



Corporate Responsibility ist ein integraler Bestandteil der Haniel-Unternehmensstrategie. Das hat die Holding mit dem Beitritt zum UN Global Compact am 27. März 2014 bekräftigt. Im zweiten Fortschrittsbericht informiert die Haniel Holding über Managementsysteme und Maßnahmen zur Umsetzung der zehn Prinzipien in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Anti-Korruption.

Prinzip	Verpflichtungen und Managementsysteme	Maßnahmen 2015	Leistungen 2015	Weiterführende Informationen
<b>Menschenrechte und Arbeitsnormen</b>				
1. Unterstützung der Menschenrechte	Code of Conduct	Menschenrechtsaspekte und Arbeitsnormen im Code of Conduct verankert; Geschäftsbereiche sind aufgefordert, im Rahmen des rechtlich Zulässigen entsprechende Regelungen zu erlassen	Kontinuierlich	CR-Bericht 2015: Werte leben (ONLINE LINK)
2. Ausschluss von Menschenrechtsverletzungen				
3. Wahrung der Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektiv-Verhandlungen				
4. Abschaffung jeder Art von Zwangsarbeit	Investitions- und Unternehmensbewertungsrichtlinie	Integration von CR-Aspekten und den Grundsätzen des Code of Conduct in die Richtlinie	Alle Genehmigungsanträge für Investitionsvorhaben der Geschäftsbereiche mit integrierten CR-Aspekten	CR-Bericht 2015: Werte leben (ONLINE LINK)
5. Abschaffung der Kinderarbeit	A: Managementprozesse entlang der Investitionszyklusphasen	Integration von Prüfkriterien gemäß den Prinzipien des UN Global Compact in wesentlichen Managementprozesse entlang der Investitionszyklusphasen sowie im Entscheidungsprozess bei Finanzanlagen	A: Anwendung Branchen-Negativliste und CR-Kriterienkatalog (bei allen potenziellen Akquisitionsmöglichkeiten)	CR-Bericht 2015: Wert steigern (ONLINE LINK)
6. Beseitigung von Diskriminierung	B: Entscheidungsprozesse bei Finanzanlagen		B: CR-Aspekte wurden 2015 bei allen Entscheidungsprozessen bei neuen Finanzanlagen berücksichtigt	
	Entwicklung und Weiterbildung	A: Weiterführung und Etablierung des Mitarbeiterdialogs mit dem Ziel, eine Durchdringung von 100 Prozent zu erreichen B: Angebot eines umfangreichen Weiterbildungsprogramms in der Haniel Akademie als zentraler Baustein der Personalentwicklung innerhalb der Haniel-Gruppe C: Umfangreiches Angebot zur Teilnahme an externen Aus- und Weiterbildungen	A: 2015 führten Vorgesetzte mit 100 Prozent der Holding-Mitarbeiter ein Gespräch über deren Kompetenzen und Potenziale und vereinbarten bei Bedarf individuelle Entwicklungspläne B: Kontinuierlich C: Start eines Monitoringsystems für externe Aus- und Weiterbildung	CR-Bericht 2015: Wert steigern (ONLINE LINK)
	Gesundheitsmanagement	Bedarfsgerechte Weiterentwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements	Durchführung eines Gesundheitstages und Angebot einer Ernährungsberatung für alle Mitarbeiter sowie Entwicklung einer Mitarbeiterbroschüre mit allen Leistungen zum Thema Gesundheit im Überblick	CR-Bericht 2015: Werte leben (ONLINE LINK)
	Familien- und Mitarbeiterfreundlichkeit	A: Betriebsvereinbarung zur Vertrauensarbeitszeit und zur Telearbeit/Home-Office B: Bedarfsgerechte Weiterentwicklung des Elternzeitkonzepts C: Mitglied der Fair-Company-Initiative D: Ausweitung des Informationsangebots für Mitarbeiter	A: Mitarbeiter, deren Aufgabengebiet telearbeitsfähig oder mit Vertrauensarbeitszeit vereinbar ist, konnten diese Möglichkeiten 2015 in Anspruch nehmen B: Einführung eines Paten-Modells 2015 für Mitarbeiter in Elternzeit C: Auszeichnung als familienfreundliches Unternehmen 2015 durch das Duisburger Bündnis für Familie D: Angebot eines Termins zum Austausch mit dem FHC-Vorstand für jede Zentralabteilung	CR-Bericht 2015: Werte leben (ONLINE LINK)

