

NACHHALTIGKEITS- BERICHT- ERSTATTUNG

der Klöckner & Co SE

Nachhaltigkeitsberichterstattung 2019 der Klöckner & Co SE	1
Handlungsfeld Mitarbeiter	4
Handlungsfeld Verantwortungsvolles Handeln	10
Handlungsfeld Umwelt	17
Handlungsfeld Digitalisierung	19
Handlungsfeld Kunden	21
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers	23



1. Nachhaltigkeitsberichterstattung 2019 der Klöckner & Co SE

[In der Stahl- und Metaldistribution zählt Klöckner & Co 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 rund 60 Kernlieferanten – dazu gehören die weltweit größten Stahlproduzenten und deren Distributionsarme. Das Thema Nachhaltigkeit ist entlang der Wertschöpfungskette Stahl von besonderer Bedeutung. Die 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 und wichtiges Glied der Wertschöpfungskette sehen uns in der Pflicht, unsere Prozesse kontinuierlich zu verbessern, um die negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu minimieren. Dabei setzen sich unsere rund 8.300 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 digitalisieren dabei vom Verkauf bis über die Auftragsabwicklung zunehmend die 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 rund 160 Standorten in 13 Ländern, sowohl in Europa als auch auf dem amerikanischen Kontinent, bedienen wir über 100.000 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, die Gebrauchsgüterindustrie sowie weitere kleinere Sektoren.

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. Diese Grundhaltung haben wir in unseren konzernweit gültigen Klöckner & Co-Prinzipien verschriftlicht. Diese Verhaltensprinzipien ermöglichen ein gemeinsames Verständnis und geben eine konkrete Orientierung für unser tägliches Handeln.

Die vorliegende Nachhaltigkeitsberichterstattung 2019 enthält den nichtfinanziellen Konzernbericht der Klöckner & Co SE gemäß § 315b HGB. Im nichtfinanziellen Konzernbericht stellen wir die für uns wesentlichen nichtfinanziellen Themen, gekennzeichnet durch eine hohe Relevanz für die Geschäftstätigkeit und ihre Auswirkungen auf die Aspekte Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung, dar. Darüber hinaus berichten wir an dieser Stelle auch transparent über unser weiteres Engagement in Sachen Nachhaltigkeit.

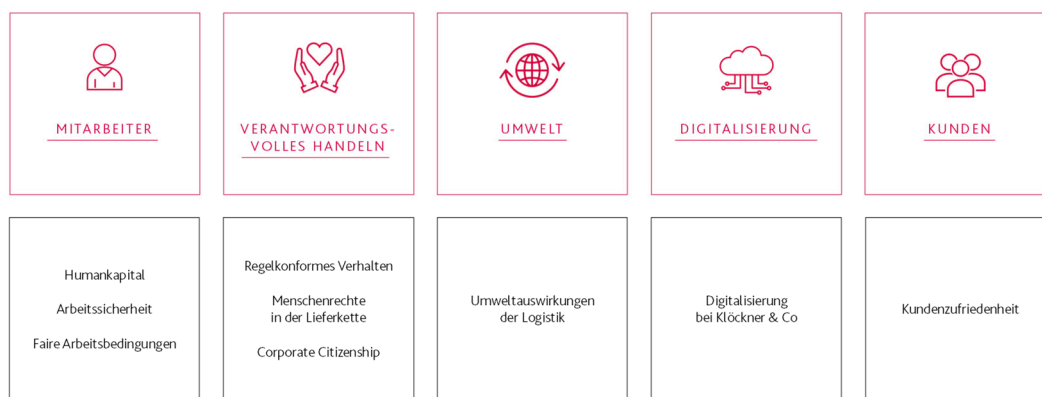
Berichtszeitraum für den nichtfinanziellen Konzernbericht ist das Geschäftsjahr 2019. Die Angaben umfassen, soweit nicht anders angegeben, alle vollkonsolidierten Gesellschaften des Klöckner & Co SE-Konzerns. Für die Erstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts wurde nach erneuter Evaluation kein Rahmenwerk genutzt, da wir unsere diesbezüglichen Informationen auch ohne Rahmenwerke strukturiert und stringent darstellen können. Dennoch findet die Überprüfung der Nutzung eines Rahmenwerks regelmäßig statt.

Die Ernst & Young GmbH wurde beauftragt, die mit dem Symbol [...] ✓ gekennzeichneten Angaben in der deutschen PDF-Version des Berichts für den Zeitraum 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit zu unterziehen. Die gekennzeichneten, geprüften Textabschnitte sind Inhalt des gesetzlich geforderten, nichtfinanziellen Berichts und sind zu unterscheiden von den weiteren, freiwilligen Angaben der Nachhaltigkeitsberichterstattung.] ✓

Wesentlichkeitsanalyse

[Die Festlegung und Ausarbeitung der Themen für den nichtfinanziellen Konzernbericht finden im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsmanagements statt. Zur Ermittlung der wesentlichen Themen haben wir im Jahr 2017 eine umfassende und konzernweite Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Dabei wurden zunächst in einer Arbeitsgruppe, bestehend aus ausgewählten Abteilungs- und Fachverantwortlichen, potenzielle Nachhaltigkeitsthemen ermittelt. Die Ergebnisse wurden anschließend im Dialog mit internen und externen Interessengruppen bestätigt. Die Priorisierung der Themen resultiert aus der Bedeutung für die Geschäftsrelevanz (Vermögens-, Finanz- und Ertragslage, Innovation & Reputation) sowie den Auswirkungen der Geschäftstätigkeit und 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 Vorsitzenden des Vorstands abgestimmt, um eine für den Konzern ganzheitliche und umfassende Berichterstattung sicherzustellen.] ✓

Unsere fünf Handlungsfelder



Fünf Handlungsfelder und
sechs wesentliche Themen

[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 gegebenenfalls angepasst. Wesentliche Themen für die Berichterstattung nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz sind analog zum Vorjahr: Humankapital, Arbeitssicherheit, Regelkonformes Verhalten, Menschenrechte in der Lieferkette, Umweltauswirkungen der Logistik und Digitalisierung bei Klöckner & Co. Zudem berichten wir in der Nachhaltigkeitsberichterstattung 2019 auch über sonstige Themen, die für Klöckner & Co im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit von Bedeutung sind.] ✓

Keine berichtspflichtigen Risiken

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 auf 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.] ✓

Ökonomisch, ökologisch und sozial verantwortliche Gestaltung

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 Interessengruppen eine wichtige Rolle, die aus der Größe und internationalen Präsenz unserer Geschäftstätigkeit erwächst. Um diese Beziehungen langfristig und verantwortlich im Sinne aller zu gestalten sowie die drei Dimensionen der Nachhaltigkeit (Ökonomie, Ökologie und Soziales) abzudecken, bündeln wir alle relevanten Aktivitäten in einem unternehmensweiten Nachhaltigkeitsmanagement. Der für das Thema verantwortliche Vorstand ist der Vorsitzende des Vorstands Gisbert Rühl. Für das Nachhaltigkeitsmanagement, die Bündelung aller Nachhaltigkeitsaktivitäten sowie für die Erstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts ist die Abteilung Investor Relations, Internal Communications & Sustainability zuständig. Daneben wurde Ende 2016 ein Sustainability Committee gebildet, das sich aus Verantwortlichen der folgenden Fachbereiche zusammensetzt: Investor Relations, Internal Communications & Sustainability, Legal & Compliance / Personnel & Insurances, Group HR und Digital Transformation. Logistics & Operations übernimmt im Bereich Digital Transformation Teilbereiche des ehemaligen SHEQ-Managements – SHEQ steht für Safety (Arbeitssicherheit), Health (Gesundheit), Environment (Umwelt) und Quality (Qualität). Dieses Komitee setzt die Eckpfeiler der Nachhaltigkeitsstrategie und agiert bei der Umsetzung in enger Abstimmung mit den jeweiligen Abteilungen des Klöckner & Co SE-Konzerns.

