RECKLI – Nachhaltigkeitsbericht

Globale Megatrends wie Klimawandel, Digitalisierung, Urbanisierung und Stärkung der Menschenrechte führen zu einer grundlegenden Transformation von Geschäftsmodellen und -prozessen. Trends und Innovationen, wie bspw. 3D-Druck, klimaneutraler Zement und New-Work verfolgen wir und
bewerten diese mit internen und auch externen Experten.

Offenheit, Transparenz und Neugier mit dem Willen, sich ständig zu verbessern, sind die
Antriebskraft für unsere Mitarbeiter*innen. Wir haben die Zukunft im Blick!

Dieser Anspruch bildet die Grundlage für unser Nachhaltigkeitsmanagement.

Unser Nachhaltigkeitsbericht ist eine Bestandsaufnahme unserer bisherigen Aktivitäten und gibt einen Überblick über alle relevanten
Themen mit dem Fokus auf die Bereiche Gesellschaft, Umwelt, Mitarbeiter*innen und Geschäftspartner sowie Compliance.

Unternehmenskultur

1

RECKLI wurde im Jahr 1968 gegründet und wir blicken mittlerweile auf eine 52-jährige Unternehmensgeschichte zurück. Ende 2019 waren weltweit rund 160 Mitarbeiter für das Unternehmen tätig. Wir sind Weltmarktführer im Bereich der elastischen Vorsatzschalungen für Architekturbeton.

Unser Unternehmenszweck lautet: Gemeinsam Außergewöhnliches schaffen; mit unseren Mitarbeiter*innen, unseren Kunden, Architekten und Bauherren weltweit.

Die RECKLI GmbH ist ein Unternehmen der InnoTec TSS AG. Die operative Steuerung obliegt der Geschäftsleitung der RECKLI GmbH. RECKLI agiert operativ selbständig, legt gemeinsam mit den Gesellschaftern die unternehmerischen Ziele fest, stimmt Maßnahmen zur Zielerreichung ab und setzt diese um. Die Geschäftsleitung verantwortet das Führungs-, Steuerungs- und Kontrollinstrumentarium einschließlich des Risikomanagements und die Verteilung der Budgets bzw. Ressourcen. All diese Verantwortlichkeiten nimmt die RECKLI GmbH im Rahmen ihrer rechtlichen Möglichkeiten innerhalb der InnoTec TSS AG wahr. Der Vorstand der InnoTec TSS AG wird regelmäßig über wesentliche Chancen und Risiken informiert.

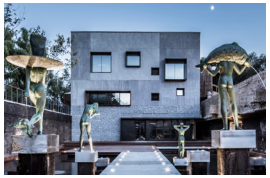
Die RECKLI verfügt über zwei wesentliche Unternehmensbereiche: die Herstellung und Formulierung von flüssigen Kunststoffen und Zubehörmaterialien (Precision Chemicals) sowie die Herstellung von elastischen Vorsatzschalungen für die Texturierung von Betonsichtflächen (Concrete Formliner).

Die Verantwortung für die Umsetzung der Geschäftsaktivitäten in den Regionen und Ländern liegt bei den Ländergesellschaften, die hierbei von der Muttergesellschaft unterstützt werden. Die Geschäftsführer führen die Ländergesellschaften im Rahmen der jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen sowie nach den Regeln unserer weltweit geltenden Grundsätze zur Unternehmensführung. Das Engagement für Nachhaltigkeit ist integraler Bestandteil der RECKLI- Unternehmenskultur. Für unsere Mitarbeiter hat das Thema eine große Bedeutung: Sie entwickeln innovative Produkte und Technologien – für eine erfolgreiche, nachhaltige Entwicklung unserer Geschäfte.

Globale Herausforderungen wie Klimawandel, Digitalisierung, Vermeidung von Plastikmüll und Schutz der Menschenrechte rücken in den Fokus der öffentlichen Aufmerksamkeit. Das Interesse unserer Gesellschafter an unseren Beiträgen und Fortschritten im Bereich der Nachhaltigkeit ist groß. Das ist für uns Bestätigung und Motivation zugleich, unser Engagement weiter zu intensivieren.

Nachhaltigkeit gewinnt auch bei unseren Kunden und Geschäftspartnern an Bedeutung. Sie wollen wissen, welchen Stellenwert Nachhaltigkeit für unser Unternehmen hat und welche konkreten Beiträge wir hierzu leisten.

Concrete Formliner

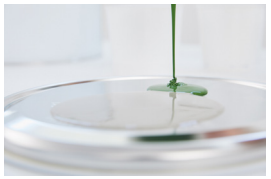


Der Unternehmensbereich Concrete Formliner ist weltweit führend im Bereich Architekturbeton. Mittels elastischer Standard- und Individualmatrizen werden Sichtbetonflächen texturiert.

RECKLI-Matrizen sind mehrfach wiederverwendbar und bestehen aus dem RECKLI Polyurethan.

So können mit 1 qm Matrize mindestens 100 qm Beton hergestellt werden.

Precision Chemicals



Der Unternehmensbereich Precision Chemicals bietet ein breites Portfolio von Abformmaterialien für Handwerk und Bau an.

Außerdem werden Zubehörprodukte wie Trennmittel und Kleber hergestellt.

