

Nachhaltigkeitsbericht 2018
Nichtfinanzielle Erklärung / Konzernklärung





Entsprechenserklärung:

Berichtsjahr	2018
Leistungsindikatoren-Set	GRI 4
Kontakt	Hans Wintersteiner Ludwigsmühle 1 95100 Selb Deutschland 09287/73-1405 09287/73-1424 wintersteiner.h@bhs-tabletop.de



Allgemeine Informationen

Die BHS tabletop AG ist Spezialist für internationale Tischkultur in der Außerhausverpflegung und betreibt die Produktion und den Vertrieb von Gegenständen aus keramischen oder anderen Materialien sowie von Erzeugnissen benachbarter Fachgebiete. Daneben bietet sie verschiedene Dienstleistungen rund um den gedeckten Tisch an. Mit Produktionsstätten in Selb, Schönwald und Weiden sowie einem weltweiten Vertriebsnetz bietet BHS Antworten auf unterschiedliche gastronomische Anforderungen, individuelle Kollektionen für die gehobene Hotellerie, Restaurants, Cafés und Gaststätten genauso wie funktionale, formschöne Lösungen für Fluglinien, Kreuzfahrtschiffe, Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen und Betriebsrestaurants. Weitere Aktivitäten des Konzerns liegen in den Bereichen der Herstellung und des Vertriebs von Werkzeugen und Automatisierungslösungen.

Ergänzende Anmerkungen

In der Folge genannte Verbräuche und Kennzahlen beziehen sich, sofern nicht anders angegeben, auf das Mutterunternehmen. Der Aufwand zur Ermittlung der Daten in den Tochtergesellschaften steht unseres Erachtens in keinem Verhältnis zum Mehrwert an Informationen, insbesondere da die Porzellanherstellung nahezu ausschließlich bei der BHS tabletop AG erfolgt.

Die BHS tabletop AG ist nach DIN EN ISO 14001 (Umweltmanagement) sowie nach DIN EN ISO 50001 (Energiemanagement) zertifiziert.

Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Die Unternehmensleitung hat die Chancen und Risiken des Handlungsfeldes Nachhaltigkeit analysiert und als strategisch bedeutsam erkannt.

Aufgrund dieser Analyse definiert BHS Nachhaltigkeit im Wesentlichen über vier Stoßrichtungen:

- Umwelt
- Mitarbeiter
- Unternehmensperformance
- Stakeholder

Werte und Grundsätze sowie Verhaltensstandards hat BHS in ihren Leitlinien festgeschrieben, die als solche in die Geschäftsstrategie integriert sind. BHS versteht die Leitlinien als Grundlage für den Umgang untereinander und mit ihren Geschäftspartnern.

Die BHS bekennt sich ausdrücklich dazu, die im nationalen und internationalen Geschäftsverkehr entwickelten ethischen und sonstigen Verhaltenskodexe einzuhalten und die Grundsätze der Compliance zu befolgen.

Wir folgen den Regeln des Corporate Governance Kodex und sind dem Verhaltenskodex des BME (Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V.) beigetreten.

BHS ist nach DIN EN ISO 14001 (Umweltmanagement) und DIN EN ISO 50001 (Energiemanagement) zertifiziert.

Die Verfolgung der definierten Nachhaltigkeitskriterien ergibt zusätzliche Chancen, auch künftig in einem hochkompetitiven Marktumfeld langfristig bestehen zu können. Durch die Entwicklung neuer Produkte und Kundenkonzepte, die permanente Optimierung durch einen etablierten, kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP) sowie durch ständige Investitionen in Produktion und Logistik, mit dem Ziel, Prozessabläufe zu automatisieren, nachhaltig zu optimieren und energiesparende Techniken einzusetzen, sieht sich BHS für die Zukunft generell gerüstet, um im internationalen Wettbewerb weiter erfolgreich zu sein.

2. Wesentlichkeit

Als börsennotiertes Mittelstandsunternehmen mit Sitz im strukturschwachen Nordosten Bayerns beweist sich BHS seit Jahren als verlässlicher Geschäftspartner weltweit und als sicherer Arbeitgeber in der Region. Aus diesem gesellschaftlichen Umfeld ergeben sich Marktrisiken wie zum Beispiel unkalkulierbare politische und wirtschaftliche Ereignisse in wichtigen Absatzmärkten, aber auch operationale Risiken wie der vermehrte Ersatzbedarf an Mitarbeitern aufgrund des steigenden Altersdurchschnitts der Belegschaft oder die steigenden Energiepreise, insbesondere durch Veränderung der gesetzlichen Rahmenbedingungen in Deutschland.

Die BHS und ihre Marken kommunizieren mit dem Claim „Wir gestalten Verantwortung“ offensiv in den Markt. Die Verwendung dieser Aussage in der aktiven Kommunikation verdeutlicht, dass wir uns dem Thema ganzheitlich verpflichtet sehen.

Unsere Marken streben langfristige Partnerschaften mit ihren Kunden an, was in kompetitiven Märkten nur durch bewiesene Zuverlässigkeit, gegenseitiges Vertrauen und höchsten Service möglich ist.

Die Kombination aus unter Kriterium 1 beschriebenen Wesentlichkeitsanalyse und der hier beschriebenen Betroffenheitsanalyse bestätigen die für die BHS vier wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte:

Umwelt

Umweltbewusster Umgang mit Ressourcen und der Umgebung ist heutzutage vielfach zum Selbstverständnis unternehmerischen Handelns geworden. BHS hat schon seit mehreren Jahren ein modernes Umweltmanagement in ihren Prozessen und im Verhaltenskodex verankert. Auch bei der Wahl ihrer Geschäftspartner berücksichtigt die BHS nachhaltige Kriterien. Beispielsweise konnte in den letzten Jahren durch kontinuierliche Weiterentwicklung und Optimierung der Produktionsprozesse der Gas- und Stromverbrauch pro produzierter Tonne Weißporzellan deutlich gesenkt und damit zur Schonung von Ressourcen und Umwelt aktiv beigetragen werden.

Mitarbeiter

Für moderne Unternehmen ist eine offene, motivationsfördernde Unternehmenskultur eine wichtige Plattform für eine angenehme und leistungsfördernde Zusammenarbeit in allen Unternehmensbereichen. Ein betriebliches Gesundheitsmanagement, permanente Aus-, Fort- und Weiterbildung gehören ebenso zu gelebten Personalinstrumenten in der BHS wie 180°-, 270°- und 360°-Befragungen, zielorientierte, kooperative Führungsstile sowie marktkonforme und leistungsorientierte Vergütungssysteme.

Unternehmensperformance und Stakeholder

Es ist erklärte Absicht der BHS tabletop AG, den unternehmerischen Erfolg der BHS nachhaltig auszubauen, Arbeitsplätze zu sichern und langfristig qualifiziert zu wachsen. Deshalb entwickelt das Unternehmen sein Geschäftsmodell im Interesse aller Stakeholder und Mitarbeiter permanent weiter.

Auch diese Handlungsfelder werden im Zuge der jährlich durchgeführten Risiko- und Chanceninventur betrachtet und in Abhängigkeit des sich ergebenden Faktors konkretisiert.

3. Ziele

Die hier gewählte Reihenfolge der aufgeführten Ziele entspricht nicht zwingend einer Priorisierung. Vielmehr stehen die definierten Ziele in unmittelbarer Abhängigkeit zueinander.

