



Unternehmen



Ökonomie



Ökologie



Arbeitsumfeld und
Arbeitsbedingungen

NACHHALTIGKEITSBERICHT



Menschenrechte



Gesellschaft



Produktverantwortung

INHALT



Unternehmen



Ökonomie



Ökologie



Arbeitsumfeld und
Arbeitsbedingungen



Produktverantwortung

ORGANISATIONSPROFIL

Die Böcker AG	04
Geschäftsfelder	05
Unternehmensstruktur	05

CSR-MARKENENTWICKLUNG

Die Entwicklung der CSR-Marke Böcker	06
Mitarbeiterbefragung zu Markenkernwerten	07

ÖKONOMIE

Engagement für unser Unternehmen und die Region	08
Aus- und Weiterbildung	09
Netzwerk Industrie RuhrOst e.V.	09

ÖKOLOGIE

Weniger Energie, mehr Effizienz	10
---------------------------------	----

ARBEITSUMFELD UND ARBEITSBEDINGUNGEN

Ergonomie am Arbeitsplatz	11
---------------------------	----

PRODUKTVERANTWORTUNG

Service als oberste Priorität	12
-------------------------------	----

GRI-Leistungsindikatoren	19
--------------------------	----

Impressum	19
-----------	----



ORGANISATIONSPROFIL

Geschäftsfelder



Die Böcker AG

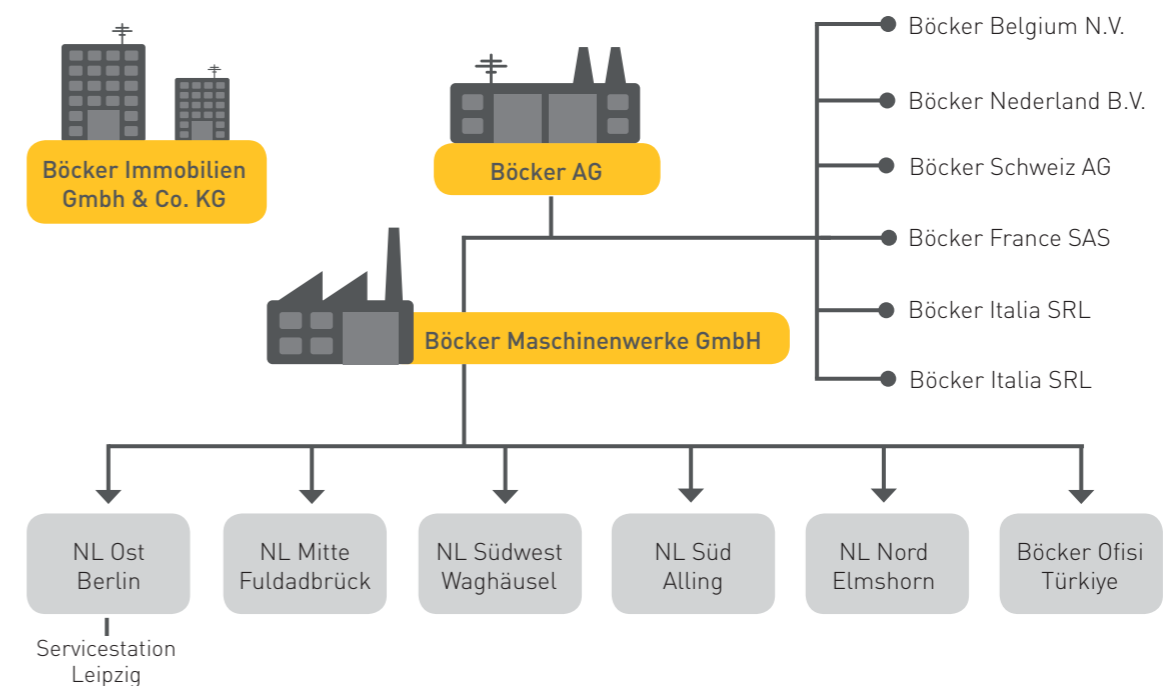
„Höchstleistung für höchste Anforderungen“ – dieser Grundsatz ist seit über 60 Jahren für die Böcker AG Programm: weltweit führend bei Schrägaufzügen, Markt- und Technologieführer in Europa bei Aluminiumkranen, einer der europäischen Top 3 bei Senkrechtaufzügen.

Seit der Gründung des Familienunternehmens 1958 durch Albert Böcker strebt die Böcker AG in die Höhe. Heute vereint der einstige Schlosserei- und Schmiedebetriebsbetrieb als Holding mehrere Tochterunternehmen in ganz Europa und verfügt über ein großes Netzwerk an Vertriebs- und Servicepartnern in über 30 Ländern.

Unter der Leitung der Vorstände Robert Böcker und Jens te Kaat produzieren am Hauptsitz im westfälischen Werne ca. 350 Mitarbeiter hochwertige Kran- und Aufzugtechnik, die vor allem in der Baubranche eingesetzt wird. Dazu zählen bei einer Produktionskapazität von 2.600 Maschinen Auto- und Anhängerkrane sowie Schrägbau-, Möbel-, Senkrecht-, Bau- und Industrieaufzüge. Hinzu kommen Mauer- und Greiftechnik, Personen- und Lastenlifte, Dachzubehör und Lastaufnahmemittel. Die Spezialität des Unternehmens liegt dabei in der Krantechnik in Leichtbauweise, das heißt, auf dem möglichst effizientesten Heben kleiner und mittlerer Lasten bis vier Tonnen in große Höhen mit großen Reichweiten.

Mit ihrer eigenen Forschungs- und Entwicklungsabteilung hat die Böcker AG seit der Gründung über 100 Patente angemeldet. Die Innovationen des Unternehmens umfassen u. a. den ersten Möbelschrägaufzug (1974), den ersten Aluminiumteleskopkran (1989) und den ersten Hybridkran aus einem kombinierten Alu- und Stahlmastsystem (2012). Aktuell konzentrieren sich die Forschungsaktivitäten insbesondere auf den Leichtbau in Aluminium und Stahl, alternative Antriebstechnologien sowie komplexe Steuerungs- und Sicherheitstechnik in Baumaschinen.

