



Nachhaltigkeitsbericht 2020

Corporate-Responsibility-Berichterstattung
zu Verantwortung & Nachhaltigkeit

CARL SCHLENK AKTIENGESELLSCHAFT

Carl Schlenk AG & verbundene Unternehmen

Anschrift:

Barnsdorfer Hauptstraße 5

91154 Roth-Barnsdorf

Tel.: +49 9171/808-0

E-Mail: kommunikation@schlenk.de

www.schlenk.de

I. Willkommen bei SCHLENK

Auch im Jahr 2020 konnte SCHLENK mit vielen Projekten die Zukunft gestalten. Hierbei zählen wir auf motivierte und kompetente Mitarbeiter, langfristig denkende Familienaktionäre, das Vertrauen unserer Kunden und gute Geschäftsbeziehungen zu unseren Lieferanten sowie nachhaltiges Krisenmanagement der Corona-Pandemie.

Unternehmerisches Handeln muss sich aber auch im Beitrag eines Unternehmens, die Gesellschaft zu fördern und die Interessen der zukünftigen Generationen im Auge zu behalten, zeigen. Insbesondere damit letztere in ihrer Handlungsfreiheit durch unser heutiges Tun nicht eingeschränkt werden, erfordert eine nachhaltige Unternehmensführung eine strikte Ausrichtung an umweltlichen und sozialen Belangen. Im Rahmen unserer unternehmerischen Verantwortung wollen wir daher ökonomische, ökologische und soziale Ziele in Einklang bringen.



Abb.1: Sozialgebäude am Stammsitz in Barnsdorf: Engagement für Mitarbeiter mitten im Grünen.



Abb.2: Beispiele des CR-Engagements von SCHLENK: Betriebliche Kinderbetreuung, Gesundheitsvorsorge im Rahmen der Pandemie, nachhaltige Energiewirtschaft, Pflege von Natur, Umwelt und Lebensräumen, innovative & nachhaltige Produktentwicklung sowie Rohstoffkreisläufe.

Inhalt

I.	Willkommen bei SCHLENK.....	3
II.	Nachhaltigkeit bei SCHLENK.....	6
III.	Fortschrittsmitteilung für UN Global Compact, Chemie ³ und Umweltpakt Bayern	10
A.	Methodik und Organisation.....	10
B.	UN Global Compact- Die 10 Prinzipien.....	11
C.	Die Kriterien des UN Global Compact bei SCHLENK	12
IV.	Umweltmanagement.....	18
A.	Energie und Umwelt.....	18
B.	Gewässer- und Immissionsschutz.....	22
C.	Abfall	24
D.	Gefahrgut	25
V.	Gesellschaftliches Engagement	26
A.	Bildung & Kultur.....	26
B.	Sport & Sponsoring.....	27
C.	Soziales Engagement & Corona-Management.....	28
VI.	Potenziale und Ausblick	30
A.	Potenziale	30
B.	Ausblick.....	31
C.	CSR-Preis der Bundesregierung	31
VII.	Appendizes.....	33
A.	Tabellarische Übersicht unserer Maßnahmen für die Ziele des UN Global Compact.....	33
B.	Code of Conduct	34
C.	Auszug aus den Management Guidelines	37

II. Nachhaltigkeit bei SCHLENK

Für SCHLENK ist unternehmerische Verantwortung ein Kernanliegen, dessen Umsetzung wir für interessierte Stakeholder in diesem Nachhaltigkeitsbericht erläutern. Die Adressaten des Berichtes sollen in die Lage versetzt werden, einen Überblick zu erhalten, welche Ziele warum und mit welchem Erfolg verfolgt wurden und wie der Jahresfortschritt diesbezüglich zu bewerten ist. Die jährlichen Berichte stehen unter www.schlenk.com dauerhaft zur Verfügung.

Der Nachhaltigkeitsbericht 2020 beinhaltet einen Überblick der in die Management Guidelines integrierten Nachhaltigkeitsstrategie, die Fortschrittsmitteilung zum UN Global Compact, den Jahresbericht zum Umweltmanagement und unserem gesellschaftlichen Engagement sowie einen Ausblick auf die Potenzialentwicklung. Alle Aktivitäten stehen im großen Schatten der Corona-Pandemie.

Einführung

Am 25. Oktober 2016 fand die erste Sitzung des Steuerungskreises „Nachhaltigkeit“ statt. In diesem Rahmen wurden die im Folgenden ausgeführten allgemeinen Zielsetzungen sowie der terminierte Planungsprozess erarbeitet und über den Vorstand dem Aufsichtsrat vorgelegt.

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung vom 9.12.2016 sowohl die mittelfristigen Zielsetzungen, als auch die Zusammensetzung des Steuerungskreises bestätigt. Der Steuerungskreis besteht aus einem Vorstandsmitglied, einem Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, einem Familienaktionär, dem Gesamtbetriebsratsvorsitzenden und der Leiterin Unternehmenskommunikation.

Die Verantwortung des Steuerungskreises besteht darin, den Vorstand bezüglich der Organisation, Planung und Durchführung der Nachhaltigkeitsstrategie zu beraten, zu überwachen, die Ergebnisse in einem Jahresbericht zusammenzufassen und dem Aufsichtsrat zuzuleiten.

SCHLENK ist dem UN Global Compact, einem weltweiten Pakt, der zwischen Unternehmen und der UNO geschlossen wird, um die Globalisierung sozialer und ökologischer zu gestalten, Chemie³, der Nachhaltigkeitsinitiative der deutschen Industrie und dem Umweltpakt Bayern, einer Vereinbarung zwischen der Bayerischen Staatsregierung und der bayerischen Wirtschaft, die auf den Prinzipien Freiwilligkeit, Übernahme von Eigenverantwortung beim Umweltschutz sowie kooperativen Handeln steht, beigetreten.

Motivation

Hinter unserem Engagement steht die gemeinsame Überzeugung, dass die natürlichen Lebensgrundlagen mit Hilfe einer freiwilligen und zuverlässigen Kooperation von Wirtschaft, Öffentlichkeit und Staat besser geschützt werden können als nur mit Gesetzen und Verordnungen. Mit beispielhaften und gemeinsamen Projekten soll die unternehmerische Verantwortung sichtbar gemacht, sowie gezeigt werden, dass Ökonomie und Ökologie keine Gegensätze sind, sondern gemeinsam zur Sicherung von Arbeitsplätzen und Wohlstand in einer intakten Umwelt und Gesellschaft beitragen. Unser Anliegen ist es, der Natur das zurückzugeben, was wir ihr entnehmen sowie die Gesellschaft zu stärken. Deshalb haben wir uns den Initiativen UN Global Compact, Chemie³ und Umweltpakt Bayern angeschlossen.

Der UN Global Compact verfolgt auf der Grundlage seiner 10 universellen Prinzipien die Vision einer inklusiven und nachhaltigen Weltwirtschaft zum Nutzen aller Menschen, Gemeinschaften und Märkte, heute und in Zukunft. Als Initiative der Vereinten Nationen bietet der UN Global Compact einen einzigartigen Rahmen, um über Branchen und Grenzen hinweg über eine gerechte Ausgestaltung der Globalisierung zu diskutieren und diese Vision mit geeigneten Strategien und Aktivitäten zu verwirklichen. Dabei versteht sich die Initiative nicht als zertifizierbarer Standard oder als Regulierungsinstrument, sondern als ein offenes Forum, um Veränderungsprozesse anzustoßen und Ideen zu teilen.

Als Partner der Nachhaltigkeitsinitiative Chemie³ verstehen wir diese als Leitbild der deutschen chemischen Industrie. Der Schutz von Mensch und Umwelt sowie der Einsatz für gute und faire Arbeitsbedingungen sind Grundprinzipien der deutschen chemischen Industrie. Wir wollen dazu mit technischen und sozialen Lösungen sowie mit Impulsen an Politik und Gesellschaft einen wesentlichen Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung im Sinne der Globalen Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals) leisten.

Übergeordnetes Ziel des Umweltpaktes Bayern ist die Verbesserung des betrieblichen Umweltschutzes in allen Bereichen (z. B. Vermeidung von Emissionen, Energieeinsparung/ Steigerung der Energieeffizienz und Klimaschutz, Abfallvermeidung, Wasser, Abwasser und Gewässerschutz, Gesundheitsschutz, Naturschutz, Bodenschutz etc.).

Stakeholder

“We create sustainable solutions with high performance metal based materials for demanding industrial customers and for innovative technologies.”

Aus dieser Mission unserer Management Guidelines haben wir sechs stakeholderbezogene Zielsetzungen als Grundlage der Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens entwickelt:

- Überzeugte, fordernde Kunden,
- Zufriedene, motivierte Mitarbeiter,
- Zufriedene Aktionäre,
- Stabile und langfristige Geschäftsbeziehungen mit „Nicht-Kunden“ (Geschäftspartnern) sowie
- Ein positives soziales Umfeld, das
 - Einen Beitrag zur Gemeinschaft leistet und
 - Die Interessen zukünftiger Generationen beachtet.