Umwelt

Die Unternehmensleitung hat die Chancen und Risiken des Handlungsfeldes Umwelt analysiert und als strategisch bedeutsam erkannt. Aufgrund dieser Analyse wurden Maßnahmen zur Zielerreichung festgelegt.

Mit den Unternehmenszielen zu Energie, Arbeits- und Umweltschutz (EAU) gibt sich



die BHS tabletop AG konkrete Vorgaben, um ihre Arbeitssicherheits- und Umweltleistungen sowie ihre Energieeffizienz ständig zu verbessern. Nur so lassen sich der Verbrauch von Energie, Stoffen und Ressourcen systematisch minimieren und der Arbeitsschutz optimieren. Aufgrund der Ergebnisse der EAU-Audits und der sich ständig ergebenden neuen Anforderungen bzw. Änderungen der Rahmenbedingungen werden mindestens einmal jährlich die Umwelt-, Energie- und Arbeitsschutzaspekte hinsichtlich ihrer Bedeutung und Relevanz überprüft und bewertet. Energiedaten werden laufend erhoben und alle zwei Monate bewertet. Die genannten Einzelziele werden zum Umweltprogramm zusammengefasst. In diesem Programm sind jedem Ziel Maßnahmen zu seiner Erreichung und wiederum bei den einzelnen Maßnahmen die notwendigen Verantwortlichen, der angestrebte Umsetzungszeitraum sowie die wirtschaftliche Beurteilung aufgeführt.

Bei der Planung von Zielen und Maßnahmen werden zur Entscheidungsfindung alle relevanten Informationen, wie Tabellen und Diagramme zur Entwicklung von Kennzahlen (über Umweltaspekte, Energieaspekte, Energieeffizienz, Arbeitsunfälle), Auditergebnisse oder Berichte über besondere Vorfälle sowie Vorschläge aus dem im Unternehmen etablierten kontinuierlichen Verbesserungsprozess (KVP), herangezogen und eine Abschätzung der wirtschaftlichen Auswirkungen vorgenommen. Aus diesen Betrachtungen leitet die Betriebsleiterrunde zusammen mit dem EAU-Managementbeauftragten den Entwurf von Umweltzielen und den dazugehörigen Maßnahmen ab. Der Entwurf der EAU - Unternehmensziele und des EAU-Programms sind dem Vorstand vorzulegen. Mit seiner Zustimmung wird das Programm in Kraft gesetzt und die aufgeführten Ziele werden verbindlich.

Im Rahmen von internen Audits wird mindestens einmal jährlich der aktuelle Stand der Umsetzung überprüft. In der Betriebsleiterrunde werden die Ergebnisse und Abweichungen diskutiert, und falls nötig, Korrekturen beschlossen. Dringende Maßnahmen mit kürzeren Laufzeiten werden nach Bedarf in engeren zeitlichen Abständen verfolgt.

Langfristige Ziele:

- Kontinuierliche Verbesserung des Umwelt-, Arbeitsschutz und der Energieeffizienz
- Strikte Einhaltung der Gesetze, Vorschriften und anderer Regeln
- Einbeziehen des Umweltgedanken bei der täglichen Arbeit aller Mitarbeiter
- Förderung des Umweltbewusstseins in umweltrelevanten Bereichen durch Schulung und Weiterbildung
- Erfassung von Umweltdaten als Grundlage für die Einsparung von Energie und Ressourcen
- Vermeidung oder Verminderung von Abfällen und umweltbelastender Emissionen
- Einsparung von Energie in allen Bereichen des Unternehmens – von der Verwaltung, über die Produktion bis zur Auslieferung der Produkte
- Berücksichtigung der Umweltauswirkungen in allen Phasen der Produktentstehung
- Arbeitsschutz ist ebenfalls ein vorrangiges Unternehmensziel

Kurzfristige (jährliche) Ziele:

- Reduzierung der spezifischen, d.h. auf die Ausbringung bezogenen Mengen an:
 - o Stromverbrauch
 - o Gasverbrauch
 - o Wasserverbrauch
 - o Abfall (und Abfallverwertung)
 - o Anzahl Arbeitsunfälle
- Erhöhung der Anzahl der Verbesserungsvorschläge zu den Themen Umwelt-, Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Regelmäßige Übungen mit den Ortsfeuerwehren an den Standorten
- Kommunikation der EAU-Ziele auf allen Mitarbeiterebenen
- Verankerung von Energie- und Ressourceneinsparzielen in den persönlichen Zielvereinbarungen der Führungskräfte
- Ausbau des automatischen Verbrauchsdatenerfassungssystem für Energie und Wasser

Mitarbeiter

Ein wesentliches Ziel ist, zu gewährleisten, dass dem Unternehmen ausreichend qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung stehen.

Dabei bildet der Ausbau der positiven Unternehmenswahrnehmung (Employer Branding) durch Azubi-Recruiting-Kampagnen, wie

- Teilnahme an Hochschul- und Ausbildungsmessen,
- Kooperation mit Schulen, Traineeprogramm, FH-duale Ausbildung, Teilnahme am Arbeitgeber-Award,

einen wesentlichen Schwerpunkt.

Weiter ermöglicht eine systematische Datenerhebung zur Mitarbeiterstruktur durch eine jährliche Altersstrukturanalyse eine gezielte Nachfolgeplanung.

Durch marktkonforme und leistungsorientierte Vergütungssysteme, permanente Weiterbildung auf Basis regelmäßiger Kompetenzbeurteilungen sowie den Ausbau des bestehenden Gesundheitsmanagements soll die Bindung der Mitarbeiter weiter erhöht werden.

Darüber hinaus bietet BHS zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie soweit möglich

- Teilzeitarbeitsplätze,
- flexible Arbeitszeiten (Vertrauensgleitzeit),
- Homeoffice.

Unternehmensperformance und Stakeholder

Grundlage zur Erreichung aller vorgenannten Ziele und der damit verbundenen Maßnahmen ist der nachhaltige unternehmerische Erfolg.

Die Steuerung des Unternehmens beruht auf einem nachhaltigen, wertorientierten Ansatz, der, neben rein erfolgsbasierten Kennzahlen, Unternehmenskapitalkomponenten sowohl aus kurz- als auch aus mittel- und langfristiger Sicht einbezieht. Die verwendeten Steuerungskennzahlen werden regelmäßig überprüft und veröffentlicht.



Mit unseren Kunden und Lieferanten streben wir langfristige Partnerschaften an, um den steigenden Anforderungen des Marktes gerecht zu werden und in einem branchenspezifischen, schwierigen Umfeld auf einer Basis von Zuverlässigkeit und gegenseitigem Vertrauen weiter zu wachsen.

Eine Verknüpfung zu den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen ist bisher nicht erfolgt und bis auf Weiteres auch nicht angedacht.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

BHS hat eine durchgängige Wertschöpfungskette, vom Produktdesign über den Formen- und Werkzeugbau bis hin zur Produktion, Einkauf, Logistik und Vertrieb.

Das selbst hergestellte Produkt Porzellan besteht aus natürlichen Rohstoffen (Feldspat, Kaolin, Quarz), das durch verschiedene Produktionsverfahren geformt, verglöhrt, glasiert und gebrannt wird. Das so entstandene Weißgeschirr kann durch verschiedene Verfahren veredelt werden.

Für die Porzellanherstellung, die nahezu ausschließlich in Deutschland stattfindet, beziehen wir die erforderlichen Rohstoffe weitestgehend von deutschen Lieferanten. Unser Hauptlieferant für Rohstoffe IMERYS Tableware Deutschland GmbH ist seit Jahren nach DIN EN ISO 14001 (Umweltmanagement) zertifiziert.

