



ZUSAMMENGEFASSTER
NICHTFINANZIELLER BERICHT
DER HANSEYACHTS AG

GESCHÄFTSJAHR 2017/18

Inhaltsverzeichnis

Über diesen Bericht	2
Geschäftsmodell	2
Umweltbelange	3
Betriebliches Umweltmanagement	3
Arbeitnehmerbelange	5
Arbeitsicherheit	5
Bindung und Qualifizierung von Mitarbeitern	5
Vielfalt und Chancengleichheit	6
Sozialbelange	8
Gesellschaftliche Verantwortung	8
Achtung der Menschenrechte & Bekämpfung von Korruption und Bestechung	9
Compliance und Menschenrechte im Unternehmen	9
Compliance und Menschenrechte in der Lieferkette	10
Kundenbelange	11
Kundenzufriedenheit, Produktsicherheit und Schutz von Kundendaten	11

Über diesen Bericht

Der HanseYachts AG Konzern (kurz: „Konzern“ oder „HanseGroup“) ist gemäß dem Gesetz zur "Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz)" für das Geschäftsjahr 2017/18 erstmals zur Aufstellung einer nichtfinanziellen Erklärung verpflichtet. Dieser Berichtspflicht gemäß §§ 315b und 315c i.V.m. 289c bis 289e HGB wird durch den vorliegenden gesonderten zusammengefassten nichtfinanziellen Bericht nachgegangen.

Die gemachten Angaben gelten hierbei generell für den gesamten Konzern. Der Konzern umfasst den im Geschäftsbericht beschriebenen Konsolidierungskreis (siehe *Konzernanhang (IFRS)* im Geschäftsbericht 2017/18, Kapitel *Konsolidierungsgrundsätze*). Konzepte, die nur auf einzelne Bereiche oder Standorte zutreffen, werden als solche gekennzeichnet.

Die HanseGroup orientierte sich bei der Berichtserstellung an den Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI Standards 2016), welche als Rahmenwerk für die Identifikation wesentlicher Themen nach „GRI 101: Grundlagen“ und für die Beschreibung der Managementansätze nach „GRI 103: Managementansatz“ berücksichtigt wurden.

Die Identifikation wesentlicher nichtfinanzieller Themen im Sinne des §289c Abs. 3 HGB erfolgte in einem mehrstufigen Prozess unter Beteiligung von Geschäftsführung und Fachabteilungen. Für diesen Bericht sind diejenigen Themen relevant, die große Bedeutung für Geschäftstätigkeit, -verlauf und Lage der HanseGroup, sowie wesentliche Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Aspekte haben. Auf Grundlage dieser Anforderungen wurden die folgenden Berichtsinhalte ausgewählt:

Nichtfinanzieller Aspekt	Sachverhalte, die gem. § 289c Abs. 3 HGB als wesentlich definiert sind
Umweltbelange	Betriebliches Umweltmanagement
Arbeitnehmerbelange	Arbeitssicherheit, Bindung & Qualifizierung von Mitarbeitern, Vielfalt & Chancengleichheit
Sozialbelange	Gesellschaftliche Verantwortung
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Bekämpfung von Korruption und Bestechung im Unternehmen und in der Lieferkette
Achtung der Menschenrechte	Schutz der Menschenrechte im Unternehmen und in der Lieferkette
Kundenbelange*	Kundenzufriedenheit, Produktsicherheit, Schutz von Kundendaten

* Zusätzlich zu den gesetzlich geforderten Mindestaspekten identifizierter wesentlicher Aspekt.

Der Ansatz zum Risikomanagement der HanseGroup verfolgt das Ziel, Risiken möglichst zu vermeiden oder, wo möglich, entsprechend abzusichern. Hierzu ist ein internes Risikofrüherkennungssystem implementiert. Im Zuge des nichtfinanziellen Berichts sind gemäß §289c Abs. 3 HGB wesentliche Risiken berichtspflichtig, die sehr wahrscheinlich schwerwiegend negative Auswirkungen haben. Risiken, die im Berichtszeitraum über das Risikomanagement anhand der Nettomethode, also nach Berücksichtigung von Gegenmaßnahmen, identifiziert wurden, sind im Kapitel *Chancen- und Risikobericht* des Konzernlageberichts beschrieben.

