



# Nichtfinanzielle Konzernerklärung

FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2018  
gemäß § 315b HGB



# Vorwort

Verantwortungsvolle und nachhaltige Unternehmensführung erfordert im Sinne einer guten und transparenten Corporate Governance das integre und rechtskonforme Verhalten Aller. Es bildet die essentielle Grundlage eines langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolgs.

Wir bei R. STAHL verstehen unternehmerische Verantwortung (Corporate Responsibility) als langfristiges Engagement zur Verbesserung der Lebensqualität der Menschen weltweit. Unser Ziel ist es, nachhaltig Werte für unsere Stakeholder zu schaffen und materielle Beiträge für die ökologische und soziale Entwicklung der Gesellschaft zu leisten. Dazu gehört die laufende Auseinandersetzung mit unserem Tun und dessen Auswirkungen auf die Gesellschaft. Der einzuhaltende hohe Standard nachhaltigen Handelns für in Deutschland ansässige börsennotierte Gesellschaften ergibt sich dabei aus der geltenden Rechtsordnung und insbesondere dem Deutschen Corporate Governance Kodex. Darüber hinaus haben wir weitere konzernweit gültige Richtlinien implementiert, wie z. B. den für alle Mitarbeiter verbindlichen Code of Conduct, deren Einhaltung wir durch ein konzernweit wirksames Compliance-Management-System sicherstellen.

Die Steuerung des R. STAHL-Konzerns erfolgt im Sinne eines gewinnorientierten Unternehmens in erster Linie nach finanziellen Zielen. Daneben können auch nichtfinanzielle Ziele einfließen. So tragen wir unserer unternehmerischen Verantwortung Rechnung, die wir im gemeinsamen Kontext ökonomischen, ökologischen und sozialen Handelns verstehen (CSR – Corporate Social Responsibility). Die verantwortungsvolle Zusammenarbeit mit unseren Stakeholdern – allen voran unseren Kunden, Lieferanten, Mitarbeitern und Kapitalgebern – und der verantwortungsbewusste Umgang mit der Umwelt nehmen dabei einen hohen Stellenwert in unserer Organisation und unseren Prozessen ein. Da unternehmerischer Erfolg untrennbar mit dem Engagement kreativer und motivierter Mitarbeiter verbunden ist, legen wir als Teil unserer Personalstrategie großen Wert auf attraktive und gute Beschäftigungsbedingungen unter gesunden und sicheren Arbeitsbedingungen, eine faire Vergütung, gezielte Weiterbildungsangebote sowie eine gelebte Chancengleichheit. Unsere Kunden vertrauen auf die ausgezeichnete Qualität unserer Produkte, die sich durch kompromisslose Sicherheit und Zuverlässigkeit sowie hohe Wertigkeit und Langlebigkeit auszeichnen. Mit technisch herausragenden Produkten und einer nachhaltigen Wertschöpfung werden wir dieses Vertrauen auch in Zukunft sichern. Daher stellen wir nicht nur hohe Anforderungen an uns selbst, sondern auch an unsere Lieferanten. Neben der Einhaltung von Recht und Gesetz sowie Arbeits- und Umweltstandards setzen wir uns dabei auch zum Ziel, den hohen Qualitätsanspruch unserer Produkte durch einen effizienten Einsatz von Ressourcen zu erreichen.

# Inhaltsverzeichnis

1. GESCHÄFTSMODELL DES R. STAHL-KONZERNS	02
2. METHODIK DER ERSTELLUNG DER NICHTFINANZIELLEN KONZERNERKLÄRUNG	03
3. WESENTLICHE THEMENFELDER DER NACHHALTIGKEIT IM R. STAHL-KONZERN	04
<b>3.1 Menschenrechte, Sozial- und Arbeitnehmerbelange</b> .....	<b>04</b>
3.1.1 Menschen- und Arbeitnehmerrechte	04
3.1.2 Mitarbeiterwohlbefinden	05
<b>3.2 Umweltbelange</b> .....	<b>05</b>
3.2.1 Ressourcen	05
3.2.2 Energie und Emission	06
3.2.3 Produktverantwortung	07
<b>3.3 Ökonomischer Mehrwert</b> .....	<b>08</b>
3.3.1 Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	08
3.3.2 Nachhaltige Innovationen	09
<b>3.4 Nachhaltige und faire Finanzen</b> .....	<b>10</b>
3.4.1 Finanzentscheidungen	10
3.4.2 Anti-Korruption	11
<b>3.5 Regionaler Mehrwert</b> .....	<b>12</b>
3.5.1 Regionaler Mehrwert	12
3.5.2 Anreize zum Umdenken	13
4. SCHLUSSBEMERKUNGEN	14

## 1. GESCHÄFTSMODELL DES R. STAHL-KONZERNS

In vielen Industrien entstehen entlang der Produktionsprozesse brennbare Gase, Dämpfe, Nebel oder Stäube, die im Falle einer Entzündung und einer daraus folgenden möglichen Explosion zu erheblichen Personen-, Sach- und Umweltschäden führen können. Die innovativen elektrotechnischen Produkte und Systeme von R. STAHL, die vor allem in der Öl- und Gasindustrie sowie der Chemie-, Pharma- und Nahrungsmittelindustrie zum Einsatz kommen, sind darauf ausgerichtet, Mensch, Maschine und die Umwelt vor den Gefahren, die sich aus ungewollten Explosionsereignissen ergeben können, mit höchster Zuverlässigkeit zu schützen und Explosionen zu verhindern. Auf der Basis der von uns angebotenen Produkte und Dienstleistungen sind wir in Europa marktführend, weltweit stehen wir auf Platz zwei der größten Anbieter von Produkten und Lösungen für Explosionsschutz.

Das Angebot von R. STAHL umfasst Lösungen entlang aller Wertschöpfungstiefen: Einzelkomponenten wie Schalter und Signalgeräte für einfache Anwendungen, Steuerkästen und Anlagensteuerungen zur Verteilung elektrischer Energie, komplette und komplexe Systeme für Großprojekte, beispielsweise in den Bereichen der Öl- und Gasförderung oder der (Petro-)Chemie. Bei Beleuchtungslösungen für explosionsgeschützte Bereiche ist R. STAHL weltweit die Nummer eins auf der Basis energieeffizienter LED-Technologie. Darüber hinaus haben wir ein leistungsstarkes Portfolio für Automatisierungslösungen zur Steuerung, Regelung und Überwachung von technischen Anlagen, darunter das marktführende Remote-I/O-System IS1+ sowie Bedieneinheiten und Kamerasysteme. Auch die Kompetenz von R. STAHL im Systemgeschäft, bei dem es um Lösungen für komplexe kundenspezifische Problemstellungen und Kundenanforderungen aus einer Hand geht, ist weltweit einmalig. Eine wesentliche Säule hierfür ist unsere Engineering- und Beratungskompetenz, die wir durch Serviceleistungen laufend ausbauen und auf neuestem Stand halten. Alle unsere Produkte und Leistungen erfüllen dabei höchste Sicherheitsmaßstäbe, die das Ergebnis unserer nahezu 100-jährigen Erfahrung im Explosionsschutz sind.

Muttergesellschaft des R. STAHL-Konzerns ist die R. Stahl Aktiengesellschaft in Waldenburg (im Folgenden R. STAHL AG), die die strategische Ausrichtung der Tochtergesellschaften vorgibt und die Steuerungs- und Kontrollfunktion im Konzern wahrnimmt. Darüber hinaus ist sie konzerninterner Dienstleister und steht den Tochtergesellschaften beratend und unterstützend zur Seite. Am Standort Waldenburg mit rund 800 Beschäftigten sind neben der Muttergesellschaft R. STAHL AG auch die R. STAHL Schaltgeräte GmbH und verschiedene Dienstleistungs- und Verwaltungsgesellschaften beheimatet.

Ende des Jahres 2018 war R. STAHL mit insgesamt 29 im Explosionsschutzmarkt operativ tätigen Tochtergesellschaften in 25 Ländern auf allen Kontinenten vertreten und hatte weltweit mehr als 50 Vertretungen sowie sieben Fertigungsstandorte mit unterschiedlichen Kernkompetenzen. Leuchten und Signalgeräte werden vor allem in Weimar und im indischen Chennai gefertigt, während die Produkte der Automatisierungstechnik in Köln und am Stammsitz in Waldenburg entwickelt und hergestellt werden. In Waldenburg befindet sich außerdem der größte Teil der Komponentenfertigung für den Installationsbedarf wie beispielsweise Schalter, Klemmenkästen und Steckverbinder. Die Produktion kundenspezifischer Anlagen und komplexerer Explosionsschutzsysteme erfolgt außer in Waldenburg auch in den Tochtergesellschaften Electromach B. V. (Hengelo, Niederlande), Tranberg AS (Stavanger, Norwegen) und R. STAHL Inc. (Houston, USA). Besonderer Kompetenzschwerpunkt des Standorts Hengelo ist dabei die Herstellung von Großcontainerlösungen, während in Stavanger der Fokus auf Produkten für den Schiffbau sowie die Öl- und Gasindustrie liegt.