Das weitere Produktportfolio, insbesondere Steinzeug und Gläser, aber auch funktionelle und dekorative Accessoires und Möbel, werden zugekauft.

Handelswaren werden im In- und Ausland zugekauft. Ausländische Lieferanten von Zukauf-Artikeln müssen dem Code of Conduct des BME zustimmen. Vorlieferanten werden in Bezug auf Nachhaltigkeit nicht überprüft.

Die BHS ist dem Verhaltenskodex (Code of Conduct) des Bundesverbandes Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V. (BME) beigetreten und fordert von neuen ausländischen Lieferanten eine Zustimmung zu den dortigen Verhaltensrichtlinien.

Die Auswahl unserer Lieferanten erfolgt neben betriebswirtschaftlichen auch nach Nachhaltigkeitsaspekten. Dabei wird für die größten umweltrelevanten Lieferanten eine Selbstauskunft zu Umweltfragen eingefordert und regelmäßig aktualisiert.

Die ökologischen Probleme entlang der einzelnen Stufen sind bekannt. Sie werden im sogenannten Zielaufhebungsprozess allen Ebenen bekannt gemacht und vorgegeben.

Wesentliche soziale Nachhaltigkeitsprobleme sind uns derzeit nicht bekannt.

Die Informationswünsche unserer Kunden erfüllen wir durch kurzfristige Auskünfte der Fachabteilungen unter Vermittlung des Vertriebs.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 1 bis 4

Keine

Branchenspezifische Ergänzungen

		IST 2016	IST 2017	IST 2018	Ziel
Umwelt					
Abfall	in t	5.200	4.640	4.270	Reduzierung
Mitarbeiter					
Ausbildungsquote	in %	3,8	3,6	3,5	3 – 5
Gesundheitsquote	in %	94,7	93,9	93,7	> 94,0
KVP-Vorschläge	Anzahl pro 100 Mitarbeiter	82	95	89	> 100
Stakeholder *					
Umsatz	in Mio EUR	121,0	121,5	119,5	werthaltiges jährliches Wachstum
ROCE	in %	9,2	7,4	3,9	> 12,0
Eigenkapitalquote	in %	34,3	29,5	29,1	> 30,0
Verschuldungsgrad	in %	- 0,6	1,9	2,6	< 3,0

* Die Angaben beziehen sich auf den IFRS-Konzernabschluss der BHS tabletop AG

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Das Thema Nachhaltigkeit ist bei BHS auf höchster Ebene angesiedelt. Die Vorstände und die Manager der ersten Führungsebene tragen die Gesamtverantwortung in der nachhaltigen Ausrichtung des Unternehmens und nehmen die Aufgaben Strategie, Analyse und Überwachung im Rahmen von Managementreviews wahr.

6. Regeln und Prozesse

Bei der BHS geben Leitlinien, die allen Mitarbeitern der BHS tabletop AG bekannt sind, die Spielregeln für faires unternehmerisches Handeln und respektvollen Umgang miteinander wie auch mit unseren Partnern weltweit vor. Sie sollen Verpflichtung sein, gemeinsam den wirtschaftlichen Erfolg und die Stabilität der BHS verantwortungsvoll und nachhaltig in die Zukunft zu tragen. In unserer Unternehmenskultur sind neben einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess, einem modernen Umwelt- und Energiemanagement auch ethische und sonstige Verhaltenskodexe sowie Grundsätze zur Führung und Zusammenarbeit verankert.

BHS ist dem Code of Conduct des BME (Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V.) beigetreten und erfüllt die Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Seit Jahren hat BHS im Unternehmen mit großem Erfolg ein System des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP) implementiert. Ein professionelles Personalmanagement soll die Leistungsfähigkeit und Motivation u. a. mit einem betrieblichen Gesundheitsmanagement und Fehlzeitenrückkehrgesprächen sicherstellen.

7. Kontrolle

Alle in dieser Entsprechenserklärung genannten Leistungsindikatoren sind fest definiert. Die Ermittlung erfolgt regelmäßig und gemäß der festgelegten Verfahren.

In Managementzirkeln wie Betriebsleiterrunden, Energie-, Umwelt- und Arbeitsschutzausschüssen werden diese Daten auf Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit, Konsistenz und Plausibilität überprüft.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Die Werte und Grundsätze sowie Verhaltensstandards hat BHS in ihren Leitlinien festgeschrieben. BHS versteht diese als Grundlage für den Umgang untereinander und mit ihren Geschäftspartnern.

Wer wir sind

- Die BHS ist Spezialist für internationale Tischkultur in der Außerhausverpflegung.



- Als Weltmarktführer für Profiporzellan setzen unsere Marken Maßstäbe in mehr als 110 Ländern dieser Welt.
- Unseren Kunden bieten wir individuelle Lösungen für die Gastronomie genauso wie funktionale Lösungen für Fluglinien und Kreuzfahrtschiffe sowie für Krankenhäuser oder Betriebsrestaurants.
- Unser Geschäftsmodell basiert auf einer ausgefeilten Kombination aus höchster Produktqualität, bester Beratung, persönlicher Betreuung, individualisierten Produkten und professionellem Logistikservice.

Was uns antreibt

- Gastfreundschaft ist eine der ältesten und schönsten Gesten menschlicher Kultur. Wir helfen unseren Kunden, ihre persönliche Form von Gastlichkeit zu verwirklichen.
- Mit unseren Produktionsstätten in Schönwald, Selb und Weiden bekennen wir uns zum Standort Deutschland und übernehmen gezielt gesellschaftliche Verantwortung.

Unsere Regeln und Grundsätze

- Die BHS bekennt sich ausdrücklich dazu, die im nationalen und internationalen Geschäftsverkehr entwickelten ethischen und sonstigen Verhaltenskodexe einzuhalten und die Grundsätze der Compliance zu befolgen.
- Wir folgen den Regeln des Corporate Governance Kodex und sind dem Verhaltenskodex des BME (Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V.) beigetreten.
- BHS ist nach DIN EN ISO 14001 (Umweltmanagement) und DIN EN ISO 50001 (Energiemanagement) zertifiziert.
- Unsere Grundsätze zur Führung und Zusammenarbeit basieren auf Offenheit, Ehrlichkeit, Respekt und Vertrauen.

Branchenspezifische Ergänzungen

Keine

8. Anreizsysteme

Im Unternehmen ist seit Jahren ein KVP-Prozess (Kontinuierlicher Verbesserungsprozess) implementiert, der nachhaltiges Denken und Handeln auch finanziell belohnt. Hier eingebettet ist die Aktion „Green Pioneers“, bei der Mitarbeiter für umweltrelevante Verbesserungsvorschläge besonders ausgezeichnet und belohnt werden.

Bei den Führungskräften, die an das variable Vergütungssystem gebunden sind, finden auch nichtfinanzielle Steuerungsgrößen Eingang in die Zielvereinbarungen und somit in deren Vergütung (MbO). Der Anteil der variablen Vergütung an der Gesamtvergütung der Führungskräfte bewegt sich zwischen 5 % und 20 % und bemisst sich an einem Mix aus persönlicher Zielerreichung und Unternehmensergebnis.

Die Ziele der einzelnen Führungskräfte werden gemeinsam mit dem jeweiligen Vorgesetzten zu Beginn des Jahres vereinbart. In der zweiten Jahreshälfte findet ein Zielüberprüfungsgespräch statt, um die Ziele nachzuhalten ggf. auch anzupassen. Das Zielerreichungsgespräch findet im 1. Quartal des Folgejahres statt, woraus sich

der persönliche Zielerreichungsgrad ergibt.

