

NACHHALTIGKEITS- BERICHT- ERSTATTUNG

der Klöckner & Co SE

Nachhaltigkeitsberichterstattung 2017 der Klöckner & Co SE

Handlungsfeld Mitarbeiter	105
Handlungsfeld Verantwortungsvolles Handeln	109
Handlungsfeld Umwelt	115
Handlungsfeld Digitalisierung	117
Handlungsfeld Kunden	120
Bestätigungsvermerk des unabhängigen Abschlussprüfers	122

1. Nachhaltigkeitsberichterstattung 2017 der Klöckner & Co SE

[In der Stahl- und Metaldistribution zählt Klöckner & Co („Klöckner“) zu den weltweit größten Unternehmen, die nicht an einen Produzenten gebunden sind. Durch unsere Unabhängigkeit von Stahlherstellern profitieren unsere Kunden von einem zentral koordinierten Einkauf und unseren vielfältigen nationalen und internationalen Beschaffungsmöglichkeiten bei über 50 Hauptlieferanten – dazu gehören die weltweit größten Stahlproduzenten und deren Distributionsarme. Das Thema Nachhaltigkeit ist entlang der Wertschöpfungskette Stahl von besonderer Bedeutung. Die historisch hohen Umweltauswirkungen der Stahlbranche konnten in den vergangenen Jahren zwar bereits deutlich verringert werden, jedoch ist insbesondere die Produktion nach wie vor mit einem hohen Ressourceneinsatz verbunden. Doch auch wir als Zwischenhändler sehen uns in der Pflicht, unsere Prozesse kontinuierlich zu verbessern, um die negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu minimieren. Dabei setzen sich unsere rund 8.700 Mitarbeiter täglich mit ihren Qualifikationen und ihrer Leistungsbereitschaft für die Wünsche und Bedürfnisse unserer Kunden ein. Bei Klöckner & Co erbringen wir für unsere Kunden alle wichtigen Leistungen rund um das Produkt: Beratung, Beschaffung, Lagerhaltung, Anarbeitung sowie Distribution von Stahl und Metallen. Und wir setzen dabei zunehmend auf die Digitalisierung der Prozesse. Mit unserem Know-how und unseren technischen Kapazitäten entwickeln und realisieren wir Komplettlösungen – für Unternehmen jeglicher Größe und Branchen verschiedenster Art. Über unser Distributions- und Servicenetzwerk von ca. 170 Standorten in 13 Ländern, sowohl in Europa als auch auf dem amerikanischen Kontinent, bedienen wir rund 120.000 Kunden. Unser Kundenportfolio umfasst zumeist kleinere bis mittlere Stahl- und Metallverbraucher, vorwiegend aus der Bauindustrie sowie dem Maschinen- und Anlagenbau. Darüber hinaus liefern wir Vorprodukte für die Automobilindustrie, den Schiffsbau und die Gebrauchsgüterindustrie.

Für unser Geschäftsmodell sowie aus unserem Selbstverständnis als Traditionsunternehmen heraus spielt verantwortungsvolles Handeln eine zentrale Rolle. Verantwortung bedeutet für uns, dass wir unser gesamtes Unternehmen ethisch und sozial verantwortlich, umweltverträglich und zugleich ökonomisch erfolgreich gestalten.

*Nichtfinanzielle
Konzernerklärung gemäß
§ 315b HGB*

Die vorliegende Nachhaltigkeitsberichterstattung 2017 enthält die nichtfinanzielle Konzernklärung („nichtfinanzieller Konzernbericht“) der Klöckner & Co SE gemäß § 315b HGB. In der nichtfinanziellen Konzernklärung berichten wir über die für uns wesentlichen nichtfinanziellen Themen, gekennzeichnet durch eine hohe Relevanz für Klöckners Geschäftstätigkeit, und die Auswirkungen dieser sowie der vorgelagerten Lieferkette auf die Aspekte Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, die Achtung der Menschenrechte und die Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Darüber hinaus berichten wir an dieser Stelle auch transparent über unser weiteres Engagement in Sachen Nachhaltigkeit.

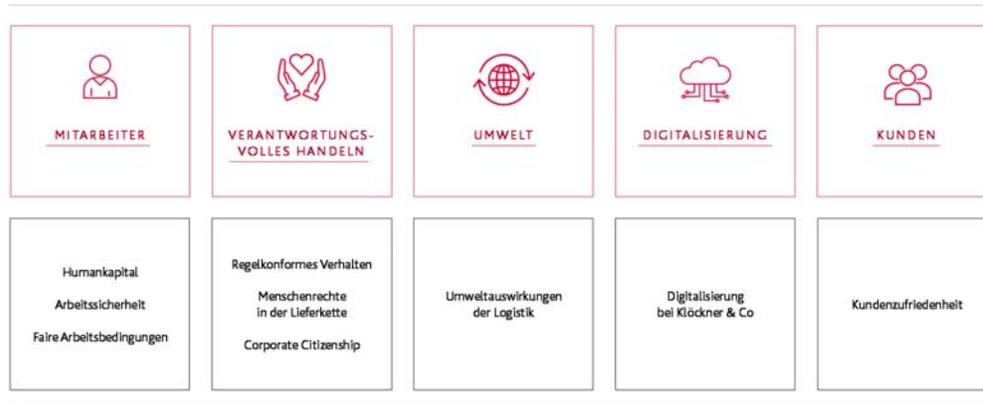
Berichtszeitraum für die nichtfinanzielle Konzernklärung ist das Geschäftsjahr 2017. Die Angaben umfassen alle vollkonsolidierten Gesellschaften des Klöckner & Co SE-Konzerns. Für die Erstellung der nichtfinanziellen Konzernklärung wurde kein Rahmenwerk genutzt, da wir auch bisher keine Nachhaltigkeitsberichterstattung nach nationalen, europäischen oder internationalen Rahmenwerken vorgenommen haben.

Die Ernst & Young GmbH wurde beauftragt, die mit dem Symbol „√“ gekennzeichneten Angaben in der deutschen PDF-Version des Berichts für den Zeitraum 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit zu unterziehen. Geprüft wurden lediglich die Angaben für das Berichtsjahr 2017, Vorjahresangaben waren nicht Teil der Prüfung.] √

Wesentlichkeitsanalyse

[Die Feststellung und Ausarbeitung der Themen für die nichtfinanzielle Konzernklärung fand im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsmanagements statt. Die Ergebnisse wurden anschließend im Dialog mit internen und externen Stakeholdern bestätigt. Zur Ermittlung der wesentlichen Inhalte haben wir im Berichtszeitraum eine umfassende und konzernweite Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. In einer Arbeitsgruppe, bestehend aus ausgewählten Abteilungs- und Fachverantwortlichen, wurden zunächst potenzielle Nachhaltigkeitsthemen ermittelt. Die Priorisierung dieser Themen resultiert aus der Bedeutung für die Geschäftsrelevanz (Vermögens-, Finanz- und Ertragslage, Innovation und Reputation) sowie den Auswirkungen der Geschäftstätigkeit sowie der vorgelagerten Lieferkette. Dabei wurden nur die Themen als wesentlich kategorisiert, die sowohl eine hohe Relevanz für unser Geschäft aufweisen als auch starke Auswirkungen auf die berichtsrelevanten Aspekte haben. Die Ergebnisse wurden mit dem Vorstandsvorsitzenden abgestimmt, um eine für den Konzern ganzheitliche und umfassende Berichterstattung sicherzustellen.] ✓

Unsere fünf Handlungsfelder



Unsere fünf Handlungsfelder:
Mitarbeiter, Verantwortungsvolles Handeln, Umwelt,
Digitalisierung und Kunden

[Unsere Nachhaltigkeitsstrategie sowie unser Nachhaltigkeitsmanagement orientieren sich an den fünf Handlungsfeldern Mitarbeiter, Verantwortungsvolles Handeln, Umwelt, Digitalisierung und Kunden. Darüber hinaus sind diese in Unterkapitel unterteilt. Die Themen werden in einem regelmäßigen Prozess überprüft und ggf. angepasst. Wesentliche Themen für die Berichterstattung nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz sind: Humankapital, Arbeitssicherheit, Regelkonformes Verhalten, Menschenrechte in der Lieferkette und Umweltauswirkungen der Logistik. Darüber hinaus berichten wir in der Nachhaltigkeitsberichterstattung 2017 auch über sonstige Themen, die für Klöckner im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit von Bedeutung sind.] ✓

Risikobewertung

[Für alle wesentlichen Themen nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz wurde eine Risikobewertung vorgenommen. Dabei wurde untersucht, ob sich durch unsere Geschäftstätigkeit oder unsere Lieferkette wesentliche Risiken für die berichtspflichtigen Aspekte nach § 315b HGB in Verbindung mit § 289c Absatz 2 HGB ergeben. Bei der Untersuchung wurden die Eintrittswahrscheinlichkeit und das Ausmaß der negativen Auswirkungen auf die Aspekte berücksichtigt. Es wurden dabei keine berichtspflichtigen Risiken identifiziert. Die Einordnung fand in diesem Jahr im Rahmen unseres konzernweiten Risikomanagements erstmals statt und wird künftig regelmäßig überprüft und aktualisiert.] ✓

Keine berichtspflichtigen Risiken

*Drei Dimensionen unseres
Nachhaltigkeitsmanagements:
Ökonomie, Ökologie und Soziales*

Nachhaltigkeitsmanagement

Als Traditionsunternehmen sieht Klöckner & Co es als seine Aufgabe, mittels langfristiger strategischer Ziele die eigene Zukunftsfähigkeit sicherzustellen. Dabei spielt auch die Verantwortung für das Gros an internen und externen Stakeholdern eine wichtige Rolle, die aus der Größe und internationalen Präsenz unserer Geschäftstätigkeit erwächst. Um diese Beziehungen langfristig und verantwortlich im Sinne aller zu gestalten, haben wir ein konzernweites Nachhaltigkeitsmanagement entwickelt, das die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit (Ökonomie, Ökologie und Soziales) abdeckt.

