Konzerngesellschaft gwk verfügt zusätzlich, nicht zuletzt aufgrund der höheren Wertschöpfungstiefe, über ein eigenes Energiemanagementsystem, das regelmäßig gemäß DIN 50001 zertifiziert und durch ein eigens hierfür etabliertes Energiemanagementteam weiterentwickelt wird. Im Berichtszeitraum wurde ein Energiemonitoringsystem an den Produktionsmaschinen mit dem höchsten Energieeinsatz installiert, das Energieverbräuche im laufenden Betrieb erfasst. Auf Basis der so ermittelten Kennzahlen werden Maßnahmen abgeleitet, um den Verbrauch zu reduzieren. Auch das Produktionsgebäude wird hier einbezogen.

Insgesamt soll so die Energieeffizienz der Standorte im Zeitablauf sukzessive verbessert werden.

Energieeffizienz ist für technotrans auch ein zentrales Entscheidungskriterium bei der Errichtung neuer Standorte. So wurde der Standort unserer Konzerngesellschaft Termotek GmbH in Baden-Baden nach neuesten energetischen Gesichtspunkten errichtet. Das neue Produktionsgebäude, das den strengen KfW – Effizienzhaus 55 Standard erfüllt, ist seit August 2019 in Betrieb. In Kürze folgt der ebenfalls nach diesem Standard konzipierte Neubau des Standortes der Reisner Cooling Solutions GmbH in Holzwickede. Nach geplanter Fertigstellung zu Beginn des Geschäftsjahres 2021 entsprechen damit zwei der fünf inländischen Produktionsstandorte diesem strengen Energieeffizienz-Standard.

Die Bedeutung einer möglichst effizienten Nutzung der zur Verfügung stehenden Ressourcen sowie Anstrengungen zur Verringerung des CO₂-Fußabdrucks werden weiter zunehmen – auch bei betriebswirtschaftlichen Entscheidungen. Sowohl unter ökologischen als auch unter ökonomischen Gesichtspunkten ist ein optimales Energiemanagement eine wichtige Säule unseres Unternehmenserfolgs. Die neue Strategie „Future Ready 2025“ legt den konkreten Fahrplan zur Hebung von Konzernsynergien sowie der Operational Excellence im Konzernverbund fest. Neben der Einsparung von Kosten erwarten wir insbesondere auch bezogen auf Nachhaltigkeit einen positiven Effekt.

Um das Thema Umwelt- und Klimaschutz kontinuierlich zu bearbeiten, systematisch zu optimieren zielorientiert nachzuverfolgen, plant die technotrans SE im Laufe des Jahres 2021 die Einstellung eines Nachhaltigkeitsmanagers, der sich den Themen konzernübergreifend widmen wird.

Korruptionsbekämpfung

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

Die Beziehungen zu allen Geschäftspartnern beruhen auf Qualität, Zuverlässigkeit, wettbewerbsfähigen Preisen sowie der Beachtung ökologischer und sozialer Standards. Die Einhaltung dieser Standards durch alle Mitarbeiter ist Basis der hervorragenden Reputation von technotrans auf den Beschaffungs- und Absatzmärkten. Sie ist zentrale Grundlage für die nachhaltige Gewinnung neuer Kunden.

Um potenziellen Schaden vom technotrans-Konzern abzuwehren, setzen wir auf Transparenz und interne Kontrollmechanismen. Eine besondere Rolle spielt hier die Einhaltung unserer unternehmensweit gültigen und verpflichtenden Anti-Korruptionsrichtlinie, die Teil des genormten technotrans Compliance-Management-Systems ist. Jeder Mitarbeiter ist dazu verpflichtet, jegliche Form von Bestechung sowie Bestechungsversuche unmittelbar seiner Führungskraft anzuzeigen. Im Zweifelsfall ist die Abteilung Legal & Compliance oder der Konzernvorstand zu kontaktieren.

Nicht gängige Vertragsbestimmungen und besondere Rahmenverträge müssen grundsätzlich mit der Abteilung Legal & Compliance abgestimmt und dokumentiert werden. Das Erkennen und Einhalten dieser und weiterer Compliance-Vorgaben wird durch interne Schulungen vermittelt sowie in Form von Stichproben überprüft. Damit wirken wir dem Thema Korruption präventiv entgegen. Darüber hinaus verhindert eine konzernweite Unterschriftenregelung, die ausschließlich eine gemeinsame Genehmigung vorsieht, rechtswidrige Geschäfte.

Im Geschäftsjahr 2020 sind uns keine Korruptionsfälle bekannt geworden. Die Einhaltung der Anti-Korruptionsgrundsätze auf Basis der gesetzlichen Vorschriften wird im Konzern weltweit überwacht.

Im Berichtszeitraum wurde darüber hinaus ein Hinweisgeber- bzw. Whistleblowing-System entwickelt, das ab dem Geschäftsjahr 2021 eingesetzt werden soll. Konzernweit werden alle neuen Mitarbeiter am ersten Arbeitstag unmittelbar nach dem Eintritt intensiv mit den zu beachtenden Compliance-Regelungen vertraut gemacht. So werden Integrität und Rechtskonformität im gesamten Konzern jederzeit und uneingeschränkt gewährleistet.