Das Vergütungssystem der Vorstände enthält neben einem festen Vergütungsbestandteil zwei variable Komponenten, die sich einerseits auf den aktuellen Unternehmenserfolg, andererseits aber auch auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung stützen.

Jegliche nachhaltige Unternehmensmaßnahme resultiert direkt oder indirekt im finanziellen Unternehmenserfolg (ROCE). Der gleitende Vier-Jahres-Durchschnitt des ROCE findet Eingang in die Berechnung der langfristig orientierten variablen Vorstandsvergütung.

Derzeit sind Nachhaltigkeitsziele kein Bestandteil der Evaluation des Vorstands durch den Aufsichtsrat.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Vergütungspolitik

<https://www.bhs-tabletop.de/de/investor-relations>

Hierzu verweisen wir auf den Vergütungsbericht im jeweils aktuellen Geschäftsbericht, 2018 auf Seite 29 ff.

Die Angabe des Verhältnisses der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters in jedem Land mit signifikanten geschäftlichen Aktivitäten zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter) im selben Land erachtet die BHS tabletop AG weder als aussagefähig noch in ihrer Steuerungsfähigkeit als zielführend. Daher berechnet BHS hierzu keine Indikatoren.

Branchenspezifische Ergänzungen

Keine

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Als Stakeholder wurden unter anderem im Rahmen der Novellierung der Umweltnorm 14001:2015 identifiziert:

- Auszubildende
- Mitarbeiter
- Betriebsrat bzw. Gewerkschaft
- Gesellschafter
- Aufsichtsrat, Kunden, Lieferanten
- Behörden, Städte und Gemeinden, Anwohner
- öffentliche Hand
- Banken

Für BHS stellen potenzielle Bewerberinnen und Bewerber eine wichtige Anspruchsgruppe dar. Hier findet die Kommunikation über Print- und Online-



Angebote oder Ausbildungsmessen statt. Der Dialog zu den Auszubildenden und Mitarbeitern erfolgt durch eine Vielzahl von fest integrierten Prozessen, wie regelmäßigen Abteilungsbesprechungen, Ausbildungs- und Mitarbeitergesprächen, Betriebsversammlungen und Sicherheitsunterweisungen. Darüber hinaus gibt es einen regelmäßigen Austausch zwischen Betriebsrat und Personalleitung sowie der Unternehmensleitung.

Gesellschafter und Aufsichtsräte erhalten monatlich einen Bericht über die Geschäftsentwicklung.

Der Öffentlichkeit liefert die BHS regelmäßig Informationen (Halbjahres- und Jahresberichte, Pressemitteilungen).

Der Dialog mit Kunden und Lieferanten erfolgt stetig im Rahmen der laufenden Geschäftsbeziehungen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Die BHS fühlt sich seit jeher dem grundsätzlichen Anspruch der Nachhaltigkeit verpflichtet und lebt diese Philosophie auch.

Um diesen Anspruch auch öffentlich zu dokumentieren, haben wir uns bereits in 2012 nach DIN EN ISO 14001 (Umweltmanagement) und DIN EN ISO 50001 (Energiemanagement) zertifizieren lassen und damit in der Porzellanindustrie einen neuen Standard gesetzt. Inzwischen ist eine derartige Zertifizierung teilweise sogar Voraussetzung für eine Geschäftsverbindung mit Kunden und Lieferanten.

Die Mitarbeiter sind bereits seit dem Jahr 2000 durch den KVP-Prozess in die Themen der Nachhaltigkeit eingebunden und können so ihre Anliegen einbringen.

Von weiteren Stakeholdergruppen wurden bisher keine Themen oder Anliegen bezüglich Nachhaltigkeit vorgebracht.

Branchenspezifische Ergänzungen

Keine

10. Innovations- und Produktmanagement

Die ökologischen Wirkungen der wesentlichen Produkte sind bekannt. Die sind im Wesentlichen der Rohstoff- und Energieverbrauch. Sie werden im Rahmen der Managementsysteme ermittelt und bewertet.

Durch diverse Maßnahmen, wie z.B. regelmäßige Audits, Kennzahlenanalyse und KVP trägt BHS dazu bei, dass Nachhaltigkeit entlang des gesamten Produktionsprozesses Beachtung findet.

Im Bereich Porzellan findet die Produktion nahezu ausschließlich in Deutschland statt. Durch die BHS-eigenen Masseurwicklungen Duracream und Noble China wurden auch Antworten auf große Markttrends wie Vitreous China und Bone China gefunden; dadurch können bei gleichzeitiger Standortsicherung Transportwege aus Fernost nach Europa vermieden werden.



Auch beim Design der Porzellanprodukte wird auf Langlebigkeit geachtet. Ziel ist es hierbei nicht nur schnelllebige Trends zu bedienen, sondern durch geschickte Kombinationen und Ergänzungen über viele Jahre Aktualität zu behalten.

Bei der Neuentwicklung von Geschirren, Formen und Dekoren wird grundsätzlich auf Ressourcenschonung und Nachhaltigkeit geachtet. Durch den fest integrierten KVP-Prozess erfolgen auch an bestehenden Produkten Optimierungen.

Finanzanlagen finden derzeit nur in geringem Umfang zur kurzfristigen Anlage freier liquider Mittel statt. Eine Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren für Finanzanlagen findet daher aus Praktikabilitätsgründen nicht statt.

Branchenspezifische Ergänzungen

Keine

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Dem Unternehmen sind die ökologischen Auswirkungen seiner Tätigkeit bekannt. Hierzu wurde eine Ökobilanz nach ISO 14040 durchgeführt. Untersucht wurden: Treibhauspotenzial (siehe Kriterium 13), Ozonabbaupotenzial, Photochemisches Ozonbildungspotenzial, Eutrophierungspotenzial und Humantoxizitätspotenzial.

Basierend auf diesen Analysen und den wiederkehrenden Audits aufgrund der Energie- und Umweltzertifizierung verfolgt die BHS tabletop AG das langfristige Konzept einer stetigen Verbesserung ihrer Ökobilanz. Daraus abgeleitete lang- und kurzfristige Ziele sind bereits unter Kriterium 3 aufgeführt.

Im Organigramm ist ein Vorstandsmitglied explizit als „Umwelt-Vorstand“ ausgewiesen. Da das Unternehmen nach ISO 14001 zertifiziert ist, erfüllt es auch den Unterpunkt 5.1 dieser Norm (in der Revision von 2015) „Führung und Verpflichtung“.

Die Auswirkung einer ordentlichen Prozessführung sind: keine Umweltschäden, keine Rechtsverstöße, keine Aufforderungen oder Rügen oder gar Zwangsmaßnahmen seitens Behörden, Rechtssicherheit bei Führungskräften und Mitarbeiter, Energie- und Ressourceneinsparung durch Einzelprojekte.

Wir haben sämtliche relevanten Abteilungen auditiert und keine gravierenden Verstöße festgestellt. Wesentliche Risiken im Bereich Umwelt liegen nicht vor.

Grundsätzlich ist das Produkt Porzellan wenig umweltbelastend:

- Porzellan wird direkt aus natürlichen Rohstoffen hergestellt: Quarz, Feldspat, Kaolin.
- BHS-Porzellan gibt keine Schadstoffe ab und belastet daher auch nach Ende seiner Lebensdauer nicht die Umwelt.
- Die Langlebigkeit von Porzellan vermeidet Müllberge, wie sie beispielsweise beim Einsatz von Einmalgeschirr entstehen.
- Bei der Herstellung von Porzellan ist es möglich alle bei den Produktentstehungsphasen anfallenden Zwischenprodukte wiederzuverwenden.
- Bruch dient als wertvoller Rohstoff für andere Industriezwecke, so. z.B. in der Zementindustrie.

