

NACHHALTIGKEITS- BERICHTERSTATTUNG

der Klöckner & Co SE

Nachhaltigkeitsberichterstattung 2020 der Klöckner & Co SE	2
Handlungsfeld Mitarbeiter	7
Handlungsfeld Verantwortungsvolles Handeln	13
Handlungsfeld Umwelt	21
Handlungsfeld Digitalisierung	23
Handlungsfeld Kunden	26
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers	29

Nachhaltigkeitsberichterstattung 2020 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. 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. 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. Auch deshalb haben wir uns zum UN Global Compact „Business Ambition for 1.5°C“ bekannt, in dessen Zielentwicklungsphase wir uns derzeit befinden. Die Teilnehmer der Initiative messen ihre Treibhausgasemissionen und sehen Reduktionsziele vor, die im Einklang mit der Begrenzung des globalen Temperaturanstiegs auf 1,5 °C bis 2050 stehen.

Unsere rund 7.300 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzen sich täglich mit ihren Qualifikationen und ihrer Leistungsbereitschaft für die Wünsche und Bedürfnisse unserer Kunden ein. Wir bieten unseren Kunden eine optimierte Gesamtlösung von der Beschaffung über die Logistik bis hin zur Anarbeitung einschließlich individueller Belieferung mit 24-Stunden-Service und setzen dabei auf eine zunehmende Digitalisierung dieser Prozesse. So haben wir verschiedene digitale Tools und Portale im Einsatz, um unseren Kunden und Partnern ein breiteres Spektrum an Stahl- und Metallprodukten sowie Dienstleistungen zur Verfügung zu stellen. Über unser Distributions- und Logistiknetzwerk von rund 140 Standorten in 13 Ländern, sowohl in Europa als auch in den USA, 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 (für tiefer gehende Informationen zum Geschäftsmodell von Klöckner & Co siehe Seite 33 im Lagebericht).

Die vorliegende Nachhaltigkeitsberichterstattung 2020 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. Darunter fallen die Kapitel der Handlungsfelder Mitarbeiter, Verantwortungsvolles Handeln und Umwelt. Darüber hinaus berichten wir an dieser Stelle auch transparent über unser weiteres Engagement in Sachen Nachhaltigkeit. Darunter fallen die Kapitel der Handlungsfelder Digitalisierung und Kundenzufriedenheit.

Berichtszeitraum für den nichtfinanziellen Konzernbericht ist das Geschäftsjahr 2020. 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. Zudem bauen solche Rahmenwerke auf unterschiedlichen Wesentlichkeitsdefinitionen auf und führen zu einer Themenauswahl, die für unsere Darstellung nichtfinanzieller Aspekte nicht geeignet ist. Dennoch findet die Überprüfung der Nutzung eines Rahmenwerks regelmäßig statt.

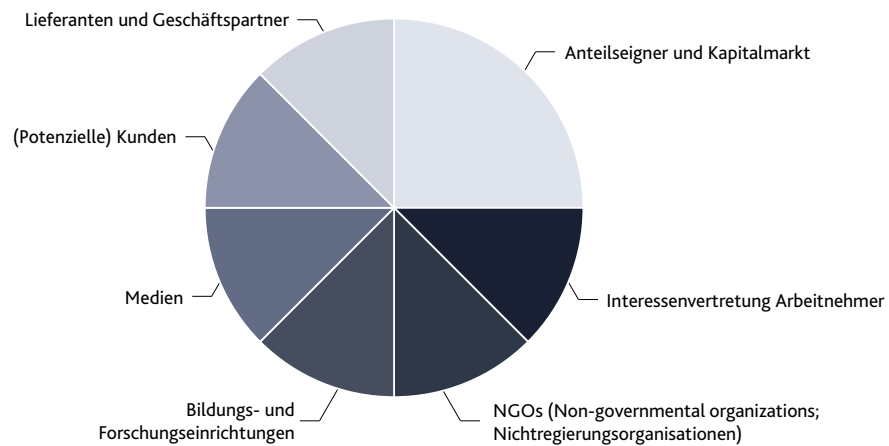
Die PricewaterhouseCoopers GmbH wurde beauftragt, die Angaben in der deutschen PDF-Version des Nachhaltigkeitsberichts, in dem der nichtfinanzielle Konzernbericht enthalten ist, für den Zeitraum 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit zu unterziehen.

Wesentlichkeitsanalyse



Die Festlegung und Ausarbeitung der Themen für den nichtfinanziellen Konzernbericht finden im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsmanagements statt. Unser Nachhaltigkeitsverständnis umfasst sämtliche Bereiche, die zur langfristigen Sicherung des Unternehmenserfolgs – und damit zur Zukunftsfähigkeit von Klöckner & Co – beitragen. Um sicherzustellen, dass wir in einem dynamischen Marktumfeld die für eine nachhaltige Zukunftsausrichtung wesentlichen Kernthemen vorantreiben, überprüfen wir die Berichtsthemen fortlaufend. 2020 haben wir erneut eine ausführliche Wesentlichkeitsanalyse, basierend auf den Ergebnissen der Wesentlichkeitsanalyse von 2017, durchgeführt. Anhand von 14 individuell auf Klöckner & Co zugeschnittenen Prozessschritten haben wir uns den wesentlichen Themen genähert. Zunächst prüften wir die Themen aus den vorherigen Materialitätsprozessen auf ihre Aktualität. Ergänzend untersuchten wir, welche weiteren branchenspezifischen Themen aufgenommen werden sollten. Wir haben 26 Themen, die für unsere CR-Steuerung und -Berichterstattung von Bedeutung sind, identifiziert und gemäß ihrer Relevanz gewichtet. Die Priorisierung der Themen resultiert aus der Bedeutung für die Geschäftsrelevanz (Vermögens-, Finanz- und Ertragslage, Innovation und Reputation) sowie den Auswirkungen der Geschäftstätigkeit und der vorgelagerten Lieferkette auf Umwelt und Gesellschaft. Die Ergebnisse hat das Sustainability-Komitee im Anschluss diskutiert, validiert und verabschiedet.

In einer internen Arbeitsgruppe, bestehend aus ausgewählten Führungskräften und Fachverantwortlichen, wurden potenzielle wesentliche Nachhaltigkeitsthemen ermittelt. Dabei wurden die Themen als wesentlich kategorisiert, die der doppelten Wesentlichkeit entsprechen. Das sind sowohl solche Unternehmensaktivitäten und Geschäftsthemen, die eine entscheidende negative oder positive Auswirkung auf Nachhaltigkeitsaspekte außerhalb der Organisation haben (Inside-Out-Perspektive), als auch Nachhaltigkeitsaspekte, die sich in besonderem Maße von außen auf die internen Unternehmensaktivitäten auswirken (Outside-In-Perspektive). Zusätzlich haben wir die Perspektive von verschiedenen Interessengruppen als Merkmal der Wesentlichkeit integriert. Die Ergebnisse wurden im Dialog mit externen Interessengruppen (Kapitalmarkt, Kunden, Lieferanten, Arbeitnehmervertretung, NGOs, Medien, Bildung und Forschung) erneut geprüft und bewertet.








Externe Stakeholder-Befragung (70 % Antwortquote)

Um eine möglichst präzise Analyse durchzuführen, haben wir die jeweiligen quantitativen Bewertungen möglicher wesentlicher Themen um qualitative Aussagen ergänzt. Themen können also auch dann wesentlich sein, wenn sie für die Entscheidungsfindung von Interessengruppen eine besondere Bedeutung haben oder deren Verhältnis zum Unternehmen prägen. Die zusammengeführten Ergebnisse wurden mit dem Vorsitzenden des Vorstands abgestimmt, um eine für den Konzern ganzheitliche und umfassende Berichterstattung sicherzustellen. Die als wesentlich bewerteten Themen bilden die Schwerpunkte des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts. In den einzeln betrachteten Stakeholder-Perspektiven sowie auch in der nachher zusammengefassten Bewertung zeigt sich die Relevanz der konzernspezifischen Themen digitale Transformation und Kundenzufriedenheit, die über die HGB-relevanten Mindestanforderungen hinausgehen.

