

NICHTFINANZIELLE KONZERN- ERKLÄRUNG

für das Geschäftsjahr

2019

gemäß § 315b HGB

STAHL

VORWORT

Verantwortungsvolle und nachhaltige Unternehmensführung erfordert im Sinne einer guten und transparenten Corporate Governance das integre und rechtskonforme Verhalten aller Stakeholder. 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 und zum nachhaltigen Umgang mit der Umwelt – ein Anspruch, den unsere sicherheitstechnischen Produkte und Lösungen bereits von Hause aus erfüllen. 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. die für alle Mitarbeiter verbindliche Verhaltensrichtlinie (Code of Conduct), deren Einhaltung wir durch ein konzernweit wirksames Compliance-Management-System sicherstellen. Durch die in unserer Organisation verankerte 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.

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, Aktionären, Finanzinstituten und der interessierten Öffentlichkeit – nimmt 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. Als führendes Technologieunternehmen in unserer Branche wollen wir auch künftig die Entwicklung des technischen Fortschritts vorantreiben und dieses Vertrauen mit herausragenden, innovativen Produkten und einer nachhaltigen Wertschöpfung 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	4
2. Methodik der Erstellung der nichtfinanziellen Konzernklärung	5
3. Wesentliche Themenfelder der Nachhaltigkeit im R. STAHL-Konzern	7
3.1 Menschenrechte, Sozial- und Arbeitnehmerbelange	7
3.1.1 Menschen- und Arbeitnehmerrechte	7
3.1.2 Mitarbeiterwohlbefinden	8
3.2 Umweltbelange	10
3.2.1 Ressourcen	10
3.2.2 Energie und Emission	10
3.2.3 Produktverantwortung	11
3.3 Ökonomischer Mehrwert	14
3.3.1 Unternehmenserfolg und Arbeitsplätze	14
3.3.2 Nachhaltige Innovationen	17
3.4 Nachhaltige und faire Finanzen	19
3.4.1 Finanzentscheidungen	19
3.4.2 Anti-Korruption	19
3.5 Regionaler Mehrwert	21
3.5.1 Regionaler Mehrwert	21
3.5.2 Anreize zum Umdenken	22
4. Schlussbemerkungen	23

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 – auch dank des einzigartigen Angebots an innovativen Produkten auf der Basis energieeffizienter LED-Technologie. Darüber hinaus haben wir ein leistungsstarkes Produktportfolio 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), 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 mehr als 800 Beschäftigten sind neben der Muttergesellschaft auch die R. STAHL Schaltgeräte GmbH und verschiedene Dienstleistungs- und Verwaltungsgesellschaften ansässig.

Ende des Jahres 2019 ist R. STAHL mit insgesamt 26 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 2019 erwirtschafteten 1.669 Mitarbeiter (Stichtag: 31. Dezember 2019 ohne Auszubildende) im R. STAHL-Konzern einen Umsatz in Höhe von 274,8 Mio. €.

2. METHODIK DER ERSTELLUNG DER NICHTFINANZIELLEN KONZERNERKLÄRUNG

Wie schon in den Vorjahren 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.

ZUSAMMENFASSUNG DER WIN-CHARTA-LEITSÄTZE ZU DEN FÜR R. STAHL RELEVANTEN THEMENFELDERN

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

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 2019, der am 21. April 2020 auf der Webseite 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. 2018 hatten wir so erstmals unsere Produktionsstandorte in Indien und in den USA in die vorliegende Berichterstattung aufgenommen. Im Berichtsjahr haben wir damit begonnen, auch die in unseren Tochtergesellschaften in Norwegen, Frankreich, Korea und den Vereinigten Arabischen Emiraten verfolgten Nachhaltigkeitsaspekte zu integrieren.

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 sicher und schulen 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.

Im Berichtsjahr führten wir eine konzernweite Mitarbeiterbefragung durch. Von insgesamt 1.718 Beschäftigten (inklusive Auszubildende) haben 1.357 über papiergebundene oder elektronische Fragebogen teilgenommen. Dies entspricht einem hohen, sehr guten Rücklauf von rund 80 %. Die Auswertung der Mitarbeiterbefragung ergab, dass 88 % der teilnehmenden Belegschaft alle ihre Aufgaben betreffenden Regeln und Vorschriften, darunter insbesondere die Verhaltensrichtlinie, kennen. Lediglich 4 % der Belegschaft maß der Einhaltung von Gesetzen, internen Regelungen und Compliance-Vorschriften bei R. STAHL keinen hohen Stellenwert bei. Ein ähnliches Bild zeigte sich bei der Bedeutung der Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung durch das Unternehmen. Die Ergebnisse belegen die feste Verankerung von Compliance und guter Unternehmensführung in der Unternehmenskultur von R. STAHL und die Wirksamkeit der hierzu von uns umgesetzten Maßnahmen.

Über die konzernweit gültige Verhaltensrichtlinie hinaus gibt es in unserer indischen Tochtergesellschaft zusätzliche Grundsätze und Leitlinien, die regelmäßig durch Unterweisung und Schulung aktuell gehalten werden. Ein spezielles Programm widmet sich dort dabei dem Thema „sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ (POSH = Prevention of Sexual Harassment), dessen Einhaltung durch ein Compliance Committee vor Ort überwacht wird.

Am 16.12.2019 trat die EU-Richtlinie 2019/1937 in Kraft, die Hinweisgebern künftig einen europaweit einheitlichen

Schutz garantieren soll. Die EU-Mitgliedstaaten sind aufgefordert, diese Richtlinie innerhalb von zwei Jahren in nationales Recht umzusetzen. R. STAHL wird den künftigen Anforderungen bereits im laufenden Jahr durch Einführung eines konzernweiten Hinweisgebersystems nachkommen.

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 aller 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 regelmäßige Kommunikation 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 arbeitsergonomische Verbesserungspotentiale in einzelnen Produktionsbereichen identifiziert und implementiert, beispielsweise die Bereitstellung zusätzlicher Werkzeuge für das Heben und Bewegen von Lasten am Standort Waldenburg und Maßnahmen zur Lärmreduktion am Standort Weimar. 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 wieder Workshops mit Führungskräften, Aktionspläne und eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt haben. Dabei wurde eine Reihe von Maßnahmen identifiziert und umgesetzt, die zu einer deutlichen Verbesserung unserer Unfallzahlen geführt haben. So gingen die Arbeitsunfälle um 36 % auf sieben zurück (2018: 11), die Ausfalltage verringerten sich dabei um 37 %. Ebenso reduzierten sich im Berichtsjahr die Verbandsbucheinträge um 16 % auf 257

(2018: 307). In den Fertigungsbereichen wurde 2019 ein zweiwöchentlich tagender Sicherheitszirkel eingeführt, in dem unsere Sicherheitsfachkräfte mit den disziplinarischen Vorgesetzten aktuelle Themen erörtern. Im selben Rhythmus treffen sich auch die Sicherheitsbeauftragten, der Sicherheitszirkel mit den Führungskräften im Verwaltungsbereich findet einmal im Quartal statt.