Die Umweltauswirkungen sind vor allem den Emissionen während der Verbrennungsprozesse, die zum Brennen der Artikel notwendig sind, zuzuschreiben. Weitere Umweltauswirkungen entstehen durch die Verwendung elektrischer Energie.

Ansonsten werden an Ressourcen die keramischen Rohstoffe verbraucht. Diese Rohstoffe werden zum überwiegenden Teil im Tagebau gewonnen. 50 % davon werden in Deutschland und die übrigen 50 % werden weltweit abgebaut. Die BHS bezieht diese Rohstoffe in Form von in Deutschland aufbereiteten Fertigmassen. Wir verweisen hierzu auch auf den Nachhaltigkeitsbericht unseres Haupt-Rohstofflieferanten IMERYS unter



<http://www.imerys.com/scopi/group/imeryscom/imeryscom.nsf/pagesref/SCOI-8S4E9S?OpenDocument&Lang=EN>

Konzeptionell geht es darum, die Rohstoffe in Form der eingesetzten Masse optimal zu nutzen, insbesondere durch Wiederaufbereitung in den internen Prozessen von produktionsbedingten Masseabfällen (Dreh- und Gießmasse) und der Wiederaufbereitung von Pressmasseabfällen beim Lieferanten. Wir verweisen auch hier auf die in Kriterium 3 aufgeführten Ziele.

Wie bereits in Kriterium 3 erwähnt, werden die Verbräuche an Ressourcen erfasst, bewertet und im Rahmen von PDCA-Zyklen (Plan-Do-Check-Act) verbessert.

Die wesentlichen Verbräuche an Ressourcen in Zahlen:

	IST 2016	IST 2017	IST 2018	
Gasverbrauch	110	108	104	GWh/a
Stromverbrauch	14	11	11	GWh/a
Wasser	95.000	88.000	79.000	m ³
davon aus eigenen Brunnen		29.000	27.000	m ³
Abwasser	75.000	69.000	63.000	m ³
Abfall	5.200	4.640	4.270	t

12. Ressourcenmanagement

Die Ziele für Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen wurden bereits unter Kriterium 3 (Ziele) ausführlich dargelegt.

Die daraus resultierenden Maßnahmen spiegeln sich insbesondere in folgenden Aspekten wider:

Vermeidung unnötiger Prozessschritte innerhalb der Produktion, um die Verschwendung von Rohstoffen und Energie zu verhindern.

Kontinuierliche Vermeidung der Verschwendung von Trinkwasser u.a. durch:

- o Ersatz und Wiederaufbereitung von kostbarem Trinkwasser durch die innerbetriebliche Wiederaufbereitung von Brauchwasser
- o Umstellung der Anlagenkühlung auf geschlossene Kreisläufe

Kontinuierliche Senkung des spezifischen Energieverbrauchs u.a. durch:

- o Einsatz modernster Brenntechnologie (zuletzt in 2018: neuer Glühofen in Schönwald)
- o Verwendung von High-Tech-Keramik im Bereich der Brennhilfsmittel
- o Investitionen in hochflexible Schnellbrandöfen, die in ihrer Brenndauer an den aktuellen Bedarf angepasst werden können
- o Aktive Nutzung der Abwärme für die Trocknung und zum Heizen der Gebäude



- o Intelligente Anlagensteuerung zur Verbesserung der Wirkungsgrade, z.B. bei der Druckluftsteuerung
- o Einsatz hocheffizienter Elektromotoren der neuesten Generation
- o Ersatz herkömmlicher Leuchtmittel durch LED an allen Standorten
- o ORC-Anlage zur Abwärme Verstromung für 2019 in Weiden geplant

Die bisher erreichten Ziele können im Kriterium 11 nachgelesen werden.

Wesentliche Risiken im Bereich Umwelt liegen nicht vor.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

In 2018 wurden insgesamt 14.869 t Massen und Glasuren eingesetzt.

Die BHS tabletop AG verbrauchte in 2018 insgesamt rund 104 GWh Gas und 11 GWh Strom.

Ziel ist die Reduzierung der Strom- bzw. Gasverbräuche bezogen auf die Menge der gefertigten Weißgeschirre. In 2018 konnte diese Zielsetzung auch erreicht werden; so reduzierte sich im Vergleich zu 2017 die verbrauchte Menge Gas pro gefertigtes Stück um 2,3%, der entsprechende Stromverbrauch um 1,6%.

Gesamtwasserentnahme 2018: 79.000 m³ davon 27.000 m³ aus eigenen Brunnen.

Gesamtgewicht des Abfalls in 2018 4.270 t, eine weitere Aufgliederung erfolgt nicht und ist auch zukünftig nicht angedacht.

Die Recyclingquote bezogen auf die Gesamtabfälle beträgt 19 %.

Branchenspezifische Ergänzungen

Keine

13. Klimarelevante Emissionen

Als klimarelevant wurde die Emission an CO₂ erkannt. Diese ist direkt auf die Verbrennungsprozesse, die zum Brennen der Artikel notwendig sind und indirekt auf den Stromverbrauch aufgrund eines relativ hohen Automatisierungsgrades zurückzuführen. Eine der größten Herausforderungen für das Unternehmen ist somit die relative (bezogen auf die Produktionsmenge) Minimierung des Energieeinsatzes. Die Ziele sind in Kriterium 3 beschrieben.

Einzig nennenswerte Emission aus dem verwendeten Material (keramische Rohstoffe) ist Fluor im Rauchgas der Brennöfen. Diese Emissionen (als HF angenommen) werden durch Verwendung von Kalksplitt aus den Abgasen gefiltert und in die in der Natur als Flußspat vorkommende, unschädliche Verbindung CaF₂ umgewandelt.

Erneuerbare Energien (Biogas) stehen für den o.g. Verbrennungsprozess an den Produktionsstandorten der BHS weder in ausreichender Quantität noch akzeptabler Qualität zur Verfügung. An mehreren Standorten werden jedoch Strom und Wärme in

Blockheizkraftwerken (BHKW) erzeugt, was die Umweltbelastung aufgrund der dadurch erhöhten Wirkungsgrade und vermiedener Leitungsverluste deutlich reduziert.

Die Maßnahmen zur Zielerreichung sind im Kriterium 12, die Bezugsgrößen in Leistungsindikatoren 11 bis 12 beschrieben.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Die direkten und indirekten THG-Emissionen lagen 2018 bei 3,45 kg CO₂ Äquivalent pro kg. Die direkte Treibhauswirkung erfolgt durch die Freisetzung von CO₂. Die indirekten energiebezogenen Treibhausgasemissionen entstehen durch den Einsatz elektrischer Energie beim Energieversorger, wurden mit einer Standardsoftware ermittelt und sind in diesem Wert enthalten. Da die Berechnung bei einem externen Dienstleister beauftragt wird, erfolgt diese nur im Zwei-Jahres-Rhythmus.

Indirekte energiebezogene THG-Emissionen werden derzeit nicht als separater Leistungsindikator geführt. Siehe dazu Ausführungen zu direkten THG-Emissionen.