Der für das Thema verantwortliche Vorstand ist der Vorstandsvorsitzende Gisbert Rühl. Für das Nachhaltigkeitsmanagement, die Bündelung aller Nachhaltigkeitsaktivitäten sowie die Erstellung der nichtfinanziellen Konzernklärung ist die Abteilung Investor Relations & Sustainability zuständig. Daneben wurde Ende 2016 ein Sustainability Committee gebildet, das sich aus Verantwortlichen der folgenden Fachbereiche zusammensetzt: Investor Relations & Sustainability, Compliance, Group HR, Legal und QHSE-Management – QHSE steht für Quality (Qualität), Health (Gesundheit), Safety (Arbeitssicherheit) und Environment (Umwelt). Dieses Komitee setzt die Eckpfeiler der Nachhaltigkeitsstrategie und ist bei der Umsetzung in enger Abstimmung mit den jeweiligen Abteilungen des Klöckner & Co SE-Konzerns.



MITARBEITER

Unter das **Handlungsfeld Mitarbeiter** fallen die beiden für die nichtfinanzielle Konzernklärung wesentlichen Themen Humankapital und Arbeitssicherheit. Daneben wird in diesem Kapitel auch über das Thema Faire Arbeitsbedingungen berichtet.

Qualifizierte, motivierte und sich am Arbeitsplatz wohlfühlende Mitarbeiter sind für Klöckner & Co die Grundlage, auf der Mehrwert produziert wird. Mehrwert für unsere Mitarbeiter, unser Unternehmen und somit letztlich auch für unsere Kunden. Wenn wir die Motivation aller aufrechterhalten, neue Talente zu uns holen und langfristig an uns binden wollen, brauchen wir ein dauerhaft sicheres, unterstützendes, professionelles und von gegenseitigem Respekt geprägtes Arbeitsumfeld. Ein solches Umfeld ist die Voraussetzung dafür, dass Klöckner erfolgreich ist – und dass jeder Einzelne von uns sich entwickeln und sein Potenzial voll ausschöpfen kann.

*Mehrwertmacher bei
Klöckner & Co*

Humankapital

[Engagierte und qualifizierte Mitarbeiter sind für uns als Dienstleistungsunternehmen ein wichtiger Erfolgsfaktor. Um dies zu gewährleisten, bieten wir unseren Mitarbeitern eine Vielzahl an Fortbildungsmöglichkeiten und Angeboten zur persönlichen Weiterentwicklung an. Ein weiterer Schwerpunkt liegt in der Förderung von Nachwuchskräften. Insbesondere mit Blick auf den demografischen Wandel ist eine frühzeitige und langfristige Bindung von Talenten für den Unternehmenserfolg von zentraler Bedeutung.

Ziel unserer Maßnahmen ist es, die Qualifikationen unserer Mitarbeiter auf dem neusten Stand zu halten, ihre Fähigkeiten – insbesondere im Hinblick auf die Digitalisierung unseres Geschäftsmodells – weiterzuentwickeln und Talente in den eigenen Reihen zu fördern. Derzeit vollziehen wir den Stand der Zielerreichung qualitativ nach, jedoch ist zukünftig auch der Einsatz quantitativer Indikatoren geplant.

Die überwiegende Anzahl der Landesgesellschaften steuert dies dezentral und verfügt dabei über ihre eigenen Personalentwickler. In den Zielvereinbarungen der Führungskräfte sowie der Personalentwickler sind neben individuellen auch langfristige Anforderungen zur Umsetzung der gruppenweiten Mitarbeiterstrategie enthalten, wie bspw. die Förderung von Diversity, das Talentmanagement und die Mitgestaltung des konzernweiten Kulturwandels.

Der Vorstandsvorsitzende ist durch einen stetigen Austausch über Neuigkeiten und Ergebnisse der Maßnahmen involviert und trägt Sorge dafür, dass die Themen der gruppenweiten Mitarbeiterstrategie stets auf der Agenda bleiben. Diese basiert auf den Säulen Führungs- und Unternehmenskultur, systematisches Performance-, Talent- und Nachfolgemanagement sowie Verbesserungen der Arbeitgeberattraktivität.

Für unsere europäischen Landesgesellschaften haben wir mit der Initiative KME (Kloeckner Metals Europe) Talent Management einen Rahmen geschaffen, in dem sich die Personalentwickler der Länder in enger Abstimmung mit Group Human Resources (HR) über neue Maßnahmen im Bereich Talententwicklung austauschen und gemeinsame Programme zur fachlichen und persönlichen Weiterentwicklung konzipieren. Ähnliche Programme laufen im Rahmen des Talentmanagements in den amerikanischen Landesgesellschaften.

Unternehmensinterne Trainingsangebote

Konzernweit stehen unseren Mitarbeitern berufsspezifische unternehmensinterne Trainingsangebote und Sprachkurse zur Verfügung, bspw. im Rahmen unserer konzernweiten Digital Academy. Diese ermöglicht es unseren Mitarbeitern, sich während der Arbeitszeit auf freiwilliger Basis online weiterzubilden. Für die Nutzer stehen dort zahlreiche Onlinekurse – größtenteils zur Erweiterung der Digital Skills – zur Verfügung. Wir legen ein besonderes Augenmerk auf die Zukunft der Beschäftigung vor dem Hintergrund der Digitalisierung und der vierten industriellen Revolution. Allen Mitarbeitern soll die Chance geboten werden, sich digitale Fähigkeiten in individueller Geschwindigkeit anzueignen. So bietet u.a. unser Aufsichtsratsmitglied Prof. Dr. Tobias Kollmann den „E-Business Licence“-Kurs für alle Mitarbeiter an, der sie mit dem Rüstzeug für einen erfolgreichen Weg durch die digitale Wirtschaft ausstattet. Bei der Neuentwicklung von Kursthemen werden auch Feedbacks und Wünsche der Nutzer beachtet, die so das zukünftige Angebot mitgestalten können.

Im Zuge von Klöckners Digitalisierungsstrategie haben wir speziell für die Vertriebsmitarbeiter unserer Landesgesellschaften das konzerninterne Austauschprogramm „Digital Experience“ implementiert. Durch einen mehrwöchigen Einsatz bei unserer Digitaleinheit kloeckner.i in Berlin werden die digitalen Kompetenzen der Teilnehmer weiter gesteigert und damit ihre individuellen Fähigkeiten ausgebaut. Zudem erhält kloeckner.i Stahl-Know-how aus erster Hand.

Daneben unterstützt Klöckner individuell eigene Fortbildungsvorhaben der Mitarbeiter. Bei den Gesellschaften in Deutschland werden im Rahmen der Mitarbeiterjahresgespräche individuelle Wünsche und Fortbildungsmaßnahmen in den jeweiligen Zielvereinbarungen festgelegt. Es ist vorgesehen, diese Form der Mitarbeiterjahresgespräche sukzessive im gesamten Konzern auszurollen. Durch einen strukturierten Management-Review-Prozess stellen wir zudem sicher, dass das Managementpotenzial unserer Führungskräfte ausgeschöpft und kontinuierlich verbessert wird.

Nachwuchsentwicklung z.B. durch Emerging-Leaders-Programm

Darüber hinaus gibt es interne Maßnahmen zur Nachwuchsentwicklung, wie zum Beispiel das Emerging-Leaders-Programm – ein Förderprogramm für die Niederlassungsleiter von morgen. Das Programm umfasst die Auffrischung bzw. Neuvermittlung von Kompetenzen, derer es für eine zukunftsorientierte Niederlassungsleitung bedarf. Die Inhalte reichen von modernen betriebswirtschaftlichen Themen, Vertriebsstrainings, Führungs-Skills bis hin zu Design-Thinking-Methoden – als wirkungsvollen Methoden für innovatives und kundenzentriertes Arbeiten im Rahmen unserer digitalen Transformation. Die ersten Emerging Leaders, in Summe 38 % der ersten Kohorte aus dem Jahr 2014/15, sind bereits erfolgreich auf Niederlassungsleiterpositionen bzw. operativen Leitungspositionen im Einsatz. Im Januar 2017 ist der zweite Jahrgang gestartet, in 2018/19 wird die dritte Kohorte folgen.

Klöckner & Co bietet Berufseinsteigern und Studenten Einsätze im Rahmen von Praktika und Werkstudententätigkeiten an, in denen sie die Inhalte aus dem Studium in die Praxis umsetzen und vertiefen können. Dabei folgen unsere deutschen Angebote den Qualitätsstandards der Initiative „Fair Company“, zu deren Einhaltung sich Klöckner & Co jährlich verpflichtet. Zusätzlich bieten wir eine Vielzahl an Ausbildungsplätzen und äquivalenten Programmen an, die jungen Leuten den Berufseinstieg ermöglichen und Klöckner gleichzeitig qualifizierte Nachwuchskräfte sichern.