Im Jahr 2018 erwirtschafteten 1.690 Mitarbeiter (Stichtag: 31. Dezember 2018) im R. STAHL-Konzern einen Umsatz in Höhe von 280,1 Mio. €.

## 2. METHODIK DER ERSTELLUNG DER NICHTFINANZIELLEN KONZERNERKLÄRUNG

Wie schon im Vorjahr haben wir uns für die Erstellung der vorliegenden nichtfinanziellen Erklärung an dem vom Initiativkreis der Wirtschaftsinitiative Nachhaltigkeit (WIN) des Landes Baden-Württemberg speziell für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) entwickelten Nachhaltigkeitsmanagementsystem WIN-Charta orientiert. WIN-Charta stellt ein Qualitätsmerkmal dar, das sowohl eine Beurteilungs- und Bewertungsfunktion als auch eine Kommunikationsfunktion zur Nachhaltigkeit in Unternehmen erfüllt. Es steht nicht in Konkurrenz zu bereits bestehenden Systemen der Nachhaltigkeitsmessung wie der Global Reporting Initiative (GRI) oder dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK), sondern orientiert sich an deren Kriterien und Indikatoren. WIN-Charta verfügt darüber hinaus über eine erkennbare Landeskomponente, die ein baden-württembergisches Qualitätsmerkmal Nachhaltigkeit glaubhaft rechtfertigt und von den bestehenden Systemen abhebt.

Mit WIN-Charta können die Anforderungen des am 19. April 2017 in Kraft getretenen CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes zur Umsetzung der EU-Richtlinie 2014/95/EU für Nachhaltigkeitsberichterstattung erfüllt werden. Die hieran angepasste WIN-Charta deckt alle geforderten inhaltlichen Belange ab.

WIN-Charta besteht aus zwölf Leitsätzen, die gemeinsame Grundwerte formulieren, inhaltlich die drei Säulen der Nachhaltigkeit (Ökonomie, Ökologie, Soziales) abdecken, die Identifikation nachhaltigkeitsrelevanter Strategien und Ansatzpunkte ermöglichen, Orientierungspunkte für die Umsetzung im regionalen und lokalen Kontext darstellen und passende Ansatzpunkte für die Kommunikation von Nachhaltigkeitsanstrengungen nach außen bieten.

Leitsatz der WIN-Charta	Themenfeld
01 – Menschen- und Arbeitnehmerrechte	
02 – Mitarbeiterwohlbefinden	3.1 Menschenrechte, Sozial- und Arbeitnehmerbelange
03 – Anspruchsgruppen	
04 – Ressourcen	
05 – Energie und Emission	3.2 Umweltbelange
06 – Produktverantwortung	
07 – Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	
08 – Nachhaltige Innovationen	3.3 Ökonomischer Mehrwert
09 – Finanzentscheidungen	
10 – Anti-Korruption	3.4 Nachhaltige und faire Finanzen
11 – Regionaler Mehrwert	
12 – Anreize zum Umdenken	3.5 Regionaler Mehrwert

### Zusammenfassung der WIN-Charta-Leitsätze zu den für R. STAHL relevanten Themenfeldern

Für die Erstellung der vorliegenden nichtfinanziellen Erklärung haben wir die für den nachhaltigen Unternehmenserfolg von R. STAHL maßgeblichen Einflussfaktoren im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse ermittelt, diese anschließend den Leitsätzen der WIN-Charta zugeordnet und in fünf Themenfeldern zusammengefasst (siehe Tabelle).

Im Folgenden gehen wir auf unsere in diesen Themenfeldern verfolgten Konzepte, Risiken und Leistungsindikatoren ein. Weitere Darstellungen zur Risikosituation finden sich im Abschnitt RISIKOBERICHT des Konzernlageberichts 2018, der am 26. April 2019 auf der Webseite [www.r-stahl.com](http://www.r-stahl.com) unter der Rubrik Unternehmen/Investor Relations/IR News und Publikationen/Finanzberichte veröffentlicht wird.

Wenn nicht anders angegeben beziehen sich die Ausführungen mit regionalem Bezug vor allem auf die zur größten Produktionsgesellschaft R. STAHL Schaltgeräte GmbH gehörenden Standorte Waldenburg und Weimar. Wir arbeiten daran, den Kreis der in unserer nichtfinanziellen Berichterstattung eingebundenen Tochtergesellschaften systematisch auf den gesamten R. STAHL-Konzern zu erweitern. Im Berichtsjahr konnten wir so erstmals unsere Produktionsstandorte in Indien und in den USA in die vorliegende Berichterstattung aufnehmen. Durch die zum 1. April 2018 neu geschaffene globale Konzernorganisation mit zentralen Bereichsverantwortlichkeiten haben wir im Berichtsjahr gute strukturelle Voraussetzungen für die Einbindung weiterer Standorte geschaffen.

Die Inhalte dieses Berichts sprechen alle Geschlechter gleichermaßen an. Lediglich aus Gründen der Lesbarkeit und ohne jede Diskriminierungsabsicht – wird die männliche Form verwendet. Damit sind alle Geschlechter einbezogen.

### **3. WESENTLICHE THEMENFELDER DER NACHHALTIGKEIT IM R. STAHL-KONZERN**

#### **3.1 MENSCHENRECHTE, SOZIAL- UND ARBEITNEHMERBELANGE**

##### **3.1.1 Menschen- und Arbeitnehmerrechte**

Wir betrachten Menschen- und Arbeitnehmerrechte als elementare Grundwerte und legen größten Wert auf deren Einhaltung. Als Unternehmen aus Familienbesitz werden im R. STAHL-Konzern Werte des Miteinanders, der kollegialen Unterstützung und der gemeinschaftlichen Problemlösung als sehr wichtig angesehen und im täglichen Handeln gelebt. Dies schließt auch die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit internen und externen Arbeitnehmervertretern ein.

Zur Sicherstellung dieses Ziels haben wir ein Compliance Management System implementiert. Unser im Vorjahr formuliertes Ziel, einen Code of Conduct für Lieferanten und Vermittler zu erstellen, wurde im Berichtsjahr umgesetzt. Auch haben wir uns auf die Einhaltung der Regeln des Code of Conduct unseres Branchenverbands ZVEI verpflichtet. Maßnahmensseitig führen wir hierzu Schulungen durch und holen Verpflichtungserklärungen ein. Bereits im Rahmen unseres Einstellungsprozesses stellen wir die Kenntnisnahme unserer Verhaltensrichtlinie und unseres Code of Conduct sicher und überprüfen diese regelmäßig über E Learning-Systeme. Für die laufende Prüfung der Wirksamkeit unserer Maßnahmen nehmen wir Kontrollen durch die interne Revision vor und erfassen Rückmeldungen und Nachweise der Testabsolvierung.

Der Erfolg unserer Arbeit dokumentiert sich in einer sehr geringen Zahl individual- oder kollektivrechtlicher Gerichtsverfahren sowohl auf nationaler als auch internationaler Ebene und der Abwesenheit von mitbestimmungspflichtigen Einigungsstellenverfahren. Auch erreichten uns bislang keine Beschwerden nach dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz.

Durch die vorgenannten Maßnahmen und Prozesse stellen wir sicher, dass sich die aus einer unzureichenden Beachtung der von uns verfolgten Konzepte ergebenden Risiken, darunter vor allem Schadensersatzforderungen und Reputationsschäden, adressiert werden. Es gilt zu berücksichtigen, dass insbesondere in mittelständischen Unternehmen nur begrenzt Überwachungskapazitäten zur Verfügung stehen. So sind einerseits lückenlose Kontrollen entlang der Lieferkette nur schwer möglich, u. a. aufgrund diverser Sublieferanten.

