

Nachhaltigkeitsbericht der Harburg-Freudenberger Maschinenbau GmbH für die Betriebsstätte Freudenberg

Berichtszeitraum: 2021



Inhalt

Erklärung der Geschäftsführung	3
Organisationsprofil der Harburg-Freudenberger Maschinenbau GmbH	4
Arbeitspraktiken und Menschenrechte	7
Faire Geschäftspraktiken	23
Umwelt und Klima	24
Nachhaltige Beschaffung	37
Antikorruption	41

Erklärung der Geschäftsführung

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Geschäftspartner,

wir freuen uns, Ihnen den Nachhaltigkeitsbericht 2021 der Harburg-Freudenberger Maschinenbau GmbH (Betriebsstätte Freudenberg) vorlegen zu können.

In diesem Report berichten wir ausführlich über unsere Ziele und die verschiedenen Maßnahmen, die unser Engagement im Bereich Nachhaltigkeit am Standort belegen.

Unser Nachhaltigkeitsbericht erscheint seit 2014 jährlich. Der vorliegende Bericht wurde auf freiwilliger Basis erstellt und bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2021, welches dem Kalenderjahr 2021 entspricht.

Wir richten uns mit dem Bericht an alle Interessensgruppen, die mit unserem Unternehmen in Beziehung stehen.

Dr. Holger Rudzio
Geschäftsführung

Ian Wilson
Geschäftsführung

Organisationsprofil der Harburg-Freudenberger Maschinenbau GmbH

Harburg-Freudenberger Maschinenbau GmbH (Betriebsstätte Freudenberg)

Asdorfer Straße 60

57258 Freudenberg

Deutschland

Postfach 11 80

57251 Freudenberg

Deutschland

Tel.: +49 2734 491-0

Fax: +49 2734 491-150

Email: mixing@hf-group.com

Internet: www.hf-mixinggroup.com

Geschäftsführung:

Jens Beutelspacher, Dr. Holger Rudzio, Dr. Jörn Seevers, Ian Wilson

Vorsitzender des Aufsichtsrates: Dr. Joachim Brenk

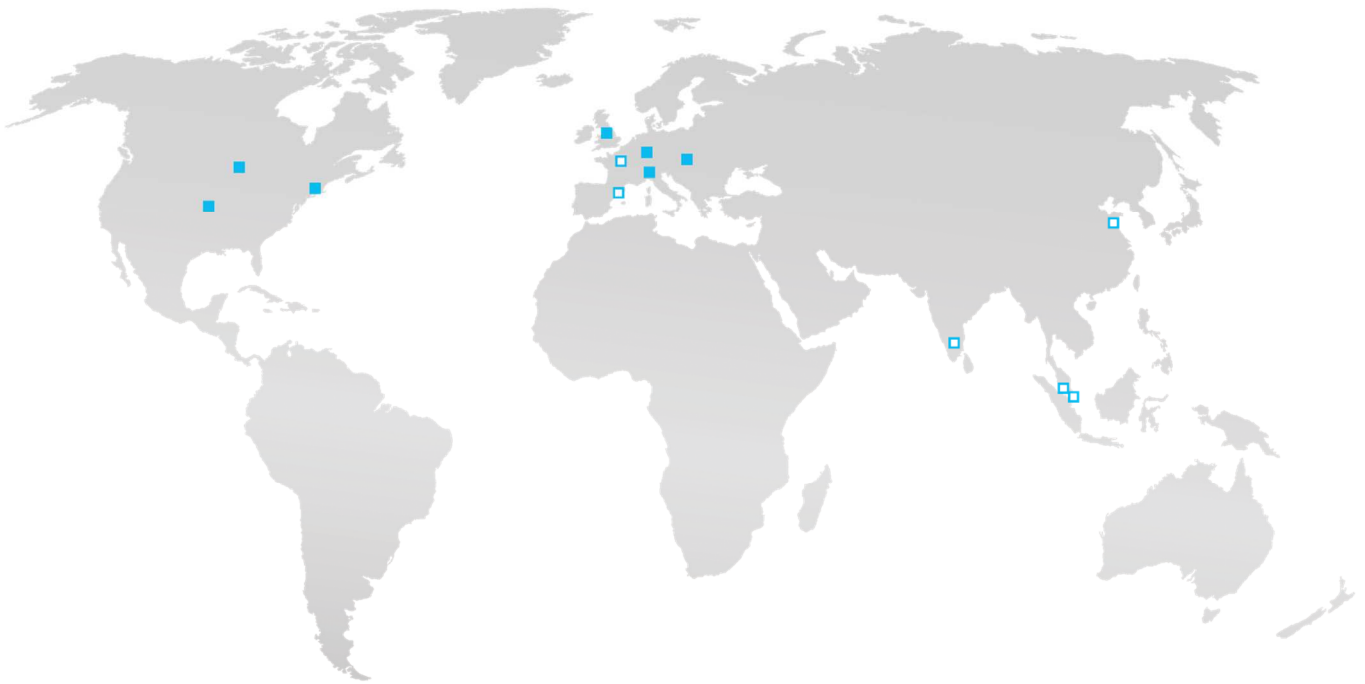
Handelsregister: Amtsgericht Hamburg, Abt. B Nr. 64651

Sitz der Gesellschaft: Hamburg

USt.-Id.Nr. DE811151610, Steuer-Nr. 21 22 290 0900 3

Standorte

Der Geschäftsstandort der Harburg-Freudenberger Maschinenbau GmbH [HF MIXING GROUP] liegt in Hamburg/Deutschland; die HF MIXING GROUP hat Standorte auf der ganzen Welt.



Hauptgeschäfts- und Produktionsstandorte:

- Harburg-Freudenberger Maschinenbau GmbH, Deutschland
- Farrel Corporation, USA
- Farrel Ltd., GB
- POMINI Rubber & Plastics srl, Italien
- HF Rubber Machinery, Inc., USA
- HF NaJUS, a.s., Slowakei
- INDUS UTH HF MIXING SYSTEMS PVT LTD • Indien
- Mesabi Control Engineering, USA

Vertriebs- / Servicestandorte:

- Harburg-Freudenberger Machinery (China) Co., Ltd. • China
- HF France S.a.r.l. • Frankreich
- Farrel Sales Office Líbeznic • Tschechien
- HF MIXING GROUP Sales Office Barcelona • Spanien
- HF MIXING GROUP Services S.E.A. Sdn Bhd • Malaysia
- Farrel Asia Ltd. • Singapur

Vertriebspartner sowie Länder- und Produktzuständigkeiten finden Sie auf der Internetseite <http://www.hf-mixinggroup.com/kontakt>.

Produkte

Die HF MIXING GROUP entwickelt und produziert mit hoher technischer Fachkompetenz Maschinen und Zubehör für die Kautschuk und Kunststoff verarbeitende Industrie. Dazu zählen insbesondere Mischer für die Hersteller von technischen Gummiwaren und für die Reifenindustrie. HF baut außerdem Austragsaggregate und Sondermaschinen für diese Industriezweige und übernimmt die Ausstattung von Mischsälen - bis hin zu kompletten Automatisierungssystemen. Weltweit werden die zukunftsfähigen Produkte für die Herstellung von Reifenanwendungen, Dichtungsprofilen, Kabeln und Reibbelägen sowie für thermoplastische Elastomere und spezielle Kunststoffmischungen eingesetzt.



Informationen zu den Produkten finden Sie auf der Internetseite <http://www.hf-mixinggroup.com/produkte/>.

Arbeitspraktiken und Menschenrechte

Bekanntnis zu nachhaltiger und verantwortungsvoller Unternehmensführung

Unser Unternehmen zeichnet sich durch eine hohe, über 160 Jahre gewachsene technische und verfahrenstechnische Gesamtkompetenz, eine auf Langfristigkeit und Nachhaltigkeit ausgelegte Unternehmensphilosophie sowie eine bewusst enge Zusammenarbeit mit Kunden und Geschäftspartnern aus. Das Ergebnis dieser Handlungsweise ist gemeinsamer und dauerhafter Erfolg. Zentraler Baustein unseres unternehmerischen Wertesystems ist die Nachhaltigkeit. Sie drückt das in die Zukunft gerichtete Handeln der Gruppe aus. Logische Ergänzung und Weiterführung der Nachhaltigkeitsaktivitäten war demnach die Unterzeichnung der Beitrittserklärung zum Global Compact der Vereinten Nationen (UN) Anfang Mai 2015. HF berichtet jährlich in seinem sogenannten Fortschrittsbericht an den UN Global Compact.



Die Harburg-Freudenberger Maschinenbau GmbH unterstützt und fördert die Einhaltung der Prinzipien des United Nations Global Compact → <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles> und achtet die durch die Vereinten Nationen erklärten Menschenrechte → <https://www.ohchr.org/>.

Dies zeigt sich unter anderem in unserem Verhaltenskodex, welcher widerspiegelt, wie das Unternehmen im Rahmen seiner Tätigkeiten gesellschaftliche Verantwortung übernimmt.

Im Hinblick auf das Thema Menschenrechte möchten wir aus dem Verhaltenskodex exemplarisch folgendes Statement mit Ihnen teilen:

„Kein Mitarbeiter darf wegen seiner ethnischen oder territorialen Herkunft oder Zugehörigkeit, seines Geschlechts, seines Alters, seiner Hautfarbe, seiner politischen Meinung, seiner sexuellen Identität und Orientierung, seiner religiösen Überzeugung, seiner sozialen Herkunft, seines körperlichen Zustands, seiner Behinderung oder anderer persönlicher Merkmale diskriminiert, d. h. ohne sachlichen Grund benachteiligt werden.“

Wir geben mit dem Verhaltenskodex vor allem auch neuen Mitarbeiter*innen bei deren Einstieg ins Unternehmen dessen Grundsätze der Ehrlichkeit und Integrität mit auf den Weg. Somit gewährleisten wir, dass auch in Zukunft der Name unseres Unternehmens, dessen Ruf und die Menschen, die hier beschäftigt sind, gefördert und geschützt werden.

Alle neuen Mitarbeiter*innen erhalten den Verhaltenskodex mit Übergabe des sogenannten „Welcome Package“ durch die Personalabteilung und werden zusätzlich in diesem Bereich geschult und auf die Einhaltung der Grundsätze des Verhaltenskodex hingewiesen.