Darüber hinaus stellen wir weitere Themen als wesentlich dar, sofern sie für Klöckner & Co von besonderer Bedeutung sind. Darunter fällt das Thema soziales Engagement, das von den Stakeholdern nicht als wesentlich erachtet wurde, jedoch aus Konzernsicht zu berücksichtigen ist und zusätzlich den HGB-Pflichtaspekt Sozialbelange abdeckt.

Handlungsfelder und Berichtsthemen

					
HANDLUNGSFELDER	MITARBEITER	VERANTWORTUNGS- VOLLES HANDELN	UMWELT	DIGITALISIERUNG	KUNDEN
THEMEN	Arbeitssicherheit und Gesundheit Förderung der Mitarbeitenden Faire Arbeits- bedingungen Demographischer Wandel	Corporate Governance ¹⁾ Menschenrechte in der Lieferkette ²⁾ Soziales Engagement ³⁾ Kartellrisiken ¹⁾	Umweltaus- wirkungen der Logistik	Digitale Transformation	Kunden- zufriedenheit
ZUORDNUNG CSR-RUG (HGB)	Arbeitnehmer- belange	¹⁾ Bekämpfung von Korruption und Bestechung ²⁾ Achtung der Menschenrechte ³⁾ Sozialbelange	Umweltbelange	Konzernspezifische Aspekte	Konzernspezifische Aspekte

Aus der Wesentlichkeitsanalyse nach dem CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz ergeben sich die folgenden sechs wesentlichen Themen für die Berichterstattung bei Klöckner & Co: Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Arbeitssicherheit und Gesundheit, Kartellrisiken, Umweltauswirkungen der Logistik, Kundenzufriedenheit und digitale Transformation. Diese Themen bilden die drei Pflichtaspekte Arbeitnehmerbelange (Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; Arbeitssicherheit und Gesundheit), Bekämpfung von Korruption und Bestechung (Kartellrisiken) und Umwelt (Umweltauswirkungen der Logistik) nach HGB ab. Die beiden Pflichtaspekte Achtung der Menschenrechte und Sozialbelange sind nicht unter den sechs wesentlichen Themen, die sich aus der Wesentlichkeitsanalyse ergeben haben. Die beiden wesentlichen Themen Kundenzufriedenheit und digitale Transformation gehen über die Pflichtaspekte hinaus und sind konzernspezifisch. Aspekte, die über Pflichtaspekte hinausgehen, aber Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse sind, sind nach HGB wesentlich und Bestandteil der nichtfinanziellen Pflichtberichterstattung.

Über die in der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Themen hinaus berichten wir auch über Themen, die für Klöckner & Co im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit von Bedeutung sind: Menschenrechte in der Lieferkette, Corporate Governance, faire Arbeitsbedingungen, demographischer Wandel sowie soziales Engagement. So gehen wir in der Berichterstattung auch auf die beiden Pflichtaspekte Achtung der Menschenrechte (Menschenrechte in der Lieferkette) und Sozialbelange (soziales Engagement) ein, die das HGB fordert. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie sowie unser Nachhaltigkeitsmanagement orientieren sich an den fünf Handlungsfeldern Mitarbeiter, Verantwortungsvolles Handeln, Umwelt, Digitalisierung und Kunden. Diese bilden zugleich die Kapitel innerhalb dieser Berichterstattung.

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 für die berichtspflichtigen Aspekte nach § 315 c HGB i.V.m. § 289 c Abs. 3 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.

Sustainability Committee setzt Eckpfeiler der Nachhaltigkeitsstrategie

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. Für den Bereich Sustainability ist der Vorsitzende des Vorstands funktional verantwortlich. 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). 2020 ist der Fachbereich Risk Management in das Komitee aufgenommen worden. 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Über unser firmenweites soziales Netzwerk Yammer können unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Vorschläge vorbringen, die im Anschluss durch die Abteilung Investor Relations, Internal Communications & Sustainability und den jeweiligen Fachverantwortlichen bezüglich ihrer Durchführbarkeit evaluiert werden.



MITARBEITER

Im Handlungsfeld Mitarbeiter gehen wir auf die wirtschaftlich nutzbaren Fähigkeiten, Kenntnisse und Verhaltensweisen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein. Hierunter fallen auch die für den nichtfinanziellen Konzernbericht wesentlichen Themen Arbeitssicherheit und Gesundheit, Förderung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, faire Arbeitsbedingungen und demographischer Wandel. Dieses Handlungsfeld bezieht sich auf den im HGB geforderten Aspekt Arbeitnehmerbelange.

Qualifizierte, motivierte und gesunde Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind für Klöckner & Co die Grundlage, auf der Mehrwert geschaffen wird. Mehrwert für unsere Mitarbeiterinnen und 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 jede einzelne Mitarbeiterin und jeder einzelne Mitarbeiter entwickeln und das eigene Potenzial voll ausschöpfen kann.

Dies spiegelt sich auch in unseren Klöckner & Co-Prinzipien für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wider, an denen wir uns in unserem täglichen Handeln orientieren und die Verantwortlichkeiten klar benennen. Sie lauten: „Wir übernehmen Verantwortung“, „Wir sind Mehrwertmacher“, „Wir sind Teamplayer“, „Wir entwickeln uns“, „Wir sind Entdecker“, „Wir sind Möglichmacher“. Unsere Führungskräfte zielen darauf ab, ihre Teams weiterzuentwickeln und zu eigenständigen Entscheidungen zu befähigen. Unsere Mitarbeiterinnen und 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.

Konzernweit gültige Prinzipien

Projekt Surtsey – Beschleunigung der digitalen Transformation

Im Berichtszeitraum haben wir das Projekt Surtsey initiiert, mit dem wir die digitale Transformation von Klöckner & Co zum Plattformunternehmen erheblich beschleunigen und damit die Voraussetzung schaffen, um zukünftig wieder nachhaltig wachsen zu können. Insgesamt wird die Anzahl der Beschäftigten im Rahmen von Surtsey um mehr als 1.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter reduziert werden. Per Januar 2021 wurde die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter um rund 1.000 gesenkt (Angaben zu den gebildeten Rückstellungen im Kapitel Digitalisierung und im Konzernanhang). Zusätzlich wurden Niederlassungen geschlossen, die aufgrund der Standortoptimierung im Zuge der effizienteren Logistik nicht mehr betrieben werden.

Förderung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

Weiterbildung ist wichtiger denn je und ein zentraler Bestandteil unserer Klöckner & Co-Prinzipien und unserer Unternehmenskultur. Deshalb bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und 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 demographischen Wandel ist eine frühzeitige und langfristige Bindung von Talenten für den Unternehmenserfolg von zentraler Bedeutung.

Ziel unserer Maßnahmen ist es, die Qualifikationen und Fähigkeiten unserer Mitarbeiterinnen und 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. Die gruppenweite Mitarbeiterstrategie, unsere Klöckner & Co-People Strategy, dient als Leitrahmen für zukunftsorientiertes Mitarbeitermanagement im Konzern.

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. Insbesondere die Themen Führungs- und Unternehmenskultur und Arbeitgeberattraktivität werden in der Mitarbeiterbefragung mit berücksichtigt und wurden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern überwiegend als positiv bewertet. Zum Jahresanfang haben wir nach 2019 erneut eine konzernweite Befragung durchgeführt, an der nahezu alle Gesellschaften teilgenommen haben. Die Auswertung dient dabei als Grundlage für die Entwicklung neuer Maßnahmen im Bereich des Mitarbeitermanagements und der Kulturentwicklung. Im Vergleich zur Umfrage 2019 zeigt sich bei allen abgefragten Bereichen eine Verbesserung. Die Antwortquote ist im Berichtsjahr von rund 60 % auf rund 70 % angestiegen. Die höchsten Zustimmungsraten erzielten die Fragen, ob sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von ihren direkten Vorgesetzten respektvoll behandelt fühlen (85 %) und ob jeder weiß, wie er oder sie zum Unternehmensziel beitragen kann (85 %). Besonders erfreulich war auch, dass acht von zehn Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angeben, gerne bei Klöckner & Co zu arbeiten (80 %) und unsere aktuelle Strategie zu kennen (79 %). 16 % der Belegschaft waren unzufrieden mit dem Arbeitsplatz, bspw. in Bezug auf die Beleuchtung oder den Geräuschpegel. Da wir die Befragung bis auf die Standortebene herunterbrechen können, ist es möglich, gezielte Maßnahmen zu ergreifen, wie bspw. in Bezug auf individuelle Räumlichkeiten. Es wird ein konsequentes Change-Management angewendet, um die Ergebnisse der Befragung zu nutzen. Auch im Jahr 2021 ist eine konzernweite Mitarbeiterbefragung geplant.