### 3.1.2 Mitarbeiterwohlbefinden

Dem Wettbewerb um qualifiziertes und motiviertes Personal stellen wir uns mit einer Reihe von Maßnahmen, um von den bei uns tätigen und künftigen Mitarbeitern als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Als wesentlichen Ausdruck unserer unternehmerischen Verantwortung und unseres Werteverständnisses achten, schützen und fördern wir die Gesundheit, die Interessen und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter. Wir tragen so zu deren Leistungsfähigkeit sowie einer nachhaltigen Bindung an das Unternehmen bei. Dabei ist auch eine vertrauensvolle Kommunikationskultur wichtig. Arbeitssicherheit beginnt bei uns bereits vorbeugend mit der Bewusstseinschärfung unserer Mitarbeiter und Vorgesetzten, die dieses wichtige Thema in die Regelkommunikation integrieren. In allen Abteilungen werden beispielsweise auch Unfallhergänge und Verbandsbucheinträge analysiert und darauf aufbauend Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Sicherheit von Arbeitsabläufen abgeleitet. Im Sinne betrieblicher Vorsorgemaßnahmen führen wir regelmäßige Überprüfungen mit Blick auf Arbeitsgestaltung, Ergonomie und Arbeitssicherheit in Form gemeinsamer Begehungen mit dem Betriebsrat, den verantwortlichen Sicherheitsfachkräften und betriebsärztlicher Unterstützung durch und setzen im Bedarfsfall Abhilfemaßnahmen um. Im Berichtsjahr wurden so beispielsweise am Standort Waldenburg arbeitsergonomische Verbesserungspotentiale in einzelnen Produktionsbereichen identifiziert und zusätzliche Werkzeuge für das Heben und Bewegen von Lasten bereitgestellt. An unseren deutschen Standorten ist zur Sicherstellung unserer Ziele und Maßnahmen ein Ausschuss für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz und ein betriebliches Gesundheitsmanagement installiert. Geleitet werden wir dabei von dem Ziel einer Null-Arbeitsunfall-Quote („Vision Zero“), zu deren Erreichung wir im Berichtsjahr Workshops mit Führungskräften, Aktionspläne und eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt haben. Auch bieten wir Maßnahmen zur Gesundheitsprophylaxe wie Impfungen, die Teilnahme an Sportgruppen und betriebsärztliche Beratungen an. Soweit betrieblich möglich, berücksichtigen wir Wünsche nach Teilzeitarbeit zur individuellen Vereinbarkeit von Beruf und persönlicher Lebenssituation.

Für die Förderung des Wohlbefindens unserer Mitarbeiter stellen wir an unseren größten Standorten Betriebsrestaurants mit bezuschusster Verpflegung zur Verfügung. Darüber hinaus bieten wir zahlreiche freiwillige soziale Leistungen, z. B. anlassbezogene bezahlte Freistellungen bei Eheschließungen, Geburten, einem Wohnungswechsel bei Bestehen eines eigenen Haushalts oder bei Trauerfällen. Neben bezahlten Freistellungstagen unterstützen wir unsere Mitarbeiter auch in Form von Geschenken an Familienmitglieder zu besonderen Gelegenheiten. Ein partnerschaftliches und die Zusammenarbeit stimulierendes Betriebsklima fördern wir durch Sportfeste, Weihnachtsfeiern sowie Firmenrentner- und Jubilar-Feiern. An unserem Standort im indischen Chennai bieten wir darüber hinaus einen Shuttle-Service vom Arbeitsplatz zur Wohnstätte für die Belegschaft an.

Die quantitative Erfolgskontrolle unserer Maßnahmen zum Mitarbeiterwohlbefinden erfassen wir jährlich über die Fluktuationsrate und die Krankenquote. Mit 1,9 % blieb der Anteil der Mitarbeiter, die ihre Tätigkeit bei R. STAHL auf eigenen Wunsch hin beendet haben, auf dem niedrigen Vorjahresniveau (2017: 1,9 %), die Krankenquote war gegenüber dem Vorjahr leicht erhöht bei 4,5 % (2017: 4,2 %) auf dem Niveau des Durchschnitts in Deutschland (4,3 %). Die Anzahl von Arbeitsunfällen liegt unter dem Branchendurchschnitt.

Mit unseren Maßnahmen, die wir auch durch aktives Personalmarketing, Programme zur Karriereentwicklung, einer aktiven Nachfolgeplanung unterstützen, wirken wir dem bestehenden Risiko eines Fachkräftemangels entgegen, das insbesondere in der starken Wirtschaftsregion Hohenlohe-Franken besteht. Dem stehen grundsätzliche Risiken aus eigener Geschäftstätigkeit gegenüber, beispielsweise ggf. notwendige Maßnahmen zu Personalabbau oder auch ein Mangel an beruflichen Perspektiven.

## 3.2 UMWELTBELANGE

### 3.2.1 Ressourcen

Der verantwortungsvolle Umgang mit Ressourcen ist ein wesentlicher Aspekt unseres unternehmerischen Handelns zum Schutz und Erhalt der Umwelt. Unser Ziel ist die fortlaufende Steigerung unserer Ressourceneffizienz, indem wir die Rohstoffproduktivität erhöhen und die Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen verringern. Ein Beispiel ist die Optimierung des spezifischen Materialverbrauchs bei der Herstellung von Edelstahl-Gehäusen an unserem indischen Standort in Chennai, die wir im Berichtsjahr vorangetrieben haben und für die wir uns ein Ziel von >90 % gesetzt haben.

Einen wesentlichen Beitrag für das Thema Ressourceneffizienz leisten die Programme zur Fehlervermeidung in der Produktion, auf die wir unter **Produktverantwortung** (Kap. 3.2.3 des vorliegenden Berichts) näher eingehen. Mit der Neuentwicklung von Produkten, die in der Herstellung und in der späteren Verwendung weniger Material- und Energieeinsatz benötigen, tragen wir gezielt und langfristig zu höherer Ressourceneffizienz entlang der gesamten Wertschöpfungskette bei. Beispiele hierzu finden sich unter **Nachhaltige Innovationen** (Kap. 3.3.2 des vorliegenden Berichts).

Neben der Abfallvermeidung ist ein weiterer Eckpfeiler unseres nachhaltigen Einsatzes von Ressourcen die vermehrte Trennung und Verwertung von Abfällen. Zu diesem Zweck erstellen wir Abfallhandbücher, die wir in papierloser Form zugänglich machen und in die wir unsere Mitarbeiter unterweisen. Auch nehmen wir an Workshops der Arbeitsgruppe Abfall des „Modell Hohenlohe“, ein regionales Netzwerk für betrieblichen Umweltschutz und Nachhaltigkeit, teil. Als Leistungsindikator verwenden wir dabei die Recyclingquote, also den Anteil der verwerteten Abfälle am insgesamt angefallenen Abfall. Hierzu haben wir einen Prozess entwickelt, der die aktuelle Recyclingquote erfasst und uns die Möglichkeit bietet, Potentiale für weitere Verbesserungen zu ermitteln. Im Berichtsjahr konnten wir den Anteil der recycelten Abfälle mit 82,3 % etwa auf dem hohen Niveau des Vorjahres halten (2017: 84,0 %). Der nicht-recycelte Anteil wurde der thermischen Verwertung zugeführt.

Als grundsätzliche und im Zusammenhang mit einem effizienten Ressourceneinsatz stehende Risiken sind die Entwicklungen am Entsorgungsmarkt zu sehen. Darüber hinaus können politische und regulatorische Vorgaben Veränderungen der Risikosituation bewirken. Keiner dieser Aspekte liegt innerhalb unseres unmittelbaren Einflussbereichs. Einem sich aus unserer Geschäftstätigkeit ergebenden möglichen Risiko materialeitiger Ressourcenengpässe begegnen wir mit der Etablierung von Versorgungskanälen zu mehreren Lieferanten.

### 3.2.2 Energie und Emission

Auch Energie und Emission bilden einen Schwerpunkt unserer auf Umweltbelange ausgerichteten Aktivitäten. Ziel ist, neben dem Einsatz von erneuerbaren Energien auch die Energieeffizienz zu steigern, um Treibhausgasemissionen zu senken oder klimaneutral kompensieren zu können. Vor diesem Hintergrund haben wir unsere Standorte Waldenburg, Weimar und Köln nach DIN EN 16247 zertifiziert und aus den daraus erarbeiteten Maßnahmen den Ausstoß an CO<sub>2</sub> in den letzten fünf Jahren um mehr als 30 % reduziert. Einen großen Beitrag zur langfristigen Emissionssenkung leistet dabei unser hocheffizientes Blockheizkraftwerk in Waldenburg, das zum Jahresbeginn 2015 seinen regulären Betrieb aufgenommen hat. Darüber hinaus haben wir im Berichtsjahr an unserem Standort Waldenburg 22,6 % und an unserem indischen Standort in Chennai 9,7 % des jährlichen Strombedarfs aus hauseigenen Photovoltaikanlagen gedeckt.

