

Nachhaltigkeit

01 _ Nichtfinanzielle Erklärung / CSR-Bericht	124
Das Geschäftsmodell	126
Umweltbelange	128
Arbeitnehmerbelange	130
Sozialbelange / Achtung der Menschenrechte	132
Bekämpfung von Korruption und wettbewerbs- widrigem Verhalten	136
02 _ Talente forschen / Junior Uni Wuppertal	138

Nichtfinanzielle Erklärung / CSR-Bericht

Nichtfinanzieller zusammengefasster Bericht 2018 / 2019 für die GESCO AG und den GESCO-Konzern gemäß CSR-Richtlinie- Umsetzungsgesetz (CSR-RLUG)

Seit ihrer Gründung im Jahre 1989 verfolgt die GESCO AG eine an Langfristigkeit und Nachhaltigkeit ausgerichtete Geschäftspolitik, die an den Interessen von Anteilseignern, Kunden, Beschäftigten und anderen Stakeholdern sowie an Prinzipien guter Unternehmensführung und Compliance orientiert ist und sich einem verantwortungsvollen Umgang mit der Umwelt verpflichtet sieht. In dieser **nichtfinanziellen Erklärung** berichtet die GESCO AG über ihre wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte. Wir haben einen systematischen Reporting-Prozess aufgesetzt und bauen perspektivisch ein entsprechendes Nachhaltigkeitsmanagement auf. In der weiteren Entwicklung streben wir eine Nachhaltigkeitsberichterstattung in Anlehnung an einen etablierten Standard wie die Global Reporting Initiative (GRI) oder den Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) an. Vorerst verzichten wir in unserer nichtfinanziellen Erklärung auf die Anwendung eines bestehenden Rahmenwerkes und setzen die Vorgaben des CSR-RLUG um. Unter „CSR“ (Corporate Social Responsibility) verstehen wir die Gesamtheit aller Themen unternehmerischer Verantwortung rund um die Aspekte Umwelt, Arbeitnehmer- und Sozialbelange einschließlich Menschenrechte sowie Compliance und Prinzipien guter Unternehmensführung.

Die **Ziele** unseres CSR-Reportings bestehen darin, internen und externen Interessenten (Stakeholdern) Transparenz über Strategien und Prozesse der GESCO AG und der GESCO-Gruppe zu bieten und zugleich unseren eigenen Blick für diese Themen zu schärfen, Chancen und Risiken differenzierter zu analysieren, Strategien zu hinterfragen und letztlich die Zukunftsfähigkeit der Gruppe zu stärken. Insbesondere dient das CSR-Reporting dazu, die Auswirkungen

unseres unternehmerischen Handelns zu analysieren, zu bewerten und gegebenenfalls zu verbessern.

Die GESCO AG hat sich beim **Aufbau der systematischen CSR-Berichterstattung** in Zusammenarbeit mit einem externen Partner für ein mehrstufiges, mehrjähriges Vorgehen entschieden. Im vergangenen Geschäftsjahr fanden nach mehreren Vorgesprächen zwei extern moderierte Workshops statt, woran unter anderem der seinerzeitige Vorstand, Beteiligungsmanager sowie Vertreter der Ressorts Akquisitionen und Investor Relations teilnahmen. Im ersten Workshop wurden Themen aus dem Kreis der Tochtergesellschaften aufgegriffen. Im zweiten Workshop standen dann Themen der Holding im Vordergrund, wobei unter anderem international anerkannte Regelwerke wie GRI, ISO 26000 und UN Global Compact berücksichtigt wurden, eine Relevanzprüfung der wesentlichen Themen vorgenommen wurde und Regelungen des CSR-RLUG Berücksichtigung fanden. Es wurde insbesondere die Rolle der Holding und deren Auswirkungen auf die fünf CSR-Aspekte hinterfragt. Ergebnis war die Konkretisierung und spezifische Zuordnung der im CSR-RLUG vorgegebenen fünf Themenfelder zur GESCO AG. In der Berichterstattung stehen folgende Themen im Fokus:

Umweltbelange

- Senkung des Energieverbrauchs
- Einsparung von Ressourcen

Arbeitnehmerbelange

- Arbeitssicherheit / Gesundheitsschutz
- Unternehmenskultur

Sozialbelange

- Gesellschaftliche Verantwortung in der Wertschöpfungskette
- Ermöglichung von Unternehmensnachfolgen

Achtung der Menschenrechte

- Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in der Wertschöpfungskette

Bekämpfung von Korruption und wettbewerbswidrigem Verhalten

- Sicherstellen von regelkonformem Verhalten

Im Folgenden stellen wir das GESCO-Geschäftsmodell dar und erläutern die grundsätzliche Strategie im Umgang mit den relevanten CSR-Themen. Bei den einzelnen Themenfeldern werden jeweils die Risiken, die verfolgten Konzepte, Maßnahmen und Ergebnisse sowie Ziele und Leistungsindikatoren beschrieben. Informationen zu Risiken aus diesen Themenfeldern finden sich zudem in den Chancen- und Risikoberichten der GESCO AG und des GESCO-Konzerns. Die Themenfelder Sozialbelange und Achtung der Menschenrechte haben wir zusammengefasst.

