

LUDWIG BECK

seit 1861

LUDWIG BECK GESONDERTER NICHTFINANZIELLER KONZERNBERICHT

VORWORT DES VORSTANDS

Unter der Marke LUDWIG BECK betreibt der Konzern Textileinzelhandel im mittel- bis hochpreisigen Segment. Das angebotene Sortiment besteht vorwiegend aus Textilien aber auch aus nichttextilen Produkten wie Kosmetika oder Tonträger. Herzstück des stationären Geschäfts ist das Stammhaus „Kaufhaus der Sinne“ am Münchner Marienplatz. Daneben wird die Dependence HAUTNAH in den FÜNF HÖFEN in München betrieben. Auf seiner Online-Plattform ludwigbeck.de bietet der Konzern parallel eine breite Auswahl exklusiver Kosmetikartikel an, die im gesamten deutschen Sprachraum vertrieben werden. Im Mai 2015 wurde das Filialnetz von WORMLAND in den Konzern eingegliedert. Die Marke WORMLAND steht für stylische Mode für den modeaffinen Mann und bildet die zweite Säule der Geschäftstätigkeit im stationären Bereich. Das Konzept sieht weitgehend den Vertrieb von Fremddmarken vor, die durch Eigenmarken ergänzt werden. Weitere Informationen zum Geschäftsmodell enthält der Konzernlagebericht der Gesellschaft unter Grundlagen des Konzerns.

Der deutsche Modehandel befindet sich weiterhin in einem hoch dynamischen Prozess des tiefgreifenden Umbruchs und der Neuorientierung im stationären Bereich. Das Verhältnis von Anbieter und Kunden erhält dadurch eine Neubewertung. So rückt das Interesse der Kunden an Herkunft und Art der Warenproduktion zunehmend in den Fokus jedes einzelnen und damit auch der Gesellschaft. Auch der LUDWIG BECK Konzern ist Teil dieser Entwicklung, die unter anderem stark durch die von außen wahrgenommene gesellschaftliche Verantwortung gekennzeichnet ist. Der Faktor Nachhaltigkeit ist dabei die entscheidende Triebfeder. Denn nachhaltiges unternehmerisches Handeln bedeutet auch verantwortliches Handeln. Und wahrgenommene Verantwortung mit seinen wesentlichen Aspekten innerhalb der eigenen Organisation, gegenüber den Kunden und der Gesellschaft gehört in Zeiten eines branchenweiten Verdrängungswettbewerbs zu den Schlüssel-Tugenden, mit denen ein modernes Unternehmen seine Marktposition definiert.

Mit unserem Bericht betrachten wir Sachverhalte, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs und der Geschäftsergebnisse sowie die Auswirkungen unserer Tätigkeit auf die nachfolgend beschriebenen Aspekte wesentlich sind. Zugleich wollen wir damit die Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes erfüllen. Im vorliegenden Bericht beziehen sich alle Aussagen grundsätzlich auf den gesamten LUDWIG BECK Konzern. Sollten sich einzelne Aussagen nicht auf den gesamten Konzern beziehen, so wird dies gesondert im Text vermerkt.

Im Konzernlagebericht des Geschäftsberichts 2018 hat LUDWIG BECK unter dem Chancen- und Risikobericht die Risiken bewertet, die auf den Konzern einwirken können. Gravierende Risiken, die im Falle ihres Eintritts sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die nachfolgend beschriebenen Aspekte der Nachhaltigkeit haben können, sind nicht auszumachen.

Ein Rahmenwerk i.S.v. § 289 d HGB wurde nicht genutzt, da wir diese nicht vollumfänglich anwenden.