Zudem bieten wir Oberflächenverzögerer und Imprägnierungen zum Schutz von Betonfassaden an.

Team Nachhaltigkeit

2

Team Nachhaltigkeit

Anfang 2020 haben wir somit ein agiles „Nachhaltigkeitsteam“ gebildet. Unter dem Vorsitz des Geschäftsführers steuert es als zentrales Entscheidungsgremium unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten. Das Teams setzt sich aus insgesamt 6 Personen zusammen, die als Experten die Bereiche: Forschung und Entwicklung, Einkauf, Arbeitssicherheit, Produktion und Marketing abdecken.

In 2020 hat sich das Team insgesamt 10-mal getroffen. Ziel ist es, die bereits in der Vergangenheit unternommenen Aktivitäten zu dokumentieren und zu koordinieren. Auf dieser Basis wird eine Nachhaltigkeitsstrategie definiert, die genaue Ziele festlegt und Maßnahmen beinhaltet, die der Zielerreichung dienen. Das Team Nachhaltigkeit richtet Projektgruppen zur Bearbeitung von Nachhaltigkeitsthemen ein und kontrolliert die Ergebnisse. Weiterhin werden übergreifende Projekte behandelt und die Erreichung der Nachhaltigkeitsziele regelmäßig verfolgt. Diese umfassen strategische sowie operativ relevante Themen wie Klimawandel und dessen Auswirkungen, Menschenrechte, nachhaltige Produkte und Technologien, Verpackungen, Produktsicherheit und Managementsysteme.

Unsere Ziele orientieren sich an den 17 Zielen für eine nachhaltige Entwicklung („Sustainable Development Goals“, kurz SDGs) der Vereinten Nationen.

Unsere Ziele und Aktivitäten gleichen wir kontinuierlich mit den globalen und nationalen Prioritäten ab. Dabei stellen wir sicher, dass wir an Themen arbeiten, die für unser Geschäft und für eine nachhaltige Entwicklung relevant sind.

Auf Basis dieser Ziele haben wir die für uns entscheidenden Fokusfelder definiert. Sie konkretisieren die für uns bedeutenden Nachhaltigkeitsthemen und stellen sicher, dass wir unsere Ziele mit den globalen und nationalen Prioritäten abgleichen.

Gesellschaft	Performance	Mitarbeiter	Energie & Klima	Material & Abfall	Wasser
Menschenrechte Compliance Personalentwicklung Lieferantenbeziehungen und Fremdfirmenmanagement	Wirtschaftliche Kennzahlen Qualität Zuverlässigkeit Öko-Effizienz	Gesundheit Arbeitssicherheit Gesundheitsschutz/BGM Produktsicherheit Information + Kommunikation	Energieeffizienz Erneuerbare Energien Transport und Logistik CO2-Fußabdruck	Rohstoffverbrauch Nachwachsende Rohstoffe Nachhaltige Rohstoffe / Produkte / Verpackung Abfall (Vermeidung und Recycling)	Wasserverbrauch Abwasser und Entsorgung Biologische Abbaubarkeit Wasser-Fußabdruck
RECKLI Formel Code of Conduct Standards bei unseren Auslandsvertretungen	Jahresabschlussbericht Nachhaltigkeitsbericht Qualitätsmanagement Audits	Betriebsanweisungen Gefährdungsbeurteilungen Arbeitsanweisungen Schulungen	Energieaudit Carbon Footprint Emissionen (Lösemittel, Feinstaub	Rohstoffanalyse / Substitute Rechnung DAR Verbrauchs- / Nutzenbilanz Entwicklungen (Recycling, Produktionsverfahren etc.)	Wasserverbrauchsanalyse Emissionen AwSV + WHG
1 2 3 4 5 10 17	8 9 11 12	3 4 5 6	7 12 13	12 13 14 15	6 14 15

Nachhaltigkeit-
managament

3

Die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie basiert auf weltweit einheitlichen Codes und Standards, integrierten Managementsystemen und einer Organisationsstruktur mit klar definierten Verantwortlichkeiten.

Das Nachhaltigkeitsmanagement ist vertikal, horizontal und funktionsübergreifend in unsere Organisationsstruktur integriert, um nachhaltiges Wirtschaften effektiv umzusetzen. Die Geschäftsleitung der RECKLI trägt die Gesamtverantwortung für unsere Nachhaltigkeits-strategie und für die Compliance-Organisation, um die Einhaltung der Gesetze und der internen Richtlinien sicherzustellen.

Eine Verbesserung der Effizienz sämtlicher Unternehmensprozesse trägt nicht nur zum Umweltschutz und zur Arbeitssicherheit bei, sondern senkt auch den Ressourcenverbrauch und die Kosten. Wir nutzen verschiedene Methoden und Instrumente, um unsere unternehmerische Nachhaltigkeit zu bewerten, zu steuern und die Zielerreichung über das gesamte Unternehmen und unsere Wertschöpfungskette zu messen. Eine ganzheitliche Betrachtung des Einflusses unserer Geschäftstätigkeit, unserer Produkte und Dienstleistungen, bilden eine wesentliche Grundlage für Geschäftsentscheidungen. Entscheidend für die Zukunft wird für uns neben einer zentralen Steuerung und Aktionen der RECKLI GmbH vor allem die Berücksichtigung der Besonderheiten Tochtergesellschaften und Partner sein.