Unternehmensstruktur





CSR-MARKENENTWICKLUNG

Ausbildung von „Azubi-Agenten“

Als eins von mehreren Mitgliedern des Netzwerks Industrie RuhrOst nahm die Böcker AG an der Ausbildung von „Azubi-Agenten“ innerhalb des Projektes „Change pro CSR“ teil. Zwei Auszubildende wurden dabei an sieben Tagen darin geschult, Schüler an Schulen über die Ausbildung bei der Böcker AG, die Berufsbilder und Perspektiven der Mitarbeiter zu informieren und sie für das

Unternehmen als möglichen Ausbildungsbetrieb zu begeistern. Im Training erlernten sie in den Disziplinen Präsentation und Moderation, Didaktik und Auftreten die wichtigsten Techniken eines „Azubi-Agenten“. Das Ziel: Sich als Ansprechpartner, Berichterstatter und Kommunikator mit anderen Jugendlichen und Auszubildenden auf Augenhöhe austauschen, Sympathien gewinnen und die „gute Unternehmensführung“ der Böcker AG vermitteln.

Die Entwicklung der CSR-Marke Böcker

Im Rahmen des Projektes „Change pro CSR“ führte die Leitungsebene der Böcker AG in Zusammenarbeit mit der Agentur team:penta einen CSR-Markenkerne-Werkstatt nach dem prinzip:penta® durch. Dieser diente dazu, die CSR-Werte des Unternehmens zu ermitteln und davon abgeleitete Instrumente sowie Maßnahmen zu definieren, die nachhaltig positiv wirken.

Der CSR-Markenkerne-Werkstatt förderte ein neues Bewusstsein zutage basierend auf den Fragen: Wofür steht Böcker eigentlich? Woran glaubt das Unternehmen? Und wie will es – aufbauend auf seinen Stärken – am Markt wahrgenommen werden, um langfristig erfolgreich zu sein? Damit wurde eine wichtige Grundlage geschaffen,

um Veränderungen im Unternehmen und der Kommunikation nach innen und außen vorzunehmen und es neu zu positionieren. Mittelfristiges Ziel ist es, das Bewusstsein und die Einstellung der Beschäftigten entsprechend der neuen Positionierung zu schärfen, um somit das Verhalten sowie Prozesse und Abläufe zu optimieren.

Mitarbeiterbefragung zu Markenkernwerten

Nach der intensiven Auseinandersetzung mit den CSR-Marken-Kernwerten stellten sich folgende Fragen: Wie wird bei Böcker gearbeitet, um der Marke gerecht zu werden? Was bedeutet es für das Unternehmen und für die Mitarbeiter, wenn die Marke als zuverlässig, verantwortungsbewusst, hilfsbereit und authentisch wahrgenommen werden soll? Kennen die Mitarbeiter die Markenkernwerte und handeln sie auch danach? Wissen die Beschäftigten, was die Marke für ihre tägliche Arbeit bedeutet und sind sie Botschafter der Marke?

Um das herauszufinden, wurde eine anonymisierte Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Diese diente der Überprüfung und der Darstellung der CSR-Markenwerte. Dabei erfolgte sowohl die Durchführung als auch die Auswertung extern durch den Projektpartner der Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Unna.

Von den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung wurden folgende Handlungsempfehlungen abgeleitet:

- 1 **Vereinbarungen zur Arbeitszeitgestaltung:**
 - Arbeitszeitmodelle für ältere Beschäftigte, die z.B. eine stufenweise Reduktion der Arbeitszeit beinhalten
 - Arbeitszeitflexibilität für Beschäftigte, die zu pflegende Angehörige haben oder Familie und Beruf vereinbaren möchten
 - Veränderung bzw. Anpassung der Einsatzbereiche und Tätigkeiten älterer Beschäftigten
 - Einführung eines Tandemmodells zum Know-how-Transfer, wobei einem erfahrenen Beschäftigten ein jüngerer Mitarbeiter zur Seite gestellt wird, dem körperlich anstrengende Tätigkeiten noch leichter fallen
- 2 **Führungsverhalten von Vorgesetzten: Strategische Workshops für Meister und Vorarbeiter**
 - Ziele: kontinuierlich am eigenen Führungsverhalten arbeiten und gemeinsame Ziele setzen
 - Inhalte: konkrete Verbesserungsansätze zum Umgang mit Mitarbeitern, Optimierung der Zusammenarbeit und Festlegung von Handlungsplänen, Erarbeitung strategischer Ziele
 - Zeitlicher Rahmen: kontinuierliche Bearbeitung der Themen über einen längeren Zeitraum mit idealerweise zweimal jährlichem Workshop außerhalb des Betriebs sowie regelmäßigen Teambesprechungen der Meister/Vorarbeiter zu den Umsetzungsergebnissen
- 3 **Information der Beschäftigten über die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung:**
 - z.B. im Rahmen einer Betriebsversammlung

ÖKONOMIE

Engagement für das Unternehmen und die Region

Seit ihrer Gründung im Jahr 1958 ist die Böcker Maschinenwerke GmbH eng mit ihrem Standort in Werne und der Region verwurzelt. Aufträge vergibt das Unternehmen bevorzugt an ortsansässige Betriebe. So bezieht es beispielsweise verschiedene Materialien über lokale Behindertenwerkstätten und den Einzelhandel. Darüber hinaus unterstützt es regionale Initiativen und Veranstaltungen und fördert als einer der größten Arbeitgeber die lokale Infrastruktur. Von diesem Engagement profitieren sowohl das Unternehmen als auch die Gesellschaft, sei es im Bereich der Bildung und Ausbildung oder indem es mit Spenden oder durch Sponsoring zur Umsetzung und zum Erfolg regionaler Projekte beiträgt.

Aus- und Weiterbildung

In den Jahren 2012 bis 2014 erwarben je 27 Auszubildende im firmeneigenen Schulungszentrum ihre fachliche Qualifikation in den folgenden Berufen: technische/-r Produktdesigner/-in, Feinwerkmechaniker/-in, Industriekaufmann/-frau. Als Mitbegründer einer Berufsakademie bildeten wir außerdem vier Bacheloringenieure in Maschinenbau und Mechatronik aus.