Geschäftsmodell

Die HanseGroup gehört zu den weltweit führenden Herstellern von Segelyachten und Motorbooten mit einer Rumpflänge von ca. 29 bis 67 ft (= 9 – 21 m). Das Geschäftsmodell der HanseGroup ist umfassend im zusammengefassten Lagebericht im Kapitel *Grundlagen des Konzerns* dargestellt.

Umweltbelange

Betriebliches Umweltmanagement

Als produzierendes Unternehmen ist die Geschäftstätigkeit der HanseGroup mit unmittelbaren Auswirkungen auf die Umwelt verbunden. Im Zusammenhang mit der Herstellung von Segel- und Motorjachten werden Luftschadstoffe emittiert, es fallen Abfallströme an, darunter auch Sondermüll-Fractionen, und es kommen energieintensive Produktionsmethoden zum Einsatz.

Glasfaserverstärkte Kunststoffe (GfK) bilden eine wichtige Komponente zahlreicher Modelle der HanseGroup, insbesondere in der Herstellung von Rümpfen und Decks. Während der Herstellung von GfK werden unter anderem gesundheitsschädliche Emissionen aus Styrol und Aceton in den Werkshallen freigesetzt. Zusätzlich bilden sich bei der Weiterverarbeitung von GfK gesundheitsschädliche Feinstäube. Diese Emissionen und Feinstäube unterliegen gesetzlichen Grenzwerten. Im Zuge der Herstellung von GfK und weiterer Bootsteile kommen außerdem Gefahrenstoffe zum Einsatz, die gängigen Vorgaben zu Lagerung, Transport und Entsorgung unterliegen. Dementsprechend werden mögliche Belastungen der Umwelt durch das Konzept des betrieblichen Umweltmanagements adressiert, wohingegen Schadstoffbelastungen und Gefahrenstoffe in Innenräumen im Rahmen von Arbeitsschutzmaßnahmen behandelt werden.

Ziele:

Gemäß der internen Ethikrichtlinie des Konzerns soll sichergestellt werden, dass die direkten Aktivitäten der HanseGroup der Umwelt keine Schäden zufügen. Im Rahmen des betrieblichen Umweltmanagements zielt die HanseGroup auf die Rechtskonformität ihrer Produktionsprozesse ab und versucht zeitgleich Energieverbräuche und schädliche Emissionen zu reduzieren.

Zentrale Maßnahmen & Due-Diligence-Prozesse:

Die HanseGroup verfolgt im betrieblichen Umweltmanagement einen präventiven Ansatz und konzentriert sich darauf, Umweltschäden möglichst vorzubeugen.

Um gesundheitsschädliche Emissionen zu reduzieren, installierte der Konzern 2016 ein Aktivkohlefiltersystem zur Reinigung der Abluft am Standort der „Technologie Tworzyw Sztucznych Sp.z o.o.“ kurz „TTS“) welche in Goleniów (Polen) die GfK-Bauteile für den Yachtbau der HanseGroup herstellt. Zudem kommt seit 2016 in der Produktion von GfK-Komponenten für ausgewählte Modelle ein so genanntes geschlossenes Verfahren zur Anwendung, wodurch sich Ressourceneinsatz und Emissionen, im Vergleich zu konventionellen Verfahren, deutlich reduzieren lassen.

