



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

Entsprechenserklärung

zur Nutzung als nichtfinanzielle Erklärung im Sinne des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes

euromicron AG

Berichtsjahr 2017

Leistungsindikatoren-Set GRI 4

Kontakt euromicron AG

Revision
Petra Sindelar

Zum Laurenburger Hof 76
60594 Frankfurt am Main
Deutschland

+49 69 631583 - 0

+49 69 631583 - 17

petra.sindelar@euromicron.de



erstellt nach
CSR-Richtlinie-
Umsetzungsgesetz

Diese DNK-Entsprechenserklärung wurde vom Büro Deutscher Nachhaltigkeitskodex auf formale Vollständigkeit nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes geprüft.

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a. Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Die euromicron AG ist als Technologie-Konzern in den strategischen Geschäftsfeldern Digitalisierte Gebäude, Industrie 4.0 und Kritische Infrastrukturen aktiv.

Als deutscher Spezialist für das Internet der Dinge plant, realisiert und betreibt euromicron digitalisierte Netzwerkinfrastrukturen. euromicron versetzt Kunden und Partner in die Lage, Geschäfts- und Produktionsprozesse effizient und sicher zu vernetzen und begleitet so ihre digitale Transformation. Hochverfügbare und ausfallsichere Netzwerkinfrastrukturen und dazugehörige Smart Services sind dafür ein entscheidender Erfolgsfaktor.

Die Lösungen der euromicron richten sich an mittelständische Unternehmen, Großunternehmen sowie an Organisationen der öffentlichen Hand. Dabei bedient euromicron Kunden aus allen Schlüsselindustrien. Für sie entwickelt und realisiert euromicron maßgeschneiderte Technologielösungen und schafft die dafür notwendigen zukunftsorientierten IT-, Netzwerk- und Sicherheitsinfrastrukturen.

Die euromicron AG ist seit 1998 börsennotiert. Die Aktien sind im Prime Standard der Frankfurter Wertpapierbörse gelistet. Sie hat ihren Hauptsitz in Frankfurt am Main und beschäftigt weltweit über 1.800 Mitarbeiter* an über 30 Standorten in 16 Tochterunternehmen.

* Aus Gründen der Lesbarkeit wird auf eine Differenzierung bei personengebundenen Bezeichnungen verzichtet. Gemeint sind explizit Personen aller Geschlechter.

Ergänzende Anmerkungen (z.B. Hinweis auf externe Prüfung):

Aufgrund der engen prozessualen Abstimmung aller Beteiligten bei der Erstellung des CSR-Berichts wurde auf eine externe inhaltliche Prüfung verzichtet.

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Die allgemeine Nachhaltigkeitsstrategie von euromicron ergibt sich aus dem Kerngeschäft des Unternehmens.

Ziel und Strategie ist es, smarte Arbeits- und Geschäftsmodelle im Rahmen des Internet der Dinge so zu gestalten, dass sie das Leben der Menschen sicherer, einfacher und komfortabler machen, sich in die natürliche Lebens- und Arbeitswelt einfügen und Ressourcen sparen. euromicron setzt die Strategie durch Innovationsprojekte beispielsweise im Bereich smarterer Gebäudesteuerung und Energieeffizienz um (z.B. Predictive Maintenance). Dafür entwickelt euromicron Technologie-lösungen und -produkte sowie notwendige IT-, Netzwerk und Sicherheitsinfrastrukturen.

euromicron entwickelt und realisiert digitalisierte Infrastrukturen und Lösungen für digitales Arbeiten, Wohnen und Zusammenleben, die die Umwelt schonen und technische Innovation an ihrem Nutzen für Wirtschaft und Gesellschaft ausrichten.

Das geschieht durch Entwicklung, Einbau und Betrieb von digitalisierter Netzwerktechnik, um Informationen zu transportieren, sie in intelligente Services umzusetzen und um industrielle Prozesse zu vernetzen.

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Im eigenen Geschäftsbetrieb geht euromicron sensibel mit ihren Verbräuchen um und nimmt über einen Verhaltenskodex auch Einfluss auf die Lieferkette (Compliance, Ressourcen, Menschenrechte, Gesundheits- und Sicherheitspolitik) (siehe Kriterium 4). Die Sicherheitspolitik ist ein wesentlicher Aspekt in der eigenen Wertschöpfung von euromicron, der auch bei der Beauftragung von Subunternehmern überprüft wird. Regelmäßig ist außerdem die Fahrzeugflotte Gegenstand von Prüfungen und Weiterentwicklungen (Modelle, Antriebsart, Hersteller, effiziente Nutzung) (siehe Kriterium 4).

euromicron agiert in einem Umfeld, in dem durch intelligente Netzwerktechnologie und innovative technische Applikationen das Alltags- und Arbeitsleben digitalisiert und verändert wird. Sichere Infrastrukturen und ausfallsichere Systeme sind in allen Bereichen des Lebens von entscheidender Bedeutung.

Aus der Geschäftstätigkeit von euromicron ergibt sich eine Reihe von Chancen mit Blick auf soziale, ökonomische und ökologische Nachhaltigkeitsaspekte.

Insbesondere das Thema Sicherheit ist für euromicron ein wesentliches Thema, das weitreichende Möglichkeiten bietet, soziale und ökonomische Nachhaltigkeitsthemen voranzubringen. Dazu gehören Daten- und Prozesssicherheit und damit die Zuverlässigkeit von Produktionsschritten oder auch die Ausfallsicherheit durch vorausschauende Wartung (Predictive Maintenance). Beides trägt dazu bei, Fehlproduktionen und damit Ressourcenverschwendung zu vermeiden und beugt Arbeitsunfällen durch Fehlsteuerungen vor.

euromicron ermöglicht eine stärkere Transparenz über die Produktionslogistik im Fertigungsprozess und kann so dazu beitragen, die Arbeitsabläufe zu verbessern, die Arbeitssicherheit bei einzelnen Arbeitsschritten zu erhöhen und die Arbeit an sich zu erleichtern. Über eine effektivere und effizientere Steuerung von Geräten und Anlagen können Betriebsverbräuche und Materialeinsatz reduziert werden.

Intelligentes Routing in der Lieferlogistik fördert ein intelligentes Fahrverhalten und reduziert Fahrwege, so dass mit den Lösungen von euromicron Kraftstoff eingespart wird.

Indem digitalisierte Gebäude im Sinne einer intelligenten Gebäudesteuerung realisiert werden, trägt euromicron zu einer erhöhten Sicherheit für Menschen und Eigentum bei, hilft den Energieeinsatz bei Strom und Wärme zu reduzieren und macht das Leben und Arbeiten in den Gebäuden komfortabler. Das geschieht beispielsweise durch Zutrittskontrollen, eine bedarfsgerechte Regelung von Heizung/Lüftung, Tagungstechnik, Aufzugssteuerungen und Beleuchtungsanlagen.

euromicron ebnet somit den Weg für neue Geschäftsmodelle und ermöglicht Unternehmen die Steigerung ihrer Geschäfts- und Zukunftsfähigkeit.

Risiken bestehen in Cyberangriffen, dem Missbrauch von Daten und Angriffen auf Persönlichkeitsrechte, aber auch durch Ausfälle und Störungen von Prozessen und Abläufen und den daraus resultierenden Gefährdungen für Mensch und Umwelt.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Ziele der euromicron sind:

Ressourcen:

- Energiesparende und wartungsarme Lösungen im IoT (Predictive Maintenance, Gebäudesteuerung: Smart Office, Smart Lighting, Smart Energy). Durch leistungsfähige Sensoren, kombiniert mit intelligenten Controllern kann beispielsweise die Beleuchtung adaptiv autonom geführt und bedarfsgerecht gesteuert werden. In Kombination mit den entsprechenden Leuchtmitteln lassen sich Energieeinsparungen von bis zu 80 % realisieren.
- Wirtschaftlichere Produktionsmöglichkeiten: Materialeffizienz durch präzisere Fertigungsprozesse und die Optimierung von Arbeitsabläufen über die gesamte Wertschöpfungskette.

