

CSR – Richtlinie

Corporate Social Responsibility: Unsere soziale Verantwortung

Unsere Arbeit!



Unsere Ziele!



Unser Weg!

DIN ISO 26000

Inhaltsverzeichnis

<i>Kapitel</i>	<i>Seite</i>	<i>Kapitel</i>	<i>Seite</i>
Vorwort der Geschäftsleitung	3	Berichtsgrößen DNK	18
CSR - Policy	4	Kernthema: Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken	19
Organisation	5	Korruptionsbekämpfung, Geldwäsche, Steuersystem, Eigentum, Politische Mitwirkung	20
Struktur der Managementsysteme	6	Lieferantenmanagement	21
Kundenorientierung	7	Kernthema: Konsumentenangelegenheiten	22
Führungseigenschaften	8	Qualitätsmanagement	23
Kernthema: Menschenrechte	9	Kernthema: Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft	24
Unternehmenskultur	10	Stakeholder: Breiter Dialog	25
Anti-Diskriminierung, Respekt für den Einzelnen, Vielfalt als Chance	11	Berichte	26
Kernthema: Arbeitspraktiken	12	Kontakt	27
Rückmeldung und offener Dialog	13		
Sicher bei Hanomag	14		
Aus- und Weiterbildung	15		
Kernthema: Umwelt	16		
Energieeffizienznetzwerk	17		

3. Ausgabe, Dezember 2016

Copyright 2016 by

Hanomag Härtecenter GmbH
Mercurstraße 14
30419 Hannover

Erstellt: F. Lambracht

Geprüft: D. Fleischner

Freigabe: I. Günay



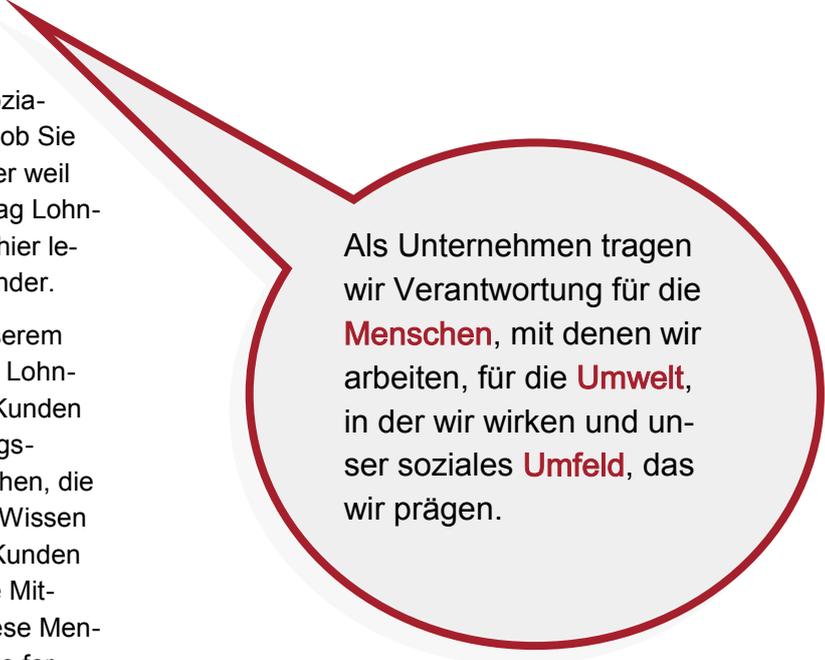
Vorwort der Geschäftsleitung

Verehrte Leser,

wir freuen uns, dass Sie unseren Wegweiser zur sozialen Verantwortung zur Hand nehmen. Ganz gleich, ob Sie diese Schrift als unser Mitarbeiter, unser Kunde oder weil Sie sich aus ganz anderen Gründen für die Hanomag Lohnhärterei Unternehmensgruppe interessieren lesen, hier lesen Sie hier unsere Regeln für ein soziales Miteinander.

Wir zeigen hier, wie wir arbeiten, um Ihrem und unserem Anspruch an uns gerecht zu werden. Die Hanomag Lohnhärterei Unternehmensgruppe (HLU) stellt für Ihre Kunden technisch höchst anspruchsvolle Wärmebehandlungsverfahren zur Verfügung. Wir wissen um die Menschen, die wir für diese Prozesse brauchen und die täglich ihr Wissen und Können einsetzen, um die Qualität für unsere Kunden hoch und die Risiken und Auswirkungen auf unsere Mitmenschen und die Umwelt gering zu halten. Für diese Menschen übernehmen wir Verantwortung, indem wir sie fördern und fördern.

Auf der anderen Seite erwarten wir, dass jeder Beschäftigte in seiner Tätigkeit Verantwortung übernimmt und für Qualität, Sicherheit und Umwelt einsteht.



Als Unternehmen tragen wir Verantwortung für die **Menschen**, mit denen wir arbeiten, für die **Umwelt**, in der wir wirken und unser soziales **Umfeld**, das wir prägen.

CSR - Policy



Die Hanomag Lohnhärterei Unternehmensgruppe genießt bei Ihren Kunden einen guten Ruf für die Vertrauenswürdigkeit des Unternehmens, der darauf beruht, dass sie ihre Geschäfte systematisch und kontinuierlich mit einem Höchstmaß an Integrität und unter Einhaltung der für ihre Tätigkeit geltenden Gesetze und Bestimmungen führt. Geschäftlicher Erfolg hängt davon ab, das Vertrauen von Kunden, Mitarbeitern, Behörden und der Öffentlichkeit aufzubauen und zu bewahren.

Wir haben deshalb Grundsätze für unser Handeln aufgestellt, die alle Mitarbeiter

der Hanomag Lohnhärterei Unternehmensgruppe in die Lage versetzen, dieses Vertrauen in ihrem Rahmen auszubauen und in verantwortungsvolles, kundenorientiertes Handeln umzusetzen.

Die soziale Verantwortung unserer Gruppe ruht auf 3 Säulen: Respekt, Dialog und Führung.

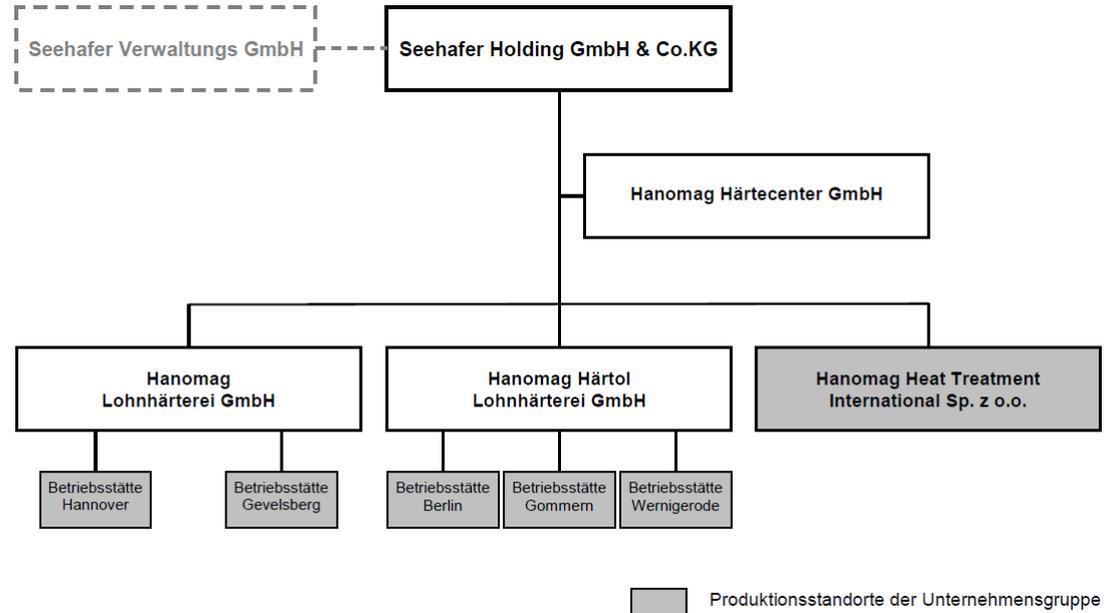
Auf diesen Grundlagen und auf den Regeln unseres Verhaltenskodexes und unserer Managementsysteme entwickeln wir unsere Unternehmenskultur stetig weiter.