Initiativen und Veranstaltungen unter Mitwirkung der Böcker AG:

- „Energistadt Werne“
- Karnevalswagen beim Karnevalsumzug
- Tore für Sim-Jü-Kirmes
- Reitturnier
- Fußballbenefizturnier
- Firmenlauf
- Mitarbeiterfest mit Familien

Netzwerk Industrie RuhrOst e.V.

Die Böcker AG ist Gründungsmitglied des Netzwerks Industrie RuhrOst e.V. (NIRO). Hierbei haben sich 65 Unternehmen aus der Maschinenbau-, Metall- und Elektronikindustrie zu einem regionalen Netzwerk zusammengeschlossen, das seinen Partnern zahlreiche materielle und immaterielle Vorteile verschafft. Zudem hilft es mit konkreten Maßnahmen und Projekten, den Standort in seiner Wettbewerbsfähigkeit zu stärken. Im Mittelpunkt der Arbeit stehen die Handlungsfelder Innovation, Personal, Einkauf und Marketing sowie der übergreifende Erfahrungsaustausch und Wissenstransfer. Seit seiner Gründung 2008 entwickelte sich das Netzwerk zu Nordrhein-Westfalens zweitgrößtem Maschinenbau-Netzwerk. Zu den in kurzer Zeit erzielten Erfolgen zählen die Einrichtung eigener dualer Studiengänge für Maschinenbau und Mechatronik, gemeinsame Rahmenverträge im Einkauf sowie Forschungskooperationen mit der Technischen Universität Dortmund.

„Gemeinsam sind wir stark und damit konkurrenzfähig“ – auf dieser Botschaft und diesem Ziel basieren die NIRO-Aktivitäten. Dass auch die Böcker AG für gemeinsames Lernen durch Wissenstransfer steht, zeigt nicht nur ihre Funktion als Gründungsmitglied, sondern auch die Teilnahme an vielen fachübergreifenden NIRO-Veranstaltungen, Erfahrungsaustauschen und Arbeitsgruppen.

Gemeinsam Produkte entwickeln

Die Böcker AG beteiligt sich am Format „PEP-to-go“. Dabei treffen Entwickler verschiedener Unternehmen ein Mal im Jahr aufeinander und tauschen sich über Technologien, Designs oder Fertigungsabläufe aus. Obwohl Konkurrenzunternehmen im Netzwerk ausgeschlossen sind, bestehen dennoch Berührungspunkte in der Entwicklung, den Arbeitsabläufen und der Materialbeschaffung der Produkte. Der einhergehende Wissenstransfer zwischen den verschiedenen Unternehmen wirkt sich positiv auf die Effizienz und Optimierung verschiedenster Arbeitsprozesse aus.

Gemeinsam einkaufen

Hier werden Einkaufsprozesse durch den Erfahrungsaustausch zwischen den Einkäufern verschiedener Betriebe optimiert. Ein Beispiel: Hat ein NIRO-Mitglied bereits ein Material getestet, kann die Testphase bei anderen Unternehmen entfallen. Ergebnis ist ein ressourceneffizienteres Wirtschaften.

Gemeinsam fortbilden

In der Arbeitsgruppe Personal erarbeiten Personalverantwortliche aus unterschiedlichen Betrieben die Voraussetzungen für zielführende Fort- und Weiterbildungskurse. Dazu zählen die Bezahlbarkeit auch für kleine Unternehmen, die Schaffung eines deutlichen Mehrwerts durch die Teilnehmerentwicklung, ein hoher Praxisbezug und die schnelle Erreichbarkeit zur Vermeidung langer Anfahrtswege.

Gemeinsam Projekte bestreiten

Die Teilnahme an Förderprojekten wie dem CSR-Projekt „Change pro CSR“ aus dem ESF-Förderprogramm „CSR – Gesellschaftliche Verantwortung im Mittelstand“ eröffnet neue Perspektiven und unterstützt die unternehmerische Weiterentwicklung. Neben zahlreichen neuen Erkenntnissen zum Thema CSR brachte das Projekt auch den ersten Nachhaltigkeitsbericht der Böcker AG hervor.



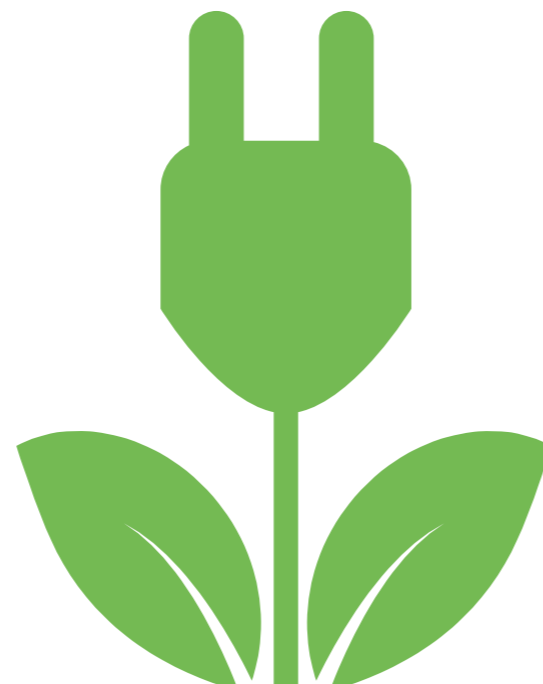
ÖKOLOGIE

Weniger Energie, mehr Effizienz

Ressourcenschonend und nachhaltig zu produzieren, ist ein wichtiges Unternehmensziel der Böcker AG. Dies zeigt sich z.B. an den Energieeinsparungen bei der Leichtbauweise oder innerhalb der Produktion – an Bewegungsmeldern zur Reduktion der Beleuchtungsenergie sowie an der Wasserwiederaufbereitung und energetischen Nutzung anfallender Abwärme. Letztere nutzt im Rahmen eines mit 100.000 Euro geförderten Projekts die Abwärme der Druckluftherzeugung zur Erhitzung des aufbereite-

ten Waschwassers, um damit anschließend Produktionsbauteile zu reinigen.