UMWELTBELANGE

LUDWIG BECK hat das erklärte Ziel, negative Umweltauswirkungen seiner geschäftlichen Tätigkeit auf ein geringstmögliches Maß zu reduzieren. Die Einbettung der Verkaufsstandorte des Konzerns in großstädtische Strukturen und die hohe Kundenfrequenz machen deutlich, wie sehr der Konzern in der Verantwortung steht, inmitten eines stark energiebedürftigen Umfeldes durch eigene Maßnahmen zur Verbrauchssenkung sowie zum bewussten Umgang mit Energie beizutragen.

Ein externer Energie-Berater wurde von LUDWIG BECK damit beauftragt, die Effizienz von Energiebeschaffung und Energieeinsparungen permanent zu überwachen und entsprechende Vorschläge zur Optimierung der Unternehmensführung zu unterbreiten. LUDWIG BECK als ein in Umweltfragen reflektierendes Unternehmen stellt sich dem Thema Energieeinsparung seit langem und verfolgt dieses Berater-Konzept daher schon seit mehreren Jahren. Im Ergebnis wird die kontinuierliche Reduzierung des Energieverbrauchs konsequent umgesetzt, um eine energetisch optimierte Ausstattung als Basis aller ökologischen Bestrebungen zu erreichen. Die vielfältigen Maßnahmen zur Erreichung einer hohen Energieeffizienz im Einzelnen:

- Die **Beleuchtung** in den deutschlandweiten Verkaufsstandorten des Konzerns wurde auch im Berichtsjahr 2018 forciert auf hocheffiziente LED-Beleuchtung umgestellt. Die Verkaufs- und Verwaltungsflächen werden damit weitgehend von sparsamen Verbrauchern ausgeleuchtet.
- LUDWIG BECK und WORMLAND nutzen zur Wärmeversorgung am Münchner Marienplatz **klimafreundliche Fernwärme**. Durch die kombinierte Kraft-Wärme-Erzeugung werden negative Umweltauswirkungen minimiert.
- Der Einsatz von Luftschleiern verhindert **Wärmeverluste**.
- Eine kontinuierliche **Verbrauchsüberwachung** wirkt erhöhtem Energieverbrauch entgegen.
- Des Weiteren bezieht der Konzern zum Teil Strom aus erneuerbaren Energiequellen.



Entsprechend der Vorgaben des Energiedienstleistungsgesetzes (EDL-G §§ 8ff.) werden alle 4 Jahre **Energieaudits** der Norm DIN 16247 durchgeführt. Das nächste Energieaudit steht für das Jahr 2019 an.

Im Ergebnis sollen alle genannten Maßnahmen zu einer Verringerung des Energieverbrauchs führen und damit die klimaschädlichen Emissionen reduzieren.

Ein weiteres umweltkritisches Thema ist der Einsatz von **Verpackungsmaterial**. Als deutschlandweit aktives Handelsunternehmen mit einem großen Kundenaufkommen steht LUDWIG BECK hier besonders in der Pflicht. Daher werden vom Konzern hauptsächlich wiederverwendbare Papiertragetaschen ausgegeben. Nach und nach sollen auch die restlichen Kunststofftüten gegen Papiertüten getauscht werden.

Die aktuellen Diskussionen über Schadstoffbelastungen in der Luft fokussieren sich stark auf die gesundheitlich schädlichen Stickoxide, zu denen Diesel-Fahrzeuge maßgeblich beitragen. LUDWIG BECK ist sich der Verantwortung auf Grund seiner Innenstadtstandorte bewusst und leistet auch hier einen Beitrag zur Luftreinhaltung. Im Berichtsjahr 2018 wurde zusätzlich zum Vorjahr ein weiterer Lastkraftwagen der LUDWIG BECK AG gegen ein Fahrzeug mit der modernsten Dieselschnologie (Euro 6c Norm) ausgetauscht. Für die Zukunft ist auch der Austausch des letzten Lastkraftwagens mit der alten Dieselschnologie geplant.