Das Geschäftsmodell

Die GESCO-Gruppe ist ein dezentral organisierter Verbund operativ unabhängig agierender mittelständischer Industrieunternehmen unter dem Dach der GESCO AG als Holding. GESCO strebt nach profitabilem Wachstum auf Basis des bestehenden Portfolios sowie nach externem Wachstum durch die Akquisition weiterer industrieller Mittelständler, insbesondere im Rahmen von Nachfolgesituationen. Die Steuerung der Gruppe durch die Holding orientiert sich an diesem Ziel. Bei den Tochtergesellschaften handelt es sich um kleinere Industrieunternehmen. Klammert man das mit Abstand größte Unternehmen, die Dörrenberg Edelstahl GmbH mit ihren Tochtergesellschaften, aus, so liegt das durchschnittliche Umsatzvolumen der Unternehmen bei rund 20 Mio. € und die durchschnittliche Belegschaftsgröße bei rund 120 Beschäftigten. Die Tochtergesellschaften sind den vier Segmenten Produktionsprozess-Technologie, Ressourcen-Technologie, Gesundheits- und Infrastruktur-Technologie sowie Mobilitäts-Technologie zugeordnet. Die einzelnen Geschäftsmodelle sind dabei ausgesprochen heterogen, die Produkte reichen vom Maschinen- und Anlagenbau über Komponenten beispielsweise für die Landtechnik bis zur Erzeugung von Papierstäbchen für die Hygiene- und Süßwarenindustrie.

Die wirtschaftliche Lage und der Geschäftsverlauf der GESCO AG und der GESCO-Gruppe werden in den entsprechenden Lageberichten der Abschlüsse des Geschäftsjahres 2018/2019 dargelegt. Informationen zu den Geschäftsmodellen und Tätigkeitsfeldern der einzelnen Tochtergesellschaften bieten der Geschäfts-

bericht der GESCO AG sowie die Internetauftritte der GESCO AG und der Unternehmen der GESCO-Gruppe.

Die Gesellschafterrolle der GESCO AG

Die GESCO-Gruppe ist dezentral organisiert, die einzelnen Unternehmen werden von eigenständig agierenden Geschäftsführern bzw. geschäftsführenden Gesellschaftern operativ unabhängig geleitet. Die Holding nimmt keine Zentralfunktionen für die Unternehmen wahr; somit sind Funktionen wie Finanzen, Personal oder Einkauf in den Tochtergesellschaften angesiedelt.

Die Tätigkeit der GESCO AG als Gesellschafterin erfolgt im Wesentlichen auf folgenden Ebenen:

- grundsätzliche Entscheidung über den Erwerb von Unternehmen und damit über die Zusammensetzung des Portfolios
- Berufung der Geschäftsführung der Tochtergesellschaften
- Freigabe von Jahresplanungen
- Freigabe von größeren Investitionen
- Mitwirkung bei Strategietagen der Tochtergesellschaften
- kontinuierliches Berichtswesen
- Etablierung gruppenweiter Standards (z. B. Verhaltenskodex)
- Projektbezogene Beratung und Unterstützung in allen unternehmensrelevanten Themen
- Gruppenweite Geschäftsführertreffen mit Erfahrungsaustausch und Einbeziehung externer Expertise

- Gruppenweite Schulungs- und Weiterbildungsveranstaltungen für Geschäftsführer sowie je nach Thema auch für Fach- und Führungskräfte

Letztlich ist die GESCO AG mit dem Management und den Führungskräften der Tochtergesellschaften in einem kontinuierlichen Dialog mit festen Prozessen und Berichtsstrukturen zu allen Aspekten unternehmerischen Handelns. Dabei ergänzen sich auf Seiten der Holding verschiedene Kompetenzen und Blickwinkel, indem sich Vorstandsmitglieder, Beteiligungsmanager sowie Vertreter der Ressorts Recht, Akquisitionen, Finanzen und Investor Relations mit den Aufgabenstellungen der Tochtergesellschaften befassen.

Wir haben im Berichtsjahr begonnen, den Austausch zwischen den Tochtergesellschaften noch intensiver zu fördern und die GESCO AG systematisch zu einer Plattform für Methodenkompentenz auszubauen. Zum zentralen Know-how-Aufbau gehören perspektivisch auch CSR-Themen, die im bisherigen Prozess als wesentlich eingestuft wurden.

Die GESCO-Gruppe ist ein dezentraler Verbund operativ unabhängiger mittelständischer Industrieunternehmen unter dem Dach der GESCO AG.

Umweltbelange

Der Großteil der operativen Tochtergesellschaften ist in den Bereichen Maschinen- und Werkzeugbau, der mechanischen Fertigung bzw. der Montage tätig und weist damit innerhalb der produzierenden Industrie vergleichsweise geringe direkte Umweltauswirkungen auf. Zwei Tochtergesellschaften, die aufgrund ihrer Geschäftstätigkeit in den Bereichen Metallurgie bzw. Galvanik eine größere Umweltrelevanz aufweisen, verfügen über Umweltmanagementsysteme bzw. betreiben ihre Fertigung unter gesonderten strengen Auflagen.