Chancen für die Zukunft

SCHLENK sorgt als Unternehmen der Spezialchemie mit einer Vielzahl an nachhaltigen Qualitätsprodukten dafür, dass die Menschen weltweit mit leistungsfähigen Endanwendungen eigene Ziele verfolgen können. Dadurch ergeben sich Chancen, die wir auch in Zukunft ermöglichen wollen und die wir deshalb in der Ausrichtung der Unternehmenspolitik im Schlenk Balanced Score Card festgeschrieben haben. Wir sind bereit, die sich daraus ergebenden Potenziale umzusetzen. Deshalb fördern wir ökologische Visionen und Technologien und setzen diese in besseren oder innovativen Prozessen und Produkten um. Wir erhöhen die Material- und Energieeffizienz und vermeiden Abfall und Emissionen. Wir nutzen unsere Reichweite um mit beispielhaften Projekten Mitarbeiter, Nachbarn und Marktteilnehmer für den Umweltschutz zu gewinnen, genauso wie wir nachsorgenden Umweltschutz insbesondere in Form von freiwilligen Ausgleichsmaßnahmen für unseren Landverbrauch fördern. Wir können so mit Zuversicht nach vorn blicken und freuen uns darauf, diesen Weg gemeinsam mit unseren Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern und Nachbarn zu beschreiten.

Integrierter Strategiezyklus der Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit ist ein Teil der Unternehmenspolitik und daher vollintegriert in die Prozesse unseres Unternehmens (Ein Auszug aus den Management Guidelines ist im Anhang einsehbar). Einerseits wird dies in einem Top-Down-Prozess umgesetzt: Eine Analyse der Ausgangsbedingungen (SWOT) sowie der Stakeholdererwartungen hinsichtlich der Nachhaltigkeit bestimmen die Mission und Vision unseres Unternehmens mit. Diese werden in der Schlenk Balanced Score Card der Management Guidelines zu Zielen und Politik der Unternehmensgruppe formuliert. In den einzelnen Sparten werden diese Ziele mit Maßnahmen, Programmen und Projekten umgesetzt, deren Ergebnisse wiederum die Ausgangsbedingungen positiv verändern und der Zyklus von vorne beginnen kann.

Andererseits wird in der Bottom-Up-Berichtsstruktur die Erfüllung der einzelnen Ziele durch Maßnahmen überprüft. So werden in den Zielen einzelner Mitarbeiter, Abteilungen oder Sparten KPIs und Kennzahlen zur Erfolgsmessung festgelegt und nach Abschluss der Maßnahme überprüft. Ein reflexiver Rückbezug zur Schlenk Balanced Score Card ist somit auch bei jedem Mitarbeiterziel gegeben. Die Ziele der Nachhaltigkeit sind so durchgängig im Unternehmen implementiert.

Nach diesem terminierten Prozess des Plan-Do-Check-Act verbessern wir uns stetig weiter. In unserem jährlichen Nachhaltigkeitsbericht ist unser Fortschritt festgeschrieben.

III. Fortschrittsmitteilung für UN Global Compact, Chemie³ und Umweltpakt Bayern

A. Methodik und Organisation

Methodisch orientiert sich das Vorgehen am UN Global Compact als internationalem Standard für Corporate Responsibility sowie an Chemie³ als branchenspezifischem deutschen Standard für nachhaltige Unternehmensführung. Der organisatorische Aufbau ist wie folgt gesetzt:

- Verankerung der CR-Gesamtverantwortung beim Vorstand.
- Einrichtung eines Steuerungskreises als Beratungs- und Kontrollgremium.
- Jedes Mitglied des Steuerungskreises ist Berichterstatter zu einer der 5 Dimensionen.



B. UN Global Compact - Die 10 Prinzipien

Die 10 Prinzipien des UN Global Compact, denen wir uns verpflichtet haben, sind:

Menschenrechte

- Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.
- Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Arbeitsnormen

- Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
- Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.
- Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.
- Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

Umweltschutz

- Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
- Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
- Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

Korruptionsprävention

- Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

C. Die Kriterien des UN Global Compact bei SCHLENK

Für das Jahr 2020 können wir in allen 10 Kriterien des UN Global Compact sämtliche Anforderungen erfüllen und bestätigen, dass SCHLENK die Unterstützung der zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung erneut bekräftigt.

In unserem jährlichen Fortschrittsbericht beschreiben wir unsere Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Integration des Global Compact und seiner Prinzipien in unsere Geschäftsstrategie, Unternehmenskultur und unseren täglichen Betrieb. Wir verpflichten uns ebenfalls dazu, diese Informationen unter Einsatz unserer primären Kommunikationskanäle an unsere Anspruchsgruppen weiterzuleiten. Im Anhang ist eine tabellarische Übersicht zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact und unseren Maßnahmen dazu beigefügt.

Menschenrechte

Wir achten und unterstützen den Schutz der internationalen Menschenrechte und stellen sicher, dass sich unser Unternehmen nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig macht. Bereits 2018 haben wir einen Code of Conduct (einsehbar im Anhang) eingeführt. Dieser ist der strategische Leitfaden für unseren nachhaltigen Unternehmenserfolg und hilft unseren Mitarbeitern bei Zweifeln hinsichtlich des eigenen oder Verhaltens Dritter eine Orientierung zu finden. Dieser Code of Conduct enthält sämtliche Grundsätze zum Einklang von Ökonomie, Ökologie und Sozialem sowie zur Sicherung von Arbeitsplätzen und Wohlstand in einer intakten Umwelt & Gesellschaft.

Nach innen, in unsere eigene Organisation schauend, geht es in dieser Beziehung um Teilhabe. Teilhabe ist Ausdruck der Wertschätzung und Voraussetzung für jegliche Motivation. Faire Bezahlung, Mitsprache und Mitbestimmung, gute Fortbildungsmöglichkeiten und angemessene Arbeitsbedingungen sind Ausdruck dieser Teilhabe. Wir stellen sicher, dass niemand in unserem Unternehmen aufgrund seiner Individualität, seiner Rasse oder Religion, seiner sexuellen Orientierung oder aus anderen Gründen diskriminiert wird.

Nachdem wir im Jahr 2017 bei der Untersuchung des Themas Equal Pay festgestellt haben, dass ungleiche Bezahlung vor allem an ungleich kürzeren Betriebszugehörigkeiten liegt, haben wir in den letzten Jahren die Möglichkeiten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die trotz Familie und Kindern ambitionierte berufliche Ziele verfolgen, weiter verbessert. Gleichzeitig stellen wir fest, dass viele junge Menschen eine konservative Familienorganisation wählen. Als modernes, aber auch ländlich geprägtes Unternehmen, wollen wir

durchaus beide Lebenskonzepte junger Mitarbeiterfamilien aktiv unterstützen. Auch im Jahr 2020 haben wir deswegen die technischen Möglichkeiten für Arbeit, die von zu Hause verrichtet werden kann, weiter verbessert sowie weiter in unseren Betriebskindergarten investiert. Die Corona-Pandemie wirkte auf die Umsetzung technischer Maßnahmen zum mobilen Arbeiten wie ein Katalysator. Sie hat die Anstrengungen in diesem Bereich deutlich angetrieben.

Zudem nutzen wir unsere primären Kommunikationskanäle um auf Angebote anderer Träger, Betreuungsmöglichkeiten und Hilfen zur Familienorganisation aufmerksam zu machen.

Arbeitsnormen

99% unserer Mitarbeiter sind in der Europäischen Union, in den Vereinigten Staaten oder in China beschäftigt. In der EU und den USA herrschen strenge Arbeitsnormen, die von uns immer mindestens erfüllt werden. Strenge Normen gibt es auch zumindest formal in China. Wir können bestätigen, dass auch dort von uns vergleichbare Arbeitsnormen wie in unseren westlichen Betrieben eingehalten werden. Das verbleibende Prozent der Mitarbeiter sind Spezialisten in verschiedenen Ländern, die ihre Arbeit weitgehend frei gestalten. Wir erachten es als selbstverständlich, dass wir die gleichen ethischen Maßstäbe überall auf der Welt anlegen und deren Ansprüche auch global umsetzen. Vor diesem Hintergrund bedarf es eigentlich wenig Erläuterung, dass es in unserem Unternehmen weder Kinder- noch Zwangsarbeit o.ä. geben kann. Ebenso werden Mindestlohnstandards selbstverständlich kategorisch eingehalten.

Andererseits bedienen wir uns als Produzent von Materialien anspruchsvoller, teilweise auch kritischer Prozesse. Sicherheit der Anlagen und in den Prozessen steht bei uns daher an oberster Stelle. Der Arbeitsschutz genießt bei uns eine hohe Priorität: 2020 hatten wir in der Unternehmensgruppe in Deutschland insgesamt 40 Arbeitsunfälle (1 AG, 28 SMP, 11 SMF, nicht alle davon meldepflichtig, ohne Wegeunfälle), was den rückläufigen Trend der letzten Jahre fortsetzt. Wir gehen davon aus, dass unsere stetige und intensive Kommunikation zur Sensibilisierung und zum Sicherheitsbewusstsein genauso dazu beigetragen hat wie ständige Schulungen und die Verbesserung der Anlagen.

In unserer Sparte Metallfolien haben wir 2019 eine Umfrage zur psychischen Gefährdung in Zusammenarbeit mit der BG und den Krankenkassen durchgeführt. Hier hatten wir eine enorm hohe Rücklaufquote von über 95%. Dies ist vor allem der guten Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat zu verdanken. Aus den Ergebnissen der Umfrage sind konkrete Maßnahmen entstanden, die die identifizierten Risiken abstellen. Diese Maßnahmen wurden 2020 abgeschlossen.

Während wir bezüglich der Arbeitsnormen die Analyse unserer Lieferantenkette stetig vorangetrieben und dabei festgestellt haben, dass alle unsere Lieferanten unkritisch sind, lassen wir uns dennoch seit 2018, und so auch in 2020, die Einhaltung eines speziellen Code of Conducts for suppliers von jedem Beteiligten unserer Liefer- und Wertschöpfungskette bestätigen. Damit gewährleisten wir das Einhalten der 10 Prinzipien des Global Compact auch in der Lieferkette.