*Rund 46.000 interne
Fortbildungskurse abgeschlossen*

Fortbildungsmaßnahmen nehmen bei Klöckner & Co einen hohen Stellenwert ein. Im Berichtsjahr wurden konzernweit rund 46.000 interne Kurse in unterschiedlichsten Bereichen abgeschlossen. Der Großteil davon entfiel auf den Bereich Sicherheit, Compliance sowie Digital Skills Development im Rahmen der Digital Academy. Nicht mit einbezogen in diese Zahl sind externe, individuelle Fortbildungsmaßnahmen.

Die Digital Academy ist ein besonderes internes Angebot, um die persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Gesamtkonzern zu fördern und diese auf die digitale Zukunft vorzubereiten. Klöckner & Co bietet ein breitgefächertes Angebot an Onlinefortbildungen an, das an jedem Standort von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern während der Arbeitszeit genutzt werden kann. Der Fokus in der Digital Academy lag im Jahr 2020 unter anderem auf den Themen Basiswissen Digitalisierung, Coding, Onlinemarketing und digitale Geschäftsmodelle. Hervorzuheben ist, dass sich die Zahl der kumulierten Kursregistrierungen von 3.600 in 2019 auf über 9.000 in 2020 gesteigert hat. Für uns ist dies ein klares Indiz, dass dieses Weiterbildungsangebot von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sehr gut angenommen und für den Aufbau der in Zukunft mehr und mehr relevanten digitalen Fähigkeiten stärker genutzt wird. Mehr über die Weiterbildung und Maßnahmen im Bereich Digital Skills ist auch im Kapitel Digitalisierung zu finden.

Daneben unterstützt Klöckner & Co eigene Fortbildungsvorhaben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In Reviews (Mitarbeitergesprächen) erhalten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zu vier Mal im Jahr ein Feedback zu ihrem Verhalten und ihrer Leistung und es werden individuelle Wünsche und Fortbildungsmaßnahmen in den jeweiligen Zielvereinbarungen festgelegt.

2018 eingeführt, bleibt die europaweite Fortbildung „CLEAR Sales – Selling through the eyes of your customer“ weiterhin Bestandteil unseres Fortbildungskatalogs. 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. Online-Videos sind mittlerweile auch in unserer Digital Academy zu finden, sodass sie jederzeit konzernweit genutzt werden können.

Darüber hinaus gibt es interne Maßnahmen zur Nachwuchsentwicklung. Auch 2020 lief unser „Country Talent Pool“-Programm in allen europäischen Landesgesellschaften weiter. Ausgewählte Nachwuchstalente werden über einen Zeitraum von zwölf Monaten gezielt gefördert und fortgebildet.

Das „Emerging Leaders“-Programm ist ein konzernweites Förderprogramm für die Führungspotenziale von morgen. In dem Programm werden Kompetenzen aufgefrischt und neu vermittelt, die essenziell sind für die digitale Zukunft, den damit einhergehenden radikalen Veränderungsprozess 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 mittlerweile bei 77 %. Die zweite Kohorte ist seit Ende 2017 ebenfalls fertig und bereits erfolgreich in Niederlassungsleiterpositionen bzw. in operativen Leitungspositionen im Einsatz. Hier konnten bis dato 92 % die nächste Karrierestufe nehmen. Im Berichtsjahr durchläuft die dritte Kohorte die Module. Seit dem zweiten Modul gänzlich virtuell aufgrund der COVID-19-Pandemie. Die Auswahl der vierten Kohorte wird 2021 gestartet.

*Weiterbildungen in den Bereichen
Leadership Empowerment,
Change Management und
digitale Transformation*

Führungsaufgaben haben sich durch zunehmend flachere Hierarchien, virtuelle Teams und schnelle Änderungen von Anforderungen deutlich verändert. Führungskräfte müssen nicht nur selbst mithalten, sondern auch ihre Teammitglieder motiviert in der konstruktiven Zusammenarbeit unterstützen. Damit das bei Klöckner & Co gelingt, können Managerinnen und Manager auf Management-Ebene 3 seit Kurzem am Leadership Empowerment Program, kurz LEMP, teilnehmen. Das LEMP wurde ins Leben gerufen, um noch mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Klöckner & Co die Möglichkeit zu geben, sich digital und zukunftsorientiert im Sinne des Konzerns weiterzubilden. Im Berichtsjahr haben 22 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von weltweiten Standorten am ersten von zwei Modulen teilgenommen und sich zu den Themen Mindset, Kommunikation, Führungskompetenz, Ethik und Compliance sowie Plattformgeschäft und digitaler Wandel weitergebildet.

Auch die oberste Managementebene von Klöckner & Co hat sich während eines zweitägigen Group-Management-Meetings (GMM) mit internationalen Experten aus Wissenschaft und Praxis über die Mitarbeiterführung während einer radikalen Transformation ausgetauscht. Um auch auf oberster Ebene die Weiterbildung verstärkt zu fördern, werden in 2021 mehrere virtuelle GMM-Lerneinheiten für diese Zielgruppe angeboten. Alles in Zusammenarbeit mit der European School of Management and Technology in Berlin, der laut der Financial Times besten deutschen Business School.

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. 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 5,8 %.

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 eingeordnet werden.

Arbeitsicherheit und Gesundheit

Als Stahldistributionsunternehmen mit einem hohen Anteil gewerblicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Lagerstandorten hat das Thema Arbeitsicherheit und Gesundheit für uns eine wesentliche Bedeutung. Ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld schützt nicht nur unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern gewährleistet auch einen reibungslosen Prozessablauf.

Neben den gesetzlichen Anforderungen wird dem Thema Arbeitsicherheit bei Klöckner & Co auf verschiedenen Ebenen Rechnung getragen. Auf strategischer Unternehmensebene werden seit 2013 alle Aktivitäten im Bereich Arbeitsicherheit unter der Initiative „Safety 1st“ in Europa und vergleichbaren Initiativen in den amerikanischen Landesgesellschaften gebündelt. Mithilfe einer weltweiten „Safety Perception“-Umfrage im Jahr 2018 wurden Handlungsempfehlungen abgeleitet, die die Basis für kontinuierliche Verbesserungen bilden.

LTIF-Wert 2020
auf 9,7 gesunken

Das konzernweite Ziel unserer Initiativen und Maßnahmen im Bereich Arbeitsicherheit 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 des LTIFs ist fester Bestandteil der regelmäßig stattfindenden Vorstands- und Aufsichtsratssitzungen, hierzu wird ein monatliches Reporting durchgeführt. Die Entwicklung der LTIFs im Berichtsjahr 2020 konnte auf 9,7 verringert werden im Vergleich zum Vorjahreswert von 10,3. Damit hat der konzernweite LTIF erneut den selbstgesetzten jährlichen Zielwert unterschritten. Das Ziel für das Jahr 2021 ist die nachhaltige Reduktion der konzernweiten durchschnittlichen Unfallhäufigkeit auf einen LTIF-Wert kleiner gleich 9,0¹.