Die Fertigungsstandorte liegen zum ganz überwiegenden Teil innerhalb Deutschlands und unterliegen somit sehr hohen Standards und gesetzlichen Vorgaben. Mit der Einhaltung von Gesetzen und Normen sowie mit hoher Sorgfalt in ihren Prozessen sehen sich die Unternehmen hinreichend gut gerüstet, die Umwelt in geringstmöglichem Umfang zu belasten, daher bewerten wir Risiken für die Umwelt aus dem Geschäftsbetrieb der GESCO-Gruppe insgesamt als vergleichsweise gering.

Im Hinblick auf Energie- und Ressourceneinsparung als Wettbewerbsvorteil der Tochtergesellschaften sowie auf die grundsätzliche Relevanz dieser Themen unter Aspekten wie der Konkurrenz um Rohstoffe und möglichen Verschärfungen gesetzlicher Vorgaben stufen wir **Energie- und Ressourceneffizienz bei den Tochtergesellschaften und bei deren Kunden** gleichwohl als für uns wesentliches Thema ein und nehmen es in die CSR-Berichterstattung auf. Dabei betreffen Energie- und Ressourceneffizienz die jeweilige eigene Fertigung der Unternehmen und darüber hinaus bei unseren

Die Fertigungsstandorte liegen zum ganz überwiegenden Teil innerhalb Deutschlands und unterliegen somit sehr hohen Standards und gesetzlichen Vorgaben.

Maschinen- und Anlagenbauunternehmen den Einsatz ihrer Produkte in der Fertigung ihrer Kunden. Der Geschäftsbetrieb der GESCO AG selbst als Verwaltungsgesellschaft weist hier lediglich vernachlässigbare Auswirkungen auf.

Neben den Risiken der Umweltbelastung durch die Geschäftstätigkeit der GESCO-Gruppe sowie Risiken aus Umweltschäden mit damit einhergehenden finanziellen und Reputationsschäden liegen längerfristige strategische Risiken für die GESCO-Gruppe im technologischen Wandel, der stark von umweltrelevanten Themen wie dem Klimawandel und der daraus abgeleiteten politisch angestrebten CO₂-Reduktion getrieben wird. Dieser Wandel zeigt sich konkret in der Entwicklung von Alternativen zum Verbrennungsmotor und der Verwendung alternativer Rohstoffe. Die Tochtergesellschaften tragen diesen Risiken Rechnung, indem sie ihre Strategien und Geschäftsmodelle an derartige Veränderungen rechtzeitig anpassen. In diesem Transformationsprozess liegen neben Risiken zugleich Chancen für neue Produkte und Dienstleistungen.

Das Management der umweltrelevanten Themen erfolgt grundsätzlich dezentral innerhalb der einzelnen Gesellschaften. Dabei streben die Unternehmen der GESCO-Gruppe über die Einhaltung gesetzlicher Normen und Regelungen hinaus, wo möglich und wirtschaftlich vertretbar, nach Ressourceneffizienz und Energieeinsparung. Die Unternehmen sind zudem bemüht, umweltbelastende Materialien und Verfahren durch umweltschonendere zu ersetzen. Die GESCO AG unterstützt diese Anstrengungen und verfolgt einen grundsätzlich fördernden Ansatz gegenüber umweltfreundlichen Technologien. Dies ist auch im Verhaltenskodex der

Gruppe verankert. Als Langfristinvestor unterstützt die GESCO AG zudem Modernisierungen in der technischen Ausstattung der Unternehmen und forciert, sofern sinnvoll und angemessen, die Automatisierung.

Die inländischen Unternehmen der GESCO-Gruppe haben ein Energieaudit durchgeführt und dabei Möglichkeiten zur Energieeinsparung identifiziert.

Bei Unternehmensakquisitionen sowie bei Investitionen in Grund und Boden werden Umweltbelange wie etwa Altlasten mitgeprüft. Bei Bauvorhaben trägt die GESCO AG Investitionen in Maßnahmen zur Förderung von Umweltschutz und Ressourcenschonung mit.

Marktseitig bietet der generelle Trend zu Energie- und Ressourceneffizienz Chancen. Dies betrifft insbesondere diejenigen Tochtergesellschaften, die im Maschinen- und Anlagenbau tätig sind und ihren Kunden mit innovativen Lösungen ermöglichen, in deren eigener Produktion Energie zu sparen.

Die Setter-Gruppe ist als Hersteller von Papierstäbchen für die Hygiene- und Süßwarenindustrie in einem Markt tätig, der derzeit von hoher Dynamik geprägt ist. Um das Aufkommen von Kunststoffmüll zu begrenzen, hat sich die EU im März 2019 auf ein Plastik-Verbot geeinigt, demzufolge ab dem Jahr 2021 unter anderem keine Wattestäbchen aus Kunststoff mehr verkauft werden dürfen. Setter ist derzeit der einzige europäische Hersteller von Papierstäbchen und sieht gute Chancen, von diesem wachsenden Markt zu profitieren.

GESCO bietet seit dem Börsengang jährlich die Teilnahme an einem Mitarbeiterbeteiligungsprogramm an.

