



LUDWIG BECK

GESONDERTER NICHTFINANZIELLER KONZERNBERICHT

VORWORT DES VORSTANDS

Der Konzern betreibt unter der Marke LUDWIG BECK Textileinzelhandel im mittel- bis hochpreisigen Segment. Das Angebotssortiment umfasst überwiegend Textilien aber auch nichttextile Produkte wie Kosmetika und Tonträger. Herzstück des stationären Geschäfts ist das Stammhaus am Münchner Marienplatz. Daneben besteht die Dependence HAUTNAH in den FÜNF HÖFEN in München. 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 integriert. Die Marke WORMLAND steht für stylische Mode für den modeaffinen Mann und bildet die zweite Säule der Geschäftstätigkeit im stationären Bereich. Insgesamt werden überwiegend Fremdmarken vertrieben. Eigenmarken runden das Konzept ab. Weitere Informationen zum Geschäftsmodell befinden sich im Konzernlagebericht der Gesellschaft unter Grundlagen des Konzerns.

Der deutsche Modehandel befindet sich derzeit in einer Phase des Umbruchs und der umfassenden Neuorientierung. Das Verhältnis von Anbieter und Kunden wird dadurch neu definiert. Das Interesse der Kunden nach Herkunft und Art der Produktion der Waren rückt mehr und mehr in den Fokus jedes einzelnen und damit auch der Gesellschaft. Auch der LUDWIG BECK Konzern ist Teil dieses Prozesses. Dieser Prozess wird maßgeblich auch über die wahrgenommene gesellschaftliche Verantwortung begleitet. Hierbei ist der Faktor der Nachhaltigkeit 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 Tugenden, mit denen ein modernes Unternehmen seine Position am Markt 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 und wollen damit die Anforderungen des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz erfüllen.



LUDWIG BECK hat im Lagebericht des Geschäftsberichts 2017 unter dem Chancen- und Risikobericht auch die Risiken bewertet, die auf den Konzern einwirken können. Wesentliche Risiken, die im Falle ihres Eintritts sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die nachfolgend beschriebenen Aspekte der Nachhaltigkeit haben können, werden nicht gesehen.

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

UMWELTBELANGE

LUDWIG BECK hat sich das Ziel gesetzt, negative Umweltauswirkungen rund um die geschäftliche Tätigkeit zu minimieren. 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.

LUDWIG BECK hat einen externen Berater damit beauftragt, die Effizienz von Energiebeschaffung und Energieeinsparungen zu optimieren. Dieses Konzept wird bereits seit mehreren Jahren verfolgt. LUDWIG BECK als ein Umweltfragen reflektierendes Unternehmen stellt sich dem Thema der Energieeinsparung somit bereits seit langem. Im Ergebnis setzt das Modeunternehmen die permanente Optimierung seines Energieverbrauchs konsequent um und bemüht sich, eine energetisch einwandfreie Ausstattung als Basis aller ökologischen Bestrebungen zu erreichen. Die vielfältigen Maßnahmen zur Erreichung einer hohen Energieeffizienz im Einzelnen :

- In unserem **Logistikzentrum in Haar bei München** erfolgte im Geschäftsjahr 2017 die Umstellung von Heizöl auf das klimafreundlichere Erdgas.
- Die **Beleuchtung** in den Verkaufsstandorten des Konzerns wird sukzessive auf hocheffiziente LED-Beleuchtung umgestellt. Die Verkaufs- und Hintergrundflächen werden damit nur von sparsamen Verbrauchern ausgeleuchtet.
- LUDWIG BECK nutzt zur Wärmeversorgung am Münchner Marienplatz **klimafreundliche Fernwärme**. Durch die kombinierte Kraft-Wärme-Erzeugung werden die negativen Umweltauswirkungen niedriger gehalten.
- **Wärmeverluste** werden durch den Einsatz von Luftschleiern verhindert.
- Erhöhtem Energieverbrauch wird durch eine kontinuierliche **Verbrauchsüberwachung** entgegengewirkt.
- Bereits heute bezieht der Konzern teilweise Strom aus erneuerbaren Energiequellen.



- Entsprechend der Vorgaben des Energiedienstleistungsgesetzes (EDL-G §§ 8ff.) werden alle 4 Jahre **Energieaudits** der Norm DIN 16247 durchgeführt.