Sicherheit:

- Prozess- und Datensicherheit erhöhen
- Datenschutz in industriellen Netzwerken gewährleisten
- Ausfälle und Gefährdungen im Produktionsprozess reduzieren
- Schutz vor Datenmissbrauch ausbauen
- Öffentliche Sicherheit und Sicherheit am Arbeitsplatz durch Kontrollsysteme stärken

Durch die hohe Innovationsgeschwindigkeit und zunehmende Vernetzung von Anlagen und Systemen sind integrierte und effiziente IT-Sicherheitskonzepte insbesondere für Betreiber Kritischer Infrastrukturen unverzichtbar geworden. euromicron hat im Januar 2017 mit dem Erwerb der KORAMIS ihre Wertschöpfungskette erweitert, um den Bereich Sicherheit nachhaltig zu stärken. KORAMIS als Cyber-Security-Experte mit den Kernkompetenzen Industrial Automation, Industrial Software und Industrial Security implementiert, kontrolliert, überwacht und schult Industrial IT Security Prozesse.

Mitarbeiter:

- Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen und prüfen, ob und wo Arbeitsmittel verbessert werden können. Als Gradmesser für die Zielerreichung dient die regelmäßige Mitarbeiterbefragung.
- Ausbildungsquote steigern und Weiterbildungsangebot ausbauen
- Fluktuationsquote gering halten (aktuell 6,75 % im Konzern)
- Miteinander und Austausch fördern (gesellschaftsübergreifende Arbeitskreise, Gesprächsrunden, Jobrotationen, das 2017 konzernweit eingeführte Intranet, Social Events)

Soziales:

Kompetenzaufbau durch Aus- und Weiterbildungsprojekte (bspw. Lernfabrik 4.0, ausgerüstet durch die euromicron-Tochter ELABO).

Compliance:

Die weitere Verankerung der Compliance erfolgt durch Einhaltung des Verhaltenskodex und Schulungen. Es gibt in jedem Unternehmen dezentrale Compliance-Beauftragte, die an den zentralen Compliance Officer des Konzerns berichten. Darüber hinaus existiert eine systematische Compliance-Berichterstattung.

Messbarkeit und Nachverfolgung der Ziele:

Die Nachverfolgung der Ziele fällt insbesondere im Bereich der Sicherheit schwer. Die vorausschauende Wartung von Systemen sorgt für geringere Ausfallquoten, quantifizierbar sind diese Erfolge für euromicron jedoch kaum. Das liegt auch daran, dass euromicron in der Regel nicht als Netzbetreiber agiert und nicht mit allen Kunden Wartungsverträge hat. Rückkopplungen von Kundenseite liegen daher nicht systematisch vor.

Im Bereich der Datensicherheit geben Kunden in aller Regel keine Ergebnisse bekannt und stimmen einer Offenlegung nicht zu.

Im Bereich der Energieeffizienz fällt eine Betrachtung leichter. Der Einbau von Smart Lighting und Smart Energy sorgt für Einsparungen und eine Optimierung des Energieverbrauchs, z. B. bei der Beleuchtung bis zu 80 %.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

euromicron hilft durch smarte Produkte und Services die Arbeitsabläufe ihrer Kunden entlang deren gesamter Wertschöpfungskette zu optimieren.

Eigene Wertschöpfung

Mit den eigenen Leistungen setzen euromicron und ihre verschiedenen Tochterunternehmen an unterschiedlichen Stellen der Kundenwertschöpfung an. Mit Ausnahme der produzierenden Tochtergesellschaften besteht die Wertschöpfungskette der euromicron im Wesentlichen aus der Lieferung, dem Einbau und teilweise dem Betrieb technischer Komponenten beim Kunden sowie in der Weiterentwicklung der betrieblichen Infrastruktur des Kunden.

Alle an der Leistungserstellung beteiligten Subunternehmer werden durch euromicron zu allen gesetzlichen Vorgaben und darüber hinausgehenden Bestimmungen zur Einhaltung von Arbeits- und Arbeitnehmerrechten sensibilisiert. Zukünftig wird es in jedem betroffenen Tochterunternehmen einen Verantwortlichen geben, der ausschließlich für die Beschäftigung von Subunternehmern zuständig ist.

Die Gesundheits- und Sicherheitspolitik der euromicron (siehe Kriterium 14) gilt auch für die Beauftragung von Subunternehmern und wird im Rahmen des Fremdfirmenmanagements überprüft.

Lieferanten

Die Lieferanten sind zum Großteil deutsche Unternehmen, die sich zu Nachhaltigkeitskriterien und der Einhaltung entsprechender Maßnahmen bekannt haben. Der Verhaltenskodex ist öffentlich einseh- und abrufbar und wird Lieferanten auf Anfrage explizit zur Verfügung gestellt. In diesem Zusammenhang werden Nachhaltigkeitsaspekte nur auf dieser ersten Wertschöpfungsstufe überprüft.

In der Rolle als Lieferant hat euromicron für einen großen Kunden die EcoVadis-Lieferantenabfrage erfolgreich absolviert.

Ressourcen

Die Verwendung von Ressourcen hängt stark vom jeweiligen Einzelunternehmen ab. In der Gesamtbetrachtung ist der Anteil produzierender Prozesse sehr gering. Der überwiegende Teil der Geschäftstätigkeit basiert auf Personaleinsatz.

Der Fuhrpark der euromicron ist mit ca. 850 Fahrzeugen relativ groß. Einsparungen in diesem Bereich sind daher signifikant. Im Rahmen der 2017 neu eingeführten Car Policy wurden neue CO₂-Maximalgrenzen festgelegt. Insgesamt verfolgt euromicron das Ziel, einen effektiven und effizienten Einsatz der Mitarbeiterwagen sowie der Poolwagen sicherzustellen. Die Flotte wird außerdem regelmäßig auf die Einführung neuer Modelle, Antriebsarten und Hersteller geprüft.

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Verantwortlichkeit liegt beim Vorstand der euromicron AG und den Geschäftsführungen der Einzelunternehmen. Mittelfristig ist geplant, ein eigenes Ressort zur Überwachung der Nachhaltigkeit im Konzern zu schaffen.

6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Die euromicron hat ein elaboriertes Qualitätsmanagement in der Gruppe etabliert. Einzelne Unternehmen sind für ihre Tätigkeitsbereiche beispielsweise durch den TÜV zertifiziert – so die LWL-Sachsenkabel für die Entwicklung, Herstellung und den Vertrieb von Lichtwellenleiterkomponenten, Spezialkabeln und Netzwerktechnik.

Darüber hinaus werden Inhalte der Nachhaltigkeitsstrategie über die Führungskaskade und über den Verhaltenskodex allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Unternehmen vermittelt und in der Unternehmenskultur verankert.

Die euromicron AG durchläuft regelmäßige Energieaudits und hat die EcoVadis-Lieferantenabfrage für einen großen Kunden erfolgreich abgeschlossen. Sie hat im Zuge dessen Prozesse weiterentwickelt und deren Implementierung systematisiert.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Aktuell finden Prüf- und Kontrollprozesse für die interne Planung hauptsächlich im Rahmen des allgemeinen Internen Kontrollsystems (IKS) statt. Im Risiko-Management-System (RMS) und Compliance-Management-System (CMS) finden sich Nachhaltigkeitskriterien. In den nächsten Jahren ist geplant, nachhaltige Leistungsindikatoren in einem Managementsystem zu integrieren und zu systematisieren.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator G4-56

Beschreiben Sie die Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation.

Die euromicron handelt nach eigenen hohen Standards und Werten und hat den Anspruch, diesen zum einen im Umgang mit Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern und zum anderen intern gegenüber ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gerecht zu werden. Der Verhaltenskodex gilt für alle Personen, die für die euromicron Gruppe tätig sind. Er gilt damit neben der euromicron AG für jede ihrer Tochterunternehmen im In- und Ausland.