Dass unsere Weiterbildungsmaßnahmen gut ankommen, zeigt sich u.a. an der stetig steigenden Teilnehmerzahl unserer Digital Academy und den positiven Feedbacks bzgl. unseres Emerging-Leaders-Programms sowie unseren kununu-Bewertungen. So stellen wir uns den Herausforderungen der digitalen Transformation und des demografischen Wandels.] ✓

Arbeitssicherheit

[Als Stahldistributionsunternehmen mit einem hohen Anteil gewerblicher Mitarbeiter an den Lagerstandorten hat das Thema Arbeitssicherheit für uns eine besondere Bedeutung. Ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld schützt nicht nur unsere Mitarbeiter, sondern gewährleistet auch einen reibungslosen Prozessablauf. Das Befolgen von Regeln und Gesetzen im Arbeitsschutz bildet die Basis für gesunde und sichere Arbeitsplätze.

*Gesundes und sicheres
Arbeitsumfeld im Fokus*

Das konzernweite Ziel unserer Initiativen und Maßnahmen im Bereich Arbeitssicherheit ist die konsequente Reduzierung von Arbeitsunfällen, gemessen durch die Kennzahl „Lost Time Injury Frequency“ (LTIF).

Konzernweit arbeiten die QHSE-Teams der jeweiligen Landesgesellschaften kontinuierlich daran, das Unfallrisiko systematisch zu mindern und das Arbeitsschutzbewusstsein unserer Mitarbeiter zu schärfen.

In Europa gibt es einen QHSE-Zirkel aus den Fachverantwortlichen der europäischen Landesgesellschaften, der zweimal jährlich tagt und für das Monitoring der Gesamtmaßnahmen sowie die Koordination unserer Arbeitssicherheitsstrategie zuständig ist. Der Zirkel steht in engem Austausch mit den amerikanischen Landesgesellschaften und berichtet direkt an den für das operative Geschäft zuständigen Vorstand sowie das KME Management Board. Darüber hinaus wird von unserem Arbeitsschutzverantwortlichen in der Holding monatlich ein konzernweiter Unfallbericht erstellt, der fester Bestandteil der regelmäßig stattfindenden Vorstandssitzungen ist, bei denen der zuständige operative Vorstand seine Kollegen über den Bereich „Health & Safety“ laufend in Kenntnis setzt.

Bei den meisten europäischen Landesgesellschaften ist die Arbeitsschutz Zertifizierung OHSAS 18001 nach britischem Standard bereits eingeführt. Im Jahr 2018 ist die Implementierung des Standards auch für unsere niederländische und belgische Landesgesellschaft geplant.

Seit 2013 werden unsere Aktivitäten im Bereich Arbeitssicherheit in Europa unter der Initiative „Safety 1st“ und ähnlichen Initiativen in den amerikanischen Landesgesellschaften gebündelt, die vor dem Hintergrund unserer unternehmensweiten Zielsetzung darauf ausgelegt sind, das Arbeitsschutzbewusstsein unserer Mitarbeiter zu schärfen und durch einen breiten Maßnahmenkatalog Unfallzahlen zu reduzieren. Die Fachverantwortlichen der jeweiligen Landesorganisationen sind dabei für die regionale Umsetzung der beschlossenen Maßnahmen zuständig, führen Plausibilitätsprüfungen von Unfallursachen und Risikoanalysen durch und koordinieren standortübergreifende Schulungen.

*Viele Initiativen im Bereich
Arbeitssicherheit*

In den einzelnen Niederlassungen werden die Mitarbeiter durch die lokalen Arbeitsschutzverantwortlichen für das Thema sensibilisiert. Dies geschieht bspw. über Fortbildungen und Schulungsfilme sowie über Visual Management, wie ausgehängte Poster und Unfallreports oder auch die Safety Card, die wichtige Verhaltensregeln im Scheckkartenformat vermittelt. Zudem sind alle Besucher verpflichtet Helm und Warnweste zu tragen und auch unsere operativen Abläufe werden kontinuierlich durch an den jeweiligen Kontext angepasste Einzelmaßnahmen optimiert.

Unfälle sind immer vermeidbar und präventives Handeln ermöglicht uns im Vorfeld Schaden von Mitarbeitern und Unternehmen abzuwenden. Falls es dennoch zu einem Unfall kommt, analysiert der Arbeitsschutzverantwortliche diesen gemeinsam mit den Betroffenen in lokalen Teams, um Optimierungsmaßnahmen abzuleiten und eine Wiederholung systematisch zu vermeiden. Durch den Fachverantwortlichen der jeweiligen Landesgesellschaft erfolgt ein detaillierter Unfallreport über unser Meldesystem an den Arbeitsschutzverantwortlichen der Holding. Sollten sich Auffälligkeiten ergeben, wie bspw. eine Häufung ähnlicher Unfälle in einer Landesgesellschaft oder an einem Standort, werden zusätzliche Sondermaßnahmen eingeleitet.

Ziel „LTIF unter 10“ bereits erfüllt

Als zentrale Steuerungsgröße setzen wir die Kennzahl „Lost Time Injury Frequency“ (LTIF) ein. Diese ist definiert als Anzahl der Unfälle/Anzahl der Arbeitsstunden x 1.000.000. Ziel ist die Reduktion der durchschnittlichen Unfallhäufigkeit auf einen LTIF-Wert kleiner als 10 in allen Gesellschaften des Konzerns. Dieses Ziel ist auch als variabler Anteil in den Vergütungssystemen des europäischen Managements integriert. Im Jahr 2017 konnten wir die Quote durch unsere Maßnahmen konzernweit um 1,8 Punkte gegenüber dem Vorjahr (2016: 11,1) auf 9,3* reduzieren.] ✓

Faire Arbeitsbedingungen

Faire Arbeitsbedingungen bilden für Klöckner & Co die Grundlage für Motivation und somit Produktivität unserer Mitarbeiter. Ein von gegenseitigem Respekt geprägtes Arbeitsklima, frei von Diskriminierungen jeder Art, ist eine notwendige Voraussetzung für Leistungsbereitschaft und Kreativität.

Der Code of Conduct verpflichtet uns u.a. dazu, dass unsere Kollegen, Bewerber und Geschäftspartner von uns Respekt erwarten dürfen und nach ihrer Qualifikation, ihren Kompetenzen und ihren Leistungen beurteilt werden. Wir respektieren die unterschiedlichen kulturellen, ethischen und religiösen Hintergründe und verpflichten uns dem Gleichheitsgrundsatz. Die genauen Verhaltensregeln für unsere Mitarbeiter sind in unserem Code of Conduct auf unserer Internetseite ausführlich dargestellt.

Generell streben wir an, die Vielfalt unserer Belegschaft zu vergrößern und durch Mitarbeiter mit unterschiedlichen kulturellen Erfahrungen, Lebensstilen und Werten die Kreativität und Innovationskraft des Unternehmens zu stärken. Da wir als international tätiger Konzern tagtäglich die Wünsche unserer Kunden in verschiedensten Ländern erfüllen möchten, benötigen wir ein starkes globales Team, das sich durch hohe Diversität auszeichnet. Insgesamt beschäftigen wir Mitarbeiter aus rund 70 unterschiedlichen Nationen im Konzern. Die Einstellungskriterien richten sich dabei ausschließlich nach der fachlichen Eignung und auch in der Vergütung der Tätigkeiten machen wir, in Einklang mit unserer Tarifgebundenheit, keine Unterschiede.

Mithilfe zweier entwickelter Veranstaltungsreihen – Ladies Lunch und Ladies Talk – möchten wir das Netzwerk der weiblichen Fach- und Führungskräfte und ihre Kommunikation untereinander stärken. Innerhalb dieser Rahmen können Erfahrungen zu den verschiedenen Arbeitsbereichen ausgetauscht und konstruktive Diskussionen zu relevanten Themen geführt werden.

Workshop „Erfolgsfaktor Wertschätzung“ für den respektvollen Umgang miteinander

Vielfalt, Achtsamkeit und ein respektvoller Umgang miteinander sind nicht nur gut für das Arbeitsklima – sie schaffen auch die Atmosphäre, in der wirtschaftlich wertvolle Ideen und Innovationen entstehen. Im Dezember vergangenen Jahres haben wir deshalb damit begonnen, Workshops mit dem Titel „Erfolgsfaktor Wertschätzung“ durchzuführen, um alle Führungskräfte in Europa zu diesem Thema zu sensibilisieren. In den USA haben Mitarbeiter bereits Schulungen erhalten, die auch die dort abweichende Rechtslage berücksichtigen. Der Vorstandsvorsitzende Gisbert Rühl hat in diesem Zusammenhang betont: „Neutralität und Offenheit gegenüber Geschlecht, Herkunft, Alter und Aussehen gelten bei uns als oberstes Prinzip im Umgang miteinander. Dies wird glücklicherweise so auch von den meisten Kolleginnen und Kollegen gelebt. Ein diskriminierendes Verhalten ist für uns sowohl aus menschlicher als auch aus wirtschaftlicher Sicht vollkommen inakzeptabel und wird in keiner Weise geduldet.“ Für das Management heißt das: kritische Situationen zu klären, betroffene Mitarbeiter zu unterstützen und damit für ein konstruktives und wertschätzendes Arbeitsklima zu sorgen. In den Workshops erfuhren die Führungskräfte u.a. wie sie respektloses und diskriminierendes Verhalten erkennen, vermeiden und beseitigen können. Um der Wichtigkeit gerecht zu werden, wird das Thema „respektvoller Umgang miteinander“ in die gruppenweiten Compliance-Schulungen für alle Kolleginnen und Kollegen aufgenommen.