Es entstehen keine weiteren indirekten THG-Emissionen (Scope 3), jedoch tragen die unter Kriterium 3 beschriebene Ziele auch zur Senkung der CO₂-Emissionen bei.

Aktuell gibt es zur Reduzierung der THG-Emissionen keine konkreten Ziele.

Aufgrund des veränderten Sortimentsmixes, insbesondere aufgrund des gestiegenen Anteils an Dekorgeshirren sowie dem Trend zu größeren Teilen, konnten die THG-Emissionen im Vergleich zu 2016 zwar nicht reduziert werden, jedoch war der Energiebedarf in 2018 insgesamt geringer.

Branchenspezifische Ergänzungen

Keine



Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Offenheit ist einer unserer Grundsätze zur Führung und Zusammenarbeit. Unser Arbeitsklima ist geprägt von durchlässigen, offen miteinander kommunizierenden Strukturen – von der Unternehmensleitung bis zu jedem einzelnen Mitarbeiter.

BHS bekennt sich ausdrücklich dazu alle gültigen Standards bei den Arbeitsbedingungen, auch bei allen Tochterunternehmen, nach jeweiligem Landesrecht einzuhalten. Aktuell wurde kein darüberhinausgehendes internationales Regelwerk aufgestellt.

Das Konzept basiert auf der jährlich stattfindenden Strategischen Planung, die von der Unternehmensleitung initiiert wird. Ein besonderes Augenmerk wird dabei u.a. auf Arbeitnehmerrechte, Chancengleichheit und Qualifizierung gelegt. Themen wie z.B. Datenschutzerfordernungen, Compliance, Social Responsibility, Arbeitsschutz, Einhaltung von gesetzlichen Änderungen, Ausbildung, Mitarbeiterqualifizierung etc. beeinflussen die individuellen Zielvereinbarungen und spiegeln sich in konkreten Maßnahmen in Richtung Mitarbeiter-Exzellenz und Organisationsentwicklung wider.

Darüber hinaus findet jedes Jahr eine allgemeine Risikoinventur statt, in welcher gegebenenfalls auch Risiken aus dem Personalbereich identifiziert und hinsichtlich Eintrittswahrscheinlichkeit und Schadenshöhe bewertet würden. Entsprechende Maßnahmen würden im zweiten Schritt abgeleitet und umgesetzt. In 2018 wurde hier als Risiko der steigende Altersdurchschnitt der Belegschaft erkannt, der in Zukunft für vermehrten Ersatzbedarf sorgen wird. Aufgrund des sich abzeichnenden Fachkräftemangels in Deutschland wird sich auch für die BHS das Recruiting von qualifiziertem Personal zunehmend schwieriger gestalten. Die BHS hat dieses Risiko im Rahmen einer langfristig angelegten Altersstrukturanalyse bewertet und bereits heute mit Maßnahmen unterlegt. So begegnet die BHS diesem Risiko mit einer Intensivierung ihrer Aus- und Weiterbildungsaktivitäten und dem Aufbau einer Arbeitgebermarke (Employer Branding), um die Attraktivität des Unternehmens für seine Mitarbeiter, aber auch für potenzielle Bewerber weiter zu erhöhen.

Die BHS tabletop AG ist ein tarifgebundenes Unternehmen (Mitglied im Verband Keramischen Industrie e.V., welcher Tarifpartner der IG BCE ist). Die Einhaltung der tariflichen Normen wird u.a. auch vom Betriebsrat überwacht. Darüber hinaus gibt es bei BHS weitere Gremien, wie z.B. die Auszubildenden- und Jugendvertretung, die Schwerbehindertenvertretung, aber auch die AGG-Vertrauensleute, das Integrationsteam zum BEM, die die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte sicherstellen. Aber auch betriebliche Regelungen (Betriebsvereinbarungen) sind vorhanden, wie z.B. die Verpflichtung aller Vorgesetzten, nach jeder Fehlzeit eines Mitarbeiters ein Rückkehrgespräch zu führen, um betriebliche Ursachen für Arbeitsunfähigkeiten zu erkennen und zu beseitigen bzw. mit bestehenden gesundheitlichen Einschränkungen der Mitarbeiter verantwortungsvoll umzugehen.

Durch den KVP-Prozess werden gute Ideen auch zum Thema Nachhaltigkeit regelmäßig prämiert. Zur Reduzierung der Arbeits- und Wegeunfälle wurde ein Arbeitsschutzmanagementsystem im Unternehmen implementiert. Im Rahmen dieses Arbeitsschutzmanagementsystems finden mindestens viermal jährlich Arbeitssicherheitsausschusssitzungen statt, an welchen die verantwortlichen Betriebsleiter, die Sicherheitsfachkräfte, die Sicherheitsbeauftragten sowie Mitglieder

des Betriebsrates teilnehmen. In diesen Arbeitssicherheitsausschusssitzungen werden alle Arbeitsunfälle analysiert, Maßnahmen zur Erhöhung des Arbeitsschutzes (Präventionsmaßnahmen) definiert und vereinbart sowie regelmäßig evaluiert. Eine regelmäßige externe Auditierung erfolgt durch die zuständige Berufsgenossenschaft.

Ziel dieses Konzeptes ist es, Schwachstellen im Bereich des Arbeitsschutzes rechtzeitig zu identifizieren, aber auch Vorgesetzte und Mitarbeiter kontinuierlich zu dem Thema Arbeitsschutz und -sicherheit zu sensibilisieren und somit das Unfallrisiko dauerhaft zu minimieren.

Zur Definition weiterer Ziele besteht derzeit keine Veranlassung, da die gesetzlichen und tariflichen Vorgaben zum Arbeitnehmerrecht eingehalten werden und somit keine Risiken bekannt sind.

15. Chancengerechtigkeit

Durch die Tarifbindung unseres Unternehmens ist sichergestellt, dass die Mitarbeiter unabhängig von ihrem Alter und Geschlecht sowie ihrer Herkunft angemessen für ihre Arbeitsleistung vergütet werden. Die BHS übererfüllt schon seit Jahrzehnten die vom Gesetzgeber geforderte Schwerbehindertenquote.

Die Mitarbeiter der BHS haben die unterschiedlichsten Nationalitäten. Aktuell leistet die BHS durch die Ausbildung eines anerkannten Flüchtlings aus Syrien zum Industriekaufmann und eines Azubi aus Afghanistan zum Industriemechaniker auch einen Beitrag zur Integration von Geflüchteten in die Arbeitswelt. Zum Thema Arbeits- und Umweltschutz werden die Mitarbeiter regelmäßig geschult und entsprechende Audits durchgeführt.

An allen Standorten der BHS tabletop AG gibt es bereits seit Jahren Betriebsratsgremien, Schwerbehindertenvertretungen, Auszubildenden- und Jugendvertretungen, AGG-Vertrauensleute, Beauftragte für Arbeitssicherheit und Umweltschutz sowie für das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM), die allen Mitarbeitern bei Problemen als Ansprechpartner oder auch als Moderator zwischen Mitarbeiter und Unternehmen zur Verfügung stehen, und die Einhaltung der Arbeitnehmerrechte sicherstellen.

Im Rahmen des Gesundheitsmanagements gibt es unter anderem einen monatlichen Gesundheitsbrief, Firmenwandertage, Gesundheitszirkel sowie die Möglichkeit zu vielen weiteren Gesundheitsaktionen. Zur Bewältigung des demografischen Wandels haben die Tarifvertragsparteien einen ab 01.01.2019 gültigen Demografietarifvertrag geschlossen. Bei der BHS tabletop AG wird der in diesem Zusammenhang einzurichtende Demografiefonds zusätzlich für Maßnahmen im Bereich des Gesundheitsmanagements verwendet.