Auch das konzernweite Risikomanagement leistet einen unverzichtbaren Beitrag zu unserer Nachhaltigkeitsstrategie und hilft uns, potenzielle Risiken und Chancen frühzeitig zu erkennen.

Codes, Standards & Managementssysteme

4

Wir sind überzeugt, dass nur mit verbindlichen Unternehmenswerten und einer klaren Unternehmensvision ein nachhaltiger wirtschaftlicher Erfolg erzielt werden kann. Aus unserer Vision „Gemeinsam Außergewöhnliches schaffen“ und unseren Werten haben wir verbindliche Verhaltensregeln abgeleitet, die wir als RECKLI-Formel zusammengefasst haben. Diese gelten für alle Mitarbeiter weltweit, in allen Geschäftsfeldern und Kulturkreisen, in denen wir tätig sind.

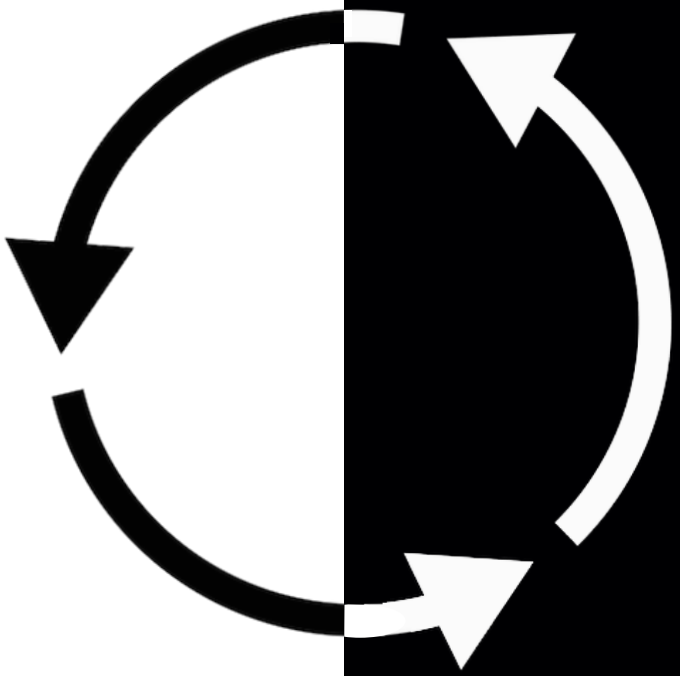
Der Code of Conduct, den wir im Jahr 2017 eingeführt haben, enthält die wichtigsten Unternehmens- und Handlungsgrundsätze auf Konzernebene. Er wird durch Leitlinien für den Umgang mit möglichen Interessenkonflikten konkretisiert. Diese Leitlinien sind ein wichtiges Element unserer präventiven Maßnahmen gegen Korruption.

Folgende Codes und Standards sind auf unserer Webseite verfügbar:

- Unternehmenszweck
- RECKLI-Formel

Ergänzen werden wir diese in der nächsten Zeit um:

- Responsible Sourcing Strategy
- Safety, Health and Environmental Standards (SHE)



Compliance

5

Unsere Compliance-Organisation trägt global die Verantwortung für alle präventiven sowie reaktiven Maßnahmen. Hinter ihr stehen integrierte Managementsysteme und eine Organisationsstruktur mit klar definierten Verantwortlichkeiten. Die Compliance-Verantwortliche berichtet direkt an den Vorstand der InnoTec TSS AG. Sie wird von den Compliance-Beauftragten der jeweiligen Tochtergesellschaften unterstützt. Gemeinsam koordinieren sie den Informationsfluss und unterstützen unsere Mitarbeiter bei der lokalen Umsetzung. Eventuelle Verstöße werden direkt an den Vorstand berichtet.

Unsere Mitarbeiter können die internen Berichts- und Beschwerdewege nutzen oder sich direkt an die Compliance-Beauftragte wenden.

Aufgrund unserer weltweiten Geschäftstätigkeit sind unsere Mitarbeiter in unterschiedlichen Rechts- und Wertesystemen tätig. Auch in Ländern, denen ein höheres Korruptionspotenzial zugeschrieben wird, gilt: RECKLI lehnt jeden Verstoß gegen Gesetze und Standards sowie jegliche unlauteren Geschäftspraktiken ab. Um unseren Mitarbeitern klare Verhaltensregeln zu vermitteln und insbesondere Interessenkonflikte im Arbeitsalltag von vornherein zu vermeiden, setzen wir auf regelmäßige Schulungs- und Kommunikationsmaßnahmen. Eine besondere Rolle beim Thema Compliance kommt unseren Führungskräften zu. Sie sollen Vorbild für ihre Mitarbeiter sein. Daher bieten wir regelmäßig spezielle Personalentwicklungs-maßnahmen für unsere Führungskräfte an. Im Jahr 2020 haben insgesamt 10 Führungskräfte an diesen Schulungen teilgenommen.