*Wegeunfälle werden nicht mit einbezogen. Für unsere Landesgesellschaft in der Schweiz wurden Urlaubs- und Krankentage pauschal bei der Berechnung berücksichtigt.

Handlungsfeld
Verantwortungsvolles
Handeln



VERANTWORTUNGSVOLLES HANDELN

Das **Handlungsfeld Verantwortungsvolles Handeln** umfasst sowohl die wesentlichen Themen Regelkonformes Verhalten und Menschenrechte in der Lieferkette als auch das gesellschaftliche Engagement von Klöckner & Co, über das an dieser Stelle zusätzlich berichtet wird.

Verantwortungsvolles Handeln wird bei Klöckner & Co ganzheitlich betrachtet. So wird das Thema an dieser Stelle zwar als ein einzelnes Handlungsfeld definiert, könnte jedoch zugleich auch als Oberbegriff alle anderen Felder mit einschließen. Denn für Klöckner & Co ist ein auf ethischen Überzeugungen aufbauendes, verantwortliches Handeln die Basis für langfristigen Unternehmenserfolg und somit auch für Nachhaltigkeit.

Um diesen Anspruch zu unterstreichen, haben wir uns auch öffentlich zu einer verantwortungsvollen Führungskultur verpflichtet. So hat der Vorstandsvorsitzende im Januar 2017 den vom International Business Council des World Economic Forums geförderten „Compact for Responsive and Responsible Leadership“ mitunterzeichnet. Klöckner & Co gehört zudem zu den Unterzeichnern des Leitbildes der deutschen Wirtschaft für verantwortungsvolles Handeln und hat sich damit bereits im Mai 2011 zu einer sowohl erfolgs- als auch werteorientierten Führung im Sinne der Sozialen Marktwirtschaft bekannt.

Integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur ist für uns das regelkonforme Verhalten unserer Mitarbeiter und Geschäftspartner, das die Grundlage für unternehmerische Verantwortung bildet. Zentral ist für uns neben der konsequenten Achtung der Menschenrechte auch die Einhaltung der Grundwerte und Prinzipien unseres Unternehmens. Diese haben wir in unserem Code of Conduct formuliert. Die Einhaltung liegt in der direkten Verantwortung jedes Einzelnen und kann nicht delegiert werden.

*Code of Conduct als zentrales
Element*

Als Traditionsunternehmen sieht sich Klöckner & Co außerdem in der Pflicht, einen Beitrag zum Wohl der Gesellschaft zu leisten. Das aktive Engagement in der direkten Nachbarschaft unseres Unternehmenssitzes und unserer Niederlassungen ist wichtig und ein identitätsstiftender Faktor für unser Unternehmen.

Regelkonformes Verhalten

[Als internationaler Konzern mit einer Vielzahl von weltweiten Lieferanten- und Kundenbeziehungen möchte Klöckner & Co integrires Verhalten und verantwortliches Handeln innerhalb des Unternehmens, wie auch im Umgang mit seinen Geschäftspartnern, sicherstellen und die Beziehungen verantwortungsbewusst gestalten.

Dabei gehört es zu den grundlegenden Prinzipien von Klöckner, dass unsere Mitarbeiter in Übereinstimmung mit dem jeweils geltenden Wettbewerbsrecht handeln. Wir bekennen uns zum freien Wettbewerb und zu den Empfehlungen zum OECD-Übereinkommen über die Bekämpfung der Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr vom 17.12.1997. Zusätzlich ist Klöckner & Co bestrebt, alle Antikorruptionsgesetze der Länder, in denen wir geschäftlich tätig sind, einschließlich des UK Bribery Act und des US Foreign Corrupt Practices Act zu befolgen.

Unser Ziel ist es, korruptions- und kartellverdächtige Situationen grundsätzlich zu vermeiden und potenziellen Verstößen frühzeitig entgegenzuwirken.

Klößner erwartet von seinen Mitarbeitern auf allen Ebenen des Unternehmens und unabhängig von ihrer hierarchischen Stellung die Beachtung der geltenden Wettbewerbsregeln und Kartellgesetze. Dies wird von unserem Vorstand im „Tone at the Top“ unmissverständlich klargestellt – Wettbewerbsverstöße und Korruption werden bei Klößner & Co nicht geduldet und Zuwiderhandlungen konsequent sanktioniert. Als Referenz und Hilfestellung für unsere Mitarbeiter dienen der konzernweit gültige Code of Conduct sowie die internen Konzernrichtlinien, bspw. zur Einhaltung kartellrechtlicher Vorschriften, zur Einschaltung von Intermediären oder zur Bekämpfung der Korruption im Geschäftsverkehr.

Um die Einhaltung dieser Vorschriften zu unterstützen, haben wir ein Compliance-Management-System, basierend auf dem Rahmenkonzept der OECD zu den Grundsätzen der Corporate Governance, eingerichtet. Dieses legt seinen Schwerpunkt u.a. auf die Bereiche Wettbewerbsrecht und Korruptionsbekämpfung. Für die Weiterentwicklung, Steuerung und Umsetzung des Compliance-Management-Systems ist eine Compliance-Organisation eingerichtet worden, die regelmäßig die Mitarbeiter über die maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen und internen Richtlinien unterrichtet und entsprechend schult. Darüber hinaus informiert der Chief Compliance Officer den Gesamtvorstand monatlich über die aktuellen Entwicklungen und leitet Ad-hoc-Meldungen umgehend an den Vorstandsvorsitzenden weiter.

Die Compliance-Organisation führt außerdem Risikoanalysen zu Compliance-Themen und, in Zusammenarbeit mit dem Zentralbereich Internal Audit, kontinuierlich Compliance-Audits in unseren Landesgesellschaften durch und überprüft so die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und unserer internen Regeln. Im Zuge der Risikoanalysen analysiert die Compliance-Organisation gemeinsam mit den Geschäftsführern der jeweiligen Landesorganisation die individuellen Compliance-Risiken und trifft angemessene Vorsorgemaßnahmen. In den Risikofeldern Kartellrecht und Korruption wurde im Berichtsjahr kein weiterer Handlungsbedarf festgestellt.

Um Korruption vorzubeugen, haben wir bereits 2010 strenge Kriterien für die Einschaltung von Intermediären geschaffen und unterziehen diese vor Vertragsabschluss einem Compliance-Screening. Dabei bedient sich Klößner eines externen Dienstleisters. Diese Prüfung wird risikoorientiert und in festgelegter Frequenz wiederholt. Zusätzlich unterziehen wir neue Mitarbeiter des Managementlevels 1 und 2 ebenfalls einem externen Integritäts-Screening, das durch eine regelmäßige erforderliche Selbstauskunft komplettiert wird.

Im Interesse aller Mitarbeiter und um Schaden vom Unternehmen abzuwenden, wird in Verfahrensanweisungen detailliert über zulässige Verhaltensweisen informiert. Die Landesgesellschaften veröffentlichen die Konzernrichtlinien und die Verfahrensanweisungen in ihrem Verantwortungsbereich und ergreifen die jeweils notwendigen Maßnahmen zur Umsetzung der entsprechenden Anforderungen. Dabei kommt u.a. auch der Compliance-SharePoint des Corporate Compliance Office zum Einsatz, der als sogenannter „Single Point of Truth“ alle relevanten Compliance-Dokumente online für jeden Mitarbeiter des Konzerns bereitstellt.

Neue Mitarbeiter werden mittels Präsenzs Schulungen und E-Learning-Programmen mit den Inhalten des Code of Conduct vertraut gemacht und u.a. für Compliance-relevante Themen wie Kartellrecht, Korruptionsrisiken und dolose Handlungen sensibilisiert. Wir führen konzernweit Auffrischungsschulungen in Form von E-Learnings durch, um unsere Mitarbeiter auf dem neusten Stand zu halten und beispielhaft konkrete, Compliance-relevante Sachverhalte aus ihrem Alltag zu behandeln. Im Berichtszeitraum wurden rund 3.500* Mitarbeiter und Praktikanten zu diesen Themen geschult. Von unseren externen Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie die ethischen Werte und Prinzipien unseres Code of Conduct oder eines gleichwertigen eigenen Verhaltenskodex beachten und in ihrer Organisation wirksam umsetzen.

* Die Zahlen beziehen sich auf den Zeitraum vom 01.10.2016 bis 30.09.2017.

Handlungsfeld
Verantwortungsvolles
Handeln

Sollte es Fragen zu ethischem Verhalten in einer geschäftlichen Situation oder Zweifel über die Rechtslage geben, können sich die Mitarbeiter immer an einen Ansprechpartner unserer Compliance-Organisation in der Holding oder vor Ort in ihrer Landesorganisation wenden. Unsere Mitarbeiter, wie auch unsere Geschäftspartner, haben zusätzlich die Möglichkeit, Hinweise auf mögliche Compliance-Verstöße und/oder Verstöße gegen unseren Code of Conduct direkt an den Corporate Compliance Officer zu richten. Hierfür steht ein telefonisches und webbasiertes Hinweisgebersystem zur Verfügung, das von einem externen Dienstleister betrieben wird. Das Hinweisgebersystem ist weltweit kostenfrei erreichbar und kann auch anonym genutzt werden.