Künftig sollen Umweltaspekte, speziell Ressourcen- und Energieeffizienz, bei Investitionsanträgen der Tochtergesellschaften noch stärker und systematischer berücksichtigt werden. Zudem sollen in den jährlichen Strategietagen Umweltaspekte in Bezug auf die Produktion ebenso wie auf die Produkte und Dienstleistungen stärker thematisiert werden. Hier sehen wir relevante Gestaltungsmöglichkeiten und einen Hebel bezüglich unserer wesentlichen Umweltthemen.

Arbeitnehmerbelange

Beim Thema Arbeitnehmerbelange haben wir im Rahmen der Workshops die Aspekte Arbeitssicherheit/Gesundheitsschutz sowie das Thema Unternehmenskultur als wesentlich identifiziert. Relevante Risiken sehen wir zum einen in gesundheitlichen Beeinträchtigungen unserer Beschäftigten, zum anderen in der Herausforderung, auch in Zukunft geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen und an das jeweilige Unternehmen binden zu können. Das Personalmanagement erfolgt dezentral innerhalb der einzelnen Gesellschaften.

Die Unternehmen der GESCO-Gruppe verstehen **Arbeitssicherheit** und **Gesundheitsschutz** als zentrale Managementaufgaben. Sie legen Wert auf sachgerechte, ergonomisch sinnvolle Arbeitsplätze und auf regelmäßige Schulungen. Die GESCO AG als Langfristinvestor setzt auf moderne Technologien und adäquate Sicherheitsausstattungen. Im Verhaltenskodex der GESCO-Gruppe sind diese Leitlinien festgeschrieben.

Die GESCO AG erhebt monatlich die Krankenstände in den Unternehmen und kommuniziert diese in anonymisierter Form innerhalb der GESCO-Gruppe. Signifikante Abweichungen bzw. Erhöhungen werden in den Monatsgesprächen mit den Tochtergesellschaften hinterfragt.

Bei einigen Tochtergesellschaften betreffen Arbeitnehmeraspekte auch deren Produkte und ihren Einsatz bei den Kunden. Wenn Produkte der Tochtergesellschaften ihren Abnehmern Vorteile für die Arbeitsplatzsituation der dort Beschäftigten bieten, gewinnen unsere Unternehmen hierdurch Vertriebsargumente und Wettbewerbsvorteile.

Diejenigen Tochtergesellschaften, die im Maschinen- und Anlagenbau tätig sind, tragen mit einer Reihe von Maßnahmen dazu bei, dass die Mitarbeiter der Kunden die Produkte sicher und angemessen anwenden. Schulungen, Einarbeitungen und Inbetriebnahmen zählen ebenso dazu wie eine umfassende Dokumentation der ausgelieferten Produkte sowie Service und Hilfestellung nach dem Kauf.

Die GESCO AG als Holding hat ihre Transparenz insbesondere bezüglich des Themas Arbeitssicherheit erhöht und erhebt von den Tochtergesellschaften die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle.

Das Thema **Unternehmenskultur** betrachten wir als wesentlich für die Zukunftssicherung der Unternehmen unter Mitarbeiteraspekten. Dazu zählen insbesondere Fragen der Organisationsstruktur, die Positionierung als Arbeitgeber sowie Aus- und Weiterbildung. Die GESCO AG legt großes Augenmerk auf die bestmögliche

Besetzung der Positionen auf allen Ebenen mit adäquat qualifizierten, loyalen, motivierten und leistungsbereiten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Die GESCO AG hat im Jahre 2015 damit begonnen, in Zusammenarbeit mit einem externen Partner systematische **Mitarbeiterbefragungen** in den einzelnen Unternehmen zu initiieren. Ziel ist zum einen, ein authentisches Stimmungsbild über Aspekte wie Arbeitszufriedenheit sowie Stressbelastung zu erlangen und dabei gegebenenfalls Verbesserungspotenzial zu identifizieren. Zum anderen gewinnen die Unternehmen durch die Umfrage konkrete, glaubwürdige Argumente für ihre Positionierung als Arbeitgeber. Im Geschäftsjahr 2018/2019 wurde eine Befragung abgeschlossen, weitere Projekte sind in Planung.

Die GESCO AG bietet seit dem Börsengang im Jahre 1998 den inländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der GESCO-Gruppe die Teilnahme an einem **Mitarbeiterbeteiligungsprogramm** an. Dieses Programm bietet den Berechtigten die Möglichkeit, im Rahmen der steuerlichen Freibeträge rabattierte GESCO-Aktien zu erwerben. Damit unterstützt die GESCO AG die Vermögensbildung im Rahmen der privaten Altersvorsorge, fördert die Beteiligung der Beschäftigten am Produktivkapital, macht Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu Mit-Unternehmern und fördert die Aktienkultur. Die Teilnahmequote der berechtigten Beschäftigten am jährlichen Mitarbeiterbeteiligungsprogramm ziehen wir als Indikator heran. Im Geschäftsjahr 2018/2019 erreichte die Teilnahmequote rund 48 % gegenüber rund 45 % im Vorjahr.

Die Unternehmen legen Wert auf eine **nachhaltige Ausbildung** und bilden im Rahmen ihrer Möglichkeiten sowie des betrieblichen Bedarfs sowohl in kaufmännischen als auch in technischen Berufen aus. Zudem bieten viele Unternehmen in Kooperation mit Hochschulen ein Duales Studium an.