Um im Konzernverbund einen regelmäßigen Austausch über das Thema Arbeitsicherheit in Europa zu gewährleisten, gibt es einen Zirkel, der sich aus den Fachverantwortlichen der europäischen Landesgesellschaften zusammensetzt. Dieser tagt grundsätzlich zwei Mal jährlich und ist für das Monitoring der Gesamtmaßnahmen sowie die Koordination unserer Arbeitsicherheitsstrategie zuständig. Der Zirkel steht in engem Austausch mit den amerikanischen Landesgesellschaften und berichtet direkt an die für das operative Geschäft zuständigen Vorstände. Bedingt durch die COVID-19-Pandemie hat sich der Zirkel im Berichtsjahr nur ein Mal zusammengefunden. Alle Ressourcen wurden in der Erweiterung der Sicherheits- und Hygienemaßnahmen gebunden.

In allen europäischen Landesgesellschaften bis auf Belgien (geplant für Q1 2021) ist eine Arbeitsschutzertifizierung, in der Regel nach den internationalen Standards OHSAS 18001 bzw. ISO 45001, bereits eingeführt. Daneben gilt immer ein konzernweiter Mindeststandard an Sicherheitsanforderungen, unabhängig davon, ob sich eine Landesgesellschaft um eine Zertifizierung bemüht.

Auf Landes- und Niederlassungsebene arbeiten zudem die SHEQ-Teams der jeweiligen Landesgesellschaften kontinuierlich daran, das Unfallrisiko systematisch zu mindern und das Arbeitsschutzbewusstsein unserer Mitarbeiterinnen und 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 Mitarbeiterinnen und 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.

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

Das beinhaltet bspw. eine Reihe von Schulungsfilmen und ein „Safety 1st E-Learning“, das seit 2019 fester Bestandteil des Onboarding-Prozesses jeder Mitarbeiterin und jedes Mitarbeiters ist. Auch über unser internes soziales Netzwerk Yammer wird auf informeller Ebene der besonderen Wichtigkeit des Themas Rechnung getragen. Themenrelevante Informationen werden regelmäßig konzernintern geteilt, was wiederum zu einer erhöhten Sensibilisierung beiträgt. Zugleich erinnern sich die Beschäftigten immer wieder, stets auf die Sicherheitsvorkehrungen zu achten, und motivieren einander, weiterhin gute Leistungen zu erbringen.

Unfälle sind immer vermeidbar und präventives Handeln ermöglicht uns im Vorfeld Schaden von Mitarbeiterinnen und 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.

Sicherheitsmaßnahmen während der COVID-19-Pandemie

Das höchste Gut von Klöckner & Co ist die Gesundheit und Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Als die Auswirkungen der globalen Pandemie durch COVID-19 Anfang 2020 deutlich wurden, hat der Konzern umgehend gehandelt. Ein COVID-19-Krisenstab hat sich in der Konzern-Holding konstituiert und wöchentlich über die Entwicklungen im Konzern beraten. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden transparent über das Netzwerk Yammer durch den Krisenstab informiert. Dezentral haben die Landesgesellschaften Hygienekonzepte und Sicherheitsmaßnahmen je nach Bedürfnissen und Anforderungen erarbeitet. Je nach Schwere der Pandemie wurden die Hygienekonzepte und Maßnahmen im Verlauf des Jahres immer wieder gelockert oder verschärft. Zu Beginn der Pandemie konnten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Klöckner & Co dank der fortgeschrittenen Digitalisierung den Großteil ihrer Arbeit ins Homeoffice verlagern und das Geschäft weiter betreiben.

Umfassende Sicherheits- und Hygienekonzepte während der Pandemie

Faire Arbeitsbedingungen

„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 Kollegen und Kolleginnen gelebt. Ein diskriminierendes Verhalten ist für uns sowohl aus menschlicher als auch aus wirtschaftlicher Sicht vollkommen inakzeptabel und wird in keinsten Weise geduldet.“ Das betonte der Vorsitzende des Vorstands, Gisbert Rühl, frühzeitig, sodass dem Thema bei Klöckner & Co schon lange Sorge getragen werden kann. Faire Arbeitsbedingungen bilden für Klöckner & Co die Grundlage für Motivation und somit Produktivität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ein von gegenseitigem Respekt geprägtes Arbeitsklima, frei von Diskriminierungen jeder Art, ist eine notwendige Voraussetzung für Leistungsbereitschaft und Kreativität. Für das Management heißt das, kritische Situationen zu klären, betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu unterstützen und damit für ein konstruktives und wertschätzendes Arbeitsklima zu sorgen. Um der Bedeutung gerecht zu werden, ist das Thema „respektvoller Umgang miteinander“ Bestandteil der gruppenweiten Compliance-Schulungen für alle Kolleginnen und Kollegen.

Für den Bereich Group HR, unter den auch die Festlegung und Einhaltung fairer Arbeitsbedingungen fällt, ist der Vorsitzende des Vorstands funktional verantwortlich. Mit dem Code of Conduct haben wir uns unter anderem dazu verpflichtet, dass unsere Kolleginnen und 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in unserem Code of Conduct auf unserer Internetseite ausführlich dargestellt.

Generell streben wir an, die Vielfalt unserer Belegschaft zu vergrößern und durch Mitarbeiterinnen und 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus über 60 unterschiedlichen Nationen im Konzern. Die Einstellungs- sowie Vergütungskriterien richten sich geschlechtsneutral ausschließlich nach der fachlichen Eignung und Qualifikation.

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. Bis 2022 soll der Anteil der Frauen im Management auf 22 % steigen. So konnte der Frauenanteil auf den Führungsebenen 1 bis 3 unterhalb des Vorstandes von 8 % im Jahr 2011 auf 17 % konzernweit in 2019 erhöht werden. Im Jahr 2020 ging der Wert leicht auf 16 % zurück. Der Vorstand hat daraufhin umgehend Maßnahmen veranlasst und vereinbarte im 1. Quartal 2021 erstmals Zielvorgaben auch auf Ebene der Landesgesellschaften, um den Anteil von weiblichen Führungskräften im Konzern weiterhin nachhaltig zu erhöhen.

Wie erfolgreich unsere Konzepte zur Förderung von Frauen in Führungspositionen sind, zeigen die Ergebnisse des „Frauen-Karriere-Index“ der Jahre 2015 bis 2019, 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 2020 bereits zum fünften Mal in Folge als ein Top-Ten-Unternehmen unter mehr als 160 teilnehmenden Unternehmen ausgezeichnet.

Die gemeinsame Studie von der Frauenfachzeitschrift Brigitte und Territory Embrace von 2020 belegt außerdem, dass Frauenförderung Klöckner wichtig ist. Aufgrund der guten Leistungen in folgenden Themenfeldern wurde Klöckner als einer der besten Arbeitgeber für Frauen ausgezeichnet: Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Flexibilität der Arbeit, Maßnahmen zur Karriereförderung sowie Stellenwert von Transparenz und Gleichstellung.

Flexibel und mobil im Homeoffice arbeiten

Einen weiteren Faktor von Wertschätzung stellt für Klöckner & Co die Beachtung der unterschiedlichen Ausgangslagen und Wünsche unserer Mitarbeiterinnen und 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 Mitarbeiterinnen und 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.

Die COVID-19-Pandemie hat dieser Entwicklung weiteren Vorschub geleistet, da mit deren Beginn ein Großteil unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ins Homeoffice gewechselt ist. Ohne Probleme konnten wir auch während der intensivsten Phase der Pandemie unser Geschäft aufrechterhalten. Damit die Umstellung auf das Arbeiten von zuhause aus leichter fällt, haben wir konzernweite Kommunikationsmaßnahmen eingeleitet, wie bspw. einen gesonderten Bereich im Intranet mit Hinweisen zum kollegialen, effektiven und gesunden Arbeiten von zuhause.

Handlungsfeld
Verantwortungsvolles
Handeln



VERANTWORTUNGSVOLLES HANDELN

Das **Handlungsfeld Verantwortungsvolles Handeln** umfasst sowohl die für den nichtfinanziellen Konzernbericht wesentlichen Themen Corporate Governance, Menschenrechte in der Lieferkette sowie Kartellrisiken als auch das soziale Engagement von Klöckner & Co, über das an dieser Stelle ebenfalls berichtet wird. Dieses Handlungsfeld bezieht sich auf die im HGB geforderten Aspekte Bekämpfung von Korruption und Bestechung, Achtung der Menschenrechte sowie Sozialbelange.