Alle Organe, Führungskräfte und Mitarbeiter müssen sich über die außerordentlichen Risiken im Klaren sein, die mit einem Kartell- oder Korruptionsfall für Klöckner & Co, aber auch für jeden Einzelnen einhergehen können. Jeder Mitarbeiter ist aufgefordert, in seinem Verantwortungsbereich aktiv an der Umsetzung des Klöckner & Co-Compliance-Programms mitzuwirken.

Die Wirkung unseres Compliance-Managements zeigt sich in den Zahlen. So haben wir in diesem Jahr keine schweren Verstöße gegen unsere Richtlinien verzeichnen können und auch bei 13 Prüfungen einzelner Geschäftsstandorte durch unser Internal Audit konnten weder erhebliche Kartellrisiken noch Verstöße im Bereich Korruption und Bestechung festgestellt werden.] ✓

Menschenrechte in der Lieferkette

[Die Klöckner & Co SE und ihre Landesgesellschaften achten auf ethisch korrektes und regelkonformes Verhalten im Geschäftsverkehr. Dazu gehört auch die umsichtige und verantwortungsvolle Beschaffung von Produkten. Wie in unserem Code of Conduct und darüber hinaus in unserer internen Leitlinie zum Thema Menschenrechte festgelegt ist, duldet Klöckner unter keinen Umständen Verstöße gegen die dort dargelegten Grundsätze.

Dabei ist für uns als Händler auch die Herkunft der in den von uns angebotenen Produkten enthaltenen Mineralien von Bedeutung. Von besonderem Interesse sind dabei Konfliktmineralien wie Columbit-Tantalit (Coltan), Kassiterit (Zinnstein), Gold, Wolframit und deren Derivate, zu denen Tantal, Zinn und Wolfram zählen. Eine eingehende Prüfung unseres Produktportfolios im Geschäftsjahr 2017 hat ergeben, dass unter 1 % unserer Produkte Tantal, Zinn oder Wolfram enthalten können.

*Prüfung unseres
Produktportfolios auf
Konfliktmineralien*

Ein Ziel im Beschaffungsprozess ist es sicherzustellen, dass die in diesen Produkten enthaltenen Mineralien nicht aus Konfliktländern stammen. Die Wichtigkeit dieses Themas spiegelt sich auch in den Forderungen unserer international agierenden Kunden wider, die von uns eindeutige Herkunftsnachweise erwarten.

Seit Inkrafttreten des Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act und insbesondere der Gesetzgebung zu den Konfliktmineralien (Conflict Minerals Rule) analysiert Klöckner jährlich mit der gebotenen Sorgfalt, ob bei der Herstellung der Produkte Konfliktmineralien verwendet werden und, falls ja, ob diese aus der Demokratischen Republik Kongo („DR Kongo“) oder deren Nachbarstaaten stammen. Bei den Nachbarstaaten handelt es sich derzeit um Angola, Burundi, die Republik Kongo, Ruanda, Sambia, Südsudan, Tansania, Uganda und die Zentralafrikanische Republik.

Sofern Lieferanten Komponenten, Teile oder Produkte unter Verwendung der fraglichen Mineralien herstellen, erwarten wir einen Nachweis darüber, dass diese Materialien nicht aus den zuvor genannten Staaten bezogen werden. Dafür kommt bei allen betreffenden Lieferanten das EICC-GeSI Conflict Minerals Reporting Template für die systematisierte Abfrage zur Herkunft von Konfliktmineralien zum Einsatz. Sofern Lieferanten gegen die hier beschriebenen Grundsätze hinsichtlich Konfliktmineralien verstoßen und der Nachweis nicht erbracht werden kann, wird der Lieferant systematisch für weitere Einkäufe gesperrt.

Erwartung an unsere Lieferanten

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie ihrerseits Richtlinien und Grundsätze zum Thema Konfliktmineralien formulieren und umsetzen und diese auch ihren Unterlieferanten vermitteln. Nach Möglichkeit sollten sie auch ihre Upstream-Anbieter dazu verpflichten, entsprechende Richtlinien und Grundsätze zu verabschieden und zu befolgen. Klöckner erwartet von seinen Lieferanten, dass sie Konfliktmineralien gemeinsam mit ihren Unterlieferanten mindestens bis zum Hüttenwerk zurückverfolgen und sich für Standardberichtsprozesse einsetzen. Klöckner behält sich das Recht vor, von seinen Lieferanten auch darüber hinaus Nachweise über ihre Lieferkette zu verlangen und Konfliktmineralien ggf. bis zur Mine zurückverfolgen zu lassen. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie entsprechende Nachweise fünf Jahre lang aufbewahren und sie Klöckner auf Nachfrage vorlegen.

Im Berichtszeitraum musste ein Lieferant gesperrt werden, nachdem er trotz mehrfacher Aufforderung nicht die benötigten Nachweise erbracht hatte.

Generell streben wir langfristige Beziehungen mit unseren Lieferanten an und arbeiten, wo immer möglich, gemeinsam mit ihnen an Verbesserungen und nachhaltigen Lösungen. Über zwei Drittel der Kernlieferanten beliefern Klöckner schon seit über fünf Jahren und haben sich in dieser Zeit als verlässliche Geschäftspartner erwiesen, die ähnlichen Nachhaltigkeitsprinzipien folgen.

Neben der Einhaltung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen und der Menschenrechte zählen auch das Verbot von Kinderarbeit, die Gewährleistung von Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit der Mitarbeiter und die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns und der gesetzlichen Arbeitszeiten zu den Grundprinzipien von Klöckner & Co. Von den Beteiligten in unserer Lieferkette erwarten wir, dass sie dieselben Grundsätze befolgen. Um dies in Zukunft besser kontrollieren zu können, ist für das Geschäftsjahr 2018 die Einführung eines Supplier Code of Conduct für unsere Kernlieferanten in Europa geplant.] ✓

Corporate Citizenship*Aktives Engagement in der direkten Nachbarschaft*

Weltweit agiert Klöckner & Co in 13 Ländern, unterhält ca. 170 Standorte und gibt rund 8.700 Menschen einen Arbeitsplatz. Daraus erwächst nicht nur eine Verantwortung für unsere Mitarbeiter, sondern auch für das jeweilige regionale Umfeld der Niederlassungen. Daher engagieren wir uns im direkten Umfeld unserer Unternehmensstandorte und tragen so unseren Teil zur Lösung von gesellschaftlichen Herausforderungen bei.

Unser Ziel ist es, dass unsere finanziellen Zuwendungen denen zugutekommen, die sie wirklich benötigen. Da unsere Landesorganisationen die individuellen Bedürfnisse in ihren Regionen am besten einschätzen können, führen sie ihre Spenden- und Sponsoringaktivitäten eigenständig durch. Einen Rahmen erhalten sie durch eine konzernweit gültige Verfahrensweisung, mit der wir eine gemeinsame Ausrichtung des Engagements sicherstellen und gleichzeitig den individuellen Begebenheiten unserer Märkte Rechnung tragen. Die Unterstützung ausgewählter Einzelprojekte aus Wissenschaft, Sport, Kunst und Kultur ist uns ebenso ein wichtiges Anliegen wie die kontinuierliche Förderung von Bildungsinitiativen und die Integration von Flüchtlingen in unsere Gesellschaft.

Um Interessenskonflikte zu vermeiden, spenden wir grundsätzlich nicht an politische Parteien, Einzelpersonen, gewinnorientierte Organisationen oder Organisationen, deren Ziele den Grundsätzen unserer Unternehmensführung widersprechen oder unser Ansehen schädigen könnten.

Handlungsfeld
Verantwortungsvolles
Handeln

REGIONALE HILFSPROJEKTE

In Zusammenarbeit mit der Stiftung Klavier-Festival Ruhr haben wir das schulformübergreifende Education-Projekt für die musikalische und künstlerische Förderung von Kindern entwickelt und im Jahr 2012 mit zwei Schulen erstmals umgesetzt. Im Jahr 2017 waren bereits fünf Schulen mit mehr als 400 Kindern beteiligt. Die musikalische Bildungsarbeit findet mittlerweile überregionale Anerkennung: Im Oktober 2016 erhielt das Education-Programm den von der Deutschen Phono-Akademie verliehenen Echo Klassik. Der prestigeträchtige Musikpreis wurde in der Kategorie Nachwuchsförderung verliehen. Diese und weitere Auszeichnungen bestätigen unsere erfolgreiche Kooperation, die auch künftig Teil unseres Engagements bleiben soll. Zudem unterstützt Klöckner & Co die teilnehmenden Schulen sowie ein Jugendzentrum im Duisburger Stadtteil Marxloh, der durch einen hohen Anteil an Einwohnern mit Migrationshintergrund gekennzeichnet ist, bei der Bereitstellung gesunder Mahlzeiten, der Modernisierung von Räumlichkeiten und vielen anderen Projekten.