Für sicheren und umweltschonenden Transport, Lagerung und Entsorgung von Gefahrgütern, wie zum Beispiel Styrol, werden die gesetzlichen Vorgaben beachtet. So unterliegen Gefahrguttransporte zum Beispiel dem *Europäischen Übereinkommen über die internationale Beförderung gefährlicher Güter auf der Straße* (kurz „ADR“). Die Entsorgung von Sondermüll erfolgt unter jährlichen Genehmigungen und durch externe Dienstleister. Eine Reduktion der konventionellen Abfallmengen wird durch die Verwendung optimierter Schnittmuster und Formen, sowie durch die Nutzung von Holzabfällen durch eine spezielle Heizanlage am Standort Greifswald erreicht.

Abgesehen von diesen zentralen Maßnahmen verfolgt die HanseGroup Due-Diligence-Prozesse, also Verfahren zur Erkennung, Verhinderung und Abschwächung von bestehenden oder möglichen negativen Auswirkungen. Um sicherzustellen, dass keine umwelt- und gesundheitsschädlichen Emissionen austreten, wird die Abluft aus der Produktion regelmäßig hinsichtlich der Grenzwerte von Styrol und

Aceton überprüft. Im Zuge der regelmäßigen Begehung durch den Arbeitsmedizinischen und Sicherheitstechnischen Dienst (kurz „ASD“) wird zudem die korrekte Lagerung und Handhabung von Gefahrstoffen überprüft.

Zur Einhaltung gesetzlicher Anforderungen an das Energiemanagement werden regelmäßig Energieaudits durchgeführt. Zusätzlich wird auf die Einhaltung geltender Bauvorschriften bezüglich Energieeffizienz geachtet. Da energieintensive Prozesse vor allem in der Produktion Anwendung finden, wird der Energiewirkungsgrad der verwendeten Maschinen regelmäßig überprüft, und durch Nach- und Umrüstungen verbessert. So wurde im Geschäftsjahr 2017/18 die Verwendung von Vakuumpumpen pilotiert und wird gegebenenfalls im kommenden Jahr ausgeweitet. Da der allgemeine Energieverbrauch der Produktion trotz Energiesparmaßnahmen hoch ist, wird zur Minimierung der Umweltauswirkungen auf die Energieversorgung einzelner Standorte durch Ökostrom und/oder Fernwärme gesetzt.

Ergebnisse:

Durch den verwendeten Aktivkohlefilter können die Styrolemissionen fast vollständig gebunden werden. Die HanseGroup erfüllt die gesetzlichen Vorgaben bezüglich Emissionen, Energieverbrauch und Gefahrgut.

Arbeitnehmerbelange

Qualifizierte und motivierte Arbeitskräfte bilden eine der zentralen Ressourcen der HanseGroup. Aus diesem Grund legt der Konzern besonderen Wert darauf, seinen Mitarbeitern ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten sowie durch Aus- und Weiterbildung die passende Qualifizierung für anspruchsvolle Tätigkeiten in administrativen und gewerblichen Bereichen sicherzustellen. Die Grundlage hierfür bildet ein sicheres Arbeitsumfeld.

Arbeitssicherheit

Ziel:

Die HanseGroup gewährleistet die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeiter, insbesondere in produzierenden Bereichen.

Zentrale Maßnahmen & Due-Diligence-Prozesse:

Um das Wohlergehen der Mitarbeiter sicherzustellen werden die gesetzlichen Vorgaben des Arbeitsschutzes befolgt. Aufgrund der Produktionsstruktur der HanseGroup, die auf den Einsatz von Chemikalien und diversen Maschinen angewiesen ist, bilden Betriebsanweisungen zur Luftreinhaltung und Schallminimierung zentrale Maßnahmen des betrieblichen Arbeitsschutzes. Diese Vorgaben werden, zum Beispiel, durch den Einsatz von Luftumwälzungsanlagen in Produktionshallen umgesetzt. Zudem existieren Brandschutzmaßnahmen in Form von Brandmeldezentralen, Feuerschutzwände, Rauchentlüftungsanlagen sowie Sprinkleranlagen.