Für die quantitative Erfolgsmessung unserer Maßnahmen zur Verbesserung der Energie- und Emissionseffizienz schauen wir auf den Einsatz der von uns verwendeten Energieträger Strom und Gas im Verhältnis zum erzielten Umsatz (kWh/€) sowie auf die Menge der CO<sub>2</sub>-Emissionen im Verhältnis zum Energieeinsatz (t/kWh). Zur Identifizierung von Verbrauchsschwerpunkten und weiterer Einsparpotentiale bauen wir die Installation von Energieverbrauchserfassungs- und -auswertesystemen weiter aus. Auch prüfen wir laufend unsere Lüftungsanlagen und Anlagen zur Erzeugung von Druckluft, die einen nicht unbedeutenden Teil unseres Energieverbrauchs ausmachen, auf Energieeffizienz und erarbeiten Konzepte zu Verbesserungsmaßnahmen. Am Standort Waldenburg haben wir mit Stromzählern an den Hauptversorgungsleitungen Entscheidungsgrundlagen für den Umbau der Druckluftanlage und für die energetische Verbesserung der Lüftungsantriebe erstellt. Weitere fünf Stromzähler wurden 2018 in verschiedenen Bereichen installiert. Um die Genauigkeit unserer Analysen und Auswertungen zu steigern, wollen wir 2019 zusätzliche Verbrauchszähler anbringen. An unserem indischen Produktionsstandort haben wir mit der Zertifizierung gemäß ISO 14001:2015 die Basis für einen standardisierten kontinuierlichen Verbesserungsprozess unserer Umweltleistung gelegt.

Die sich aus dem Themenfeld von Energie und Emission ergebenden externen Risiken bestehen vor allem in Veränderungen gesetzlicher Vorgaben. Mit Blick auf die Minimierung von Risiken entlang unserer Lieferkette betreiben wir zur Sicherstellung der elektrischen Versorgungssicherheit am Standort Waldenburg ein Blockheizkraftwerk mit Kraft-Wärme-Kopplung. Darüber hinaus decken wir Teile des Strombedarfs an unseren Produktionsstandorten über eigene Photovoltaikanlagen, die uns von zugekauften Energieträgern unabhängig machen.



### 3.2.3 Produktverantwortung

Als wesentliche Elemente der Produktverantwortung haben wir die Unbedenklichkeit, Kundensicherheit, Transparenz und Kennzeichnung unserer Produkte, das Ausmaß der Umweltbelastung und die Feedbackkultur identifiziert.

Um die Unbedenklichkeit und Kundensicherheit unserer Produkte sicherzustellen, greifen wir auf Erklärungen unserer Lieferanten zurück, dass innerhalb der von uns beeinflussbaren Lieferkette keine Konfliktmaterialien verwendet werden. Hintergrund ist der US-amerikanische Dodd-Frank-Act zur Reform des US-Finanzmarktrechts mit dem Ziel, Verantwortlichkeit und Transparenz zu stärken und nachzuweisen, dass die Verwertungen von Rohstoffen (Konfliktmaterialien), die Unternehmen für die Herstellung ihrer Produkte verwenden, nicht zur Finanzierung bewaffneter Gruppen in der Region der Demokratischen Republik Kongo und den Nachbarländern beitragen. Vor diesem Hintergrund führen wir jährliche Abfragen nach dem Standard der RMI (Responsible Minerals Initiative, [www.responsiblemineralsinitiative.org](http://www.responsiblemineralsinitiative.org)) mit einem standardisierten Formular (CMRT, Conflict Minerals Reporting Template) bei denjenigen Lieferanten durch, deren Produkte Konfliktmineralien enthalten. Die Abfragen werden von uns jährlich auf der Basis des aktuellsten CMRT und der zu diesem Zeitpunkt geltenden Smelter List durch einen im QM-System „Beschaffung Service“ hinterlegten Prozess ausgelöst. Im Berichtsjahr wurden unsere Abfragen von mehr als 75 % unserer Lieferanten beantwortet. Auf Nachfrage stellen wir das CMRT auch unseren Kunden zur Verfügung. Durch die Prüfung, Kontrolle und Information unserer Lieferanten schaffen wir so die Basis für aussagekräftige Berichte. Auch führen wir regelmäßig Audits bei unseren rund 100 Top-Lieferanten durch mit dem Ziel, jährlich einen Anteil von mindestens 20 % zu auditieren. Im Jahr 2018 haben wir so insgesamt 20 Audits mit unseren Lieferanten durchgeführt, für das Jahr 2019 ist mit derzeit 19 vorgesehenen Audits eine ähnliche Quote geplant. Zu dem Thema Konfliktmineralien halten wir ferner eine Erklärung auf unserer Internetseite bereit, in der wir uns zur Einhaltung der von unserem Branchenverband ZVEI auferlegten hohen Standards verpflichten.

Zur Erfassung der Transparenz und der Kennzeichnung von Produkten betrachten wir den Anteil unserer Produkte, der gesetzlichen Informationspflichten unterliegt. In unserem stark regulierten Markt für Explosionsschutzlösungen sind aufgrund der gesetzlichen Anforderungen sämtliche Produkte kennzeichnungspflichtig. Dies haben wir im Jahr 2018 zu 100 % erfüllt. Unsere Produkte verfügen alle über mehrsprachige Betriebsanleitungen (deutsch, englisch und weitere Sprachen), die jederzeit online einsehbar sind. Diese beinhalten alle geforderten Angaben und Hinweise zur sicheren und bestimmungsgemäßen Installation, Inbetriebnahme, Verwendung sowie Wartung und Entsorgung.

Regelmäßig bewerten wir das Ausmaß von Umweltbelastungen, die sich aus der Verwendung giftiger Materialien in unseren Produkten ergeben können. Vor diesem Hintergrund bestätigen wir die Einhaltung der Europäischen Chemikalienverordnung zur Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe (REACH) sowie der Beschränkung der Verwendung bestimmter gefährlicher Stoffe in Elektro- und Elektronikgeräten (RoHS). Grundsätzliches Ziel ist, auf Rohstoffe und Zukaufteile, die gesundheitsgefährdende Substanzen beinhalten, nach Möglichkeit vollständig zu verzichten. Soweit technisch vertretbar ersetzen wir daher Rohstoffe und Komponenten mit deklarationspflichtigen Substanzen durch solche mit unbedenklichen Materialien. Bei Einsatz von Stoffen mit Herstellungs- oder Verwendungsbeschränkungen erfolgt eine entsprechende Deklaration unserer Produkte.

Im Rahmen der Überwachung von Stoffverboten und -beschränkungen legen wir substanzspezifische Informationen, mit denen wir auch die Konformität unserer Produkte bescheinigen, in unserem zentralen Datensystem ab. Dabei erfolgt die Dateneingabe nach DIN EN 62474 (Materialdeklaration für Produkte der elektrotechnischen Industrie – IEC 62474 Database on Material Declaration – Informationen der „European Chemical Agency“ (ECHA) – Lieferantendaten aus jährlicher Erklärung über Inhaltsstoffe gemäß IEC 62474). Über Erklärungen zur Konformität unserer Produkte mit RoHS-, WEEE-, Batterie- und anderen nationalen, europäischen und internationalen Vorschriften und Richtlinien zur Überwachung der Rohstoffe und Zukaufkomponenten hinsichtlich verbotener und deklarationspflichtiger Substanzen geben wir die Informationen an unsere Kunden weiter. Auf diese Weise stellen wir die Einhaltung der einschlägigen Richtlinien sicher.

Über die beschriebenen unmittelbaren Maßnahmen in unseren betrieblichen Abläufen hinaus reduzieren wir die umweltbelastenden Auswirkungen unseres unternehmerischen Tuns auch nachhaltig durch die Entwicklung ressourcenschonender Neuprodukte. Nähere Angaben hierzu finden sich im nachfolgenden Themenfeld **ÖKONOMISCHER MEHRWERT** (Kapitel 3.3) des vorliegenden Berichts. In die kontinuierliche und fortlaufende Verbesserung unserer Prozesse und Produkte lassen wir dabei regelmäßig auch das Feedback unserer Kunden einfließen. Ein wesentlicher Aspekt unserer Feedbackkultur ist die Lieferqualität, die wir über die durchschnittliche Reklamationsquote erfassen. Hierfür haben wir ein Online-Reklamationsmanagement implementiert, in dem alle eingehenden Kundenreklamationen nach Verursachern und Gründen ausgewertet werden. Im Berichtsjahr lag die Reklamationsquote im R. STAHL-Konzern bei 1,04 %. Unser im letzten Jahr gestecktes Ziel von <1 % haben wir damit fast erreicht. Auch für 2019 haben wir uns eine Reklamationsquote zum Ziel gesetzt, die bei <1 % liegt. Ein weiteres wichtiges Element einer leistungsfähigen Feedbackkultur sehen wir in der regelmäßigen Erfassung der Zufriedenheit unserer Kunden mit unseren Produkten und Dienstleistungen. Plangemäß kamen wir im Berichtsjahr mit den Vorbereitungen zur Durchführung einer Kundenzufriedenheitsanalyse im Jahr 2019 voran.