Regelwidriges Verhalten ist nicht mit unseren Werten vereinbar. Diesem Grundsatz sind der Geschäftsführer und die Führungskräfte bei RECKLI ausnahmslos verpflichtet. Regelwidriges Verhalten untergräbt den fairen Wettbewerb und schadet unserer Vertrauenswürdigkeit und unserem Ansehen. Unsere Mitarbeiter legen großen Wert auf ein korrektes und ethisch einwandfreies Geschäftsumfeld. Auf Verstöße gegen Gesetze, Codes und Standards reagieren wir konsequent, auch durch arbeitsrechtliche Schritte. Im Jahr 2020 mussten wir keine Abmahnungen aussprechen und uns von keinem Mitarbeiter aufgrund von Compliancerelevanten Verstößen trennen.

Unseren externen Datenschutzbeauftragten haben wir im Jahr 2020 zweimal konsultiert. Anfragen bzgl. des Datenschutzes von Kunden oder Mitarbeitern wurden nicht an uns herangetragen.

Menschenrechte

6

Wie Unternehmen ihre Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte wahrnehmen und die entsprechende Sorgfalt wahren, steht zunehmend im Fokus der gesellschaftlichen und politischen Diskussion.

Im Jahr 2017 führten wir unseren Code of Conduct mit einem klaren und aktiven Bekenntnis zur Unterstützung der Menschenrechte ein: Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie lokale Sitten, Traditionen und gesellschaftliche Werte achten, und das Menschenrecht auf ein freies und erfülltes Leben respektieren.

Der Anspruch von RECKLI, alle Geschäfte in ethisch und rechtlich einwandfreier Weise zu tätigen, ist untrennbar mit unserer Verpflichtung verbunden, international anerkannte Menschenrechte zu achten.

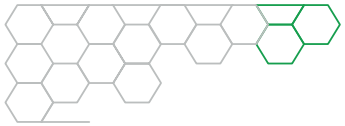
Unsere 2017 erarbeitete RECKLI-Formel beschreibt unsere gesellschaftlichen Wertvorstellungen und ist fester Bestandteil unserer Unternehmenspolitik. Seitdem entwickeln wir umfassende Codes, Standards und Prozesse, um unseren Mitarbeiter und Kunden sowie Lieferanten, Investoren und dem gesellschaftlichen Umfeld, in dem wir tätig sind, eine klare Vorstellung von den ethischen und sozialen Werten, für die wir uns einsetzen, zu vermitteln. Dazu gehören auch Erwartungen in Bezug auf die Menschenrechte.

1. Wir sind weltoffen.

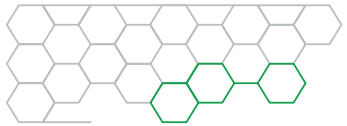
2. Bei uns bist du Mensch.

3. Wir sind RECKLI.

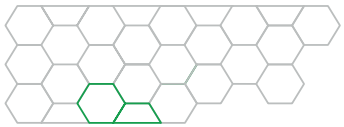
4. Wir reden Klartext.



5. Wir sind alles, außer gewöhnlich.



6. Wir arbeiten, mit Sicherheit.



7. Wir bewegen uns.

8. Wir haben die Zukunft im Blick.

9. Bei uns stimmt die Chemie.

10. Unsere Einstellung macht den Unterschied.

Liefermanagement

7

Neben Prüf- und Compliance-Prozessen, die die Einhaltung unserer Codes und Standards gewährleisten, nehmen wir unsere Verantwortung für die Achtung der Menschenrechte entlang der Wertschöpfungskette auch durch unser Lieferantenmanagement wahr. Die aktuellen Entwicklungen im Zusammenhang mit den Menschenrechten, wie die Nationalen Aktionspläne für Wirtschaft und Menschenrechte oder der UK Modern Slavery Act (britisches Gesetz zur Bekämpfung der modernen Sklaverei), verfolgen wir sehr aufmerksam und entwickeln unseren Ansatz entsprechend den daraus resultierenden Erwartungen weiter.

Neben gesetzlichen Regelungen beschreiben unsere Codes und Standards für uns die Handlungsbasis für Entscheidungen und Maßnahmen in unserem weltweiten Einflussbereich. Dabei respektieren wir die geltende Gesetzgebung der jeweiligen Länder und gehen darüber hinaus. Unsere Codes und Standards unterstreichen außerdem, dass wir die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, den Global Compact der Vereinten Nationen sowie die Erwartungen der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte unterstützen.

Unsere Lieferantenbasis ist eine unserer wichtigsten Ressourcen und beeinflusst maßgeblich unseren ökologischen Fußabdruck. Um den globalisierten Wertschöpfungsketten und komplexen Beschaffungsaktivitäten Rechnung zu tragen, brauchen wir ein ganzheitliches Lieferantenmanagement, das wir gemeinsam mit unseren Partnern vorantreiben. Neben wirtschaftlichen und operativen Kennzahlen rücken hier auch Umwelt- und Sozialaspekte immer weiter in den Fokus.

RECKLI hat vorwiegend deutsche Lieferanten. Lediglich ca. 5 % unserer Einkäufe tätigen wir in Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Unsere hohen Anforderungen an Vertragspartner sind dabei weltweit einheitlich. Wir erwarten von ihnen, dass ihr Handeln unseren Ansprüchen an nachhaltiges Wirtschaften entspricht. Bei der Auswahl der Vertragspartner sowie in der Zusammenarbeit berücksichtigen wir zudem ihre Leistungen in Bezug auf Sicherheit, Gesundheit, Umwelt, soziale Standards und faire Geschäftspraktiken.