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 miteinschließen. 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 werteorientierten Führung im Sinne der sozialen Marktwirtschaft bekannt.

Integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur ist für uns das regelkonforme Verhalten unserer Mitarbeiterinnen und 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.

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.

Im Berichtsjahr haben wir uns zu den Prinzipien des „Davos Manifests“ verpflichtet und betrachten sie als Richtlinie für unser unternehmerisches Handeln. Gemäß den Prinzipien des „Davos Manifests“ besteht die universelle Aufgabe eines Unternehmens in der vierten industriellen Revolution aus drei Prinzipien: Es ist die Aufgabe eines Unternehmens, alle Interessengruppen in die gemeinsame und nachhaltige Wertschöpfung einzubeziehen. Ein Unternehmen ist mehr als eine wirtschaftliche Einheit, die Wohlstand schafft. Ein Unternehmen mit multinationalem Tätigkeitsfeld agiert – zusammen mit Regierungen und Zivilgesellschaft – auch selbst als Interessenträger unserer globalen Zukunft.

*Davos Manifest: Nachhaltige
Wertschöpfung leisten*

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. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ist aufgefordert, im eigenen Verantwortungsbereich aktiv an der Umsetzung des Klöckner & Co-Compliance-Programms mitzuwirken.

Dabei gehört es zu den grundlegenden Prinzipien von Klöckner & Co, dass unsere Mitarbeiterinnen und 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 Antikorruptionsgesetze 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 Mitarbeiterinnen 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 Mitarbeiterinnen und 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 Mitarbeiterinnen und 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 basiert auf OECD-Grundsätzen

Um die Einhaltung dieser Vorschriften zu unterstützen, nutzen wir ein Compliance-Management-System, basierend auf dem Rahmenkonzept der OECD zu den Grundsätzen der Corporate Governance. 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 zuständig, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig über die maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen und internen Richtlinien und Verfahrensanweisungen unterrichtet und schult.

Die Corporate-Compliance-Organisation der Gesellschaft besteht aus dem Chief Compliance Officer (zugleich Chief Governance Officer), dem Corporate Compliance Office („CCO“), dem Compliance Committee und den National Compliance Offices („NCO“). Das CCO ist Teil der im Berichtszeitraum neu gegründeten GRC-Organisation der Gesellschaft. Diese besteht aus den Fachbereichen Compliance, Datenschutz, Informationssicherheit sowie Risikomanagement & Internes Kontrollsystem. Der Chief Governance Officer berichtet dem Gesamtvorstand und dem Aufsichtsrat über die aktuellen Entwicklungen und leitet Ad-hoc-Meldungen umgehend an den Vorsitzenden des Vorstands weiter. Ferner wird der für das Ressort „Compliance“ zuständige Vorstandsvorsitzende durch die Berichterstattung zu den Compliance-Risk-Assessments und den Compliance-Audits sowie im Rahmen von Compliance-„Jours Fixes“ und durch den Compliance-Jahresbericht regelmäßig über Compliance-relevante Sachverhalte informiert.

Handlungsfeld
Verantwortungsvolles
Handeln

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 und Geschäftsführerinnen 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Managementlevels 1 bis 3 und unabhängig davon alle Organvertreter einem externen Integritäts-Screening, das durch eine regelmäßig erforderliche Selbstauskunft komplettiert wird.

Im Interesse aller Mitarbeiterinnen und 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 jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter des Konzerns bereitstellt. Zusätzlich nutzen wir ein E-Learning zur regelmäßigen Abgabe der Compliance-Verpflichtungserklärung und ein Awareness-Training zu verschiedenen Betrugsvarianten des sogenannten CEO-Fraud.

Neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zunächst in verschiedene Zielgruppen ein, die daraufhin auf ihre jeweiligen Aufgabengebiete zugeschnittene Schulungen erhalten. Neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen zum Einstieg das Code-of-Conduct-Training durchlaufen. Im Berichtszeitraum wurde das Training 1.164² Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zugewiesen.

Über das Code-of-Conduct-Training hinaus müssen Mitarbeiterinnen und 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 947² Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in das Compliance-Basis-Training eingeschrieben.

Wir führen außerdem konzernweit Auffrischungsschulungen in Form von E-Learnings durch, um unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf dem neuesten Stand zu halten und beispielhaft konkrete, Compliance-relevante Sachverhalte aus ihrem Alltag zu behandeln. Sämtliche vorgenannten Pflichtschulungen sowie Schulungsangebote wurden auch in diesem Jahr angeboten und durchgeführt.

² Die Zahlen beziehen sich auf den Zeitraum vom 1. Oktober 2019 bis 30. September 2020.

Seit dem 1. Juni 2020 ist die neue Compliance-Plattform „GAN Connect“ rund um das Thema „Compliance“ im Einsatz. Die Implementierung des Tools erfolgte im Zuge der Digitalisierungsstrategie und dient dazu, Prozesse weiter zu optimieren und effizienter zu gestalten. Bei den im Einsatz befindlichen Modulen der Plattform handelt es sich um Anfragen und Genehmigungen („Ask Compliance“), Geschäftspartnerprüfung („Due Diligence“), Hinweisgebersystem („Let Us Know“) und das integrierte Case-Management-Tool.

Wie bisher gibt es weiterhin die Möglichkeit, Hinweise auf mögliche Compliance-Verstöße anonym an das Corporate Compliance Office zu melden. Auf der Startseite der Plattform oder über die Internetseite der Klöckner & Co SE können Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, aber auch fremde Dritte Hinweise über mögliche Verstöße gegen unseren Code of Conduct melden. Hierfür steht auch eine 24/7-Hotline zur Verfügung. Die landesspezifischen gebührenfreien Telefonnummern können auf der Internetseite der Klöckner & Co SE abgerufen 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 11² Prüfungen einzelner Geschäftsstandorte durch unser Internal Audit konnten weder Kartellrisiken noch Verstöße im Bereich Korruption und Bestechung festgestellt werden.

Menschenrechte in der Lieferkette

Klöckner & Co SE und die 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. Der Chief Governance Officer („CGO“) berichtet regelmäßig an den Gesamtvorstand und den Aufsichtsrat der Gesellschaft über die aktuellen Entwicklungen zur Compliance im Konzern sowie in Eilfällen auch außerturnusmäßig.

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns und der gesetzlichen Arbeitszeiten.

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 Internetseite 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 Themenbereichen 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.

² Die Zahlen beziehen sich auf den Zeitraum vom 1. Oktober 2019 bis 30. September 2020.

Handlungsfeld
Verantwortungsvolles
Handeln

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

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 2020 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.

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.

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 Konfliktmineralien 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 2020 mussten keine Lieferanten aufgrund fehlender Nachweise gesperrt werden.

Soziales Engagement

Weltweit agiert Klöckner & Co in 13 Ländern, unterhält rund 140 Standorte und gibt rund 7.300 Menschen einen Arbeitsplatz. Daraus erwächst nicht nur eine Verantwortung für unsere Mitarbeiterinnen und 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.

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 Verfahrensweisung, 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.

Verantwortung für das direkte Umfeld übernehmen

Um Interessenkonflikte 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.

Das soziale Engagement bei Klöckner & Co besitzt hohe Priorität und wird daher in unmittelbarer Nähe des Vorsitzenden des Vorstands über das Corporate Office der Holding gesteuert und über das Corporate Compliance Office überwacht. Projekte und Anliegen werden in einer regelmäßigen Rücksprache mit dem Vorsitzenden des Vorstands erörtert. Vom sozialen Engagement – insbesondere dem in der Region – überzeugt sich der Vorsitzende des Vorstands, Gisbert Rühl, mehrfach im Jahr persönlich, bspw. bei Besuchen an Schulen.