### 3.3 ÖKONOMISCHER MEHRWERT

#### 3.3.1 Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze

Um in dynamischen Märkten nachhaltig erfolgreich zu sein, sind neben ausgezeichneten Produkten und einem schnellen Marktzugang auch wettbewerbsfähige Unternehmensstrukturen und -prozesse essentiell. Seit der Fokussierung auf den Explosionsschutz im Jahr 2005 hat R. STAHL seine weltweiten Marktpositionen kontinuierlich und konsequent ausgebaut – mit innovativen und wertschöpfenden Neuprodukten, mit der Weiterentwicklung vom Komponentenhersteller zum Systemlieferanten, mit regionaler Expansion in Wachstumsmärkte und mit Zukäufen. Der Umsatz- und Ergebnisrückgang in den Jahren 2016 und 2017 hat indes gezeigt, dass unsere Kosten- und Konzernstrukturen sowie unsere betrieblichen Abläufe nicht ausreichend tragfähig sind, um auch unter schwierigen Marktbedingungen profitabel arbeiten zu können. Mit höchster Priorität verfolgen wir daher das Ziel, unsere zu hohe Komplexität in diesen Bereichen zu reduzieren und so die Effizienz unserer Abläufe und Prozesse zu steigern. Erreichen wollen wir dies mit „R. STAHL 2020“, unserem Programm zur weltweiten Neuausrichtung des Konzerns, das sich seit Anfang 2018 in der Umsetzung befindet. Weitere Details und Informationen zu R. STAHL 2020 finden sich im Geschäftsbericht 2018. Mit dem gesteckten Ziel einer deutlichen Profitabilitätssteigerung schaffen wir die notwendigen Voraussetzungen und Handlungsspielräume, um die sich aus unseren Märkten ergebenden Chancen für nachhaltiges und profitables Wachstum künftig besser nutzen zu können. Bis Ende 2019 soll das Maßnahmenpaket weitestgehend implementiert sein.

Als technologiegetriebenes produzierendes Unternehmen stehen wir global wie regional im Wettbewerb um qualifizierte und gut ausgebildete Mitarbeiter. Insbesondere in Waldenburg, dem größten Produktionsstandort des Konzerns in der Region Hohenlohe-Franken, hat sich im Zuge des demografischen Wandels der Ausbildungs- und Arbeitsmarkt deutlich verengt. Wir haben daher unseren Ausbildungsbetrieb in Waldenburg mit dem Siegel der IHK Heilbronn-Franken „Dualis“ auszeichnen lassen, um im zunehmenden Wettbewerb um Fachkräfte zu bestehen und Schüler und Studenten von der hohen Qualität der Ausbildung bei R. STAHL überzeugen zu können. Dualis ist eine Zertifizierung, die die IHK Heilbronn-Franken für Betriebe mit überdurchschnittlich hoher Ausbildungsqualität bei dualen Ausbildungsgängen vergibt. Bei der Entwicklung dieses Zertifikats haben Mitarbeiter aus Personal- und Ausbildungsabteilung federführend mitgewirkt. In der Region war R. STAHL damit das erste Unternehmen, das mit „Dualis“ zertifiziert wurde. Das im Jahr 2016 durch die IHK Heilbronn-Franken durchgeführte erste Re-Audit hat die R. STAHL Schaltgeräte GmbH erfolgreich bestanden. Die Analyse dieses Re-Audits zeigt, dass das Ausbildungsniveau nach wie vor überdurchschnittlich ist und sich im Vergleich zum Erstaudit vor vier Jahren nochmals erhöht hat. Unsere Auszubildenden werden so zu überzeugenden Bildungsbotschaftern. An unseren Standorten in Waldenburg und Weimar lag die Ausbildungsquote, also das Verhältnis der Anzahl der Auszubildenden zur gesamten Belegschaft, mit 8,8 % auf einem anhaltend hohen Niveau (2017: 8,5 %). Weitere Maßnahmen zur langfristigen Sicherung unseres Personalbedarfs finden sich auch unter **Regionaler Mehrwert**, Kap. 3.5.1.

Durch die Teilnahme an insgesamt neun Bildungsmessen und Berufsinformationstagen, durch unsere Ausbildungsbroschüren, das Angebot zu Betriebsbesichtigungen sowie unsere Stellenanzeigen in Online- und Printmedien wecken wir zudem erfolgreich das Interesse von Jugendlichen und können so unsere Ausbildungsplätze mit entsprechend qualifizierten Personen besetzen. Dabei richten sich unsere Bemühungen besonders darauf, unsere regionale Bekanntheit durch Kooperationen mit Kindertagesstätten und Schulen zu erhöhen und Mädchen und Frauen für MINT-Berufe zu begeistern. Auch Lehrkräfte können im Rahmen einer Hospitation oder Betriebsbesichtigung unser Unternehmen näher kennenlernen, um sich dadurch ein eigenes Bild von der Ausbildungsqualität und den Berufsbildern bei R. STAHL zu verschaffen. Darüber hinaus pflegen wir zahlreiche Kooperationen mit Schulen aus dem Kreis Hohenlohe und bieten verschiedene Praktika mit klar definierten Inhalten und Abläufen an.

In die Sicherung ausreichender Personalressourcen fließen im Rahmen unserer personalpolitischen Zielsetzungen weitere Faktoren ein. Wesentlich sind dabei die gezielte Förderung von Mitarbeitern durch Weiterbildungsangebote und Jobrotationen, die Förderung von Diversität in der Belegschaft, Chancengleichheit sowie eine faire Vergütung (siehe hierzu auch **Mitarbeiterwohlbefinden**, Kap. 3.1.2). Durch die Weiterqualifizierung konnten wir im Berichtszeitraum 40 % der neu zu besetzenden Stellen mit Mitarbeitern aus den eigenen Reihen decken, insgesamt 10 unserer Mitarbeiter wurden von unserem zentralen Verwaltungsstandort Waldenburg in Auslandsgesellschaften entsandt. Auch haben wir im Berichtszeitraum den Umfang unserer Führungstrainings durch zusätzliche Bausteine erweitert und 31 Mitarbeiter geschult. Für das Kompetenzmanagement greifen wir dabei auf geeignete IT-Systeme zurück, leiten individuelle Bildungsbedarfe ab und stellen entsprechende Angebote bereit. Regelmäßig evaluieren wir die angebotenen Seminare und Schulungen und deren Wirksamkeit. Insgesamt haben wir im Berichtsjahr 1.075 Mitarbeiter an 180 Tagen geschult.

Ein weiterer Fokus unserer Personalarbeit am Standort Waldenburg, an dem wir Mitarbeiter aus 25 Nationen beschäftigen, war auch die Förderung von Flüchtlingen in den Berufseinstieg. Der Grundgedanke einer fairen Vergütung, unter dem wir auch das Prinzip von gleichem Lohn für gleiche Arbeit verstehen, ist an unseren deutschen Standorten bereits in weiten Teilen durch gesetzliche Vorgaben und die tarifliche Bindung an das Entgelt-Rahmenabkommen (ERA) realisiert. In diesem Sinne betrachten wir es auch als Erfolg unserer Compliance-Maßnahmen, dass wir im Berichtszeitraum keine Anfragen aus der Belegschaft nach dem Entgelttransparenzgesetz erhalten haben.

Als führendes Technologieunternehmen ist für uns die Besetzung unserer Arbeitsplätze mit gut qualifizierten Mitarbeitern in hohem Maße erfolgskritisch. Risiken bestehen insbesondere in einer möglichen Knappheit geeigneter Fachkräfte sowie in dem Wissensverlust durch das Abwandern von Mitarbeitern in Schlüsselpositionen. Diesen Risiken wirken wir durch die unter **Mitarbeiterwohlbefinden** (Kap. 3.1.2 dieses Berichts) beschriebenen Maßnahmen entgegen. Weitere Darstellungen zur Handhabung dieser Risiken im Berichtsjahr finden sich im Konzernlagebericht 2018 im Abschnitt GRUNDLAGEN DES KONZERNS unter dem Kapitel GESCHÄFTSMODELL.