Zur Erkennung möglicher Gefährdungen sowie zur Identifikation von Handlungsbedarf und zur Ableitung von Maßnahmen, finden regelmäßige Begehungen des Betriebsgeländes durch den ASD statt. Hierbei werden unter anderem Gefahrgutlagerung, Emissionen und Feinstaub innerhalb von Gebäuden, sowie weitere Gefahren für die Gesundheit der Mitarbeiter überprüft. Regelmäßige Messungen der Raumluft in Produktionsgebäuden dienen der Überwachung der Schadstoffbelastung, welche gegebenenfalls durch eine Anpassung der Luftumwälzungsanlagen geregelt wird. Zur Vermeidung erhöhter Staubbelastung werden zusätzliche Messungen und Reinigungsmaßnahmen vorgenommen.

Ergebnisse:

Durch die implementierten Maßnahmen und Prozesse erzielt die HanseGroup einen hohen Grad an Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeiter. Dies schlägt sich in einer Krankenquote von 7,2% (im Vorjahr 6,9%) und 40,7 Unfällen auf 1 Mio. Arbeitsstunden (im Vorjahr 36,8) nieder.

Bindung und Qualifizierung von Mitarbeitern

Ziel:

Das Gewinnen und Halten qualifizierter Führungs- und Fachkräfte stellen ein wichtiges Anliegen des Konzerns dar.

Zentrale Maßnahmen & Due-Diligence-Prozesse:

Da der Bau von Segel- und Motoryachten spezialisiertes Wissen erfordert, kommt der Aus- und Weiterbildung von Fachkräften eine große Bedeutung zu. Hierfür verfügt die HanseGroup am Standort Greifswald über zehn Ausbildungsplätze. Zudem bietet der Konzern seit 2016, in Kooperation mit der Universität Stralsund, einen dualen Studienplatz im Bereich Maschinenbau mit Schwerpunkt Schiffsbau an. Dieser wurde jedoch bisher noch nicht in Anspruch genommen.

Weitere Angebote zum Einlernen und Weiterbilden von Mitarbeitern bestehen an allen Standorten. Über das Talent Management der einzelnen Standorte werden im Zuge von Mitarbeitergesprächen Weiterbildungspotential und –bedarf auf individueller Ebene identifiziert und Maßnahmen, wie zum Beispiel Schulungen, ergriffen.

Für die polnische Tochter TTS werden Indikatoren zu Mitarbeiterthemen wie Abwesenheit, Krankheit, Überstunden und Fluktuation überwacht. Dazu werden auf den unteren Managementebenen Ziele gesetzt und monatlich überprüft. Darüber hinaus findet bei TTS eine jährliche Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit statt, auf deren Basis unterstützende Maßnahmen für die Arbeitnehmer abgeleitet werden.

Aufgrund der Saisonabhängigkeit des Yachtgeschäfts besteht branchenweit ein vergleichsweise hoher Anteil der Belegschaft in den produzierenden Abteilungen aus Leiharbeitern. Die HanseGroup möchte ihren Mitarbeitern ein sicheres und konstantes Arbeitsumfeld bieten, und versucht deshalb möglichst viele Leiharbeiter in Festanstellungen zu übernehmen.

Davon abgesehen soll den Mitarbeitern durch situationsgerechte Arbeitsmodelle, wie zum Beispiel zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sowie durch freizeitnahe Angebote, wie kostenfreie Segelkurse, ein attraktives Arbeitsumfeld geboten werden.

Ergebnisse:

Aufgrund der implementierten Maßnahmen konnte der Konzern die angemessene Qualifikation seiner Mitarbeiter und ein attraktives Arbeitsumfeld gewährleisten. So gelang es der HanseGroup, zum Beispiel, im Geschäftsjahr 2017/18 einen Teil der bisherigen Leiharbeiter in die Festanstellung zu übernehmen. Die Attraktivität des Arbeitsumfelds schlägt sich auch in der niedrigen Fluktuationsquote nieder: 1,56% in administrativen Bereichen (im Vorjahr 1,59%) und 2,81% in produzierenden Bereichen (im Vorjahr 3,28%).