Für die Vereinbarung von Familie und Beruf existiert bei BHS insbesondere im Verwaltungsbereich eine Vertrauensgleitzeit-Regelung, die den Mitarbeitern eine höchstmögliche Zeitsouveränität einräumt, aber auch die unterschiedlichsten Teilzeitmodelle sowie die Möglichkeit zur Arbeit im Homeoffice.

Die Berufsausbildung ist ein wichtiges Steuerungsinstrument des Unternehmens. Die Einstellung von Auszubildenden erfolgt auf Basis der jährlichen Altersstrukturanalyse und Nachfolgeplanung.

Die Ziele sind im Kriterium 3 nachzulesen.

16. Qualifizierung

Die BHS hat frühzeitig erkannt, dass die steigenden Arbeitsanforderungen nur durch gut ausgebildetes Personal bewältigt werden können. Deshalb wird einerseits die Stammebelegschaft durch eine permanente Qualifizierung für die sich immer schneller verändernden Aufgaben im Berufsalltag auf aktuellem Wissensstand gehalten, andererseits muss das Unternehmen der fortschreitenden demografischen Entwicklung adäquat Rechnung tragen. Dem tritt die BHS tabletop AG auf Basis langfristiger Altersstrukturanalysen mit gezielten Maßnahmen zur Entlastung älterer Mitarbeiter und einer attraktiven, auf die Bedürfnisse junger Menschen ausgerichteten Ausbildung konsequent entgegen.

Eine konkrete Maßnahme war das in 2016 unternehmensweit und mit externen Spezialisten geführte Schulungsprogramm „Gesund führen“. Im Vordergrund stand hierbei die Verankerung des Fürsorgegedankens, insbesondere im Rahmen der neuen Betriebsvereinbarung zu Krankenrückkehrgesprächen.

Aus den im Zwei-Jahresrhythmus durchgeführten Kompetenzbeurteilungen werden Schulungsmaßnahmen abgeleitet und evaluiert mit dem Ziel, den Qualifikationsgrad der Mitarbeiter weiter zu erhöhen (Verbesserung des Kompetenzprofils der einzelnen Mitarbeiter).

So wurden im Jahr 2018 wieder zahlreiche Qualifizierungsmaßnahmen wie z.B. „Gesunde Kommunikation“, „Kreativworkshop“ sowie Einzelcoachingmaßnahmen durchgeführt.

Mit dem Tarifabschluss 2017 haben sich die Tarifvertragsparteien verpflichtet, ab 2019 jährlich pro Vollzeitmitarbeiter 75 EUR für demografische Zwecke zu investieren und hierzu in 2018 einen Demografietarifvertrag abzuschließen. Dieser Demografietarifvertrag wurde am 24.09.2018 mit Wirkung zum 01.01.2019 abgeschlossen. Betriebsrat und Unternehmen haben sich im Rahmen einer Gesamtbetriebsvereinbarung verpflichtet, den einzurichtenden Demografiefond für das Gesundheitsmanagement zu verwenden.

Ziel ist es die Kosten für Schulung- und Weiterbildung pro Teilnehmer auf dem derzeitigen Niveau zu halten (siehe Leistungsindikator 14-16).

Aufgrund der angebotenen und durchgeführten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bestehen in diesem Bereich keine Risiken für das Unternehmen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Ziel ist es Arbeits- und Wegeunfälle kontinuierlich bis auf null zu senken (Anzahl 2018: 22).

In 2018 haben wir uns damit beschäftigt, weitere Leistungsindikatoren zu definieren. Wir kamen dabei zu dem Ergebnis, dass es aus heutiger Sicht keine weiteren sinnvollen Indikatoren an dieser Stelle für unser Unternehmen gibt.

Für Nicht-Mitarbeiter der BHS gelten dieselben Vorschriften zur Arbeitssicherheit wie für eigene Mitarbeiter. Sie werden darüber beim Betreten der Produktionsstätten entsprechend informiert.

Das Arbeitsschutzmanagement wird durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit, die Sicherheitsbeauftragten der einzelnen Abteilungen sowie die Ersthelfer im gesamten



Unternehmen umgesetzt.

Die durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie wird derzeit nicht übergreifend erfasst. Die Kosten für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen pro Teilnehmer lagen in 2018 bei rund 1.124 EUR (Vorjahr 1.100 EUR).

Der Aufsichtsrat, als Kontrollorgan der BHS tabletop AG, besteht aus 6 Personen, davon 2 Arbeitnehmervertreter. Der Anteil der Frauen im Aufsichtsrat beträgt aktuell eine Frau. Es wurde eine Zielquote von einer Frau respektive 17 % verbindlich festgelegt, die auch erfüllt ist.

Personalstand 31.12.2018		
nach Geschlecht	männlich	weiblich
	519	493
nach Altersgruppen		
15 bis 25-Jährige	51	40
26 bis 35-Jährige	67	56
36 bis 45-Jährige	69	67
46 bis 55-Jährige	185	199
56 bis 65-Jährige	146	131
älter als 65	1	0
nach Nationalitäten		
Afghanisch	1	0
Britisch	2	0
Deutsch	456	447
Französisch	0	1
Griechisch	3	2
Italienisch	2	0
Niederländisch	1	0
Pakistanisch	1	0
Portugiesisch	2	2
Slowenisch	1	0
Spanisch	1	0
Syrisch	1	0
Tschechisch	11	19
Türkisch	36	22

Es sind keine Diskriminierungsvorfälle bekannt.

Branchenspezifische Ergänzungen

Keine

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Die Beachtung der Menschenrechte ist eine der Grundregeln der BHS und deren Tochtergesellschaften. Dazu zählen die Beachtung sämtlicher Unfallverhütungsvorschriften, die Anlagensicherheit und der Arbeitsschutz ebenso wie die Einhaltung gesetzlicher Regelungen zu Arbeitszeit und Entlohnung.

Die BHS ist dem Verhaltenskodex (Code of Conduct) des BME beigetreten und fordert von neuen ausländischen Lieferanten eine Zustimmung zu den dortigen Verhaltensrichtlinien. Vorlieferanten werden in Bezug auf Nachhaltigkeit nicht überprüft.

Ziel ist die Erweiterung der Lieferantenselbstauskunft „Umwelt“ um die Themen Menschenrechte und Nachhaltigkeit auch in Bezug auf Vorvorlieferanten.

Darüber hinaus besteht derzeit kein konkretes Konzept zur Überprüfung der Einhaltung der Menschenrechte entlang der gesamten Lieferkette, weil das Risiko von Menschenrechtsverletzungen unseres Erachtens aufgrund der wenigen Zukäufe in kritischen Ländern als sehr gering eingeschätzt wird.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Es wurden keine Investitionsvereinbarungen und -verträge abgeschlossen, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden.

Im BHS Konzern wurden 100 % der Geschäftsstandorte im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft.

Ausländische Zulieferer von Handelswaren bestätigen durch die Anerkennung des Code of Conduct die Beachtung der Menschenrechte. Zur Ermittlung eines Prozentsatzes der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden, stehen keine Systeme zur Verfügung.

Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette sind uns keine bekannt. Entsprechende Prüfungshandlungen werden derzeit nicht durchgeführt.

Branchenspezifische Ergänzungen

Keine

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Es ist das Grundverständnis und somit Konzept der BHS tabletop AG, dass ein nachhaltig profitables Unternehmen zum Wohle aller direkt und indirekt mit dem Unternehmen verbundenen Zielgruppen, sogenannten Stakeholdern, beiträgt.