Mit anderen Maschinenbauunternehmen der Region Ruhr-Ost, der Technischen Universität Dortmund und Ruhr-Universität Bochum arbeitet die Böcker AG zudem an gemeinsamen Forschungsprojekten, z.B. „Alternative akkugespeiste Elektro-Antriebe mit Energierückführung bei Abwärtsfahrt“.



ARBEITSUMFELD UND ARBEITSBEDINGUNGEN

Ergonomie am Arbeitsplatz

Die Böcker AG ist bestrebt, ihren Beschäftigten ergonomisch gut gestaltete Arbeitsplätze einzurichten. Das Unternehmen übernimmt damit Verantwortung für die langfristige Gesundheit seiner Mitarbeiter. Im Rahmen des Projektes „Change pro CSR“ wurde gemeinsam mit dem Institut für Produktionssysteme der TU Dortmund eine Schulung zur Ergonomie-Bewertung mithilfe des „Multiple-Lasten-Tools“ (MLT) durchgeführt. Das MLT dient der objektiven Bewertung der ergonomischen Belastung bei Tätigkeiten der Lastenhandhabung. Die Schulung thematisierte sowohl die Bedeutung ergonomischer Arbeitsplatzgestaltung für verschiedene Zielgruppen als auch Methoden zur Analyse der ergonomischen Belastung an industriellen Arbeitsplätzen sowie Umsetzungskonzepte und Erfahrungsberichte aus der Industrie. Insgesamt fünf Mitarbeiter aus der Montage und Produktionsplanung wurden zunächst über Hintergrund und Nutzen dieses Screening-Verfahrens sowie dessen Anwendung im Betrieb unterrichtet.

Des Weiteren erfolgte auf der Grundlage des MLT die Bewertung zweier Arbeitsplätze der Fahrgestellmontage. Eine komplette Schicht lang wurden dabei die Tätigkeiten insbesondere im Bereich der Lastenhandhabung beobachtet und gemäß den relevanten und ergonomisch belastenden Parametern eingestuft. Die Auswertung ergab, dass eine verbesserte ergonomische Gestaltung insbesondere langfristig die physische Belastung reduzieren kann. Die Videoanalyse und anschließende praktische Umsetzung im Bereich der Fahrgestellmontage trugen dazu bei, das Verständnis unserer Mitarbeiter für ergonomische Anforderungen zu erweitern und das Auge für kritische Zustände zu schärfen.

So stellten die entsprechend geschulten Mitarbeiter ergonomische Mängel an einem Schweißarbeitsplatz fest. Daraufhin wurde eine Projektgruppe gebildet, welche die Arbeitssicherheit und Ergonomie an diesem Arbeitsplatz verbessern sollte und eine Hub- und Wendevorrichtung zur Bearbeitung von Fahrgestellen entwickelte. Die Hebevorrichtung ist

mit zwei Geschwindigkeitsstufen in der Höhe elektrisch verstellbar, und das Fahrgestell lässt sich um 360° drehen. Dadurch werden alle verdeckten Stellen bei einmaliger Einspannung optimal erreicht. Mittels einer Spindelvorrichtung kann das Werkstück zudem sicher und einfach aufgenommen werden.

Neben der vereinfachten Handhabung und gesteigerten Arbeitssicherheit können durch die optimale Positionierung des Werkstücks zum Mitarbeiter zukünftig ergonomisch ungünstige Körperhaltungen aktiv vermieden werden. Nach den ersten Versuchen ließ sich bereits absehen, dass mithilfe dieser Vorrichtung körperliche Belastungen vermieden werden – einhergehend mit einer deutlich geringeren Zykluszeit sowie verbesserten Schweißnahtqualität, insbesondere an bisher schwer zugänglichen Verbindungsstellen. Nicht zuletzt zeigt dieses Ergebnis, dass ergonomische mit ökonomischen Vorteilen Hand in Hand gehen.



PRODUKTVERANTWORTUNG

Service als oberste Priorität

Vor wie nach dem Kauf einer Böcker-Maschine steht die Böcker AG ihren Kunden mit einem einzigartigen Service zur Seite. Von der Beratung über die Schulung im Service Center bis hin zur Wartung oder technischen Notfällen garantiert das Unternehmen höchste Funktionalität, lange Laufzeiten und absolute Kundenzufriedenheit.

Der Anspruch ist es, die Kundenmeinung ernst zu nehmen und auf Rückmeldungen bezüglich der Funktionalität von Maschinen und Produkten sofort und persönlich zu reagieren. Dazu wird allen Produkten beim Versand oder bei der Übergabe ein Feedbackbogen zur Servicequalität beigelegt.

Um die Kundenzufriedenheit zu steigern, hat die Böcker AG einen weiteren Feedbackbogen entwickelt, der den Käufern von Großgeräten vier Wochen nach dem Versand zugeschickt wird. Die Rücklaufquote innerhalb der vergangenen Jahre betrug um die 50 Prozent. Sobald eine Bewertung unter der Note 2 vorliegt, erfolgt eine Reaktion: Der Kunde erhält eine Rückmeldung, und die Beanstandung wird intern auf Optimierung geprüft.

Geschäftsfelder

- Eigenes Service Center mit über 40 Mitarbeitern
- 24-h-Service
- Kundenberatung/-schulung
- Einweisungen und Bedienschulungen
- Ersatzteilservice – auf Wunsch mit Lieferung am Folgetag
- Mietservice
- Ersatzgeräte
- Reparaturservice
- Sachkundigenprüfungen nach UWW/ Sachverständigenprüfungen
- TÜV-Prüfungen für den Straßenverkehr
- 50 Servicefahrzeuge mit GPS-Ortung
- Kundendienstwochen im Bundesgebiet

GRI-LEISTUNGSINDIKATOREN

G3- Kernindikatoren

Status



1. Vision und Strategie		
1.1	Vorwort des Vorstands- oder Aufsichtsratsvorsitzenden	-
1.2	Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen	Abhängigkeit von Personal- und Lieferantenbeziehungen; Risiken: Marktentwicklung (Bau und Zinsen), 50 % Export Europa, 50 % Inlandslieferungen