Organisation

Die Organisation der Unternehmensgruppe gliedert sich in die Gesellschafter, die Hauptverwaltung und die Standorte auf. Die Tätigkeiten werden durch verschiedene Managementsysteme geregelt und unterstützt. An einigen Stellen nutzen wir die Kompetenz externer Fachleute zur Absicherung und Verbesserung unserer Leistung.

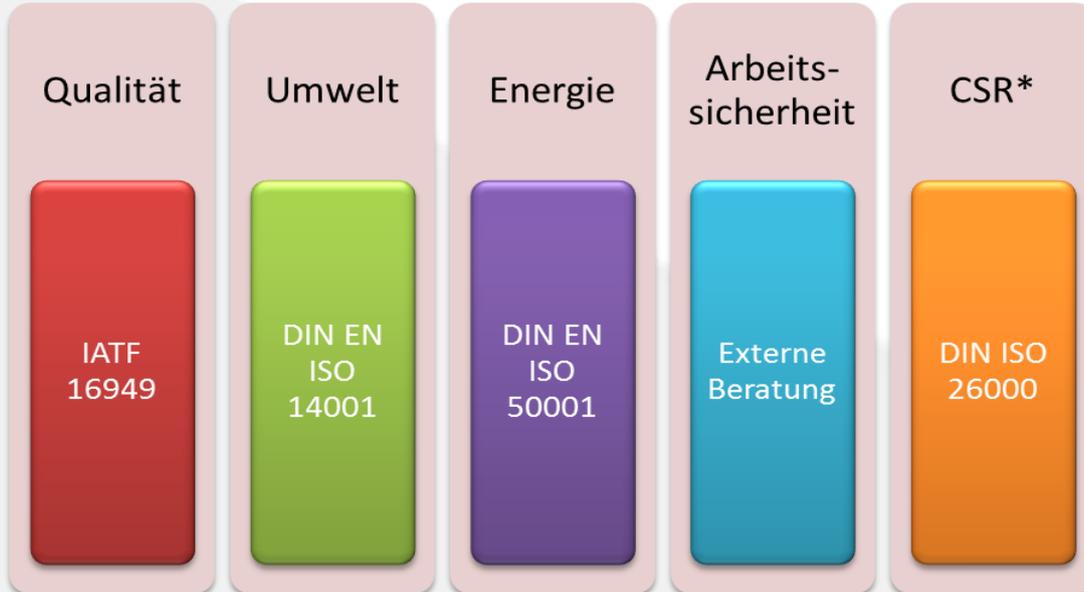
Zur Organisation zählen wir auch die Bereiche Managementsysteme, Kundenorientierung und Führungseigenschaften, die im Anschluss näher erläutert werden



Struktur der Managementsysteme

Unsere Unternehmenstätigkeit ist entlang einer Kette von Managementsystemen aufgebaut. Hierdurch sprechen wir in puncto Qualität dieselbe Sprache, wie unsere Kunden, verbessern ständig unsere Energie- und Umweltleistung und sorgen für hohe Standards im Be-

reich Arbeitssicherheit. Unsere Maßnahmen im Bereich CSR orientieren sich an der DIN ISO 26000.



* CSR ist nicht zertifizierbar.



Kundenorientierung

Wir arbeiten für unsere Kunden. Wir setzen unser Wissen, unsere Kraft und unsere Mittel dafür ein, die hohen Erwartungen unserer Kunden langfristig zu erfüllen. Unser Ziel ist es, der beste Partner für unsere Kunden auf dem Gebiet der Wärmebehandlung zu sein.

Um dieses Ziel zu erreichen, benötigen wir neben moderner Technik und funktionierenden Managementsystemen vor allem engagierte und qualifizierte Mitarbeiter.

Wir pflegen eine enge Zusammenarbeit mit unseren Kunden, um gemeinsam genau die Wärmebehandlungsprozesse zu entwickeln, die unser Kunde benötigt. Darüber hinaus übernehmen wir, speziell im Hinblick auf Qualitätssicherung und Logistik, Tätigkeiten, die es unseren Kunden erleichtern, ihre Ziele zu erreichen. Die Geschäfte aller Kunden unterscheiden sich voneinander. Bei Hanomag versuchen wir deshalb, die besonderen Bedürfnisse jedes einzelnen Kunden zu verstehen und die beste Lösung zu finden.

Die Grundlage unserer Kundenorientierung bilden der Einsatz jedes Einzelnen sowie sein verantwortungsbewusstes Denken und Handeln. Unsere Kompetenz, un-

sere Werte und unser Verhalten leisten ihren Beitrag zum Erfolg der Hanomag Lohnhärtereier Unternehmensgruppe.



Führungseigenschaften

Die Führungskräfte in unserer Unternehmensgruppe sind die Träger der hier beschriebenen Regelungen. Aus diesem Grund stellen wir hohe Ansprüche an die Führungs- und Kommunikationsfähigkeit unseres Leitungspersonals.

Führung bedeutet für uns die Erreichung von Zielen. Wir sind uns bewusst, dass es dabei auf jeden einzelnen Mitarbeiter ebenso ankommt, wie auch auf die Qualität und Klarheit der Ziele und die Führungsperson selbst.

Führungskräfte müssen sich das Vertrauen ihrer Mitarbeiter erarbeiten und verdienen. Wir erwarten, dass Vorgesetzte ihren Teams als Vorbild dienen. Sie stehen zu ihren Fehlern und übernehmen Verantwortung. Wahre Führung erfordert die Bereitschaft und die Courage Entscheidungen im Sinne der Gruppe zu treffen und zu diesen auch zu stehen. Diese Zuverlässigkeit und Kontinuität ist Teil der Verant-

wortung unseren Mitarbeitern gegenüber.

Von Führungskräften erwarten wir, dass sie gute Leistungen erkennen und zeitnah sowie in Mitarbeitergesprächen konstruktive Rückmeldungen dazu geben.