2019 haben wir die Rezertifizierung unseres Arbeitsschutzmanagement-Systems erfolgreich bestanden; die Gültigkeit der vorbeugenden Maßnahmen sind nun bis 2022 zertifiziert. Im laufenden Jahr wird zur Sensibilisierung und zur Unterweisung in Sicherheitsfragen sowohl in Waldenburg als auch in Weimar ein Schulungsbus unserer Berufsgenossenschaft haltmachen. Fachkundige Referenten werden unsere Führungskräfte und Mitarbeiterschaft über Sicherheitsbelange informieren und schulen. Aufgrund der zuletzt steigenden Zahlen von Unfällen mit Zweirädern in der Waldenburger Belegschaft planen wir 2020 an diesem Standort die Durchführung eines Verkehrssicherheitstags, der sich speziell dem Schwerpunkt Motorrad und Fahrrad widmet.

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. Zur inhaltlichen Ausgestaltung nutzen wir eine jährliche Bildungsbedarfsabfrage. Die aus dieser Abfrage entstehenden Bedarfe werden über interne Seminarangebote (z. B. Grundlagenschulungen, Office-Anwendungen, Skill-Trainings) und externe Bildungsträger mit zielgruppenspezifischen Angeboten (z. B. Industrial Engineering, Entwicklung, IT, Vertrieb, Marketing oder Logistik) erfüllt.

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 im Rahmen steuerlich unbedenklicher Freigrenzen. 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. Auch haben wir in Chennai einen Gesundheitsplan am Standort etabliert, der regelmäßige Untersuchungen durch eine medizinische Fachkraft vor Ort vorsieht.

Unsere Ausbildungsabteilung am Standort Waldenburg führte im Berichtsjahr ein zweimonatiges Projekt „Bewegte Pause“ durch mit dem Ziel, die Belegschaft für mehr körperliche Betätigung zu begeistern. Auch im Rahmen von „STAHL goes crazy“, eine regelmäßige Projektreihe unserer Auszubildenden zur Förderung des Querdenkens, wurden Konzepte zur Gesundheitsförderung im Unternehmen diskutiert, darunter ein Gesundheitspark um das Firmengelände, der im laufenden Jahr weiter konkretisiert werden soll.

Zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität hat unsere Tochtergesellschaft in Dubai im Berichtszeitraum für jeden Beschäftigten eine Qualifikationsmatrix erstellt und daraus Qualifikationsmaßnahmen eingeleitet, die im laufenden Jahr weiter umgesetzt und monatlich überprüft werden. Über die vereinbarten Ziele und die damit verbundenen individuellen Entwicklungspläne und Leistungsbeurteilungen eröffnen sich den Mitarbeitern auf diese Weise attraktive Karriereoptionen.

In unserer französischen Tochtergesellschaft zielen vor allem sportliche Aktivitäten auf die Steigerung des Mitarbeiterwohlbefindens, beispielsweise gemeinsame halbtägige Teambuildingmaßnahmen des Vertriebsinnen- und Außendienstes. Auch steht der dortigen Belegschaft seit 2019 in den Geschäftsräumen ein Laufband zur jederzeitigen Nutzung zur Verfügung.

Unsere norwegische Tochtergesellschaft finanziert ihren Mitarbeitern eine erweiterte Krankenversicherung, die im Bedarfsfall eine schnelle ärztliche Behandlung sicherstellt. Auch werden hier zusammen mit Experten des betrieblichen Gesundheitswesens regelmäßig Arbeitsplatzbegehungen durchgeführt. Belastungen bezüglich Ergonomie, Lärm, Licht und Luft werden erfasst und erforderlichenfalls beseitigt. So wurden im Lagerbereich in Stavanger neue LED-Leuchten montiert, die zu einer deutlich besseren Ausleuchtung und so zum Wohlbefinden der dort tätigen Belegschaft führten. Weitere Verbesserungen umfassten arbeitsplatzökonomische Maßnahmen zur Beseitigung von Zugluft sowie die Anschaffung von Transport-Stationen zum Lagern und Transportieren von großen Schaltschranktüren.

In Korea unterstützen wir unsere dortigen Beschäftigten durch Mitgliedschaften in Freizeitclubs und tragen so durch gemeinsame Freizeitaktivitäten zur Verbesserung des Betriebsklimas bei.

Zur Verbesserung der internen Kommunikation und weiteren Stärkung der Identifikation mit dem Unternehmen haben wir 2019 die frühere, halbjährlich erscheinende Mitarbeiterzeitschrift „STAHL Report“ neu aufgelegt. Im Berichtsjahr erschienen zwei Ausgaben mit den Schwerpunktthemen Veränderungsmanagement und Digitalisierung.

Die quantitative Erfolgskontrolle unserer Maßnahmen zum Mitarbeiterwohlbefinden erfassen wir jährlich über die Fluktuationsrate und die Krankenquote. Mit 2,8 % ist der Anteil der Mitarbeiter, die ihre Tätigkeit bei R. STAHL auf eigenen Wunsch hin beendet haben, im Berichtsjahr gestiegen (2018: 1,9 %). Die Krankenquote bewegte sich mit 4,5 % etwa auf dem Niveau des Vorjahres (2018: 4,4 %) und geringfügig über dem Durchschnitt in Deutschland (4,34 %). Die Anzahl von Arbeitsunfällen liegt unter dem Branchendurchschnitt.

Der Erfolg unserer Maßnahmen zur Steigerung des Mitarbeiterwohlbefindens spiegelt sich auch in den Ergebnissen der bereits erwähnten, im Berichtsjahr durchgeführten Mitarbeiterbefragung wider. Demnach fühlten Sie sich lediglich 2 % an ihrem Arbeitsplatz nicht wohl. Die drei höchsten Bewertungen vergab unsere Belegschaft in den Kategorien Arbeitgeberattraktivität & Verbundenheit, Engagement & Wohlbefinden und Zusammenarbeit mit Kollegen.

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 auf 86,6 % weiter verbessert und für die wir uns ein Ziel von >90 % gesetzt haben. Dort gelang es auch, die Holz- und Kartonage-Abfälle im Vergleich zum Vorjahr um 10 % zu reduzieren. Durch die Wiederverwendung von Holzpaletten und die Optimierung des Zuschnitts konnten im Berichtsjahr so Einsparungen in Höhe von rund 15.000 € erzielt werden. An unseren Standorten in Deutschland kommt zu rund 95 % der von der European Pallet Association (EPAL) spezifizierte Europaletten-Standard zum Einsatz, für den bereits aufgrund des weltweit etablierten Tauschsystems eine sehr hohe Wiederverwendungsrate gewährleistet ist. Einmalpaletten werden, solange sie funktionstüchtig sind, zur langfristigen Lagerung genutzt und am Ende ihres Verwendungszeitraums recycelt.