2. Organisationsprofil		
2.1	Name des Unternehmens	Böcker-Gruppe
2.2	Wichtigste Marken, Produkte bzw. Dienstleistungen	Seite 4 <ul style="list-style-type: none"> • Baumaschinen: Autokrane, Anhängerkrane, Schrägaufzüge, Senkrechtaufzüge, Industrieaufzüge • Produktionskapazität: insgesamt 2.600 Maschinen • Produktaufteilung: 1.000 Leiterlifte, 160 Fahrzeugaufbauten, 450 Anhängeraufbauten, 120 Zahnstangenaufzüge, 180 Alu-Krane
2.3	Geschäftsbereiche und Unternehmensstruktur	Seite 5
2.4	Hauptsitz des Unternehmens	Werne, Deutschland
2.5	Länder, in denen das Unternehmen tätig ist und Geschäftstätigkeitsschwerpunkte	<ul style="list-style-type: none"> • Eigene Gesellschaften in Deutschland (Hauptsitz Werne, Vertriebs- und Service-Niederlassungen Mitte, Ost, Südwest, Mitte, Nord) • Produktion: Werne, Deutschland • Selbstständige Tochtergesellschaften für Service, Vermietung, Vertrieb: Belgien, Niederlande, Frankreich, Schweiz, Italien
2.6	Eigentümerstruktur und Rechtsform	<ul style="list-style-type: none"> • Familienunternehmen in der 2. Generation • Böcker AG = Holding sämtlicher Tochtergesellschaften • Keine Aktien im Streubesitz
2.7	Märkte	<ul style="list-style-type: none"> • Baubranche: Heben von Menschen und Material bis zu einem Stückgewicht von max. 4 t • Anwendungen: Hochbau, Handwerk, Speditionen • Zielgruppen: Dachdecker, Zimmerleute (ca. 60 % des Umsatzes), Möbelspediteure, Hallenbauer, Handwerker, Vermieter von Baumaschinen
2.8	Größe des berichtenden Unternehmens, einschließlich der folgenden Angaben: Anzahl der Arbeitnehmer, Nettoumsatz, Gesamtkapitalisierung und Anzahl der angebotenen Produkte oder Dienstleistungen	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiter: 383 • Nettoumsatz 2012: 54.547.000 € • Gesamtkapitalisierung: 31 Mio. €, davon 8,75 Mio. € Eigenkapital, 1,9 Mio. € Verbindlichkeiten (Rückstellungen), 20.350.000 € Verbindlichkeiten (Kreditinstitute, Lieferungen, Leistungen und sonstiges), 2,5 Mio € Rangrücktritt (= Eigenkapital) • 5 Geschäftsfelder (Neumaschinen, Service, Miete)

3. Berichtsparameter		
3.1.	Berichtszeitraum	Projektlaufzeit „Change pro CSR“ 1/2012–12/2014
3.2.	Datum der Veröffentlichung des letzten Berichts	Nicht relevant, da erster Bericht
3.3.	Berichtszyklus	Jährlich
3.4.	Ansprechpartner für Fragen zum Bericht	Torsten Schwarze
3.5.	Vorgehensweise bei der Inhaltsbestimmung	-

3. Berichtsparemeter		
3.6.	Bilanzierungsgrenzen des Berichts	Konzernweite Betrachtung (Länder, Standorte)
3.7.	Besondere Beschränkungen des Berichtsumfanges	-
3.8.	Berichterstattung über Joint Ventures, Tochterunternehmen, gepachtete Anlagen und ausgelagerte Tätigkeiten sowie andere Einheiten, die die Vergleichbarkeit der Berichtszeiträume oder der Angaben für verschiedene Organisationen erheblich beeinträchtigen kann	Nicht relevant
3.9.	Erhebungsmethoden und Berechnungsgrundlagen	-
4. Unternehmensführung, Verpflichtungen und Engagement		
4.1.	Führungsstruktur	<ul style="list-style-type: none"> Vorstand der Böcker AG (Robert Böcker, Jens te Kaat) stellt auch die Geschäftsführung der Inlandsgesellschaften (Böcker Maschinenwerke GmbH, Niederlassungen) In den Auslandsgesellschaften jeweils angestellte Geschäftsführer
4.2.	Angabe, ob der Vorsitzende des höchsten Leitungsorgans gleichzeitig Geschäftsführer ist	<ul style="list-style-type: none"> Vorstand = Geschäftsführer = Inhaber
4.3.	Anzahl der Mitgliederanzahl des höchsten Leitungsorgans, die unabhängig oder keine Mitglieder der Geschäftsführung sind	Nicht relevant
4.4.	Mechanismen für Aktionärs- und Mitarbeiterempfehlungen oder -anweisungen an den Vorstand/Aufsichtsrat	Aufsichtsratssitzung 2 Mal jährlich
4.5.	Zusammenhang zwischen der Bezahlung der Mitglieder des höchsten Leitungsorgans, der leitenden Angestellten und der Mitglieder der Geschäftsführung und der Leistung der Organisation	<ul style="list-style-type: none"> Variable Vergütung für Geschäftsführung Leistungsabhängige Bezahlung für leitende Angestellte
4.6.	Mechanismen zur Vermeidung von Interessenkonflikten	<ul style="list-style-type: none"> Betriebsrat Betriebsversammlungen Übergreifende Besprechungsrunden Betriebliches Vorschlagswesen: Böcker-Ideenprogramm (vergütet)
4.7.	Herangehensweise zur Bestimmung der Qualifikation und Erfahrung der Mitglieder des höchsten Leitungsorgans, um die Strategie der Organisation in den Bereichen Wirtschaft, Umwelt und Soziales zu lenken	Persönliches Bewerbungsinterview
4.8.	Intern entwickelte Leitbilder, interner Verhaltenskodex und Prinzipien, die für die ökonomische, ökologische und gesellschaftlich/soziale Leistung der Organisation wichtig sind	<ul style="list-style-type: none"> Führungskräftemeetings zur Bestimmung des aktuellen Stands Übergeordnete Ziele 2012 bis 2016: Wir bei Böcker werden die Profitabilität und Kapitalausstattung verbessern: Jährliches Umsatzwachstum bei einer stabilen Umsatzrendite und schrittweise Erhöhung der Eigenkapitalquote. ... sind verantwortungsvoller und sozial ausgeprägter Arbeitgeber: Darstellung von Böcker als TOP-Arbeitgeber mit sozialer Kompetenz: Hier arbeitet man gern! Das ist unser Rezept gegen den Fachkräftemangel. ... werden unsere Kompetenzen als Technologiestandort weiter ausbauen: Fertigungs- und Entwicklungstiefe halten – Kostenführerschaft erarbeiten, erst dann Verlagerung aus Kapazitätsgründen an Zulieferer im In- und Ausland ... werden unsere Qualitäts- und Innovationsführerschaft weiter ausbauen: Wir tun das Richtige richtig und lassen keine Fehler zu. Unsere Produkte, das sind wir und unsere guten Ideen. Wir denken zu Ende ... und zwar immer!