### 3.3.2 Nachhaltige Innovationen

Explosionsschutz garantiert die Sicherheit von Mensch und Umwelt. Neue und innovative Explosionsschutzlösungen, die diese Sicherheit weiter erhöhen, tragen so grundsätzlich dem Ziel nachhaltigen Handelns in hohem Maße Rechnung.

Die technologieführende Position von R. STAHL im Explosionsschutz basiert auf der strategischen Verankerung von Forschung und Entwicklung in unserer geschäftlichen Tätigkeit. Hierfür investieren wir jährlich einen Anteil zwischen durchschnittlich 5 bis 7 Prozent unseres Umsatzes. Im Jahr 2018 belief sich unser Aufwand für Forschung und Entwicklung auf 19,3 Mio. €, was einem Umsatzanteil von 6,9 Prozent entspricht. Darüber hinaus bilden arbeitsplatznahe Prozesse zur kontinuierlichen Verbesserung (KVP) und das betriebliche Vorschlagswesen (BVW, siehe hierzu auch Kapitel 3.5.2 dieses Berichts) die Basis für die fortlaufende Optimierung unserer Produkte. Seit vielen Jahrzehnten treiben wir so die technologische Entwicklung des Explosionsschutzes führend voran, beispielsweise mit der erstmaligen Verwendung von Kunststoff für explosionsgeschützte Gehäuse in den 1960er Jahren, dem ersten explosionsgeschützten Feldbussystem oder die Einführung von Remote-I/O-Systemen in der Prozessautomatisierung. In die Entwicklung neuer Produkte fließen dabei neben unserer umfangreichen technologischen und marktseitigen Expertise vor allem auch die Erkenntnisse aus Kundengesprächen mit ein. Zusätzlich liegt bereits in der Entwicklungsphase der

Fokus auf hoher Wertigkeit und Langlebigkeit, wodurch langfristig Ressourcen geschont und nachhaltiges Handeln gefördert wird. So bieten wir mit unserem marktführenden Programm explosionsgeschützter LED-Leuchten unseren Kunden Lösungen an, die eine signifikante Reduzierung der Umweltbelastung ermöglichen, da die LED-Technik einen gegenüber herkömmlichen Leuchtmitteln deutlich niedrigeren Stromverbrauch sowie höhere Standzeiten aufweist. Dieser verringerte Stromverbrauch erlaubt auch den Einsatz geringerer Kabelquerschnitte, wodurch die Leuchten insgesamt leichter und kompakter werden und zusätzliche Einsparungen bei Materialeinsatz und Frachtkosten ermöglichen. Hierdurch und aufgrund der längeren Standzeiten von LED-Leuchten werden die Kosten über den gesamten Betriebs- und Lebenszyklus hinweg gesenkt. Unser letztjähriges Ziel, im Berichtsjahr den Verkaufsanteil unserer Leuchten auf Basis der LED-Technologie auf 35 % bis 45 % auszubauen, haben wir mit 41 % komfortabel erreicht. Für das Jahr 2019 wollen wir diesen Anteil weiter steigern, und spätestens ab 2020 sollte die Verkaufsmenge LED-basierter Leuchten erstmals diejenige der konventionellen Leuchten übertreffen. Einen gegenüber bisherigen Lösungen deutlich effizienteren Ressourceneinsatz ermöglicht auch unsere neu entwickelte Gehäuselinie EXpressure®, die auf einem völlig neuartigen und revolutionären technologischen Ansatz für die im Explosionsschutz sehr bedeutsame druckfeste Kapselung („Ex d“) beruht. Mit EXpressure® bieten wir dem Anwender bei unverändert kompromisslosem Explosionsschutz die Vorteile einer signifikanten Material- und Gewichtersparnis für metallische Gehäuse. Außerdem sind deutlich größere Gehäuseformen möglich. In Einsatzbereichen, in denen Transport und Aufstellung explosionsgeschützter Anlagenteile mit besonders hohem technischen und materiellen Aufwand verbunden sind, beispielsweise auf Schiffen und Bohrinseln, bringt der Einsatz der leichteren EXpressure®-Gehäuse zusätzlich erhebliche Ressourceneinsparungen. Mit der Vermarktung von EXpressure® haben wir im Jahr 2018 begonnen.

Für eine Quantifizierung unserer Innovationsstärke erfassen wir neben der Neuproduktquote, also dem Umsatzanteil unserer Produkte, die nicht älter als fünf Jahre sind, auch die Anzahl der Patentfamilien, in denen wir aktiv Patente halten. Im Jahr 2018 lag unsere Neuproduktquote bei etwa einem Drittel, und in 71 Patentfamilien wurden insgesamt 252 Patente gehalten. Weitergehende Informationen zu unseren Aktivitäten und Erfolgen in Forschung und Entwicklung finden sich in unserem Konzernlagebericht 2018 im Abschnitt GRUNDLAGEN DES KONZERNES unter dem Kapitel FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG.

Die hohe Innovationskraft unserer Organisation und unserer Mitarbeiter macht diese grundsätzlich attraktiv für unsere Wettbewerber, mit einem entsprechenden Risiko der Abwanderung von Entwicklungsmitarbeitern und -wissen an Wettbewerber. Diesem Risiko begegnen wir durch Maßnahmen zum Erhalt und zur Steigerung unserer Attraktivität als Arbeitgeber (siehe hierzu auch Kapitel 3.1.2 und 3.5 dieses Berichts).

## 3.4 NACHHALTIGE UND FAIRE FINANZEN

### 3.4.1 Finanzentscheidungen

Für verantwortungsvolle Finanzentscheidungen sind aussagefähige Kenngrößen und etablierte Analyse- und Steuerungsprozesse von grundlegender Bedeutung. Die finanzielle Steuerung des R. STAHL-Konzerns basiert auf einer jährlich erstellten Dreijahresplanung zu Auftragseingang, Umsatz, Ergebnis und Liquidität. Zusätzlich hierzu erfolgt regelmäßig im Rahmen der monatlichen Analyse der Geschäftszahlen eine rollierende Zwölfmonatsvorschau der wesentlichen ertragsrelevanten Größen. Weitere Angaben zum Steuerungssystem von R. STAHL finden sich im Konzernlagebericht 2018 im Abschnitt GRUNDLAGEN DES KONZERNES unter dem Kapitel STEUERUNGSSYSTEM.

Nachhaltige Finanzen erfordern auch den regelmäßigen Dialog mit den Kapitalgebern des Unternehmens. Zur Sicherung unserer jederzeitigen Liquidität bestehen bilaterale Finanzierungsvereinbarungen mit verschiedenen Banken. Darüber hinaus haben wir 2015 einen Konsortialkreditvertrag mit fünfjähriger Laufzeit und einem Gesamtvolumen von anfänglich 95 Mio. € (im August 2018 von R. STAHL durch Kündigung eines Teilvolumens von 30 Mio. € angepasst auf 65 Mio. €) mit einer Erweiterungsoption von 25 Mio. € für Akquisitionen abgeschlossen. Damit haben wir uns nicht nur Spielraum für Investitionen in organisches Wachstum geschaffen, sondern sind auch vorbereitet für Akquisitionsgelegenheiten, die sich beispielsweise aus Konsolidierungen in unserem Wettbewerbsumfeld oder dem technologischen Ausbau unseres Produktportfolios ergeben können. Die Liquiditätsversorgung unserer Tochtergesellschaften stellen wir über ein konzernweites Cash-Management sicher. Einen weiteren Beitrag zu unserer Liquiditätssteuerung liefert eine aktive Steuerung des Working Capital.

Neben der langfristigen Sicherung der Fremdkapitalfinanzierung besitzt für uns auch der nachhaltige Umgang mit den Eigenkapitalgebern von R. STAHL, d.h. unseren Aktionären, eine hohe Bedeutung. Mit einer klaren und verlässlichen Dividendenpolitik wollen wir unsere Aktionäre angemessen am Unternehmenserfolg beteiligen. Darüber hinaus betrachten wir den aktiven Austausch mit unseren Eigenkapitalgebern als einen wichtigen Beitrag zur Verringerung von Risikoprämie und Kapitalkosten sowie zur Bindung langfristig orientierter Aktionäre an das Unternehmen. Dadurch begegnen wir auch den prinzipiellen Risiken fehlender operationaler Kontinuität und Nachhaltigkeit, die sich aus größeren und häufigen Veränderungen der Aktionärsstruktur ergeben können.