Zusätzlich zu der in unserem Sustainability Committee gebündelten Expertise nutzen wir gezielt die Innovationskraft unserer Mitarbeiter. Über unser firmenweites soziales Netzwerk Yammer haben unsere Mitarbeiter im Berichtsjahr 36 Ideen und Vorschläge vorgebracht, die im Anschluss durch die Abteilung Investor Relations, Internal Communications & Sustainability und den jeweiligen Fachverantwortlichen aggregiert und bezüglich ihrer Durchführbarkeit evaluiert wurden. Begleitend haben wir eine interne Nachhaltigkeitskampagne mit dem Ziel entwickelt, in unserem Unternehmen ein stärkeres Bewusstsein für Nachhaltigkeit zu verankern – im Beruflichen wie auch im Privaten. Die hierarchiefreie Einbindung aller Mitarbeiter führt zu einer deutlich erhöhten Identifikation mit dem Thema Nachhaltigkeit. Das Engagement von Mitarbeitern aus unterschiedlichen Ländern und Arbeitsbereichen innerhalb der gesamten Kampagne zeigt, wie wichtig jedem einzelnen Klöckner & Co-Mitarbeiter die nachhaltige Weiterentwicklung unseres Unternehmens ist. Beispielhaft sei hier erwähnt, dass es ein mehrfach genanntes Anliegen war, weniger Papier zu verbrauchen. Neben den ausgesprochenen Empfehlungen, Drucke zu reduzieren sowie Recycling-Papier zu nutzen, haben wir ein digitales Rechnungssystem eingeführt. Rechnungssteller werden gebeten, Rechnungen papierlos per E-Mail zu schicken.



MITARBEITER

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

Qualifizierte, motivierte und gesunde Mitarbeiter sind für Klöckner & Co die Grundlage, auf der Mehrwert geschaffen wird. Mehrwert für unsere Mitarbeiter, unser Unternehmen und somit letztlich auch für unsere Kunden. Wenn wir die Motivation aller aufrechterhalten, interne Talente fördern, 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 & Co erfolgreich ist und dass sich jeder einzelne Mitarbeiter entwickeln und sein Potenzial voll ausschöpfen kann.

Wir sind Mehrwertmacher

Dies spiegelt sich auch in unseren Klöckner & Co-Prinzipien für alle Mitarbeiter wider, an denen wir uns in unserem täglichen Handeln orientieren und die Verantwortlichkeiten klar benennen. Die Führungsprinzipien für nachhaltige Wertgenerierung und kontinuierliche Performancesteigerung sind in die neuen Klöckner & Co-Prinzipien integriert worden. Sie lauten: „Wir übernehmen Verantwortung“, „Wir sind Mehrwertmacher“, „Wir sind Teamplayer“, „Wir entwickeln uns“, „Wir sind Entdecker“, „Wir sind Möglichmacher“. Anstatt unseren Mitarbeitern Aufgaben nur zu diktieren, zielen unsere Führungskräfte darauf ab, ihre Teams weiterzuentwickeln und zu eigenständigen Entscheidungen zu befähigen. Unsere Mitarbeiter übernehmen selbst Verantwortung und bringen sich aktiv mit eigenen Vorschlägen ein. Durch regelmäßigen Austausch und Feedback – auch über Hierarchieebenen hinweg – werden so ein Mehrwert für das Unternehmen und Entfaltungsmöglichkeiten für jeden Einzelnen geschaffen.

Humankapital

[Engagierte und qualifizierte Mitarbeiter sind für uns als Dienstleistungsunternehmen ein wichtiger Erfolgsfaktor. Deshalb bieten wir unseren Mitarbeitern eine Vielzahl an Möglichkeiten zur Fort- und persönlichen Weiterbildung 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.

Mitarbeiter gezielt fördern

Ziel unserer Maßnahmen ist es, die Qualifikationen und Fähigkeiten unserer Mitarbeiter – insbesondere im Hinblick auf die Digitalisierung – ständig zu verbessern und weiterzuentwickeln sowie Talente aus den eigenen Reihen zu fördern. 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.

Der Vorsitzende des Vorstands ist durch einen stetigen Austausch über Neuerungen und Ergebnisse der Maßnahmen informiert und trägt Sorge dafür, dass die Themen der gruppenweiten Mitarbeiterstrategie vorangetrieben werden. Diese basiert auf den Säulen Führungs- und Unternehmenskultur, systematisches Performance-, Talent- und Nachfolgemanagement sowie Verbesserungen der Arbeitgeberattraktivität. Diese Themenbereiche der fünf Säulen werden von den Mitarbeitern überwiegend als positiv bewertet, wie die aktuelle Mitarbeiterbefragung zeigt. Zum Jahresanfang haben wir erneut eine konzernweite Befragung durchgeführt, an der nahezu alle Gesellschaften teilgenommen haben. Die Auswertung dient dabei, wie bereits die letzte Befragung 2015, als Grundlage für die Entwicklung neuer Maßnahmen im Bereich Humankapital. Neben der Rücklaufquote von ca. 60 % sind insbesondere die Werte zur Mitarbeiterzufriedenheit sowie das Vertrauen ins Management für uns erfreulich. So gaben 78 % der Befragten an, dass sie gerne für Klöckner & Co arbeiten. 83 % fühlen sich mit Respekt behandelt. Über drei Viertel (77 %) kennen die Klöckner & Co-Strategie und 78 % wissen, wie sie zur Erreichung der Unternehmensziele beitragen.

*Unternehmensinterne
Online-Akademie*

Um die persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter im Gesamtkonzern zu fördern und diese auf die digitale Zukunft vorzubereiten, bietet Klöckner & Co ein breitgefächertes Angebot an Onlinefortbildungen in unserer Digital Academy an – und dieses kann an jedem Standort von den Mitarbeitern während der Arbeitszeit genutzt werden. Der Fokus unserer Fortbildungen lag im Jahr 2019 unter anderem auf den Themen Basiswissen Digitalisierung, Coding, Onlinemarketing und digitale Geschäftsmodelle.

Daneben unterstützt Klöckner & Co individuell eigene Fortbildungsvorhaben der Mitarbeiter. Im Berichtsjahr haben wir unseren Prozess zum Review (Mitarbeitergespräche) optimiert und führen nun in fast allen Landesgesellschaften Mitarbeiterjahres- und zum Teil auch -halbjahresgespräche. Der neue Review-Prozess ist mitarbeiterzentrierter und flexibler, außerdem wird er über eine benutzerfreundlichere Software-Oberfläche durchgeführt. In den Reviews erhalten unsere Mitarbeiter ein Feedback zu ihrer Performance und es werden individuelle Wünsche und Fortbildungsmaßnahmen in den jeweiligen Zielvereinbarungen festgelegt. Mit der Prozessanpassung reagieren wir auf die Mitarbeiterbefragung im Januar 2019, in der 19 % angaben, dass sie nicht regelmäßig Feedback erhalten, woraus wir abgeleitet haben, diesen Punkt zu verbessern.

Europaweit bleibt die Fortbildung „CLEAR Sales – Selling through the eyes of your customer“ weiterhin Bestandteil unseres Fortbildungskatalogs. Die Schulung wurde im Geschäftsjahr 2018 ausgerollt und äußerst positiv von den Teilnehmenden und Länder-CEOs bewertet. Das Verkaufstraining legt den Schwerpunkt auf Kommunikation, den Aufbau bzw. die Stärkung von Kundenbeziehungen und schult die Teilnehmer darin, die Bedürfnisse unserer Kunden besser zu erkennen und ihnen maßgeschneiderte Lösungen anzubieten.

*Trainings zugeschnitten auf
unsere digitale Transformation*

Darüber hinaus gibt es interne Maßnahmen zur Nachwuchsentwicklung, wie bspw. das Emerging-Leaders-Programm – ein weltweites Förderprogramm für die Führungspotenziale von morgen. In dem Programm werden Kompetenzen aufgefrischt und neu vermittelt, die essenziell sind für die digitale Zukunft und die Zukunft des Konzerns. Die Inhalte reichen von modernen betriebswirtschaftlichen Themen, Leadership-Skills, Change-Management-Kompetenzen bis hin zu agilen Arbeitsmethoden – als wirkungsvolle Methode für innovatives und kundenzentriertes Arbeiten zugeschnitten auf unsere digitale Transformation. Die Beförderungsrate der ersten Emerging Leaders aus den Jahren 2015/2016 liegt bei 62 %. Die zweite Kohorte ist seit Ende 2017 ebenfalls fertig und bereits erfolgreich in Niederlassungsleiterpositionen bzw. in operativen Leitungspositionen im Einsatz. Hier konnten bis dato 64 % die nächste Karrierestufe nehmen. Im Berichtsjahr ist bereits die dritte Kohorte gestartet, wobei das unternehmensweite Assessment-Center erstmals ausschließlich online über eine digitale Plattform stattfand. Dadurch konnten mehr Auswahlgespräche geführt werden, da die Assessoren flexibler in der Prozessführung waren.