Mitsprache

Ca. 75% unserer weltweiten Mitarbeiter arbeiten in Deutschland. Dort gilt das Betriebsverfassungsgesetz. Alle Mitarbeiter werden durch Betriebsräte vertreten. Außerdem besetzen die Mitarbeiter ein Drittel der Aufsichtsratsmandate.

Im Jahr 2018 wurden Betriebsratswahlen und im Jahr 2019 Aufsichtsratswahlen durchgeführt. Diese wurden gesetzeskonform, ferner nach den fünf Grundprinzipien demokratischer Wahlen „Allgemein, Unmittelbar, Frei, Gleich und Geheim“ umgesetzt. Alle Kandidatinnen und Kandidaten konnten sich selbst ausreichend präsentieren, alle Mitarbeiter hatten die Möglichkeit, sich über Kandidaten zu informieren. Die Wahlzeiten wurden so gewählt, dass ein möglichst hoher Präsenzanteil bei den Beschäftigten möglich war. Darüber hinaus war Briefwahl möglich. Alle Kosten dafür trug das Unternehmen und stellte auch die Organisation und Infrastruktur zur Verfügung. Ein Mitarbeitervertreter im Aufsichtsrat ist daneben ständig in das CR-Projekt integriert. Die nächsten Wahlen sind 2022 für den Betriebsrat und spätestens 2023 für den Aufsichtsrat.

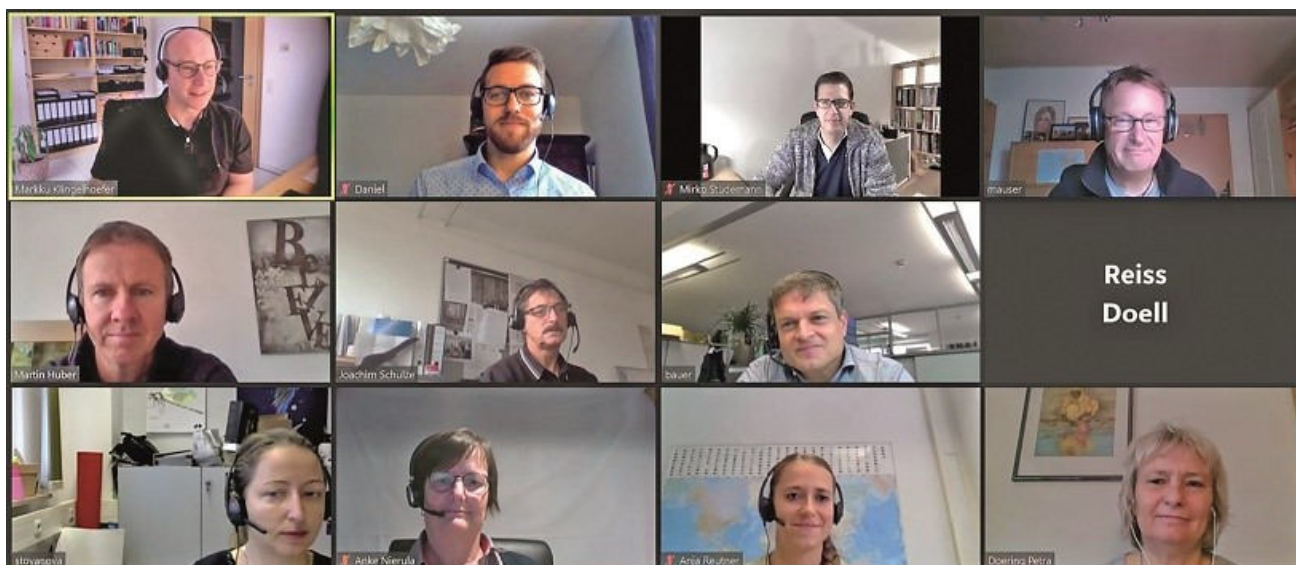
Ausbildung

Ein wichtiger Baustein der Teilhabe am wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens besteht darin, das persönliche Potenzial eines jeden Einzelnen zu entwickeln. Wir fördern dies durch eine Vielzahl von Qualifizierungsmöglichkeiten und fordern es durch ein vielfältiges, sich stets erweiterndes Aufgabenprofil am Arbeitsplatz.

2020 haben 142 Mitarbeiter an 104 externen Schulungen teilgenommen und 127 Mitarbeiter wurden in 62 internen Schulungen fortgebildet. Dabei zählten Webinare zu den internen Schulungen. So wurden 2020 insgesamt 240 Tage extern und 153 Tage intern geschult. Die Schulungstage sind im Vergleich zu den Vorjahren deutlich gesunken. Dies ist dem anfänglich vorsichtigen Umgang mit der Corona-Pandemie zu zuschreiben. Während des Jahres haben wir gelernt, mit der Pandemie umzugehen und haben die Schulungen vorrangig auf digitale Formate umgestellt.

Eine nachhaltige Nachwuchsförderung betreiben wir mit der Ausbildung von aktuell 49 Auszubildenden in unseren 12 Ausbildungsberufen.

Abb.3: Schulungen wurden im Jahr 2020 Corona bedingt digital umgesetzt.



Work Life Balance

Mitarbeiter in mittelständischen Unternehmen müssen häufig flexibler agieren und ein breiteres Portfolio an Aufgaben und Verantwortungen übernehmen als in sehr großen Unternehmen. Eine gute Work Life Balance unterstützen wir deswegen nicht nur in der Frage, Familienleben und Berufsleben in Einklang zu bringen, sondern auch in dem wir Entspannungsmöglichkeiten im Unternehmen schaffen und Gesundheit fördern. Die sportlichen Einrichtungen sowie unser modernes Betriebsrestaurant, die sich an unserem Unternehmensstammsitz befinden, und der von uns beauftragte Physiotherapeut können von ca. 80% unsere Mitarbeiter in Deutschland an vier Standorten genutzt werden. An anderen Standorten besuchen wir sportliche Aktivitäten. Leider war aufgrund der Corona-Pandemie dies alles im Jahr 2020 nur anteilig nutzbar, da wir aufgrund der Vorgaben des Infektionsschutzes den Betrieb drastisch reduzieren oder sogar ganz einstellen mussten.

Bereits 2019 haben wir die Arbeitsunfähigkeitsstatistik unserer Beschäftigten analysiert, um auf dieser Grundlage Maßnahmen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagements weiterzuentwickeln. So wollen wir die krankheitsbedingten Leiden unserer Mitarbeiter verringern. Dazu haben wir 2020 begonnen, gemeinsam

mit den Krankenkassen Angebote zur Gesundheitsprävention und Aufklärung zu implementieren. Dies wird im Jahr 2021 fortgesetzt.

Umweltschutz

Vorsorgender Umweltschutz ist eine Leitlinie der Unternehmenspolitik.

Wir achten darauf, immer weniger Rohstoffe und Energie für die angestrebte Funktionalität beim Kunden aufzuwenden, ökotoxische Materialien sollen womöglich substituiert werden. Um dies zu gewährleisten, haben wir unsere Forschung und Entwicklungsabteilungen in den letzten Jahren weiter aufgebaut und mit hervorragender Analytik ausgestattet. Dieser Innovationsprozess wurde auch im Jahr 2020 erfolgreich vorangetrieben.

Auch der nachsorgende Umweltschutz ist uns sehr wichtig. Wir wollen zusätzlich freiwillig Ausgleich schaffen für unseren Beitrag am Verbrauch natürlicher Ressourcen. Unser Programm „Natürliches Barnsdorf“ an unserem Stammsitz beinhaltet die großflächige Umgestaltung von Kiefernmonokulturen zu Mischwäldern, die Extensivierung von landwirtschaftlichen Flächen, die Schaffung natürlicher Retentionsräume wie Biotope und eine Vielzahl einzelner Schutzmaßnahmen. Dabei wurde insbesondere die Extensivierung von landwirtschaftlichen Flächen im Rednitztalraum vorangetrieben. Passend zur Gesamtstrategie der Renaturierung konnten hier noch weitere Teile des Areals erworben und in die Umweltschutzstrategie eingebunden werden.

Teil des CR-Projektes ist auch die Konservierung und Instandhaltung des denkmalgeschützten Gebäudebestandes aus Gründerzeiten in Barnsdorf. Diese Maßnahmen werden von der Inge von Schlenk-Barnsdorf Stiftung unterstützt. Diese Stiftung und die Carl von Schlenk-Barnsdorf-Unterstützungskasse fördern darüber hinaus eine Vielzahl von kleineren Maßnahmen in der Region. Insgesamt befinden sich über 20% des Aktienbesitzes unseres Unternehmens in diesen Einrichtungen.

Korruptionsbekämpfung

Korruption ist grundsätzlich unethisch und verschärft die Armut in vielen Ländern. Wir wollen aktiv dazu beitragen, Korruption zu bekämpfen. Wir beurteilen das Korruptionsrisiko vor der Abwicklung von Geschäften. Die Einhaltung von Recht und Gesetz sind für uns selbstverständlich. Dazu haben wir eine Risikoliste erstellt, die die Bewertung von Risiken einfacher gestaltet. „Korruptionsbekämpfung“ und/oder „ethisches Verhalten“ wird mit dem Code of Conduct for Suppliers in Verträgen mit Geschäftspartnern

fixiert. Wir stellen sicher, dass die internen Verfahren das Engagement des Unternehmens zur Korruptionsbekämpfung unterstützen.

Auch im Jahr 2020 gab es keinen Fall von Korruption zu verzeichnen, an dem ein Mitarbeiter des Unternehmens direkt oder indirekt beteiligt war.