Im Rahmen unseres in den Jahren 2012 bis 2015 umgesetzten Investitionsprogramms haben wir ein neues Entwicklungszentrum am Standort Waldenburg sowie modernste Produktions- und Verwaltungskapazitäten im Bereich Automatisierung an unserem Standort in Köln errichtet. Damit haben wir eine gute Basis für künftiges nachhaltiges Wachstum geschaffen. Nach Abschluss dieser Erweiterungsmaßnahmen im Jahr 2016 befinden sich die jährlichen Investitionen wieder etwa auf dem Niveau der jährlichen Abschreibungen.

Schließlich sind auch gezielte Maßnahmen zum Umgang mit Finanzrisiken für nachhaltiges finanzielles Handeln erforderlich. Zur Minimierung von Finanzrisiken haben wir eine Reihe von Prozessen in unserem konzernweiten Risikomanagement-System implementiert. Details hierzu finden sich im Konzernlagebericht 2018 im Abschnitt RISIKOBERICHT.

### 3.4.2 Anti-Korruption

Unser Grundverständnis von unternehmerischer Tätigkeit ist der faire Wettbewerb, den wir mit der Qualität und dem Wert unserer innovativen Produkte und Dienstleistungsangebote gewinnen wollen. Hierzu verpflichten wir uns ausnahmslos zur strikten Einhaltung aller nationalen und internationalen Regelwerke und Gesetze, insbesondere mit Blick auf das Verbot des Anbietens oder Gewährens unberechtigter Vorteile (Korruption) im Zusammenhang mit der geschäftlichen Tätigkeit, direkt oder indirekt, weder als Geldzahlungen noch in Form von anderen Leistungen. Zur Sicherstellung dieses Ziels haben wir seit dem Jahr 2009 eine konzernweit gültige Verhaltensrichtlinie implementiert, in deren Inhalte wir regelmäßig alle Mitarbeiter über E-Learning-Systeme unterweisen. Zusätzlich holen wir jährlich Verpflichtungserklärungen unserer weltweiten Führungskräfte zu pflichtgemäßem Verhalten in allen Aspekten des Wettbewerbsrechts ein. Auch mit der in unserer Organisation verankerten Autoritätsmatrix und dem Vier-Augen-Prinzip, nach dem rechtsverbindliche und finanziell wirksame Entscheidungen nicht von einem Einzelnen, sondern nur von zwei autorisierten befugten Personen getroffen werden dürfen, tragen wir zur Einhaltung unserer Verhaltensrichtlinien bei. Auch wenn wir aufgrund unseres Geschäftsmodells die Gefahr, an Geldwäscheversuchen beteiligt zu werden, grundsätzlich als vergleichsweise gering einschätzen, schaffen wir mit den vorgenannten Maßnahmen zusätzliche Hürden zu deren Verhinderung. Anlassbezogenen Prüfungen auf mögliche Verstöße gegen regel- und gesetzeskonformes Handeln ist in unserer Internen Revision höchste Priorität eingeräumt. Die Erfahrung hat gezeigt, dass wir mit unseren Maßnahmen das Bewusstsein für die Bedeutung richtlinienkonformen Handelns schärfen konnten. Dies spiegelt sich beispielsweise auch in Rückfragen unserer Mitarbeiter in Zweifelsfällen beim Compliance-Beauftragten hinsichtlich der Annahme von Einladungen oder Geschenken wider. Die etablierten Maßnahmen und Prozesse haben im Ergebnis dazu geführt, dass seither keine Fälle von Verstößen bekannt geworden sind. Die Beachtung kartellrechtlicher Bestimmungen, beispielsweise auch innerhalb unserer Branche bei der Gestaltung der in unserem Geschäft überaus wichtigen technischen Normen, stellen wir situativ durch anlassbezogene Schulungen sicher.

Die sich aus nicht-richtlinienkonformem Verhalten ergebenden Risiken können erheblich sein und sich beispielsweise in Schadensersatzforderungen, Bußgeldern, Strafen, Reputationsschäden oder Ausschreibungsausschlüssen bei öffentlichen Aufträgen niederschlagen. Mit Blick auf die begrenzten Prüfungskapazitäten in mittelständischen Unternehmen ist anzumerken, dass lückenlose Kontrollen, insbesondere entlang der Lieferkette mit diversen Sublieferanten, nur begrenzt möglich sind. Das Risiko des Regelbruchs durch Mitarbeiter von R. STAHL stufen wir aufgrund der getroffenen Schulungsmaßnahmen und der Unternehmenskultur aber als vergleichsweise gering ein.

## 3.5 REGIONALER MEHRWERT

### 3.5.1 Regionaler Mehrwert

R. STAHL blickt auf eine mehr als 140-jährige mittelständische Unternehmensgeschichte zurück. Mit Produktions- und Vertriebsstätten sind wir weltweit vertreten, mehr als 85 % unserer Belegschaft sind an unseren sieben internationalen Produktionsstandorten tätig. Insbesondere dort schaffen wir regionale Mehrwerte.

Die unternehmerischen Wurzeln von R. STAHL liegen in Baden-Württemberg. Seit Jahrzehnten befindet sich der größte Produktionsstandort in der Region Hohenlohe-Franken, seit dem Jahr 2001 in Waldenburg. An diesem Standort ist rund die Hälfte unserer Mitarbeiter tätig und auch unser Ausbildungsbereich beheimatet; dieser Region kommt daher eine sehr wichtige Bedeutung für den R. STAHL-Konzern zu. Wir engagieren uns hier für den Ausbau der Bildungsinfrastruktur, darunter auch Initiativen zur Vorbereitung, Begleitung und Umsetzung der industriellen Automatisierung und „Industrie 4.0“, und tragen dazu bei, Zukunftsfähigkeit und Wohlstand zu sichern. Auch sind wir Mitglied in dem Verein „Innovationsregion Hohenlohe e. V.“, einem Zusammenschluss führender regionaler Unternehmen, der sich die Unterstützung bei der gründlichen Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter der beteiligten Unternehmen zum Ziel gesetzt hat. Das aus dieser Arbeit entstandene Projekt „MINTec“ (MINT: **M**athematik, **I**nformatik, **N**aturwissenschaften und **T**echnik), in dessen Rahmen naturwissenschaftliche und technische Themen an Kindergärten und Schulen vertieft und Auszubildende zu Lernpartnern ausgebildet werden, sowie das Projekt „GABI“ (GABI: **G**emeinsame **A**usbildungs**i**nitiative) fördern wir durch zahlreiche Aktivitäten. Regelmäßig werden Auszubildende von R. STAHL didaktisch qualifiziert, um in Kooperation mit Schulen oder Kindergärten Begeisterung für Berufsbilder zu wecken, die hinter MINTec stehen. Dabei werden die Kinder und Schüler während des Projekts in der eigenen MINTec-Werkstatt durch unsere Auszubildenden betreut und angeleitet. Erfindertage runden unser Angebot ab. Der Innovationsregion Hohenlohe e. V. ist es gelungen, dass die Landesstiftung Baden-Württemberg MINTec großzügig fördert. Ein weiterer Arbeitsschwerpunkt der Innovationsregion Hohenlohe e. V. ist die Stärkung des Netzwerkes der regionalen Betriebe, der ansässigen gewerblichen Schulen und der Reinhold-Würth-Hochschule. Daneben werden Ausbau und Weiterentwicklung des Campus Künzelsau, des Campus Schwäbisch Hall und der Hochschule Heilbronn begleitet und unterstützt. Die langfristige und durchgängige Fortführung von MINTec, angefangen vom Kindergarten bis zur Hochschule, ist so sichergestellt. Gemeinsame Interessen der Mitgliedsfirmen der Innovationsregion Hohenlohe e. V. werden in spezifische Ausbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen umgesetzt. So wurden zum Beispiel eine zweijährige elektrotechnische Ausbildung ins Leben gerufen und neue Studiengänge nach den Anforderungen der Mitgliedsfirmen eingerichtet. Darüber hinaus engagieren sich Führungskräfte in der Bildungsarbeit, beispielsweise durch die federführende Mitwirkung im Fachbeirat der Fachhochschule Heilbronn oder als Vorstände in Fördervereinen regionaler gewerblicher oder kaufmännischer Berufsschulen. Im Zuge einer ganzheitlichen Ausbildung bei R. STAHL haben die Auszubildenden ferner Gelegenheit, neben ihrer technischen Ausbildung auch in sozialen Projekten Erfahrungen zu sammeln. Jährlich findet in der letzten Schulwoche vor den Sommerferien eine soziale Projektwoche statt, wobei etwa 40 Auszubildende verschiedene soziale Einrichtungen mit insgesamt rund 1.600 Arbeitsstunden unterstützen. So pflegen wir den Kontakt zu regionalen Altersheimen, Behinderteneinrichtungen und dem SOS Kinderdorf in Waldenburg und sind lokal aktiv, um Flüchtlinge zu integrieren und zu unterstützen. 2018 konnten zwei Flüchtlinge ihre 2016 begonnene technische Ausbildung erfolgreich abschließen und als Fachkräfte übernommen werden, drei weitere haben im Berichtsjahr eine technische Ausbildung begonnen.