Nach einem ersten erfolgreichen Pilotprogramm in Deutschland wurde im Jahr 2018 zudem in allen europäischen Landesgesellschaften ein Country-Talent-Pool-Programm aufgesetzt. Ausgewählte Nachwuchstalente werden über den Zeitraum von zwölf Monaten gezielt gefördert und fortgebildet. Die Teilnehmer durchlaufen dabei fünf Module, die jeweils an verschiedenen Standorten stattfinden. In allen Ländern ist dieses Programm gestartet und in Deutschland ist die zweite Kohorte bereits fertig.

Konzernweit bietet Klöckner & Co Berufseinsteigern und Studierenden Tätigkeiten als Praktikanten und Werkstudenten an, um Studieninhalte in die Praxis umsetzen und vertiefen zu können. Dabei folgen unsere deutschen Angebote den Qualitätsstandards der Initiative „Fair Company“, zu deren Einhaltung sich Klöckner & Co jährlich von Neuem verpflichtet.

Wir haben im Berichtsjahr erneut am renommierten Ruhr-Fellowship-Programm teilgenommen. Während des Austauschprogramms wird Studierenden amerikanischer Eliteuniversitäten, wie u. a. der Princeton University, Harvard University oder auch der Yale University, ein mehrwöchiger Aufenthalt im Ruhrgebiet ermöglicht. Nachdem die Teilnehmenden zunächst ein akademisch-kulturelles Programm mit Vorträgen, Kursen und Exkursionen durchlaufen, absolvieren sie im Anschluss ein Praktikum bei einem lokalen Unternehmen wie etwa Klöckner & Co.

Zusätzlich bieten wir eine Vielzahl an Ausbildungsplätzen und äquivalenten Programmen an, die jungen Leuten den Berufseinstieg ermöglichen und Klöckner & Co gleichzeitig qualifizierte Nachwuchskräfte sichern. In Deutschland lag der Anteil der Auszubildenden an unserer gesamten Belegschaft im Berichtsjahr bei 6,1 %. Seit Kurzem bieten wir die Ausbildung zum/zur Kaufmann/-frau im E-Commerce an, was seit dem 1. August 2019 ein anerkannter Ausbildungsberuf ist.

Dass unsere Weiterbildungsmaßnahmen gut ankommen, zeigt sich unter anderem in den Ergebnissen unserer Mitarbeiterbefragung sowie durch das durchweg positive Feedback zu unserem Emerging-Leaders-Programm und unsere kununu-Bewertungen, wo wir regelmäßig als Top-Arbeitgeber bewertet werden. So wurden wir beim „FOCUS-Arbeitgeber Award“ (der in Kooperation mit dem Statistikportal Statista, dem Karriereportal Xing und kununu als größtem Arbeitgeber-Bewertungsportal in Europa durchgeführt wird) 2019 erneut als „Top Nationaler Arbeitgeber“ in Deutschland ausgezeichnet. Klöckner & Co gehört laut einer Studie des F.A.Z Instituts und des IMWF Instituts für Management- und Wirtschaftsforschung außerdem zu Deutschlands begehrtesten Arbeitgebern 2019. In das Ergebnis eingeflossen sind folgende Faktoren: Arbeitgeber-Performance, Wirtschaftlichkeit, Produkt- und Serviceleistung, Nachhaltigkeit und Managementleitung.]√

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.

Safety 1st. Immer.

Neben den gesetzlichen Anforderungen wird dem Thema Arbeitssicherheit bei Klöckner & Co auf verschiedenen Ebenen Rechnung getragen.

Auf strategischer Unternehmensebene werden seit 2013 alle Aktivitäten im Bereich Arbeitssicherheit in Europa unter der Initiative „Safety 1st“ und ähnlichen Initiativen in den amerikanischen Landesgesellschaften gebündelt. Diese werden im Sinne der kontinuierlichen Verbesserung ständig erweitert. So wurde beispielsweise Ende 2018 gemeinsam mit der Unternehmensberatung DuPont eine weltweite „Safety Perception“-Umfrage durchgeführt und es wurden die jeweiligen Sicherheits-Aktionspläne der einzelnen Länder eingefordert.

LTIF-Wert 2019 auf
10,3 gesunken

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). Diese ist definiert als Anzahl der Unfälle/Anzahl der Arbeitsstunden x 1.000.000. Dabei berücksichtigen wir Unfälle bereits ab einem Ausfalltag. Die Entwicklung der LTIFs ist fester Bestandteil der regelmäßig stattfindenden Vorstands- und Aufsichtsratssitzungen, hierzu wird ein monatliches Reporting durchgeführt. Die Entwicklung der LTIFs im Berichtsjahr 2019 konnte auf 10,3 verringert werden im Vergleich zum Vorjahreswert von 13,3. Das Ziel für das Jahr 2020 ist die nachhaltige Reduktion der konzernweiten durchschnittlichen Unfallhäufigkeit auf einen LTIF-Wert von 10,0¹.

Um im Konzernverbund einen regelmäßigen Austausch über das Thema Arbeitssicherheit in Europa zu gewährleisten, gibt es einen Zirkel, der sich aus den Fachverantwortlichen der europäischen Landesgesellschaften zusammensetzt. Dieser tagt zweimal jährlich und ist für das Monitoring der Gesamtmaßnahmen sowie die Koordination unserer Arbeitssicherheitsstrategie zuständig. Der Zirkel steht in engem Austausch mit den amerikanischen Landesgesellschaften und berichtet direkt an die für das operative Geschäft zuständigen Vorstände.

In allen europäischen Landesgesellschaften bis auf Belgien ist eine Arbeitsschutzertifizierung, in der Regel nach den internationalen Standards OHSAS 18001 bzw. ISO 45001, bereits eingeführt.

Auf Landes- und Niederlassungsebene arbeiten zudem die SHEQ-Teams der jeweiligen Landesgesellschaften kontinuierlich daran, das Unfallrisiko systematisch zu mindern und das Arbeitsschutzbewusstsein unserer Mitarbeiter zu schärfen. Die Fachverantwortlichen der jeweiligen Landesorganisationen sind dabei für das regionale Ausrollen der beschlossenen Maßnahmen zuständig, führen Plausibilitätsprüfungen von Unfallursachen sowie Risikoanalysen durch und koordinieren standortübergreifende Schulungen.

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 Unfallreporte oder auch die Safety Card, die wichtige Verhaltensregeln im Scheckkartenformat einprägsam vermittelt. Zudem sind alle Besucher verpflichtet Helm, Sicherheitsschuhe und Warnweste zu tragen. Auch unsere operativen Abläufe werden kontinuierlich durch an den jeweiligen Kontext angepasste Einzelmaßnahmen optimiert. Bereits im Jahr 2018 wurde eine neue Reihe von Schulungsfilmen realisiert, die im Berichtsjahr mit einer vierten Episode fortgeführt wurde. Des Weiteren wurde ein „Safety 1st E-Learning“ eingeführt, das seit Jahresbeginn fester Bestandteil des Onboarding-Prozesses jedes Mitarbeiters ist.

Unfälle sind immer vermeidbar und präventives Handeln ermöglicht uns im Vorfeld Schaden von Mitarbeitern und vom 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.]√

¹ LTIF gilt nur für Klöckner & Co-Mitarbeiter. Wegeunfälle werden nicht inkludiert.

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.

Mit dem Code of Conduct haben wir uns unter anderem dazu verpflichtet, 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, ethnischen und religiösen Hintergründe und verpflichten uns dem Gleichheitsgrundsatz. Die genauen Verhaltensregeln für unsere Mitarbeiter sind in unserem Code of Conduct auf unserer Website 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.

Doch nicht nur die Vielfalt der Nationalitäten ist für Klöckner & Co ein wichtiges Anliegen, sondern auch die Gewinnung von Frauen für Fach- und Führungspositionen. Wir haben konzernweit eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen nicht nur zum Ziel, sondern bereits in unsere Strategie aufgenommen und umgesetzt. So konnte der Frauenanteil auf den Führungsebenen 1 bis 3 unterhalb des Vorstandes von 8 % im Jahr 2011 bereits 2014 auf 14 % erhöht werden und ist bis Ende 2019 auf 17 % gestiegen. Bis 2022 soll der Anteil der Frauen im Management auf 22 % steigen.

Wie erfolgreich unsere Konzepte zur Förderung von Frauen in Führungspositionen sind, zeigen die Ergebnisse des „Frauen-Karriere-Index“ der Jahre 2015 bis 2018, der regelmäßig durch die Barbara Lutz Index Management GmbH durchgeführt wird. Klöckner & Co wurde in dieser jährlichen externen Erhebung, basierend auf objektiven Unternehmensfakten zur Förderung von Frauen in Führungspositionen, im ersten Quartal 2019 bereits zum vierten Mal in Folge als ein Top-Ten-Unternehmen unter mehr als 160 teilnehmenden Unternehmen ausgezeichnet.