Darin bekennt sich euromicron auf der Basis gegenseitiger Wertschätzung und Rechtssicherheit zu ethisch korrektem Verhalten auch über den gesetzlichen Rahmen hinaus. Die zentralen Punkte sind das Bekenntnis gegen aktive und passive Korruption, für einen fairen Wettbewerb, soziale Verantwortung für die Gesellschaft, einen kooperativen Umgang mit Arbeitnehmern und ein Führungsverständnis, das von Respekt und Chancengerechtigkeit geprägt ist und sich deutlich gegen jede Form von Diskriminierung stellt. Darüber hinaus beinhaltet der Verhaltenskodex auch die Themen Datenschutz und Datensicherheit sowie den Umgang mit vertraulichen Informationen und Eigentumsrechten.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Es gibt kein konzernweites Anreizsystem, das die Vergütung an die Erreichung von Nachhaltigkeitszielen knüpft. Grundsätzlich ist es im Rahmen individueller Zielvereinbarungen aber möglich, Nachhaltigkeitsindikatoren zu integrieren. Für den Einkauf ist eine Reduzierung der KFZ-Kosten in einer Zielvereinbarung festgelegt. Bei einer Flotte von ca. 850 Fahrzeugen ist der Hebel bei einer Verbesserung der Effizienz hier sehr groß. Die zahlenmäßig große Bedeutung des Fuhrparks ergibt sich aus dem Geschäftsmodell der euromicron, das einen großen Personaleinsatz und intensive Kundenbesuche umfasst.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator G4-51a

Vergütungspolitik - Berichten Sie über die Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die leitenden Führungskräfte.

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder erfolgt auf der Grundlage des § 87 AktG und berücksichtigt die Ergebnisziele des Konzerns. Sie setzt sich derzeit aus erfolgsunabhängigen Komponenten (Gehalt, sonstige Bezüge) und erfolgsabhängigen Komponenten (ergebnisorientierte Tantieme, variable Vergütungskomponente mit langfristiger Anreizwirkung – Long Term Incentive = „LTI“) zusammen. Von der vereinbarten Gesamtvergütung entfallen bei voller Zielerreichung der erfolgsabhängigen Komponenten rund 60,0 % auf die erfolgsunabhängige, rund 30,0 % auf erfolgsabhängige und rund 10,0 % auf die Vergütungskomponente mit langfristiger Anreizwirkung.

Die Vergütung aller Vorstandsmitglieder insgesamt betrug im Geschäftsjahr 2017 TEUR 604,1. Davon entfallen TEUR 559,1 (inklusive sonstiger Bezüge in Form von Sachbezügen in Höhe von TEUR 9,1) auf die erfolgsunabhängige, feste Grundvergütung und TEUR 45,0 auf die variablen, erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist in der Satzung der euromicron AG geregelt. Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten neben dem Ersatz ihrer Auslagen eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 30.000 Euro. Die Vorsitzende des Aufsichtsrates erhält das Doppelte und ihr Stellvertreter das Eineinhalbfache der festen Vergütung. Für das Geschäftsjahr 2017 ergibt sich somit eine satzungsmäßige Gesamtvergütung für den Aufsichtsrat in Höhe von 135.000 Euro.

Weiterführende Informationen finden Sie im Vergütungsbericht des Geschäftsberichtes 2017 unter www.euromicron.de/finanzberichte

Leistungsindikator G4-54

Nennen Sie das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters in jedem Land mit signifikanten geschäftlichen Aktivitäten zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter) im selben Land.

Die euromicron AG hält eine faire und leistungsgerechte Vergütung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für notwendig und selbstverständlich. Das drückt sich in angemessener Entlohnung und individuellen Zielvereinbarungen aus. Aus Sicht des Unternehmens sind die Angaben in G4-54 allerdings nicht dazu geeignet, die Fairness der Vergütungsstruktur abzubilden und zu beurteilen.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Zu den wichtigsten Anspruchsgruppen der euromicron AG zählen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ihre Anteilseigner und Kunden.

Mitarbeiter

Das Unternehmen pflegt mit seinen Mitarbeitern einen regelmäßigen Austausch. Über die regelmäßige Kommunikation mit dem Konzernbetriebsrat sowie über Betriebsversammlungen ist die Beteiligung der Mitarbeiter institutionalisiert. Außerdem führt die euromicron Mitarbeiterbefragungen durch, deren Ergebnisse in die Weiterentwicklung der Organisation einfließen.

Anteilseigner

Die Mehrzahl der Namensaktien der euromicron AG ist im Besitz von Privatinvestoren (69,30 %, Stand 31.12.2017), überwiegend aus Deutschland. Der Vorstand der euromicron pflegt einen kontinuierlichen Dialog mit ihnen und trägt dem Informationsbedürfnis des Kapitalmarktes Rechnung. Mit der Notierung im Prime Standard der Frankfurter Wertpapierbörse erfüllt die euromicron AG höchste Transparenzanforderungen. So ist es Ziel und Anspruch, umfassend über die Unternehmensentwicklungen zu informieren und den Austausch zu suchen. Über die gesetzlichen Verpflichtungen hinaus nimmt das Unternehmen durch die Teilnahme an Investorenkonferenzen oder Einzelgesprächen daher weitere Aktivitäten wahr, um den stetigen Informationsaustausch zu fördern.

Kunden

Mit unseren Kunden stehen wir im Rahmen spezifischer kundenorientierter Produktinnovationen aber auch über die alltäglichen Geschäftsbeziehungen in regelmäßigem und engem Austausch. Wir führen darüber hinaus Kundenzufriedenheitsbefragungen durch, um Verbesserungspotentiale zu identifizieren sowie Kunden und Markt noch näher zu erforschen. Die Ergebnisse sind vor dem Hintergrund der verschiedenen Einzelunternehmen heterogen. Sie fließen jeweils in die Weiterentwicklung der Unternehmen und in die Performancesteuerung ein.

Weitere Gruppen

Für Technologien, die nicht oder nicht nur zivile Zwecke verfolgen, ist das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) involviert. Durch die Internationalisierung einzelner Konzerngesellschaften und der Gruppe insgesamt gewinnt der Außenwirtschaftsverkehr an Bedeutung. Vor diesem Hintergrund wurden interne Richtlinien herausgegeben und Prozesse implementiert, die den Umgang mit Embargos, Dual-Use-Gütern, Finanzsanktionen, zollrechtlichen Vorschriften sowie weiteren Meldepflichten klären und Compliance-konform regeln.

euromicron ist Mitglied der IP500 Alliance, einer internationalen Organisation von Herstellern und Systemintegratoren von Produkten und Lösungen für die Gebäudeautomation (z. B. Bosch, Honeywell, euromicron, MICROSENS) sowie Betreibern von Gebäuden und Industrieanlagen. Die Anforderungen an die technische Gebäudeautomation sowie an eine höhere Gebäudesicherheit durch rechtliche Vorschriften und Normen steigen. Die Industrie begegnet dieser Herausforderung mit innovativen Produkten und definiert dabei ebenfalls neue Standards. Ziel der IP500 Alliance ist es, mit dem IP500 Standard eine drahtlose, herstellernerneutrale und sichere Datenübertragung für Industrie- & Gewerbegebäude zu definieren.

Die Anspruchsgruppen ergeben sich aus der Geschäftstätigkeit und dem Geschäftsfeld der euromicron und ihrer Tochterunternehmen heraus. Als Aktiengesellschaft sind Anteilseigner eine immanente Anspruchsgruppe des Unternehmens. Investor Relations pflegt den Kontakt und befindet sich in bestem Verständnis eines börsennotierten Unternehmens im steten Austausch mit ihnen.

Eine darüber hinausgehende Analyse zur Identifizierung von Stakeholdern fand nicht statt.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator G4-27

Nennen Sie die wichtigsten Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekommen sind, und wie die Organisation auf jene wichtigen Themen und Anliegen reagiert hat, einschließlich durch ihre Berichterstattung. Nennen Sie die Stakeholdergruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen jeweils angesprochen haben.