INTEGRATION VON FLÜCHTLINGEN

Die Integration von Flüchtlingen in unsere Gesellschaft ist uns ebenfalls ein äußerst wichtiges Anliegen. Dazu gehört insbesondere die Schaffung von beruflichen Perspektiven. Ein Bereich mit besonders vielen offenen Stellen ist der IT-Sektor, da es Unternehmen häufig schwerfällt, qualifizierte Programmierer zu finden. Um IT-affinen Flüchtlingen den Berufseinstieg zu erleichtern, müssen die bereits vorhandenen Kenntnisse vertieft und den Anforderungen des deutschen Arbeitsmarktes sowie unseres Unternehmens im Speziellen entsprechend ergänzt werden. Klöckner & Co unterstützt deshalb unter dem Dach von „Wir zusammen – Integrations-Initiativen der deutschen Wirtschaft“ die ReDI School of Digital Integration in Berlin als Hauptsponsor und stellt dem Projekt Räumlichkeiten zur Verfügung.

*Klöckner & Co unterstützt die
„Wir zusammen“-Initiative der
deutschen Wirtschaft*

ReDI steht für Readiness (deutsch: Bereitschaft) und Digital Integration. Die Schüler werden mit Laptops ausgestattet und können an kostenlosen Programmierkursen für Einsteiger und Fortgeschrittene teilnehmen. Zudem wird jedem Schüler ein Mentor an die Seite gestellt, mit dem er die Inhalte der Kurse vertiefen kann. Durch die Organisation von Netzwerkveranstaltungen erfolgt ein reger Austausch mit der Berliner Start-up-Szene. Auch wir sind mit unserem Group Center of Competence für Digitalisierung, kloeckner.i, in Berlin vertreten und stocken die Mitarbeiterzahl laufend auf. Bei der Besetzung neuer Stellen setzen wir insbesondere auf die Absolventen der ReDI School. Über Praktika werden die ReDi-Schüler im Anschluss auf eine mögliche Festanstellung bei kloeckner.i, unserer Digitaltochter in Berlin, vorbereitet.

Von dem Erfolg der Kooperation überzeugte sich im April 2017 auch die deutsche Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel, die die ReDI School of Digital Integration in ihren neuen Räumlichkeiten bei kloeckner.i besuchte. Bei dem Besuch verschaffte sich die Bundeskanzlerin einen Eindruck darüber, wie die hochmotivierten Geflüchteten moderne Programmiersprachen und -techniken erlernen, welche Projekte bereits erfolgreich umgesetzt wurden und welche Ziele sie als Nächstes verfolgen. Darüber hinaus haben erfolgreich in Unternehmen integrierte Geflüchtete und ihre neuen Arbeitgeber und Kollegen über ihren Arbeitsalltag berichtet und mit der Kanzlerin konstruktiv diskutiert.

Klöckner & Co engagiert sich außerdem bei einem Sonderprogramm des Stifterverbands für die „Integration Geflüchteter durch Bildung“ im Rahmen des Projekts „Kiron Open Higher Education, Track Computer Science“. Das Programm verfolgt das Ziel, Geflüchteten ein Angebot zur Aufnahme eines Studiums zu bieten, das mit einem akkreditierten Bachelor abschließt.

BILDUNG

In Deutschland pflegen wir engen Kontakt zur European Business School (EBS) und der Universität Duisburg-Essen. Neben Vorträgen hochrangiger Führungskräfte unseres Unternehmens an diesen Hochschulen nehmen wir an Dialog-Veranstaltungen teil und stellen uns den Fragen der Studierenden. Hinzukommend bieten wir den Studenten Praktika an, in denen sie die Inhalte aus dem Studium in die Praxis umsetzen können.

Gemeinsam mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung fördern wir seit einigen Jahren das Deutschlandstipendium. Dieses Stipendium richtet sich insbesondere an begabte und leistungsstarke Studierende unter Berücksichtigung besonderer familiärer und sozialer Umstände. Dadurch möchten wir Studierende unterstützen, Herausragendes in Ausbildung, Familie und Gesellschaft zu leisten.

Außerdem fördern wir seit 2013 das Deutsche Schülerstipendium der Roland Berger Stiftung. Dieses Förderprogramm für begabte und lernwillige Schüler aus sozial benachteiligten Familien hat das Ziel, den Kindern die bestmögliche Ausbildung zu garantieren, sie zum Abitur zu führen bzw. ihnen ein Studium zu ermöglichen. Damit leisten wir einen Beitrag zum Abbau von Chancenungleichheiten zwischen Menschen unterschiedlicher sozialer Herkunft.



UMWELT

Umweltauswirkungen der Logistik

[Eine der größten Herausforderungen im **Handlungsfeld Umwelt** und in unserer heutigen Zeit ist der Klimawandel, daher sieht sich Klöckner verpflichtet, den Risiken mit einem adäquaten Beitrag zum Umweltschutz entgegenzuwirken.

Bedeutender Teil unseres Geschäftsmodells ist die Distribution von Produkten an unsere Kunden mithilfe von LKWs. In der Inboundlogistik werden die Waren hauptsächlich durch unsere Lieferanten an unsere Lagerstandorte geliefert. Somit liegt unser Hauptaugenmerk in der Optimierung unserer Outboundlogistik, um hier die Umweltauswirkungen durch den CO₂-Ausstoß unserer Lieferflotte zu reduzieren. Von rund 110 Lagerstandorten in Europa beliefern wir Kunden mit Ware und achten dabei insbesondere auf die Effizienz unserer Auslieferungstouren.

Ziel: CO₂-Ausstoß unserer Lieferflotte reduzieren

Unser konzernweites Ziel ist es, unser derzeitiges hohes Servicelevel bei gleichzeitigem Einsatz von weniger LKWs aufrechtzuerhalten und somit sowohl Kosten einzusparen als auch den dadurch verursachten CO₂-Ausstoß zu reduzieren.

Das Thema Umweltschutz ist ein wichtiger Bestandteil unserer QHSE-Policy – unserer internen Qualitäts-, Arbeitsschutz- und Umweltrichtlinien. In halbjährlichen internationalen Arbeitsgruppen tauschen sich Logistik- und Qualitätsmanager aus allen Landesgesellschaften über Best-Practice-Lösungen im Hinblick auf Ressourceneffizienz in der Logistik aus. Dort werden gemeinsame Ziele und Projekte entwickelt und systematisch verfolgt. Nach jedem Meeting wird das KME Management Board über die Ergebnisse informiert, das anschließend dafür sorgt, dass erfolversprechende Projekte zur Umsetzung gebracht werden.

In unserer Landesgesellschaft Kloekner Metals UK sowie unserer deutschen Gesellschaft Becker Stahl-Service sind alle Standorte nach dem Umweltstandard ISO 14001 zertifiziert worden, der auch die Logistik berücksichtigt.

Zertifizierung nach ISO 14001

Maßgebend für eine effiziente Planungsqualität sind neben der Einhaltung von Lieferterminen immer auch die optimale Auslastung der LKWs und die wegeoptimierte Routenplanung. In 2017 haben wir daher mit der flächendeckenden Einführung von Transportplanungssoftware begonnen. Mithilfe von Datenauswertungen aus der Transportplanungssoftware werden wir zukünftig Konzepte entwickeln, die den Kraftstoffverbrauch unserer eingesetzten LKWs verbessern. Dies kann bspw. die Vermeidung von Leerfahrten und die Optimierung von Auslieferungsfrequenzen beinhalten.

Bereits jetzt sind in unserer niederländischen Landesgesellschaft Kloeckner Metals ODS Nederland moderne Bordcomputer im Einsatz, die kontinuierlich Rückmeldung über Fahrverhalten, Geschwindigkeit und Umdrehungszahl geben und so helfen, den Kraftstoffverbrauch der LKWs und damit den CO₂-Ausstoß zu verringern. In Deutschland werden die Fahrer unseres Fuhrparks, der derzeit aus ca. 30 mehrheitlich mit Euro-6-Motoren ausgestatteten LKWs besteht, mittels Fahrtrainings geschult und sie erhalten regelmäßiges Feedback zu ihrem Fahrverhalten. Und auch bei Kloeckner Metals UK in Großbritannien wurde 2017 ein Programm zur Reduzierung des Kraftstoffverbrauchs durchgeführt, in dessen Rahmen sämtliche Fahrer an der Fortbildung „Safe & Fuel Efficient Driving“ teilgenommen haben.

Mit diesen Maßnahmen und vor allem der verbesserten Planung unserer Auslieferungstouren begegnen wir den ständig steigenden Anforderungen an die Transportlogistik, wie bspw. abnehmenden Sendungsgrößen. Durch die flächendeckende Einführung der Transportplanungssoftware werden wir in der Lage sein, unsere gesetzten Transportkosteneinsparungsziele zu erreichen und gleichzeitig durch effizientere Routen den CO₂-Ausstoß zu senken.] √

Handlungsfeld
Digitalisierung



DIGITALISIERUNG

Digitalisierung bei Klöckner & Co

Zu dem **Handlungsfeld Digitalisierung** zählen für uns sowohl die Digitalisierungsstrategie als auch der Bereich Innovation. Die Nutzung digitaler Tools ist für jedes Handelsunternehmen der Welt unerlässlich geworden. Dies gilt natürlich auch für den Stahlhandel.