In der Brigitte-Studie 2019, in der die besten Arbeitgeber für Frauen in Deutschland ermittelt werden, erhielt Klöckner & Co fünf von fünf möglichen Sternen. Bewertet wurden Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Flexibilität der Arbeit, Hilfe beim Berufseinstieg, Karriere im Top-Management, Stellenwert der Frauenförderung im Unternehmen sowie Transparenz. Dabei wurde Klöckner & Co besonders hervorgehoben, da wir Personalberatern bei der Suche nach neuen Mitarbeitern die Richtlinie vorgeben, mindestens 30 % der Vorschläge mit weiblichen Bewerbern zu unterlegen.

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. Der Vorsitzende des Vorstands Gisbert Rühl hat 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 keinsten 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. Um der Bedeutung gerecht zu werden, wurde das Thema „respektvoller Umgang miteinander“ in die gruppenweiten Compliance-Schulungen für alle Kolleginnen und Kollegen aufgenommen.

*Konstruktives und
wertschätzendes Arbeitsklima*

Einen weiteren Faktor von Wertschätzung stellt für Klöckner & Co die Beachtung der unterschiedlichen Ausgangslagen und Wünsche unserer Mitarbeiter dar, die sich insbesondere in einer menschenfreundlichen, flexiblen und mobilen Arbeitsauffassung widerspiegelt. In der Holding der Klöckner & Co SE wird seit 2017 eine Regelung zum Homeoffice für die zeitliche und räumliche Flexibilisierung der Arbeitsorganisation angewendet und auch unseren Landesgesellschaften wird die Einrichtung ähnlicher Programme empfohlen. Damit wollen wir unseren Mitarbeitern eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und individueller Lebensführung ermöglichen, die Arbeitsqualität und -produktivität verbessern sowie durch mehr Selbstverantwortung bei der Gestaltung und Durchführung der Arbeit eine höhere Arbeits- und Ergebniszufriedenheit erreichen.

Handlungsfeld
Verantwortungsvolles
Handeln



VERANTWORTUNGSVOLLES HANDELN

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

Verantwortungsvolles Handeln wird bei Klöckner & Co ganzheitlich betrachtet. So wird es 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 Vorsitzende des Vorstands 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 wertorientierten 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 sind 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
eigenverantwortlich
einhalten*

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 integres Verhalten und verantwortliches Handeln innerhalb des Unternehmens wie auch im Umgang mit seinen Geschäftspartnern sicherstellen und die Beziehungen verantwortungsbewusst gestalten.

Unser Ziel ist es, korruptions- und kartellverdächtige Situationen grundsätzlich zu vermeiden und potenziellen Verstößen frühzeitig entgegenzuwirken. Jeder Mitarbeiter ist aufgefordert, in seinem Verantwortungsbereich aktiv an der Umsetzung des Klöckner & Co-Compliance-Programms mitzuwirken.

Dabei gehört es zu den grundlegenden Prinzipien von Klöckner & Co, 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. Dezember 1997. Zusätzlich ist Klöckner & Co bestrebt alle Anti-Korruptionsgesetze der Länder, in denen wir geschäftlich tätig sind, einschließlich des UK Bribery Act und des US Foreign Corrupt Practices Act, zu befolgen.

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. Klöckner & Co 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 Klöckner & 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 und Verfahrensanweisungen, bspw. zur Einhaltung kartellrechtlicher Vorschriften, zur Einschaltung von Intermediären, zur Geldwäscheprävention, zur Exportkontrolle oder zur Bekämpfung der Korruption im Geschäftsverkehr. Von unseren externen Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie die ethischen Werte und Prinzipien unseres Code of Conduct bzw. Supplier Code of Conduct oder eines gleichwertigen eigenen Verhaltenskodex beachten und in ihrer Organisation wirksam umsetzen.

*Compliance Management System:
Korruption und Geldwäsche
verhindern*

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 unter anderem auf die Bereiche Wettbewerbsrecht, Korruptionsbekämpfung und Geldwäscheprävention. Für die Weiterentwicklung, Steuerung und Umsetzung des Compliance Management Systems ist eine Compliance-Organisation eingerichtet worden, die die Mitarbeiter regelmäßig über die maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen und internen Richtlinien und Verfahrensanweisungen unterrichtet und schult. Darüber hinaus informiert der Chief Compliance Officer den Gesamtvorstand monatlich über die aktuellen Entwicklungen und leitet Ad-hoc-Meldungen umgehend an den Vorsitzenden des Vorstands weiter.

Die Compliance-Organisation führt regelmäßig Risikoanalysen zu Compliance-Themen, sogenannte Compliance Risk Assessments, mit den Landesorganisationen durch. Im Zuge der Risikoanalysen bewertet die Compliance-Organisation gemeinsam mit den Geschäftsführern der jeweiligen Landesorganisation die individuellen Compliance-Risiken und trifft Vorsorgemaßnahmen. In den Risikofeldern Kartellrecht und Korruption wurde im Berichtsjahr kein über das bereits getroffene Maß hinausgehender Handlungsbedarf festgestellt.

Des Weiteren werden in Zusammenarbeit mit dem Zentralbereich Internal Audit, im Rahmen der planmäßigen IKS-Audits, auch Compliance Audits in unseren Landesgesellschaften durchgeführt mit dem Ziel, die Einhaltung der implementierten Compliance-Instrumente und -Regeln zu prüfen.

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 Klöckner & Co eines externen Dienstleisters. Diese Prüfung wird risikoorientiert und in festgelegter Frequenz wiederholt. Zusätzlich unterziehen wir alle Mitarbeiter des Managementlevels 1 und 2 einem externen Integritäts-Screening, das durch eine regelmäßig 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 Verfahrensanweisungen in ihrem Verantwortungsbereich und ergreifen die jeweils notwendigen Maßnahmen zur Umsetzung der entsprechenden Anforderungen. Dabei kommt unter anderem 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. Im Berichtsjahr wurden ein E-Learning zur erneuten Abgabe der Compliance-Verpflichtungserklärung und ein Awareness-Training zu verschiedenen Betrugsvarianten des sogenannten CEO-Fraud entwickelt und ausgerollt. Die Mitarbeiter haben sich in diesem Rahmen über die Änderungen informiert und die neue Version der Erklärung abgegeben.

Handlungsfeld
Verantwortungsvolles
Handeln

Neue Mitarbeiter werden mittels Präsenzs Schulungen und E-Learning-Programmen mit den Inhalten des Code of Conduct vertraut gemacht und unter anderem für Compliance-relevante Themen wie Kartellrecht, Korruptionsrisiken, Geldwäscherisiken und dolose Handlungen sensibilisiert. Dabei teilen wir unsere Mitarbeiter zunächst in verschiedene Zielgruppen ein, die daraufhin auf ihre jeweiligen Aufgabengebiete zugeschnittene Schulungen erhalten. Neu eingestellte Mitarbeiter müssen zum Einstieg das Code of Conduct-Training durchlaufen. Zusätzlich zu allen neuen Mitarbeitern wurde im Berichtszeitraum damit begonnen, auch alle gewerblichen Mitarbeiter in Europa in das Code of Conduct-Training einzuschreiben. Vor 2019 waren gewerbliche Mitarbeiter im Code of Conduct-Training für neue Mitarbeiter nicht mit einbezogen und werden daher seit diesem Jahr nachgeschult. Im Berichtszeitraum wurde das Training rund 940² Mitarbeitern zugewiesen.

Über das Code of Conduct-Training hinaus müssen Mitarbeiter bestimmter Zielgruppen, insbesondere solche mit Kontakt zu Amtsträgern, Kunden, Lieferanten und Dienstleistern, zusätzlich zu Beginn ihrer Tätigkeit im Konzern das Compliance Basis Training absolvieren. Im Berichtszeitraum haben wir auch hier den Teilnehmerkreis erweitert und rund 610² Mitarbeiter in das Compliance Basis Training eingeschrieben.

Wir führen außerdem konzernweit Auffrischungsschulungen in Form von E-Learnings durch, um unsere Mitarbeiter auf dem neuesten Stand zu halten und beispielhaft konkrete, Compliance-relevante Sachverhalte aus ihrem Alltag zu behandeln. Im Berichtsjahr wurde das Compliance Basis Training um eine neue Schulung zum Thema CEO-Fraud ergänzt. Sämtliche vorgenannte Pflichtschulungen sowie Schulungsangebote wurden auch in diesem Jahr angeboten und durchgeführt.