Im Ergebnis sollen all diese 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 seit vielen Jahren geführten Diskussionen über Schadstoffbelastungen in der Luft fokussieren sich stark auf die gesundheitlich schädlichen Stickoxide, zu denen die Diesel-Fahrzeuge maßgeblich beitragen. LUDWIG BECK ist sich der Verantwortung auf Grund seiner Innenstadtstandorte bewusst und leistet auch hier einen Beitrag zur Luftreinhaltung. So wurde bereits in 2017 ein Lastkraftwagen weit vor dem Ende seiner betriebsgewöhnlichen Nutzungsdauer gegen ein Fahrzeug mit der modernsten Dieselschifftechnologie (Euro 6 Norm) ausgetauscht. Sukzessive wird LUDWIG BECK ab 2018 die restlichen Lastkraftwagen gegen Fahrzeuge mit Euro 6 Norm austauschen.

ARBEITNEHMERBELANGE

Die Mitarbeiter des LUDWIG BECK Konzerns sind der Garant für die wirtschaftliche Stabilität der Gesellschaft, ihrem Wachstum und dem geschäftlichen Erfolg. Ihre Qualifikation, Motivation und Leistungsfreude, ihre emotionale Bindung an das Unternehmen und ihre starke Identifikation mit seinen Zielen sind beispielhaft. Das Wohlergehen der Mitarbeiter ist daher eine wesentliche Säule für den langfristigen Erfolg von LUDWIG BECK. Diese Haltung ist bei LUDWIG BECK in den „Strategischen Führungsleitlinien“ festgeschrieben.

Das Konzept, auch Mitarbeiter in das Zentrum der Bemühungen des Unternehmens zu stellen, trägt bei LUDWIG BECK schon lange Früchte. Nicht von ungefähr beträgt die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der Mitarbeiter im Unternehmen rund 12 Jahre. Auch die Krankheitsquote, die wir regelmäßig monitoren, sehen wir als Indiz für die Zufriedenheit unserer Mitarbeiter.

Das überdurchschnittliche Engagement seiner Mitarbeiter wird von der Unternehmensführung durch eine ganze Reihe von dauerhaften Maßnahmen und Entscheidungen gefördert. Sie stärken die Mitarbeiterzufriedenheit, führen aber auch zu einer gefestigten Integration der Nachhaltigkeit in die Unternehmenskultur:



Auf regelmäßigen **Managementtagungen** mit allen Führungskräften gibt der Vorstand Einblick in die strategischen Ziele des Konzerns. Durch die Teilnahme an Workshops und Diskussionen über die Belange des Unternehmens partizipieren die Führungskräfte an der Weiterentwicklung des Unternehmens und beeinflussen diese. Die Ergebnisse aus diesen Prozessen werden von den Führungskräften in die einzelnen Teams kommuniziert, so dass sich alle Mitarbeiter auf einem guten Kenntnisstand über die gestellten Ziele und der Mittel zu deren Verwirklichung befinden.

Im Konzern findet ein **geschlechtsunabhängiger Haustarif** Anwendung. Die Vergütung ist in fünf Tarifgruppen unterteilt und nach Berufsjahren gestaffelt. LUDWIG BECK legt dabei einen außerordentlich hohen Wert darauf, dass die Entlohnung der Mitarbeiter stets fair und angemessen angesetzt wird. Das Unternehmen möchte damit sicherstellen, dass die Mitarbeiter 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 im Unternehmen**. Aktuell arbeiten Angestellte aus insgesamt 46 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** sowie im Falle von WORMLAND eine Revisionsabteilung sensibilisieren Mitarbeiter und Unternehmensleitung für Risikofaktoren und entwickeln entsprechende Lösungen zu deren Beseitigung. In regelmäßigen Arbeitssicherheits-Ausschuss-Sitzungen werden gemeinsam mit der Unternehmensführung und des Betriebsrats Problemfelder besprochen und Konzepte zu deren Bekämpfung eruiert.

Im Berichtsjahr belief sich die Zahl der Arbeitsunfälle auf insgesamt 15 im Konzern. Im Geschäftsjahr 2016 waren es 16 Fälle.



Seit 2011 verfügt LUDWIG BECK am Marienplatz über ein **Betriebliches Gesundheitsmanagement** (BGM). Es dient u.a. der Gesundheitsförderung über lange Zeiträume. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung vertritt das Management den unbedingten Wunsch, 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, Laufschiule, Gehirnjogging und Stressbewältigung,
- Individualmaßnahmen wie Bezahlung von Computerarbeitsbrillen, höhenverstellbare Schreib- und Arbeitstische, Spezialstühle u.v.m.,
- Angebote zur Raucherentwöhnung.