Wir bauen darauf, dass Führungskräfte Informationen, nach Art und Inhalt vertraulich behandeln. Sie sind verpflichtet, Geschäftsgeheimnisse und vertrauliche Kundeninformationen zu schützen und nicht an Dritte weiterzugeben. Wir gewährleisten Datenschutz und behandeln personenbezogene Daten entsprechend der gesetzlichen Vorschriften.

Weiterhin bedeutet Führungsverantwortung auch, dass unternehmensschädigendes Verhalten, kriminelle Handlungen, Missstände und besondere Risiken betriebsintern angezeigt werden. Personen, die solche Vorfälle melden dürfen in keiner Weise benachteiligt werden. In Notfällen sorgen Führungskräfte für die Koordinierung von Evakuierungs- und Rettungsmaßnahmen und handeln entsprechend unserer Notfallpläne.



Ein Beispiel zu geben
ist nicht die wichtigste
Art, wie man andere
beeinflusst. Es ist die
einzige!

Albert Schweitzer



Kernthema: Menschenrechte

Unsere Unternehmensgruppe arbeitet in Deutschland und Polen, zwei Ländern in denen Menschenrechte garantiert und geschützt sind. Uns ist aber sehr wohl bewusst, dass wir im Bezug auf die unterschiedlichen Kulturen in unserem Unternehmen und bei der Entscheidung für die Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten unsere Entscheidungen sorgfältig prüfen müssen.

Unser Verhaltenskodex schließt jede Zusammenarbeit mit Organisationen aus, die gegen grundlegende Rechte verstoßen.

Um das Thema zu vertiefen und unsere Führungskräfte und Mitarbeiter gegenüber Missständen oder gar möglicher Mittäterschaft zu sensibilisieren, stellen wir folgende Grundsätze in der Hanomag Unternehmensgruppe besonders heraus:

In der Hanomag Lohnhärterei lehnen wir jede Form von Kinder- und / oder Zwangsarbeit ab. Wir arbeiten nicht mit Kunden oder Lieferanten zusammen, die in diesen Punkten anderer Auffassung sind oder von denen wir wissen, dass diese in Ländern tätig sind, in denen Kinder- und / oder Zwangsarbeit geduldet wird.

Unsere Grundwerte basieren auf unserer Verfassung. Wir akzeptieren nicht, dass in unseren Betriebsstätten verfassungsfeindliche, rassistische, religiös extremistische oder anderweitig menschenunwürdige Äußerungen oder Aktivitäten, in welcher Form auch immer, getätigt werden. Aufrufe zur Gewalt gegen Einzelne oder Gruppen bringen wir unverzüglich polizeilich zur Anzeige.

Weitere Regelungen zu unserer sozialen Verantwortung, wie:

- Anti-Diskriminierung
- Arbeitsbedingungen
- Politisches Engagement
- Interessenkonflikte
- Vereinigungsfreiheit

haben wir in unserem Verhaltenskodex verankert.



Unternehmenskultur

Unsere Kultur zeigt, wie wir zusammenarbeiten, wie wir miteinander umgehen und wie wir uns nach innen und außen verhalten. Jeder Mitarbeiter ist, ganz gleich in welcher Rolle und in welche Richtung, ein Botschafter unseres Unternehmens. Diese Aufgabe ist nicht immer leicht, denn die Sachverhalte, die jemand aus der Hanomag-Familie gegenüber Kunden, Behörden, Medien oder der Öffentlichkeit vertreten soll, können sehr komplex sein. Wir respektieren, dass jeder von uns seine Aufgabe auf seine Weise bewältigt und mit seiner Qualifikation und Persönlichkeit ausfüllt.

Genau darum geht es bei unserer Kultur: Um Respekt, Dialog und Führung. Es geht darum, uns auf unsere Kunden zu konzentrieren. Vertrauen aufzubauen und Veränderungen voranzutreiben. Die Unternehmenskultur der Hanomag Lohnhärterei Unternehmensgruppe fördert die Verantwortung des Einzelnen für das Ergebnis, welches am Ende unsere Kunden überzeugt.

Wir haben verstanden, dass diese Form der Zusammenarbeit die Triebfeder für unseren Unternehmenserfolg darstellt. Deshalb bemühen wir uns, für alle Standorte

der Unternehmensgruppe diese Prinzipien zu verwirklichen. Wir stehen damit noch ganz am Anfang und sind uns bewusst, dass jeder Standort aus einer anderen historischen und kulturellen Basis heraus gewachsen ist.

Teil dieser Kultur ist es, dass wir auch gesellschaftliche Verantwortung übernehmen. Besonders liegt uns dabei der Wassersport am Herzen. Aber auch die Unterstützung und Teilnahme an Fußballspielen, Firmenläufen und anderen Veranstaltungen dieser Art, ist für uns Ausdruck von Zusammenhalt und Zugehörigkeit auch außerhalb des Arbeitslebens.

Die Unternehmenskultur ist für das nachhaltige Wachstum der Gruppe von Bedeutung. Sie ist, anders als unsere Technologien, Strategien und Organisationsstrukturen, der unveränderliche Fingerabdruck der Hanomag Lohnhärterei Unternehmensgruppe. Sie weist uns den Weg, ein attraktiver Arbeitgeber, zuverlässiger Geschäftspartner und innovativer Technologieführer in der Wärmebehandlungsbranche zu sein.



Anti-Diskriminierung, Respekt für den Einzelnen, Vielfalt als Chance

Die Mitarbeiter haben unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Religion, Alter, Behinderung, sexueller Orientierung, politischer Meinung, Gewerkschaftszugehörigkeit, sozialem Hintergrund oder ethnischer Herkunft gleiche Chancen entsprechend Kompetenz, Erfahrung und Leistung.

Alle Mitarbeiter werden respektvoll behandelt. Diskriminierung, körperliche oder verbale Belästigung oder jegliche unzulässige Bedrohung werden nicht toleriert.

Wir nehmen unsere Menschen wichtig. Wir erkennen einander an und schätzen uns. Wir behandeln jeden Einzelnen mit Respekt.

Respekt ist das Fundament aller Beziehungen. Nur, wer sich respektiert fühlt, entwickelt Kraft und übernimmt Verantwortung. Gegenseitiger Respekt ist die Grundlage für die Zusammenarbeit mit Kollegen, den Dialog mit Führungskräften und den Umgang mit Lieferanten und Kunden.



Wir vertrauen gegenseitig darauf, dass jeder seinen Part versteht und ausführt. Wir erkennen den Beitrag jedes Einzelnen an und fördern dessen Initiative. Wir hören aktiv zu, unterstützen uns und lernen voneinander und miteinander.

Vielfalt sehen wir als Chance, denn wir sind alle Individuen mit ganz unterschiedlichen Erfahrungen und Fähigkeiten. Jeder von uns möchte mit Respekt behandelt werden, um in seiner Arbeit und seinem Auftrag seine Ziele im Sinne unserer Kunden zu erreichen.

Bei Drucklegung dieser Richtlinie sind bei uns Menschen aus 20 verschiedenen Nationen beschäftigt. Die Unternehmensgruppe ist somit auch ein Spiegel der Kulturen dieser Welt.