Grundlage hierfür sind unsere konzernweit gültigen und erstmals 2017 definierten Standards für Sicherheit, Gesundheit und Umwelt. Mit ihnen haben wir uns schon früh zu unserer Verantwortung entlang der gesamten Wertschöpfungskette bekannt. Weiterhin gelten weltweit unsere Einkaufsstandards, die wir um eine „Responsible Sourcing Policy“ ergänzen werden.

Mitarbeiter*innen

8

RECKLI will mit seinen Geschäftsaktivitäten gemeinsam Außergewöhnliches schaffen. Dieser Unternehmenszweck verbindet alle Mitarbeiter und geht einher mit unserer RECKLI-Formel und Unternehmenswerten, die unsere Entscheidungen und unser Handeln leiten. Um weiterhin erfolgreich zu sein, wollen wir die besten Talente für RECKLI gewinnen, weiterentwickeln und halten. Wir bieten ein inspirierendes und herausforderndes Arbeitsumfeld, das von digitalem und flexiblem Arbeiten sowie von einem werteorientierten Führungsstil geprägt ist. Unsere Leistungskultur basiert auf kontinuierlichem und offenem Feedback sowie auf der Anerkennung hervorragender Leistungen – sowohl durch eine attraktive Vergütung als auch durch individuelle und langfristige Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Wir stärken unser globales Team, indem wir die Vielfalt und kulturellen Hintergründe wertschätzen, offen und konstruktiv miteinander umgehen und für die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter sorgen. So schaffen wir ein motiviertes und engagiertes Team, das mit seinen individuellen Fähigkeiten und Erfahrungen maßgeblich zu unserem internationalen Unternehmenserfolg beiträgt.

Seit dem Jahr 2014 legen wir fortwährend mit einem Partnerunternehmen Personalentwicklungsprogramme auf. Die Teilnahme an diesen Seminaren ist freiwillig. Die Resonanz ist in jedem Jahr sehr gut, ebenfalls das Feedback der Kollegen.

In 2020 haben wir trotz der Covid-19 Pandemie eine mehrtägige Führungskräfte-ausbildung angeboten. Außerdem konnte ein RECKLI-Führungskräftetag als Präsenzmeeting stattfinden. Des Weiteren wurden individuelle Coachings und ein Workshop „Gesunder Umgang mit Stress“ angeboten. Außerdem wurden Mitarbeiter*innen in einem mehrtägigen Workshop die RECKLI-Formel nähergebracht. Insgesamt haben wir 4 verschiedene Seminartypen angeboten, an denen 31 verschiedene Mitarbeiter*innen teilgenommen haben.

Auch in 2021 werden wir den eingeschlagenen Weg konsequent weiter verfolgen und gezielte Personalentwicklungsmaßnahmen anbieten.

Soziales Engagement ist uns wichtig und wir ermuntern unsere Mitarbeiter*innen hierzu. Auf lokaler Ebene fördern wir als Sponsor die Damenmannschaft des Basketballteams. Außerdem unterstützen wir regelmäßig lokale Kitas.

Beurteilung & Feedback

Zur gezielten Förderung unserer Mitarbeiter setzen wir auf regelmäßige Mitarbeitergespräche und individuelle Entwicklungspläne. Auf diese Weise können wir Talente im Unternehmen systematisch identifizieren, entwickeln und eine interne Nachfolgeplanung ermöglichen.

Regelmäßig führen wir Mitarbeiterbefragungen sowie Vorgesetztenfeedbacks durch. In persönlichen Feedbackgesprächen besprechen die Vorgesetzten im Anschluss mit ihren Mitarbeitern die Beurteilung und vereinbaren gemeinsam individuelle Entwicklungsmaßnahmen. Diese Gespräche fördern die berufliche und persönliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter und lassen damit eine gezielte und langfristige Karriereplanung unserer Belegschaft zu.

Im Jahr 2020 wurden 9 neue Mitarbeiter eingestellt. 4 Mitarbeiter haben unser Unternehmen verlassen. Von 5 Mitarbeitern haben wir uns getrennt.

Arbeitssicherheit

9

Arbeitssicherheit ist für uns von entscheidender Bedeutung für den wirtschaftlichen Erfolg. Der Schutz der Mitarbeiter, die Vermeidung von Arbeitsunfällen und der ordnungsgemäße und schonende Umgang mit unseren Ressourcen sowie Betriebsmitteln sind die oberste Priorität. Daher haben wir uns in 2018 entschieden, unseren erfahrenen Produktionsleiter als Fachkraft für Arbeitssicherheit auszubilden. Nunmehr verantwortet er diesen Aufgabenbereich als Stabsstelle, die direkt der Geschäftsleitung unterstellt ist. Unterstützt wird er durch eine externe Fachkraft für Arbeitssicherheit, die auf den Bereich der chemischen Industrie spezialisiert ist. Dadurch gewährleisten wir einen stets aktuellen Wissensstand und können Impulse in diesem fortwährenden Verbesserungsprozess setzen.

Sämtliche Gefährdungsbeurteilungen sowie Betriebsanweisungen wurden und werden fortwährend auf den neuesten Stand gebracht. In monatlichen Sitzungen zur Arbeitssicherheit, an der sowohl die interne als auch externe Arbeitssicherheitsfachkraft sowie ein Betriebsrat, die Personalleiterin, der Prokurist und die Arbeitsmedizinerin teilnehmen, werden aktuelle Themen diskutiert, Maßnahmen zur Verbesserung analysiert und auch kontrolliert. So stellen wir sicher, dass unsere Standards auch konsequent umgesetzt werden.