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

Das **Betriebliche-Eingliederungs-Management** (BEM) von LUDWIG BECK erfolgt sehr praxisnah. Dazu gehört u.a. die Kontaktaufnahme und Einladung durch das Personalbüro an alle Mitarbeiter, 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 finden **Schulungen, Entwicklungsprogramme** und individuelle **Weiterbildungen** statt:

- Auszubildende werden parallel zur Berufsschule im Betrieb sowohl fachspezifisch als auch in der **Persönlichkeitsentwicklung** geschult.
- Alle neu eingetretenen Mitarbeiter für den Verkauf erhalten eine Basisschulung zur **Verkaufpsychologie**.
- Allgemeine und individuelle Schulungen der Verkaufsmitarbeiter dienen der Erhaltung und Weiterentwicklung des **Qualitätsstandards**. Dabei wird gesteigerter Wert hinsichtlich Haltungsfragen und der Weiterentwicklung von Persönlichkeitsmerkmalen gelegt.



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 darauf, dass die Beziehungen zu den Lieferanten langfristiger Natur sind. Dadurch soll ein hoher Informationsgrad in sämtlichen Stufen des Herstellungsprozesses erreicht werden.

Eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit unseren Schlüssellieferanten impliziert dabei selbstverständlich das beiderseitige Grundverständnis, dass gesetzliche Vorgaben und Normen eingehalten werden (**Gesetzeskonformität**).

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

Umso wichtiger ist deshalb, dass die Lieferantenauswahl sorgfältig getroffen wird und die Informationen über den Hersteller mit den Werten von LUDWIG BECK nicht im Widerspruch stehen.

BEKÄMPFUNG VON KORRUPTION UND BESTECHUNG

LUDWIG BECK ist ein deutschlandweit engagiertes Unternehmen, das im stationären Modehandel und im E-Commerce eine große Bandbreite an Kunden anspricht, weitreichende Partnerschaften eingeht und im Fokus des Interesses zahlreicher Anleger steht. Als breit aufgestelltes Modehandelsunternehmen interagiert LUDWIG BECK mit vielen Stakeholdern. Um den Themen Korruption und Bestechung entgegenzuwirken wurden unterschiedliche Maßnahmen implementiert.

Ein wichtiger Faktor 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, um.

Weiterhin hat der Vorstand einen externen Compliance-Beauftragter bestellt, der dem Vorstand direkt über die Vorkommnisse im Bereich Geldwäsche und Korruption berichtet, die ihm die Mitarbeiter melden. Ihm zur Seite steht eine interne Koordinationsstelle. Die Kontaktdaten des Compliance-Beauftragten sind den Mitarbeitern von LUDWIG BECK bekannt, eine direkte Kontaktaufnahme ist dadurch jederzeit möglich.



Die von LUDWIG BECK befolgte Compliance drückt sich in den folgenden für den Konzern wesentlichen Richtlinien aus, 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.

Trageprobenrichtlinie

Einen Sonderfall innerhalb der Geschenkerichtlinie bildet der Umgang mit Trageproben. Diese „Trageproben“ werden ausschließlich an das Unternehmen ausgereicht und anschließend an ausgewählte Mitarbeiter als Leihgabe für den Zeitraum von sechs Monaten zur Verfügung gestellt. Im Verkaufsbereich können diese dann getragen werden, um den Kunden komplette Outfits der zu verkaufenden Ware zu präsentieren. 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 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

Dem Selbstverständnis von LUDWIG BECK ist es geschuldet, dass Prozesse einer fortlaufenden Optimierung unterliegen. Demzufolge strebt LUDWIG BECK weiterhin einen sparsamen Umgang mit den benötigten Ressourcen an. Das Unternehmen steht im Blickpunkt einer großen Öffentlichkeit und wird auch künftig alles daran setzen, das Vertrauen seiner Mitarbeiter, Kunden, Partner und Investoren zu erhalten und auszubauen. Daher werden auch die bereits getroffenen Maßnahmen zur Verwirklichung nachhaltiger Maßstäbe ständig kritisch überprüft, gegebenenfalls optimiert oder durch neue ergänzt.

München, im März 2018

Dieter Münch

Christian Greiner