Mit einer Vielzahl von Maßnahmen positionieren sich die Unternehmen der GESCO-Gruppe in ihrer jeweiligen Branche und Region als **attraktive Arbeitgeber**. Die Dörrenberg Edelstahl GmbH verleiht bereits seit mehreren Jahren den Dörrenberg Award, eine in der Fachwelt etablierte und anerkannte Auszeichnung für wissenschaftliche Nachwuchskräfte rund um die Werkstoffkunde. Weitere Aktivitäten von Unternehmen umfassen beispielsweise die Teilnahme an schulischen Aktionen wie Girls' Days sowie anderweitige Kooperationen mit Schulen, Unternehmensführungen für Besucher im Rahmen von Aktionen wie der „Nacht der Industriekultur“ oder Firmenfeste für Beschäftigte und ihre Familien.

Sozialbelange / Achtung der Menschenrechte

In den Themenfeldern Sozialbelange und Menschenrechte haben wir die Themen „Gesellschaftliche Verantwortung in der Wertschöpfungskette“ und „Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten und bei Kunden“ als wesentliche Aspekte identifiziert. Daher berichten wir hier zusammenfassend zu beiden Aspekten. Zudem sehen wir das Thema „Unternehmensnachfolgen ermöglichen“ als wesentlichen Beitrag der GESCO AG zum Themenkomplex Sozialbelange und berichten darüber als Sonderthema.

Risiken aus der gesellschaftlichen Verantwortung in der Wertschöpfungskette betreffen sowohl die Beziehungen zu Lieferanten als auch zu Kunden. Mögliche negative Auswirkungen aus unserer Geschäftstätigkeit, die uns zugeschrieben werden können, bestehen bei der Rohstoffgewinnung und bei Lieferanten hinsichtlich lokaler Bedingungen, Arbeitsverhältnissen und Umweltbedingungen vor Ort. Das gleiche gilt für mögliche Auswirkungen der Produkte und ihrer Anwendung bei Kunden auf die Sicherheit von Menschen, Gesundheit und Umwelt. Gravierende Beeinträchtigungen von Sozialbelangen sowie Menschenrechtsverletzungen bergen das Risiko von Reputationsschäden und finanziellen Verlusten.

Die Unternehmen der GESCO AG sind überwiegend in Deutschland ansässig, agieren also in einem hoch regulierten Umfeld. Als kleine mittelständische Unternehmen beziehen sie Rohstoffe, Vormaterial und Komponenten überwiegend von etablierten, vorrangig deutschen Anbietern. Absatzseitig erfolgen über 80 % der Umsätze in Deutschland und im europäischen Ausland, also ebenfalls in einem stark regulierten Umfeld. Durch die Nutzung gängiger Lieferketten mit zumeist etablierten, oftmals großen Partnern auf Anbieter- wie auf Kundenseite sehen wir die Verantwortung in der Wertschöpfungskette hinreichend gegeben, wobei wir unterstellen, dass Lieferanten und Kunden sich regelkonform verhalten. Angesichts des ausgeprägt mittelständischen Charakters unserer Tochtergesellschaften beurteilen wir zudem die Einflussmöglichkeiten auf weitere Stufen in der Wertschöpfungskette als begrenzt.

Der Verhaltenskodex der GESCO-Gruppe regelt grundsätzliche Fragen im Verhältnis zu Kunden und Lieferanten (siehe Aspekt „Bekämpfung von Korruption und wettbewerbswidrigem Verhalten“). Darüber hinaus wird angesichts des aus unserer Sicht begrenzten Einflusses der Unternehmen der GESCO-Gruppe auf die Themen Sozialbelange und Menschenrechte bislang kein weitergehendes dezidiertes diesbezügliches Konzept verfolgt.

Zu prüfen ist weiterhin, ob in denjenigen Bereichen, in denen die Tochtergesellschaften aufgrund ihrer Marktstellung oder aufgrund des besonderen Charakters der Beziehung zu ihren Geschäftspartnern besonderen Einfluss ausüben können, eine Weiterentwicklung in Anlehnung an GRI-Standard GRI 414 „Supplier Social Assessment“ erfolgen kann.

Mit einer Vielzahl von Maßnahmen positionieren sich die Unternehmen der GESCO-Gruppe in ihrer jeweiligen Branche und Region als attraktive Arbeitgeber.

Im Mai 2019 hat die GESCO AG ein Förderprogramm für die Junior Uni Wuppertal aufgenommen, eine bundesweit einmalige Lehr- und Forschungseinrichtung, die jungen Menschen Kurse zum Experimentieren und Forschen bietet.