ARBEITNEHMERBELANGE

Wirtschaftliche Stabilität, Wachstum und Geschäftserfolg des LUDWIG BECK Konzerns beruhen auf dem großen Engagement seiner Mitarbeiter. Ihre Qualifikation, Motivation und Leistungsbereitschaft, ihre emotionale Bindung an das Unternehmen und ihre starke Identifikation mit seinen Zielen sind beispielhaft. Das Wohlergehen der Mitarbeiter ist daher unabdingbar für den langfristigen Erfolg von LUDWIG BECK. Diese Haltung ist in den „Strategischen Führungsleitlinien“ festgeschrieben.

Seit langem gilt im LUDWIG BECK Konzern der Grundsatz, Mitarbeiter in das Zentrum der Bemühungen des Unternehmens zu stellen. Der positive Effekt zeigt sich nicht zuletzt in einer durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit der LUDWIG BECK Mitarbeiter von rund 12 Jahren und der WORMLAND Mitarbeiter von rund 8 Jahren. Auch die geringe Krankheitsquote innerhalb des Konzerns, die einem regelmäßigen Monitoring unterliegt, sehen wir als Indiz für die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter.

Zahlreiche dauerhafte Maßnahmen und Entscheidungen des Managements fördern das überdurchschnittliche Engagement der Mitarbeiter und bewahren dieses hohe Niveau. Sie stärken die Mitarbeiterzufriedenheit, führen aber auch zu einer im Kern gefestigten Nachhaltigkeit in die Unternehmenskultur:



Im Konzern findet ein **geschlechtsunabhängiger Haustarif** Anwendung. Die Vergütung bei LUDWIG BECK ist hierbei in fünf Tarifgruppen unterteilt und nach Berufsjahren gestaffelt. Im gesamten Konzern wird auf eine faire und angemessene Entlohnung der Mitarbeiter Wert gelegt. Das Unternehmen möchte damit sicherstellen, dass diese sich bei LUDWIG BECK wohlfühlen und als wichtigen Bestandteil des Unternehmens empfinden.

Die Abteilungs- und Bereichsleiter von LUDWIG BECK erhalten darüber hinaus Tantieme-Verträge, die den Erfolg ihres Verantwortungsbereichs bzw. ihrer Abteilung honorieren.

LUDWIG BECK setzt auf **Vielfalt in der Mitarbeiterstruktur**. Derzeit arbeiten Angestellte aus insgesamt 45 Nationen im Konzern. Die Nationalitäten der Mitarbeiter sind quer über alle Hierarchieebenen verteilt. Benachteiligungen von bestimmten Nationalitäten sind damit praktisch ausgeschlossen.

Das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** wird proaktiv umgesetzt und ist fester Bestandteil der Schulungen für Neueintritte, Nachwuchsführungskräfte sowie der einzelnen Fachbereiche.

Zwei Fachkräfte für **Arbeitsschutz** und **Arbeitssicherheit** und eine Revisionsabteilung bei WORMLAND sensibilisieren Mitarbeiter und Unternehmensleitung für Risikofaktoren und entwickeln entsprechende Lösungen zu deren Beseitigung. In regelmäßigen Arbeitssicherheits-Ausschuss-Sitzungen mit der Unternehmensführung und des Betriebsrats kommen Problembereiche und Konzepte zu deren Beseitigung zur Sprache.

Im gesamten Konzern ereigneten sich im Berichtsjahr 14 Arbeitsunfälle. Im Geschäftsjahr 2017 waren es 15.

Seit 2011 verfügt LUDWIG BECK im Stammhaus am Marienplatz über ein **Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)**. Es dient u.a. der Gesundheitsförderung über lange Zeiträume. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung setzt das Management alles daran, die Gesundheit der Mitarbeiter so weit wie möglich zu erhalten. Feste Bestandteile des BGM sind dabei:

- Regelmäßige **Gesundheitstage** zur Sensibilisierung der Mitarbeiter im Umgang mit der eigenen Gesundheit,
- Kursangebote für Business-Yoga, Nordic Walking, Lauschule, Gehirnjogging und Stressbewältigung,
- Individualmaßnahmen wie Bezahlung von Computerarbeitsbrillen, höhenverstellbare Schreib- und Arbeitstische, Spezialstühle u.v.m.,
- Angebote zur Raucherentwöhnung.

