

LUDWIG BECK



SEIT 1861

LUDWIG BECK GESONDERTER NICHTFINANZIELLER KONZERNBERICHT

VORWORT DES VORSTANDS

Der Konzern betreibt unter der Marke LUDWIG BECK Textileinzelhandel im mittel- bis hochpreisigen Segment. Das Sortiment besteht vorwiegend aus Textilien sowie auch aus nichttextilen Produkten wie Kosmetika oder Tonträgern. Das Stammhaus „Kaufhaus der Sinne“ am Münchner Marienplatz bildet das Herzstück des stationären Geschäfts. Daneben besteht die Dependence in den FÜNF HÖFEN in München. Auf der Online-Plattform ludwigbeck.de werden parallel exklusive Kosmetikartikel in breiter Auswahl angeboten. Zum Geschäftsmodell des Konzerns gehört weitgehend der Vertrieb von Fremdmarken, die durch Eigenmarken ergänzt werden. Zum 30. April 2019 wurde das Segment WORMLAND im Zuge eines Management-Buy-Out veräußert. Die Berichterstattung wurde demzufolge auf das Segment LUDWIG BECK angepasst. Weitere Informationen zur Geschäftstätigkeit enthält der Konzernlagebericht der Gesellschaft.

Der tiefgreifende Prozess des Strukturwandels im deutschen Modehandel hält unvermindert an. Dadurch erfährt auch das Verhältnis von Anbieter und Kunden eine Neubewertung. So rückt beim Kunden das Interesse an Herkunft und Art der Warenproduktion zunehmend in den Fokus und wird damit zu einem Thema von gesellschaftlicher Relevanz. Auch der LUDWIG BECK Konzern ist Teil dieser Entwicklung und nimmt eine aus der Außenperspektive beobachtete gesellschaftliche Verantwortung wahr. Dem Faktor Nachhaltigkeit kommt dabei eine besondere Bedeutung zu. Denn verantwortliches Handeln ist immer auch nachhaltiges Handeln. In Zeiten eines branchenweiten Verdrängungswettbewerbs gehört deshalb die Wahrnehmung einer von Nachhaltigkeit geprägten Verantwortung innerhalb der eigenen Organisation gegenüber den Kunden und der Gesellschaft zu den Aufgaben, mit denen ein modernes Unternehmen im Modehandel seine Marktposition festigt.

Mit diesem Bericht betrachten wir spezifische Sachverhalte, die für das Verständnis des Geschäftsverlaufs und der Geschäftsergebnisse sowie die Auswirkungen unserer Tätigkeit auf die nachfolgend beschriebenen Aspekte wesentlich sind. Zugleich erfüllen wir damit die Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes.

LUDWIG BECK hat im Konzernlagebericht des Geschäftsberichts 2019 in einem Chancen- und Risikobericht mögliche 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, wurden nicht identifiziert.

LUDWIG BECK



SEIT 1861

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

UMWELTBELANGE

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

LUDWIG BECK hat einen externen Energie-Berater damit beauftragt, permanent die Effizienz von Energiebeschaffung und Energieeinsparungen zu überwachen und Vorschläge zur Optimierung der Unternehmensführung in energetischer Hinsicht zu unterbreiten. Als ein in Umweltfragen reflektierendes Unternehmen stellt sich LUDWIG BECK dem Thema Energieeinsparung seit langem und verfolgt dieses Berater-Konzept daher schon seit mehreren Jahren. Daraus resultiert ein kontinuierlich gesenkter Energieverbrauch als Grundlage aller ökologischen Bestrebungen. Die vielfältigen Maßnahmen zur Erreichung einer hohen Energieeffizienz im Einzelnen:

- Die **Beleuchtung** an den Verkaufsstandorten wurde auch im Berichtsjahr 2019 weiter forciert auf hocheffiziente LED-Beleuchtung umgestellt. Die Verkaufs- und Verwaltungsflächen werden damit weitgehend von sparsamen Verbrauchern ausgeleuchtet.
- LUDWIG BECK nutzt 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.
- Regelmäßig werden Verbrauchs-Reporting durchgeführt und aktuelle Informationen zum Strommarkt und seinen Regulatorien ausgewertet.
- Des Weiteren bezieht LUDWIG BECK zum Teil Strom aus erneuerbaren Energiequellen.