Unterschiede betrachten wir als Vorteil, Vielfalt als Stärke. Sie trägt zur Steigerung unserer Produktivität, Zusammenarbeit und Innovationskraft bei. Sie hilft uns, Probleme aus verschiedensten Perspektiven zu betrachten und ausgezeichnete Lösungen zu finden.

Kernthema: Arbeitspraktiken

In der Hanomag Lohnhärterei Unternehmensgruppe verstehen wir uns als starkes Team. Wir arbeiten zusammen, um gemeinsam Ziele für unsere Kunden zu erreichen. Jeder Einzelne leistet durch seine Mitwirkung seinen Beitrag dazu. Die aktive Rolle als Mitarbeiter dieser Gruppe bringt uns sowohl menschlich, wie auch fachlich weiter.

Wir nehmen die Zukunft unseres Unternehmens wichtig, denn wir alle möchten, dass die Gruppe wächst und sich entwickelt. Daher wirken wir überall dort mit, wo unsere Kompetenz gefordert und unser Wissen gefragt ist. Wir sprechen Probleme offen an, denn nur so kommen wir zu richtigen Entscheidungen. Getroffene Entscheidungen verantworten und vertreten wir. Dies gilt insbesondere für Führungskräfte und Mitarbeiter, die Kunden betreuen.

Mitarbeiterbeteiligung betrachten wir als wichtigen Baustein für unseren Unternehmenserfolg. Deshalb führen wir Mitarbeitergespräche durch und ermitteln die Zufriedenheit der Mitarbeiter. Verbesserungsvorschläge werden gefördert, analysiert und umgesetzt, wenn sie nutzbringend und zielführend sind.



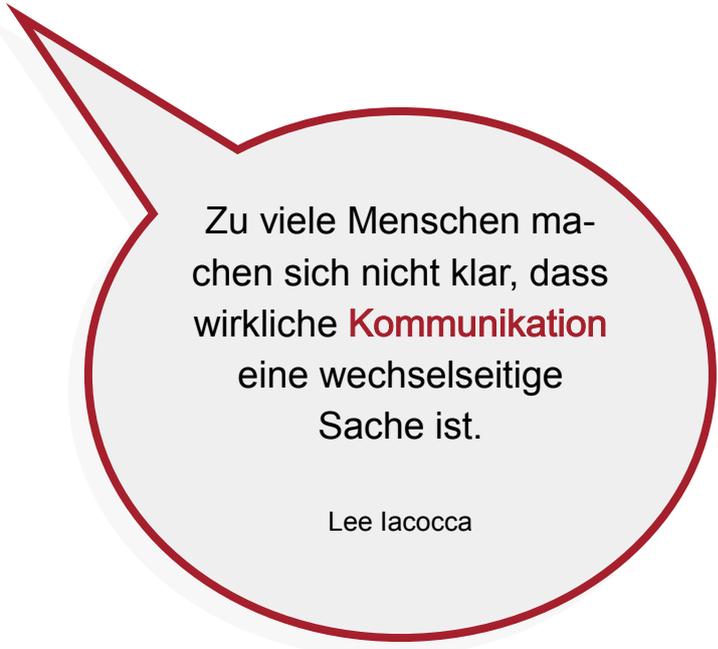
Rückmeldung und offener Dialog

Jeder in unserem Unternehmen möchte das Gefühl haben, dass seine Arbeit anerkannt wird. Wir brauchen Anerkennung für das, was wir einbringen, unsere Initiative, unsere Leistung für das Team, das Unternehmen und für die Kunden.

Wir benötigen konstruktive und ehrliche Rückmeldungen. Denn sonst laufen wir Gefahr, Fehler nicht zu erkennen oder falsches Handeln zu wiederholen. Wir brauchen Rückmeldungen als Lob, wenn Dinge gut gelaufen sind. Rückmeldungen sind die Messlatte, ob Dinge gut oder schlecht gelaufen sind.

Unsere Führungskräfte sind gefragt, zeitnah und offen Rückmeldungen zu geben, auf die konstruktiv reagiert werden kann. Durch aktives Zuhören ergründen Sie aufgetretene Probleme und tragen zur Lösung bei. Dies ist besonders in Zeiten schwieriger Geschäftsbedingungen oder großer Veränderungen wichtig.

Schriftliche Mitteilungen erfolgen rechtzeitig, sachbezogen und klar. Persönliche Besprechungen und Teammeetings werden genutzt, um offen und proaktiv zu kommunizieren.



Zu viele Menschen machen sich nicht klar, dass wirkliche **Kommunikation** eine wechselseitige Sache ist.

Lee Iacocca

Sicher bei Hanomag

Sicherheit ist besonders in der Wärmebehandlung nicht einfach nur ein weiteres Thema, sondern das Thema schlechthin. Hohe Temperaturen, Prozesschemikalien, schwebende Lasten und elektrische Gefährdungen sind nur einige der Risiken, die uns betreffen. Unser Bestreben ist es, die Risiken für alle Menschen, die sich in HLU-Standorten aufhalten beständig zu erkennen, zu analysieren und zu minimieren. Hanomag vermeidet - soweit geeignete Alternativen verfügbar sind - Materialien und Methoden, die Risiken für Umwelt und Gesundheit darstellen.

Gemeinsam mit unseren externen Beratern erstellen wir Gefährdungsanalysen, die wir bei Bedarf aktualisieren. Rückkehrgespräche nach Arbeitsunfällen geben uns Aufschluss über Ursachen und Hergang des Unfalls. Wir sind so in der Lage gezielt technische oder organisatorische Lösungen anzuwenden oder auf das Verhalten der gefährdeten Mitarbeiter einzuwirken.

Über unsere Betriebsordnung regeln wir, dass Fremdfirmen alle relevanten Informationen für sicheres Arbeiten in unseren Betriebsstätten zur Verfügung stehen.

Das **Verhüten** von Unfällen darf nicht als eine Vorschrift des Gesetzes aufgefasst werden, sondern als ein Gebot menschlicher **Vernunft**.

Werner von Siemens 1880



Aus- und Weiterbildung

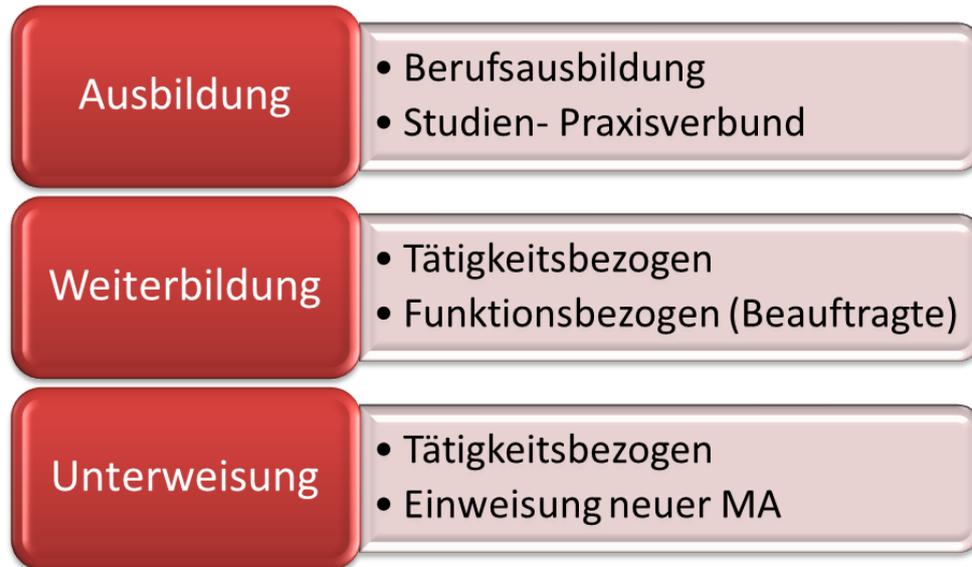
Soziale Verantwortung bedeutet für uns auch, unsere Mitarbeiter für die Aufgaben, die wir ihnen anvertrauen zu qualifizieren. Wir tun dies als Ausbildungsbetrieb, durch Studien-Praxis Modelle und bei der Weiterbildung von Mitarbeitern in Bezug auf ihre Aufgaben.