Der bestehende Verhaltenskodex ist im Laufe des Jahres 2021 überarbeitet worden.



Die zehn Grundsätze des UN Global Compact:

1. Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.
2. Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.
3. Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
4. Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.
5. Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.
6. Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.
7. Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
8. Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
9. Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.
10. Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

www.unglobalcompact.org | www.globalcompact.de



Die zehn Prinzipien des UN Global Compact integriert HF in das tägliche Handeln. Gleichzeitig setzt sich das Unternehmen dafür ein, Geschäftspartner dafür zu gewinnen, ihre unternehmerischen Tätigkeiten ebenfalls an den zehn universell anerkannten Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung auszurichten.

Personalarbeit allgemein

HF ist am Standort Freudenberg nach DIN EN ISO 9001:2015 seit dem Jahr 2011 zertifiziert:



Wir sind tarifgebunden und bieten unseren Mitarbeiter*innen flexible Arbeitszeiten, tarifliche Sonderzahlungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie außertarifliche Zahlungen. Ein Betriebsrat ist seit Jahren im Unternehmen etabliert und durch das in Deutschland gültige Betriebsverfassungsgesetz wird ihm Mitbestimmung bzw. Mitwirkung in sozialen und personellen Angelegenheiten eingeräumt.

Durch das tarifliche Entgeltrahmenabkommen (ERA) stellen wir Lohngerechtigkeit sicher. Bei ERA werden die Arbeitsplätze und nicht die Mitarbeiter*innen in entsprechende Tarifgruppen eingruppiert. Bei der Einstellung oder Umsetzung von Mitarbeiter*innen wird die vorher erstellte Aufgabenbeschreibung herangezogen, unabhängig von Alter, Geschlecht oder der tatsächlichen Qualifikation. Um den Mitarbeiter*innen eine angemessene, existenzsichernde Entlohnung zu bieten, liegt der Stundenlohn deutlich über dem Mindestlohn, und das für alle Mitarbeiter*innen.

Um dem Unternehmenswert Nachhaltigkeit gerecht zu werden, legen wir im Bereich Personalmanagement ein besonderes Augenmerk auf die Ausbildung und möchten nach Möglichkeit allen Auszubildenden langfristig eine Perspektive bieten, denn einer der Grundsteine, um qualifizierte Mitarbeiter*innen zu finden, sie langhaltig zu motivieren und damit ans Unternehmen zu binden, liegt bereits in der Ausbildung.

HF Freudenberg bietet vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten und soziale Leistungen an, um das Commitment der Mitarbeiter*innen gegenüber dem Unternehmen zu erhöhen. So gibt es zum Beispiel ein firmeneigenes Fitnessstudio und die Möglichkeit, physiotherapeutische Leistungen in Anspruch zu nehmen.

Darüber hinaus ist es verschiedenen Mitarbeiter*innen im Rahmen einer Jobrotation möglich, ihre Fähigkeiten im internationalen Bezug zu erweitern.

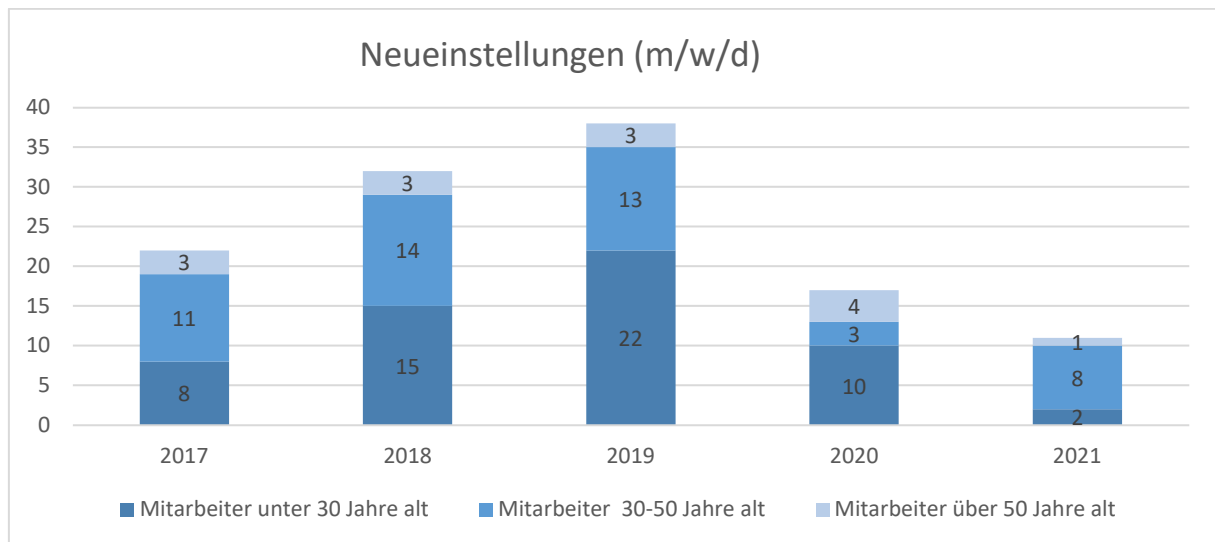
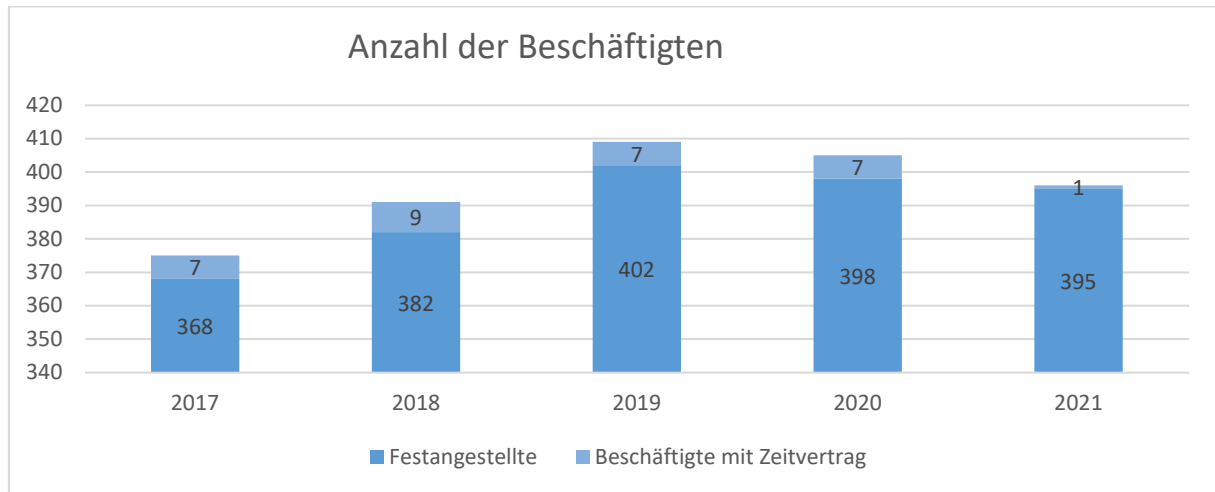
Die Mitarbeiter*innen können durch die im Unternehmen flexibel geregelten Arbeitszeiten private Verpflichtungen mit ihrer Tätigkeit stressfrei in Einklang bringen und neben den tariflichen Sonderzahlungen beteiligt HF alle Mitarbeiter*innen am Unternehmensgewinn.

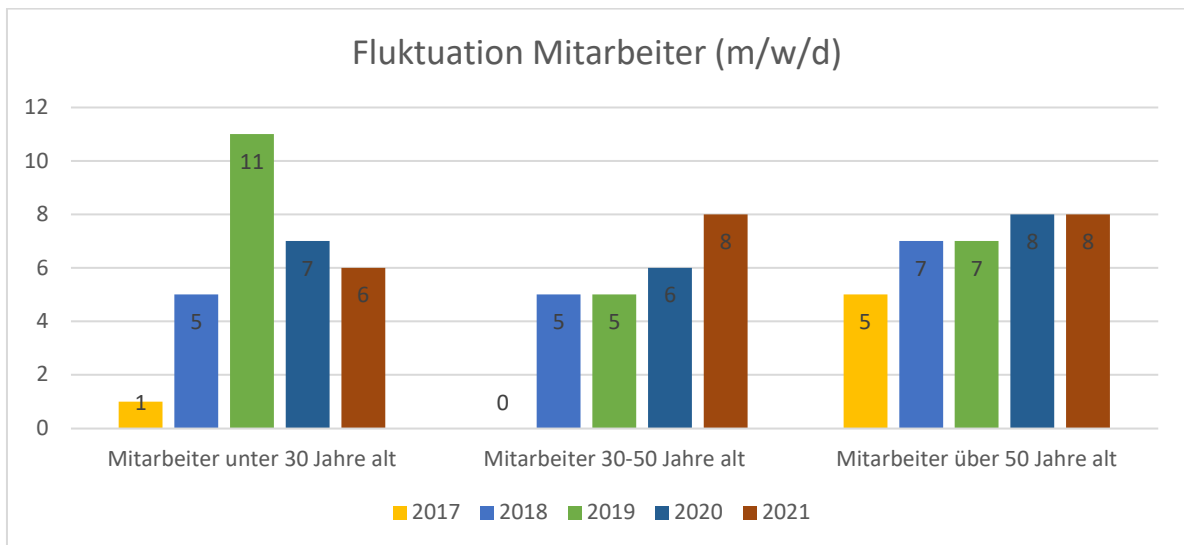
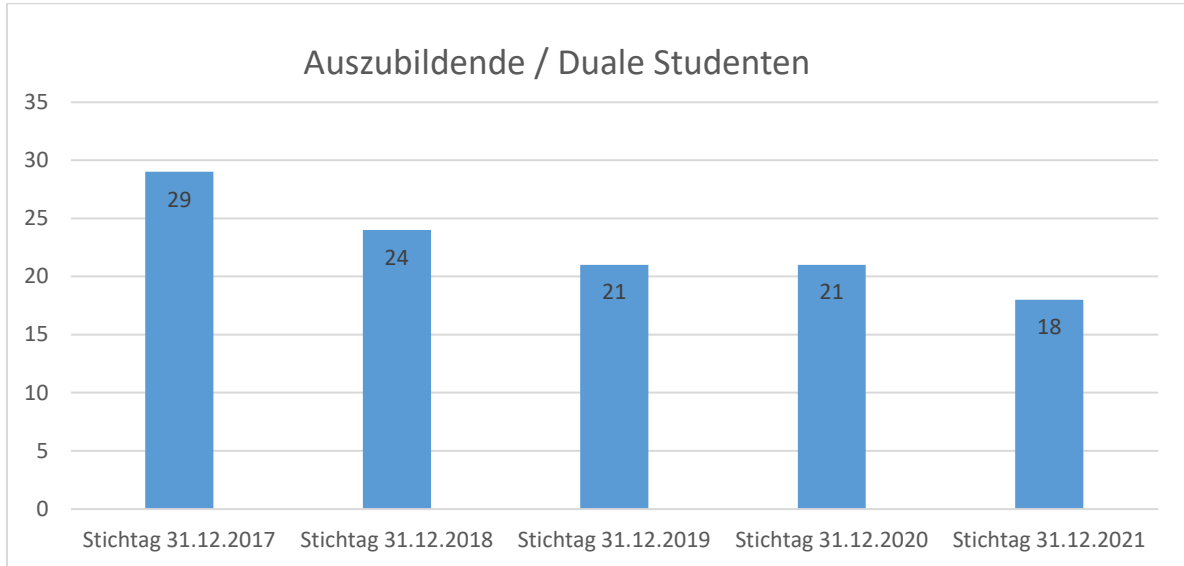
Wir sind ein weltweit agierendes Unternehmensnetz mit Menschen unterschiedlichster Herkunft, Religion und Hautfarbe. Diversität ist im Unternehmen HF gelebter Alltag.