Unterstützung der Junior Uni Wuppertal

Die GESCO AG engagiert sich in der Wahrnehmung ihrer gesellschaftlichen Verantwortung im Bereich Bildung mit Schwerpunkt auf den „MINT“-Fächern. Im Mai 2019 hat die GESCO AG ein zunächst auf drei Jahre angelegtes Förderprogramm für die Junior Uni Wuppertaler Kinder- und Jugend-Universität für das Bergische Land gGmbH – kurz Junior Uni – mit Sitz in Wuppertal aufgenommen. In diesem Rahmen unterstützt GESCO die Stelle einer Wissenschaftlichen Fachkoordination mit 60 T€ jährlich. Die 2008 gegründete Bildungseinrichtung ist eine bundesweit einmalige Lehr- und Forschungseinrichtung, die jungen Menschen von vier Jahren bis zum Abitur Kurse zum Experimentieren und Forschen bietet. Mit inzwischen mehr als 65.000 belegten Kursplätzen in über 5.500 durchgeführten Kursen hat sich die Junior Uni einen Namen als außerschulischer Lernort wissenschaftlich-praktischer Bildung gemacht. Ganzjährig vermitteln Dozenten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Schule in Gruppen mit höchstens fünfzehn Teilnehmern praxisnahes Wissen in vielseitigen Fachgebieten. Unter dem Motto „Kein Talent darf verloren gehen“ macht die Junior Uni junge Menschen stark für den Einstieg in Studium und Beruf. Die Junior Uni ist zu hundert Prozent privat finanziert und getragen von einer breiten gesellschaftlichen Unterstützung.

Sonderthema: Unternehmensnachfolgen ermöglichen

Gründungsidee und Geschäftsmodell von GESCO ist es, Unternehmensnachfolgen zu ermöglichen und Unternehmen im Rahmen unseres langfristigen Beteiligungsansatzes zukunftsbezogen weiterzuentwickeln. Damit einher geht die Schaffung von Wohlstand und Einkommen für Mitarbeitende, Aktionäre, Geschäftspartner und die öffentliche Hand.

Akquisitionsstrategie

Die GESCO AG strebt seit ihrer Gründung die Akquisition von weiteren mittelständischen Industrieunternehmen an. Sie analysiert dabei ein Angebot potenzieller Übernahmekandidaten, die sowohl über das langjährig etablierte Netzwerk an GESCO herangetragen als auch im Wege der individuellen Direktansprache identifiziert und kontaktiert werden.

Im Rahmen einer Due Diligence wird das potenziell zu erwerbende Unternehmen in Bezug auf Risiken, Chancen und Zukunftsfähigkeit umfassend analysiert und bewertet. Die Prüfung umfasst finanzielle, rechtliche und steuerliche Kriterien ebenso wie technologie- und marktbezogene Aspekte. Darüber hinaus finden CSR-Themen Berücksichtigung. Unter Umweltgesichtspunkten zählen dazu insbesondere die Bewertung von Altlasten sowie die Prüfung erteilter Genehmigungen. Mit Blick auf Sozial- bzw. Arbeitnehmerbelange fließen unter anderem die Personalstruktur, das Thema Arbeitssicherheit und die Unternehmenskultur in eine Investitionsentscheidung ein. Bei der Due Diligence setzt die GESCO AG sowohl interne als auch externe Expertise ein.

Unternehmerpersönlichkeiten suchen und weiterentwickeln

Wenn im Zuge einer Nachfolgelösung der Inhaber-Geschäftsführer in den Ruhestand tritt, setzt die GESCO AG ein neues Management ein, das sich an dem von ihm geführten Unternehmen kapitalmäßig mit, je nach Unternehmensgröße, 5 % bis 20 % beteiligen kann.

Regionale Verantwortung

Über die Bereitstellung umfangreicher öffentlich verfügbarer Informationen hinaus sucht die GESCO AG insbesondere im Umfeld von Unternehmensübernahmen den Kontakt zur regionalen Politik sowie zu den finanzierenden Banken des übernommenen Unternehmens, um sich als neue Eigentümerin vorzustellen. Nach der Übernahme sollen Standort, Belegschaft und Unternehmensidentität der erworbenen Gesellschaften bewahrt werden, so dass das bestehende Netzwerk bzw. die Stakeholder des übernommenen Unternehmens wie Kunden, Lieferanten, Kommunen, Nachbarn oder Banken einen bewährten Partner behalten. Der spätere Verkauf ist nicht beabsichtigt, kann aber aus strategischen Gründen sinnvoll sein, wenn GESCO sich nicht mehr als den besten Eigentümer des betreffenden Unternehmens sieht. Beim Verkauf bemüht sich GESCO um eine unternehmerische, sozialverträgliche Lösung. Sofern es zur Schließung von Geschäftsbereichen kommt, prüft die GESCO AG, ob den betroffenen Mitarbeitern innerhalb der GESCO-Gruppe Arbeitsplätze angeboten werden können.

Die aufgeführten Prozesse sind etabliert und werden permanent weiterentwickelt; es sind keine grundlegenden Veränderungen geplant. Im Berichtszeitraum wurde die im August 2018 erworbene Sommer & Strassburger Edelstahl-anlagen GmbH & Co. KG in das Berichtswesen und die Abläufe der GESCO-Gruppe integriert. Zum Bilanzstichtag gehören von den 18 direkten Tochtergesellschaften der GESCO AG sechs seit mehr als zwanzig Jahren sowie sieben seit zehn bis 19 Jahren zur GESCO-Gruppe.