Wir bilden die Qualifikation jedes Mitarbeiters ab und verfolgen diese. Übernimmt jemand eine neue Tätigkeit oder stößt neu zu uns, gleichen wir die vorhandene Qualifikation mit unserem Anforderungsprofil ab und stellen einen Schulungs- oder Einarbeitungsplan auf.

Eine Reihe vorgegebener Schulungen und Unterweisungen sind für alle Beschäftigten der Hanomag Lohnhärterei Unternehmensgruppe verbindlich. Dazu gehören Erst- und

Sicherunterweisungen, die Einweisung von Fremdfirmen in unsere Betriebsordnung sowie die Unterweisung dieser CSR - Richtlinie.

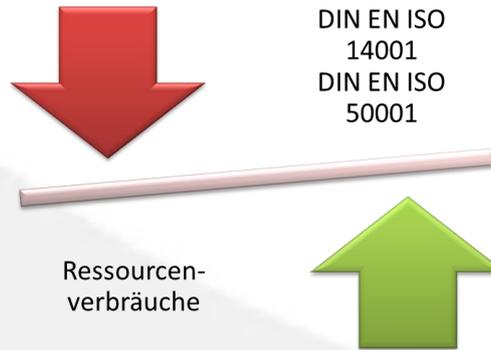
Wir geben damit jedem, der mit uns oder für uns tätig ist das bestmögliche Rüstzeug für seine Aufgabe mit.



Kernthema: Umwelt

Die Dienstleistungen und Prozesse der Hanomag Lohnhärterei Unternehmensgruppe werden so konzipiert, dass Energie, natürliche Ressourcen und Rohmaterial effizient eingesetzt und Abfälle sowie Reststoffe minimiert oder wiederverwendet werden.

Wärmebehandlungsverfahren benötigen naturgemäß viel Energie. Jede Verschwendung von Energie verursacht uns unter Umständen erhebliche Kosten. Geld also, das wir nicht für unsere Mitarbeiter oder die Verbesserung unserer Infrastruktur einsetzen können. Aus diesem Grund haben wir ein Energiemanagement-System eingerichtet, das uns ermöglicht, unsere Verbräuche zu verfolgen, Einzelverbraucher zu identifizieren, Verbrauchsspitzen zu ermitteln und Verschwendung zu minimieren. Wir wissen, dass wir bei diesen Betrachtungen noch längst nicht alle Möglichkeiten ausgeschöpft haben. Deshalb arbeiten wir weiter an Analyse- und Einsparmöglichkeiten. Die Arbeit an diesen Ding-



en organisieren wir in Form von Projekten, die entweder die gesamte Unternehmensgruppe oder einzelne Standorte betreffen.

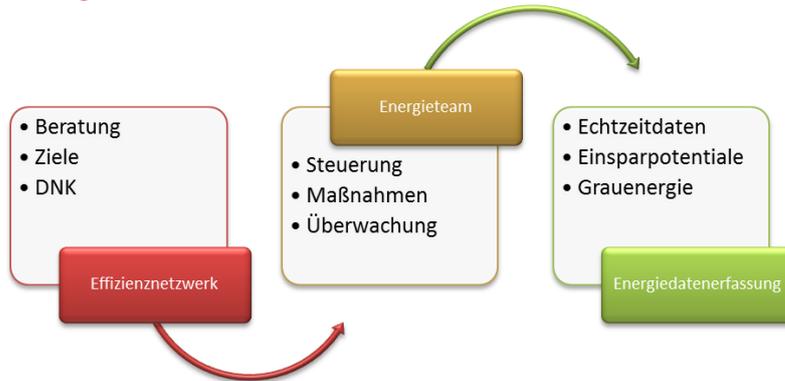
Praktisch wirkt sich das so aus, dass wir in zwei Pilotprojekten an unseren beiden größten Standorten, Hannover und Gommern eine automatisierte Energiedatenerfassung aufbauen. Darüber hinaus zielt ein gruppenweites Beleuchtungsprojekt darauf ab, die bislang verwendeten Leuchtmittel durch moderne LED-Technik zu ersetzen. Neben dem hohen Einsparpotential zielt dieses

Projekt vor allem darauf ab, die Beleuchtung an allen Arbeitsplätzen zu optimieren und so zusätzlich einen Gewinn an Sicherheit für unsere Mitarbeiter zu generieren.

Zur Drucklegung dieser Anweisung ist die Planungsphase, durch das Energieteam der Unternehmensgruppe abgeschlossen.



Energieeffizienznetzwerk



Eine dieser Maßnahmen ist der Beitritt zum Energieeffizienznetzwerk der Region Hannover. Gemeinsam mit anderen, namhaften Unternehmen aus dem Umfeld der niedersächsischen Landeshauptstadt arbeiten wir an Einsparzielen, Know-How-Transfer und einem einheitlichen Nachhaltigkeitsbericht.

Über Arbeitskreise, Beratungsgespräche und den Erfahrungsaustausch mit anderen teilnehmenden Unternehmen, stärken wir unser Energiemanagement-System.

Der immer deutlich werdende Klimawandel hat in Deutschland dazu geführt, dass die Bundesregierung Handel und Industrie aufgerufen hat, sich kommunal zu Energieeffizienznetzwerken zusammenzuschließen.

Bei Hanomag sind wir uns klar bewusst, dass wir als Wärmebehandler in einer besonderen Verantwortung stehen. Unser Geschäft benötigt kontinuierlich große Energiemengen. Deshalb sind wir besonders daran interessiert, unsere Verbräuche zu analysieren, unsere Potentiale zu erkennen und Maßnahmen zu ergreifen.





Berichtsgrößen DNK

Bei der Auswahl unserer nicht-finanziellen Kennzahlen orientieren wir uns zukünftig an den Vorgaben aus dem Deutschen Nachhaltigkeits Kodex (DNK).