Als steuerungsrelevante, nichtfinanzielle Kennzahl wird zudem die Mitarbeiteranzahl regelmäßig an die Geschäftsführung berichtet. Die Belegschaftsstruktur setzte sich im Berichtszeitraum wie folgt zusammen:

Anzahl der Mitarbeiter (Durchschnitt)

	2017/18	2016/17
Angestellte	254	222
Gewerbliche Mitarbeiter	1.261	1.092
Gesamt	1.515	1.314

Vielfalt und Chancengleichheit

Ziel:

Um ein attraktives, effektives und faires Arbeitsumfeld zu bieten, sollen Vielfalt und Chancengleichheit unterstützt werden. Unter anderem ist die HanseYachts AG als börsennotierte Gesellschaft gesetzlich verpflichtet, Zielgrößen für den Anteil von Frauen im Aufsichtsrat, im Vorstand und in den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands festzulegen. Der Aufsichtsrat hat beschlossen, die Zielgröße für den Anteil von Frauen im Aufsichtsrat auf 1/6 und im Vorstand auf 33,33 % bis zum 30. Juni 2018 festzulegen. Für die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands hat der Vorstand jeweils eine Zielgröße von 20 % bis zum 30. Juni 2018 festgelegt.

Zentrale Maßnahmen & Due-Diligence-Prozesse:

Die Belegschaft des Unternehmens ist durch eine Vielfalt an Herkunftsländern und Kulturen geprägt. Um die Integration von Mitarbeitern verschiedener Nationalitäten und Generationen zu fördern werden Sprachkurse angeboten, und es findet im Zuge von Mitarbeitergesprächen und Schulungen eine Sensibilisierung für kulturelle Differenzen sowie ein harmonisches und effektives Zusammenarbeiten statt.

Ergebnisse:

Aufgrund der Integrationsmaßnahmen verfügt die HanseGroup über eine heterogene Belegschaft, die effektiv zusammenarbeitet. Die Zielgrößen zur Förderung der Teilhabe von Frauen in Führungspositionen wurden zum Ende des Berichtszeitraums nicht erreicht. Aufsichtsrat und Vorstand bestanden zum 30. Juni 2018, wie bereits zum Zeitpunkt der Zielfestlegung, ausschließlich aus männlichen Mitgliedern. Grund hierfür ist, dass bis zum Ende des Berichtszeitraums keine Neuwahlen zum Aufsichtsrat stattfanden, bzw. keine Erweiterung des Vorstands angezeigt war. In den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands betrug der Anteil der Frauen zum Ende des Berichtszeitraums 6,7%.

Sozialbelange

Gesellschaftliche Verantwortung

Als wirtschaftlichem Akteur kommt der HanseGroup gesellschaftliche Verantwortung, insbesondere auf lokaler Ebene, zu.

Ziel:

Ziel der HanseGroup ist es, die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung vor Ort zu fördern und die Interessen lokaler Anspruchsgruppen zu berücksichtigen.

Zentrale Maßnahmen & Due-Diligence-Prozesse:

Dem Konzern fällt als größtem privaten Arbeitgeber am Standort Greifswald eine zentrale Rolle für die lokale Wirtschaft und Gesellschaft zu. Die HanseGroup misst dieser Rolle große Bedeutung zu, weshalb Maßnahmen zur Wahrnehmung der gesellschaftlichen Verantwortung direkt der Unternehmensleitung unterstellt sind.

Durch ihre Geschäftsaktivität bietet die HanseGroup finanzielle und gesellschaftliche Entwicklungsmöglichkeiten. Um seine Geschäftstätigkeit mit den Interessen von Anwohnern abzustimmen, sucht der Konzern hierzu den Dialog und setzt, zum Beispiel bei der Entwicklung von Expansionsplänen am Standort Greifswald, auf die Kooperation mit der Stadtverwaltung.