Da das Verhalten unserer Mitarbeiter hierbei eine wichtige Rolle spielt, führen wir intensive Sicherheitstrainings durch, um unsere Mitarbeiter zu verschiedenen Themen zu schulen.

Sämtliche Führungskräfte wurden in 2019 auf ihre Unternehmerpflichten hingewiesen und die Bedeutung der Arbeitssicherheit im Rahmen eines Führungskräftetags unterstrichen.

Zukünftig werden wir uns noch mehr an den Global einheitliche Standards für Sicherheit, Gesundheit und Umwelt („Safety, Health and Environment“, kurz SHE) orientieren. Gleichzeitig wollen wir sicherstellen, dass diese Standards in unserem weltweiten Produktionsnetz konsequent umgesetzt werden.

Corona

10

Ab März bestimmte Corona nicht nur die Schlagzeilen, sondern auch unser Handeln. Ein Virus hat die gesamte Welt stillgelegt und uns vor sehr große Herausforderungen gestellt. Bereits sehr früh haben wir uns auf die neue Situation eingestellt. Wir haben auf Dienstreisen ins Ausland verzichtet, sind ins Homeoffice gegangen, haben unabhängige Teams gebildet und einen Pandemieplan entwickelt. Gemeinsam ist es uns gelungen, Corona weitestgehend aus dem Unternehmen rauszuhalten.

Sämtliche Mitarbeiter*innen haben wir mit Alltagsmasken und Desinfektionsmittel versorgt. Auch im zweiten Lockdown sind wir uns unserer Verantwortung bewusst und verfolgen konsequent sämtliche Möglichkeiten unsere Mitarbeiter*innen zu schützen. Wir haben nochmals unsere Prozesse überprüft und arbeiten von zu Hause, wenn es möglich ist und in getrennten Teams in der Produktion.

Erstmalig haben wir im September 2020 eine freiwillige Grippeimpfung angeboten, die von 35 Mitarbeiter*innen angenommen wurde.

Digitales & Flexibles Arbeiten

11

Digitales Arbeiten

Die Digitalisierung verändert die Geschäftswelt fundamental. Sie schafft neue Möglichkeiten und Herausforderungen bei der Art und Weise, wie Mitarbeiter zusammenarbeiten, kommunizieren und zum Unternehmenserfolg beitragen. Wir nutzen digitale Kommunikationskanäle, um den unternehmensweiten Wissensaustausch zu fördern. Bestimmte Arbeitsgruppen tauschen sich bspw. digital über technische Fragestellungen aus.

Mit Recklipedia haben wir in 2020 eine Plattform aufgebaut, die dem Wissenstransfer dient und Anfang 2021 ausgerollt werden wird. Diese Plattform wird organisch wachsen und dient den RECKLI Mitarbeiter*innen weltweit als Informationstool für wesentliche Fragestellungen rund um RECKLI. Insbesondere dadurch, dass Mitarbeiter aus unterschiedlichen Bereichen und Regionen miteinander in Kontakt treten, können wir das interdisziplinäre Denken stärken und so unser vorhandenes Wissen besser auszuschöpfen.