Die Harburg-Freudenberger Maschinenbau GmbH und Ihre Belegschaft

Personalentwicklung am Standort Freudenberg in Zahlen





Personalarbeit in Zeiten der Pandemie



Auch das zweite Jahr der Corona-Pandemie erforderte besondere Maßnahmen zum Schutz aller Mitarbeiter*innen und damit einhergehend eine schnelle Reaktion auf ständig wechselnde Rahmenbedingungen und gesetzliche Vorgaben.

Zum Gesundheitsschutz der Mitarbeiter*innen hat HF insbesondere die Einhaltung der Home-Office-Pflicht sehr ernst genommen. Wo immer möglich, haben die Mitarbeiter*innen von zuhause gearbeitet. Die Bürobelegung erfolgte nach den offiziellen Vorgaben zur Mindestfläche – zeitweise sogar darüber hinaus – sodass alle anwesenden Personen einen eigenen Büroraum nutzen konnten.

Seitens des Unternehmens wurden den Mitarbeiter*innen ausreichend Schutzmasken sowie wöchentlich zwei Selbsttests zur Verfügung gestellt. In Corona-Verdachtsfällen wurden schnellstmöglich großflächig Testungen durchgeführt, um auch hier eine Gefährdung am Arbeitsplatz zu reduzieren.

Auch die Einführung der 3G-Regelung am Arbeitsplatz ist konsequent umgesetzt worden. Es erfolgte eine regelmäßige Information zu Änderungen der internen Maßnahmen für Vorgesetzte und Mitarbeiter*innen im Intranet sowie am Schwarzen Brett.

Die positiven Erfahrungen aus dem Jahr 2020 hinsichtlich digitaler Arbeit konnten im letzten Jahr gefestigt werden. Besprechungen wurden fast ausschließlich über Microsoft Teams durchgeführt, was insbesondere die Zusammenarbeit mit Kolleg*innen unserer internationalen Standorte erleichterte. Besuche an anderen Standorten wurden sehr stark eingeschränkt.

Darüber hinaus sind in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmedizinischen Zentrum Corona-Schutzimpfungen und Gripeschutzimpfungen für die Belegschaft angeboten worden.

Strategie und Projekte

Erstmalig führten wir eine gruppenweite Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit durch. Diese deckte vielfältige Bereiche ab, hierunter Mobile Working sowie die interne Kommunikation.

Die Ergebnisse wurden genutzt, um Verbesserungspotenziale zu erkennen und so die Zufriedenheit der Mitarbeiter durch konkrete Maßnahmen zu verbessern. Diesbezüglich sind Leadership Trainings durchgeführt worden, die konkrete Maßnahmen zur Reaktion auf schwächere Bereiche definierten.

Eine Durchführung der Umfrage im jährlichen Turnus wird Aufschluss über die Entwicklung der verschiedenen Aspekte geben. Ein wichtiger Schwerpunkt ist hierbei eine gute und konsistente Kommunikation als Basis zufriedener Mitarbeiter*innen und eines erfolgreichen Unternehmens. Daher war 2021 insbesondere die Implementierung des Projekts „HFMG Kommunikationsstrategie“ wichtig. Dies ist ein Bestandteil der „Strategie 2023“, die Ende 2018 gestartet wurde.

Die Kommunikationsstrategie bietet sowohl Vorgesetzten als auch Mitarbeitern wichtige Grundlagen für eine zielführende Kommunikation. Beispielsweise sind für verschiedene Kommunikationskanäle grundlegende Kommunikationsrichtlinien erstellt worden. Eine Kommunikationsmatrix regelt darüber hinaus, welche Themen das Management in welchem Turnus an die Mitarbeiter kommuniziert, damit diese sich optimal über die Unternehmensentwicklungen informiert fühlen. Der Erfolg der Kommunikationsstrategie wird im Rahmen der Mitarbeiterumfrage 2022 gemessen.

Betriebliches Gesundheitswesen

Wir stehen weiterhin zu der bereits im Jahr 2014 unterzeichneten „Luxemburger Deklaration zur Betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union“, die auf die Förderung und Erhaltung der Gesundheit der Mitarbeiter ausgelegt ist.

Luxemburger Deklaration

zur betrieblichen Gesundheitsförderung in der Europäischen Union



Diakonie in Südwestfalen

Die Zusammenarbeit zwischen HF und der Diakonie Sozialhotline hatte auch 2021 Bestand. Hier bietet die Sozialhotline der HF-Belegschaft und deren Angehörigen die Möglichkeit, anonym die Hotline in allen Fragestellungen aus den Bereichen Pflege, Soziales und Medizin zu kontaktieren.

Mitte des Jahres konnten Physiobehandlungen im Unternehmen wieder aufgenommen werden. Ebenso wurde das firmeneigene Fitnessstudio unter Berücksichtigung der geltenden Schutzmaßnahmen im Sommer 2021 wieder eröffnet. Insbesondere in der Coronazeit sind dies wichtige Angebote für die Mitarbeiter*innen, um einen Ausgleich zur Arbeit zu schaffen und fit zu bleiben.



Da die Gesundheit der Mitarbeiter*innen einen hohen Stellenwert bei HF genießt, wurde auch 2021 der gesamten Belegschaft kostenlos eine Gripeschutzimpfung angeboten. Darüber hinaus konnten sich Interessierte erstmals kostenlos zum Hautscreening anmelden.

Zum betrieblichen Gesundheitswesen gehört für uns auch die Teilnahme an Gemeinschaftsevents wie dem Stadtradeln.



STADTRADELN ist ein Wettbewerb, bei dem es darum geht, 21 Tage lang möglichst viele Alltagswege klimafreundlich mit dem Fahrrad zurückzulegen. Dabei geht es nicht nur um die Arbeitswege, sondern alle mit dem Rad zurückgelegten Wege, also auch Freizeit- oder Urlaubsradtouren. Die Ergebnisse des Wettbewerbs zeigen, wie viele Menschen bereits mit dem Fahrrad unterwegs sind und dadurch einen Beitrag zum Klimaschutz leisten.

Unser Team hat im Rahmen der Teilnahme der Stadt Freudenberg im Kreis Siegen-Wittgenstein in der Zeit vom 21. August bis 10. September 2021 bei dem Wettbewerb mitgemacht.

In Freudenberg waren 16 Teams gemeldet, die insgesamt 46.516 km geradelt sind und dadurch 7 tCO₂ vermieden haben.

Wir haben mit unserem Team in Freudenberg einen stolzen 2. Platz erreicht und mit 6.617 geradelten Kilometern 973 kg CO₂ eingespart. Alle Teilnehmer*innen haben damit aktiv einen Beitrag zum Klimaschutz geleistet.



Mitmachen Übersicht & Ergebnisse Über STADTRADELN Mein STADTRADELN

Freudenberg im Kreis Siegen-Wittgenstein
STADTRADELN vom 21.08. - 10.09.2021

<p>205</p> <p>Aktive Radelnde</p>	<p>17/34</p> <p>Parlamentarier*innen</p>	<p>16</p> <p>Teams</p>	<p>46.516</p> <p>geradelte Kilometer</p>	<p>7</p> <p>t CO₂ Vermeidung</p>
------------------------------------------	-------------------------------------------------	-------------------------------	-------------------------------------------------	----------------------------------------------------

Hinweise
Auswertung
Historie
RADar!
Team-Captains

Platz	Team	Geradelte Kilometer	km pro Kopf	Radelnde	kg CO ₂
2.	HF Mixing Group	6.617	245	27	973



Arbeitsschutzmanagement

Arbeitsschutz am Standort Freudenberg

Der Harburg-Freudenberger Maschinenbau GmbH liegt die Gesundheit und Sicherheit ihrer Mitarbeiter*innen am Herzen. Ein Baustein, um die Arbeitsbedingungen für die Belegschaft noch sicherer zu gestalten, ist die Veröffentlichung des ABEG-Betriebssicherheitsportals am Standort Freudenberg im Sommer 2020.



Es handelt sich hierbei um eine SharePoint-Kommunikationswebseite, auf der alle Mitarbeiter*innen Leserechte besitzen. ABEG steht dabei für die Themenblöcke: **A**rbeitsschutz, **B**randschutz, **E**rste Hilfe und **G**efahrstoffe.

Im Mai und Juni 2021 wurden Führungskräfte zu den Themen Verantwortung im Arbeitsschutz, Pflichtenübertragung sowie Umwelt- und Energieziele geschult. Somit wurde die Wichtigkeit dieser Themen betont und darauffolgend die Unterweisungen für die Mitarbeiter sorgfältig durchgeführt. Die Unterweisungsquote konnte so von 78% auf 93% gesteigert werden.

Unfallgeschehen bei HF in Freudenberg



Durch die digitale Meldung der Unfälle (meldepflichtige Unfälle, Erste Hilfe-Fälle und Beinaheunfälle) über das ABEG Betriebssicherheits-Portal ist eine zeitnahe, durchgängige und übersichtliche Erfassung, Analyse und Auswertung der Unfälle möglich.