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 Modells Hohenlohe teil. Als Leistungsindikator verwenden wir dabei die Recyclingquote, die den Anteil des verwerteten Abfalls am insgesamt angefallenen Abfall beschreibt. Hierzu haben wir einen Prozess entwickelt, der die aktuelle Recyclingquote erfasst und uns die Möglichkeit bietet, Potentiale für weitere Verbesserungen zu ermitteln. Im Berichtsjahr ging die Recy-

clingquote am Standort Waldenburg auf 74,5 % zurück (2018: 82,3 %), was vor allem auf die geringere Recyclebarkeit nicht mehr benötigter Materialien im Zuge einer einmaligen Bereinigung des Materiallagers zurückzuführen war. Der nicht recycelte Anteil wurde der thermischen Verwertung zugeführt. Auch an unserem Standort in Köln ist Abfallmanagement Teil unserer Nachhaltigkeitsbemühungen. Darüber hinaus betreiben wir dort eine Wasserentkalkungsanlage zum Schutz der Rohrleitungen und damit zum Erhalt der Versorgungsinfrastruktur. Dem gleichen Zweck dienen die Ausrüstung unserer IT-Umgebung am Standort Waldenburg mit einer unterbrechungsfreien Stromversorgung mit nachgelagertem Notstromaggregat sowie die redundante Datenauslagerung auf ein zweites, räumlich getrenntes Rechenzentrum.

Bei R. STAHL beginnt Ressourceneffizienz im Planungs- und Beschaffungsprozess. Zur Sicherstellung einer jederzeit ausreichenden Rohmaterialversorgung pflegen wir langfristige Lieferantenbeziehungen und eine partnerschaftliche und vorausschauende Zusammenarbeit auf der Basis unserer Planzahlen. Darüber hinaus schließen wir mit Lieferanten Rahmenverträge mit verlängerten Kündigungsfristen und etablieren zusätzliche Bezugskanäle bei kritischen Materialien.

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 CO₂ 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 und im Berichtsjahr 22,6 % unseres dortigen jährlichen Strombedarfs deckte. An unserem indischen Standort in Chennai haben wir im Berichtsjahr

10 % (2018: 9,7 %) des jährlichen Strombedarfs aus der hauseigenen Photovoltaikanlage erzeugt. In Chennai wird so ein jährlicher Ausstoß von etwa 100 Tonnen Kohlendioxid vermieden.

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 CO₂-Emissionen im Verhältnis zum Energieeinsatz (t/kWh). Zur Identifizierung von Verbrauchsschwerpunkten und weiterer Einsparpotentiale bauen wir die Installation von Energieverbrauchererfassungs- 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. Vor diesem Hintergrund haben wir 2019 im Hauptgebäude in Waldenburg damit begonnen, die bisher konventionelle Beleuchtung durch LED-Leuchten zu ersetzen und so diese Energiekosten um 75 % zu reduzieren. Für das laufende Jahr stehen weitere Mittel für den sukzessive Leuchtentausch bereit, der 2023 abgeschlossen sein soll. In Weimar wird im laufenden Jahr die Be- und Entlüftungsanlage und die damit verbundene Heizungsversorgung für die Fertigungshallen erneuert. Staatliche Zuschüsse für energieeffiziente Umbaumaßnahmen führen zusammen mit der Einsparung von Energiekosten zu einer schnellen und hohen Wirtschaftlichkeit dieser Maßnahme. Unser Standort in Köln ist nach DIN EN 16247 zertifiziert, eine europäische Norm, die Anforderungen die Qualität von Energieaudits festlegt. Der dort 2015 fertiggestellte Neubau wurde in energiesparender Bauweise und unter Verwendung energieeffizienter Leuchten errichtet.

An unserem indischen Produktionsstandort hatten wir mit der Zertifizierung gemäß ISO 14001:2015 die Basis für einen standardisierten kontinuierlichen Verbesserungsprozess unserer Umweltleistung gelegt. Belastungen durch Schmutz, Staub und Lärm werden arbeitsplatznah analysiert und falls vorhanden, abgestellt. Ein Kontroll-Audit wurde im Oktober 2019 erfolgreich abgeschlossen. Die Zertifizierung der ISO 45001:2018 Norm zur Gesundheits- und Sicherheitsfragen wurde durch den TÜV-Nord bestätigt. Mit Hilfe des in Chennai eingeführten Environmental Management Program (EMP) und den damit verbundenen Maßnahmen wie Lichtmanagement in Büros, der Verwendung von Solarstrom für die Beleuchtung am Tag und die Optimierung der Druckluft-Anlage konnte eine Verringerung der Energiekosten um insgesamt 14.000 €/Jahr erzielt werden.

Im laufenden Jahr werden wir ein Umweltmanagement-System nach DIN ISO 14001 einführen. In diesem Zusammenhang ist auch die Besetzung der Position eines konzernweiten Umweltmanagers vorgesehen. Neben unserem ei-

genen Anspruch zum verantwortungsvollen Umgang mit Energie und Emissionen erreichen uns hierzu auch vermehrt Anfragen von Kunden.

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 CFSI (Conflict Free Sourcing Initiative, www.conflict-freesourcing.org) mit einem standardisierten Formular (CMRT, Conflict Minerals Reporting Template) bei denjenigen Lieferanten durch, deren Produkte Konfliktminerale enthalten. Als Konfliktminerale werden Metallerze bezeichnet, die in Konflikt- oder Hochrisikogebieten gefördert werden und deren Abbau häufig illegal oder außerhalb staatlicher Kontrolle unter Inkaufnahme systematischer Menschenrechts- und Völkerrechtsverletzungen stattfindet. 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 90 % (2018: 75 %) der 74 von uns kontaktierten 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 un-

seren rund 100 Top-Lieferanten durch mit dem Ziel, jährlich einen Anteil von mindestens 20 % zu auditieren. Im Berichtsjahr wurden 27 Audits bei Top-Lieferanten durchgeführt (ursprünglich geplant: 19). Die deutliche Übererreichung war getrieben von Produktneuentwicklungen und sich daraus ergebenden zusätzlichen Anforderungen aus der Entwicklung und dem Einkauf. Für das laufende Jahr sind 16 Audits geplant. Zu dem Thema Konfliktminerale 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 auch im Jahr 2019 wieder 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. Die akkurate und professionelle Kennzeichnung unserer Produkte durch Typ-Schilder und Seriennummern sind überdies wichtige Parameter im Falle einer Rückverfolgung. Im Berichtszeitraum konnte so problemlos ein Produktrückruf (Leuchten der Baureihen 6036 und 6149) erfolgen. Im laufenden Jahr wollen wir Voraussetzungen schaffen, um künftig noch transparenter und einfacher die Rückverfolgung unserer Produkte und Komponenten gewährleisten zu können.

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 (Material-

deklaration 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.

In Indien bringen wir in analoger Weise wie in Waldenburg die Leitlinien des indischen Environmental Management Systems (EMS) bei jedem neuen Material, das verwendet werden soll, zur Anwendung. Dabei werden Qualitätskennzahlen erfasst und ausgewertet und die Vorschriften gemäß RoHS und REACH sowie Energiesparmaßnahmen initiiert und umgesetzt.