4.8.		<p>... vermarkten alte wie neue Böcker-Produkte mit gleicher Intensität mit Fokus auf Europa: Konzentration auf Märkten, in denen wir unsere Alleinstellungsmerkmale zur Differenzierung konsequent nutzen können.</p> <p>... sind erfolgreich durch die besten Informationen! Wir nutzen neue Informationstechnologien konsequent und in allen Bereichen: Nicht die Großen fressen die Kleinen, sondern die Schnellen die Langsamen!</p> <ul style="list-style-type: none"> Verhaltens-Kodex: Die Böcker Maschinenwerke GmbH bekennt sich zu den UN GLOBAL COMPACT Grundwerten aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung, die sie wie folgt unterstützt und innerhalb ihres Einflussbereiches in die Praxis umsetzt: <p>1. Menschenrechte Das Unternehmen unterstützt und respektiert den Schutz der internationalen Menschenrechte. Das Unternehmen stellt sicher, dass es sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig macht.</p> <p>2. Arbeitsnormen Das Unternehmen wahrt die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen. Das Unternehmen setzt sich für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit ein. Das Unternehmen setzt sich für die Abschaffung der Kinderarbeit ein. Das Unternehmen setzt sich für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit ein.</p> <p>3. Umweltschutz Das Unternehmen folgt im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip. Das Unternehmen ergreift Initiativen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern. Das Unternehmen beschleunigt die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien.</p> <p>4. Korruptionsbekämpfung Das Unternehmen tritt gegen alle Arten der Korruption ein inkl. Erpressung und Bestechung.</p>
4.9.	Verfahren des höchsten Leitungsorgans, um zu überwachen, wie die Organisation die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Leistung ermittelt und steuert	Strategieworkshops 2 Mal jährlich (1. Strategiebestimmung, 2. Kontrolltermin)
4.10.	Verfahren zur Bewertung der Leistung des höchsten Leitungsorgans, insbesondere im Hinblick auf die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Leistung	<ul style="list-style-type: none"> Wirtschaftsprüfung Aufsichtsrat Konzernlagebericht
4.11.	Erläuterung der Umsetzung des Vorsorgeprinzips	<ul style="list-style-type: none"> Jährliche Abstimmung von Versicherungen EG-Baumusterprüfung für gefährliche Maschinen mit DEKRA, TÜV, BG Projektmanagement bei Produkteinführung Recherche Marktberichte
4.12.	Extern entwickelte ökonomische, ökologische und gesellschaftlich/soziale Vereinbarungen, Prinzipien oder andere Initiativen, die die Organisation unterzeichnet bzw. denen sie zugestimmt hat oder denen sie beigetreten ist	Netzwerk Industrie RuhrOst e.V. (NIRO)
4.13.	Mitgliedschaft in Verbänden bzw. nationalen/internationalen Interessenvertretungen	<ul style="list-style-type: none"> VdMA Verband Deutscher Maschinen und Anlagenbau e.V. Netzwerk Industrie RuhrOst e.V. (NIRO)

4.13		<ul style="list-style-type: none"> • BBI Bundesverband der Baumaschinen- Baugeräte- und Industriemaschinenfirmen e.V. • Aktion Dach – Gemeinschaftsaktion des ZVDH, der Mitglieder und Unternehmen der Bedachungsindustrie • IPAF International Powered Access Federation • FEDEMAC The European Organisation of National Removals Associations • Bundesinnung Gerüstbau
4.14	Einbezogene Stakeholder-Gruppen	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiter • Kunden • Lieferanten • Geldgeber • Gemeinde
4.15	Auswahlkriterien für die einbezogenen Stakeholder	Regionale Lieferanten für kurze Wege (50–80 km) und bessere Kommunikation hinsichtlich neuer Produkte
4.16	Ansätze für die Einbeziehung von Stakeholdern, einschließlich der Häufigkeit der Einbeziehung unterschieden nach Art und Stakeholder-Gruppe	<ul style="list-style-type: none"> • Kunden: Haus- und externe Messen; Demonstrationstage/ Tag der offenen Tür, deutschlandweite Servicewochen, Infostände beim Dachdeckereinkauf, Kundenbefragungen • Mitarbeiter: Mitarbeiterversammlungen, Besprechungen 1–2 Mal wöchentlich, „Arbeitsfortschrittsgespräche“ • Lieferanten: Audits bei Produkteinführungen, Anforderung von Ursprungszeugnissen von Lieferanten
4.17	Wichtige Fragen und Bedenken, die durch den Einbezug der Stakeholder aufgeworfen wurden und Angaben dazu, wie die Organisation auf die Fragen und Bedenken – auch im Rahmen der Berichterstattung – eingegangen ist	siehe PR5