	2018	2019	2020	2021
Anzahl meldepflichtige Unfälle (# of Lost Time Cases)	8	16	5	14
Anzahl Ausfalltage (# of Lost Time Days)	65	296	56	181
Anzahl Erste Hilfe Fälle (# of First Aid Cases)	185	167	101	52
Anzahl Beinaheunfälle (# of Near Misses)	-	-	1	3
Unfallhäufigkeit (Lost Time Frequency Rate)	15	29	9	27
Unfallschwere (Lost Time Severity Rate)	121	539	105	322
Erste Hilfe Rate (First Aid Rate)	345	304	190	100
Beinaheunfall-Rate (Near Miss Rate)	-	-	2	6
Erläuterung: Berechnung der Raten: Jeweils Anzahl der Fälle *1.000.000 / Anzahl der Arbeitsstunden				

Anzahl Unfälle und Ausfalltage, sowie Unfallraten 2018 – 2021

Die Anzahl der Arbeitsunfälle und Ausfalltage wird monatlich im QHSE-Report dargestellt und im HR-Reporting aufgelistet. Zusätzlich wird die Gesamtauswertung vom Standort Freudenberg auf dem Manufacturing-SharePoint sowie im Qlik-Reporting dargestellt.

Die Analyse des Unfallgeschehens zeigt, dass weiterhin Schnittverletzungen an den Händen/Fingern mit Abstand die meisten Verletzungen darstellen. Im Vergleich zum Vorjahr konnten die Verletzungen reduziert werden, allerdings sind noch etwa 30% aller Meldungen auf Schnittverletzungen an Händen zurückzuführen.

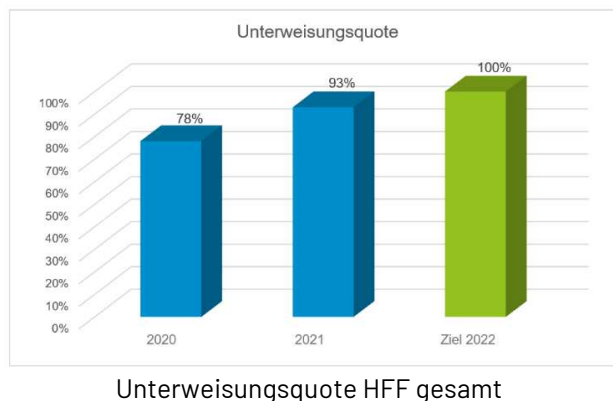
Des Weiteren werden ca. 20% aller Fälle auf Prellungen und Quetschungen an diversen Körperteilen dokumentiert und ca. 10 % sind auf Schürfwunden an verschiedenen Körperteilen zurückzuführen.

Um die Mitarbeiter kontinuierlich auf verschiedene Sicherheitsthemen zu sensibilisieren, sollen weiterhin Aushänge wie z.B. der "Gefahrenpunkt des Monats" an alle Mitarbeiter kommuniziert und Schulungen/Unterweisungen durchgeführt werden.

Durchführung und Dokumentation von Unterweisungen am Standort Freudenberg

Mit der zentralen Bereitstellung von Unterweisungsunterlagen im ABEG Betriebssicherheitsportal konnte die Qualität der jährlichen Sicherheitsunterweisungen verbessert werden. In der Allgemeinen Grundunterweisung wurden neben den klassischen Sicherheitsthemen auch Umwelt- und Energiethemen erläutert und auch das Thema Notfallmanagement mit abgedeckt. Diese Unterweisungsvorlage wird regelmäßig aktualisiert und somit immer auf dem aktuellen Stand gehalten.

Zur Dokumentation der Unterweisungen wird die Software CAPS verwendet. In Zukunft soll damit sichergestellt werden, dass die Vorgesetzten bei Fälligkeit der Unterweisung eine Erinnerungsemail erhalten und die Unterweisungen somit rechtzeitig durchgeführt werden. Die folgende Übersicht zeigt die ermittelte Unterweisungsquote, die die erforderlichen Unterweisungen mit den erfolgten Unterweisungen in Verhältnis setzt:



Notfallmanagement bei HF in Freudenberg



Die Brandschutzordnung mit den Teilen A (Aushang), Teil B (für alle Mitarbeiter) und Teil C (für Brandschutzhelfer) wurde 2020 aktualisiert und für alle Mitarbeiter im ABEG-Portal abgelegt. Hier wurden im Jahr 2021 keine Änderungen vorgenommen.

Die aktuellen Aushänge der Brandschutzhelfer und auch der Ersthelfer befinden sich im ABEG Portal und ebenfalls als Aushang an den schwarzen Brettern.

Rückblick auf das Jahr 2020

Die Brandschutzbeauftragte hatte zusammen mit den Brandschutz Helfern zwei Erfahrungsaustausche durchgeführt und einige Begehungen in den verschiedenen Bereichen durchgeführt. Daraus hatten sich drei Haupthandlungsschwerpunkte ergeben:

- 1.) Es sollte jährlich eine Evakuierungsübung durchgeführt werden. Da dies für die Mitarbeiter*innen neu war, sollte dies vorher angekündigt und auf die Ernsthaftigkeit der Maßnahme hingewiesen werden. Es sollte geprüft werden, ob die Notfallalarmierung mittels Megaphons praktikabel ist.
- 2.) Die Ausbildung der Brandschutzbeauftragten stand noch aus und sollte zeitnah erfolgen.
- 3.) Die Auffrischkurse für die Brandschutzhelfer waren teilweise überfällig. Das Training muss nach den neuen Richtlinien nun alle 5 Jahre durchgeführt werden.

Umsetzung in 2021

Im Herbst 2021 wurde ein neuer Brandschutzbeauftragter bei der Dekra Akademie GmbH in Siegen ausgebildet und am 01.10.2021 schriftlich beauftragt.

Die Brandschutzhelferkurse fanden im Mai und Juni 2021 statt. Insgesamt wurden 22 Mitarbeiter*innen in 2 Kursen geschult. Neben der theoretischen Ausbildung fand auch ein praktisches Training statt. Hier wurde am Feuertrainer das Löschen eines Papierkorbbrandes simuliert und das Löschen eines Schaltschrankbrandes in Teamarbeit geprobt. Die Vorführung eines Spraydosenbrandes bildete den explosiven Abschluss.

Brandschutzhelfertraining 2021

Am 18.05.2021 und am 08.06.2021 fanden

- 2 Termine mit insgesamt 22 Teilnehmern statt.
- Mit einem theoretischer Teil und einer Abschlussprüfung.
- Der praktischer Teil beinhaltete die Simulation von:
 - Löschen eines Papierkorbbrandes
 - Löschen eines Schaltschrankbrandes (Teamarbeit) sowie
 - Vorführung eines Spraydosenbrandes.



Ebenfalls wurden im ersten Halbjahr 2021 die Ersthelfer weitergebildet. Hier wurden zusätzliche Mitarbeiter*innen angeworben, so dass hier insgesamt 47 Teilnehmer*innen das Training erhalten sollten. Aufgrund der Hygienevorschriften im Zusammenhang mit der

Coronapandemie konnten die praktischen Übungen nicht wie gewohnt stattfinden, wurden aber dennoch eingeschränkt durchgeführt.



Faire Geschäftspraktiken

HF führt regelmäßig Schulungen der Richtlinie Antikorruption sowie des Verhaltenskodex durch, um seine Mitarbeiter*innen in die Lage zu versetzen, sich regelkonform zu verhalten bzw. zu verhindern, dass diese sich selbst oder dem Unternehmen ohne Absicht Schaden zufügen. Im Jahr 2020 erfolgte dies Corona bedingt in elektronischer Form, was sehr gut angenommen wurde, genau wie die nachträglichen Abrufe der elektronisch gespeicherten Schulungen. Es konnten etliche Fragen in diesem Format gestellt und beantwortet werden.

Wie bereits in den Vorjahren, wurden auch im Jahr 2020 keine Verstöße gegen die HF-Antikorruptionsrichtlinie gemeldet. Gleiches gilt für den Verhaltenskodex.

Positiv ist auch zu erwähnen, dass die Mitarbeiter nach den letzten Antikorruptionsschulungen offensichtlich nochmals mehr auf die Themen sensibilisiert werden konnten, so dass etliche Anfragen im Bereich Compliance eingingen bei Unsicherheiten im beruflichen Alltag.

Umwelt und Klima

Umwelt- und Energiemanagement

Umwelt- und Klimaschutz haben bei der Herstellung unserer Produkte einen hohen Stellenwert. Neben der Wirtschaftlichkeit sind der sparsame Einsatz von Ressourcen und der schonende Umgang mit der Umwelt bedeutende Faktoren im unternehmerischen Handeln von HF.



HF ist nach DIN EN ISO 14001:2015 und nach DIN EN ISO 50001:2018 zertifiziert.

... und beide Managementsysteme wurden im Juni 2021 erfolgreich rezertifiziert.



Mit dem **Umweltmanagementsystem** nach **DIN EN ISO 14001:2015** schützt HF aktiv die Umwelt und trägt zu einer Schonung der natürlichen Ressourcen (Boden, Wasser, Luft) bei. Dies geschieht durch eine ganzheitliche Betrachtung der Auswirkungen der Produkte und deren Herstellung auf die natürlichen Lebensgrundlagen. Die Umweltleistung des Unternehmens wird so stetig verbessert.



Die Konformität des Umweltmanagementsystems mit der DIN EN ISO 14001:2015 wurde beim **externen Audit** nachgewiesen.

Angesichts steigender Preise und weltweit schwindender Ressourcen wird der verantwortungsvolle Umgang mit Energie immer bedeutender. Der wachsende Energiebedarf bei begrenzten natürlichen Ressourcen stellt alle vor die Herausforderung, Energie möglichst effizient, umweltfreundlich und sparsam zu nutzen. Um dieser Verantwortung gerecht zu werden, hat HF am Standort Freudenberg ein **Energiemanagementsystem** nach der weltweit gültigen Norm **DIN EN ISO 50001:2018** etabliert.

Die Konformität des Energiemanagementsystems mit der DIN EN ISO 50001:2018 wurde beim externen Audit erneut nachgewiesen.