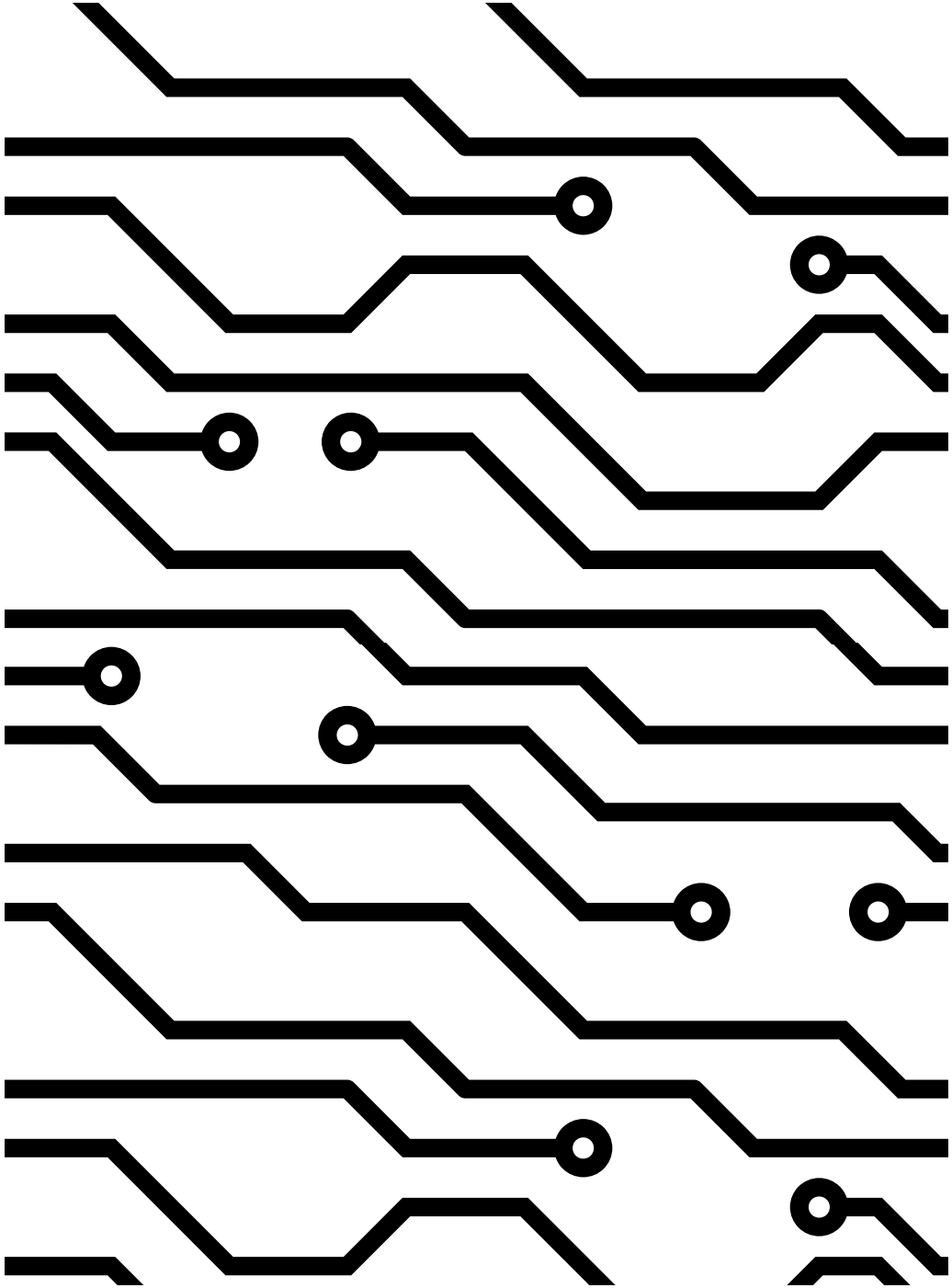
Gerade in dem Corona-Jahr 2020 haben wir sehr früh unsere Mitarbeiter*innen da, wo möglich, ins Homeoffice geschickt. Mittels digitaler Lösungen wie vor allem MS Teams war es uns möglich, die Organisation aufrechtzuerhalten und die Teams auf Distanz zu führen. Wir sind überzeugt, dass Homeoffice nach der Pandemie ein regelmäßiger Standard für uns bleibt. Wir werden in Zukunft weit mehr digitale Meetings auf nationaler und internationaler Ebene abhalten, um sowohl Kosten als auch Ressourcen zu sparen.

Flexibles Arbeiten

Bei RECKLI messen wir Leistung vor allem am Ergebnis. Daher fördern wir bereits seit Jahren flexible Arbeitsmodelle. Basierend auf einer Vertrauenskultur werden Teilzeit, flexible Arbeitszeiten, neue Arbeitsplatzkonzepte und mobiles Arbeiten für uns immer relevanter.

Zeit- und ortsunabhängig arbeiten zu können, verbessert die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf. Das Vertrauen, das wir unseren Mitarbeitern entgegenbringen, stärkt deren Motivation.

Unsere Führungskräfte sind angehalten, die Möglichkeiten flexiblen Arbeitens vorzuleben und aktiv zu unterstützen.



Vergütung

12

Es ist uns wichtig, die Leistung unserer Mitarbeiter*innen auch durch eine angemessene und marktgerechte Vergütung anzuerkennen. Für uns ist es selbstverständlich, dass keine systematischen Unterschiede bei der Vergütung von männlichen und weiblichen Mitarbeitern bestehen. Neben fixen Gehaltskomponenten umfasst unser Vergütungssystem auch Sachbezüge sowie Bausteine zur sozialen Absicherung.

Der Grundbaustein unseres Vergütungssystems ist ein angemessenes und wettbewerbsfähiges Basisgehalt, das alle Mitarbeiter den Marktbedingungen und bestehenden Tarifvereinbarungen entsprechend erhalten. Es richtet sich nach den Anforderungen der Stelle, den Bedingungen des lokalen Marktes, der individuellen Leistung und dem Entwicklungspotenzial des Mitarbeiters.

Unser Beitrag zur sozialen Absicherung

Unsere Mitarbeiter profitieren weltweit von einem hohen Maß an sozialer Absicherung durch RECKLI. In den Ländern, in denen kein staatliches Sozialsystem besteht oder dieses lediglich eine elementare Grundversorgung gewährleisten kann, ergänzen wir die staatlichen Leistungen durch eigene Maßnahmen und Initiativen. In den USA zum Beispiel sichern wir unsere Mitarbeiter nahezu vollständig mit einer privaten Krankenversicherung ab.

Darüber hinaus bietet RECKLI GmbH Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung an.

RECKLI-Rad

13

Das „RECKLI-Rad“ ist ein weiterer Baustein im Rahmen der sozialen Leistungen der RECKLI. Seit 2019 können alle Mitarbeiter in Deutschland, die einen unbefristeten Vertrag haben, bis zu 2 Fahrräder im Rahmen einer Entgeltumwandlung zu attraktiven Konditionen leasen. Das Angebot umfasst auch eine Vollkaskoversicherung sowie ein Full-Service-Paket mit Wartung und Reparatur. Aktuell gibt es 23 RECKLI-Räder.