So versteht sich die BHS tabletop AG als bedeutender und verlässlicher Arbeitgeber in der Region Nordbayern, der durch seine Wirtschaftsleistung zum Wohle seiner Aktionäre, Mitarbeiter, Geschäftspartner und im Rahmen der Entrichtung von Unternehmenssteuern auch zum allgemeinen Wohl der Gesellschaft nachhaltig beiträgt. D. h., am wirtschaftlichen Erfolg der BHS tabletop AG partizipieren viele Stakeholder, und es ist das Bestreben des Managements, den wirtschaftlichen Erfolg permanent auszubauen. Dieses Bestreben orientiert sich an finanz- und betriebswirtschaftlichen Zielen und wird mit im Geschäftsbericht der BHS tabletop AG veröffentlichten Finanzkennzahlen gemessen.

So bekennt sich die BHS tabletop AG mit seinen Produktionsstandorten in Weiden, Schönwald und Selb bewusst zum Hochlohnstandort Deutschland und stellt für die Regionen einen bedeutenden und verlässlichen Arbeitgeber, Geschäftspartner und Steuerzahler dar.

Ziel der Unternehmensführung ist es, auch künftig dem Produktionsstandort Deutschland die Treue zu halten.

In konkreten Einzelfällen unterstützt die BHS tabletop AG auch mit Spenden kulturelle und soziale Einzelprojekte mit dem Schwerpunkt auf Jugendarbeit, Sport, Porzellankultur sowie kommunalen Gemeinschaftseinrichtungen (z. B. Bildung, Feuerwehren).

So wird zum Beispiel seit Jahren der Verein Zukunft-Kinder e.V. Selb mit der Sachspende von Bechern unterstützt, die dann für einen guten Zweck verkauft werden. Ebenfalls seit Jahren unterstützt die BHS den Sportverein SG Hutschenreuther e.V. Selb sowie weitere gemeinnützige Maßnahmen im Bereich Kultur und Bildung rund um das Thema Porzellan und Porzellanherstellung.

Die Hutschenreuther-Pabst Stiftung, Selb, dessen Stiftungsvorstand durch die BHS bestimmt wird, verfolgt vorrangig die Unterstützung bedürftiger Betriebsangehöriger und ehemaliger Betriebsangehöriger.

Eine Messung dieser Einzelmaßnahmen im Sinne eines regelmäßigen Berichtes oder interne Prüfprozesse erfolgen mit Ausnahme der Budgetierung der Unterstützungsmaßnahmen nicht.

Mögliche Risiken, die negative Auswirkungen auf das Gemeinwesen und Sozialbelange haben könnten, liegen in einem Rückgang der Wirtschaftskraft und Profitabilität des Unternehmens begründet.



Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Zu direkt erwirtschaftetem und verteiltem Wert wird aktuell keine Angabe gemacht, da die entsprechenden Auswertungen nicht vorliegen.

Branchenspezifische Ergänzungen

Keine



Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Eine direkte Einflussnahme auf Politik und Gesetzgebung liegt derzeit nicht vor und wird es auch zukünftig nicht geben.

Im Jahr 2018 gab es keine Gesetzgebungsverfahren, an denen die BHS unmittelbar beteiligt war. Die Relevanz jüngster Gesetzgebungsverfahren beschränkt sich auf allgemeine Fachthemen wie z.B. Datenschutz. Eingaben hierzu wurden nicht gemacht.

Die BHS verhält sich bewusst politisch neutral und lehnt es daher ab, parteipolitische Maßnahmen zu unterstützen. Das Risiko, dass durch gesetzliche Änderungen Nachteile für das Unternehmen entstehen, kann nicht ausgeschlossen werden, ist jedoch durch BHS nicht direkt beeinflussbar. Durch die Mitgliedschaft in Verbänden wird dennoch gewährleistet, dass die Interessen der BHS auch auf politischer Ebene vertreten werden.

Für die BHS und ihre Tochterunternehmen sind die jeweiligen Landesgesetze (DE, USA, UK, CZ) sowie die EU-Rechtsprechung relevant.

Spenden an Parteien oder politische Vereinigungen werden nicht geleistet. Die BHS tabletop AG ist Mitglied in folgenden Organisationen:

- Verband der Keramischen Industrie e.V. (VKI)
- Bundesverband Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V. (BME) Industrie- und Handelskammern
- Wirtschaftsregion Hochfranken e.V.
- Förderverein des Porzellanikons Selb und Hohenberg e.V.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Es wurden keine politischen Spenden geleistet.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Um den laufend zunehmenden und komplexer werdenden gesetzlichen Anforderungen gerecht zu werden, hat die BHS einen externen Compliance Manager eingesetzt, der von allen Mitarbeitern direkt und vertraulich angesprochen werden darf. Alle Führungskräfte werden regelmäßig zum Thema Compliance im Rahmen halbjährlich stattfindender Informationsveranstaltungen sensibilisiert und sind angehalten, dies auch an ihre Mitarbeiter weiter zu geben.

Jährlich erstellt der Compliance Manager einen Compliance-Bericht, der dem Aufsichtsrat übergeben wird.

Festgestellte Compliance-Verstöße thematisiert der Compliance Manager direkt beim Vorstand, der sofort entsprechende Maßnahmen einleitet, um diese Verstöße abzustellen resp. künftige zu vermeiden. Der Compliance Manager überwacht die Umsetzung der Maßnahmen und protokolliert diese.



Wir folgen den Regeln des Corporate Governance Kodex und veröffentlichen unsere Entsprechenserklärungen regelmäßig auf unserer Internetseite.

Die BHS tabletop AG ist dem Verhaltenskodex des Bundesverbandes Materialwirtschaft, Einkauf und Logistik e.V. (BME) beigetreten.

Für den Bereich Umwelt- und Arbeitsschutz liegt eine Prozessbeschreibung vor, die den Ablauf zur Überprüfung der Vorschriften im Rechtsverzeichnis auf Vollständigkeit, sowie deren Aktualisierung, Einhaltung und Umsetzung im Betrieb, beschreibt. Das Rechtsverzeichnis listet alle für das Unternehmen wichtigen und anzuwendenden Gesetze und Verordnungen zum Umwelt- und Arbeitsschutz auf. Damit dient dieser Prozess als Absicherung gegen einen unbeabsichtigten Verstoß gegen Vorschriften und Auflagen. Die Überprüfung findet in Form von „Internen Audits“ (= Prüfung der Einhaltung der rechtlichen Vorschriften) durch den Managementbeauftragten statt. Die Dokumentation der Auditergebnisse erfolgt im Auditbericht. Eine Bewertung der Einhaltung bzw. Abweichungen von geltenden Rechtsvorschriften durch den Vorstand erfolgt jährlich im Management-Review.

Zielsetzung: keine wesentlichen Verstöße gegen Gesetze und Richtlinien, keine Korruptionsfälle und Bußgeldstrafen.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Die Überprüfung von möglichen Korruptionsrisiken erfolgt an allen Geschäftsstandorten situativ und in Abhängigkeit der Einschätzung des jeweiligen Managements resp. des Compliance Managers bzw. anlassbezogen, falls konkrete Kenntnisse von Korruptionsvorfällen bekannt würden.

Es liegen keine bestätigten Korruptionsfälle vor.

Signifikante Bußgelder und nicht monetäre Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften liegen nicht vor.

Branchenspezifische Ergänzungen

Keine