Seit 2019 ist R. STAHL auch beim ZVEI in den Arbeitskreisen „Stoffpolitik“ und „CE-Kennzeichnung“ vertreten. Diese Arbeitskreise tagen zweimal jährlich, erörtern im Kreise von Experten und Unternehmensvertretern die Umsetzung der hierzu existierenden europäischen und nicht europäischen Richtlinien und wirken bei Empfehlungen des ZVEI mit. Die relevanten Informationen der Arbeitskreise werden an unsere Experten und Fachabteilungen weitergegeben und finden so Berücksichtigung beim Design, der Entwicklung und der Fertigung unserer Produkte. Ein besonderes Augenmerk lag im Berichtszeitraum auf den Anforderungen, die aus den nicht europäischen Märkten kommen. Im laufenden Jahr werden wir im Rahmen des einzuführenden Umweltmanagement-Systems neben dem Umweltmanager auch einen Material-Compliance-Beauftragten benennen, der diese Aktivitäten federführend koordinieren soll.

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 verbesserte sich die Reklamationsquote im R. STAHL-Konzern weiter auf 1,01 % (2018: 1,04 %), für das laufende Jahr streben wir eine Reklamationsquote von

<1 % an. 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 2019 mit den Vorbereitungen zur Durchführung einer Kundenzufriedenheitsanalyse voran, die im laufenden Jahr in Zusammenarbeit mit einer Hochschule konzipiert, durchgeführt und ausgewertet wird.

Unserem Anspruch nach höchster Sicherheit und Qualität unserer Produkte folgend haben wir im Berichtsjahr insgesamt rund 34.500 Leuchten der Baureihen 6036 und 6149 zurückgerufen. Der Rückruf erfolgte ohne Vorliegen einer Kundenreklamation. Grund des Rückrufs waren Ergebnisse aus Alterungssimulationen der Kunststoffrohre, die das Leuchtengehäuse bilden. Demnach besteht bei den Kunststoffrohren, die in den zurückgerufenen Leuchten verbaut wurden, langfristig die Gefahr des Verlusts der erforderlichen mechanischen Stabilität. Mit dem Austausch der Leuchten wurde im Berichtsjahr begonnen, er sollte im laufenden Jahr weitestgehend zum Abschluss kommen.

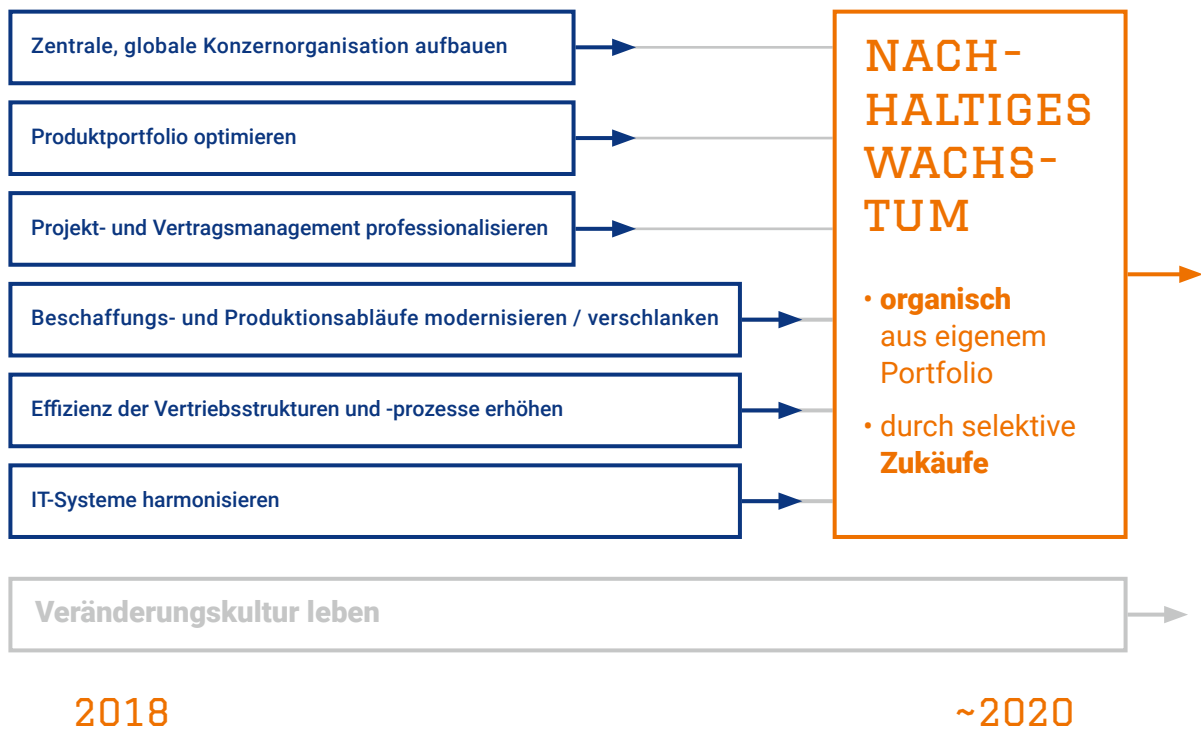
Auch im Berichtsjahr haben unsere qualifizierten Experten aktuelles, praxisorientiertes Wissen rund um den Explosionsschutz an Kunden und andere Interessierte vermittelt und in konkreten Übungen und Workshops vertieft. Die an zahlreichen Orten in Deutschland, Österreich und der Schweiz abgehaltenen Kurse decken ein weitgefächertes Themenspektrum ab. Es erstreckt sich von den technischen und normativen Grundlagen über die Installation und Wartung elektrischer Anlagen sowie den Aufbau eigensicherer Strom- und Kommunikationsnetzwerke bis zum Blitz- und Brandschutz im explosionsgefährdeten Bereich. In Kooperation mit der Ernst-Abbe-Hochschule führt R. STAHL speziell für Maschinen- und Apparatebauer konzipierte Veranstaltungen in Jena durch. Dabei thematisieren Workshops die zündgeschützte Ausführung nichtelektrischer Geräte, während sich dreitägige Fachseminare mit der normenkonformen Risikobeurteilung gemäß ATEX und Maschinenrichtlinie befassen. Ein weiterer Seminarblock widmet sich digitalen Prüfverfahren für die softwarebasierte Prüfung von Explosionsschutz sowie funktionaler und betrieblicher Sicherheit. Auch führt R. STAHL eine Reihe von Schulungen zur IECEx-Zertifizierung prüfungsbefähigter Personen für den elektrischen sowie nichtelektrischen Explosionsschutz durch und tourt im Rahmen seiner Roadshow „Tag des Explosionsschutzes“ durch Deutschland, um über technologische Innovationen und Neuerungen in der Normenwelt zu informieren. Das aktuelle Seminarprogramm ist abrufbar unter: www.r-stahl.com/de/global/services-und-seminare/seminare.

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. So liegt der Anteil unserer Neuprodukte am Gesamtumsatz bei etwa einem Drittel.

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.