Energie

14

Ein Energieaudit nach DIN EN 16247 wurde im Jahr 2019 durchgeführt. Maßnahmen aus diesem Audit, wie z.B. die sukzessive Ausstattung der Werke mit moderner LED Technik wurden teilweise bereits realisiert und werden in den nächsten Jahren weitergeführt. Im abgelaufenen Geschäftsjahr wurde in unserem Werk Am Trimbuschhof (Werk III) eine Lagerhalle von konventioneller Leuchtstofflampentechnik auf LED Technik umgebaut. Die Energieersparnis beträgt hier ca. 20 %. Aufgrund der stetig steigenden Strompreise ist dies nicht nur ökologisch sondern auch wirtschaftlich sinnvoll.

An unserem Standort am Werk II wurde in einer Halle die Heizungsanlage erneuert. Diese moderne Anlage ersetzt das über 30 Jahre alte System und ist viel energieeffizienter.

Mit dem Thema E-Mobilität setzen wir natürlich auch auseinander. Der Erfolg der E-Mobilität hängt stark von der Ladeinfrastruktur ab. Somit sehen wir die Hybrid-Technologie in einzelnen Fällen als eine sinnvolle Übergangslösung an und sind überzeugt, dass durch den europaweiten Ausbau von Ladestationen und der technologischen Entwicklung bei den Batterien Elektroautos die Zukunft gehört.

Aus diesem Grunde werden wir auch an unseren Standorten Ladestationen für Firmenfahrzeuge einrichten. Gleichzeitig werden die Dienstwagen, wo es sinnvoll ist, auf Hybridmodelle umgestellt.

In 2020 hatte die RECKLI GmbH 22 Dienstfahrzeuge. Der CO2-Ausstoß der Fahrzeuge ist im Vergleich zum Vorjahr um ca. 30 % gesunken.

Für den Neubau unseres Büros prüfen wir zudem die energetisch sinnvollsten Technologien. Vor diesem Hintergrund stellen wir auch die Heizungsanlage am vorhandenen Bürogebäude am Trimbuschhof von Öl auf Gas um.

Material & Abfall

15

Durch den Umzug der Trennmittelproduktion vom Werk 2 zum Werk 3 verfügen wir über die modernsten Absauganlagen und Sicherheitsvorrichtungen bei der Verwendung von Lösemitteln. Wir gehen davon aus, dass der Anteil von lösemittelhaltigen Produkten sukzessive abnehmen wird. Ziel ist es, diese komplett zu ersetzen. Hierzu haben ein alternatives wasserbasiertes Betontrennmittel entwickelt, das aktiv in den Markt gebracht wird. Die Einführung des New Standard im Matrizenbereich in 2019 hat sich bereits in 2020 positiv ausgewirkt. Hierbei handelt es sich um standardisierte Formen mit Fixformaten, die es uns erlauben, wirtschaftlicher zu produzieren. Es sind weniger manuelle Schnitte notwendig und wir erzielen eine bessere Qualität. Außerdem fällt weniger Abfall bei uns an.

Im Matrizenbereich forcieren wir zudem vermehrt die dünneren Strukturen, die also weniger Material in der Herstellung benötigen. Viele „dicke“ Strukturdesigns sind aus unserem Katalog entfernt worden, weil sie zum Teil auch den Zeitgeist nicht mehr treffen. Unser Ziel ist es, mit weniger Ressourceneinsatz höhere Leistung zu generieren (mehr Umsatz pro kg).

Des Weiteren wurde in eine neue Abfüllanlage für den Polyurethanhärter am Werk 3 investiert, der die Arbeitsabläufe wirtschaftlicher und sicherer macht und für weniger Abfall sorgt.

Insgesamt ist für uns die Abfallvermeidung die beste Prävention. Daher haben wir gemeinsam mit einem Anlagenbauer und einem Hersteller für Gießanlagen ein Konzept zur Automatisierung unserer Matrizenproduktion ausgearbeitet. Dieses Konzept werden wir in 2021 projektieren und nach Genehmigung in die Umsetzungsphase gehen.
Die Produktionsautomatisierung wird nach der Modernisierung unserer chemischen Produktion ein weiterer Meilenstein in unserer Unternehmensgeschichte sein. Sie wird dazu führen, dass der Materialabfall deutlich reduziert wird, die Qualität sich stark verbessert, die physische Arbeitsbelastung sehr deutlich reduziert wird und wir zudem höhere Kapazitäten haben werden.

Als exportorientiertes Unternehmen ist die RECKLI zudem ISPM 15 (Internationaler Standard für Internationale Pflanzenschutzabkommen) zertifiziert. Ziel ist eine Harmonisierung der Importvorschriften der IPPC Verpackungsstaaten zur Verhinderung der Ein- und Verschleppung von Schadorganismen mit Verpackungsholz. Es erfolgen jährliche Audits zur Verlängerung des Zertifikats. Auch im Jahr 2020 konnten wir die Zertifizierung erfolgreich durchführen.

Insgesamt betrachten wir Nachhaltigkeit als Prozess und sehen uns auf einem guten Weg, unsere Strategie konsequent umzusetzen und sukzessive unsere Nachhaltigkeitsziele zu erreichen.