Im März 2021 wurden auch die regulären **internen Audits** für die Bereiche Qualitäts-, Umwelt- und Energiemanagement durchgeführt.



Umweltauswirkungen und daraus abgeleitete Ziele bei HF in Freudenberg

Die Umweltaspekte haben sich 2021 nicht verändert. Die Bewertung der Umweltauswirkungen wurde im Jahr 2021 aktualisiert. Positiv hat sich die Entsorgung der gebrauchten Kühlschmierstoffe entwickelt. Hier konnte durch das Auffangen und Wiederverwenden der Kühlschmierstoffe ein erheblicher Anteil an gefährlichem Abfall eingespart werden. Dabei werden selbstverständlich die relevanten Vorschriften erfüllt und die Kühlschmiermittel regelmäßig intern und extern überprüft. Zudem werden die Mengen reduziert, da die gebrauchten Kühlschmierstoffe am Hauptstandort direkt abgesaugt werden, und nicht im Sammelbecken in einer angemieteten Halle zusammen mit dem Reinigungsmittel gesammelt und entsorgt werden.

Die Umweltziele für die Jahre 2021 und 2022 wurden im März 2021 festgelegt und sind in der folgenden Übersicht dargestellt. Außerdem wurden hier auch die Ergebnisse für das Jahr 2021 zusammengefasst.

Auf dem Weg zum klimaneutralen Unternehmen

Die HF MIXING GROUP unterstützt die weltweiten Nachhaltigkeitsziele SDGs (Sustainable Development Goals) und leistet seit 2021 einen wertvollen Beitrag, indem Ökostrom eingekauft und verwendet wird.

Ökostrom ist Strom, der aus erneuerbaren Energiequellen, wie Wasser-, Wind-, und Solarkraft oder aus Biomasse gewonnen wird.



Schon seit Jahren bezieht HF original Kyocera-Toner und kompensiert damit pro Jahr durchschnittlich 1,5 t CO₂-Äquivalent. Die Kompensation erfolgt über das myclimate Gold-Standard-Klimaschutzprojekt „Effiziente Kocher für Kenia“. Dieses Projekt sorgt dafür, dass Frauen sich über kommunale Spar- und Darlehensgemeinschaften effiziente Kocher leisten können. Dadurch wird in den ländlichen Gemeinden im Westen Kenias nicht nur weniger Feuerholz verbraucht, was einen verminderten CO₂-Ausstoß mit sich bringt, sondern auch die finanzielle und soziale Unabhängigkeit der Frauen wird gestärkt. Welche weiteren positiven Effekte durch das Projekt entstehen, können Sie auf www.myclimate.org nachlesen.



Umwelt

Die Umweltziele für die Jahre 2021 und 2022 wurden im März 2021 festgelegt und sind in der folgenden Übersicht dargestellt. Außerdem wurden hier auch die Ergebnisse für das Jahr 2021 zusammengefasst.



Umweltziele 2021/22 der Harburg Freudenberger Maschinenbau GmbH, Standort Freudenberg

Strategische Ziele:

Rechtssicherheit herstellen und aufrecht erhalten



Ressourcen schonen - Papier sparen - Wälder retten



Wasserverbrauch reduzieren



Abfallaufkommen reduzieren



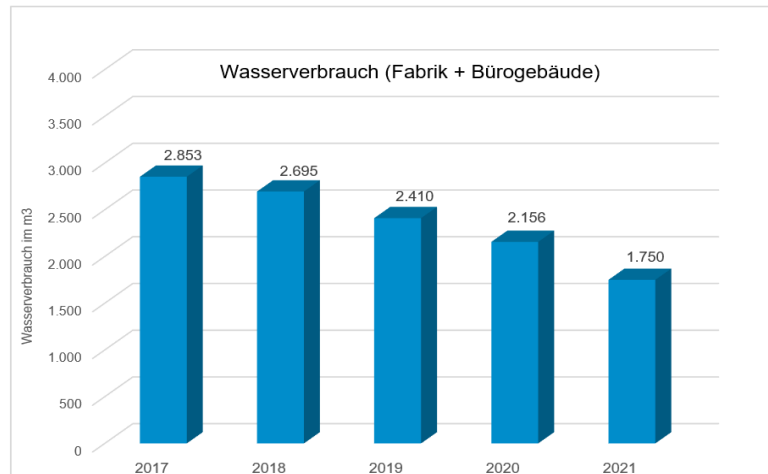
Operative Ziele:

Nr	Strategisches Ziel	Operatives Ziel	Maßnahme	Freigabe	Zuständigkeit	Status der Umsetzung (Stand 23.03.2022)	Datum	Unterschrift UMB
1	Ressourcen	Papierverbrauch um 30% reduzieren	u.a. Projekt Digitalisierung - Einführung einer Software (ELO) zur Datenspeicherung in den verschiedenen Abteilungen	Hr. Rudzio 03.03.21	alle	Reduzierung um 56 % im Vergleich zum Vorjahr (2020 230 Kartons; 2021 100 Kartons eingekauft)	23.3.2022	Umbreit
2	Wasserverbrauch	Frischwasserverbrauch im Hauptwerk um 3% reduzieren (von 2156m³ auf 2091m³)	MA sensibilisieren, Einsatz von Wassersparperifaktoren prüfen	Hr. Rudzio 03.03.21	UMB + Facility	Reduzierung um 19% (von 2156 m³ auf 1750 m³ (Fabrik und Verwaltung, ohne Technikum))	23.3.2022	Umbreit
3	Abfallaufkommen reduzieren	Getrenntsammlungsquote von mind 90% sicherstellen	Restmüll minimieren, durch intensives Trennen von Abfällen, Kennzeichnung der Mülleimer optimieren, MA sensibilisieren; Spraydosen reduzieren (Schnellreiniger) z.B. wiederbefüllbare Spraydosen testen	Hr. Rudzio 03.03.21	UMB	Getrenntsammlungsquote von 93,02% auf 95,59% verbessert; Pilotprojekt zu wiederbefüllbaren Spraydosen erfolgreich - genereller Einsatz ab Frühjahr 2022	23.3.2022	Umbreit
4	alle	Unterweisung und Einbeziehung der Mitarbeiter*innen, Erreichen einer Unterweisungsquote von 100%	regelmäßige Mitarbeiterunterweisung, -information und -qualifikation	Hr. Rudzio 03.03.21	UMB + Vorgesetzte	Erreichung von 93% Unterweisungsquote (HSE Unterweisung: Arbeits-Umwelt- & Brandschutz)	23.03.2022	Umbreit

Umweltziele für 2021/2022 sowie Ergebnisse 2021

Umwelt und Energie in Zahlen (Standort Freudenberg):

Wasserverbrauch



Wasserverbrauch 2017 - 2021



Wasserverbrauch 2017 - 2021

Der Gesamt-Wasserverbrauch erhöhte sich 2021 (6181m^3) im Vergleich zu 2020 (4492m^3) um 1189m^3 . Während sich der Wasserverbrauch im Bereich der Fabrik und der Bürogebäude aufgrund von Kurzarbeit und geringeren Fertigungsstunden reduzierte, stieg der Wasserverbrauch im Technikum um fast 25% an. Dies ist auf die gestiegene Anzahl von Kundenversuchen im Technikum zurückzuführen.

Da generell der Wasserverbrauch im Technikum wesentlich höher ist als im Rest der Fabrik, lohnt es sich ggf., eine Möglichkeit der Wasserreduzierung, z.B. mit einer Wasser-Rückkühlmaschine zu untersuchen.

Das Abwasser ergibt sich aus den Frischwassermengen und dem Oberflächenwasser. Die Mengen des Niederschlagswassers wird aus dem Wassergebührenbescheid der Stadt Freudenberg entnommen und kann nicht beeinflusst werden.

Emissionen

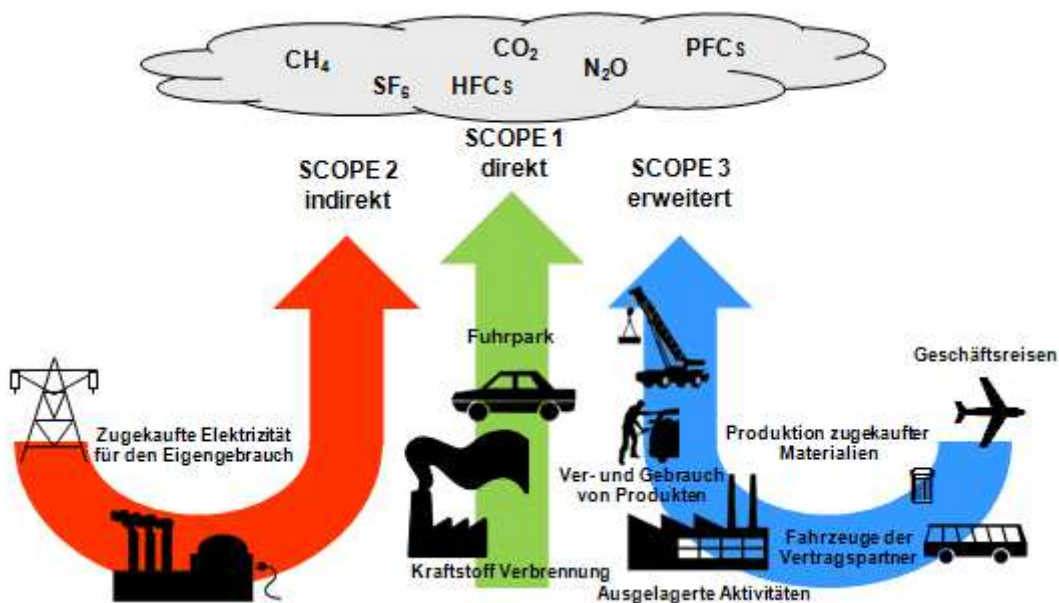
Die Erfassung der Treibhausgasemissionen (THG Emissionen) wurde im Jahr 2021 grundlegend überarbeitet und nach dem GHG-Protocol dargestellt. Dabei werden Emissionen in 3 Scopes unterschieden:

Scope 1 bilden dabei die direkten Emissionen im Unternehmen, z.B. durch die Verbrennung von Erdgas zu Heizzwecken.


In Scope 2 fallen indirekte Emissionen, wie z.B. solche, die durch eingekauften und verbrauchten Strom anfallen. Diese konnten im Jahr 2021 durch den Einkauf von Ökostrom um 100% reduziert werden.