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 das Corporate Compliance Office 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.

Die Wirkung unseres Compliance Managements zeigt sich in den Zahlen. So haben wir keine schweren Verstöße gegen unsere Richtlinien verzeichnen können und auch bei 13² Prüfungen einzelner Geschäftsstandorte durch unser Internal Audit konnten weder wesentliche 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. Dies betrifft sowohl unser eigenes Unternehmen als auch die vorgelagerten Teile unserer Wertschöpfungskette. Denn auch von den Beteiligten in unserer Lieferkette erwarten wir, dass sie dieselben Grundsätze befolgen.

Wie in unserem Code of Conduct und darüber hinaus in unserer internen Konzernrichtlinie zum Thema Menschenrechte festgelegt ist, duldet Klöckner & Co keine Verstöße gegen die dort dargelegten Grundsätze. Zu diesen gehören neben der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der Menschenrechte auch das Verbot von Kinderarbeit, die Gewährleistung von Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit der Mitarbeiter sowie die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns und der gesetzlichen Arbeitszeiten.

² Die Zahlen beziehen sich auf den Zeitraum vom 1. Oktober 2018 bis 30. September 2019.

Um diese Erwartungshaltung auch gegenüber unseren Lieferanten eindeutig zum Ausdruck zu bringen, haben wir bereits im Geschäftsjahr 2018 konzernweit einen Supplier Code of Conduct eingeführt, der auf unserer Website verfügbar ist und zusätzlich an alle Kernlieferanten versandt wurde. Die Lieferanten bekennen sich durch ihre Unterschrift zur Einhaltung von geltenden Gesetzen, zu Nachhaltigkeit und zu den ethischen Werten von Klöckner & Co. Sofern der Lieferant einen eigenen, gleichwertigen Code of Conduct in seinem Unternehmen etabliert hat, erfolgt eine Gleichwertigkeitsprüfung durch das Corporate Compliance Office. Falls diese Prüfung gravierende Abweichungen in den genannten Themen offenbaren sollte und der Lieferant sich weigert unseren Supplier Code of Conduct anzuerkennen, wird er konsequent für den weiteren Einkauf gesperrt. Im Berichtsjahr wurden in keinem Fall Abweichungen in der Gleichwertigkeitsprüfung festgestellt.

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

Ein besonderes Augenmerk liegt bei Klöckner & Co auf der umsichtigen und verantwortungsvollen Beschaffung von Produkten. Ein zentrales Ziel im Beschaffungsprozess ist es, beispielsweise sicherzustellen, dass die in unseren Produkten enthaltenen Mineralien nicht aus Konfliktländern stammen.

*Produktportfolios auf
Konfliktmineralien prüfen*

Für uns als Händler ist insbesondere die Herkunft der in den von uns angebotenen Produkten enthaltenen Mineralien von Bedeutung. Die Wichtigkeit dieses Themas spiegelt sich auch in den Forderungen unserer international agierenden Kunden wider, die von uns eindeutige Herkunftsnachweise erwarten. Von besonderem Interesse sind dabei Konfliktmineralien wie Columbit-Tantalit (Coltan), Kassiterit (Zinnstein), Gold, Wolframit und deren Derivate, zu denen Tantal, Zinn und Wolfram zählen. Die jährliche Prüfung unseres Produktportfolios hat im Geschäftsjahr 2019 ergeben, dass unter 1 % unserer Produkte Tantal, Zinn oder Wolfram enthalten können.

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

Sofern Lieferanten Komponenten, Teile oder Produkte unter Verwendung der fraglichen Mineralien herstellen, erwarten wir, dass diese Materialien nicht aus den zuvor genannten Staaten bezogen werden. Sollten unsere Kunden dafür einen entsprechenden Nachweis einfordern, nutzen wir bei allen betreffenden Lieferanten das „Conflict Minerals Reporting Template“ der Responsible Minerals Initiative für die systematisierte Abfrage zur Herkunft von Konfliktmineralien. Wir erwarten, dass die Lieferanten die Konfliktmineralien gemeinsam mit ihren Lieferanten mindestens bis zum Hüttenwerk zurückverfolgen und sich für Standardberichtsprozesse einsetzen. Klöckner & Co behält sich das Recht vor, von Lieferanten auch darüber hinaus Nachweise über ihre Lieferkette zu verlangen und Konfliktmineralien gegebenenfalls bis zur Mine zurückverfolgen zu lassen. Die Lieferanten sollten zudem ihrerseits Richtlinien und Grundsätze zum Thema Konfliktmineralien formulieren und umsetzen. Nach Möglichkeit sollten sie auch ihre Lieferanten dazu verpflichten, entsprechende Richtlinien und Grundsätze zu verabschieden und zu befolgen.

Handlungsfeld
Verantwortungsvolles
Handeln

Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie entsprechende Nachweise fünf Jahre lang aufbewahren und sie Klöckner & Co auf Nachfrage vorlegen. Sofern ein Lieferant den Nachweis der Herkunft der Konfliktminerale nicht erbringt, wird er systematisch für weitere Einkäufe gesperrt. Gleiches gilt, wenn der Lieferant sich nicht zu den obigen Grundsätzen hinsichtlich der Herkunft von Konfliktmineralien bekennt. Im Berichtsjahr 2019 mussten keine Lieferanten aufgrund fehlender Nachweise gesperrt werden.] ✓

Corporate Citizenship

Weltweit agiert Klöckner & Co in 13 Ländern, unterhält rund 160 Standorte und gibt rund 8.300 Menschen einen Arbeitsplatz. Daraus erwächst nicht nur eine Verantwortung für unsere Mitarbeiter, sondern auch für das jeweilige regionale Umfeld unseres Unternehmenssitzes und unserer Niederlassungen. Daher engagieren wir uns im direkten Umfeld unserer Unternehmensstandorte und tragen so unseren Teil zur Lösung von gesellschaftlichen Herausforderungen bei.

*Aktiv in der direkten
Nachbarschaft engagieren*

Unser Ziel ist es, dass unsere finanziellen Zuwendungen denen zugutekommen, die sie wirklich benötigen. Da unsere Landesgesellschaften 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 Verfahrensanweisung, mit der wir eine gemeinsame Ausrichtung des Engagements sicherstellen und gleichzeitig den individuellen Gegebenheiten 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.

REGIONALE HILFSPROJEKTE

Klöckner & Co verfolgt eine klare Strategie bei der Unterstützung von gemeinnützigen Projekten in Deutschland: Wir möchten die Bildungssituation sozial benachteiligter Kinder in unserem direkten Umfeld nachhaltig verbessern. Um dieses Ziel zu erreichen, konzentrieren wir unseren Beitrag auf lokale Bildungs- und Grundversorgungsprojekte für Kinder und Jugendliche an unserem Unternehmenssitz in Duisburg.

Unseren Fokus legen wir dabei seit mittlerweile zehn Jahren auf die Stadtteilarbeit in Duisburg-Marxloh, das von einem hohen Anteil an Einwohnern mit Migrationshintergrund geprägt ist.

*Gezielte Stadtteilerförderung
in Duisburg-Marxloh*

Dabei kooperieren wir mit Schulen, Kinder- und Jugendeinrichtungen sowie regionalen Stiftungen.

Klöckner & Co engagiert sich entlang fünf strategischer Säulen im Stadtteil, um die Nachwuchskräfte von morgen zu fördern und damit einen wichtigen Beitrag zur Stärkung der Region zu leisten. Unsere langjährige Förderung ermöglicht Kontinuität und Nachhaltigkeit.

1. Grundversorgung: Klöckner & Co unterstützt Marxloher Einrichtungen bei der Bereitstellung gesunder Mahlzeiten, damit die Kinder und Jugendlichen konzentriert durch den Schulalltag gehen können und bei einem gemeinsamen Essen, unabhängig von ihrer Herkunft, als Gemeinschaft interagieren.

2. Essenzielle Sanierungsmaßnahmen: In der Vergangenheit konnte bereits in Kooperation mit der Stadt Duisburg ein Jugendzentrum saniert sowie die Pausenüberdachung einer Grundschule erneuert werden. Eine weitere Grundschule mit Raumnot wurde mit multifunktionalen Schulräumen ausgestattet. Im Berichtsjahr wurde außerdem ein Schulklavierflügel eingeweiht, an dessen Sanierung sich Klöckner & Co beteiligte.