Zusätzlich haben wir intern ein Whistleblowing-System eingerichtet und so die Möglichkeit geschaffen, Hinweise auf unethisches oder rechtswidriges Verhalten direkt an die Geschäftsleitung zu geben. Die Möglichkeit besteht anonym oder mit Angaben zur Person. Es wird strengstens gewährleistet, dass alle Informationen, die über solche Vorgänge erlangt werden, vertraulich bleiben und niemals Rückschlüsse auf die meldende Person möglich sind. Im Jahr 2020 wurde über diesen Weg kein Vorfall gemeldet.

IV. Umweltmanagement

Unser Streben nach nachhaltigem Erfolg, der auch die Erfordernisse von Umwelt und Gesellschaft integriert, ist elementarer Bestandteil unseres Unternehmens. Daher monitoren wir verschiedene Bereiche unseres Engagements. In den Themenfeldern der Energie, der Umwelt, des Immissionsschutzes und der Abfallvermeidung konnten wir auch 2020 einen Fortschritt gestalten.

A. Energie und Umwelt

Als Industrieunternehmen sind wir einerseits auf Ressourcen und Energie angewiesen, als nachhaltig orientiertes Familienunternehmen sind wir andererseits dafür motiviert, unseren Bedarf möglichst klein und effizient zu halten. Leuchtturmprojekte unseres Energie- und Umweltengagements sind beispielsweise die intensive Nutzung von Solarenergie auf unseren eigenen Dächern als auch unsere eigene Wasserturbine in der Rednitz, die einen Teil unseres Strombedarfes deckt.

Größtmögliche Transparenz ist uns ebenfalls ein Anliegen. Bezogen auf die Umweltleistung unseres Unternehmens ermitteln sowie monitoren wir daher globale Kennzahlen und veröffentlichen hier die wichtigsten Auffälligkeiten und Erkenntnisse:

Strom

Wir erfassen hier den Verbrauch aller Werke und Standorte weltweit, inkl. E-Fahrzeuge, die über die Ladestationen des Unternehmens geladen werden. Konzernweit haben wir 2020 Strom i.H.v. 51.262.496 kWh verbraucht. Im Vergleich zum Vorjahr hat sich der Stromverbrauch konzernweit um 3,0% (-1.580.500 kWh) reduziert. Auch im Vergleich zu 2018 hat sich der Stromverbrauch um 4,3% (-2.313.600 kWh) verringert. Die Reduzierung trat konzernweit bei fast allen Werken ein. Nur die Werke Bitterfeld, Georgensgmünd und Ashland zeigten einen höheren Stromverbrauch. Zusätzlich kam ab Mai 2020 das Werk Lawrence, Kansas hinzu. Ein Nachweis der energetischen Verbesserung konnte in allen Werken erbracht werden, insbesondere durch Prozessoptimierungen.

Auf Grund der Rahmenbedingungen der Corona-Pandemie wurde unterjährig damit gerechnet, dass in Deutschland und Slowenien zu viel Strom eingekauft wurde. Es zeigte sich jedoch, dass in Deutschland 89,1% und in Slowenien 93,0% der beschafften Menge abgenommen wurde. Somit lag die Abnahmemenge innerhalb des Toleranzbandes von +/- 20%. Für die kommenden Jahre erwarten wir tendenziell, dass wir durch Wachstum absolut eher mehr Strom verbrauchen werden, auch wenn wir durch Effizienzprojekte hier gegensteuern. Dies ist nicht nur aus umweltlichen Belangen sinnvoll, sondern auch wirtschaftlich, denn wir erwarten steigende Strompreise über die nächsten Jahre.

Unsere eigenen Stromerzeuger (PV-Anlagen in Barnsdorf, Bitterfeld und Bernlohe sowie Wasserkraftanlage in Barnsdorf) haben 2020 insgesamt 820.000 kWh erzeugt.

Energie, CO₂ & Wasser

Im Jahr 2020 haben wir deutschlandweit zusätzlich zum Strom 44.775.770 kWh Energie aus folgenden Energieträgern bezogen:

Erdgas:	5.498.930 kWh
Heizöl:	1.499.994 kWh
Sonderbrennstoff:	1.292.495 kWh
Flüssiggas:	732.386 kWh

Damit haben wir den Verbrauch im Jahr 2020 im Vergleich zu 2019 um 4% (-1.813.346 kWh) senken können.

Erfasst sind hierbei noch nicht die Verbräuche von Diesel für Dienstfahrzeuge und innerbetrieblichen Transport wie Gabelstaplern. Dies wird 2021 erstmals miterfasst. Der Verbrauch von Strom für Elektrofahrzeuge ist wie oben vermerkt bei den Stromverbräuchen erfasst.

In Relation zur Bruttowertschöpfung konnten wir so zum zweiten Jahr in Folge den Gesamtenergiebedarf sowie den Primärenergiebedarf senken.

In gleicher Relation konnten wir unseren CO₂-Ausstoß noch einmal und ebenfalls zum zweiten Mal in Folge reduzieren.

Der Wasserverbrauch ist im Jahr 2020 ggü. 2019 leicht gestiegen, liegt aber immer noch deutlich unter dem Mittel der letzten 5 Jahre.

Ein echtes Highlight der Energieeffizienz war 2020 die Instandsetzung der Abluftbehandlungsanlage am Standort Roth. War hier vorher ein Gasverbrauch von 475,2 Nm³/d (2019) zu verzeichnen, hat sich nun durch die Maßnahmen der Gasverbrauch auf 89,1 Nm³/d reduziert. Bei 330 Betriebstagen im Jahr bedeutet dies eine Einsparung von ca. 1,43 GWh und der entsprechenden Kosten.

Unsere eigene Energieerzeugung (Sonderbrennstoff in Barnsdorf) hat 2020 insgesamt 1.290.000 kWh erzeugt.

Auch im Jahr 2021 setzen wir unsere Arbeiten an der Verbesserung unserer Energieeffizienz fort. Vor allem hinsichtlich der steigenden Stromkosten in den nächsten Jahren (CO₂-Umlage, steigende Arbeitspreise und Netzentgelte) ist es weiterhin sinnvoll, Maßnahmen zur Verbrauchsreduzierung umzusetzen.

Nachdem wir 2020 bedingt durch die Corona-Pandemie die Möglichkeiten sowie die Nutzung von mobilem Arbeiten massiv ausgebaut haben und dies auch 2021 fortführen, tragen wir neben dem Gesundheitsschutz für die Mitarbeiter auch durch enorme CO₂-Einsparung wegen ausfallender Arbeitswegfahrten zum Umweltschutz bei.

Energie- und Umweltmanagement

Hinsichtlich des Energie- und Umweltmanagements wollen wir stetig weitere Potenziale entdecken und aktivieren. Deshalb führen wir regelmäßig externe und interne Audits durch. Ziel ist immer, zu untersuchen, ob unsere Prozesse, Anforderungen und Richtlinien, neben den gesetzlichen Vorgaben, die von uns selbst hochgesetzten Standards erreichen. Selbstverständlich erfüllen wir unsere rechtlichen Verpflichtungen in Bezug auf Umwelt und Energie und gehen noch über diese hinaus. Zur Sicherstellung pflegen wir eine stets aktuelle Literaturdatenbank und kommunizieren Änderungen an alle internen Entscheidungsträger. So gehen wir auch in Zukunft sicher, dass wir nachhaltig und im Einklang mit den geltenden Gesetzen das nächste Geschäftsjahr unseres Unternehmens gestalten. Um das weiterhin zu gewährleisten, werden wir auch in 2021 weitere Überprüfungen starten.

Ein wichtiges Anliegen ist uns die Kommunikation über unsere Umweltleistung und unseren Einsatz für Nachhaltigkeit. Dafür nutzen wir alle unsere internen und externen Kommunikationskanäle mit der Maßgabe, bei Mitarbeitern und Stakeholdern das Bewusstsein für Nachhaltigkeit zu erweitern. 2020 gab es daher auch dank unseres funktionierenden Umwelt- und Energiemanagements an keinem Standort Eingaben oder Beschwerden Dritter. Vielmehr erreicht uns sehr viel positives Feedback zu unserem Engagement.

Unser Energie- und Umweltmanagementsystem eignet sich sehr gut, die Erfordernisse der Organisation aufzunehmen. Im Bereich des Energiemanagements wollen wir unsere Kommunikation dahingehend fokussieren, das Bewusstsein aller Beteiligten weiter zu schärfen. Wir wollen auch hier unser Engagement über die Erfordernisse hinaus entwickeln und so Verständnis dafür erreichen, wirtschaftliche Vorteile und Verbesserungen für die Organisation zu erzielen. Zu diesem Zweck werden wir auch weiterhin alle Mitarbeiter in unsere Nachhaltigkeitsstrategie integrieren. Weiterhin wollen wir die Kommunikation der getroffenen Maßnahmen sowie die transparente Zielfindung und Zielüberprüfung als substantiellen Bestandteil der Managementsysteme ausführlich gestalten. Dazu gehört beispielsweise die Digitalisierung der Datenerfassung, so dass Daten auch über einen langen Zeitraum sicher und vergleichbar bleiben und für Optimierungszwecke zur Verfügung stehen. Insbesondere bietet die automatische Erfassung von Verbrauchsdaten die Möglichkeit im Bereich Controlling deutlich exaktere Daten in Verbindung mit den Produktionsleistungen zu generieren. Dies wiederum führt dann zu aussagekräftigeren Kennzahlen bezüglich der Energieeffizienz von Produktionsprozessen.

Aufgrund übereinstimmender Informationen aus den internen und externen Audits sowie durch den täglichen Kontakt zu unseren Mitarbeitern lässt sich die Aussage treffen, dass beide Managementsysteme (Energie- und Umweltmanagement) sehr gut geeignet sind, den Erfordernissen der Organisation zu begegnen. Im Bereich Energiemanagement zeigt sich eine deutliche Verbesserung des Bewusstseins der Organisation für die Erfüllung der normativen Vorgaben.