Scope 3 beinhaltet alle indirekten Emissionen der vorgelagerten und nachgelagerten Wertschöpfungskette, z.B. die Energieverbräuche der angemieteten Hallen oder Geschäftsreisen mit dem Flugzeug.

Die folgende Tabelle zeigt die Emissionen der Jahre 2019 – 2021 mit den derzeit zur Verfügung stehenden Daten. Wichtig dabei ist zu wissen, dass laut dem GHG-Protocol die Erfassung der Emissionen der Scopes 1 & 2 zwingend erforderlich ist, Scope 3-Emissionen dagegen freiwillig erfasst werden können.



GHG Protocol Scopes (Quelle: <https://www.tcw.de>)

	HFF THG Emissionsinventar					
	2019 Energieverbrauch [in kWh]	2019 THG [in t]	2020 Energieverbrauch [in kWh]	2020 THG [in t]	2021 Energieverbrauch [in kWh]	2021 THG [in t]
Direct THG Emissionen (Scope 1) [in t]						
- Emissionen durch Erdgasverbrauch am Hauptstandort [in t]	2.063.107	417	1.982.000	400	2.062.931	417
- Emissionen durch Flurförderzeuge (gesamt) [in t]		22		16		16
- Emissionen durch Firmenwagen (Poolfahrzeuge) [in t]		42		50		42
Summe THG Emissionen (Scope 1) [in t]		481		466		475
Indirekte THG Emissionen (Scope 2) [in t]						
- Emissionen durch Stromverbrauch an Hauptstandort [in t]	1.722.417	427	1.494.000	333	1.499.386	-
Summe THG Emissionen (Scope 2) [in t]		427		333		-
Indirekte THG Emissionen (Scope 3) [in t]						
- Emissionen durch Erdgasverbrauch in angemieteten Hallen [in t]	1.193.937	241	918.000	186	944.014	190
- Emissionen durch Stromverbrauch in angemieteten Hallen [in t]	195.011	46	226.600	50	315.594	70
- Emissionen durch privat genutzte Firmenwagen [in t]		45		54		58
- Emissionen durch Flugreisen [in t]		1.307		258		140
Summe derzeit ermittelter THG Emissionen (Scope 3) [in t]		1.639		548		458
Erläuterungen:						Stand: 23.03.2022
THG (Treibhausgas) Emissionen, international als GHG (Greenhouse Gas) Emissionen bezeichnet, werden lt. GHG Protocol in 3 Scopes erfasst.						
Scope 1: alle direkten Emissionen die am Standort entstehen, z.B. durch Verbrennung von Erdgas zum Heizen, Verbrennung von Kraftstoff für Firmenwagen und Flurförderzeuge						
Scope 2: indirekte Emissionen, aus außerhalb erzeugtem und eingekauftem Strom, Dampf, Wärme oder Kälte						
Scope 3: sonstige indirekte Emissionen der vorgelagerten und nachgelagerten Wertschöpfungskette, z.B. Transport von Waren, Energieverbräuche der angemieteten Hallen etc.						
Erfassung der Daten für Scope 1 & 2 ist verpflichtend, für Scope 3 freiwillig (lt. GHG Protocol)						

THG-Emissionen nach GHG Protocol 2019 - 2021

Abfälle

Die Auflistung der erzeugten Abfälle 2021 in der folgenden Übersicht beinhaltet die Gesamtmenge aller Abfälle, die am Hauptstandort sowie in den angemieteten Hallen (Benderhalle und Klichtahalle) angefallen sind. Die Abfallarten wurden in Abfallfraktionen zusammengefasst, so, wie sie auch zur Ermittlung der Getrenntsammlungsquote erfasst werden:

Abfallfraktionen - Mengen in t (Tonnen)	2018	2019	2020	2021
Papier / Pappe	23,94	24,78	16,079	13,862
Kunststoffe	29,86	34,31	23,22	17,19
Metalle	446,47	608,05	468,98	602,267
Holz	74,96	83,05	79,42	45,48
Bioabfall	0	0,1	0,1	0
weitere Abfallfraktionen	3,518	2,67	0,84	2,027
Gemischte Abfälle	65,77	58,85	44,14	31,41
Nicht Gew. Abfall	69,53	83,64	77,216	19,63
Gesamtmenge aller Abfälle (in t)	714,05	895,45	710	732,07
Gesamtmenge aller gewerblichen Siedlungsabfälle (in t)	644,52	811,81	632,78	712,44
Gesamtmenge aller getrennt gesammelten gewerbl. Siedlungsabfälle (in t)	578,75	752,96	588,64	681,03
Gesamtmenge aller nicht getrennt gesammelten gewerbl. Siedlungsabfälle (in t)	65,77	58,85	44,14	31,41
Getrenntsammlungsquote in %	89,8	92,75	93,02	95,59

Legende:

Papier / Pappe: ASN 150101 Altpapier, ASN 200101 Akten

Kunststoffe: ASN 160119 und 200139 Kunststoffe

Metalle: ASN 120101 Fe-Späne, ASN 120104 V2a Abfälle und Aluschrott; ASN 120102 Stahl- und Maschinenschrott, ASN 170405 Stahlschrott lang, ASN 200140 Mischschrott, ASN 090107 Industriefilme

Holz: ASN 150103 Verpackungen aus Holz, ASN 170201 Holz

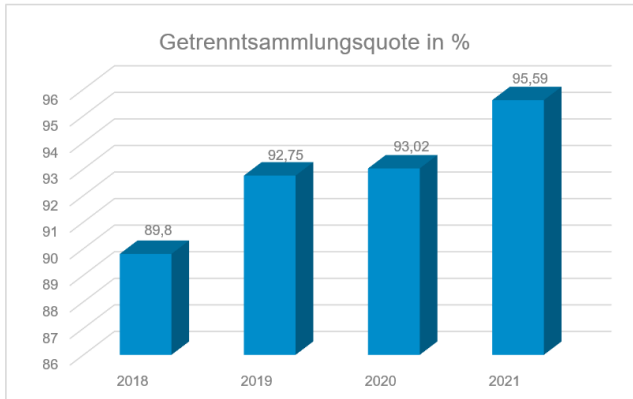
Weitere Abfallfraktionen: ASN 150202* Aufsaug- und Filtermaterialien, ASN 080111* Farb- und Lackabfälle

Gemische: ASN 200301 gemischte Siedlungsabfälle, ASN 150106 gemischte Verpackungen, ASN 170904 Baumischabfälle

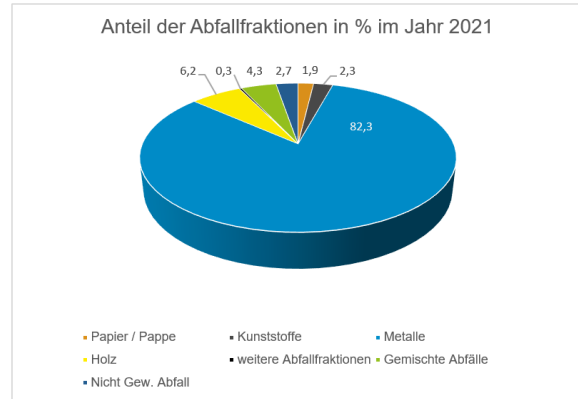
Nicht Gew. Abfälle: ASN 120109* gebrauchte Bearbeitungsemulsion, ASN 130105* und ASN 130205* Altöl, ASN 160504* Druckbehälter, ASN 101009* Filterstaub, ASN 160508* gebrauchte Chemikalien, ASN 120113 Schweißschlacke, ASN 120114* Bearbeitungsschlämme, ASN 160216 Motoren Alu Gehäuse, ASN 160601 Bleibatterien, ASN 200133 Akkus/Batterien, ASN 200135 Elektroschrott

Seit der Novellierung der Gewerbeabfallverordnung im Jahr 2017 wird jährlich die Getrenntsammlungsquote berechnet. Diese soll über 90% liegen. Damit soll die Getrenntsammlung und die stoffliche Verwertung von gewerblichen Siedlungsabfällen weiter ausgebaut werden.

Im Jahr 2021 konnte die Quote weiter verbessert werden und liegt aktuell bei 95,59%.



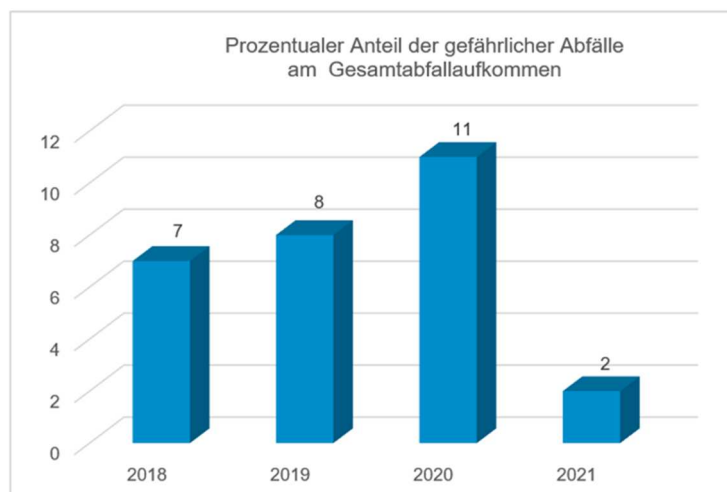
Ergebnis der Getrenntsammlungsquote 2018 - 2021



Anteil der Abfallfraktionen in % im Jahr 2021

Obwohl die Gesamtabfallmenge im Jahr 2021 leicht angestiegen ist, sind positive Trends zu sehen. Beispielsweise konnte die Entsorgung der gebrauchten Kühlschmiermittel erheblich reduziert werden, da zum einen die Kühlschmierstoffe an den Bearbeitungsmaschinen aufgefangen und wieder verwendet werden, zum anderen wurde der Entsorgungsweg optimiert.

Seit 2021 werden die gebrauchten Kühlschmierstoffe direkt am Hauptstandort abgesaugt, und nicht erst in die Klichthalle gefahren, um sie dort im unterirdischen Becken mit dem gebrauchten Reinigungs-Abwasser zu sammeln und dann in großen Mengen zu Entsorgen. Durch diese Maßnahme konnte auch der Anteil der gefährlichen Abfälle im Jahr 2021 reduziert werden:



Anteil der gefährlichen Abfälle am Gesamtabfallaufkommen

Energie

Die Energieziele für die Jahre 2021 und 2022 wurden im März 2021 festgelegt und sind in der folgenden Übersicht dargestellt. Außerdem wurden hier auch die Ergebnisse für das Jahr 2021 zusammengefasst.