Gemeinsames Leitmotiv der Maßnahmen ist eine Verschlan-
kung von Strukturen und Abläufen entlang der gesamten
Wertschöpfungskette – in der internationalen Unternehme-
nführung als „Lean Management“ bekannt. Ein wesentlicher
Erfolgsfaktor ist dabei die zügige und zielgerichtete Maß-
nahmenumsetzung, die eine enge Steuerung des Verände-
rungsprozesses erfordert. Kerngedanke des Lean Manage-
ment ist darüber hinaus die Schaffung einer dauerhaften
Veränderungskultur, die sich nicht nur auf das einmalige
Anwenden von Effizienzmethoden beschränkt, sondern im
Sinne eines Management-Ansatzes als ganzheitliche Ent-
wicklung hin zum stetig lernenden Unternehmen zu verste-
hen ist. Lean Management als konzeptionelles Kernelement
von R. STAHL 2020 leistet damit ganz entscheidende Bei-
träge für einen nachhaltig effizienten Ressourceneinsatz und
für den Erhalt unserer Wettbewerbsfähigkeit und adressiert
so eine Vielzahl wesentlicher Nachhaltigkeitsaspekte. Hier-
zu wollen wir in allen geschäftsrelevanten Abläufen markt-
führende Standards etablieren. Nach der erfolgreichen Um-
setzung der strukturellen Maßnahmen im Jahr 2018 lag der
Fokus 2019 insbesondere auf der Einführung standardisier-
ter Prozesse im Sinne des Lean-Managements, darunter
auch in unseren Vertriebsseinheiten in Italien und Spanien.

Zum Ende des Berichtsjahrs haben wir wesentliche Meilen-
steine unseres Effizienzprogramms R. STAHL 2020 erreicht.
So wurde die neue Konzern-Matrixorganisation mit global
verantwortlichen Funktionsbereichen zum 01. April 2018
eingeführt. Die Komplexität in unserem Produktportfolio
haben wir durch die Verringerung der verkaufsfähigen Arti-
kel um rund die Hälfte reduziert. Mit der Einführung der
Lean-Management-Philosophie in unseren weltweiten Pro-
duktionsstandorten konnten wir die Produktivität deutlich
steigern und Steuerungskennzahlen vereinheitlichen. Bei
Aufträgen zu Großprojekten haben wir durch einen struk-
turierten Angebotsprozess das Verhältnis zwischen Profi-
tabilität und Risiko deutlich verbessert. Unsere neue funk-
tionale IT-Organisation ermöglicht jederzeitigen weltweiten
IT-Support. Die begonnene Vereinheitlichung unserer IT-
Systeme soll bis spätestens 2023 abgeschlossen sein.
Weitere Details und Informationen zu R. STAHL 2020 fin-
den sich in den Geschäftsberichten 2018 und 2019.

Mit dem gesteckten Ziel einer deutlichen Profitabilitäts-
steigerung schaffen wir die notwendigen Voraussetzungen
und Handlungsspielräume, um die sich aus unseren Märk-
ten ergebenden Chancen für nachhaltiges und profitables
Wachstum künftig besser nutzen zu können. Darauf auf-
bauend haben wir im Berichtsjahr weitere strategische
Wachstumsfelder und -maßnahmen definiert, die auf die
Weiterentwicklung bestehender und die Erschließung neu-
er Märkte abzielen:

Wachstum aus neuen Geschäftsaktivitäten: Vor dem Hin-
tergrund der zunehmenden öffentlichen Diskussion um die
Folgen eines weltweiten Klimawandels sehen wir kurz- und

mittelfristig Potential entlang der Wertschöpfungskette von
verflüssigtem Erdgas (LNG). Hier wollen wir unsere bereits
starke Marktposition im Bereich der LNG-Tankschiffe zum
Ausbau unseres Geschäfts in der Erdgas-Förderung und
-Verflüssigung sowie in den nachgelagerten Prozessschrit-
ten der Entladung und Wiedervergasung nutzen. Mittel- bis
langfristig sehen wir großes Potential in den Bereichen der
Wasserstofftechnologie und der synthetischen Kraftstoffe.
Über Technologien zur Ausrüstung der hierfür erforderlichen
großindustriellen Infrastrukturen verfügen wir schon heute.
Darüber hinaus haben wir strategische Maßnahmen defi-
niert, mit denen wir die sich aus der Digitalisierung erge-
benden Chancen nutzen wollen. Neben der marktseitigen
Weiterentwicklung unseres Produktportfolios im Bereich
der Automatisierung und der Erschließung digitaler Ge-
schäftsmodelle treiben wir dabei auch digitale Prozesse in
den Verwaltungs- und Produktionsbereichen voran.

Auf dem Weg zur „Industrie 4.0“ haben wir im Berichtsjahr
mit der Schaffung eines Projekts für die zunehmende Auto-
matisierung in unserer Produktion einen ersten Grundstein
gelegt. Unter anderem wird dort der Einsatz von kollabora-
tiven Robotern, Softwarelösungen und weitgehend modu-
laren Anlagen geprüft und getestet. Die hohen Qualifizie-
rungsanforderungen im Rahmen von Industrie 4.0 gehen
wir dabei systematisch an. Hierzu werden wir im laufen-
den Jahr in eine Versuchsanlage investieren, an der Auszu-
bildende, Studenten und Mitarbeiter die Gelegenheit haben
werden, die Prinzipien vernetzter digitalisierter Abläufe ken-
nenzulernen und Kompetenzen auf- und auszubauen.

Wachstumsfördernde unterstützende Maßnahmen: Ne-
ben neuen Geschäftsaktivitäten ergeben sich für uns Wachs-
tumschancen auch in bestehenden Märkten durch eine
gezieltere Allokation vorhandener Ressourcen. Im Berichts-
jahr haben wir die Voraussetzungen für die nachhaltige Er-
fassung der hierfür notwendigen entscheidungsrelevanten
Daten und den Ausbau unserer Marktintelligenz geschaffen.
Zusätzlich zu externen Industrieberichten, Marktstudien und
Wettbewerbsinformationen fließen darin regelmäßig interne
Daten ein, darunter Informationen aus dem Vertrieb und der
Produktentwicklung, Analysen aus dem Controlling und
marktrelevante Informationen aus Kundeninterviews. Die
uns heute vorliegenden Daten belegen unsere sehr gute
Marktposition in Europa, zeigen aber auch deutlich unsere
heute noch unterdurchschnittliche Marktposition in allen
anderen Teilen der Welt und damit das Potential zum Aus-
bau regionaler Marktanteile. Zwingende Voraussetzung hier-
für ist in dem durch Zertifikate regulierten Markt des Explo-
sionsschutzes die Qualifizierung als Lieferant bei unseren
Kunden, die wir daher im Rahmen der strategischen Markt-
bearbeitung ebenso vorantreiben wie die Mitgestaltung
und Weiterentwicklung der relevanten technischen Normen
und Standards. Zudem legen wir durch die Umsetzung einer
globalen Personalstrategie die Grundlage für eine nachhal-
tige wettbewerbsfähige Positionierung als attraktiver Arbeit-

geber, um so unsere Effizienz- und Wachstumsziele mit den hierfür erforderlichen Fach- und Führungskräften erreichen und unsere Technologieführerschaft sichern zu können.

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 exzellente Ausbildungsqualität ist uns im Berichtsjahr auch im Rahmen der Studie „Deutschlands beste Ausbildungsbetriebe“ bestätigt worden – in der Kategorie Elektroindustrie erreichten wir den zweiten Platz. 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 8,9 % auf einem anhaltend hohen Niveau (2018: 8,8 %). Weitere Maßnahmen zur langfristigen Sicherung unseres Personalbedarfs finden sich auch unter **Regionaler Mehrwert**, Kap. 3.5.1.