Was der Kunde privat nutzt, möchte er im Geschäftsleben nicht missen. Die von Klöckner entwickelte Vision einer offenen Industriepattform für die Stahl- und Metallbranche zielt darauf ab, die Informationsasymmetrien durch die digitale Vernetzung aller Marktteilnehmer zu beseitigen und damit die Effizienz für alle Beteiligten deutlich zu erhöhen.

Neben der langfristigen und zukunftsfähigen Ausrichtung unseres Unternehmens und den Vereinfachungen für unsere Kunden stellt die Digitalisierung aber auch einen großen Schritt in Sachen Nachhaltigkeit dar. Durch beispielsweise die Einsparung von Transaktionskosten oder eine bedarfsorientierte Lagerung lässt sich der Verbrauch von Ressourcen weiter optimieren. Unser Standbein in der Start-up-Szene, kloeckner.i, sowie die Aktivitäten unserer Venture-Gesellschaft kloeckner.v bringen uns außerdem in Kontakt mit den neusten Lösungsansätzen, die der Markt zu bieten hat.

Im Zuge der Strategie „Klöckner & Co 2022“ haben wir uns das Ziel gesetzt, unseren Umsatz bis 2022 zu 60 % über digitale Kanäle zu generieren. Die Digitalisierung stellt für uns einen fortlaufenden Prozess dar. Daher entwickeln wir bei kloeckner.i nicht nur erfolgversprechende Produkte, sondern verfeinern diese auch stetig. Das Überprüfen der Performance der einzelnen digitalen Tools spielt dabei eine wichtige Rolle. So nutzen wir die uns durch unseren Onlineshop zur Verfügung stehenden Informationen wie bspw. Anzahl der Seitenaufrufe, Anzahl der Logins oder Verweildauer der Kunden, um die Onlineshops für die Nutzer weiter zu optimieren. Unter anderem helfen uns wöchentliche Meetings dabei, die gewonnenen Erkenntnisse auszutauschen und zu diskutieren. Nur so gelingt es uns, die neuen Ideen ohne zeitliche Verzögerungen umzusetzen.

Ziel: bis 2022 60 % Umsatz über digitale Kanäle erzielen

Darüber hinaus hilft uns eine Zielgruppenanalyse dabei, genau die Kunden anzusprechen, die im besonderen Maße von einer künftigen Onlinebestellung profitieren würden und die neue Möglichkeit zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht nutzen. Für das Jahr 2018 haben wir uns vorgenommen, die Nutzerfreundlichkeit weiter zu verbessern und das Produktsortiment sukzessive auszubauen. Dies soll mithilfe einer gezielten Kundenpersonalisierung sowie des Ausbaus von komplementären Produkten anderer Anbieter (Marktplatzfunktion) umgesetzt werden. So möchten wir unseren Kunden ein optimales Einkaufsgefühl bieten.

Start-up-Methoden wie Design-Thinking im Einsatz

Heutzutage haben Aufgabenstellungen häufig an Komplexität hinzugewonnen. So ist es nicht mehr effizient, dass veraltete Lösungsschemata hier Anwendung finden. Es ist kein Einzelfall, dass ein ausgearbeiteter Lösungsansatz häufig an der nicht vorhandenen Relevanz und Akzeptanz aus Sicht des Nutzers scheitert. Die Adressatengruppe steht somit nicht im direkten Fokus des zu lösenden Problems. Deshalb werden komplexe Aufgabenstellungen inzwischen zunehmend mit dem Design-Thinking-Ansatz gelöst. Anders als zuvor machen sich hierbei nicht ausschließlich die jeweiligen Spezialisten Gedanken über die bestmögliche Lösung, sondern auch scheinbar fachfremde Kollegen werden in den Prozess mit einbezogen. Mit Design Thinking bündeln wir das kreative Potenzial zur Ideenfindung. Der Prozess richtet sich dabei stets auf die angesprochenen Kunden, die es gilt möglichst früh im Prozessverlauf mit einzubinden und das erhaltene Feedback zu nutzen. Die Einbindung von Kunden in den Innovationsprozess ist essenziell für die Überprüfung von getroffenen Annahmen bis hin zur tatsächlichen Gewissheit. Somit zielt Design-Thinking darauf ab, Innovationen hervorzubringen, die sich am Nutzer orientieren und dessen Wünsche und Bedürfnisse gezielt erfüllen bzw. befriedigen.

Damit jeder Einzelne im Unternehmen auf diesem Weg mitgenommen wird und sich als Teil dieser Veränderungen sieht, nutzen wir u.a. unsere selbst entwickelte Veranstaltungsreihe DigiDays. Ziel ist, dass sich unsere Mitarbeiter auf freiwilliger Basis mit Start-up-Methoden vertraut machen, um Lösungen für Probleme in einer kreativen Umgebung zu erarbeiten. So starteten wir bereits im November 2016 mit den ersten Veranstaltungen. Die Teilnehmer hatten die Möglichkeit, digitale und innovative Ideen für die tägliche Büroarbeit zu generieren. Aus den zahlreich entstandenen Ideen setzten wir die Top 3 in unserem Unternehmen um. Da Teilnehmerquote und Rückmeldungen sehr hoch bzw. positiv waren, fanden im Juli 2017 die DigiDays 2.0 statt. Diesmal mit dem Ziel, Lösungen zu finden, wie die Holding in Duisburg das operative Geschäft der Landesorganisationen besser unterstützen kann, ohne dabei die Steuerungsfunktion zu vernachlässigen. Für beide Veranstaltungsreihen nutzten wir ebenfalls den Design-Thinking-Ansatz. Die nächsten DigiDays werden in der ersten Jahreshälfte 2018 stattfinden und die Schwerpunkte auf eine gesunde Fehlerkultur und agiles Arbeiten setzen.

Lern- und Fehlerkultur im Konzern verankern

Zum Thema Fehlerkultur führen wir seit letztem Jahr zusätzlich die Veranstaltungsreihe Failure Session durch, die typischerweise in der Start-up-Szene veranstaltet wird. Dort berichten mit einem Start-up gescheiterte Gründer über ihre Erfahrungen, was sie falsch gemacht und was sie daraus gelernt haben. Inzwischen finden solche Veranstaltungen, wenn auch noch recht selten, auch in Konzernen statt. Auch hier geht es darum, offen über eigene Fehler und die daraus gezogenen Lehren zu sprechen um diese anschließend gemeinsam zu diskutieren. Ziel für Klöckner ist es, dass wir die Lern- und Fehlerkultur der Start-ups in unserem Unternehmen verankern, um schneller, agiler und weniger perfektionistisch zu arbeiten.

Für unsere Mitarbeiter bietet die Digitalisierung die Möglichkeit, ihre Arbeitszeiten flexibel und an unterschiedlichen Orten (Homeoffice) zu gestalten. Über unser internes soziales Netzwerk Yammer können sie sich mit ihren eigenen Gedanken und Ideen hierarchiefrei einbringen und austauschen. Und im Rahmen der Digital Academy können sie sich während der Arbeitszeit zu den Themen Digitalisierung oder E-Commerce fortbilden. Zudem haben wir mithilfe eines DigiBooks die strategischen Botschaften unserer Digitalisierungsstrategie in klarer Sprache und mit vielen Illustrationen für alle Mitarbeiter greifbar gemacht.

Wie viel jeder Einzelne bewegen kann, zeigt sich in der deutschen Landesgesellschaft, in der für jeden Standort ein Digitalisierungsverantwortlicher ernannt wurde. Sie sind Ansprechpartner für ihre Kolleginnen und Kollegen vor Ort und treiben so die digitale Transformation auf der regionalen Ebene voran. Dieses Erfolgsmodell soll im kommenden Jahr in ganz Europa eingeführt werden.

Um unseren digitalen Umsatzanteil weiter auszubauen, haben wir im September vergangenen Jahres 80 operativ tätige (Management-)Mitarbeiter aus dem gesamten Klöckner & Co-Konzern zum Digital-Sales-Accelerator(DSA)-Seminar bei unserer Start-up-Tochter kloeckner.i in Berlin eingeladen. Die Mitarbeiter konzentrierten sich intensiv auf die Entwicklung und Beschleunigung von Verfahren zur Förderung unseres digitalen Umsatzes – gemeinsam mit unserem Klöckner & Co-Vorstand.

**Handlungsfeld
Digitalisierung**

Der Anteil des über digitale Kanäle erzielten Konzernumsatzes konnte zum Jahresende auf 18 % gesteigert werden. Außerdem gehen wir die Disruption des Stahl- und Metallhandels nun zusätzlich über eine offene Industrieplattform an. Die Plattform wird eigenständig am Markt agieren und auch für unsere Wettbewerber zugänglich sein. Durch die eigenständige Plattform-Gesellschaft kann sich unser Berliner Start-up kloeckner.i zukünftig noch stärker darauf konzentrieren, unsere Landesgesellschaften bei der Ausweitung des digitalen Geschäfts zu unterstützen.

18 % Onlineumsatz Ende 2017



KUNDEN

Kundenzufriedenheit

Im **Handlungsfeld Kunden** sind sowohl Kundenzufriedenheit als auch Kundenbindung für uns wichtige Faktoren, die den langfristigen Erfolg von Klöckner & Co am Markt sicherstellen.