Die HanseGroup engagiert sich in Gremien und Netzwerken auf lokalpolitischer Ebene. So ist zum Beispiel Dr. Jens Gerhardt (Vertriebsvorstand und Sprecher des Vorstands) im Beirat der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Vorpommern (WFG Vorpommern). Das Gremium hat zur Aufgabe, die Arbeit der WFG Vorpommern beratend und unterstützend zu begleiten und eine Verankerung zwischen Wirtschaftsförderung, regionalen Unternehmen sowie Institutionen zu bieten. Zudem tritt der Konzern als Sponsor lokaler Events und Initiativen auf, wie zum Beispiel von Sportveranstaltungen oder des „Welcome Center Region Greifswald“, das am 01.07.2018 eröffnet wurde und der Unterstützung von Bürgern vor Ort dient.

Um mögliche negativen Auswirkungen auf die lokale Gesellschaft frühzeitig zu erkennen, diesen vorzubeugen, oder sie gegebenenfalls abzuschwächen, steht die HanseGroup im Austausch mit externen Anspruchsgruppen wie Journalisten, Anwohnern, Investorengruppen und Lokalpolitikern.

Ergebnis:

Durch ihre Geschäfts- und Sponsoringaktivitäten fördert die HanseGroup die lokale Wirtschaft und Gesellschaft.

Achtung der Menschenrechte & Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Die Konformität der Geschäftstätigkeiten des Konzerns mit gesetzlichen Vorgaben und Menschenrechten, sowie die Ablehnung von Korruption und Bestechung sind für die HanseGroup selbstverständlich. Da sich das Beschaffungsvolumen des Unternehmens wertmäßig auf rund 55% der Gesamtleistung beläuft, misst die HanseGroup diesen Themen insbesondere in ihrer Lieferkette eine große Bedeutung zu.

Compliance und Menschenrechte im Unternehmen

Ziel:

Die HanseGroup betrachtet die Einhaltung und Umsetzung gesetzlicher Bestimmungen zur Vermeidung von Korruption und Bestechung sowie zum Schutz der Menschenrechte im Betrieb als ihre selbstverständliche unternehmerische Pflicht.

Zentrale Maßnahmen & Due-Diligence-Prozesse:

Die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften im Betriebsalltag wird durch eine interne Ethikrichtlinie geregelt, die unter anderem Vorgaben gegen Korruption sowie zum Umgang mit Geschenken und Spenden beinhaltet.

Zur Vermeidung und Früherkennung von Compliance-Verstößen hat die HanseGroup Prozesse in Ein- und Verkauf implementiert. Hierzu werden Exportkontrollen zur Vermeidung von Geldwäsche und Verkäufen an Terrorverdächtige durchgeführt. Zudem ist ein Mehraugenprinzip im Beschaffungsprozess verankert, welches bei Überschreiten bestimmter Volumina die Freigabe durch Bereichsleiter oder Vorstand erfordert. Des Weiteren bietet ein Hinweisgebersystem sowohl externen, als auch internen Personen die Möglichkeit, Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften und/oder Compliance-Regeln zu melden.

Menschenrechte, wie sie unter anderem in den Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO) formuliert sind, stellen grundlegende Säulen unserer Gesellschaft dar und sollten dementsprechend geschützt werden. Aus diesem Grund fordert die HanseGroup im Rahmen ihrer internen Ethikrichtlinie alle Mitarbeiter zur Einhaltung zentraler Menschenrechte auf. Hierzu zählen insbesondere der Schutz der Privatsphäre, das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen, das Verbot jeglicher Formen von Zwangs- und Kinderarbeit, die Ablehnung von Diskriminierung, sowie das Recht auf Zugang zu grundlegenden Gesundheits-, Bildungs- und Wohnungsangeboten.

Ergebnis:

Für das Geschäftsjahr 2017/18 sind der HanseGroup weder Fälle von Korruption und Bestechung, noch Verstöße gegen Menschenrechte im Unternehmen bekannt geworden.