LUDWIG BECK

seit 1861

Das **Mitarbeiterrestaurant** im Stammhaus sorgt darüber hinaus für eine hochwertige Verpflegung.

Das **Betriebliche-Eingliederungs-Management** (BEM) der LUDWIG BECK AG arbeitet sehr praxisnah. Dazu werden u.a. alle Mitarbeiter vom Personalbüro kontaktiert und eingeladen, die ca. 6 Wochen am Stück oder kumuliert pro Jahr krankheitsbedingt fehlen. Im Mittelpunkt des Gesprächs steht das Ziel, diese Mitarbeiter wieder an ihre ursprüngliche Arbeitsfähigkeit heranzuführen sowie zu klären, ob eine Wiedereingliederung hierfür sinnvoll ist und was dafür aus betrieblicher Sicht notwendig erscheint.

Regelmäßig werden **Schulungen, Entwicklungsprogramme** und individuelle **Weiterbildungen** angeboten. Auszubildende werden parallel zur Berufsschule im Betrieb sowohl fachspezifisch als auch in ihrer **Persönlichkeitsentwicklung** geschult. Um genügend Flexibilität zu schaffen, um die Stammmitarbeiter in Spitzenzeiten zu entlasten, setzt der Konzern immer mehr auf Aushilfen. Trotzdem soll den Kunden weiterhin ein hochwertiger Service geboten werden, weshalb neue Mitarbeiter und Aushilfen ein entsprechendes Onboarding mit Waren- und Trendschulungen erhalten. Allgemeine und individuelle Schulungen der Verkaufsmitarbeiter dienen darüber hinaus der Erhaltung und Vervollkommnung des bekanntermaßen hohen **Qualitätsstandards** von LUDWIG BECK. Dabei kommen Haltungsfragen und die Weiterentwicklung von Persönlichkeitsmerkmalen eine besondere Bedeutung zu.

ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

Der LUDWIG BECK Konzern vertreibt in seinem Stammhaus am Münchner Marienplatz, in den Fünf Höfen und den Filialen von WORMLAND ein breites Sortimentsspektrum, das von einer Vielzahl von Lieferanten hergestellt wird. LUDWIG BECK legt dabei großen Wert auf langfristig stabile Beziehungen zu den Lieferanten. Dadurch soll ein hoher Informationsgrad in sämtlichen Stufen des Herstellungsprozesses erreicht werden.

Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Schlüssellieferanten setzt das beiderseitige Grundverständnis als selbstverständlich voraus, dass gesetzliche Vorgaben und Normen eingehalten werden (**Gesetzeskonformität**). Darüber hinaus fordert LUDWIG BECK von seinen Eigenmarkenlieferanten den Verhaltenskodex des **BSCI (Business Social Compliance Initiative)** einzuhalten.

Da das Unternehmen als überwiegender Nichtproduzent keinen direkten Einfluss auf die Herstellungsverfahren und Herstellungsländer nehmen kann, wird in diesem Punkt derzeit noch kein weitergehendes Konzept verfolgt.



Umso bedeutsamer sind eine sorgfältige Lieferantenauswahl und die Übereinstimmung von verfügbaren Informationen über den Hersteller mit den Werten von LUDWIG BECK.

BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

LUDWIG BECK ist ein deutschlandweit engagiertes Unternehmen, das im stationären Modehandel und im E-Commerce ein bedeutendes Kundenspektrum anspricht, weitreichende Partnerschaften eingeht und im Fokus des Interesses zahlreicher Anleger steht. Darüber hinaus interagiert LUDWIG BECK mit vielen Stakeholdern. Um den Themen Korruption und Bestechung entgegenzuwirken, wurden unterschiedliche Maßnahmen eingeleitet.