3. Starkes Netzwerk: Durch das starke Netzwerk von Klöckner & Co profitieren die Einrichtungen in Marxloh immer wieder von exklusiven Projekten, wie dem alljährlichen Kostümwettbewerb von „Wagner für Kinder“ der Bayreuther Festspiele in Kooperation mit der Fair Play Stiftung. Katharina Wagner, Urenkelin des Komponisten Richard Wagner, besuchte gemeinsam mit dem Vorsitzenden des Vorstands, Gisbert Rühl, Schüler der Duisburger Partnerschulen von Klöckner & Co. Gemeinsam entwarfen sie Kostüme für die Kinderoper in Bayreuth. Schülerinnen und Schüler einer Partnerschule hatten wieder die Möglichkeit, nach Bayreuth zu reisen und bei der Premiere der Kinderoper die selbst entworfenen Kostüme auf der Bühne an den Protagonisten zu sehen.

4. Schulische Bildungsprojekte: Klöckner & Co fördert 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 wichtigen Beitrag zum Abbau von Chancenungleichheiten zwischen Menschen unterschiedlicher sozialer Herkunft. Weiterhin profitiert eine Partnerschule in Marxloh von dem Fellow-Projekt der Teach First Deutschland gemeinnützige GmbH, bei dem Hochschulabsolventen benachteiligte Schüler im regulären Unterricht unterstützen. Im aktuellen Berichtsjahr wurde das Engagement mit dem Programm „Tausche Bildung für Wohnen e.V.“ ausgeweitet: Sechs Bildungspaten unterstützen Grundschulkinder im Unterricht, freien Lernen sowie offenen Ganztags und stehen weiteren Kindern des Stadtteils außerhalb des Schulalltags auf dem Weg durch ihr herausforderndes Leben zur Seite.

5. Musische und kreative Entwicklung: 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. Mittlerweile sind sechs Schulen mit 650 Schülern beteiligt und im Schuljahr 2018/2019 hatten die Kinder und Jugendlichen mit 22 Darbietungen so viele Aufführungen und mit knapp 5.000 Zuschauern so viel Publikum wie nie zuvor. Insgesamt gab es 730 Workshops, in denen die Schüler sich musikalisch und tänzerisch weiterbilden konnten. Die musikalische Bildungsarbeit findet überregionale Anerkennung: Nachdem das Education-Programm im Oktober 2016 den von der Deutschen Phono-Akademie verliehenen „Echo Klassik“ in der Kategorie „Nachwuchsförderung“ sowie im November 2014 den „Junge Ohren Preis“ erhalten hatte, wurde das Engagement 2018 mit dem renommierten „MIXED UP Preis“ ausgezeichnet. Der von der Bundesvereinigung kultureller Kinder- und Jugendbildung und dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ausgelobte Preis würdigte die langfristige, institutionen- und spartenübergreifende Zusammenarbeit in der Kategorie „Dauerbrenner“. Diese und weitere Auszeichnungen bestätigen unsere erfolgreiche Kooperation, die auch künftig Teil unseres Engagements bleiben soll. Die Stiftung Klavier-Festival Ruhr macht sich zudem auch für aktuelle Herausforderungen wie den Lehrermangel stark und hat im Berichtsjahr 100 Lehramtsanwärter zum Studientag eingeladen, um auf die beruflichen Potenziale an den Schulen im Stadtteil aufmerksam zu machen.

Zusätzlich versucht sich Klöckner & Co auch zu besonderen Anlässen für die Kinder starkzumachen, indem wir z. B. zu Weihnachten allen Schülern der Grundschulen in Marxloh mit Geschenken wie Schulmaterialien eine Freude bereiten.

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, sodass 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.

Handlungsfeld
Verantwortungsvolles
Handeln

ReDI steht für Readiness (auf 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 und Münchener Start-up-Szene. Auch wir sind mit unserem Group Center of Competence für Digitalisierung, kloeckner.i, in Berlin vertreten. 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.

UNIVERSITÄRE BILDUNG

In Deutschland pflegen wir engen Kontakt zur European Business School (EBS) und zur Universität Duisburg-Essen, in deren Förderverein Gisbert Rühl Präsident ist. Zusätzlich zu 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 Studierenden 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.



UMWELT

Umweltauswirkungen der Logistik

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

Das Thema Umweltschutz ist ein wichtiger Bestandteil unserer SHEQ-Policy – unserer internen Arbeitssicherheits-, Gesundheits-, Umwelt- und Qualitätsrichtlinie. Governance-Funktionen in Bezug auf SHEQ fallen in die Zuständigkeit des Bereichs Logistics & Operations innerhalb der Zentralabteilung Digital Transformation. Alle weiteren Aufgaben liegen bei den Landesgesellschaften, die über eigene Logistik-Bereiche verfügen. Grundsätzlich wird der Vorstand von der Zentralabteilung in der Holding regelmäßig in Form von Reporten über die Entwicklungen informiert.

Ziel: CO₂-Ausstoß der Lieferflotte reduzieren

Bedeutender Teil unseres Geschäftsmodells ist die Distribution von Produkten an unsere Kunden mithilfe von LKWs. Die zentrale Aufgabe im Handlungsfeld Umwelt ist für Klöckner & Co daher, die Umweltauswirkungen der Logistikprozesse entlang unserer Wertschöpfungskette zu optimieren. In diesem Zusammenhang ist das konzernweite Ziel unserer Projekte und Maßnahmen, unser derzeitig hohes Servicelevel bei gleichzeitigem Einsatz von weniger LKWs aufrechtzuerhalten und somit sowohl einerseits Kosten einzusparen als auch andererseits den dadurch verursachten CO₂-Ausstoß zu reduzieren.

Dabei wird grundsätzlich versucht, die Umweltauswirkungen der Logistik auf drei Ebenen entlang unserer Wertschöpfungskette zu beeinflussen – Wareneingang, interne Transporte sowie Auslieferung an unsere Kunden.

Auf der ersten Ebene versuchen wir die Steuerung der Wareneingänge zu optimieren. Die Produkte werden dabei überwiegend von unseren Lieferanten an unsere Standorte geliefert. Durch eine zielgerichtete Koordination von Lieferanten auf Ebene eins und durch ein besseres Bestandsmanagement auf der zweiten Ebene versuchen wir die internen Transporte zwischen unseren Standorten zu reduzieren. Dies geschieht bspw. durch eine optimierte Bestandsallokation.

Zudem erfolgt eine ständige Überprüfung unserer internen Netzwerkstrukturen in den jeweiligen Landesorganisationen: Das Monitoring und Reporting von relevanten KPIs wie Transport, Lagerkosten oder Absatz gibt Hinweise auf notwendige Netzwerkanpassungen.

So wurde in der Pilotprojekt-Region im Osten von Deutschland die Lagerstruktur verbessert, wodurch sich unsere internen Transporte aus anderen Gebieten Deutschlands weiter reduzieren lassen. Auch in Frankreich verfolgt die Inbetriebnahme eines neuen Zentrallagers in Paris als Ersatz zweier Bestandslager dieselben Ziele. In der Schweiz erfolgt ebenfalls eine weitere Konzentration von elf Stahl-Lagerstandorten auf drei Regionallager. Sieben Lagerstandorte sind bereits geschlossen und das achte Lager wird Anfang 2020 als Letztes geschlossen. Neben dem bestehenden Zentrallager in Birsfelden sind Schwerpunktlager für Stahl in St. Gallen und Crissier entstanden. Diese Bündelung auf wenige Standorte erhöht die Auslastung pro LKW. In unserer Landesgesellschaft Kloeckner Metals UK sowie unserer deutschen Gesellschaft Becker Stahl-Service sind zudem bereits alle Standorte nach dem Umweltstandard ISO 14001 zertifiziert worden, der auch die Logistik berücksichtigt.

Zudem hat sich Kloeckner Metals UK im Berichtsjahr gemäß BES 6001³ zur verantwortungsvollen Beschaffung zertifizieren lassen.

Auf der dritten Ebene wird die Ware aus den rund 100 Lagerstandorten in Europa an den Kunden ausgeliefert. Hier achten wir insbesondere auf die Effizienz unserer Auslieferungstouren. Maßgebend für eine effiziente Planungsqualität dieser Auslieferungstouren sind, neben der Einhaltung von Lieferterminen, auch die optimale Auslastung der LKWs und die wegeoptimierte Routenplanung. Bereits im Jahr 2017 haben wir daher mit der flächendeckenden Einführung von Transportplanungssoftware begonnen. Diese ist in unseren EU-weiten Landesgesellschaften bis auf Frankreich in Betrieb. Aus der Transportplanungssoftware lassen sich Daten gewinnen, mit denen wir den Kraftstoffverbrauch unserer eingesetzten LKWs verringern wollen. Dies kann bspw. die Vermeidung von Leerfahrten und Optimierung von Auslieferungsfrequenzen beinhalten.