Entsprechend der Vorgaben des Energiedienstleistungsgesetzes (EDL-G §§ 8ff.) werden alle 4 Jahre **Energieaudits** der Norm DIN 16247 durchgeführt. Der letzte fand 2019 statt. Dabei wurden Einsparmaßnahmen für die Folgejahre erarbeitet, beispielsweise die Nutzung einer Photovoltaikanlage, die weitere Umstellung auf LED und eine Spannungsoptimierung.

Die genannten Maßnahmen sollen in ihrer Gesamtheit zu einer Verringerung des

LUDWIG BECK



SEIT 1861

Energieverbrauchs und damit zur Reduzierung von klimaschädlichen Emissionen führen. Die positiven Resultate bestätigen die getroffenen Entscheidungen. 2019 konnte der Stromverbrauch gegenüber 2018 deutlich reduziert werden.

Ein umweltkritisches Thema ist auch der Einsatz von **Verpackungsmaterial**. Hier sieht sich LUDWIG BECK als deutschlandweit aktives Handelsunternehmen mit einem großen Kundenaufkommen besonders in der Pflicht. Daher gibt der LUDWIG BECK hauptsächlich wiederverwendbare Papiertragetaschen aus. Nach und nach sollen auch die restlichen Kunststofftüten gegen Papiertüten getauscht werden.

Die anhaltende Diskussion über Schadstoffbelastungen in der Luft konzentriert sich stark auf die gesundheitlich schädlichen Stickoxide, wie sie vor allem Diesel-Fahrzeuge ausstoßen. Aufgrund seiner Innenstadtstandorte ist sich LUDWIG BECK hier seiner Verantwortung bewusst und leistet einen Beitrag zur Luftreinhaltung. In den Vorjahren wurden bereits zwei Lastkraftwagen mit der modernsten Dieseltechnologie (Euro 6c Norm) angeschafft. Für die Zukunft ist auch der Austausch des letzten Lastkraftwagens mit der alten Dieseltechnologie geplant.

ARBEITNEHMERBELANGE

Das große Engagement der Mitarbeiter von LUDWIG BECK ist das Fundament für wirtschaftliche Stabilität, Wachstum und Geschäftserfolg der Gesellschaft. 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 und Gegenstand der „Strategischen Führungsleitlinien“.

Schon immer stehen die Mitarbeiter im Zentrum der Bemühungen von LUDWIG BECK. Der daraus resultierende positive Effekt drückt sich nicht zuletzt in einer durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter von rund 11 Jahren aus. Auch die geringe Krankheitsquote innerhalb der Gesellschaft, die einem regelmäßigen Monitoring unterliegt, ist Indiz für eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit.

Das Management fördert mit einer Vielzahl an dauerhaften Maßnahmen das überdurchschnittliche Engagement der Mitarbeiter und bewahrt so dessen hohes Niveau. Die dadurch gestärkte Zufriedenheit der Mitarbeiter trägt insgesamt auch zu einer gefestigten Nachhaltigkeit in der Unternehmenskultur bei.

Bei LUDWIG BECK findet ein **geschlechtsunabhängiger Haustarif** Anwendung. Die Vergütung ist hierbei in fünf Tarifgruppen unterteilt und nach Berufsjahren gestaffelt. Es wird auf eine faire und angemessene Entlohnung der Mitarbeiter Wert gelegt. Das Unternehmen

LUDWIG BECK


SEIT 1861

möchte damit sicherstellen, dass diese sich bei LUDWIG BECK wohlfühlen und als tragenden Bestandteil des Unternehmens empfinden.

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

LUDWIG BECK setzt auf **Vielfalt in der Mitarbeiterstruktur**. Derzeit arbeiten Angestellte aus insgesamt 34 Nationen im Unternehmen. Die Nationalitäten der Mitarbeiter sind quer über alle Hierarchieebenen verteilt. Benachteiligungen von bestimmten Nationalitäten sehen wir bei LUDWIG BECK nicht als ein kritisches Thema an.

Das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** wird proaktiv umgesetzt und ist fester Bestandteil der Schulungen für Neueintritte, insbesondere für Auszubildende.