Zertifizierung

Hinsichtlich der Industriestandards wurde die Carl Schlenk AG samt den Tochterunternehmen erneut für weitere drei Jahre mit der ISO 9001 und der ISO 14001 zertifiziert. Die Re-Zertifizierung konnte trotz Corona-Einschränkungen durchgeführt und bestanden werden. Der Standort Bitterfeld wurde erstmals komplett über Remote auditiert. Es gab dabei Hinweise zu Verbesserungen, die festgehalten wurden und bearbeitet werden.

B. Gewässer- und Immissionsschutz

Unsere ökologische Nachhaltigkeitsstrategie fokussiert insbesondere auch den Immissions- und Gewässerschutz. Daher monitoren wir unsere Emissionen. Beispielsweise prüfen wir stetig die innerbetrieblichen Verfahren zur Vermeidung oder Verminderung des Abwasseranteils. So sind die aktuell anfallenden Mengen an Abwässern hauptsächlich Sanitärwässer, die dem öffentlichen Kanal zugeführt werden. Zusätzlich fällt im Werk Barnsdorf noch Kühl- und Niederschlagswasser an, die beide über ein Trennbauwerk wieder dem Vorfluter zugeführt werden. Durch den Umschluss des Reststoffplatzes vom Trennbauwerk auf den öffentlichen Kanal hat sich die Lage am Trennbauwerk (Fassungsvermögen und Schadstoffbelastung) deutlich verbessert. Im Werk Rothenbruck fällt ebenfalls Kühlwasser an, welches direkt in den Vorfluter eingeleitet werden darf. Im Rahmen von Baumaßnahmen und Produktionsspitzen achten wir besonders auf die Kapazitäten unserer Wasserspeicher.

Da unsere ergriffenen Maßnahmen zum Umweltschutz fest in die betrieblichen Abläufe integriert sind, können wir auch für das Jahr 2020 berichten, dass wir keine Gewässerbelastungen verursacht haben. Ein gutes Beispiel bietet hier austretendes Lösemittel: Zwar gab es vier kleine Ereignisse, bei denen Lösemittel ausgetreten ist. Aber durch sofortiges Eingreifen im Rahmen eines organisierten Notfallplanes konnte immer verhindert werden, dass Material in die Kanalisation, Gewässer, das Erdreich oder den Boden gelangt. Bei Austritten aus den Anlagen waren die vorhandenen Rückhalteeinrichtungen sogar immer derart wirksam, dass Material nicht einmal außerhalb des Anlagenbereichs gelangte. Jedoch gelangte hier vereinzelt die Flüssigkeit in den werkseigenen Kanal. Durch das angeschlossene Trennbauwerk konnte aber eine Gewässerverunreinigung verhindert werden.

Alle – auch kleine – Ereignisse können zum Aufdecken von versteckten Risiken beigetragen. Diese können wir dann erkennen und abstellen. Die Erfahrungen daraus setzen wir in Maßnahmen zur Ereignisprävention und Schulungen für unsere Mitarbeiter um. Im Jahr 2020 gab es im Unternehmen insgesamt 69 Ereignisse, die via A3-Report gemeldet wurden (nicht alle hinsichtlich Immissionsschutz).

Ein wichtiges Anliegen in Bezug auf den Immissionsschutz ist für uns das noch stärkere Schärfen des Bewusstseins für Nachhaltigkeit bei unseren Mitarbeitern. Dazu und für Änderungen der geltenden Gesetze und Rechtsverordnungen nutzen wir Newsletter und direkte Gespräche mit den jeweiligen Verantwortlichen. Eine Information der Mitarbeiter vor Ort an den Produktionsanlagen hinsichtlich Gefahren und entsprechenden Sicherheitsmaßnahmen erfolgt mittels Betriebsanweisung. Diese Anweisungen

werden jährlich von den entsprechenden Verantwortlichen geschult. Durch diese Maßnahmen kommen wir unserem Anliegen nach, unsere Mitarbeiter weiter zu sensibilisieren. Diese verstärkte Sensibilität sehen wir dadurch, dass vermehrt eventuelle Ereignisse gemeldet werden. Jedoch ist schon jetzt zu erkennen, dass sowohl die Häufigkeit als auch das Risikopotenzial abnimmt.

Eine Sonderstellung beim Immissionsschutz nimmt das Werk Rothenbruck hinsichtlich der Umsetzung der 12.BImSchV (Störfallverordnung) ein. Die Vorbereitungen der notwendigen Umsetzung der Änderungen der Verordnung haben 2018 begonnen und wurden 2019 fortgeführt und abgeschlossen. Zwar ändern sich nicht unsere Verfahren und Materialien, aber Vorschriften und Gesetze ändern sich. Aufgrund des vielen kupferhaltigen Materials und der Toxizität von Kupfer für Wasserorganismen ist das Werk Rothenbruck seit 01.03.2019 als Störfallbetrieb der oberen Klasse eingestuft. In 2020 kam es zu keiner Störung, die relevante Auswirkungen auf den bestimmungsgemäßen Betrieb bzw. zu einer erhöhten Belastung in der Umgebung der Anlage geführt hatte. Die Begehungen durch LRA und TÜV sowie intern Verantwortliche verliefen alle ohne besondere Vorkommnisse, allerdings mit einzelnen Hinweisen, dass verschiedene Dokumente anzupassen sind. Diese Anpassungen sind bis spätestens QIII/2021 abgeschlossen. 2020 haben wir daneben – wie in allen Jahren zuvor – unsere Anlagensicherheit und Maßnahmenpläne für Ereignisse nicht nur in Rothenbruck weiterentwickelt. Alle wiederkehrenden Prüfungen der Betriebssicherheitsverordnung wurden termingerecht durchgeführt. Die Belegschaft des Standorts Rothenbruck ist bereichsweise klar zugewiesen und geschult.

Darüber hinaus ist ein wesentliches Strategieziel unseres Unternehmens die Reduzierung umweltrelevanter Stoffe. So ist die Entwicklung nachhaltiger Produkte in unserem Unternehmen prioritär. Im Rahmen von Entwicklungsprojekten, aber auch geänderter Materialeinstufungen gehen wir davon aus, umweltrelevante Stoffe zu minimieren bzw. zu vermeiden.

Auch für 2021 planen wir Immissionen zu senken und Risiken der Gewässer- und Bodenverunreinigung weiter zu reduzieren. So werden zum Beispiel bereits seit 2019 Projektanträge durch den Gewässer- und Immissionsschutzbeauftragten bewertet und wichtige Aspekte hinsichtlich der Nachhaltigkeit besprochen und dokumentiert. Durch dieses Vorgehen integrieren wir den Gewässer- und Immissionsschutz noch stärker in unsere Geschäftsprozesse. Durch die Corona-Pandemie wurden außerdem Projekte von 2020 auf 2021 verschoben, sodass in den kommenden Jahren mit noch mehr Engagement in diesem Bereich zu rechnen ist.

C. Abfall

Müll ist eines der größten Probleme für die Gesundheit unserer Erde im 21. Jahrhundert. Als Unternehmen der Spezialchemie sind wir uns unserer Verantwortung bewusst, Abfallmengen zu reduzieren. Dies gelingt uns zunehmend. Innerhalb der Unternehmensgruppe SCHLENK haben wir 2020 eine Müllmenge von 4.252 to entsorgt und damit 188 to weniger als im Vorjahr. Insgesamt haben wir es geschafft, 512,51 to der wertschöpfenden Wiederverwertung zuzuführen und bewegen uns damit in etwa auf dem Vorjahrsniveau. Im Werk Bitterfeld konnte mehr als das Vierfache des Vorjahres der Wiederverwertung zugeführt werden, in Rothenbruck konnte die Abfallmenge weiter reduziert werden, ebenso in Albo (Tschechien) und Kamnik (Slowenien).

Unser Ziel ist hier eine hohe Materialeffizienz. Dafür ergreifen wir auch weiterhin Maßnahmen.

Für 2021 planen wir Projekte, um eine höhere Verwertungsquote für Ausschussmaterialien zu entwickeln oder effizienter zu entsorgen. Wir sehen dabei die Chance, durch ein optimiertes internes Recycling oder effizientere Verarbeitung des Abfalls, insgesamt weniger Abfall zu produzieren und gleichzeitig den Ressourcenverbrauch zu reduzieren.

D. Gefahrgut

Die Sicherheit unserer Produkte in der Anwendung ist eines unserer Kernanliegen. Als sicherer Versender für Luftfracht kennen wir unsere Produkte und ihre Eigenschaften sehr gut. Wir können sie daher sicher transportfähig gestalten. Dennoch besteht bei falscher Handhabung immer ein gewisses Restrisiko eines Ereignisses. Ein solches birgt nicht nur Gefahr, sondern verursacht auch Immissionen und erneute Material- und Ressourcenkosten. So ist bei einigen unserer Produkte besondere Vorsicht beim Transport und Handling geboten. Wir haben einen Beauftragten für Gefahrgut und monitoren so unsere Güter.

Im Jahr 2020 haben wir die Produkte aus unseren deutschen Werken und Kamnik zu 0,67% per Luftfracht (2019: 0,92%), zu 24,06% per Seefracht (2019: 24,48%) und zu 77,27% per Lastkraftfahrzeugen (2019: 74,59%) befördert. Wir konnten so zur Verlagerung des Güterverkehrs weg von der Luftfracht beitragen.