Durch die Teilnahme an insgesamt sieben Bildungsmessen und Berufsinformationstagen (2018: 9), 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. Unsere diesbezügliche Zusammenarbeit mit zwei Kindergärten und zwei Grundschulen in der Region Waldenburg besteht bereits seit mehr als zehn Jahren. Auch Lehrkräfte können im Rahmen einer Hospitation oder Betriebsbesichtigung unser Unterneh-

men 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. Kontaktmöglichkeiten zu neuen Mitarbeitern ergeben sich auch aus unseren Kooperationen mit universitären Einrichtungen, beispielsweise der Fachhochschule Jena, mit der wir im Berichtsjahr ein innovatives Projekt für ein modernes Fertigungskonzept begonnen haben (Smart Assembly).

Dennoch bleibt die Rekrutierung von Nachwuchskräften eine Herausforderung und bedarf weiterer Anstrengungen, um Vakanzen quantitativ und qualitativ passend zu besetzen. Für das laufende Jahr haben wir daher die Erstellung einer Broschüre für die Ausbildungsabteilungen geplant, die unsere Personalmarketing-Maßnahmen unterstützen wird. 2019 haben wir 28 Studenten und Auszubildende eingestellt; diese Zahl wird sich im laufenden Jahr um zwei zusätzliche Stellen für die Ausbildung von IT-Fachkräften erhöhen.

Im Berichtsjahr hat R. STAHL eine Kooperation mit der Fußballakademie in Ilshofen, eine Nachbargemeinde unseres Standorts Waldenburg, gestartet. In der Akademie werden Talente im Lebensalter von 14 bis 18 Jahre gefördert. Ziel der Zusammenarbeit ist es, den Jugendlichen durch eine begleitende Berufsausbildung eine Beschäftigungsmöglichkeit auch abseits des Fußballs zu bieten. Im Berichtsjahr haben mehrere Teilnehmer der Akademie einen Besuch unseres Standorts in Waldenburg genutzt, um sich über unsere Ausbildungsberufe zu informieren.

Unsere Tochtergesellschaft in Köln bietet Mitarbeiterkindern die Möglichkeit, das dort obligatorische Schulpraktikum in der Firma zu absolvieren. Dieses Angebot wird rege wahrgenommen, findet bei Eltern und Kindern großen Zuspruch und schafft damit eine gute Gelegenheit für einen Erstkontakt zu potentiellen künftigen Mitarbeitern.

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). Zur inhaltlichen Ausgestaltung unserer Weiterbildungsmaßnahmen nutzen wir eine jährliche Bildungsbedarfsabfrage.

Unser Ziel, durch Weiterqualifizierungen 40 % der neu zu besetzenden Stellen mit Mitarbeitern aus den eigenen Reihen decken zu können, konnten wir im Berichtszeitraum aufgrund Fachkräftemangels nicht erreichen. Dennoch halten wir für das laufende Jahr an diesem Ziel fest. Insgesamt

3 (2018: 10) unserer Mitarbeiter wurden von unserem zentralen Verwaltungsstandort Waldenburg in Auslandsgesellschaften entsandt.

Die Qualifizierung unserer Führungskräfte nimmt einen hohen Stellenwert ein. 2019 haben wir weitere Führungskräfte ausgebildet oder in Themen wie Arbeitsrecht und Tarifrecht (ERA) Weiterbildungen angeboten. Insgesamt haben an solchen Maßnahmen 48 Mitarbeiter teilgenommen. Für das Kompetenzmanagement greifen wir dabei auf geeignete IT-Systeme zurück, erfassen individuelle Bildungsbedarfe über jährliche Abfragen und stellen entsprechende Angebote bereit. Die ermittelten Bedarfe werden über interne Seminarangebote (z. B. Grundlagenschulungen, Office-Anwendungen, Skill-Trainings) und externe Bildungsträger mit zielgruppenspezifischen Angeboten (z. B. Industrial Engineering, Entwicklung, IT, Vertrieb, Marketing oder Logistik) erfüllt. Im Berichtsjahr haben wir außerdem die Voraussetzungen geschaffen, E-Learning-Kurse künftig in noch größerem Umfang anbieten zu können. Mit Kursen über Grundlagen im Explosionsschutz liefen die ersten Pilotversuche sehr erfolgreich. Diese E-Learning-Plattform soll schrittweise mit neuen Programmen ausgebaut werden. Regelmäßig evaluieren wir die angebotenen Seminare und Schulungen und deren Wirksamkeit. Insgesamt haben wir im Berichtsjahr 586 Mitarbeiter an 218 Tagen geschult (2018: 1.075 Mitarbeiter an 180 Tagen). Grund für die im Vergleich zum Vorjahr rückläufige Entwicklung ist der Wegfall der ehemals mandatorischen Luftsicherheitstrainings sowie die im Vorjahr besonders hohe Zahl an Lean-Trainings (Yellow- und Green-Belt) in den weltweiten Produktionsbereichen. Bei Office-Schulungen war 2019 aufgrund neuer Versionen von Hard- und Software ein Zuwachs zu verzeichnen.

Ein weiterer Fokus unserer Personalarbeit am Standort Waldenburg, an dem wir Mitarbeiter aus 26 Nationen beschäftigen, war auch die Förderung von Flüchtlingen in den Berufseinstieg. Nach wie vor setzen wir aus dem Verständnis unserer gesellschaftlichen Verantwortung heraus in unserem Ausbildungsprogramm auf die Einstellung von Flüchtlingen. Dabei ist die größte Herausforderung das Erlangen von Sprachkompetenz, so dass Schul- und Lehrerefolg nicht gefährdet sind. Zum Ende des Berichtsjahres waren Beschäftigte aus 42 Nationen im Konzern tätig.

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.

An unserem Standort in Chennai bieten wir in Zusammenarbeit mit von der indischen Regierung anerkannten Erziehungsinstituten Praktika an. Hierüber konnten 2019 alle vakanten Arbeitsplätze in der Fertigung besetzt werden. Auch wurde ein Projekt gestartet mit dem Ziel, für alle Schlüsselfunktionen einen geeigneten Vertreter oder potentiellen Nachfolger zu benennen. Im Berichtszeitraum ist dies für 80 % der Funktionen erfolgt, der Projektabschluss soll im laufenden Jahr erfolgen. Über das Performance-Management-System werden anschließend die erforderlichen Qualifikationsmaßnahmen für die definierten Schlüsselpositionen umgesetzt. Im Berichtszeitraum wurden 20 Mitarbeiter als Six-Sigma-Green-Belts und sieben Mitarbeiter als Six-Sigma-Black-Belts trainiert.

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 Ausscheiden 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 2019 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 % unseres Umsatzes. Im Jahr 2019 belief sich unser Aufwand für Forschung und Entwicklung auf 18,8 Mio. €, was einem Umsatzanteil von 6,8 % entspricht.