Die wichtigsten Themen resultieren aus dem Kern der Geschäftstätigkeit der euromicron: Sicherheit in digitalen Prozessen und deren Funktion sowie Schutz vor Ausfällen, Cybersicherheit (insbesondere im industriellen Bereich) sowie Datensicherheit und Datenschutz. Sichere Infrastrukturen und ausfallsichere Systeme sind in allen Bereichen des Lebens von entscheidender Bedeutung.

Viele der Themen und Anliegen der Anspruchsgruppen betreffen den Bereich digitalisierter, vernetzter und hoch flexibilisierter Fertigungsprozesse in der Industrie 4.0, in denen Kunden und Geschäftspartner direkt in Wertschöpfungsprozesse eingebunden sind. Der Fokus liegt auf smarten Prozessen, automatisierter Kleinserienfertigung, nachhaltiger Qualitätssicherung und innovativen Arbeitszeitkonzepten.

Außerdem befinden wir uns im steten Austausch mit unseren Stakeholdern über digitalisierte, smarte Gebäude. Im Sinne einer intelligenten Gebäudesteuerung trägt euromicron auf vielfältige Weise dazu bei, die Sicherheit für Menschen und Eigentum zu erhöhen sowie Ressourcen einzusparen.

Diese Problemstellungen der Kunden sind für die Geschäftstätigkeit der euromicron wesentlich und haben Auswirkungen auf die Weiterentwicklung unseres Produkt- und Leistungsportfolios. Die Entwicklung und Weiterentwicklung von Lösungen erfolgt meist in enger Abstimmung mit den Kunden. Häufig adressieren sie sogar ein spezifisches Problem eines einzelnen Kunden.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

Es ist der Anspruch von euromicron, Innovationen zu entwickeln und voranzutreiben. Das ist Teil des Selbstverständnisses eines Unternehmens, das es sich zur Aufgabe gemacht hat, das Internet der Dinge aktiv mit zu gestalten. Dieses Geschäftsfeld definiert und verändert sich stark über technologischen Fortschritt. Dementsprechend nehmen Forschung und Entwicklung eine zentrale Bedeutung im Konzern ein. Sie sind Grundlage für innovative Lösungen auf Basis neuer technologischer Möglichkeiten. Über die sozialen und ökologischen Auswirkungen der von euromicron angebotenen Produkte und Dienstleistungen haben wir bereits berichtet (siehe DNK-Kriterium 2). Aus der Geschäftstätigkeit des Unternehmens ergibt sich, dass nahezu alle Innovationen soziale und ökologische Auswirkungen haben: Sie helfen, die Arbeitsorganisation weiterzuentwickeln und die Ressourceneffizienz zu erhöhen.

Insbesondere unsere produzierenden Tochtergesellschaften setzen auf eigene Entwicklungen. Sie sind Grund und Voraussetzung dafür, dass euromicron insbesondere im Bereich Industrie 4.0 weit voraus ist. Innovationen werden häufig als Pilotprojekte gestartet und am Markt weiterentwickelt. Eine zentrale Rolle im Innovationsprozess spielt die von der euromicron-Tochter ELABO errichtete Musterfabrik. Sie gibt Mittelständlern die Möglichkeit, die unternehmerischen Potentiale von Industrie 4.0 entlang einer digitalisierten Montagestrecke im Modell selbst zu erfahren. In der Musterfabrik können die Vorteile eines Smart-Industry-Konzepts bei der Entwicklung und Fertigung von Arbeitsplatzsystemen sowie Mess- und Prüfständen insbesondere für die Elektroindustrie konkret gezeigt werden.

Um die Entstehung neuer Ideen weiter zu fördern, wurde bei euromicron ein Innovationsprozess implementiert. Ziel ist es, dass Innovationen nicht nur in den Entwicklungsabteilungen entstehen, sondern in allen Unternehmensfunktionen und auf allen Hierarchiestufen. Ein zentraler Innovationsmanager im Konzern führt die Ideen zusammen und koordiniert den Innovations-Circle – einen Think Tank, in dem sich Mitarbeiter aus allen Tochterunternehmen quartalsweise mit Zukunftsfragen und technologischen Entwicklungen beschäftigen. Dort beschlossene Projekte werden dann in der nächsten Stufe im „Arbeitskreis Innovationsprojekte“ geprüft. Die Fachabteilungen der an dem Innovationsprojekt beteiligten Unternehmen bereiten eine Entscheidungsgrundlage für Vorstand und Geschäftsführung vor, die über den Fortgang und die Umsetzung entscheiden. Im Rahmen des halbjährlich stattfindenden Unternehmerrgesprächs

besprechen die Geschäftsführer der Unternehmen die weitere Verfahrensweise bei diesen Innovationsprojekten.

Viele Ansatzpunkte für neue Lösungen ergeben sich auch durch den Austausch mit Kunden. Kundengetrieben sind vor allem sukzessive Verbesserungen bestehender Prozesse und Verfahren, da sie spezifische Problemstellungen und Umfeldler adressieren. Häufig entstehen neue Lösungen aus der Verknüpfung mehrerer Technologien und Dienstleistungen.

Um die Kompetenzen beim Thema Industrie- und Datensicherheit weiter zu stärken, hat euromicron in diesem Bereich gezielt zugekauft. Seit Anfang des Jahres ergänzt KORAMIS, ein internationaler Cybersecurity-Experte mit Schwerpunkt Schutz im Umfeld kritischer Infrastrukturen, Industrie 4.0 und IoT den euromicron-Konzern.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen.

Die euromicron AG hat im Geschäftsjahr 2017 keine Ausleihe- oder Wertpapiergeschäfte getätigt.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

euromicron und ihre Tochtergesellschaften sind überwiegend im Dienstleistungsbereich tätig. Daher beziehen sich Ressourcenverbräuche vor allem auf den Betrieb eigener Gebäude (Energie, Wasser, Abfall) sowie indirekt auf Prozesse bei Kunden, auf die die Produkte und Dienstleistung von euromicron einwirken. Im Betrieb eigener (Verwaltungs-)Gebäude achtet euromicron auf intelligente Techniken und Steuerung, um den Verbrauch möglichst gering zu halten. Dort wo Räumlichkeiten lediglich angemietet sind, sind die Einflussmöglichkeiten geringer. Es werden

derzeit nicht alle Verbräuche für alle Einzelunternehmen zentral erfasst. In Zukunft soll das Datenmanagement in diesem Bereich weiter ausgebaut werden.

Strom- und Gasverbräuche werden zentral erfasst. Der Anteil Erneuerbarer Energien am Strommix des Gesamtunternehmens beträgt ca. 60 %.

Der Anteil der produzierenden Unternehmen am Gesamtumsatz der euromicron AG ist gering. Die Unternehmen haben eine geringe Fertigungstiefe, da sie in der Fertigung überwiegend auf Komponenten von Vorlieferanten zurückgreifen (siehe Kriterium 4). Dort, wo euromicron im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit Rohstoffe selbst verarbeitet, sind dies vor allem Silber und Metalle für die Herstellung von Ferrulen, die für Glasfasersteckverbindungen benötigt werden. Die verarbeiteten Mengen sind allerdings gering (4.200 kg Arcap/Nickel und 20 kg Silber).

Die Technologien und Smart Services, die euromicron herstellt, entwickelt, vernetzt und betreibt, tragen dazu bei, die Ressourcenverbräuche bei den Kunden erheblich zu senken. Dies gilt sowohl bei Gebäuden als auch bei Industrie- und Produktionsprozessen. Da der Eigenverbrauch an Energie bei diesen Lösungen vergleichsweise gering ist, ist der Hebel einer Verbesserung der Umweltbilanz erheblich.

euromicron operiert mit einer großen Fahrzeugflotte, dementsprechend sind Schadstoffemissionen ein erheblicher ökologischer Faktor im Betrieb (siehe Kriterium 13).