Als international tätiger Stahl- und Metaldistributor wollen wir unseren Kunden höchste Qualität und optimalen Service bieten. Denn zuverlässiger Service stärkt nachhaltig unsere Position als Bindeglied zwischen unseren Kunden und Lieferanten. Eine hohe Produktqualität, das umfangreiche Angebot an Servicedienstleistungen und die digitalen Lösungen machen uns zu einem verlässlichen Partner für Kunden aller Branchen.

Die hohe Kundenzufriedenheit, die wir immer weiter ausbauen wollen, stellt für Klöckner & Co einen wichtigen Wettbewerbsvorteil dar. Aus diesem Grund denken wir bei unseren Produkten und Dienstleistungen sowie bei unseren Vertriebswegen und Innovationen – getreu dem Design-Thinking-Ansatz – stets vom Kunden aus. Wir beziehen entsprechend den Kunden aktiv in unseren Prozess mit ein und analysieren dabei gezielt seine persönlichen Wünsche und Bedürfnisse.

*Der Kunde im Fokus bei der
Produkt- & Toolentwicklung*

Dazu nutzen wir verschiedene agile Arbeitsmethoden aus der Start-up-Welt. Damit die Produktentwicklung kontinuierlich und zielgerichtet abläuft, führen wir mit unseren Kunden ergebnisorientierte Interviews und nutzen neue Methoden zur Erkenntnisgewinnung wie bspw. den Aufbau einer sogenannten Customer-Journey. Hierbei wird das Kundenerlebnis vom ersten Kontakt zum Produkt über den gesamten Nutzungsprozess bis hin zu einer dauerhaften Produktnutzung visualisiert. Die dadurch gewonnenen Erkenntnisse tragen anschließend zur Weiterentwicklung der Produkte, Tools und Services bei. So entwickeln wir auf dieser Basis ein Produkt bzw. Tool, das zunächst nur die Minimalanforderungen erfüllt – ein „Minimum Viable Product“. Früher wurden solche Produkte oder Tools von uns mit deutlich mehr Aufwand entwickelt. Im Sinne eines Strebens nach Perfektion sollten immer gleich alle denkbaren Funktionen und Geschäftsvorfälle abgedeckt werden. Die Folgen waren eine zu lange Zeitspanne in der Produktentwicklung, hohe Kosten und Unzufriedenheit bei allen Beteiligten. Der „Lean Start-up Approach“ ist für uns damit eine Vorgehensweise, die wir auch bei unterschiedlichen internen Projekten anwenden. Mit diesem Ansatz sind wir deutlich schneller, indem im ersten Schritt nur die wichtigsten Anforderungen erfüllt werden. Optimierungen können nachgelagert immer noch sukzessive vorgenommen werden. Dabei entgehen wir auch der Gefahr, Kapazitäten für neue Produkteigenschaften zu binden, die für unseren Kunden letztendlich keinen Mehrwert bieten.

Um die Effektivität unserer Ansätze sicherzustellen, führen wir in unseren Landesgesellschaften regelmäßig Kundenumfragen durch. Im Geschäftsjahr 2017 wurden bereits alle Kunden der deutschen und österreichischen Landesgesellschaften gebeten, ihre Einschätzung zu verschiedenen Aspekten abzugeben. Unsere weiteren Gesellschaften führen bei Bedarf ebenfalls Kundenumfragen durch. Dazu zählten die Erreichbarkeit, das Produktsortiment, die Produktqualität, die Produktverfügbarkeit, das Anarbeitungsspektrum, die Fachkompetenz der Mitarbeiter, die Lieferzeit, die Termintreue, die Auftragsdokumente sowie die Reklamationsbearbeitung. Insgesamt erhielt Klöckner Deutschland die Note 1,96 und unsere österreichische Landesgesellschaft die Note 1,80. Auf der Basis dieser Kundenumfragen verbessern wir stetig Systeme und Abläufe. Bei kloeckner.i werden wir in diesem Jahr eine Befragung bei unseren Kunden durchführen und erhoffen uns noch detailreichere Rückmeldungen.

Darüber hinaus werden wir über unseren Onlineshop den sogenannten „Net Promoter Score“ (NPS) einführen. Diese Kennzahl ist ein Indikator dafür, wie eine Marke wahrgenommen wird. Dafür wird die Frage gestellt: „Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie Klöckner einem Freund oder Kollegen weiterempfehlen werden?“ Die Antworten werden auf einer Skala von 0 (unwahrscheinlich) bis 10 (äußerst wahrscheinlich) gemessen. Je höher dabei der Wert, desto stärker wird die Marke wahrgenommen. Auf Basis der gewonnenen Ergebnisse werden wir in Zukunft Maßnahmen zur Kundenbindung ableiten. Denn zufriedene Kunden sind für Klöckner & Co die Grundlage und Voraussetzung für langfristiges und nachhaltiges Wachstum.

*Kundenumfragen als wichtiges
Feedbacktool um Systeme &
Prozesse zu optimieren*

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit über Nachhaltigkeitsinformationen

An die Klöckner & Co SE, Duisburg

Wir haben die nichtfinanzielle Konzernklärung der Klöckner & Co SE nach § 315b HGB, deren Angaben durch einen „√“ in der Nachhaltigkeitsberichterstattung kenntlich gemacht wurde, für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Unser Auftrag bezieht sich dabei ausschließlich auf die mit dem Symbol „√“ gekennzeichneten Angaben in der deutschen PDF-Version der Nachhaltigkeitsberichtserstattung. Angaben für Vorjahre waren nicht Gegenstand unseres Auftrags.

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernklärung in Übereinstimmung mit § 315c HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernklärung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernklärung zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

ERKLÄRUNGEN DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS IN BEZUG AUF DIE UNABHÄNGIGKEIT UND QUALITÄT

Wir sind von dem Unternehmen unabhängig in Übereinstimmung mit den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Unsere Prüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie den IDW Qualitätssicherungsstandard: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1).

VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die nichtfinanzielle Konzernklärung abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, ob die nichtfinanzielle Konzernklärung der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit § 315c HGB aufgestellt worden ist. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung, die wir im Wesentlichen in den Monaten Januar 2018 bis Februar 2018 durchgeführt haben, haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragung von Mitarbeitern hinsichtlich der Auswahl der Themen für die nichtfinanzielle Konzernklärung, der Risikoeinschätzung und der Konzepte von Klöckner für die als wesentlich identifizierten Themen,
- Befragung von Mitarbeitern, die mit der Datenerfassung und –konsolidierung sowie der Erstellung der nichtfinanziellen Konzernklärung beauftragt sind, zur Beurteilung des Berichterstattungssystems, der Methoden der Datengewinnung und -aufbereitung sowie der internen Kontrollen, soweit sie für die Prüfung der Angaben der nichtfinanziellen Konzernklärung relevant sind,
- Einsichtnahme in die relevanten Dokumentationen der Systeme und Prozesse zur Erhebung, Analyse und Aggregation der Daten aus den relevanten Bereichen wie z.B. Umwelt und Personal im Berichtszeitraum sowie deren stichprobenartige Überprüfung,
- Befragungen und Dokumenteneinsicht in Stichproben hinsichtlich der Erhebung und Berichterstattung von ausgewählten qualitativen Angaben und Daten,
- analytische Handlungen auf Ebene des Konzerns hinsichtlich der Qualität der berichteten Daten,
- Beurteilung der Darstellung der Angaben der nichtfinanziellen Konzernklärung.

PRÜFUNGSURTEIL

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die nichtfinanzielle Konzernklärung der Klöckner & Co SE für den Zeitraum vom 1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2017 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit § 315c HGB aufgestellt worden ist.

VERWENDUNGSZWECK DES VERMERKS

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Klöckner & Co SE geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt und nicht für andere als bestimmungsgemäße Zwecke zu verwenden. Dieser Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-) Entscheidungen treffen.

AUFTRAGSBEDINGUNGEN UND HAFTUNG

Für diesen Auftrag gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, unsere Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2017 ([http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-idw-aab-2017-de/\\$FILE/EY-idw-aab-2017-de.pdf](http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-idw-aab-2017-de/$FILE/EY-idw-aab-2017-de.pdf)). Wir verweisen ergänzend auf die dort in Ziffer 9 enthaltenen Haftungsregelungen und auf den Haftungsausschluss gegenüber Dritten. Dritten gegenüber übernehmen wir keine Verantwortung, Haftung oder anderweitige Pflichten, es sei denn, dass wir mit dem Dritten eine anders lautende schriftliche Vereinbarung geschlossen hätten oder ein solcher Haftungsausschluss unwirksam wäre.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass wir keine Aktualisierung des Vermerks hinsichtlich nach seiner Erteilung eintretender Ereignisse oder Umstände vornehmen, sofern hierzu keine rechtliche Verpflichtung besteht. Wer auch immer das in vorstehendem Vermerk zusammengefasste Ergebnis unserer Tätigkeit zur Kenntnis nimmt, hat eigenverantwortlich zu entscheiden, ob und in welcher Form er dieses Ergebnis für seine Zwecke nützlich und tauglich erachtet und durch eigene Untersuchungshandlungen erweitert, verifiziert oder aktualisiert.

München, den 23. Februar 2018

Ernst & Young GmbH

WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT

Nicole Richter

WIRTSCHAFTSPRÜFERIN

Jan Kaiser

WIRTSCHAFTSPRÜFER

Vermerk des unabhängigen
Wirtschaftsprüfers