REGIONALE HILFSPROJEKTE

Bildungssituation von Kindern verbessern im Fokus

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 über zehn Jahren auf die Stadtteilarbeit in Duisburg-Marxloh, das von einem hohen Anteil an Einwohnern mit Migrationshintergrund geprägt ist.

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. Damit wir weiterhin die Kontinuität erhalten und Nachhaltigkeit erreichen, haben wir auch im Berichtsjahr unsere langjährige Förderung in den fünf Bereichen aufrechterhalten und vorangetrieben:

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 andere Grundschule mit Raumnot wurde mit multifunktionalen Schulräumen ausgestattet. Eine weitere Schule profitierte von der Restaurierung eines Schulklavierflügels. Im Berichtsjahr wurden Schulen im EDV-Bereich unterstützt.

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 2019 und 2020 gemeinsam mit dem Vorsitzenden des Vorstands, Gisbert Rühl, Schüler der Duisburger Partnerschulen von Klöckner & Co. Gemeinsam entwarfen sie Kostüme für die Kinderoper in Bayreuth. Weiterhin steht Klöckner & Co im Austausch mit einem regionalen Stiftungs-Round-Table und erweitert dadurch das Kooperationsnetzwerk.

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. 2019 wurde das Engagement mit dem Programm „Tausche Bildung für Wohnen e.V.“ ausgeweitet und auch 2020 weitergeführt: Sechs Bildungspaten unterstützen

Handlungsfeld
Verantwortungsvolles
Handeln

Grundschulkindern im Unterricht, freies 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. 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“. Trotz der COVID-19-Pandemie konnten auch 2020 musische Projekte in Kleingruppen angeboten werden.

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.

Aufgrund der COVID-19-Pandemie fand die Weihnachtsfeier der Hauptverwaltung in Duisburg 2020 nicht statt. Stattdessen hat der Vorstand beschlossen an die „Stiftung Universitätsmedizin Essen“ zu spenden. Mit der Unterstützung soll für junge Krebspatienten ein Raum in der „Blauen Station“ ausgestattet werden, in dem Jugendliche und junge Erwachsene eine Rückzugsmöglichkeit finden. Eine spezielle IT-Ausstattung bietet den Betroffenen zukünftig die Möglichkeit, Videoanrufe mit Familien und Freunden zu tätigen oder Videospiel-Turniere zu veranstalten. Durch die Nutzung bereitgestellter Virtual-Reality-Brillen sollen die jungen Patienten in andere Welten abtauchen und für einen Augenblick die eigene Krankheit und das Krankenhausumfeld vergessen können.

International setzt jedes Land im Rahmen unserer Spendenrichtlinie eigene Akzente. So engagiert sich unsere Landesorganisation in der Schweiz bspw. seit 2005 in besonderem Maße für den Berufsnachwuchs (unter 23 Jahren) und tritt bei „SwissSkills“ als Goldpartner auf. So auch im Berichtsjahr, in dem der Wettbewerb trotz der COVID-19-Pandemie dezentral stattfinden konnte. Der Wettbewerb fördert Spitzenleistungen in rund 60 Ausbildungsberufen und hebt den Stellenwert der Berufsausbildung – insbesondere des dualen Systems – in der Öffentlichkeit. Einen Rahmen erhalten unsere Landesgesellschaften dabei durch eine konzernweit gültige Verfahrensweisung. So stellen wir eine gemeinsame Ausrichtung unserer Aktivitäten sicher und tragen gleichzeitig den individuellen Gegebenheiten Rechnung.

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 dauerhaft die ReDI School of Digital Integration in Berlin als Hauptsponsor und stellt dem Projekt auch im Berichtsjahr wieder Räumlichkeiten zur Verfügung.

*IT-Skills und Integration
verknüpfen*

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. 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.

Hervorzuheben ist, dass durch das Engagement durch Klöckner & Co eine neue Kooperation zwischen Schulen in Duisburg-Marxloh und der ReDI School entstanden ist. Seit Anfang 2020 bietet ReDI Kids auch Programmierkurse an Berliner Schulen an. Dieses Angebot wurde auf Initiative von CEO Gisbert Rühl nach Duisburg-Marxloh übertragen. Das Konzept sieht vor, dass Lehrkräfte im Unterricht vom ReDI-Team unterstützt werden, um Schülerinnen und Schülern digitale Fähigkeiten zu vermitteln.

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. Insbesondere im Berichtsjahr benötigten die Studierenden der Universität Duisburg-Essen Hilfsleistungen, weshalb Klöckner & Co den Sozialfonds unterstützt. Die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie treffen nicht alle Studierenden der Hochschule in gleicher Weise. Vor allem vier Gruppen benötigten schnelle und effektive Unterstützung in Form von Stipendien: Studierende, die Pflegebedürftige versorgen, internationale Studierende, Studierende mit Beeinträchtigungen sowie jene, die mit unzureichender Technik ausgestattet sind.



UMWELT

*In unserem Geschäft spielen nicht nur wirtschaftliche Kriterien eine Rolle, sondern auch ökologische und soziale. Im Bereich Umweltschutz sind unser Ansatzpunkt die Umweltauswirkungen der Logistik, weil wir dort den größten Einfluss auf die Reduktion von Emissionen haben. Dies ist auch ein wesentliches Berichtsthema für Klöckner & Co. Dieses **Handlungsfeld Umwelt** bezieht sich auch auf den im HGB geforderten Aspekt Umweltbelange.*

Umweltauswirkungen der Logistik

Das Thema Umweltschutz ist ein wichtiger Bestandteil unserer SHEQ-Policy – unserer internen Arbeitssicherheits-, Gesundheits-, Umwelt- und Qualitätsrichtlinie. Für den Bereich Digitalisierung ist der Vorsitzende des Vorstands funktional verantwortlich. 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.

Bedeutender Teil unseres Geschäftsmodells ist die Lieferung 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 derzeit 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.

*Logistikprozesse optimieren und
CO₂-Emissionen 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 den vergangenen Jahren bspw. im Osten von Deutschland die Lagerstruktur verbessert, in Frankreich ein neues Zentrallager in Betrieb genommen und in der Schweiz wurden bestehende Standorte umstrukturiert und teilweise erweitert. Im Rahmen des Transformations-Projektes Surtsey, das im ersten Halbjahr 2020 ins Leben gerufen wurde, sind weitere Netzwerkanpassungen erfolgt: 16 von 19 Standorten, vorrangig in Frankreich und den USA, wurden geschlossen. Durch die beschriebenen Anpassungen konnten wir 2020 weitere Effizienzsteigerungen erzielen, die sich sowohl kostensparend als auch umweltschonend auswirken. Diese Bündelung auf wenige Standorte erhöht die Auslastung pro LKW. In unserer Landesgesellschaft Klöckner 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.

Kloeckner Metals UK hat sich 2019 gemäß BES 6001³ zur verantwortungsvollen Beschaffung zertifizieren lassen.

Auf der dritten Ebene wird die Ware aus rund 100 Lagerstandorten (zunächst nur 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. Seit Anfang 2020 testen Klöckner & Co Deutschland, Kloeckner Metals UK und Kloeckner Metals Benelux mit der ePod-App eine weitere Verbesserung der Logistikprozesse. Die App unterstützt die Fahrer bei der Tourenausslieferung und bildet die Grundlage für digitale Dokumentation und Transparenz entlang der Lieferkette. Die erfassten Daten helfen Klöckner & Co dabei, Touren besser zu planen und effizienter zu machen. 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.

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.