Aufgrund unserer ganzheitlich integrierten Gefahrgutvorschriften haben sich im Jahr 2020 keine Unfälle mit gefährlichen Gütern (nach 1.8.3.6 ADR) ereignet, über die ein Unfallbericht zu erstellen wäre. Auch haben wir im Jahr 2020 keine gefährlichen Güter (nach 1.10.3 ADR sowie 1.4.3 IMDG-Code) versandt.

Die Einhaltung dieser Vorschriften prüfen wir regelmäßig durch interne Audits. Dabei wurden keine gravierenden Abweichungen oder Mängel festgestellt. Die im Rahmen des integrierten Managementsystems eingeführten Abläufe und Prozesse gewährleisten jederzeit die Einhaltung der jeweils gültigen Gefahrgutvorschriften.

Im Umgang mit Material aus unseren Werken ist uns die Sensibilisierung unserer Mitarbeiter ein wichtiges Anliegen. Wir schulen daher unsere Mitarbeiter über die gesetzlichen Vorgaben hinaus kontinuierlich sowohl intern als auch extern.



Abb. 4: Zenexo® ist die SCHLENK Marke für Effektpigmente aus Aluminium auf Basis der UTP®-Technologie für Lack-, Kunststoff- und Druckanwendungen. Zenexo® bietet hervorragende Deckkraft, überlegenen Flop und ist als ungefährliches Material eingestuft. Zenexo® ermöglicht uneingeschränkte Sicherheit bei Transport, Lagerung und Verwendung als vollkommen lösungsmittelfreies Produkt in Pulverform. Dies ist möglich dank der neuesten Beschichtungstechnologie.

V. Gesellschaftliches Engagement

Es gehört zum Selbstverständnis der SCHLENK Unternehmensgruppe, ein gesellschaftlich engagiertes Unternehmen und aktives Mitglied der Gesellschaft zu sein. Wir wollen einen positiven Einfluss auf die Regionen und lokalen Gemeinschaften haben, in denen wir tätig sind. Bereits im Kerngeschäft leisten wir dazu auf vielfältige Weise einen wichtigen Beitrag, etwa durch unsere Personalpolitik, Maßnahmen zum UN Global Compact oder unser Umwelt- und Energiemanagement.

Neben unseren genannten Kernanliegen verstehen wir daher gesellschaftliches Engagement als Abrundung des Einsatzes für den Dreiklang von nachhaltiger Ökonomie, Ökologie und Gesellschaftsentwicklung.

A. Bildung & Kultur

Zentrale Akteure unserer Förderung von Bildung & Kultur sind unsere Stiftungen: Die Ingeborg von Schlenk Stiftung, die die drei Ziele „Unterstützung hilfsbedürftiger Personen [...]“, „Zuwendungen an soziale und caritative Einrichtungen [...]“ und „Zuwendungen zur Denkmalpflege und zum Heimatschutz [...]“ formuliert sowie die Carl von Schlenk-Barnsdorf Unterstützungskasse, die das Ziel verfolgt, „derzeitigen oder früheren Betriebsangehörigen [...] in Fällen der Not [...] Leistungen [...] zu gewähren.“

Die Stiftungen halten gemeinsam über 20% der Aktien unseres Familienunternehmens. So finanziert unsere wirtschaftliche Tätigkeit direkt die Stiftungszwecke. Gleichzeitig sehen die Satzungen vor, dass der Vorstandsvorsitzende von SCHLENK oder ein maßgeblicher Familienaktionär auch den Vorsitz in den Stiftungen übernimmt. So ist eine enge und zielgerichtete Verbindung der Aktivitäten gewährleistet.

Entsprechend der Stiftungszwecke lag der Fokus des Engagements der Stiftungen 2020 auch in der Pflege von denkmalgeschützten Gebäuden, der Förderung von heimatpflegerischen Zwecken, der Übernahme von Kinderpatenschaften im Rahmen von Plan International sowie in der Unterstützung von ehemaligen Beschäftigten oder deren Angehörigen in Notsituationen.

Kern unseres betrieblichen Engagements für Bildung sind unsere Kooperationen mit Schulen im Umfeld unseres Unternehmens. So unterhalten wir Partnerschaften zu weiterführenden Bildungseinrichtungen wie Mittelschulen, Realschulen, Gymnasien und einer Montessori-Schule. Ziel dieser Partnerschaften ist das gegenseitige Profitieren voneinander: Wir begleiten Schüler am Übergang zum Berufsleben durch Ansprache und Information, diese wiederum erhalten von uns Perspektiven für ihre berufliche Zukunft. Flankiert werden diese Maßnahmen durch allgemeine Förderung der Aktivitäten an den Schulen.

B. Sport & Sponsoring

Wir sind überzeugt: Wenn unsere Mitarbeiter fit sind, ist es das Unternehmen auch. Daher engagieren wir uns in der Gesundheitsprävention. Wir haben intern die eigene Marke SCHLENKaktiv ins Leben gerufen, unter der alle Angebote subsummiert und kommuniziert werden. So laden normalerweise wöchentlich verschiedene Sportarten und -gruppen zur Teilnahme ein, ein betriebseigenes Fitnessstudio sowie Leihräder und ein Hartplatz stehen allen Mitarbeitern in Barnsdorf und Umgebung kostenfrei zur Verfügung, an anderen Standorten wird sportliche Aktivität gefördert. Dazu gibt es an einigen Standorten wöchentlich kostenfreie Physiotherapie. Zu den jährlichen Veranstaltungen, die unsere Mitarbeiter frei nutzen können, zählen die Teilnahme an einem Firmen-Triathlon, ein Schnupper-Triathlon im Rahmen eines von uns als Hauptsponsor begleiteten Events sowie eine Sportwoche, in der bis zu zehn verschiedene Sportarten ausprobiert werden können. Zusätzlich unterstützt SCHLENK die von Mitarbeitern selbst organisierte Ski-Fahrt finanziell. Im Pandemie-Jahr 2020 konnten diese Angebote nur zum Teil und nur zu bestimmten Zeiten aufrechterhalten werden; der Gesundheitsschutz unserer Mitarbeiter und das Einhalten der staatlich vorgegebenen Infektionsschutzmaßnahmen hatten hier Vorrang.

Unabhängig von Aktivitäten unterhalten wir eine Kooperation mit einem Zweiradhändler, so dass unsere Mitarbeiter dort Rabatte erhalten. So unterstützen wir bei der Möglichkeit, selbst aktiv zu werden.

Im Jahr 2020 haben wir darüber hinaus zusätzlich JobRad eingeführt. SCHLENK least das Wunschrad des Mitarbeiters, er fährt es, wann immer er will: Zur Arbeit, im Alltag, in den Ferien oder beim Sport. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter so bei mehr Bewegung im Freien. Die monatlichen Raten werden über einen Zeitraum von 36 Monaten automatisch vom Bruttogehalt einbehalten. Dadurch kann der Mitarbeiter bis zu 40% gegenüber dem herkömmlichen Kauf sparen. Unser JobRad Angebot gilt für die Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter von SCHLENK an allen deutschen Standorten. Ausgenommen sind aus formalen Gründen nur Auszubildende und Mitarbeiter/innen mit befristeten Arbeitsverträgen, weniger als drei Jahren zum Renteneintritt und/oder mit Gehaltspfändung. JobRad ist so ein Angebot für (fast) alle Mitarbeiter auf allen Ebenen. Durch die verpflichtende Buchung einer jährlichen Inspektion des Rads und der Überwachung dieser durch das Unternehmen können wir Fürsorge hinsichtlich der Unfallgefahr betreiben. Gleichzeitig leistet jeder Mitarbeiter durch CO₂-Einsparung einen wichtigen Beitrag zum Umweltschutz.

Wir ermutigen unsere Mitarbeiter, die Angebote zu nutzen, indem wir unsere primären Kommunikationskanäle dafür verwenden, diese noch bekannter zu machen.

Neben den Sportveranstaltungen unterstützen wir auch Vereine vom Breitensport bis zur Freiwilligen Feuerwehr an unseren Standorten, meist finanziell, aber auch mit Aktionen. Wichtig ist uns hier eine breite und tiefe gesellschaftliche Verankerung.

C. Soziales Engagement & Corona-Management

SCHLENK fördert soziales Engagement. Eine solidarische Zivilgesellschaft ist von entscheidender Bedeutung für das funktionierende Miteinander der Gesellschaft insgesamt. Insbesondere vor dem Hintergrund der aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen, die aus Megatrends wie Migrationsbewegungen und globalen Disparitäten entstehen, hat SCHLENK den Anspruch, sich einzubringen und eine aktive Rolle zu spielen. Hierfür fördern wir und unsere Stiftungen gezielt soziale Projekte an den Standorten. Zusätzlich ermutigen wir unsere Mitarbeiter, einen Beitrag zu leisten, indem wir bereits bestehende Projekte im Unternehmen bekannter machen.

Damit haben wir bisher auch Erfolg erzielt. So wird in normalen Jahren – die nicht durch eine Pandemie beeinflusst sind – beispielsweise der Erlös aus der Weihnachtstombola der Mitarbeiter in Barnsdorf für soziale Zwecke gespendet. Dem Code of Conduct ist zu entnehmen, dass die Präsente der Tombola alle Geschenke sind, die wir aufgrund der lokalen Höflichkeiten und Gepflogenheiten nicht ablehnen können; diese geben wir an eine Betriebsrat-Sammelstelle ab und sie werden je nach Art und Wert versteigert, verlost oder in sonstiger Art und Weise sozialen Zwecken zur Verfügung gestellt. So werden wir einerseits den Compliance-Richtlinien gerecht und verwerten die Präsente andererseits noch sozial. Die Mitarbeiter

von SCHLENK Metallfolien in Bernlohe sammeln zudem im Rahmen ihrer Weihnachtsfeier normalerweise für eine soziale Einrichtung, die Menschen bei einer möglichst selbstständigen und selbstbestimmten Lebensführung unterstützt. Die Geschäftsleitung von SCHLENK rundet diesen Betrag stets auf und übergibt ihn mit Vertretern des Betriebsrats. 2020 sind Weihnachtsfeiern pandemiebedingt leider entfallen und so konnten auch diese Traditionen nicht fortgesetzt werden.