Ein wichtiges Regelwerk ist der **Deutsche Corporate Governance Kodex**, in dem die Vorschriften zur Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften dargelegt sind und der die Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung enthält. LUDWIG BECK fühlt sich als Aktiengesellschaft diesem Kodex verpflichtet und setzt seine Richtlinien, wie im Corporate Governance Bericht im Geschäftsbericht dargestellt wird, kompromisslos um.

Ferner hat der Vorstand einen externen Compliance-Beauftragten bestellt, der ihm direkt über Vorkommnisse im Bereich Geldwäsche und Korruption berichtet, die ihm von Mitarbeitern gemeldet werden. Dabei unterstützt ihn eine interne Koordinationsstelle. Die Kontaktdaten des Compliance-Beauftragten sind den Mitarbeitern von LUDWIG BECK bekannt und können jederzeit genutzt werden.

Die von LUDWIG BECK befolgte Compliance beweist sich in den folgenden Richtlinien, über die betroffene Mitarbeiter informiert wurden:

Geschenkerichtlinie

Die Mitarbeiter von LUDWIG BECK vertreten die Werte Weltoffenheit, Tradition, Zeitgeist, Individualität, Rechtstreue und Transparenz im Geschäftsverkehr gegenüber Kollegen, Kunden und Geschäftspartnern. Ihnen ist es nicht gestattet, Zuwendungen anzubieten oder anzunehmen, die dazu dienen können, Geschäftsentscheidungen in unzulässiger Weise zu beeinflussen oder sich einen persönlichen Vorteil zu verschaffen. Die Geschenkerichtlinie wurde im Berichtsjahr 2018 überarbeitet und an alle Führungskräfte kommuniziert.

Trageprobenrichtlinie

Einen Sonderfall innerhalb der Geschenkerichtlinie bildet der Umgang mit Trageproben. Diese werden ausschließlich an das Unternehmen ausgereicht und anschließend an ausgewählte Mitarbeiter als Leihgabe für den Zeitraum von sechs Monaten zur Verfügung gestellt. Werden sie im Verkaufsbereich getragen, dienen Trageproben als vitale Präsentation von kompletten Outfits der zu verkaufenden Ware vor dem Kunden. Weiterhin werden Trageproben dazu

LUDWIG BECK

seit 1861

verwendet, um Passformen oder Materialqualitäten zu testen. Nach Ablauf des Zeitraums von sechs Monaten werden die Produkte an LUDWIG BECK wieder zurückgegeben und gegebenenfalls vernichtet. Alternativ dazu können die getragenen bzw. getesteten Produkte von den Mitarbeitern käuflich erworben werden.

Richtlinie zur Geldwäscheprävention

Um der Geldwäsche vorzubeugen, kommen im Unternehmen Kontrollmechanismen an den Kassen zur Anwendung, die ab einem Zahlungsbetrag in Höhe von 10.000 Euro automatisch greifen.

NACHWORT

Es entspricht dem Selbstverständnis von LUDWIG BECK, betriebliche Prozesse fortlaufend zu optimieren. Daher strebt LUDWIG BECK weiterhin einen sparsamen Umgang mit allen benötigten Ressourcen an. Das Unternehmen steht im Fokus einer großen Öffentlichkeit und wird auch künftig alles daran setzen, das Vertrauen seiner Mitarbeiter, Kunden, Partner und Investoren zu gewinnen, zu erhalten und zu pflegen. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, unterliegen auch die bereits getroffenen Maßnahmen zur Verwirklichung nachhaltiger Maßstäbe einer ständigen kritischen Überprüfung und werden notwendigerweise optimiert oder durch neue ergänzt.

München, im März 2019

Dieter Münch

Christian Greiner