In mehreren Landesgesellschaften sind 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 modernen Fuhrparks mittels Fahrtrainings geschult und erhalten regelmäßiges Feedback zu ihrem Fahrverhalten. Und auch bei Kloeckner Metals UK wird seit 2017 das Programm zur Reduzierung des Kraftstoffverbrauchs „Safe & Fuel Efficient Driving“ durchgeführt.

Zusätzlich wurde im Vereinigten Königreich eine Erneuerung des eigenen Fuhrparks durchgeführt, was zu weiterer Reduzierung des Dieselverbrauchs durch den Einsatz einer modernen Fahrzeugflotte beigetragen hat.

Mit diesen Maßnahmen und vor allem der verbesserten Planung unserer Auslieferungstouren begegnen wir den ständig steigenden Anforderungen an die Transportlogistik, wie beispielsweise abnehmenden Sendungsgrößen. Durch das flächendeckende Ausrollen der Transportplanungssoftware streben wir weiter an, unsere gesetzten Transportkosteneinsparungsziele zu erreichen und gleichzeitig durch effizientere Routen den CO₂-Ausstoß zu senken.] √

³ BES 6001 ist ein unabhängiges Zertifizierungssystem, mit dem hergestellte Produkte als verantwortungsvoll beschafft eingestuft und bewertet werden können. Verantwortungsvolle Beschaffung gemäß BES 6001 beinhaltet Unternehmensführung, Management entlang der Lieferkette sowie Managementanforderungen einer nachhaltigen Entwicklung wie z. B. soziale und wirtschaftliche Auswirkungen.



DIGITALISIERUNG

Digitalisierung bei Klöckner & Co

[Die Nutzung digitaler Tools ist für jedes Handelsunternehmen der Welt unerlässlich geworden. Dies gilt natürlich auch für uns als Stahldistributor. Die fortschreitende Digitalisierung kreiert dabei neben den eindeutigen wirtschaftlichen Chancen jedoch auch neue Anforderungen an unsere Mitarbeiter. Diesen begegnen wir mit unseren Maßnahmen im Handlungsfeld Digitalisierung.]

Die von Klöckner & Co entwickelte Digitalisierungsstrategie zielt darauf ab, die Informationsasymmetrien durch die digitale Vernetzung aller Marktteilnehmer zu beseitigen und damit die Effizienz für alle Beteiligten deutlich zu erhöhen. Dafür hat Klöckner & Co mit kloeckner.i in Berlin 2014 eine Digitaleinheit gegründet, die mittlerweile rund 90 Mitarbeiter beschäftigt. Notwendiger Baustein dieser digitalen Transformation ist, neben der konsequenten Digitalisierung der externen und internen Prozesse, auch ein tiefgreifender Kulturwandel im Unternehmen. Dazu sollen unsere Mitarbeiter ihre jeweilige digitale Grundhaltung sukzessive ausbauen, die für den gemeinsamen Weg in die Industrie 4.0 unabdingbar ist. Für die Umsetzung unserer Digitalisierungsstrategie haben wir uns Ziele gesetzt. Bis 2022 sollen 60 % unseres Konzernumsatzes über digitale Kanäle erzielt werden. Damit dies gelingt, zielen die von uns entwickelten Maßnahmen daher darauf ab, zeitgemäße, digitale Arbeits- und Denkweisen im Unternehmen zu verankern und so den internen Kulturwandel voranzubringen.

Digitalisierung zentral und lokal steuern und umsetzen

Die Digitalisierungsstrategie wird von allen Vorstandsmitgliedern der Klöckner & Co SE gemeinsam vorangetrieben. Besondere Verantwortung für die Umsetzung der Strategie trägt jedoch der Vorsitzende des Vorstands. Regelmäßig wird er von den dafür zuständigen Fachverantwortlichen über Status und Fortschritt informiert. Operativ wird die Strategie unter anderem durch den Bereich Digital Transformation zusammen mit kloeckner.i, der Group IT und externen Partnern umgesetzt. Konzernweit koordinieren zentrale Abteilungen die nationalen Digitalisierungsaktivitäten. In Europa setzen die zentralen Abteilungen gemeinsam mit den lokalen Digitalisierungsverantwortlichen in den Niederlassungen die Strategie um. Sie coachen ihre Kollegen zu digitalen Tools und die Arbeit in Teil- und Vollzeit reicht von wöchentlichen Update-Calls bis hin zu fest etablierten Veranstaltungsformaten.

Damit jeder Einzelne auf diesem Weg mitgenommen wird und sich als Teil der Veränderungen sieht, haben wir einen breiten Maßnahmenkatalog entwickelt, der allen Beschäftigten die Chance bietet, sich digitale Fähigkeiten in individueller Geschwindigkeit anzueignen. Zur gezielten Erweiterung der digitalen Kompetenzen stehen im Rahmen unserer konzernweiten Digital Academy allen Beschäftigten berufsspezifische unternehmensinterne Trainingsangebote und Sprachkurse zur Verfügung. Diese ermöglichen es ihnen, sich während der Arbeitszeit auf freiwilliger Basis online weiterzubilden – im Büro oder auch im Homeoffice. Für die Nutzer stehen dort zahlreiche Onlinekurse – größtenteils zur Erweiterung der sogenannten Digital Skills – zur Verfügung. Insgesamt haben sich mittlerweile mehr als 3.100 Mitarbeiter, davon rund 2.200 in 2019, zu Kursen der Digital Academy eingeschrieben – gestartet wurde 2016 mit wenigen Hundert Mitarbeitern. Bei der Neuentwicklung von Kursthemen werden auch Feedbacks und Wünsche der Nutzer beachtet, die so das zukünftige Angebot mitgestalten können. So wurden 2019 neue Kurse zu den Themen Platform Thinking, Artificial Intelligence und Agilität entwickelt, die konkret auf die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter eingehen. Insbesondere der Kurs zum Thema „Agiles Arbeiten“, der die Absolventen mit Methodenkenntnissen ausstattet, zeichnet sich durch hohe Nutzerzahlen aus.

Handlungsfeld
Digitalisierung

Um die Kenntnis digitaler Arbeitsweisen praktisch zu vertiefen, haben wir in unseren Landesgesellschaften außerdem 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 durch den Austausch mit den zumeist im operativen Geschäft tätigen Teilnehmenden Stahl-Know-how aus erster Hand. Nachdem sich das internationale Austauschprogramm in den letzten Jahren primär an Vertriebsmitarbeiter richtete, steht die Teilnahme seit dem Berichtsjahr auch anderen Unternehmensbereichen, wie beispielsweise HR, sowie Auszubildenden offen.

Maßgeblicher Treiber des Kulturwandels ist zudem eine intensive interne Kommunikation, um Mitarbeitern die Notwendigkeit des digitalen Wandels zu verdeutlichen und Ängste zu nehmen.

Klößner & Co hat das soziale Netzwerk Yammer bereits 2014 unternehmensweit eingeführt. Mittlerweile nutzen rund 70 % der Mitarbeiter das hierarchiefreie Kommunikationsportal zum Ideenaustausch, zur Diskussion und als wichtige Informationsquelle. Der Vorsitzende des Vorstands lädt alle Mitarbeiter auf Yammer zur offenen Diskussion ein und nutzt das Tool, ergänzend z. B. zu den regelmäßig stattfindenden Townhall-Meetings, als Informationskanal, über den nicht nur die Fortschritte unserer Digitalisierungsstrategie kommuniziert werden.

Um die Zusammenarbeit im Konzern zu verbessern, die Agilität zu fördern und die Mitarbeiter für Innovationen zu begeistern, führte Klößner & Co im Berichtsjahr den Rollout und die Weiterentwicklung des #DigiDesk fort. Über das moderne Intranet können alle Microsoft Office365-Anwendungen von der Belegschaft genutzt werden. Alle individuellen #DigiDesks, die den Mitarbeitern lokale Einblicke geben, haben wir über eine Hub-Struktur miteinander verbunden, damit die Mitarbeiter Erfahrungen, Dateien und Neuigkeiten problemlos weltweit austauschen können. Im Spätsommer haben wir ebenfalls die Digital Academy in die SharePoint-Umgebung migriert.