Wir gehen aktuell aber davon aus, dass wir 2021 unser soziales Engagement fortführen können.

Im Pandemie-Jahr 2020 ist noch deutlicher geworden, wie sehr wir als Unternehmen eine funktionierende Gesellschaft unterstützen können. Durch die kostenlose Ausgabe von Atemschutzmasken, die auch privat genutzt werden können, durch viele Infektionsschutzmaßnahmen und durch regelmäßige Informationen unserer Mitarbeiter und Sensibilisierung für den Gesundheitsschutz haben wir enorm zur Pandemie-Bekämpfung beigetragen, gleichzeitig aber auch unsere Mitarbeiter unterstützt, sich selbst sicher in der Krise bewegen zu können und sie so befähigt im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten weiter die Zivilgesellschaft zu gestalten.

Der Berichtszeitraum umfasst nur das Jahr 2020. Dennoch hat sich zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts (April 2021) noch viel ergeben. So haben wir als Unternehmen von uns aus und vor staatlichen Regelungen das Tragen von FFP2-Masken verpflichtend gemacht und geben diese regelmäßig an alle Mitarbeiter kostenfrei aus.

Bei der Beschaffung von Corona-Tests und Infektionsschutzmaterialien haben wir im Landkreis Roth eine Führungsrolle übernommen und organisieren Beschaffung für viele andere Unternehmen. So helfen wir anderen, aber auch uns selbst, da höhere Mengen auch niedrigere Preise bedeuten.

Als besonderes Highlight haben wir an allen deutschen Standorten ein eigenes Corona-Testcenter aufgebaut, in dem ab Mitte April 2021 alle Mitarbeiter wöchentlich Schnelltests durchführen lassen können. Als Beauftragter Dritter des Gesundheitsamts können wir unseren Mitarbeitern auch Negativ-Bescheide ausstellen, die sie berechtigen, in den Einzelhandel, in Krankenhäuser etc. zu gehen. Hier waren wir Vorreiter und diese Initiative wurde von vielen Seiten mit hoher Anerkennung belohnt. So schulen wir Mitarbeiter anderer Unternehmen und erklären wie wir die Krise managen. In Zusammenarbeit mit der Unternehmerfabrik des Landkreises Roth konnten wir so vielen anderen Unternehmen und damit tausenden Beschäftigten unserer Region ein sichereres und freieres Leben in der Pandemie ermöglichen. Dies wurde davon gekrönt, dass im April das Bayerische Fernsehen über diese Leistung berichtet hat.

VI. Potenziale und Ausblick

A. Potenziale

Nach dem Darstellen der Ausgangssituation, dem Darlegen unserer Maßnahmen und dem Überprüfen der Ergebnisse, können wir festhalten, dass unser Engagement für Nachhaltigkeit ein mit Leben gefülltes Konzept unseres Unternehmens ist. Das bestätigt uns und ist Ansporn zugleich, das erreichte Niveau zu halten und weitere Potenziale zu aktivieren.

Unser Engagement überprüfen wir intern und lassen es extern überprüfen. Seit 2018 haben wir von der externen Agentur EcoVadis, deren spezielles Aufgabenfeld die Nachhaltigkeitsprüfung von Unternehmen ist, durchgehend eine Silbermedaille erhalten. Schlenk Metallic Pigments hat eine Score von 55/100 Punkten und Schlenk Metallfolien eine Score von 53/100 Punkten erreicht. Damit platzieren wir uns hinsichtlich Nachhaltigkeit unter den besten 25% der Unternehmen. Das ist für uns Bestätigung, auf dem richtigen Weg zu sein und Motivation, unser Engagement noch zu intensivieren. Ziel ist es, diese Score weiterhin zu verbessern und langfristig unter den besten 10% der Unternehmen zu sein. Für 2020 haben wir unsere Daten und Informationen eingereicht, das Ergebnis der externen Agentur lag zum Zeitpunkt der Finalisierung dieses Berichts allerdings noch nicht vor. Wir gehen davon aus, dass wir uns verbessert haben.

Dass wir das auch in den nächsten Jahren erwarten können, wollen wir beispielsweise unsere Mitarbeiter weiterhin und noch intensiver dabei unterstützen, ihre eigenen Potenziale und solche in ihrem Arbeitsbereich in Bezug auf betriebliche Sicherheit, Gesundheit sowie umweltliche und energetische Nachhaltigkeit zu entwickeln. Ein besonderes Anliegen ist uns dabei das Fokussieren der Kommunikation auf unser Energie- und Umweltmanagement auch hinsichtlich des wirtschaftlichen Nutzens.

Durch diese und andere Maßnahmen können wir beispielsweise die Messbarkeit von Immissionsabbau und Umweltleistung erhöhen und die Risiken der Boden- und Gewässerimmissionen reduzieren.

Unserem Anliegen der größtmöglichen Transparenz kommen wir durch die Dokumentationen von Dokumenten und Prozessen der Nachhaltigkeit nach.

Diese beispielhaften und andere Verbesserungspotenziale werden wir im Jahr 2021 weiterverfolgen.

B. Ausblick

Das Unternehmen SCHLENK steht wirtschaftlich stabil, agiert technologisch innovativ, handelt ökologisch nachhaltig und sozial verantwortlich. Dies ist dem vorliegenden Bericht zu entnehmen. Diese Ziele werden wir auch weiterhin verfolgen.

Unsere über 140jährige Unternehmenstradition und die damit verbundenen Wurzeln und Verzweigungen in Regionen, zu Menschen und Institutionen sind vielfältig. Sie definieren unser spezifisches „Öko-System“ in dem wir uns bewegen. Nachhaltig zu wirtschaften ist nicht nur eine Vision, sondern eine praktische Erfahrung, die sich bewährt hat.

Über den Umweltpakt Bayern bekennen wir uns schon seit Jahrzehnten zur Selbstverpflichtung. Die Organisation unserer Nachhaltigkeitsstrategie nach den Prinzipien von Chemie³ sorgt Stück für Stück dafür, dass wir Nachhaltigkeit konsistent und zielführend umsetzen können. Unser Beitritt zu UN Global Compact führt auch dazu, dass wir über diese Aktivitäten berichten können. Dieser Prozess wird im Jahr 2021 und in den Folgejahren weiter vorangetrieben.

C. CSR-Preis der Bundesregierung

Der CSR-Preis der Bundesregierung ist eine Auszeichnung für Unternehmen aller Größenklassen, die ihre Geschäftstätigkeit dauerhaft sozial, ökologisch und ökonomisch verträglich gestalten oder auf ihrem Weg dahin deutliche Fortschritte vorweisen können. Ziel ist es, verantwortungsvolles Unternehmenshandeln zu honorieren, zu fördern und konkret zu unterstützen. Der Preis richtet sich sowohl an große als auch an kleine und mittlere Unternehmen. Nach 2013, 2014 und 2017 prämiert die Bundesregierung damit bereits zum vierten Mal Ideen, Ansätze und Konzepte im Sinne eines nachhaltigen Wirtschaftens.

Besonderer Wert wird beim CSR-Preis der Bundesregierung auf das verantwortungsvolle Gesamthandeln eines Unternehmens gelegt. Unternehmen müssen ihre Aktivitäten im Rahmen der Management-Befragung in den fünf Aktionsfeldern "Unternehmensführung", "Markt", "Arbeitsplatz", "Umwelt" und "Gemeinwesen" umfassend darlegen. Im Fokus stehen dabei das Beschreiben von Managementansätzen sowie das Implementieren und die Wirkung von CSR-Maßnahmen und -Programmen. Der Wettbewerb zeichnet sich

durch das wissenschaftlich-fundierte mehrstufige Auswahlverfahren und einen Lernpreischarakter aus. Dazu zählt beispielsweise auch eine Stakeholderbefragung.

2020 haben wir die Finalrunde des CSR-Preises der Bundesregierung erreicht. Unter 168 Bewerbungen waren wir unter den letzten fünf Finalisten. Die Preisverleihung war für April 2020 in Berlin geplant, wurde aufgrund der Corona-Pandemie allerdings auf unbestimmte Zeit verschoben und hat dann im Oktober 2020 digital stattgefunden. Den ersten Platz konnten wir dabei nicht erreichen, fühlen uns aber auf unserem Weg bestätigt, unser Engagement fortzuführen und weiter auszubauen.



Abb.5: Logo des CSR-Preises der Bundesregierung für Nominierte.

Alle teilnehmenden Unternehmen erhielten eine Auswertung der eigenen CSR-Leistung. Diese ist Ende 2020 bei uns eingegangen und wird 2021 analysiert und die Hinweise darin in Maßnahmen zur Verbesserung unserer Engagements verarbeitet. Auf Grundlage dieser und mit der Motivation aus der Nominierung zum CSR-Preis der Bundesregierung werden wir unsere Aktivitäten der unternehmerischen Verantwortung weiter fokussiert verfolgen. Ein Netzwerktreffen mit anderen Nominierten und Preisträgern wird im April 2021 digital stattfinden. Auch daraus erwarten wir weitere Impulse für unser Nachhaltigkeitsengagement.