UN Global Compact „Business Ambition for 1.5°C“

Für Klöckner & Co ist die Logistik die größte Möglichkeit, Einfluss auf den Umweltschutz zu nehmen. Effizienzmaßnahmen im Transport sind gleichzeitig mit Senkung der CO₂-Emissionen verbunden. Über die drei genannten Ebenen hinaus befinden wir uns im Aufbau umfassenderer und mit langfristigen Zielen verbundener Umweltmaßnahmen entlang der gesamten Lieferkette. Klöckner & Co trat im Januar als eines der ersten Unternehmen in Deutschland der Initiative von globalen Vorreiterunternehmen in Bezug auf den Klimaschutz bei und beabsichtigt, seine Geschäftsaktivitäten nach dem UN Global Compact „Business Ambition for 1.5°C“ auszurichten. Die Initiative verfolgt durch geeignete und überprüfbare Maßnahmen dazu beizutragen, den globalen Temperaturanstieg auf 1,5 °C zu begrenzen, indem die Treibhausgasemissionen reduziert werden. Wir befinden uns in der Zielentwicklungsphase und ermitteln dazu die Datengrundlage, die als Basis für ein wissenschaftsbasiertes Reduktionsziel im Rahmen der Science Based Targets initiative (SBTi) dient. Sobald die Daten erhoben wurden und ein Ziel formuliert wurde, werden wir dieses bei der SBTi zur Anerkennung einreichen. Nach erfolgreicher Anerkennung werden wir weiter an der Umsetzung der Ziele arbeiten, zu denen wir uns im UN Global Compact „Business Ambition for 1.5°C“ bekennen. Unsere Anstrengungen bei der Digitalisierung und unsere Plattformstrategie unterstützen unsere Klimaambitionen, da wir die zukünftige Stahlnachfrage immer besser antizipieren sowie die Logistik weiter optimieren und damit den CO₂-Ausstoß reduzieren können. Aus diesem Ansatz heraus steuern die Zentralbereiche Investor Relations, Internal Communications & Sustainability sowie Digital Transformation das Projekt. Funktional verantwortlich für beide Bereiche ist der Vorsitzende des Vorstands, Gisbert Rühl. Darüber hinaus wird der gesamte Vorstand über Projektfortschritte durch die Zentralbereichsleiter informiert.

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.

Handlungsfeld
Digitalisierung



DIGITALISIERUNG

*Die digitale Geschäftstransformation ist bei Klöckner & Co essenzieller Bestandteil der Strategie, über die Automatisierung unserer Kernprozesse ein Plattformunternehmen zu werden. Wir sehen neben den eindeutigen Chancen der digitalen Transformation jedoch auch die Herausforderungen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diesem kulturellen Wandel begegnen wir mit Maßnahmen, die im **Handlungsfeld Digitalisierung** beschrieben werden. Dieses Handlungsfeld bezieht sich auf einen konzernspezifischen Aspekt und beschreibt das wesentliche Thema digitale Transformation.*

Digitale Transformation bei Klöckner & Co

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 Mitarbeiterinnen und 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 Mitarbeiterinnen und 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.

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 und Kolleginnen zu digitalen Tools und die Arbeit in Teil- und Vollzeit reicht von wöchentlichen Update-Calls bis hin zu fest etablierten Veranstaltungsformaten.

Zahl der Kursregistrierungen in der Digital Academy um 5.000 mehr als verdoppelt

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 9.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Kursen der Digital Academy eingeschrieben – gestartet wurde 2016 mit wenigen Hundert Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. In 2020 konnten wir die Zahl der kumulierten Kursregistrierungen um 5.000 mehr als verdoppeln. Der Lehrplan umfasst mehr als 30 Lernangebote mit insgesamt mehr als 100 Lernstunden. Bei der Neuentwicklung von Kursen werden auch Feedbacks und Wünsche der Nutzer beachtet, die so das zukünftige Angebot mitgestalten können. So lag der Fokus unserer Fortbildungen im Jahr 2020 unter anderem auf den Themen Basiswissen Digitalisierung, Coding, Onlinemarketing, künstliche Intelligenz und digitale Geschäftsmodelle.

Fest etabliert hat sich das offene Lernformat „Espresso Call“ zu digitalen Themen seit Anfang des Jahres. Die Teilnehmerzahlen des Kurzformates sind seit Einführung gestiegen. Über Microsoft Teams wird im Videoformat in 30-60 Minuten live mit Experten alles Wissenswerte rund um digitale und strategische Themen erklärt. Die interaktiven Calls, bei denen jeder seine Fragen stellen kann, werden auf Deutsch und Englisch angeboten.

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. Das internationale Austauschprogramm richtete sich zunächst primär an Vertriebsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, wurde dann auf andere Unternehmensbereiche, wie bspw. HR, ausgeweitet und wurde 2020 sogar von Länders-CEOs genutzt.

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

Vernetzung über konzernweite Collaboration Tools

Klöckner & Co hat das soziale Netzwerk Yammer bereits 2014 unternehmensweit eingeführt. Mittlerweile nutzen rund 75 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das hierarchiefreie Kommunikationsportal zum Ideenaustausch, zur Diskussion und als wichtige Informationsquelle. Der Vorsitzende des Vorstands lädt alle Mitarbeiterinnen und 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Innovationen zu begeistern, führte Klöckner & Co im Berichtsjahr den Rollout und die Weiterentwicklung des #DigiDesk fort. Über das moderne Intranet können alle Microsoft-Office-365-Anwendungen von der Belegschaft genutzt werden. In dieser SharePoint-Umgebung befinden sich auch die Digital Academy sowie das Mitarbeitermagazin, das seit Mitte 2020 in einem interaktiven Online-Format zu lesen ist.

**Handlungsfeld
Digitalisierung**

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. Umfangreiche Schulungen, Trainings und Kommunikationsmittel wie Yammer-Kampagnen und Poster haben dazu geführt, dass sich agile Arbeitsweisen im Konzern immer mehr verfestigen. 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 Mitarbeiterinnen und 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.

Aufgrund des frühzeitig eingeleiteten Wandels sowie der fortgeschrittenen Digitalisierung war es möglich, zu Beginn der COVID-19-Pandemie viele Tätigkeiten umgehend und reibungslos ins Homeoffice zu verlegen. Dank unseres hohen Digitalisierungsgrads konnten wir während der Krise operativ handlungsfähig bleiben. Auch die erheblichen negativen wirtschaftlichen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf das Kerngeschäft von Klöckner & Co konnten insbesondere durch positive Digitalisierungs- und Restrukturierungseffekte aus dem fortschreitenden Projekt Surtsey deutlich abgemildert werden.

Mit dem Projekt Surtsey nutzen wir auch Chancen, welche die COVID-19-Krise bietet, um die digitale Transformation von Klöckner & Co zum Plattformunternehmen erheblich zu beschleunigen. Zusätzlich optimieren wir unser Standortnetzwerk weiter, indem wir 19 kleinere Niederlassungen schließen und Kosten in der gesamten Organisation abbauen. Insgesamt wird die Anzahl der Beschäftigten um mehr als 1.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter reduziert werden. Die Implementierung der Maßnahmen verläuft planmäßig, sodass bereits 16 Standorte geschlossen wurden und die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter per Januar 2021 um rund 1.000 gesenkt wurde. Im Berichtszeitraum fielen Restrukturierungsaufwendungen in Höhe von 59 Mio. € an, die weitgehend auf das Projekt Surtsey entfielen (siehe Textziffer (6) Besondere Ergebniseinflüsse im Konzernanhang). Die im vergangenen Geschäftsjahr ausgelösten Restrukturierungsaufwendungen für Surtsey werden sich durch eine deutlich verbesserte Ergebnissituation sowie geringere gebundene Mittel nachhaltig auszahlen. Für Ende 2021 erwarten wir, dass bereits 55 % unseres Konzernumsatzes über digitale Kanäle abgewickelt werden. Mit der durch Surtsey erzielten höheren Profitabilität und dem gesteigerten Digitalisierungsgrad schaffen wir die Voraussetzung, um weitere Wachstumspotenziale zu realisieren.



KUNDEN

Im **Handlungsfeld Kunden** beschreiben wir unseren kundenzentrierten Ansatz, mit dem wir unser Geschäft führen. Kundenzufriedenheit bildet dabei ein wesentliches Thema für uns. Diese sowie die aus ihr resultierende Kundenbindung sind für uns wichtige Faktoren, die den langfristigen Erfolg von Klöckner & Co am Markt sicherstellen. Das Handlungsfeld bezieht sich auf einen konzernspezifischen Aspekt.