*Konzernweite
Collaboration Tools*

Agiles Arbeiten ist eine wichtige Voraussetzung, um interne Abläufe zu beschleunigen, umgehend auf sich verändernde Kundenwünsche zu reagieren und sich so am Markt gegenüber Wettbewerbern zu behaupten. Durch die Anwendung agiler Arbeitsmethoden entwickeln wir in kürzester Zeit digitale Lösungen für unsere Kunden und Partner. Innerhalb des Konzerns wird das Know-how im Bereich agiler Methoden ständig erweitert. In zweitägigen Scrum-Schulungen mit externen Trainern lernen unsere Holding-Mitarbeiter Grundlagen der agilen Methodik und können anschließend eine Prüfung zum zertifizierten Scrum Master oder Product Owner ablegen. Um auch die Mitarbeiter zu erreichen, die an den Schulungen nicht teilnehmen können, haben wir 2018 eine Agilitäts-Kampagne über Yammer gestartet, die verschiedene Grundsätze und Methoden agiler Arbeits- und Denkweisen anschaulich darstellt. Die Videos und Bilder wurden so positiv aufgenommen, dass im Berichtsjahr ein Poster erstellt wurde, auf dem die wichtigsten agilen Grundsätze zusammengefasst sind. Zusätzlich wurde über ein Gewinnspiel im Mitarbeitermagazin an fünf Niederlassungen ein Whiteboard inklusive agilen Trainings zur Kanban-Methode verlost. Ziel für Klößner & Co ist es, dass wir eine offene Lern- und Fehlerkultur in unserem Unternehmen verankern, um schneller, agiler und weniger perfektionistisch zu arbeiten. Auch 2019 berichteten Kollegen in „Failure Sessions“ über Projekte oder Erlebnisse, die nicht gelungen sind, und was sie daraus gelernt haben.

Mit den dargestellten Maßnahmen stellen wir uns den Herausforderungen der digitalen Transformation und schaffen eine Verbindung zwischen dem internen Kulturwandel und den operativen Zielen unserer Digitalisierungsstrategie. Die steigenden Teilnehmerzahlen unserer Digital Academy-Gruppe auf Yammer und bei den Kursanmeldungen dienen hierbei als Indikator für verbesserte digitale Kompetenzen sowie neue Denkweisen unserer Mitarbeiter. Dies spiegeln auch die konstruktiven Vorschläge und Ideen wider, die von der Belegschaft eingebracht werden, um bei unseren Prozessen Optimierungen in Bezug auf Schnelligkeit und Qualität herbeizuführen.] ✓



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.

Eine hohe Kundenzufriedenheit und Stärkung des Kundenfokus nimmt bei Klöckner & Co eine zentrale Stellung ein. 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 den Kunden entsprechend aktiv in unseren Prozess mit ein und analysieren dabei gezielt seine persönlichen Wünsche und Bedürfnisse.

Der Kunde im Fokus bei der Produkt- und 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.

Auch kloeckner.i, unsere Digitaleinheit in Berlin, ist regelmäßig mit Kunden in Kontakt, um sich über ihre Anforderungen und ihre Zufriedenheit zum digitalen Produktangebot zu informieren und den Ausbau der Produktlandschaft am Kundenbedarf zu orientieren. Basierend auf den Wünschen unserer Kunden haben wir im Berichtsjahr verschiedene neue Features für unseren Onlinemarktplatz eingeführt, die die Nutzerfreundlichkeit weiter verbessern. Ein lang gewünschtes Tool wurde 2019 fertiggestellt: das Kloeckner Sales Cockpit. Die Vertriebs- oder Kundenservicemitarbeiter haben die Möglichkeit, sich als Kunde einzuloggen, um so verbessert Hilfestellungen leisten zu können. Das Problem kann detailliert aus Kundensicht betrachtet und schnellstmöglich eine individuelle Lösung gefunden werden. Die Kontraktplattform wurde in den Onlineshop integriert, sodass der Kunde nur noch ein Portal für alle Bedürfnisse hat (Onlineshop, Bestellübersicht, Angebotstool und Kontraktplattform).

Darüber hinaus werden Kunden befragt, die sich an den Kundendienst in Berlin wenden, ob sie mit dem Service von Klöckner & Co zufrieden sind. Das gesammelte Feedback der Kunden trägt zur permanenten Verbesserung der digitalen Systemlandschaft und der Abläufe bei. Unsere Kunden waren im Durchschnitt sehr zufrieden.

Um die Effektivität unserer Ansätze sicherzustellen und uns ein Bild über die Resonanz zu verschaffen, führen wir regelmäßige Kundenumfragen in unseren Landesgesellschaften durch. In jährlichen Umfragen werden alle Kunden der deutschen und österreichischen Landesgesellschaften gebeten, ihre Einschätzung zu verschiedenen Aspekten abzugeben. Dazu zählen 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 2019 die Note 2,25 und unsere österreichische Landesgesellschaft die Note 1,75.

*Mit Kundenumfragen Systeme
und Prozesse optimieren*

Um aussagekräftige Informationen über die Beurteilung des Part Manager, einer digitalen Plattform, über die Kunden ganz bequem Teile bestellen und nachverfolgen können, und seinen Einfluss auf die Wahrnehmung des Unternehmens insgesamt zu erhalten, wurde in den USA eine Kundenumfrage zur Analyse der Kundenloyalität in Form des Net-Promoter-Score (NPS) durchgeführt. Der Wert in den Antworten auf die Kernfrage zur Weiterempfehlung des Part Manager lag im Schnitt bei 8,61 von 10 Punkten. Das Gesamt-Net Promoter Score, in das noch weitere Faktoren wie z. B. Organisationsdaten oder Kundenmerkmale miteinfließen, liegt bei Klöckner Metals Corporation bei 50 auf einer Skala von -100 bis +100.

Auf der Basis dieser Erhebungen verbessern wir stetig Systeme und Abläufe und leiten weiterführende Maßnahmen zur Kundenbindung ab. Denn zufriedene Kunden sind für Klöckner & Co die Grundlage und Voraussetzung für langfristiges und nachhaltiges Wachstum.

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit

An die Klöckner & Co SE, Duisburg

Wir haben den nichtfinanziellen Konzernbericht der Klöckner & Co SE im Sinne des § 315b HGB, dessen Angaben durch einen „√“ in der Nachhaltigkeitsberichterstattung kenntlich gemacht wurden, für den Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019 (nachfolgend: nichtfinanzieller Konzernbericht) 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 des Nachhaltigkeitsberichts. Angaben für Vorjahre waren nicht Gegenstand unseres Auftrags.

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts 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 des nichtfinanziellen Konzernberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

ERKLÄRUNGEN DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS IN BEZUG AUF DIE UNABHÄNGIGKEIT UND QUALITÄTSSICHERUNG

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

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft 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).

Vermerk des unabhängigen
Wirtschaftsprüfers

VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den nichtfinanziellen Konzernbericht 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 International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB), durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, ob der nichtfinanzielle Konzernbericht der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e 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 November 2019 bis März 2020 durchgeführt haben, haben wir u. a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragung von Mitarbeitern und Einsichtnahme in Dokumente hinsichtlich der Auswahl der Themen für den nichtfinanziellen Konzernbericht, der Risikoeinschätzung und der Konzepte der Klöckner & Co SE für die als wesentlich identifizierten Themen,
- Befragung von Mitarbeitern, die mit der Datenerfassung und -konsolidierung sowie der Erstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts betraut sind, zur Beurteilung des Berichterstattungssystems, der Methoden der Datengewinnung und -aufbereitung sowie der internen Kontrollen, soweit sie für die Prüfung der Angaben in dem nichtfinanziellen Konzernbericht relevant sind,
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in dem nichtfinanziellen Konzernbericht,
- Einsichtnahme in die relevante Dokumentation der Systeme und Prozesse zur Erhebung, Aggregation und Validierung der Daten aus den relevanten Bereichen im Berichtszeitraum sowie deren stichprobenartige Überprüfung,
- analytische Beurteilung von Angaben des nichtfinanziellen Konzernberichts,
- Befragungen und Dokumenteneinsicht in Stichproben hinsichtlich der Erhebung und Berichterstattung von ausgewählten Daten und Angaben,
- Beurteilung der Darstellung der Angaben des nichtfinanziellen Konzernberichts.

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 der nichtfinanzielle Konzernbericht der Klöckner & Co SE für den Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e 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 (www.de.ey.com/IDW-Auftragsbedingungen). 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 2. März 2020

Ernst & Young GmbH

WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT

Nicole Richter

WIRTSCHAFTSPRÜFERIN

Annette Johne

WIRTSCHAFTSPRÜFERIN