Unsere Leistung ermitteln wir in Anlehnung an GRI-Standard 201 (Economic Performance), Indikator GRI 201-1 „Direct economic value generated and distributed“. Die Angaben sind auf den Konzernabschluss des Geschäftsjahres 2018/2019 bezogen. In diesem Zeitraum hat die GESCO-Gruppe einen Umsatz von 574,5 Mio. € erwirtschaftet. Löhne und Gehälter, Sozialabgaben und Aufwände zur Altersvorsorge beliefen sich auf 150,3 Mio. €. An die Aktionärinnen und Aktionäre der Gesellschaft wurden 6,5 Mio. € an Dividenden ausgeschüttet, während 2,0 Mio. € an Zinsen gezahlt wurden. An die öffentliche Hand wurden im Berichtsjahr Ertragsteuern in Höhe von 14,0 Mio. € gezahlt.

Die Wertentwicklung stellen wir darüber hinaus als Kombination aus Aktienkursentwicklung und Dividendenzahlung dar. Der Kurs der GESCO-Aktie war im Berichtsjahr um 20,2% rückläufig, die Gesamtrendite einschließlich der im Berichtsjahr gezahlten Dividende beläuft sich auf -18,1%.

Bekämpfung von Korruption und wettbewerbswidrigem Verhalten

Schäden aus Korruption, Kartellverstößen, kriminellen Handlungen und anderen Vergehen können für Unternehmen existenzbedrohende Größenordnungen annehmen und zu nachhaltigen Reputationsschäden führen. Unser Ziel und wesentliches Thema ist es daher, **regelkonformes Verhalten** auf allen Ebenen sicherzustellen und der Gefahr der Korruptionsunterstützung oder dem Profitieren von Korruption in der Lieferkette entgegenzuwirken.

In der GESCO-Gruppe ist ein Compliance-Managementsystem eingerichtet, das insbesondere einen gruppenweiten Verhaltenskodex, begleitende Richtlinien und Arbeitsanweisungen, ein Online-Informationssystem (Rulebook) für die Beschäftigten der GESCO-Gruppe, begleitende Schulungen, fallbezogene Stichproben sowie ein Hinweisgebersystem für Beschäftigte und Außenstehende umfasst. Aufgabe der Geschäftsführer ist es, die jeweiligen Anforderungen und Prinzipien in ihren Unternehmen zu verankern. Hierzu ergreifen sie weiterführende Maßnahmen wie hausinterne Schulungen, initiieren fallweise die Prüfung von Bestands-geschäft und hinterfragen gegebenenfalls bestehende Geschäftsabläufe. Insgesamt wurde der überwiegende Teil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem Verhaltenskodex vertraut gemacht.

Unser Ziel ist es, regelkonformes Verhalten auf allen Ebenen sicherzustellen.

Das Monitoring und die Einhaltung von rechtlichen Vorgaben ebenso wie von Embargobestimmungen gegen Länder, Organisationen oder Personen obliegen den Tochtergesellschaften für ihr jeweiliges operatives Geschäft, wobei die Holding fallweise Anregungen gibt oder auf gravierende Änderungen hinweist.

Unsere Leistungen messen wir gemäß GRI-Standard GRI 419 mit dem Indikator 419-1 an der Anzahl der Vorfälle und Verstöße gegen Gesetze und Vorgaben im sozialen und wirtschaftlichen Bereich. Im Berichtsjahr 2018/2019 wurde ein Kartellverfahren abgeschlossen, über das wir im Vorjahr ausführlich berichtet hatten.

Die GESCO AG hat Handlungsfelder identifiziert, innerhalb derer sie weitere Transparenz herstellen und gegebenenfalls den Tochtergesellschaften zusätzliche Unterstützung zur Verfügung stellen wird. Zu diesen Themen zählen beispielsweise Vergütungsmodelle von Absatzmittlern. Zudem wird die Holding ermitteln, ob eine Ausweitung von Prüfungen bei Konzerngesellschaften im Ausland zweckmäßig erscheint.

TALENTE FORSCHEN

Text: André Boße

Bilder: Junior Uni Wuppertal



Die Wuppertaler Junior Uni bietet Kindern und Jugendlichen Raum zum Forschen, Lernen und Diskutieren. Die privat finanzierte Einrichtung wird getragen von Unterstützern aus der regionalen Wirtschaft. Zu den Spendern zählt auch GESCO.



Die Musizierenden zieht es zu Mozart, junge Lego-Ingenieure steuern Kopenhagen an, wer etwas über die großen Herausforderungen der Menschheit lernen möchte, versammelt sich bei Bertha und Carl Benz. Die Kursräume in der Wuppertaler Junior Uni haben keine Nummern, stattdessen sind sie Frauen und Männern gewidmet, die in ihrem Leben Großes geleistet haben. Den jungen Studierenden gefällt es, sich bei der Suche nach ihrem Raum nicht an abstrakten Zahlen zu orientieren, sondern an den Profilen der Genies. Am heutigen Vormittag ist eine Kita-Gruppe zu Gast, die erfahren will, wie man ein Cello und eine Geige zum Klingen bringt, und den Kindern macht es erkennbar Spaß, sich im Haus auf die Suche nach dem Gesicht von Mozart zu begeben. „Komische Frisur“, kichert Luisa, sechs Jahre alt, als sie das Konterfei des Komponisten entdeckt. „So haben die feinen Herren früher ausgesehen“, erklärt die Erzieherin.