Darüber hinaus bilden arbeitsplatznahe Prozesse zur kontinuierlichen Verbesserung (KVP) und das betriebliche Vorschlagswesen (BVW, siehe hierzu auch **Anreize um Umdenken**, 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 unserer Produkte, 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 längere 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. 2019 basierten mit einem Anteil von 65 % erstmals mehr als die Hälfte der verkauften Leuchten auf der LED-Technologie (2018: 41 %). Im laufenden Jahr wollen wir diesen Trend in Europa halten und in Asien unseren Marktanteil ausbauen. Die führende Position unseres Portfolios haben wir im Berichtsjahr durch die Marktführerschaft von LED-Leuchten mit digitaler Steuerung (DALI) weiter gestärkt. Darüber hinaus hat unsere norwegische Tochtergesellschaft speziell für maritime Anwendungen eine neue BlueLine-Serie entwickelt, darunter Navigationsleuchten, Suchscheinwerfer, Flutlichter und Deckbeleuchtungen. Die modular aufgebauten Produkte sind leicht zu installieren, zeichnen sich durch CO₂-Einsparung und Energieeffizienz aus und sind langlebig und wartungsfrei.

Der Entwicklungsprozess erfolgte dabei anhand definierter Kundenbedürfnisse, die wir unter dem Akronym CARES zusammengefasst haben und die künftig die Basis für alle unsere Neuentwicklungen bilden. Ziel ist dabei die Senkung der Betriebskosten auf Kundenseite (C, engl. costs), die Sicherstellung höchster Anlagenverfügbarkeit (A, engl. availability), die Fernsteuerbarkeit von Anlagen (R, engl. remote control), eine geringe Umweltbelastung (E, engl. environment) und die Sicherheit der Produkte (S, engl. safety). Innovativ ist dabei auch die Fertigungstechnologie, die anstelle des mehrstufigen Vergießens mit Harzen und anschließender Aushärtung das Verfahren des Reib-Schweißens verwendet. Dabei werden zwei Teile unter Druck gegeneinander bewegt, wobei es an den Kontaktflächen durch die entstehende Reibung zu starker Erwärmung und Plastifizierung des Materials kommt. Auf diese Weise entstehen in kurzer Zeit höchste Verbindungsqualitäten. Weitere Innovationsansätze haben sich bei der LED-Technologie im Bereich des Tierwohls ergeben. Durch geeignete Wahl des Lichtspektrums lässt sich dabei die Wahrnehmung durch Tiere (beispielsweise Insekten oder Schildkröten) verringern, so dass diese nicht durch das emittierte Licht von Industrieanlage

angezogen werden. Dabei arbeiten wir auch mit unabhängigen Instituten, beispielsweise dem Pendoley Environmental Pty Ltd (Australien) zusammen, deren wissenschaftlich geprüfte und gesicherte Ergebnisse sowie Erkenntnisse aus praktischen Feldversuchen wir zu diesem Thema nutzen.

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 2018 begonnen und im Berichtsjahr weiter an der Optimierung des Designs aus Produktionsgesichtspunkten gearbeitet. Erstmals kommerziell genutzt wurde die EXpressure®-Technologie im Berichtsjahr von einem führenden Anbieter von Offshore-Kranen.

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 2019 lag unsere Neuproduktquote bei etwa einem Drittel, und in 71 Patentfamilien wurden insgesamt 335 Patente gehalten. 2019 wurden von uns 16 neue Patente angemeldet, für neun erhielten wir Patenterteilungen. Weitergehende Informationen zu unseren Aktivitäten und Erfolgen in Forschung und Entwicklung finden sich in unserem Konzernlagebericht 2019 im Abschnitt **Grundlagen des Konzerns** 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 ausagefähige 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 2019 im Abschnitt **Grundlagen des Konzerns** unter dem Kapitel **Steuerungssystem**.

Stabile und 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 im Berichtsjahr einen neuen Konsortialkreditvertrag mit dreijähriger Laufzeit und einer Verlängerungsoption um zwei weitere Jahre und einem Gesamtvolumen von anfänglich 70 Mio. € mit einer Erweiterungsoption um weitere 25 Mio. € abgeschlossen. Damit haben wir uns nicht nur Spielraum für Investitionen in organisches Wachstum geschaffen, sondern sind auch vorbereitet für Akquisitionen, 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 und -Pooling 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 vertrauensvolle Umgang mit unseren Aktionären eine hohe Bedeutung. R. STAHL verfolgt eine nachhaltige Dividendenpolitik, die die Aktionäre unter Erhalt einer angemessenen Kapitalausstattung an der geschäftlichen Entwicklung des Unternehmens beteiligen soll. Als wesentliche Größen für die Festlegung jährlicher Ausschüttungen werden dabei das Ergebnis nach Ertragsteuern, die Eigenkapitalquote sowie die erwartete künftige Marktentwicklung herangezogen. 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 operativer Kontinuität und Nachhaltigkeit, die

sich aus größeren und häufigen Veränderungen der Aktienstruktur 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 2019 im Abschnitt **Risikobericht**. Auch werden wir im laufenden Jahr unsere interne Revision im Zuge einer Neubesetzung weiter professionalisieren.

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 unserer Autoritätsmatrix und dem Vier-Augen-Prinzip tragen wir zur Einhaltung unserer Verhaltensrichtlinien bei. Obwohl 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. Im Zuge der Neuaufstellung unserer zentralen Einkaufsorganisation haben wir im Berichtsjahr die Unterschriftenregelung für Geschäfte mit Lieferanten und Dienstleistern überarbeitet, Zuständigkeiten neu definiert und Größenordnungen aktualisiert. Auch wurde 2019 die Einführung zentralen Zahlungssystems vorbereitet, über das der künftige kon-

zernweite Zahlungsverkehr erfolgt wird. Neben einem verschlankten Zahlungsprozess bietet dieses System auch einen deutlich höheren Schutz vor nicht autorisierten Zahlungen (Fraud). Anlassbezogene Prüfungen auf mögliche Verstöße gegen regel- und gesetzeskonformes Handeln verfolgen wir mit höchster Priorität. 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 Kartellverstöße 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 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. Im Berichtsjahr haben wir den Gebäude-Leasingvertrag zu diesem Standort bis 2038 langfristig neu strukturiert und damit unser Bekenntnis zur Region bekräftigt. In Waldenburg 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: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik), in dessen Rahmen naturwissenschaftliche und technische Themen an Kindergärten und Schulen vertieft und Auszubildende zu Lernpartnern ausgebildet werden, sowie das Projekt „GABI“ (GABI: Gemeinsame Ausbildungsinitiative) 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. 2019 konnte ein Flüchtling seine 2017 begonnene technische Ausbildung erfolgreich abschließen und als Fachkraft übernommen werden, zwei weitere haben im Berichtsjahr eine technische Ausbildung begonnen. Mit der Unterstützung lokaler Sportveranstaltungen runden wir unser lokales Engagement in der Region Hohenlohe ab.

Über unseren Standort in Weimar haben wir 2019 die örtliche Feuerwehr mit Sachspenden unterstützt.

Unsere Tochtergesellschaft in Frankreich schnitt im Berichtsjahr bei einem Vergleich von 500 Unternehmen mit mehr als 10 Mitarbeitern in der Region Auvergne besonders gut ab. Bewertet wurde hier die Umsatzentwicklung gegenüber dem Vorjahr. Mit einem Wachstum von rund 63 % erreichten wir dort den siebten Platz.