Energieziele 2021/22 der Harburg Freudenberger Maschinenbau GmbH, Standort Freudenberg

Strategische Ziele:

Senkung des spezifischen Energieverbrauchs um 10%



Einsatz erneuerbarer Energien



Verkleinerung des CO₂ Fußabdrucks



Operative Ziele:

Nr.	Strategisches Ziel	Operatives Ziel	Maßnahme	Freigabe	Zuständigkeit	Status der Umsetzung 23.03.2022	Datum	Unterschrift EMB
1	Senkung des spezifischen Stromverbrauchs um 10% (von 16,5 kWh/h auf 15,9 kWh/h)	Stromverbrauch an wesentlichen Verbrauchern identifizieren und analysieren	Wesentliche Stromverbraucher analysieren und Maßnahmen ableiten	Hr. Rudzio 03.03.21	alle	Durch geringere Fertigungsstunden ist der spezifische Stromverbrauch auf 17,8 kWh/h gestiegen	23.3.2022	Umbreit
2	Erneuerbare Energien / Nutzung effizienter Methoden	Errichtung eines Blockheizkraftwerkes (BHKW) im Verwaltungsneubau	Planung des BHKW für den Neubau, und auch für die Bestandsgebäude	Hr. Rudzio 03.03.21	Facility	BHKW installiert, Inbetriebnahme erfolgt im Frühjahr 2022	23.3.2022	Umbreit
3	CO ₂ Fußabdruck	Druckluftleckagen reduzieren	regelmäßige Überprüfung der Druckluftleitungen auf Leckagen, EnM ENM 19-2017, Einsatz von Stahlverbindern zu 100% sicherstellen	Hr. Rudzio 03.03.21	Facility	Leckagen wurden reduziert, siehe auch Projekt Energie-Scouts	23.3.2022	Umbreit
4	Senkung des Energieverbrauchs	Umstellung von L-Gas auf H-Gas vorbereiten, Umstellung im April 22	Angebote für die Umstellung einholen, Vorbereitung der Umstellung	Hr. Rudzio 03.03.21	EMB + Facility	Umstellung ist vorbereitet. Schalttermin 05.04.22	23.3.2022	Umbreit
5	alle	Unterweisung und Einbeziehung der Mitarbeiter*innen, Erreichen einer Unterweisungsquote von 100%	regelmäßige Mitarbeiterunterweisung, -information und -qualifikation	Hr. Rudzio 03.03.21	EMB + Vorgesetzte	Erreichung von 93% Unterweisungsquote (HSE Unterweisung: Arbeits-, Umwelt- & Brandschutz)	23.3.2022	Umbreit
6	alle	Einbeziehung der Mitarbeiter*innen	Ausbildung von Energiescout, IHK Angebot, siehe EnM 06-2015	Hr. Rudzio 03.03.21	EMB + Vorgesetzte	3 Azubis als Energie-Scouts bei der IHK ausgebildet (09/2021 - 12/2021)	23.3.2022	Umbreit

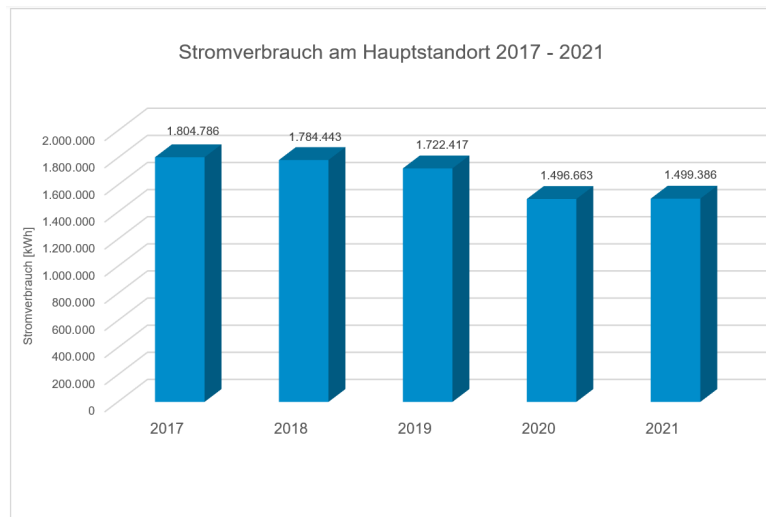
Energieziele 2021/2022 und Ergebnisse 2021

Die energetische Bewertung wurde auch in diesem Jahr für den Stromverbrauch und Gasverbrauch separat erstellt und nach den bekannten Bewertungskriterien durchgeführt: Bedeutung, Einsparpotenzial, Umsetzbarkeit und finanzieller Aufwand.

Die energetische Bewertung wurde im April 2021 im Rahmen des Energiemanagement-Teammeetings besprochen und Maßnahmen abgeleitet. Die Unterlagen und Protokolle sind auf dem SharePoint des Integrierten Managementsystems abgelegt.

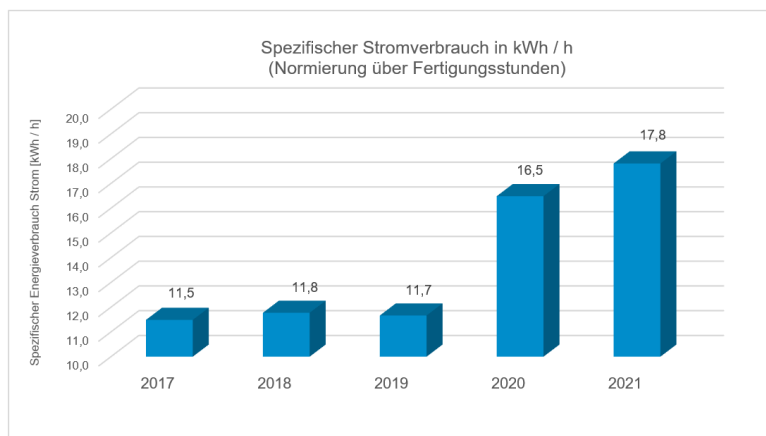
Strom

Der absolute Stromverbrauch ist im Vergleich zum Vorjahr nahezu gleichgeblieben.



Jährliche Stromverbräuche im Zeitraum 2017 - 2021.

Der spezifische Stromverbrauch (kWh/Fertigungsstunde) ist allerdings aufgrund der geringen Fertigungsstunden erneut angestiegen.

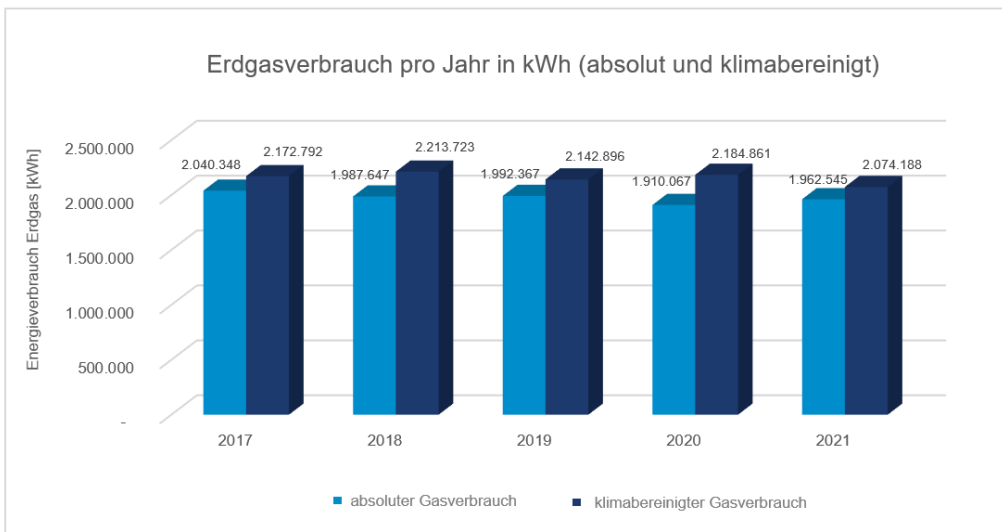


Spezifischer Stromverbrauch im Zeitraum 2017 - 2021.

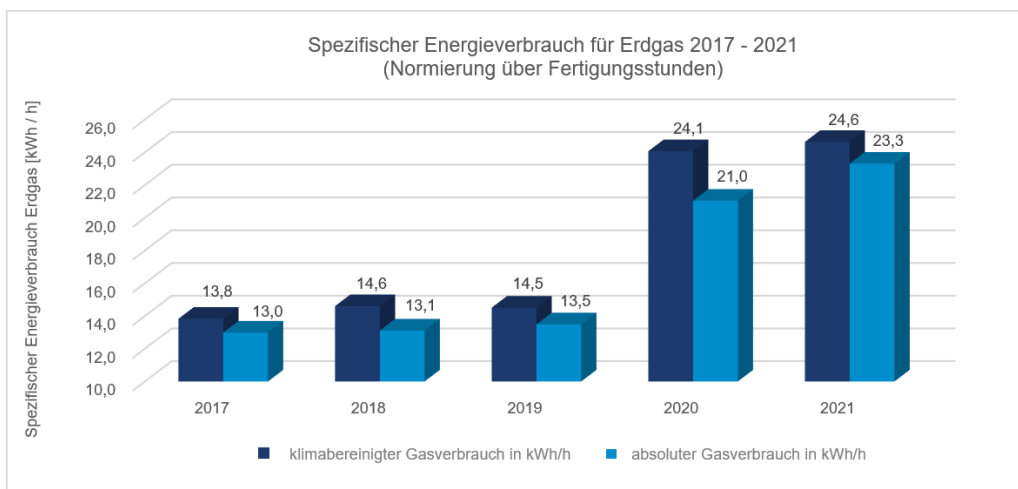
Erdgas

Während der Gasverbrauch für die Warmwasserversorgung und die Prozesswärme ausschließlich von der Intensität der Fertigung abhängt, ist der Gasverbrauch für die Beheizung der Gebäude abhängig von der Witterung. Dieser Gasverbrauch muss demzufolge eine witterungsbedingte Korrektur erfahren (Klimabereinigung).