Kundenzufriedenheit

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.

Unsere Kundennähe drückt sich besonders persönlich und räumlich aus. Deshalb sind die Landesgesellschaften eigenverantwortlich für die Sicherung der Kundenzufriedenheit zuständig. Aus der Zentrale lassen sich die Kundenbeziehungen nicht so aufrechterhalten wie von lokaler Stelle. Durch enge Beziehungen zu Kunden, die Zusammenarbeit und Umfragen wird täglich in den Landesgesellschaften an der Kundenzufriedenheit gearbeitet.

Kloeckner Assistant automatisiert den Vertriebsprozess

Aus diesem Grund denken wir bei unseren Produkten und Dienstleistungen, bei unseren Vertriebswegen und Innovationen sowie der Entwicklung von digitalen Tools und Applikationen – 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. So gelingt es uns mit einer Vielzahl an digitalen Tools, die wir stetig weiterentwickeln, effizienter und schneller die Kundenbedürfnisse zu erfüllen. Das sind Applikationen wie der Kloeckner Assistant, der weite Teile des administrativen Vertriebsprozesses automatisiert. Für den Kunden bedeutet das, dass er sein Angebot innerhalb von Sekunden bekommt und per Knopfdruck bestellen kann, anstatt weitere Stunden oder sogar Tage auf Antwort zu warten. Ein Zeitraum, den die manuelle Angebotserstellung und Auftragsbestätigung ansonsten mitunter erfordert.

Ein gutes Beispiel ist auch die ePod-App, die gleichzeitig die Logistikprozesse bei Klöckner & Co effizienter macht und für mehr Kundenzufriedenheit sorgt. Seit Anfang 2020 testen Klöckner & Co Deutschland, Kloeckner Metals UK und Kloeckner Metals Benelux die ePod-App. Durch die App können Fahrer Informationen bei der Tourenauslieferung in Echtzeit übermitteln. Der elektronische Liefernachweis ergänzt die Planungsergebnisse um Ist-Daten. Wenn z. B. abgelieferte Ware defekt war, hat der Vertrieb es meist zuerst vom Kunden erfahren, weil der LKW-Fahrer diese Information oft erst nach Tourende mitgebracht hat. ePod schließt also die bisherige Lücke zwischen Transportplanung und Kundenstopp.

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“. 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 gehen wir auch der Gefahr, Kapazitäten für neue Produkteigenschaften zu binden, die für unseren Kunden letztendlich keinen Mehrwert bieten.

kloeckner.i, unsere Digitaleinheit in Berlin, ist regelmäßig mit Kunden in Kontakt, um sich über ihre Anforderungen an das digitale Produktangebot und ihre Zufriedenheit damit zu informieren und den Ausbau der Produktlandschaft am Kundenbedarf zu orientieren. Auch in 2020 hat kloeckner.i stetig daran gearbeitet, das digitale Produktangebot weiter zu verbessern und die Benutzerfreundlichkeit zu steigern. So gibt es nun neue Funktionen im Onlineshop, welche die Attribute der unterschiedlichen Produktvarianten besser ersichtlich machen. Des Weiteren sollen die Bedürfnisse unserer Kunden dadurch erfüllt werden, dass Rechnungen jederzeit im Benutzerkonto des Kunden ersichtlich sind, sobald das Produkt geliefert wurde. Eine Anzeige der verfügbaren Mengen inklusive einer dahinterliegenden neu implementierten Verkaufslogik steht seit dem Berichtsjahr im Onlineshop zur Verfügung. Dies ermöglicht den Händlern absatzschwächere Produkte zu günstigen Konditionen zu verkaufen, um so Lagerkapazitäten zu schaffen.

Bei Kloeckner Metals Corporation in den USA haben wir erfolgreich unsere ersten Kunden an das Webshoptool „Direct“ herangeführt. „Direct“ wurde in Zusammenarbeit mit unseren Kunden entwickelt und ist ein Beispiel für den kundenorientierten Geschäftsansatz von Klöckner, auf Kundenseite den Arbeitsaufwand zu reduzieren. Das Tool hilft dabei, den Einkaufsprozess zu rationalisieren, wenn es darum geht, Werkstoffe auszuwählen, Bestellungen anzupassen und mit Vertriebs- und Kundendienstmitarbeiterinnen und -mitarbeitern zu kommunizieren.

Kundenumfragen

Darüber hinaus werden internationale Kunden regelmäßig befragt, 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. Mit einer Rate von knapp 80 % sind die Kunden im Jahr 2020 mit Klöckner & Co sehr zufrieden. Rund 200 Antworten sind über die Onlineshops der Landesgesellschaften eingegangen. Dort laufen dauerhafte Umfragen, in denen Bestandskunden ihr Feedback geben können. Die Ergebnisse werden von kloeckner.i ausgewertet und intern sowie mit den Landesgesellschaften besprochen.

80 % der Onlineshop-Kunden sind zufrieden

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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Lieferzeit, die Termintreue, die Auftragsdokumente sowie die Reklamationsbearbeitung. Insgesamt erhielt 2020 Klöckner Deutschland von 1.136 Teilnehmern die Note 1,84 (2019: 2,25) und unsere österreichische Landesgesellschaft von 100 Teilnehmern die Note 1,75 (2019:1,75), jeweils auf einer Skala von 1 (sehr zufrieden) bis 6 (überhaupt nicht zufrieden). Die regelmäßig durchgeführten Kundenumfragen in unseren Landesgesellschaften dienen dazu, die Effektivität unserer Ansätze sicherzustellen und uns ein Bild über die Resonanz zu verschaffen.

In den USA wurde im Berichtsjahr eine Umfrage unter rund 800 Kunden zur Analyse der Kundenloyalität in Form des Net-Promoter-Score (NPS) durchgeführt. Ziel ist es, 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. Der Wert in den Antworten auf die Kernfrage zur Weiterempfehlung des Part Manager lag im Schnitt bei 8,65 von 10 Punkten. Der Gesamt-Net-Promoter-Score, in den noch weitere Faktoren wie z. B. Organisationsdaten oder Kundenmerkmale miteinfließen, liegt bei Kloeckner Metals Corporation bei 52 auf einer Skala von -100 bis +100. Das ist eine weitere Verbesserung der als sehr gut eingestuften Bewertung um 2 Punkte im Vergleich zu 2019.

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 betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit der nichtfinanziellen Berichterstattung

An die Klöckner & Co SE, Duisburg

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht nach § 315b Abs. 3 HGB der Klöckner & Co SE, Duisburg (im Folgenden die „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 (im Folgenden der „nichtfinanzielle Bericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts 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 nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen 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 eines nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Unabhängigkeit und Qualitätssicherung der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandards 1 „Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis“ (IDW QS 1) – an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht abzugeben.

Nicht Gegenstand unseres Auftrags ist die Beurteilung von externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, auf die im nichtfinanziellen Bericht verwiesen wird.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche 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 begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen 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 haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Verschaffung eines Verständnisses über die Struktur der Nachhaltigkeitsorganisation und über die Einbindung von Stakeholdern
- Befragung der relevanten Mitarbeiter, die in die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, über das auf diesen Prozess bezogene interne Kontrollsystem sowie über Angaben im nichtfinanziellen Bericht
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht
- Durchführung von Prüfungshandlungen auf Standortebene
- Analytische Beurteilung von ausgewählten Angaben im nichtfinanziellen Bericht
- Abgleich von ausgewählten Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernlagebericht
- Beurteilung der Darstellung der nichtfinanziellen Angaben

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 Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Fehler! Kein Text mit
angegebener
Formatvorlage im
Dokument.

Verwendungszweck des Vermerks

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Gesellschaft 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. Der Vermerk ist nicht dazubestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-) Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Frankfurt, den 25. Februar 2021

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicolette Behncke
WIRTSCHAFTSPRÜFERIN

ppa. Juliane von Clausbruch