Im Rahmen der Vorbereitung können wir zurzeit Kennzahlen und Dokumente zu folgenden Bereichen bereitstellen:

Bereich	Erfüllt (Sep. 16)	Beispiele
Strategie	75 %	Unternehmenspolitiken
Prozessmanagement	70 %	Management- und Prämiensysteme
Umwelt	90 %	DIN EN ISO 14001 DIN EN ISO 50001
Gesellschaft	70 %	Schulung, Verhaltenskodex, CSR-Richtlinie
Politische Einflussnahme	40 %	Fachverbände, Effizienznetzwerk
Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	90 %	Fachverbände, Legal Compliance Audits



Kernthema: Faire Betriebs und Geschäftspraktiken

Die Hanomag Lohnhärterei Unternehmensgruppe verpflichtet sich:

- ⇒ die geltenden Gesetze und Bestimmungen einzuhalten
- ⇒ ihren Einsatz für verantwortliche Geschäftspraktiken in Anweisungen, Entscheidungen und Aktivitäten unter Beweis zu stellen und zu fördern
- ⇒ die Prinzipien dieser Richtlinie in wichtige Prozesse einfließen zu lassen

Die Hanomag Lohnhärterei Unternehmensgruppe bevorzugt die Zusammenarbeit mit Zulieferern, Beratern und anderen Geschäftspartnern, die diesen Prinzipien zustimmen.

Die Hanomag Lohnhärterei Unternehmensgruppe misst sich auf faire und integre Weise mit ihren Wettbewerbern. Das Unternehmen trifft mit Wettbewerbern, Kunden oder Zulieferern keine Vereinbarungen oder Absprachen, die den Markt ungebührlich beeinflussen. Die Hanomag Lohnhärterei Unternehmensgruppe gewinnt Informationen über ihre Wettbewerber durch legitime Methoden.

Die Berichte der Hanomag Lohnhärterei Unternehmensgruppe sind transparent, wahrheitsgemäß und zeitnah mit dem Ziel, die Leistung des Unternehmens der Realität entsprechend darzustellen.

Unser Verhalten am Markt, der Gesellschaft und gegenüber unseren Mitarbeitern ist in unserem Verhaltenskodex geregelt, den wir auch auf unserer Internetseite für unsere Partner und die interessierte Öffentlichkeit zur Verfügung stellen. Die unter diesem Kernthema zusammengefassten Kapitel sind sämtlich unserem Verhaltenskodex entnommen. Einzig das Kapitel Lieferantenmanagement wird gesondert aufgeführt, weil sich dieses Gebiet momentan aufgrund der Neuausgabe wichtiger Normen im Bereich der Managementsysteme deutlich verändert und entwickelt.

Korruptionsbekämpfung, Geldwäsche, Steuersystem, Eigentum, Politische Mitwirkung

Korruptionsbekämpfung

Die Hanomag Lohnhärterei Unternehmensgruppe beteiligt sich weder an korrupten Praktiken jeglicher Art, noch befürwortet sie diese. Mitarbeiter des Unternehmens dürfen von Dritten keine Zahlungen, Geschenke oder andere Formen der Vergütung annehmen, die die Objektivität ihrer geschäftlichen Entscheidungen tatsächlich oder dem Anschein nach beeinträchtigen könnten. Dies ist grundsätzlich nicht der Fall bei Geschenken und Einladungen, die sich im Rahmen geschäftsüblicher Gastfreundschaft, Sitte und Höflichkeit bewegen.

Geldwäsche

Die Hanomag Lohnhärterei Unternehmensgruppe akzeptiert, ermöglicht oder unterstützt keine Geldwäsche.

Steuersystem

Das Unternehmen hält sich an das Steuerrecht und die steuerlichen Bestimmungen des Landes, in dem sie ihre Geschäfte führt.

Eigentum und Ressourcen

Das Eigentum und die Ressourcen der Hanomag Lohn-

härterei Unternehmensgruppe dürfen nur zur Erreichung geschäftlicher Ziele, nicht aber zum persönlichen Vorteil oder auf irgendeine andere unangemessene Weise eingesetzt werden.

Politische Mitwirkung

Die Hanomag Lohnhärterei Unternehmensgruppe verhält sich im Hinblick auf politische Parteien neutral. Politische Einflussnahme üben wir über die Mitarbeit in unseren Interessenverbänden aus. Im Vordergrund steht die Mitwirkung im Rahmen des Wirtschaftsverbandes Stahl und Metall e. V. (WSM) und der Arbeitsgemeinschaft Wärmebehandlung und Werkstofftechnik e. V. (AWT).

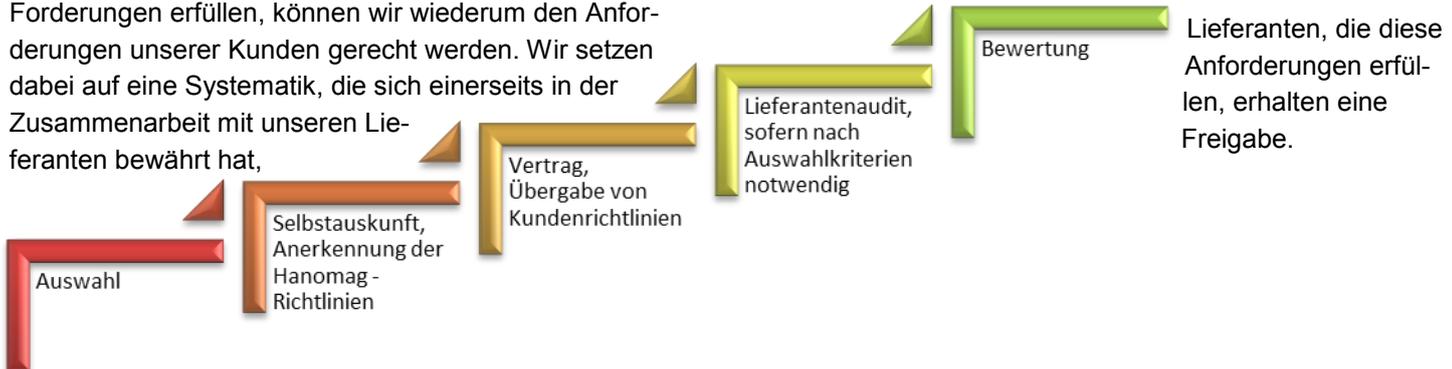
Unsere Beschäftigten betreffend respektieren wir das Recht aller Mitarbeiter, sich in einer Vereinigung zur Vertretung ihrer Interessen als Mitarbeiter anzuschließen, sich kollektiv oder einzeln zu organisieren und zu verhandeln.



Lieferantenmanagement

Den Lieferanten der Unternehmensgruppe messen wir besondere Aufmerksamkeit bei. Von ihren Zulieferungen und Dienstleistungen hängen die Funktionsfähigkeit, die Qualität und die Zuverlässigkeit unserer Wärmebehandlungsprozesse ab.

Der Erfolg der HLU beruht nicht zuletzt auf den gemeinsamen Stärken, die wir im Zusammenwirken mit unseren Lieferanten nutzen. Aus diesem Grund arbeiten wir mit Lieferanten zusammen, die zu Hanomag passen und mit denen wir langfristige, ausbaufähige Lieferbeziehungen anstreben. Zu diesem gemeinsamen Weg gehört auch, die Lieferanten nach bestimmten Regeln auszuwählen und zu entwickeln. Denn nur mit Lieferanten, die unsere Forderungen erfüllen, können wir wiederum den Anforderungen unserer Kunden gerecht werden. Wir setzen dabei auf eine Systematik, die sich einerseits in der Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten bewährt hat,



andererseits aber in geeigneten Schritten einem sich wandelnden Umfeld angepasst wird. Lieferanten erhalten unsere Qualitäts-, Umwelt- und Energierichtlinien, unsere Betriebsordnung und unseren Verhaltenskodex.