Eine Fachkraft für **Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit** und **Brandschutz** sowie zwei Sicherheitsbeauftragte 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.

Bei LUDWIG BECK ereigneten sich im Berichtsjahr 17 Arbeitsunfälle. Im Geschäftsjahr 2018 waren es 12.

Seit 2011 verfügt LUDWIG BECK im Stammhaus am Marienplatz über ein **Betriebliches Gesundheitsmanagement**. 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, Laufschule, Gehirnjogging und Stressbewältigung,
- Individualmaßnahmen wie Bezahlung von Computerarbeitsbrillen, höhenverstellbare Schreib- und Arbeitstische, Spezialstühle u.v.m.

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

LUDWIG BECK



SEIT 1861

Das **Betriebliche-Eingliederungs-Management** von LUDWIG BECK arbeitet sehr praxisnah. Dazu werden u.a. vom Personalbüro alle Mitarbeiter 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.

LUDWIG BECK bietet regelmäßig **Schulungen, Entwicklungsprogramme** und individuelle **Weiterbildungen** an. Auszubildende werden parallel zur Berufsschule im Betrieb sowohl fachspezifisch als auch in ihrer **Persönlichkeitsentwicklung** geschult. Um für die Entlastung der Stammmitarbeiter in Spitzenzeiten genügend Flexibilität zu schaffen, setzt das Unternehmen weiterhin 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 Optimierung des bekanntermaßen hohen **Qualitätsstandards** von LUDWIG BECK. Dabei kommen Handlungsfragen und die Weiterentwicklung von Persönlichkeitsmerkmalen eine besondere Bedeutung zu.

ACHTUNG DER MENSCHENRECHTE

LUDWIG BECK vertreibt in seinem Stammhaus am Münchner Marienplatz sowie in den Fünf Höfen ein breites Sortimentsspektrum, das von einer Vielzahl von Lieferanten hergestellt wird. Dabei legt die Gesellschaft 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 LUDWIG BECK als überwiegender Nichtproduzent keinen direkten Einfluss auf die Herstellungsverfahren und Herstellungsländer nehmen kann, wird in diesem Punkt derzeit noch kein weitergehendes Konzept verfolgt.

Umso größere Bedeutung kommt einer sorgfältigen Lieferantenauswahl und der Übereinstimmung von verfügbaren Informationen über den Hersteller mit den Werten von LUDWIG BECK zu.

LUDWIG BECK



SEIT 1861

BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

LUDWIG BECK spricht im stationären Modehandel und im E-Commerce ein großes Kundenspektrum an, geht weitreichende Partnerschaften ein und steht im Fokus zahlreicher Anleger. Darüber hinaus interagiert LUDWIG BECK mit vielen Stakeholdern. Um den Themen Korruption und Bestechung entgegenzuwirken, wurden unterschiedliche Maßnahmen eingeleitet.

Das Unternehmen fühlt sich als Aktiengesellschaft dem **Deutschen Corporate Governance Kodex** verpflichtet, in dem die Vorschriften zur Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften dargelegt sind und der die Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung enthält.

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 folgenden Richtlinien, über die betroffene Mitarbeiter informiert wurden.

Im Berichtsjahr 2019 wurden keine wesentlichen Compliance-Vorfälle gemeldet.

Geschenkerichtlinie

Im täglichen Verkehr mit Kollegen, Kunden und Geschäftspartnern vertreten die Mitarbeiter von LUDWIG BECK die Werte Weltoffenheit, Tradition, Zeitgeist, Individualität, Rechtstreue und Transparenz. 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 wird in regelmäßigen Abständen in Schulungen kommuniziert.

Trageprobenrichtlinie

Der Umgang mit Trageproben bildet einen Sonderfall innerhalb der Geschenkerichtlinie. Trageproben werden bei LUDWIG BECK 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 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

LUDWIG BECK


SEIT 1861

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

Zum Selbstverständnis von LUDWIG BECK gehört die fortlaufende Optimierung betrieblicher Prozesse. Daher strebt das Unternehmen weiterhin einen sparsamen Umgang mit allen benötigten Ressourcen an. Das Unternehmen steht im Fokus einer großen Öffentlichkeit und wird auch künftig alles daransetzen, 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 2020

Christian Greiner Jens Schott