In Indien unterstützt unsere Tochtergesellschaft mit einem Budget von 2 % des jährlichen Nettogewinns lokale Projekte in der Region um Chennai, 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 Erwachsene und 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.

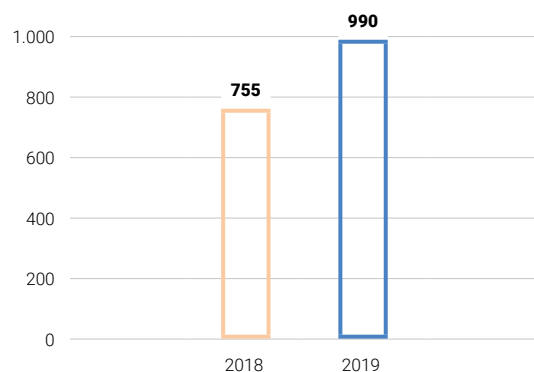
Unser 2018 gestartetes Effizienzprogramm R. STAHL 2020 ist mit tiefgreifenden Veränderungen der Konzernorganisation und -prozesse verbunden. Neben der Verschlankeung von Strukturen und Abläufen steht dabei die Schaffung einer dauerhaften, von stetigem Lernen geprägten Veränderungskultur im Mittelpunkt. Hierzu haben wir weitere Mitarbeiter in der Produktion in Methoden des Lean Management (Six Sigma) ausgebildet und so die Gesamtzahl aller geschulten Mitarbeiter auf insgesamt 990 ausgebaut. Unser Ziel einer Six-Sigma-Schulungsquote von 100 % in allen Produktionsstandorten haben wir im Berichtsjahr mit 97,8 % nahezu erreicht. Nach weitgehendem Abschluss der Lean-Schulungen lag der Fokus unseres Effizienzprogramms im Berichtsjahr daher zunehmend auf der Weiterentwicklung der Lean-Prozesse.

Zur stetigen Weiterentwicklung unserer Organisation und unserer Unternehmenskultur verfolgen wir das methodische Konzepte der kontinuierlichen Verbesserung, in der Sprache des Lean Management auch „Kaizen“ genannt. Kaizen-Maßnahmen beinhalten in der Regel eine gesteuerte Ideenfindung als Teil des normgerechten Qualitätsmanagements. Ziel dabei ist es, bestehende Abläufe fortwährend zu verbessern. Gute Verbesserungsvorschläge werden mit Sach- oder Geldprämien honoriert. Im Berichtsjahr kamen dabei Sach- und Geldprämien in einem Gesamtwert von rund 38.000 € zur Verteilung.

An den deutschen Standorten Waldenburg und Weimar wurden von den für das Berichtsjahr geplanten 950 Kaizens insgesamt 990 (2018: 755) umgesetzt, an unserem Produktionsstandort in Chennai 228 (2018: 119). Hierdurch wurden erneut nachhaltige jährliche Kostensenkungen im niedrigen einstelligen Millionenbereich erzielt, darunter rund 100.000 € durch optimierte Produktionsabläufe in unserem Leuchtenstandort in Weimar. Die Einsparungen über kontinuierliches Shop-Floor-Management und GEMBA-Walks zeigen sich dabei nicht nur finanziell, sondern auch über Arbeits erleichterungen, kürzere Wege und eine intelligentere Steuerung der Wertströme. Für das laufende Jahr ist die weitere Ausweitung der Lean-Maßnahmen geplant, darunter auch auf unsere administrativen Bereiche (Lean Office) und den Ausbildungsbereich (Lean Education) geplant. Am Standort Waldenburg wollen wir zudem ein Projekt für einen automatisierten Materialfluss starten (Milk Run).

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.

ANZAHL DER KAIZEN-MASSNAHMEN AN DEN STANDORTEN WALDENBURG UND WEIMAR



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) war 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 2019 wie schon in den Vorjahren 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 unter der Rubrik Unternehmen/Verantwortung zu veröffentlichen.

Berichtszeitraum der vorliegenden nichtfinanziellen Konzernklärung ist das Kalenderjahr 2019. Der Berichtszeitraum ist damit identisch mit dem Konzernjahresabschluss 2019 und dem Konzernlagebericht 2019. Die nichtfinanzielle Konzernklärung wird jährlich erstellt und veröffentlicht.

Waldenburg, 13. März 2020
R. Stahl Aktiengesellschaft



Dr. Mathias Hallmann
Vorstand

IMPRESSUM

Herausgeber

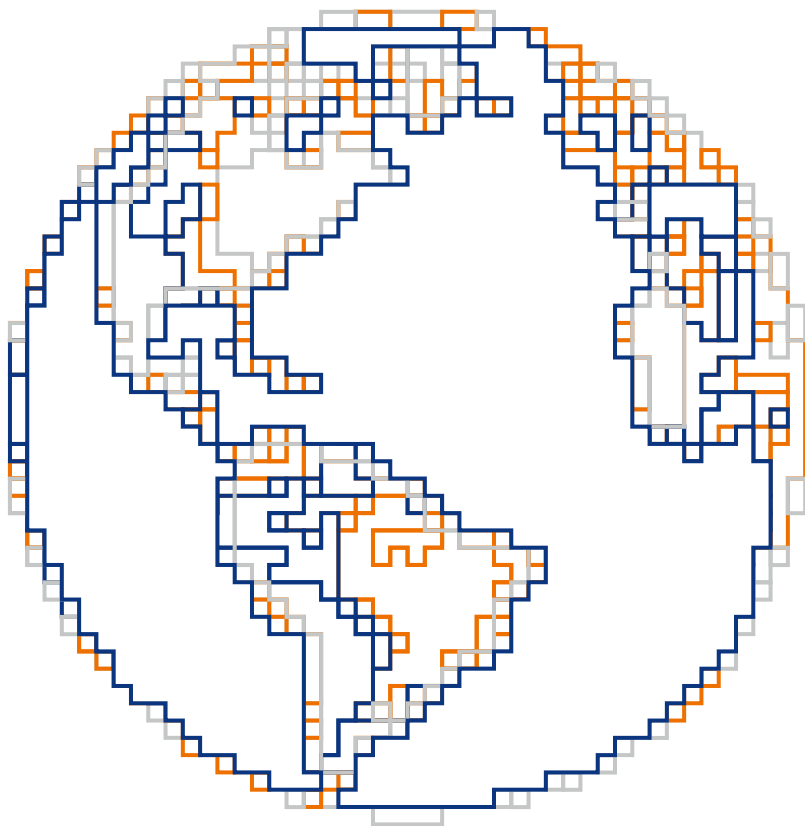
R. Stahl Aktiengesellschaft
Am Bahnhof 30
74638 Waldenburg (Württ.)
www.r-stahl.com

Kontakt

Dr. Thomas Kornek
Senior Vice President
Investor Relations & Corporate Communications
Tel.: +49 7942 943 13 95
Fax: +49 7942 943 40 13 95
investornews@r-stahl.com

Konzept und Design

wagneralliance Kommunikation GmbH, Offenbach
www.wagneralliance.de



R. Stahl Aktiengesellschaft
Am Bahnhof 30
74638 Waldenburg (Württ.)
www.r-stahl.com