Compliance und Menschenrechte in der Lieferkette

Ziel:

Ziel dieses Konzeptes ist die Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen sowie Korruption und Bestechung in der Lieferkette der HanseGroup, insbesondere bei direkten Zulieferern.

Zentrale Maßnahmen & Due-Diligence-Prozesse:

Da die überwiegende Mehrheit der Zulieferer des Konzerns aus dem europäischen Raum stammt, und da ein bedeutender Teil der eingekauften Komponenten, wie Motoren und Navigationselektronik, von Großunternehmen bezogen wird, können für diese direkten Lieferanten bereits vergleichsweise reife Prozesse und ein etabliertes Compliance-Management erwartet werden.

Dennoch ergreift die HanseGroup weitere Maßnahmen, um gesetzeskonformes Verhalten in der Lieferkette sicherzustellen. Bei der Auswahl von Lieferanten verfolgt der Konzern einen risikobasierten Ansatz, wonach Produkte aus konfliktträchtigen Regionen möglichst vermieden werden. Zudem legt die HanseGroup Wert auf die Nachvollziehbarkeit von Produktionsumständen. Dazu werden zu ausgewählten Rohstoffen und Vorprodukten Nachweise zu Produktionsstandorten und –bedingungen von direkten Lieferanten eingefordert. Dies gilt zum Beispiel für den Einkauf von Naturprodukten, wie Holz. Insbesondere Teakholz, welches hauptsächlich für Schiffsdecks eingesetzt wird, gilt als konfliktträchtiger Rohstoff. Durch die Verwendung von Furnieren sowie die Substitution durch synthetische Materialien kann die HanseGroup den Anteil dieses Materials bereits vergleichsweise gering halten. Zusätzlich werden bei Teakholzeinkäufen Informationen zur Herkunft der Bäume von den Lieferanten eingeholt.

Zur Erkennung und Verhinderung negativer Auswirkungen in der Lieferkette führt die HanseGroup jährlich stichprobenartige Audits ihrer bedeutenden Zulieferer durch. Diese Audits dienen in erster Linie der Absicherung von Lieferqualität und –verlässlichkeit. Neben finanziellen Kriterien und der Qualität der Produktionsbedingungen wird hierbei auch das Compliance-Management der Zulieferer überprüft. Die Gefahr von Korruption und Menschenrechtsverletzungen wird außerdem von der Einkaufsabteilung auf Basis des direkten Dialogs mit den Lieferanten und durch Branchenkenntnisse abgeschätzt.

Abgesehen von diesen Maßnahmen bezüglich der Herstellung von Transparenz in der direkten Lieferkette, müssen sich die Lieferanten beim Abschluss von Rahmenverträgen zum Schutz der Rechte Dritter sowie zur Rückverfolgbarkeit der Waren verpflichten.

Ergebnis:

Im Geschäftsjahr 2017/18 wurden 9 Lieferantenaudits durchgeführt. Bei einem der Lieferanten wurden die Prozesse zur Vermeidung von Korruption und Bestechung als mangelhaft eingestuft. Mit diesem Zulieferer wurde der Austausch gesucht, woraufhin dieser die nötigen Richtlinien zur Sicherstellung der Compliance etablierte und die Geschäftsbeziehung aufrechterhalten werden konnte. Außerdem hat die HanseGroup im Berichtszeitraum keine Verstöße gegen Menschenrechte bei ihren Zulieferern festgestellt.

Kundenbelange

Zusätzlich zu den zuvor beschriebenen Aspekten sieht die HanseGroup die Bedürfnisse ihrer Kunden, wie Zufriedenheit und Sicherheit, als weiteres wesentliches Thema an. Dieses wird im Rahmen eines Managementansatzes adressiert, welcher im Folgenden beschrieben wird.