Ökonomie		
EC1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert, einschließlich Einnahmen, Betriebskosten, Mitarbeitergehälter, Spenden und andere Investitionen in die Gemeinde, Gewinnvortrag und Zahlungen an Kapitalgeber und Behörden	–
EC2	Finanzielle Folgen bzw. Chancen und Risiken des Klimawandels für die Unternehmensaktivitäten	Erneuerbare Energien stellen einen interessanten, chancenreichen Markt dar, z.B. Aufzüge für Windkraftanlagen in Fachwerkbauweise, Solarpools etc.
EC3	Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen	<ul style="list-style-type: none"> • Weihnachts- und Urlaubsgeld • Betriebliche Altersvorsorge: Vermittlung und Zuschüsse (bis zu 75 %) zur Direktversicherung; Beratungsangebot durch Versicherungsmakler; von 65–70 % der Mitarbeiter genutzt; finanziert durch Entgeltumwandlung • Vermögenswirksame Leistungen auch für Bausparen • Evtl. Berufsfähigkeitsversicherung • Angebote für freiwillige Gesundheitsuntersuchungen • Arbeitskleidung und Waschservice gegen kleinen Unkostenbeitrag; mehrheitlich vom Unternehmen finanziert • Lifte für Mitarbeiter mit Behinderung
EC4	Bedeutende finanzielle Zuwendungen der öffentlichen Hand	<ul style="list-style-type: none"> • Geförderte F-Projekte in Zusammenarbeit mit dem Lehrstuhl IPS der TU Dortmund und dem Netzwerk Industrie RuhrOst e.V. (NIRO): RoRaRob (bis 03/13), „Change pro CSR“ (bis 12/2014) • Geförderte Entwicklungsprojekte: ZIM, Lackieranlage nach neuestem ökologischen Standard • Zinsbegünstigte Darlehen über die KfW-Bank
EC5	Spanne des Verhältnisses der Standard-Eintrittsgehälter zum lokalen Mindestlohn an wesentlichen Geschäftsstandorten	Die Gehälter für die Mitarbeiter in Verwaltung, Entwicklung und Produktion (Deutschland) orientieren sich an den Tarifverträgen der IG-Metall und liegen i.d.R. darüber

EC6	Geschäftspolitik, -praktiken und Anteil der Ausgaben für Vor-Ort-Zulieferer	<ul style="list-style-type: none"> • Angesetzt ist ein Umkreis von ca. 100 km • Ca. 40 % des 2012 eingekauften Materials (ermittelt über Lieferantenumsatz) wurden von Vor-Ort-Zulieferern bezogen
EC7	Verfahren für die Einstellung von lokalem Personal und Anteil von lokalem Personal an den Posten für leitende Angestellte an wesentlichen Geschäftsstandorten	<ul style="list-style-type: none"> • Stellenanzeigen in den lokalen Tageszeitungen • Engagement im Netzwerk Industrie RuhrOst e.V. (NIRO) • 100 % lokales Personal
EC8	Entwicklung und Auswirkungen von Investitionen in die Infrastruktur und Dienstleistungen, die vorrangig im öffentlichen Interesse erfolgen – durch kommerzielles Engagement, Sachleistungen oder Pro-bono-Arbeit	Seite 5
EC9	Verständnis und Beschreibung der Art und des Umfangs wesentlicher indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen	<ul style="list-style-type: none"> • Markt ist insgesamt lokal stark zyklisch, aber global ein Wachstumsmarkt • Ausgleich der Zyklen durch breite Produkt- und Marktdiversifizierung und umfassende Produktbetreuung über den kompletten Produktlebenszyklus



Ökologie		
EC1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	<ul style="list-style-type: none"> • Zwei Hauptmaterialien: Stahl und Aluminium • Ansonsten Kunststoffe, Rotguß u. a.
EN2	Anteil von Recyclingmaterial am Gesamtmaterialeinsatz	<ul style="list-style-type: none"> • Recycelte Materialien werden nicht eingesetzt • Bei der Bearbeitung entstehende Abfälle werden recycelt
EN3	Direkter Energieverbrauch nach Primärenergiequellen	• Strom (2012): 1.863.000 kWh • Gas (2012): 2.415.000 kWh
EN4	Indirekter Energieverbrauch nach Primärenergiequellen	–
EN6	Initiativen zur Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen mit höherer Energieeffizienz und solchen, die auf erneuerbaren Energien basieren sowie dadurch erreichte Verringerung des Energiebedarfs	Zugekaufte Motoren sind auf dem neuesten energetischen Entwicklungsstand
EN7	Initiativen zur Verringerung des indirekten Energieverbrauchs und erzielte Einsparungen	Seite 7
EN8	Gesamter Wasserverbrauch nach Quellen	• 27.09.2011 – 25.09.2012: 1.890 m
EN11	Flächennutzung in und an Schutzgebieten	Nicht relevant
EN12	Wesentliche Auswirkungen auf die Biodiversität in Schutzgebieten und in Gebieten mit hohem Biodiversitätswert außerhalb von Schutzgebieten	Nicht relevant
EN16	Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen	Wird nicht erfasst
EN17	Andere relevante Treibhausgasemissionen	Nicht relevant
EN19	Ozonabbauende Emissionen nach Gewicht	Nicht relevant
EN20	NO _x , SO _x und andere wesentliche Luftemissionen nach Art und Gewicht	Nicht relevant
EN21	Abwassereinleitungen nach Art und Einleitungsort	Wird nicht erfasst
EN22	Abfallgewicht nach Art und Entsorgungsmethode	<ul style="list-style-type: none"> • Strikte Müll- und Abfalltrennung • Zentrale Entsorgung/Verwertung des Abfalls/ Schrott über die DOGA • 94–98 % der Abfälle sind recycelbar
EN23	Anzahl und Volumen wesentlicher Freisetzung	Nicht relevant
EN26	Initiativen zur Verringerung von Umweltauswirkungen der Produkte und Dienstleistungen und Ausmaß	Einsatz von Bioöl in den Produkten
EN27	Anteil in Prozent der verkauften Produkte, bei denen das dazugehörige Verpackungsmaterial zurückgenommen wurde, aufgeteilt nach Kategorie	Teilnahme an der Verpackungsrücknahme von „interseroh“; 2012 wurden so 7,5 t des von Böcker in den Verkehr gebrachten Verpackungsmaterials verrechnet
EN28	Geldbußen/Sanktionen wegen Nichteinhaltung von Umweltauflagen	Nicht relevant



Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen	
LA1	<p>Mitarbeiter nach Beschäftigungsart, Arbeitsvertrag und Region</p> <p>Stand April 2013: Mitarbeiterzahl gesamt: 380</p> <ul style="list-style-type: none"> • 112 Angestellte • 303 Arbeiter • 33 Auszubildende • 4 Bachelor of Engineering <p>Standortverteilung</p> <ul style="list-style-type: none"> • 343 Mitarbeiter am Hauptsitz in Werne + Niederlassungen in Deutschland • 37 Mitarbeiter in Auslandsgesellschaften <p>Fachbereiche</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25 Mitarbeiter Konstruktion & Entwicklung • 52 Mitarbeiter Kundenservice & Reparatur • 25 Mitarbeiter Vertrieb & Auftragsbearbeitung <p>Auszubildende</p> <ul style="list-style-type: none"> • 4 Industriekaufleute • 19 Feinwerkmechaniker • 1 Technischer Zeichner/-in • 4 Bachelor of Engineering
LA2	Mitarbeiterfluktuation in Prozent nach Altersgruppe, Geschlecht und Region Mitarbeiterfluktuation liegt bei ca. 2,3 %
LA4	Mitarbeiter mit Tarifverträgen Nicht relevant
LA5	Mitteilungsfristen in Bezug auf wesentliche betriebliche Veränderungen Nicht relevant
LA6	<p>Prozentsatz der Gesamtbelegschaft, der in Arbeitsschutzausschüssen vertreten wird, die die Arbeitsschutzprogramme überwachen und darüber beraten</p> <p>ca. 2 % der Belegschaft:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 Sicherheitsfachkraft • 5 Sicherheitsbeauftragte <p>verteilt auf die verschiedenen Bereiche; regelmäßige Treffen mit der Werksärztin</p>
LA7	<p>Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie Summe der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region</p> <ul style="list-style-type: none"> • Statistik nur bei meldepflichtigen Unfällen • 2012: 110 Ausfalltage
LA8	<p>Unterricht, Schulungen, Beratungsangebote, Vorsorge- und Risikokontrollprogramme, die Mitarbeiter, ihre Familien oder Gemeindemitglieder in Bezug auf ernste Krankheiten unterstützen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gripeschutzimpfungen, Seh- und Hörtests, Pflichtuntersuchungen • Persönlicher Gehörschutz für jeden Mitarbeiter gegen geringen Unkostenbeitrag, größtenteils vom Unternehmen finanziert
LA10	Aus- und Weiterbildungsstunden nach Mitarbeiterkategorien -



Menschenrechte		
HR1	Investitionsvereinbarungen mit Menschenrechtsklauseln oder -prüfungen	Keine; wird vorausgesetzt bei regionalem und deutschland-weitem Bezug von Teilen
HR2	Lieferantenzahl, die in Bezug auf Menschenrechte geprüft wurde, sowie ergriffene Maßnahmen	0; wird vorausgesetzt bei regionalen und deutschen Zulieferern, Prüfung evtl. andeuten
HR4	Anzahl der Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen	0; ansonsten 1 Datensicherheitsbeauftragter, Betriebsrat (9 Mitarbeiter)
HR5	Geschäftstätigkeiten mit Gefährdung für Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen	Keine
HR6	Geschäftstätigkeiten mit erhöhtem Risiko auf Kinderarbeit und Gegenmaßnahmen	Keine
HR7	Geschäftstätigkeiten mit erhöhtem Risiko auf Zwangs- oder Pflichtarbeit und Gegenmaßnahmen	Keine



Gesellschaft		
S01	Bewertung/Regelung der Auswirkungen von Geschäftstätigkeiten auf den Standort	Freiwillige Lärmmessung (Lärmschutzgutachten) beim Bau einer Halle
S02	Anteil/Anzahl der auf Korruptionsrisiken überprüften Geschäftsbereiche	0
S03	Zur Korruptionsvermeidung geschulte Mitarbeiter in Prozent	0
S04	Maßnahmen nach Korruptionsvorfällen	Nicht relevant
S05	Positionen und Teilnahme an politischer Willensbildung und Lobbying	Keine
S08	Geldbußen/Auflagen wegen Gesetzesverstößen	Keine



Produktverantwortung		
PR1	Lebenszyklusstadien von Produkten, in denen Sicherheits- und Gesundheitsauswirkungen analysiert wurden	<ul style="list-style-type: none"> • Bei gefährlichen Maschinen Sicherheitsprüfung nach Norm und freiwillige Baumusterprüfung • Maschinenfertigung nach Maschinenrichtlinie 2006/42/EG • Abnahme der fahrbaren Geräte durch den TÜV; demzufolge entsprechen sie auch der Straßenverkehrszulassungsordnung • Teilweise COC-Abnahme für Geräte; dadurch kann die Maschinenabnahme beim EU-Export entfallen • Zertifizierung nach DIN EN ISO 9001
PR3	Art, Umfang und Verfahren zur Produktkennzeichnung	Nicht relevant
PR5	Praktiken im Zusammenhang mit Kundenzufriedenheit einschließlich der Ergebnisse von Umfragen zur Kundenzufriedenheit	Seite 8
PR6	Programme zur Einhaltung von Gesetzen und Vereinbarungen in der Werbung	Keine
PR9	Wesentliche Geldbußen für Gesetzesverstöße in Bezug auf die Nutzung von Produkten und Dienstleistungen	Keine

IMPRESSUM

Herausgeber:
Böcker Maschinenwerke GmbH

Redaktion:
teampenta GmbH & Co. KG

Konzeption und Gestaltung:
teampenta GmbH & Co. KG

Druck:
Lorem Ipsum



Wir sind die Höhe.

Böcker Maschinenwerke GmbH

Lippestraße 69-73

59368 Werne

Deutschland

Tel. +49 (0) 23 89/79 89-0

Fax +49 (0) 23 89/79 89-9000

info@boecker-group.com



Die vorliegende Broschüre entstand im Rahmen des Projektes „Change pro CSR“, das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Europäischen Sozialfonds als Teil des Programms „CSR – Gesellschaftliche Verantwortung im Mittelstand“ gefördert wird.