Entlang der Wertschöpfungskette nehmen wir bei direkten Partnern, Zulieferern und Subunternehmern Einfluss (siehe Kriterium 4). Darüber hinaus halten wir durch den großen Anteil von Dienstleistungen im Rahmen unseres Geschäftsbetriebs und die dadurch geringe Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen ein zusätzliches Konzept sowie Risikoassessment zur Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen für nicht erforderlich. Die Unternehmensführung gibt die strategische Richtung vor und ist über wesentliche Prozesse informiert und in die Umsetzung eingebunden.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Grundlage für die Verbesserung von Prozessen und des Managements von Ressourcen ist das Erfassen aller Daten. Die dezentrale Struktur des Konzerns erschwert ein systematisches Management. In den nächsten Jahren sollen die Voraussetzungen dafür entwickelt werden.

Im Rahmen des eigenen Ressourcenverbrauchs ist beabsichtigt, Belastungen für die Umwelt weiter zu reduzieren. Insbesondere die Verringerung der CO₂-Emissionen steht auf der Agenda, da das Potential hier ansetzender Maßnahmen besonders groß ist.

Bei der Erneuerung des Fuhrparks, sei es durch neue Leasingfahrzeuge oder durch sonstige Änderungen, wird bei den Gesellschaften der euromicron Gruppe bewusst Wert auf sparsame und CO₂-arme Fahrzeuge gelegt. Regelmäßig prüft das Unternehmen, inwiefern eine Umstellung des Fuhrparks auf Fahrzeuge mit alternativen Antrieben möglich ist.

euromicron achtet darauf, dass frei werdende Fahrzeuge intern weitergegeben werden, um den Lebenszyklus des Fahrzeugs vollständig auszunutzen.

Die von euromicron bereitgestellten Produkte und Services wirken an vielen Stellen direkt auf eine hohe Ressourceneffizienz ein (siehe Kriterien 1-4 und 11). In dieser Betrachtung des Wirkens von euromicron überwiegen die Chancen eindeutig. Ziele und Meilensteine sind bislang nicht quantifiziert und auch deshalb schwer zu definieren, weil euromicron in der Regel keine Einsicht in den kundenseitigen Betrieb der Produkte und Services hat. Das qualitative Ziel ist es, durch innovative Technologie die Ressourceneffizienz auf allen Ebenen weiter zu verbessern.

Wie bereits unter Kriterium 12 berichtet erschwert die dezentrale Struktur des Konzerns ein systematisches Management der Ressourcen. Im Berichtsjahr konnten die Daten daher nicht für alle Unternehmen der Gruppe erfasst werden. Der Schwerpunkt der Berichterstattung liegt deshalb im ersten Berichtsjahr auf den Verbrauchsdaten der Konzernzentrale.

Durch den Abrechnungszyklus der Versorger für die Bereiche Heizung und Abfall erhält euromicron AG die Verbrauchsdaten des Berichtsjahres erst zum Ende des Folgejahres. Von daher können zu diesen Kriterien immer nur die Vorjahreszahlen berichtet werden. Um eine Entwicklung darzustellen, werden in den folgenden Berichten die Jahreswerte im Vergleich gezeigt.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator G4-EN1

Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen.

Die eingesetzten Materialien werden nicht konzernweit erfasst.

Leistungsindikator G4-EN3

Energieverbrauch innerhalb der Organisation.

Die Konzernzentrale in Frankfurt und zwölf weitere Standorte – hauptsächlich Bürogebäude und Lager – wurden zuletzt 2015 hinsichtlich des Energieverbrauchs und möglichen Effizienzsteigerungen auditiert.

Der energetische Verbrauch des gesamten Bürokomplexes der Zentrale teilt sich in die Kategorien Strom sowie Gas als Wärmequelle auf. Der Strom wird über zwei separate Zähler für jeweils eine Etage gezählt, während das eingesetzte Gas über die Nebenkosten abgerechnet wird.

Der Wärmebedarf der Büro- und Schulungsräume wird über eine Gas-Zentralheizung des Vermieters bereitgestellt und über die Nebenkosten abgerechnet. Das Gebäude ist aus dem Jahr 2008, die Heizungstechnik ist auf dem neuesten Stand der Technik.

Die Beleuchtung des Verwaltungsgebäudes erfolgt im Wesentlichen über T5-Leuchtstoffröhren (kurz: LSR) oder in kompakter Ausführung als Leuchtmittel in Stehlampen. In den Fluren werden Kompaktleuchtstofflampen als Downlights eingesetzt sowie Halogenleuchten für die Säulenbestrahlung.

Der Energieverbrauch betrug für das Verwaltungsgebäude im vergangenen Jahr 42.405 kWh, wovon 57 % über Ökostrom gedeckt wurden.

euromicron AG betreibt eine konzernweit genutzte Serverlandschaft. Die für den Betrieb der Server erforderliche Energie besteht zu 100% aus Ökostrom. Der Verbrauch beträgt jährlich ca. 150.000 kWh.

Leistungsindikator G4-EN6

Verringerung des Energieverbrauchs.

Die euromicron AG arbeitet gruppenweit und permanent an Einsparungen. Die Gebäude werden regelmäßig auf Optimierungen des Energieverbrauchs und mögliche Effizienzsteigerungen geprüft (siehe auch Leistungsindikator G4-EN3).

Leistungsindikator G4-EN8

Gesamtwasserentnahme nach Quellen.

euromicron AG bezieht ihr Wasser für das Verwaltungsgebäude von den örtlichen Versorgern. Im Jahr 2017 betrug der Wasserverbrauch 567,83 m³.

Leistungsindikator G4-EN23

Gesamtwicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode.

Der Abfallausstoß wird nicht gruppenweit erfasst.

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

euromicron hat mit ihren Dienstleistungsunternehmen und produzierenden Unternehmen an unterschiedlichen Stellen in der Wertschöpfungskette Ausstöße. Eine systematische Erfassung dieser Emissionen findet derzeit noch nicht statt, dies soll in den nächsten Jahren kontinuierlich ausgebaut werden. Es ist geplant, die Emissionen der Betriebsstätten innerhalb der nächsten drei Jahre zentral zu erfassen.

Die bestehende Car-Policy wurde im Dezember 2017 mit Fokus auf die CO₂-Reduzierung erneuert und ist ab dem 1.1.2018 gültig. Erstmals ist eine Begrenzung der maximalen CO₂-Werte für auswählbare Fahrzeuge festgelegt: diese liegen zwischen 150-170g CO₂/km je nach Nutzergruppe.

Der Mitarbeiter muss nach der neuen „Green-Car-Policy“ die vom Unternehmen festgelegten Maximalwerte (CO₂-und Leasingrate) einhalten. Er hat jedoch die Möglichkeit, über eine Bonus-/Malusgrenze seine Werte selbstständig zu reduzieren oder in einem vorgegebenen Rahmen zu überschreiten. Nach diesem System können Bonuspunkte durch die Wahl eines schadstoffärmeren Fahrzeugs in Sonderausstattung umgewandelt werden. Überschreitet der Mitarbeiter dagegen mit seiner Fahrzeugwahl den CO₂-Wert seiner Bonus-/Malusgrenze, so reduziert sich seine mögliche Leasingrate. Um die verpflichtende Mindestausstattung einzuhalten oder zusätzliche Sonderausstattung mit der Leasingrate abdecken zu können, könnte der Mitarbeiter beispielsweise eine schadstoffärmere Motorklasse wählen. Für das Geschäftsjahr 2017 beträgt der durchschnittliche CO₂-Ausstoß 117 g/km. Ziel ist es, diesen weiter zu reduzieren.

Der Anteil Erneuerbarer Energien am Strommix des Gesamtunternehmens beträgt ca. 60 % (siehe Kriterium 11).

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator G4-EN15

Direkte THG-Emissionen (Scope 1).

Der Fuhrpark des Unternehmens umfasst etwa 850 Fahrzeuge. Diese Zahl liegt in der Geschäfts- und Servicetätigkeit des Unternehmens begründet. Alle genutzten Fahrzeuge haben im Geschäftsjahr 2017 insgesamt 1,82 Millionen Liter Diesel oder Benzin verbraucht. Das bedeutet einen CO₂-Ausstoß von 4.818 Tonnen.