Unsere Tochtergesellschaft in Indien unterstützt mit einem Budget von 2 % des jährlichen Nettogewinns lokale Projekte in der Region, darunter auch das Kinderheim Roshini Homes, das sich für Waisenkinder mittels Bereitstellung von Unterkünften und Bildung engagiert. In den USA setzen sich unsere Mitarbeiter in der Region Greater Houston für die Organisation The Salvation Army mit Geldspenden für Weihnachtsgeschenke (Angel Tree) ein, die an Bedürftige übergeben werden. Im Berichtszeitraum konnten Weihnachtsgeschenke an sieben Erwachsene und sieben Kinder übergeben werden.

Risiken hinsichtlich der vorgenannten Maßnahmen bestehen im Wesentlichen in der Verfügbarkeit der notwendigen finanziellen Mittel und Mitarbeiterkapazitäten.

### 3.5.2 Anreize zum Umdenken

Kontinuierliche Verbesserungen von Produkten und Prozessen erfordern ein systematisches Ideen- und Innovationsmanagement. Ziel ist es dabei, Wissen und Kreativität aller Mitarbeiter zu nutzen und einzubinden, um die Wettbewerbsfähigkeit zu stärken.

Unser 2018 gestartetes Effizienzprogramm R. STAHL 2020 ist mit tiefgreifenden Veränderungen der Konzernorganisation und -prozesse verbunden. Gemeinsames Leitmotiv der Maßnahmen ist eine Verschlankeung von Strukturen und Abläufen entlang der gesamten Wertschöpfungskette – in der internationalen Unternehmensführung als „Lean Management“ bekannt. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor ist dabei die zügige und zielgerichtete Maßnahmenumsetzung, die eine enge Steuerung des Veränderungsprozesses erfordert. Kerngedanke des Lean Management ist dabei vor allem die Schaffung einer dauerhaften Veränderungskultur, die sich nicht nur auf das einmalige Anwenden von Effizienzmethoden beschränkt, sondern im Sinne eines Management-Ansatzes als ganzheitliche Entwicklung hin zum stetig lernenden Unternehmen zu verstehen ist. Lean Management als konzeptionelles Kernelement von R. STAHL 2020 leistet damit ganz entscheidende Beiträge für einen nachhaltig effizienten Ressourceneinsatz und für den Erhalt unserer Wettbewerbsfähigkeit und adressiert so eine Vielzahl wesentlicher Nachhaltigkeitsaspekte. Im Berichtsjahr 2018 haben wir hierzu unsere Lean-Management-Organisation ausgebaut.

Zur stetigen Weiterentwicklung unserer Organisation verfolgen wir die zwei sich ergänzenden methodischen Konzepte des Betrieblichen Vorschlagswesens (BVW) und des Kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP), die sich aufgrund der im Berichtsjahr gestarteten umfassenden Effizienzmaßnahmen teilweise überschneiden und daher keine scharfe Trennung möglich gemacht haben. Das BVW, das sich durch eine spontane Ideenfindung auszeichnet und dessen Ablauf in einer Betriebsvereinbarung geregelt ist, beurteilt eingereichte Ideen und Verbesserungsvorschläge durch einen Bewertungsausschuss, der hierfür in der Regel Gutachter aus den betreffenden Fachabteilungen hinzuzieht. Gute Verbesserungsvorschläge werden mit Sach- oder Geldprämien honoriert. Das zweite bei R. STAHL verfolgte Konzept KVP, in der Sprache des Lean Management auch „Kaizen“ genannt, beinhaltet in der Regel eine gesteuerte Ideenfindung als Teil des normgerechten Qualitätsmanagements. Ziel dabei ist es, bestehende Abläufe, auch in kleinen Schritten, fortwährend zu verbessern. 2018 haben wir hierzu 316 Mitarbeiter in der Produktion in Methoden des Lean Management (Six Sigma) geschult. An den deutschen Standorten konnten insgesamt 755 Kaizens und Vorschläge im Sinne des BVW umgesetzt werden, an unserem Produktionsstandort in Chennai 119. Hierdurch wurden nachhaltige jährliche Einsparungen im niedrigen einstelligen Millionenbereich erzielt. Ziele für 2019 sind, eine Six-Sigma-Schulungsquote von 100 % in allen Produktionsstandorten zu erreichen, die Produktionsabläufe durch die quantitative Steuerung von Wertströmen weiter zu optimieren und die Anzahl der Kaizens auf 950 zu steigern. Auch wollen wir die beiden methodischen Konzepte BVW und KVP wieder genau abgrenzen.

Unsere Maßnahmen zum Ideenmanagement ergänzen wir durch weitere Anreize zum Umdenken, darunter „STAHL goes crazy“, einer kreativen Projektreihe unserer Auszubildenden zur Förderung des Querdenkens. Daneben organisieren wir regelmäßig Kolloquien mit Referenten, die mit den Führungskräften interdisziplinäre Themen aus unterschiedlichsten Bereichen wie beispielsweise Gesundheit, Gesellschaftspolitik oder persönliche Weiterentwicklung diskutieren. Wir sensibilisieren damit unsere Mitarbeiter für verantwortungsvolles und nachhaltiges Denken und Handeln, was sich in der täglichen Arbeit und in der Unternehmenskultur manifestiert.

#### 4. SCHLUSSBEMERKUNGEN

Mit dem am 19. April 2017 in Kraft getretenen CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz zur Umsetzung der Richtlinie 2014/95/EU (sog. CSR-Richtlinie zur Offenlegung von nichtfinanziellen und die Diversität betreffenden Informationen) ist R. STAHL gemäß § 315b HGB erstmals ab dem Geschäftsjahr 2017 verpflichtet, eine „nichtfinanzielle Konzernklärung“ in den Konzernlagebericht aufzunehmen. Berichtspflichtig im Sinne des § 315c i. V. m. § 289c HGB sind dabei unternehmensbezogene Angaben zu den fünf Aspekten Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Themenfelder dieser Aspekte sind elementarer Teil unserer nachhaltigkeitsrelevanten Aktivitäten. Mit der Erstellung der vorliegenden nichtfinanziellen Konzernklärung macht R. STAHL für das Berichtsjahr 2018 wie schon im Vorjahr von dem Wahlrecht gemäß § 315b Abs. 3 HGB Gebrauch, alternativ einen gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht außerhalb des Konzernlageberichts zu erstellen und diesen auf der Webseite der Gesellschaft [www.r-stahl.com/](http://www.r-stahl.com/) unter der Rubrik Unternehmen/Nachhaltigkeit zu veröffentlichen.

Berichtszeitraum der vorliegenden nichtfinanziellen Konzernklärung ist das Kalenderjahr 2018. Der Berichtszeitraum ist damit identisch mit dem Konzernjahresabschluss 2018 und dem Konzernlagebericht 2018. Die nichtfinanzielle Konzernklärung wird jährlich erstellt und veröffentlicht.

#### Waldenburg, 5. April 2019

R. Stahl Aktiengesellschaft



Dr. Mathias Hallmann  
Vorstandsvorsitzender



Volker Walprecht  
Vorstand



## **IMPRESSUM**

### **Herausgeber**

R. Stahl Aktiengesellschaft  
Am Bahnhof 30, 74638 Waldenburg (Württ.)  
[www.r-stahl.com](http://www.r-stahl.com)

### **Kontakt**

Dr. Thomas Kornek  
Vice President Investor Relations &  
Corporate Communications  
Tel.: +49 7942 943 13 95  
Fax: +49 7942 943 40 13 95  
[investornews@stahl.de](mailto:investornews@stahl.de)

### **Konzept und Design**

Impacct Communication GmbH, Hamburg  
[www.impactt.de](http://www.impactt.de)