Über eine Selbstauskunft ermitteln wir, über welche Fähigkeiten, Ressourcen und Managementsysteme ein Lieferant verfügt. Lieferanten der Hanomag-Gruppe müssen mindestens eine Zertifizierung nach DIN EN ISO 9001 nachweisen. Verfügen sie zusätzlich über ein Umweltmanagement-System, werden sie bei der Auswahl bevorzugt. Ist beides nicht der Fall, ein Lieferant für Hanomag aber von hoher Bedeutung, führen wir Lieferantenaudits durch und verfolgen die Verbesserungsmaßnahmen.

Kernthema: Konsumenten Anliegen

Die Hanomag Lohnhärterei Unternehmensgruppe präsentiert ihre Produkte und Dienstleistungen wahrheitsgemäß und hält die geltenden Bestimmungen und rechtlichen Anforderungen ein. Das Unternehmen macht keine falschen Aussagen oder gibt irreführende Informationen zu ihren Produkten oder Dienstleistungen. Dazu gehören auch die Sicherheits- und Umweltaspekte.

Wir stellen die angebotenen Wärmebehandlungsverfahren auf unserer Internetseite allgemein zugänglich dar. Zur Verdeutlichung der Umweltauswirkungen und Ressourcenverbräuche ermitteln wir spezifische Kennzahlen, die sich jeweils auf eine Tonne wärmebehandeltes Gutes beziehen. Wir können derzeit Aussagen über die Strom- und Gasverbräuche, die Emission von CO₂ und die Abfallmenge machen.

Im Vordergrund unserer Kunden steht jedoch der Aspekt der gleichbleibenden Qualität unserer Wärmebehandlungsprozesse. Da wir überwiegend Bauteile aus der Automobilindustrie behandeln, ist dieser Aspekt unmittelbar mit der Produktsicherheit verknüpft. Qualität bei Hanomag bezieht sich also mittelbar auf die Sicherheit von Endverbrauchern. Hierauf konzentrieren wir uns,

denn Betrachtungen von Wertschöpfungsketten und Lebenszyklen können wir nur innerhalb sehr begrenzter Horizonte durchführen, da wir immer selbst Teil der Wertschöpfungskette unserer Kunden sind.

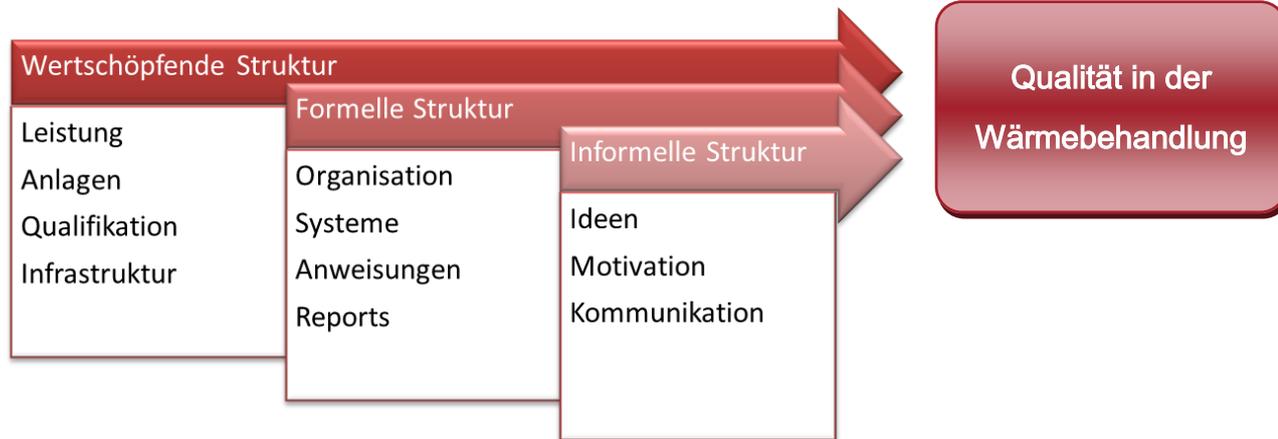
Wir haben unternehmensweit Qualitätsmanagement - Systeme nach ISO/TS 16949 oder DIN EN ISO 9001 eingeführt. Darin legen wir dar, wie jeder in der Unternehmensgruppe seine Verantwortung für die Qualität unserer Dienstleistungen übernimmt.

Neben dieser faktisch geprägten Seite des Qualitätsmanagements gibt es die durch Motivation und Haltung der Mitarbeiter geprägte Seite, die sich nicht in Zahlen, Fakten und Dokumenten ausdrücken lässt. Für die Qualität und die Zuverlässigkeit ist diese menschliche Seite am Ende des Tages genauso unverzichtbar, wie der formale Teil und unsere effektive Anlagentechnik, Infrastruktur und Logistik.

Wir erfüllen dabei nicht nur technologisch sehr hohe Ansprüche unserer Kunden, sondern leisten auch einen erheblichen Beitrag zur Produktsicherheit.



Qualitätsmanagement



Häufig sind es Sicherheitsmerkmale, die wir durch unsere Wärmebehandlungsverfahren an den Produkten unserer Kunden effizient verbessern.

In der Zusammenarbeit mit unseren Kunden legen wir besonderen Wert auf den Schutz von Kundendaten. Neben grundlegenden Verfahren im Zuge unseres QM-Systems, schließen wir in vielen Fällen Geheimhaltungsvereinbarungen ab.

Kundenbeschwerden bearbeiten wir systematisch und analysieren deren Ursachen. Jeder Standort der Unternehmensgruppe verfügt über Reklamations-sachbearbeiter, die sich im Beschwerdefall um die Anliegen unserer Kunden kümmern. Wir wenden Qualitätsmethoden und Verfahren zur Werkstoffprüfung an, um Korrekturmaßnahmen zu erarbeiten.

Kernthema: Einbindung und Entwicklung der Gemeinschaft

Das gesellschaftliche Engagement der Hanomag-Gruppe bildet sich besonders in der Unterstützung von Sportvereinen und Veranstaltungen heraus. Gesellschafter und Mitarbeiter des Unternehmens sind im Wassersport aktiv, organisieren Fußballturniere mit anderen Unternehmen oder nehmen an Firmenläufen teil.

Die zweite Säule besteht in der Zusammenarbeit mit Verbänden, Hochschulen und Instituten im Bereich der Wärmebehandlung. Hier geht es häufig um die Verbesserung der Arbeits- und Anlagensicherheit. In Zusammenarbeit mit Versorgern und regionalen Initiativen erörtern wir Maßnahmen zur Reduzierung von Strom- und Gasverbräuchen und somit zur Reduktion von CO₂.