Leistungsindikator G4-EN16

Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2).

Der gemessene CO₂-Ausstoß (Scope 2) betrug im Jahr 2017 für die euromicron Gruppe 909 Tonnen. Er setzt sich aus Strom (668 t) und Gas (241 t) zusammen.

Die vollständigen Verbrauchswerte für das Berichtsjahr 2017 liegen erst zum dritten Quartal 2018 vor. Zum Ölverbrauch gibt es keine Daten.

Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3).

Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3) werden nicht erfasst.

Leistungsindikator G4-EN19

Reduzierung der THG-Emissionen.

Neben den Technologien und Dienstleistungen, mit denen sich euromicron am Markt bewegt und zu einer Optimierung von Logistik und Warenströmen sowie Produktionsprozessen und smarten Gebäudesteuerung beiträgt, liegt der größte Hebel für eine Reduzierung der THG-Emissionen darin, die Effizienz des Fuhrparks zu verbessern. Mit der neuen Car-Policy will die euromicron dort ansetzen.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

euromicron erwirtschaftet über 80 Prozent des Umsatzes in Deutschland, insbesondere die Systemintegration findet in Deutschland statt. Arbeitnehmerrechte sind in deutschen und

europäischen gesetzlichen Vorgaben flächendeckend etabliert und fest verankert. Nationale und europäische Arbeitnehmerrechte werden selbstverständlich eingehalten. Darüber hinaus werden viele Arbeitnehmerthemen im Rahmen der Sozialpartnerschaft mit den Betriebsparteien besprochen und umgesetzt. Ein zusätzliches Nachhaltigkeitskonzept sowie Risikoassessment hält euromicron daher für nicht notwendig. Die Unternehmensführung ist über alle wesentlichen Prozesse informiert und in die Umsetzung eingebunden.

Die Mitarbeiterbefragung 2016 sollte unter anderem neue Erkenntnisse dazu liefern, wo sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Gruppe Verbesserungen wünschen und wo sie sich selbst mehr einbringen möchten. Neben der hohen Qualität der Produkte und Dienstleistungen und der hohen fachlichen Qualifikation wurde insbesondere eine enge Zusammenarbeit von Führungskraft und Mitarbeiter als erfolgsentscheidend angesehen. Mit den Weiterbildungsangeboten (siehe Kriterium 16) ist euromicron bestrebt, diese Bedarfe fachlicher und technischer Fähigkeiten und des Führungskräfteverhaltens gezielt zu adressieren.

Insgesamt genießt die Gruppe bei den Mitarbeitern ein gutes Ansehen, als Arbeitgeber sowie als Wirtschaftsunternehmen. Die Identifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit euromicron ist stark, auch das Betriebsklima wird als gut bewertet. Zufrieden zeigten sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insbesondere mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Flexibilität der Arbeitszeiten.

Das neue "emtranet", die konzernweite Intranet-Plattform der euromicron, fördert den Austausch und bietet hilfreiche Informationen zur Gruppe und zu verschiedenen Themen, womit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch besser einbezogen werden.

Innovationen sind der Schlüssel für Verbesserungen in der Nachhaltigkeit des Unternehmens. In diesen Prozess der Ideenfindung und Umsetzung von Innovationen binden wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aktiv ein. Innovationen resultieren sowohl aus konkreten Kundenanfragen als auch aus systematischen sowie spontanen eigenen Entwicklungsprozessen. Beides wird von euromicron begrüßt und strukturell gefördert (siehe Kriterium 10).

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

euromicron schätzt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Ebenen als wertvolle Basis und zentralen Bestandteil des unternehmerischen Erfolgs. Die 2016 durchgeführte Mitarbeiterbefragung dokumentiert eine grundsätzliche hohe Mitarbeiterzufriedenheit und zeigt weiteres Verbesserungspotential auf.

Das Unternehmen unterstützt flexible Arbeitszeitmodelle und Freiheiten in der Gestaltung von Eltern- und Pflegezeiten. Home-Office-Regelungen obliegen der Verantwortlichkeit der Einzelunternehmen. euromicron bezuschusst Kitakosten und hat bereits eine Reihe weiterer Vorteilsprogramme für Mitarbeiter etabliert. Beispielhaft zu nennen wären das Mitarbeiterempfehlungssystem, Incentive-Programme oder das Angebot von Jobtickets.

Der euromicron Konzern pflegt eine offene Unternehmens- und Kommunikationskultur und fordert diese auch ein.

Daneben setzt sich euromicron gegen jede Form von Diskriminierung ein und dokumentiert diese klare Haltung, den Wertekanon und die offene Kultur auch im Rahmen des Verhaltenskodex. Das interne Compliance-Management wirkt auch hier vorbeugend. Diverse Schulungen (Präsenzschulungen sowie E-Learning Module) stellen sicher, dass der hohe Anspruch, den euromicron an ihre Führungskräfte und Mitarbeiter hat, auch umgesetzt wird.

Jegliche Vielfalt wird von euromicron ausdrücklich begrüßt. Das Unternehmen legt großen Wert auf Chancengerechtigkeit und Entwicklungsmöglichkeiten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Frauen in Führungspositionen sind explizit gewünscht und gelebte Praxis: Frau Bettina Meyer ist Sprecherin des Vorstands, Aufsichtsratsvorsitzende ist Frau Evelyne Freitag.

euromicron zahlt ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine attraktive Vergütung. Zum Vergütungspaket gehören auch Zusatzzahlungen, Bonusvereinbarungen und Spesenregelungen.

Im Rahmen einer detaillierten Gesundheits- und Sicherheits-Risikoanalyse werden Gefährdungsbeurteilungen einzelner Arbeitsbereiche und Tätigkeiten durchgeführt, um entsprechende Maßnahmen zum Schutz der Mitarbeiter abzuleiten. Regelmäßig finden darüber hinaus Schulungen und Unterweisungen für die Themen Arbeits- und Gesundheitsschutz und

Begehungen der Standorte sowie der Baustellen statt. Ein Arbeitsschutzausschuss trifft sich viermal im Jahr.

Eine Gesundheitsuntersuchung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch den Betriebsarzt der Einzelgesellschaften wird vorsorglich sowie spezifisch je nach Tätigkeit angeboten. In der Richtlinie „Arbeitssicherheit“ sind die Vorschriften, Verhaltensweisen und Empfehlungen schriftlich festgehalten. Alle Mitarbeiter müssen über die Inhalte der Richtlinie informiert werden. Wichtige Dokumente, Anweisungen und Checklisten liegen im Intranet ab und sind allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugänglich.

euromicron unterstützt Sportgruppen und Initiativen und richtet regelmäßige Veranstaltungen rund um das Thema Gesundheit aus. 2017 hat euromicron Deutschland den ersten Gesundheitstag veranstaltet. In Zusammenarbeit mit der BARMER Krankenkasse wurde über Fitness-Angebote, das Thema Ernährung sowie bürospezifische Rückenthemen informiert.

Außerdem sensibilisiert euromicron für ausreichend Erholung und Pausen im Arbeitsalltag zur Vermeidung von chronischem Stress und für einen bewussten Umgang mit der eigenen Gesundheit im Büro. Altersgerechte, ergonomische Arbeitsplätze werden im Rahmen der Arbeitssicherheit ebenfalls unterstützt.

Allen Mitarbeitern wird über einen externen Partner professionelle Beratung und Hilfe in persönlichen und beruflichen Lebenslagen angeboten. Dieses Rund-um-die-Uhr-Angebot kann kostenlos von Mitarbeitern und deren Angehörigen wahrgenommen werden – telefonisch, online oder persönlich.

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Das Weiterbildungsmanagement der Gruppe wird aktiv und zentral gesteuert. Es hat einen engen Bezug zur Organisations- und Unternehmensentwicklung, um den Veränderungen des beruflichen Lernens und der Digitalisierung gerecht zu werden. Personalentwicklung wird bei euromicron als ein Zusammenspiel aufeinander abgestimmter Maßnahmen verstanden, welches die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fordert, fördert und individuell qualifiziert.