Prinzip	Verpflichtungen und Managementsysteme	Maßnahmen 2015	Leistungen 2015	Weiterführende Informationen
<b>Umweltschutz</b>				
7. Vorsorgender Umweltschutz	Code of Conduct	Umweltaspekte im Code of Conduct verankert; Geschäftsbereiche sind aufgefordert, im Rahmen des rechtlich Zulässigen entsprechende Regelungen zu erlassen	Kontinuierlich	CR-Bericht 2015: Werte leben (ONLINE LINK)
8. Förderung einer größeren Verantwortung gegenüber der Umwelt				
9. Verbreitung umweltfreundlicher Technologien	Sensibilisierung von Mitarbeitern	A: Mitarbeiterschulung und -vorträge zum Thema CR C: Interne Kommunikation zum Thema CR, unter anderem eine Aktionswoche mit umfangreichen Informationen zu den Themen Wasser, Papier, Mobilität und Energie	A: CR-„Smartie“, Onboarding-Veranstaltung für neue Mitarbeiter B: Kontinuierlich	CR-Bericht 2015: Werte leben (ONLINE LINK)
	Reduktion von ökologischen Auswirkungen der Holding	A: Steigerung der Energieeffizienz am Unternehmensstandort B: Bezug von Strom aus erneuerbaren Energiequellen C: Start eines Projekts zum Testen alternativer Antriebe in der Fahrzeugflotte	A: Installation von Wärme- und Kälteerzeugungsanlagen mit dem Ziel, den Energieverbrauch ab 2016 im Vergleich zu 2014 um 15 Prozent zu senken B: Die Holding bezieht zu 100 Prozent Strom aus erneuerbaren Energien C: Anschaffung eines Poolfahrzeugs mit Elektroantrieb	CR-Bericht 2015: Werte leben (ONLINE LINK)
	Reduktion von ökologischen Auswirkungen der Geschäftsbereiche	Vereinbarung von Zielen mit den Geschäftsbereichen, die zur Reduktion des ökologischen Fußabdrucks beitragen	A: Der Papierverbrauch bei TAKKT wurde 2015 von 20,8 Tonnen auf 18,2 Tonnen pro eine Million Euro Umsatz reduziert B: CWS-boco hat 80 Prozent der Service-Fahrer in 6 Ländern mit einem Touren-Tool ausgestattet und konnte die gefahrene Strecke um 1,2 Millionen Kilometer reduzieren C: ELG hat eine Studie zur Einsparung von CO <sub>2</sub> -Emissionen beim Einsatz von recyceltem Material im Vergleich zu Primärrohstoffen durchgeführt	CR-Bericht 2015: Wert steigern (ONLINE LINK)
<b>Korruptionsbekämpfung</b>				
10. Maßnahmen gegen Korruption	Code of Conduct	Compliance-relevante Themen, z.B. Antikorruptions-Aspekte, sind im Code of Conduct verankert; Geschäftsbereiche sind aufgefordert, im Rahmen des rechtlich Zulässigen entsprechende Regelungen zu erlassen	Kontinuierlich	CR-Bericht 2015: Werte leben (ONLINE LINK)
	Compliance-Managementsystem	Fortgesetzte Sicherstellung der Einhaltung von gesetzlichen und unternehmensinternen Regelungen durch präventive Maßnahmen, unter anderem durch ein Compliance-Berichtswesen, einen Compliance-Verantwortlichen sowie eine Compliance-Helpline	Kontinuierlich	Geschäftsbericht 2015: Corporate Governance (ONLINE LINK)
	Sensibilisierung von Mitarbeitern	Schulungen zu Compliance-relevanten Themen	Durchführung von E-Learning-Modulen zu den Themen ‚Korruptionsprävention‘ und ‚praxisrelevante Kartellrechtsfragen‘ für alle Führungskräfte und Mitarbeiter mit tätigkeitsbezogenem Bedarf	Geschäftsbericht 2015: Chancen- und Risikobericht (ONLINE LINK)