Forschen, fragen, diskutieren

Einen Ort wie die Junior Uni gibt es nirgendwo sonst in Deutschland. Das Gebäude, gelegen direkt an Wupper und Schwebebahn, sieht man schon aus der Ferne. Rund und bunt ist es und steht damit für die Vielfalt der Lehre, die hier geboten wird. Ob Physik oder Chemie, Biologie oder Medizin, Kunst oder Musik: An der Junior Uni dürfen Kinder und Jugendliche zwischen vier und 20 Jahren forschen, fragen und diskutieren – angeleitet von Dozierenden, die für ihr Thema brennen und sich bestens darauf verstehen, die jungen Studierenden mit ihrer Begeisterung anzustecken. „Wir bezeichnen die jungen Menschen, die bei uns Kurse belegen,

ganz bewusst als Studentinnen und Studenten“, sagt Dr. Ariane Staab, Geschäftsführerin der Junior Uni. „Wir nehmen sie nämlich ernst und legen daher höchsten Wert auf die Qualität unserer Lehre.“

Die Junior-Uni besteht seit mehr als zehn Jahren, Gründer ist der Journalist Prof. Dr. h.c. Ernst-Andreas Ziegler. Angefangen hat alles in provisorischen Räumen einer stillgelegten Fabrik. Weil das Konzept von Beginn an funktionierte und der Andrang riesig war, kam es schnell zu Überlegungen, ein eigenes Zuhause zu finden. Vor fünf Jahren bezog die Junior Uni diesen fünf Millionen Euro teuren Campus im Wuppertaler Stadtteil Unterbarmen, und wer das Gebäude betritt, merkt schnell: Die Junior Uni ist zwar kindgerecht, aber hier geht es nicht darum, oberflächlich Spaß zu haben. Die Idee der Einrichtung ist es, die jungen Menschen an die Wissenschaft heranzuführen – mit Freude am Forschen, ohne Notendruck, aber auf hervorragendem Niveau. Pro Jahr besuchen rund 8.000 Mädchen und Jungen die Junior Uni, für viele Kurse ist die Warteliste lang. „Der Bedarf an Bildung abseits der Schule ist ohne Zweifel groß“, sagt Ariane Staab. Diese Botschaft kam auch bei Bundeskanzlerin Angela Merkel an, die im Mai die Junior Uni besucht hat – und sichtlich angetan war.

Finanzierung zu einhundert Prozent privat

Organisiert ist die Einrichtung als gemeinnützige GmbH, finanziert wird sie zu einhundert Prozent privat. „Getragen werden wir von Bürgern, Stiftungen und Unternehmen aus der Region, die sich für das Gemeinwohl engagieren und als Spender auftreten“, sagt die Geschäftsführerin. „Ohne diese Förderer gäbe es die Junior Uni nicht.“ Das Motto der Einrichtung

lautet „Kein Talent darf verloren gehen“ – ein Ansatz, der auch den Unternehmen aus der Region zugutekommt, die in Zukunft mehr denn je Fachkräfte benötigen. „Wir sehen uns aber explizit nicht als elitäre Kaderschmiede“, erklärt Ariane Staab. Zwar gebe es Kurse, die sich auf hohem Niveau auf internationale Wettbewerbe für junge Forscher vorbereiten. „Wir legen aber Wert darauf, dass unser Angebot niedrigschwellig ist und auch solche Familien anspricht, die eher wenig Zugang zu Bildungsangeboten dieser Art haben.“ Rund die Hälfte der jungen Menschen stammt aus einkommensschwachen Familien, die Kursgebühren sind sehr niedrig.

Es ist mittlerweile Nachmittag, der Monitor zeigt an, welche Kurse jetzt starten: Eine Gruppe zieht es nach draußen auf den Fußballplatz, um zu erfahren, warum physikalisches Wissen beim Kicken hilft. In der bestens ausgerüsteten Werkstatt treffen sich Mädchen und Jungen, die zusammen mit einer Studentin von der Uni Wuppertal selbst programmierte LED-Cubes konstruieren, ein Raum weiter erklärt ein Chefarzt vom Klinikum Wuppertal, wie wichtig Ultraschall für die moderne Medizin ist und wie diese Technik funktioniert. In einer kurzen Pause treffen sich die jungen Studentinnen und Studenten im Ruheraum. „Es ist großartig, dass Schüler und Studenten hier eine nachhaltige Chance bekommen, Wissen zu erlangen, sich weiterzubilden und selbstbewusster zu werden“, sagt Patricia, 16 Jahre alt. Neben ihr flätzt sich Felix, 12, auf einen der Sitzsäcke und diskutiert mit einer Mitstudentin über das, was er gerade über Honigbienen erfahren hat. Ja, man werde hier schlauer, sagt er. „Die Kurse sind aber auch cool, weil ich an der Junior Uni neue Freunde gefunden habe.“



„Der Bedarf an Bildung abseits der Schule ist ohne Zweifel groß.“

Dr. Ariane Staab, Geschäftsführerin und wissenschaftliche
Fachkoordinatorin der Junior Uni Wuppertal.

Der Vorstand der Junior
Uni Wuppertal v.l.n.r.
Prof. Dr. h.c. Ernst-Andreas
Ziegler (Vorsitzender
der Geschäftsführung),
Dr. Ariane Staab
(Geschäftsführerin),
Dr. Annika Spathmann
(Prokuristin).