Die fachlichen Weiterbildungen unterstützen die einzelnen Mitarbeiter und stärken durch die Qualifikation unsere Stellung im Markt. Sie stellen sicher, dass unsere Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter neu auftretende Bedarfe und neue Kompetenzen abdecken können. Damit investiert euromicron in die Berufs- und Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter, die sich im Konzern wertgeschätzt und aufgehoben fühlen. euromicron ist stolz auf die langen Betriebszugehörigkeiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und sieht darin auch eine Bestätigung der Förderangebote. Über Weiterbildungsangebote informiert das Intranet und das Mitarbeitermagazin "euromicron inside". Termine im 2. Halbjahr 2017 beschäftigten sich unter anderem mit den Themen Führung, Projektmanagement, Vertrieb sowie Kommunikation und Präsentation.

euromicron legt großen Wert auf eine eigene Ausbildung. Unterschiedliche Maßnahmen unterstützen die Auszubildenden dabei, das Unternehmen und die Kollegen kennenzulernen. Die Eingewöhnung wird beispielsweise durch Veranstaltungen zu Business-Knigge, Besuche in der Smart Factory und durch Jobrotationen erleichtert.

Jeder neue Mitarbeiter wird insbesondere in der Anfangszeit intensiv begleitet. Dies wird im Wesentlichen durch ein etabliertes Patenprogramm gewährleistet, das beim Einarbeiten und Einleben unterstützt. Eine Begrüßungsmappe enthält alle wichtigen Informationen über Arbeitsprozesse, aber auch zu Werten und Grundsätzen des Unternehmens.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator G4-LA6

Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht.

euromicron legt großen Wert auf Arbeitnehmerschutz und die Vermeidung von Unfällen. Das Unternehmen prüft Arbeitsbereiche und Tätigkeiten auf ihre Gefährdungspotentiale und leitet entsprechende Sicherheitsmaßnahmen ab (siehe Kriterium 15). In der Arbeits- und Gesundheitsschutzleitlinie hat sich die euromicron das höchste Ziel von „Null Unfällen“ gesetzt.

Im Berichtsjahr betrug die Krankenquote 4,08 Prozent (5,18 Prozent im Vorjahr). Es gab 28 meldungspflichtige Arbeitsunfälle, davon 7 meldungspflichtige Wegeunfälle. Todesfälle gab es keine.

Leistungsindikator G4-LA8

Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden.

euromicron pflegt umfangreiche Richtlinien zur Arbeitssicherheit, die sich an förmlichen Vereinbarungen orientieren und für alle Mitarbeiter zugänglich im Intranet hinterlegt sind.

Leistungsindikator G4-LA9

Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie.

euromicron legt großen Wert auf Möglichkeiten der Qualifizierung und Weiterbildung und schafft entsprechende Angebote. Eine Auswertung der Weiterbildungsmaßnahmen pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie wird aktuell nicht durchgeführt. Konzernweit erfasst werden Schulungen im Rahmen des euromicron Seminarprogramms, externe Schulungen jedoch nicht. Das Unternehmen informiert regelmäßig über alle konzernweit gesteuerten Weiterbildungsangebote.

2017 fanden 52 weiterbildende Schulungen statt (Vorjahr: 36), an denen 360 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilnahmen (Vorjahr: 213). Das sind insgesamt 6.638 Teilnehmerstunden im Berichtsjahr (Vorjahr: 4.134).

Leistungsindikator G4-LA12

Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren.

Der Vorstand der euromicron AG wird von Frau Bettina Meyer (Finanzen, Recht, Personal, Bilanzierung/Controlling und Investor Relations) und Herrn Jürgen Hansjosten (Operations, Strategie, IT und Einkauf) gebildet. Frau Meyer wurde zur Vorstandssprecherin ernannt. Damit ist sie unter anderem verantwortlich für die Koordination der Vorstandsarbeit, insbesondere in Bezug auf die Leitung der Sitzungen des Vorstands, sowie die Repräsentation der Gesellschaft. Sie ist außerdem erste Ansprechpartnerin für den Aufsichtsrat.

In der ordentlichen Hauptversammlung 2016 wurden die Mitglieder des Aufsichtsrats neu gewählt. Vorsitzende des Aufsichtsrats ist Frau Evelyne Freitag, ihr Stellvertreter ist Herr Rolf Unterberger und weiteres Mitglied ist Herr Dr. Alexander Kirsch. Die reguläre Amtsperiode der neu gewählten Aufsichtsratsmitglieder endet mit Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2021.

Im Jahr 2017 (Stichtag 31.12.2017) waren 1.868 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der euromicron AG angestellt, 480 Frauen (26 Prozent) und 1.388 Männer (74 Prozent). Gruppenweit arbeiten 157 Personen in Führungspositionen.

Die genannten Zahlen weichen an einigen Stellen von den Mitarbeiterzahlen aus dem Geschäftsbericht ab, da sie hier zum Stichtag 31.12.2017 und nicht als Jahresmittel ausgewiesen sind.

26 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unter 20 (1,4 Prozent), 249 zwischen 20 und 30 (13,3 Prozent), 415 zwischen 30 und 40 (22,2 Prozent), 509 zwischen 40 und 50 (27,3 Prozent), 542 zwischen 50 und 60 (29 Prozent) und 127 über 60 Jahre alt (6,8 Prozent).

Im Berichtsjahr arbeiteten 75 Auszubildende bei der euromicron AG (4,01 Prozent).

In den Einzelunternehmen der euromicron Gruppe arbeiten 72 Personen mit einer dem Unternehmen gemeldeten Behinderung (3,8 Prozent).

Die Fluktuation betrug gruppenweit 6,75 Prozent.

Leistungsindikator G4-HR3

Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen.

Es sind keine Diskriminierungsfälle bekannt.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

euromicron achtet alle nationalen und internationalen Gesetze und handelt entsprechend.

Der überwiegende Teil der Wertschöpfung findet in Deutschland statt und unterliegt damit allen deutschen Gesetzen und Verordnungen. Sie werden selbstverständlich eingehalten.

Auch die Lieferanten sind zum Großteil deutsche Unternehmen, die sich zu Nachhaltigkeitskriterien und der Einhaltung entsprechender Maßnahmen bekannt haben.

Ein elaboriertes Nachhaltigkeitskonzept sowie Risikoassessment zu Menschenrechten existiert darüber hinaus aktuell nicht und ist auch nicht geplant. Die Unternehmensführung gibt die strategische Richtung vor und ist über wesentliche Prozesse informiert und in die Umsetzung eingebunden. Die Einhaltung von Gesetzen und Selbstverpflichtungen wird auch über die Compliance-Organisation der euromicron sichergestellt (siehe Kriterium 20).

Der Verhaltenskodex von euromicron ist öffentlich einseh- und abrufbar und wird Lieferanten auf Anfrage explizit zur Verfügung gestellt (siehe Kriterium 4).

euromicron ist im Ausland überwiegend im Rahmen von Verwaltungs- und Vertriebstätigkeiten aktiv. In den ausländischen Betriebsstätten und mittelbaren Tochtergesellschaften gewährleistet euromicron die üblichen Vertragskonditionen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator G4-HR1

Gesamtzahl und Prozentsatz der signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden.

Es liegen keine Investitionsvereinbarungen vor, welche auf Menschenrechtsaspekte hin geprüft wurden.

Leistungsindikator G4-HR9

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden.

euromicron operiert überwiegend in Deutschland. Die Compliance-Abteilung der Gruppe prüft die Einhaltung der Regeln und Rechte und geht etwaigen Verstößen nach. Sie wirkt in erster Linie vorbeugend und stellt durch Kodizes sicher, dass die Richtlinien auch an anderen Standorten eingehalten werden.

Dem Unternehmen sind keine Verstöße gegen die Menschenrechte in der Wertschöpfungskette bekannt.

Leistungsindikator G4-HR10

Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden.