Das folgende Diagramm zeigt den absoluten Gasverbrauch vom Hauptstandort Asdorfer Str. 60 und den klimabereinigten Wert, ohne die Verbräuche vom Bereich Schleppdach. Dieser wird erst seit Oktober 2018 ermittelt.



Jährlicher Erdgasverbrauch im Zeitraum 2017 – 2021



Spezifischer Erdgasverbrauch im Zeitraum 2017-2021

Bewertung der Umweltleistung

Der Energieverbrauch (Strom und Erdgas) ist am Standort nahezu konstant geblieben. Aufgrund der geringeren Fertigungsstunden sind allerdings die spezifischen Energieverbräuche erneut angestiegen. Es wird erwartet, dass sich die Fertigungsstunden im Jahr 2022 etwas normalisieren.

Die Ermittlung der Emissionen wurde für die Jahre 2019 bis 2021 nach dem GHG-Protocol durchgeführt. Dabei wird zwischen Scope 1 (direkte Emissionen), Scope 2 (indirekte Emissionen) und Scope 3 (indirekte Emissionen der vorgelagerten und nachgelagerten Wertschöpfungskette) unterschieden. Insgesamt konnten die Emissionen reduziert werden. Positiver Effekt: im Jahr 2021 konnten durch den Bezug von Ökostrom die Emissionen im Scope 2 gänzlich eliminiert werden.

Im Bereich Abfallmanagement konnte die Getrenntsammlungsquote weiter verbessert werden und liegt nun mit fast 96% deutlich über der Mindestquote von 90%.

Nachhaltige Beschaffung



Auch im Jahr 2021 wurde im Bereich der Beschaffung weiter an einer kontinuierlichen und effizienten Verbesserung der Nachhaltigkeitsaspekte gearbeitet. Der Fokus lag auf der Optimierung der Lieferkette sowie der Digitalisierung des Bestellprozesses und der damit verbundenen Einsparungen von Ressourcen und Verbrauchsmaterialien im Einkauf.

Jedes Jahr werden im Zusammenhang mit der jährlichen Lieferantenbewertung kontinuierlich neue Lieferanten sowie solche, die bisher noch keine Lieferantenselbstauskunft im Bereich Corporate Social Responsibility abgegeben haben, kontaktiert und entsprechend in diesem Themenbereich bewertet. Insgesamt umfasst diese Auswertung mittlerweile 210 Lieferanten, die von HF in Sachen CSR beurteilt und bei Bedarf in weiteren Schritten unterstützt werden. Dies umfasst die Planung, Umsetzung und Überwachung der notwendigen Instrumente und Abläufe zur Durchsetzung von Nachhaltigkeitsstandards bei Lieferanten.



Folgendes Ergebnis hat sich daraus ableiten lassen:

Erzielt werden konnte eine höchstmögliche Punktzahl von:

- Teil I: Umwelt 90 Punkte
- Teil II: Arbeits- und Gesundheitsschutz 70 Punkte
- Teil III: Energiemanagement 30 Punkte
- Teil IV: Betriebs- und Geschäftspraktiken 50 Punkte

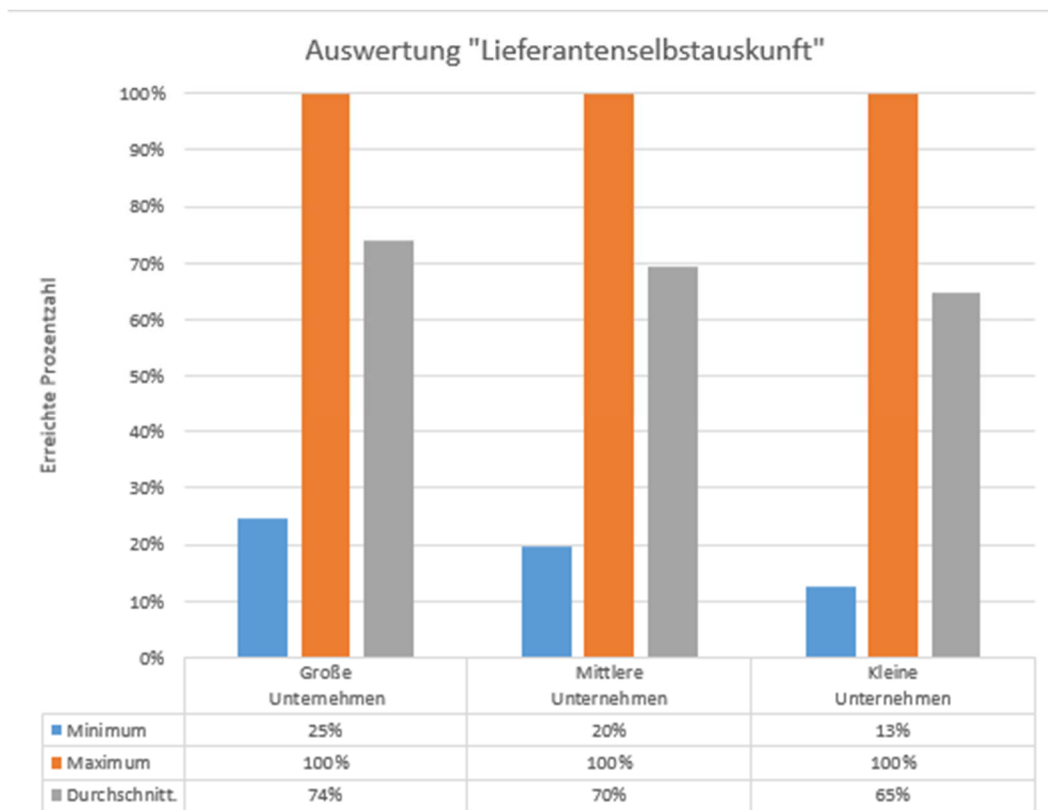
Durchschnittlich wurden von den ausgewerteten Fragebögen zusammenfassend folgende Ergebnisse erzielt:

	Teil I:	Teil II:	Teil III:	Teil IV:
Ø- Punktzahl:	48,56	49,2	16,5	37,1
Ø- Prozentwert:	54 %	70 %	55 %	74 %

Ebenfalls wurden auch wieder folgende Gewichtungsfaktoren berücksichtigt, um das Gesamtergebnis der einzelnen Lieferanten fairer zu bewerten.

<u>Große Unternehmen</u>	<u>Mittlere Unternehmen</u>	<u>Kleine Unternehmen</u>
Arbeitnehmer >= 250	Arbeitnehmer 50 -249	Arbeitnehmer <= 49
Faktor x 1	Faktor x 1,1	Faktor x 1,2

Demnach ergibt sich folgendes Ergebnis:



Die Aufteilung der Unternehmensgrößen war wie folgt gegeben:

Große Unternehmen: 89
 Mittlere Unternehmen: 73
 Kleine Unternehmen: 48

Die Auswertung festigt somit das bereits in den Vorjahren erreichte positive Ergebnis. Auch im Zuge der alljährlichen Lieferantenbewertung, in die der Bereich CSR mit einfließt, wurden alle relevanten Lieferanten beurteilt. Hier wurde ein Notendurchschnitt von 1,52 erreicht. Neben dem Kriterium CSR sind Qualität, Preisniveau, Termintreue und allgemeine Auftragsabwicklung bewertet worden.

Integrity Next:


Ergänzend zu der bereits im Jahr 2020 eingeführten Risikomanagement-App „Riskmethods“, haben wir dieses Tool im Jahr 2021 durch das Add-on „Integrity Next“ erweitert. Dies ermöglicht uns eine online basierende Auswertung und Überwachung nach modernsten Standards und Vorschriften unserer Lieferanten in Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte.

Mit Integrity Next kontrollieren wir die soziale Unternehmensverantwortung und die Nachhaltigkeit unserer Lieferanten.

Folgende Leistungen werden uns hiermit zur Verfügung gestellt und helfen uns stetig, die Nachhaltigkeitskriterien und Anforderungen an unsere Lieferanten zu optimieren und weiterzuentwickeln:

- Vorkonfigurierte Self-Assessments
- Echtzeit-Überwachung von sozialen Medien
- Zugang zum Integrity Next System, um die Einhaltung von Bestimmungen zu verfolgen
- Social-Media-Monitoring
- und vieles mehr

ESG TOPICS COVERED



E	nvironmental		S	ocial		G	overnance		
🌿	Environmental Protection	🧪	REACH	⚖️	Human Rights & Labor	🔗	Modern Slavery	👤	Anti-Bribery & Corruption
🌍	Carbon Footprint	🧴	RoHS	🛡️	Health & Safety	👶	Child Labor	🔒	Data Protection (GDPR)
📊	Science Based Targets	🔍	PBT5	🔄	Supply Chain Responsibility	💰	Living Wages	🔐	Cyber Security
💡	Energy Management			🚛	Conflict Minerals	👥	Diversity, Equity & Inclusion	📖	Code of Conduct
🏠	EU SRR			🏠	Cobalt			🚫	Blacklists & Sanctions
				🏠	Mica			📈	Financial Information

Copyright © 2023 Integrity Next GmbH. All rights reserved. Integrity Next GmbH Confidential Information | 8

Ziel ist es, in den nächsten Jahren diese Plattform weiter auszubauen und immer mehr Lieferanten anzudocken und in den relevanten Bereichen zu auditieren. Somit stellen wir sicher, dass unsere Lieferkette nachhaltig und zukunftsorientiert unseren Anforderungen entspricht.

Antikorruption

HF hat - neben dem überarbeiteten Verhaltenskodex, der die generellen Anforderungen beschreibt - mit dem neuen „Globalen Leitfaden Compliance“ ein weiteres Tool geschaffen, um die Prinzipien zum beschützenden, wertschätzenden, fairen und gleichberechtigten Umgang im Arbeitsleben für die Angestellten greifbarer zu gestalten.

Für die Umsetzung in den Arbeitsalltag werden z.B. unter den Themen „Gleichbehandlung“, „Vermeidung von Interessenskonflikten“, „Verbot von Bestechung und Korruption“ sowie „Umgang mit sensiblen Daten“ praktische Beispiele genannt, die als Richtschnur dienen.

Die Leitlinie beschreibt darüber hinaus auch konkret die Aufgaben der Mitarbeiter sowie die Anforderungen an die Vorgesetzten.