Kundenzufriedenheit, Produktsicherheit und Schutz von Kundendaten

Ziel:

Die HanseGroup möchte durch den Verkauf qualitativ hochwertiger und langlebiger Yachten die Sicherheit und Zufriedenheit ihrer Kunden gewährleisten. Zusätzlich sollen personenbezogene Daten geschützt werden.

Zentrale Maßnahmen & Due-Diligence-Prozesse:

Zur Erreichung dieser Ziele ist die Abteilung für Qualitätssicherung in alle Prozesse von der Warenanlieferung bis hin zur Endkontrolle eingebunden. Sie überwacht die Einhaltung der intern gesetzten Qualitätsstandards und stößt in gegebenen Fällen die Anpassung von Organisations- und Produktionsprozessen an. Dazu zählt auch das Leben einer offenen Fehlerkultur, die zu einer frühzeitigen Identifikation von Mängeln und Schäden, sowie zu kontinuierlicher Verbesserung führt. Gemäß den gesetzlichen Vorgaben werden zudem Prototypen aller Yachtmodelle von einer externen Stelle hinsichtlich ihrer Sicherheit zertifiziert. Des Weiteren erfolgt eine CE-Seetauglichkeitsprüfung der Bootsmodelle, die ermittelt, in welchen Gewässern die Yachten sicher genutzt werden können.

Um Sicherheit und Qualität der Yachten zu gewährleisten, werden vor der Auslieferung von Booten stichprobenartig Testfahrten durchgeführt. Zudem steht die HanseGroup im engen Austausch mit ausgewählten großen Zulieferern, um über verschiedene Dialogformate aufkommende Marktanforderungen frühzeitig zu erkennen und in die Wertschöpfungskette einzubinden. Über Umfragen im Jahr 2016 überprüfte die HanseGroup außerdem die Zufriedenheit ihrer Kunden.

Da die Boote der HanseGroup über unabhängige Händler vertrieben werden, besteht der Kontakt zu Endkunden hauptsächlich auf indirektem Weg. Die Sicherheit von Kundendaten ist dennoch von Relevanz für die HanseGroup, da durch Händler im Rahmen von Messen Informationen zu Kundenkontakten erhoben werden, die auch vom Konzern genutzt werden. Zudem bestehen Berührungspunkte über die Webseite der HanseGroup...

Ergebnis:

Gemäß der EU-Norm zur CE-Seetauglichkeitsprüfung erreichen alle Boote der HanseGroup mindestens Kategorie B, welche deren Seetauglichkeit bis außerhalb von Küstengewässern garantiert.

Der Konzern erzielte im abgelaufenen Geschäftsjahr eine verbesserte Produktqualität und –sicherheit, welche sich anhand des abnehmenden Anteils von Gewährleistungsaufwendungen erkennen lässt: während die Aufwendungen für Gewährleistungsansprüche im Geschäftsjahr 2013/14 bei 1,7% des Umsatzes lagen, konnten sie bis zum vergangenen Geschäftsjahr auf 0,4%¹ reduziert werden. Diese Angaben finden sich auch im Jahresabschluss der HanseGroup wieder (siehe *Konzern-Anhang* zum Konzernabschluss).

¹ Stand nach den ersten drei Quartalen des Geschäftsjahres 2017/18.

Die Ergebnisse der Kundenbefragungen aus dem Jahr 2016 spiegeln zudem die Zufriedenheit mit den Yachten der HanseGroup wieder: im Durchschnitt gaben mehr als 70% der befragten Kunden an, „zufrieden“ bis „sehr zufrieden“ mit den Yachten der HanseGroup zu sein².

² Befragung von Kunden der Marken Hanse, Dehler und Sealine anhand eines Fragebogens, der per Mail verschickt wurde. Ergebnisse basieren auf den Antworten von 183 Kunden. Abgefragt wurde die Kundenzufriedenheit anhand einer sechsstufigen Likert-Skala (von „sehr unzufrieden“ bis „sehr zufrieden“).