Die Lieferanten werden nicht explizit auf die Einhaltung von Menschenrechten verpflichtet. Die Vertragsinhalte und die Inhalte unseres Code of Conduct basieren allerdings auf Menschenrechtsklauseln.

Leistungsindikator G4-HR11

Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen.

Es sind keine negativen menschenrechtlichen Auswirkungen in der Lieferkette bekannt, entsprechend wurden keine Maßnahmen ergriffen. Im Falle von Menschenrechtsverletzungen behält sich euromicron die Trennung von dem Lieferantenpartner vor.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

euromicron legt großen Wert auf gute Nachbarschaft und soziales Engagement für die Gesellschaft.

In Industrie 4.0-Lernprojekten setzt sich das Unternehmen dafür ein, Kenntnisse und Kompetenzen im Bereich digitalisierter Produktionsprozesse zu vermitteln. Ziel ist es, Bildung und Wissensvermittlung in die Gesellschaft in diesem so wichtigen Zukunftsthema zu unterstützen. euromicron kann auf diese Weise ihre Kompetenzen gewinnbringend einsetzen und an die Gesellschaft weitergeben.

Auf diese Weise will euromicron mehr Menschen zur Teilhabe an der digitalen Entwicklung befähigen; die Bewertung, der Umgang und die Nutzung von Technologien ist dafür die Voraussetzung.

euromicron und ihre Einzelunternehmen engagieren sich bei regionalen Sport- und Kulturveranstaltungen. Die LWL-Sachsenkabel richtet regelmäßig das Firmen- und Freizeit-Fußballturnier "Cable-Cup" aus. Daneben bietet das Sommerfest der euromicron ein breites Freizeitprogramm für Mitarbeiter und ihre Familien.

Außerdem engagiert sich euromicron in vielen Bildungs- und Förderinitiativen, so zum Beispiel beim jährlichen Girls-Day, im Rahmen dessen 2017 drei Mädchen bei der ELABO Gelegenheit hatten, alles rund um den Beruf des Elektroniklers für Betriebstechnik zu erfahren und zu erleben. Die ELABO unterstützt zudem die ganz besondere Initiative "Inno-Truck - Technik und Ideen für morgen" des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. Ein Truck mit mobiler Ausstellungsfläche macht Digitalisierung mit Hightech-Exponaten und -anwendungen an jährlich 80 Stationen in Deutschland anfassbar.

Seit 2015 engagiert sich die euromicron AG für die von der Wirtschaftsförderung Frankfurt seit 1996 organisierte "Weihnachtsaktion", bei der mehr als 4.000 Kinder ihre Wunschzettel schreiben. Diese hängen über mehrere Wochen in verschiedenen Geschäften und Bankfilialen in Frankfurt aus und warten auf eine helfende Hand. Anstatt sich gegenseitig ein Weihnachtsgeschenk zu machen, haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der euromicron AG Wünsche für Kinder in schwierigen Situationen erfüllt.

2016 entschied sich die euromicron Deutschland GmbH auf Weihnachtsgeschenke und -karten für ihre Kunden und Vertriebspartner zu verzichten und seitdem stattdessen das Geld für einen guten Zweck zu spenden und sich für die SOS-Kinderdörfer zu engagieren.

Im Gemeinwesen handeln wir nach dem Grundsatz: "all charity is local". Denn: Unsere Tochterunternehmen kennen ihre Nachbarschaft selbst am besten und wissen, wie sie die Gemeinschaft unterstützen können. Ganz bewusst verzichten wir daher auf ein zentrales Nachhaltigkeitskonzept zum sozialen Engagement und Gemeinwesen. Die Einzelunternehmen verwalten ihre Budgets frei, die Unternehmensführung ist über die wesentlichen Prozesse informiert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator G4-EC1

Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert.

Das operative EBITDA betrug 2017 EUR 13,5 Mio. und lag damit um EUR 0,3 Mio. über dem Vorjahreswert.

Der Personalaufwand betrug EUR 111,7 Mio., die Betriebskosten EUR 10,2 Mio. und die Steuern EUR 0,0 Mio.

Weiterführende Informationen finden Sie im Geschäftsbericht 2017 unter

www.euromicron.de/finanzberichte

Im Berichtsjahr leistete die euromicron AG insgesamt direkte monetäre Spenden in Höhe von 48.387 €.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Für euromicron sind im Rahmen ihres Geschäftsmodells insbesondere alle Gesetzgebungsverfahren relevant, die die Themen Sicherheit, insbesondere Datensicherheit, Persönlichkeitsrechte und Schutz der Privatsphäre betreffen. Auf der politischen Agenda ist in diesem Kontext derzeit insbesondere das IT-Sicherheitsgesetz von Bedeutung.

Für die Tochtergesellschaft telent der euromicron AG hat das Thema Elektromobilität Relevanz und mithin auch alle Gesetzgebungen und Verordnungen in diesem Bereich. telent ist prädestiniert für die Konzeption und den Aufbau der für die Elektromobilität benötigten Infrastruktur.

Weder im Thema Sicherheit noch im Thema Elektromobilität übt euromicron oder eine ihrer Tochtergesellschaften politischen Einfluss aus. euromicron ist in keiner Lobby-Liste eingetragen und verteilt keine politischen Spenden. Ein ausgearbeitetes Nachhaltigkeitskonzept sowie Risikobewertung zur politischen Einflussnahme und Compliance existiert daher aktuell nicht und ist auch nicht geplant. Die Unternehmensführung gibt die strategische Richtung vor und ist über wesentliche Prozesse informiert und in die Umsetzung eingebunden. Über Struktur, Standards und Prozesse der Compliance-Organisation der euromicron wird unter Kriterium 20 berichtet (siehe Kriterium 20).

euromicron ist Mitglied in den Fachverbänden Allianz für Cyber-Sicherheit, BHE Bundesverband Sicherheitstechnik e.V., Bitkom - Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e.V., BREKO Bundesverband Breitbandkommunikation e.V., IP500 Alliance e.V., LoRa Alliance™, VDMA e. V., VfS – Verband für Sicherheitstechnik e.V., Wirtschaftsrat der CDU e.V. und

ZVEI - Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie e.V.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator G4-SO6

Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

euromicron verteilt grundsätzlich keine politischen Spenden.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Die Compliance-Organisation der euromicron AG ist in allen Unternehmenseinheiten fest etabliert und strukturell sowie personell konzernweit verankert.

In allen Gesellschaften des Konzerns managen lokale Compliance-Beauftragte die Prozesse und sind Ansprechpartner in ihren Unternehmen und für die Geschäftsführung zu allen Fragen der Compliance. Sie sensibilisieren und informieren Führungskräfte wie Beschäftigte für das Thema.

Der Chief Compliance Officer führt die Fäden auf Konzernebene zusammen, koordiniert die Leitlinien und berichtet an den Vorstand. Auch der Aufsichtsrat wird regelmäßig durch den Chief Compliance Officer informiert.

Vorgaben und Richtlinien des Konzern-Managements werden effektiv in die Einzelunternehmen getragen. Unternehmensspezifische Aspekte werden unter Leitung der jeweiligen Compliance-Beauftragten erarbeitet und verankert.

Der Chief Compliance Officer verantwortet die Bearbeitung potentieller Verstöße und arbeitet eng mit den Compliance-Beauftragten der Gruppe zusammen, um sicherzustellen, dass alle Verhaltensleitlinien nachgehalten werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator G4-SO3

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken hin geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken.

Alle Einzelunternehmen haben Compliance-Beauftragte, die an einen zentralen Chief Compliance Officer berichten. Das System ist gruppenweit und an allen Standorten etabliert, Themen werden somit in der Gruppe konzentriert und ausgewertet.

Leistungsindikator G4-SO5

Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen.

Es sind keine Korruptionsfälle bekannt.

Leistungsindikator G4-SO8

Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften.

Es sind im Geschäftsjahr 2017 keine monetären und nicht monetären Strafen wegen der Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im Rahmen der Geschäftstätigkeit verhängt worden.