VII. Appendizes

A. Tabellarische Übersicht unserer Maßnahmen für die Ziele des UN Global Compact

<i>Principle</i>	<i>References</i>	<i>Actions</i>
I. Human Rights Support and respect protection of internationally proclaimed human rights	Code of Conduct (CoC) Code of Conduct for Suppliers Corporate Responsibility Report (CRR)	Comply w/ European and German regulations
II. Make sure not be complicit in human right abuses	See above	Analyze suppliers
III. Labor Freedom of association/right of collective bargaining	CoC CRR	Comply w/ European and German regulations Established workers' council on every Germany site
IV. Elimination of forced/compulsory labor	CoC CoC for Suppliers CRR Corporate Policy	Comply w/ European and German regulations Analyze suppliers Established HR-processes
V. Effective abolition of child labor	See above	See above
VI. Elimination of discrimination	See above Management Guidelines (MG)	See above Analyze salary gaps (female/male)
VII. Environment Support precautionary approach to environmental challenges	CoC CoC for suppliers CRR MG Environmental policy	Certificate ISO 14001 Umweltpakt Bayern Chemie ³ Environmental development of site in Barnsdorf, Germany, e.g. water turbine, solar cells, habitats, internal audits
VIII. Promote greater environmental responsibility	See above	See above
IX. Encourage development and diffusion of environmentally friendly technologies	See above	See above Innovations in products and technologies Process for waste prevention and disposal Process for finding alternatives for critical substances, complying with REACH and RoHS Avoidance of conflict minerals
X. Anti Corruption	CoC CoC for Suppliers CRR	Comply w/ European and German regulations Trainings and audits

B. Code of Conduct

Vorwort

Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung stellt die Basis unseres nachhaltigen Unternehmenserfolgs dar. Als Teilnehmer am UN Global Compact, Chemie³ und dem Umweltpakt Bayern verfolgen wir das Thema Nachhaltigkeit intensiv. In unserem veröffentlichten Nachhaltigkeitsbericht auf www.schlenk.de sind Maßnahmen und Erfolge nachzulesen.

Grundsätze

Wir sind überzeugt, dass Ökonomie, Ökologie und Soziales keine Gegensätze sind, sondern im Einklang zur Sicherung von Arbeitsplätzen und Wohlstand in einer intakten Umwelt beitragen.

Diese Überzeugung verwirklichen wir gemeinsam mit unseren Mitarbeitern.

Der Code of Conduct ist der strategische Leitfaden für unseren nachhaltigen Unternehmenserfolg und fasst die wichtigsten Grundprinzipien zusammen.

Wir erwarten von allen Mitarbeitern, dass bei Fragen, Unklarheiten oder Zweifeln hinsichtlich des eigenen oder Verhaltens Dritter, aktiv die Unterstützung des Vorgesetzten, der Abteilung CMS oder der Unternehmensleitung nachgesucht wird.

Verantwortung – Respekt und Integrität

Respekt und Integrität bilden die Grundlage einer verantwortungsvollen Unternehmensführung.

- Wir halten uns an ethische Standards und vermeiden grundsätzlich Interessenskonflikte.
- Wir legen Wert auf eine respektvolle, freundliche und vertrauensvolle Kommunikation.
- Wir verhalten uns stets integer unter Berücksichtigung der berechtigten Interessen Dritter.

Gesetzeskonformität

Die Einhaltung von Recht und Gesetz ist elementare Voraussetzung des wirtschaftlichen Handelns.

- Wir beachten die jeweils geltenden Gesetze und handeln nach den Regeln des internationalen Geschäftsverkehrs.
- Wir halten uns an kartell- und wettbewerbsrechtliche Vorgaben. Wir vermeiden von vornherein die Entstehung des bloßen Anscheins, dass:
 - Absprachen zwischen Wettbewerbern über Preise, Gebietsaufteilungen, Kunden, etc.,
 - Preisbindungen von Vertriebspartnern, oder
 - Missbräuche einer marktbeherrschenden Stellung erfolgen.
- Wir achten darauf, dass bei Kontakten zu Wettbewerbern keine vertraulichen Informationen über Preisgestaltungen, Kunden- oder Lieferantenbeziehungen ausgetauscht werden.

Korruption - Geschenke – Einladungen

Korruption ist grundsätzlich unethisch, beeinflusst Geschäftsentscheidungen nachteilig und darf mithin kein Bestandteil des wirtschaftlichen Handelns sein.

- Wir halten uns an Anti-Korruptionsvorgaben und überzeugen unsere Partner durch Leistung und Qualität.
 - Wir nehmen Geschenke und Einladungen nur an, sofern diese geringfügig (< 10 €) sind und die Annahme als Ausdruck einer höflichen und allgemein gängigen Geschäftspraxis gilt.
 - Geschenke (>10€), die wir aufgrund der lokalen Höflichkeiten und Gepflogenheiten nicht ablehnen können, geben wir an eine Betriebsrats-Sammelstelle ab. Diese werden je nach Art und Wert versteigert, verlost oder in sonstiger Art und Weise sozialen Zwecken zur Verfügung gestellt.
 - Geschenke und Einladungen an Dritte sind verhältnismäßig zu gestalten.
 - Werbeartikel (sog. Give-Aways) stellen wir Dritten nur in angemessener Menge zur Verfügung.
 - Geschäftsessen im allgemein üblichen Umfang sind grundsätzlich zulässig.
 - Ausnahmen bedürfen einer Genehmigung durch die Geschäfts- oder ggf. Vertriebsleitung.
- Wir melden jeden Verdacht von Korruption oder Bestechung unverzüglich an die Abteilung CMS.

Vertraulichkeit

Der vertrauliche Umgang mit geschäftlichen Informationen ist Maßgabe.

- Wir schützen geschäftliche Informationen und Daten vor dem Zugriff Dritter. Eine Weitergabe an Dritte, außer aufgrund gerechtfertigter dienstlicher Zwecke, ist strikt untersagt.
- Wir halten uns an die jeweils gültigen Datenschutzvorgaben im Umgang mit personenbezogenen Daten.

Anti-Diskriminierung

Die Achtung und der Schutz der persönlichen Integrität ist unverzichtbarer Bestandteil im Geschäftsalltag.

- Wir dulden kein diskriminierendes Verhalten jedweder Art, insbesondere bezüglich Religion, Rasse, Geschlecht und sexueller Orientierung.
 - Belästigungen, Diffamierungen oder sonstige Diskriminierungen sind unverzüglich zu melden.
 - Gleiches gilt auch für das Decken/Vertuschen eines beobachteten diskriminierenden Verhaltens. Verstöße können ernsthafte arbeitsrechtliche Folgen nach sich ziehen.

Interessenkonflikte

Loyalität ist wesentlicher Baustein eines nachhaltigen Unternehmenserfolges.

- Entgeltliche Nebentätigkeiten oder unternehmerische Betätigungen dürfen den berechtigten Unternehmensinteressen nicht entgegenstehen.

Wir beteiligen uns weder direkt noch indirekt an Konkurrenten oder Geschäftspartnern.

 - Beteiligungen an Unternehmen im Umfang der üblichen Geldanlage (bis max. 1% der ausgegebenen Anteile) sind hiervon grundsätzlich ausgenommen.
- Wir trennen Privates strikt von Geschäftlichem.
 - Private Äußerungen, insb. in Social Media Bereichen, sind mit Bedacht zu tätigen. Es ist darauf zu achten, dass private Äußerungen nicht mit dem Unternehmen, als dessen Meinungsbild, in Verbindung gebracht werden.

Arbeitsbedingungen

Der Mensch, als Grundstein des unternehmerischen Erfolges, ist verantwortungsvoll zu fördern.

- Wir gewährleisten ein sicheres und gesundes Umfeld am Arbeitsplatz im Sinne des Arbeitsschutzes.
- Wir fördern und fordern Verantwortung durch qualifizierende Maßnahmen.
- Wir halten uns an arbeitsrechtliche Vorschriften und lehnen jegliche Form von Kindes-/Zwangsarbeit strikt ab.

Umweltschutz

Die Natur ist elementarer Bestandteil einer nachhaltigen Unternehmenspolitik.

- Wir vermeiden den verschwenderischen Umgang mit natürlichen Ressourcen und achten auf umweltbewusstes Handeln.
- Wir gewährleisten die Einhaltung umweltrelevanter Vorgaben.

C. Auszug aus den Management Guidelines

Die Ziele der Nachhaltigkeit sind fest in die Strategie des Unternehmens integriert. Im Schlenk Balanced Score Card der Unternehmenspolitik in den Management Guidelines heißt es deshalb dazu:

„[...] Wir sind ein leistungsfähiges Unternehmen, das Menschen und die Gemeinschaft fordert und fördert. Starke Mitarbeiter und eine starke Gemeinschaft stärken unser Unternehmen.“

„[...] In der Produktion von Materialien steckt [...] die Lösung: Wir fördern ökologische Visionen und Technologien und setzen diese in besseren oder innovativen Prozessen und Produkten um. Wir erhöhen die Material- und Energieeffizienz und vermeiden Abfall und Emissionen. Wir nutzen unsere Reichweite um mit beispielhaften Projekten Mitarbeiter, Nachbarn und Marktteilnehmer für den Umweltschutz zu gewinnen. Wir fördern nachsorgenden Umweltschutz insbesondere in Form von freiwilligen Ausgleichsmaßnahmen für unseren Landverbrauch.“

Impressum:
Carl Schlenk AG
Barnsdorfer Hauptstraße 5
91154 Roth-Barnsdorf
E-Mail: kommunikation@schlenk.de
Verantwortlich für den Inhalt: Dr. Daniel Matulla
Gestaltung Titelbild: Sabine Bittner
Druck: Hermann Millizer GmbH, Schwabach