Des Weiteren zielt die Arbeit in den Verbänden und an den Hochschulen auf die Entwicklung vorhandener oder neuer Technologien zur Wärmebehandlung ab. Besonders zu nennen sind hier die AWT (Arbeitsgemeinschaft Wärmebehandlung + Werkstofftechnik e. V.) mit dem Institut für Werkstofftechnik. Hier ist unser Unternehmen im Vorstand und dem wissenschaftlichen Beirat vertreten. Ebenfalls an der Weiterentwicklung der Werkstofftechnik beteiligt sind wir durch unsere Mitarbeit in der

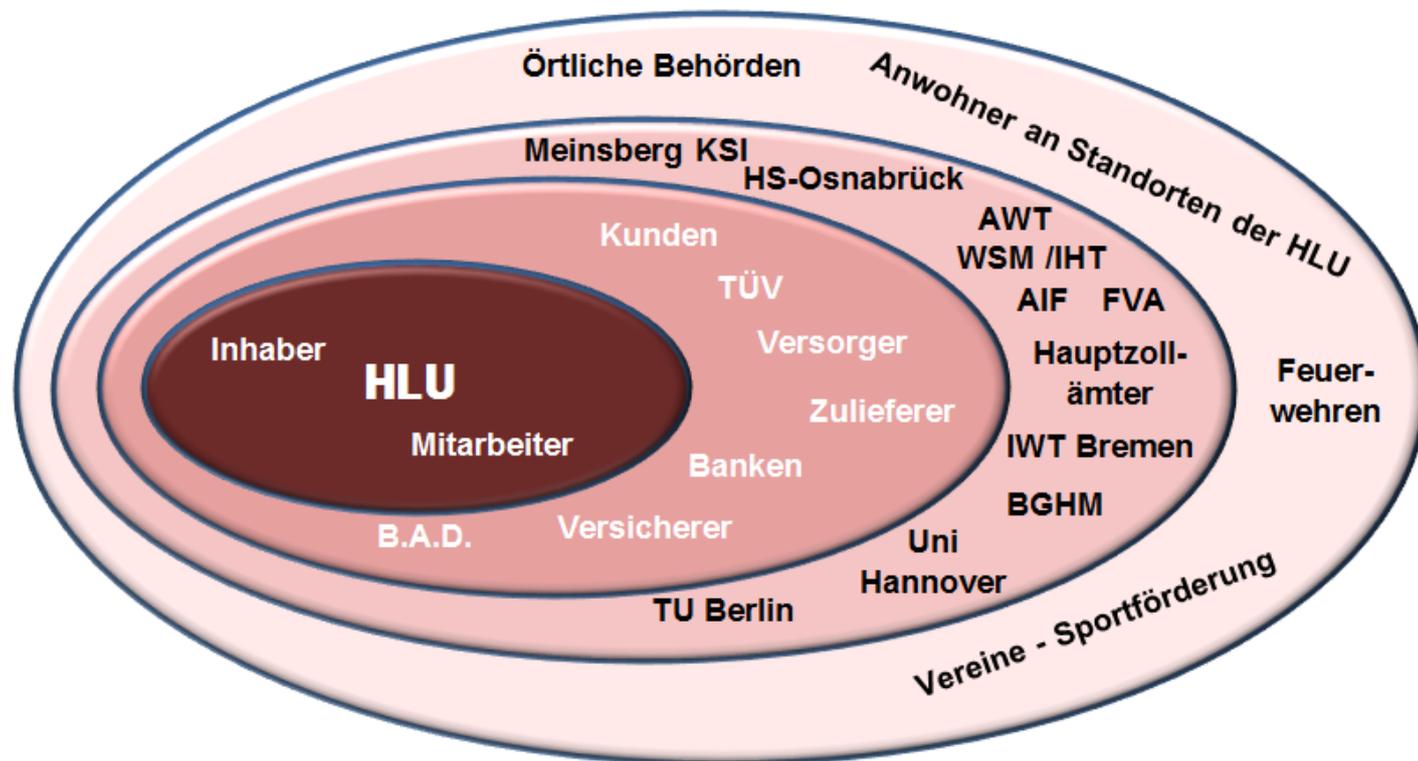
Forschungsvereinigung Antriebstechnik e.V. (FVA). Zwei Patente im Bereich Wärmebehandlungstechnik unterstreichen dieses Engagement.

Mehrere unserer Mitarbeiter studieren in Studien-Praxis Modellen und bringen dadurch neues Wissen in das Unternehmen ein. Hierbei unterstützen wir auch Studiengänge, die nicht zwangsläufig mit Wärmebehandlung in Zusammenhang stehen.

Bei unseren Auswirkungen auf die Gesellschaft unterscheiden wir 2 Perspektiven: Die Kontextbetrachtung und unsere Stakeholder. Erstere umfasst unser Leitbild, die Unternehmenskultur, CSR, unser Leistungsangebot, die Mitarbeiter und unser Know-how. Hier geht es um unsere innere Gesellschaft. Die zweite, auf unser Umfeld fokussierte Blickrichtung befasst sich mit Behörden, Kommunen, unseren Kunden, Marktbegleitern, Trends, dem Stand der Technik, Verbänden und den Menschen, mit denen wir bei Hanomag außerhalb unseres Tagesgeschäfts begegnen.



Stakeholder: Breiter Dialog



Berichte

Bei Herausgabe dieser Richtlinie im Dezember 2016 befindet sich unsere *nichtfinanzielle Berichterstattung*, so der etwas sperrige Begriff aus dem Bundesgesetz, das am 06.12.2016 in Kraft tritt, in der Entwicklung. Das hat in erster Linie damit zu tun, dass wir nicht direkt berichtspflichtig sind. Wir berichten als Bestandteil der Lieferkette unserer börsennotierten Kunden. Zurzeit haben erst wenige unserer Kunden verbindliche CSR-Regeln für ihre Lieferanten aufgestellt und die, bei denen das der Fall ist, in sehr unterschiedlicher Ausprägung.

Wir sammeln deshalb zurzeit die Erfahrung, was unsere Kunden in dieser Hinsicht benötigen, um die relevanten Angaben daraus abzuleiten. Aktuell gleichen wir unsere Kennzahlen mit den Anforderungen des DNK (Deutscher Nachhaltigkeitskodex) ab → siehe Kapitel *Berichtsgrößen (DNK)*.

Intern berichten wir bereits heute über alle wesentlichen Kenngrößen, auch in Abstraktion auf die von uns behandelte Tonnage. Ebenso ermitteln wir aus Gas-, Strom- und Betriebsstoffverbräuche die CO₂-Äquivalente. Gleiches gilt für unsere Abfallströme.

Im Bereich der Konsumenten Anliegen führen wir um-

fangreiche Qualitätsprüfungen durch, erfassen Beschwerden und werten die Effizienz unserer Schulungen aus.

In allen Bereichen stellen wir durch interne und externe Audits sicher, dass Abweichungen in Systemen erkannt, analysiert und korrigiert werden. Unsere Gesetzeskonformität sichern wir ebenfalls durch externe Audits ab.



Kontakt

Hanomag Härtecenter GmbH

Merkurstraße 14

30419 Hannover

Tel: +49 511 640 74-0

Fax: +49 511 640 74-309

info@haertecenter.de

www.haertecenter.de



CSR – Richtlinie

Corporate Social Responsibility: Unsere soziale Verantwortung

Diese Richtlinie gibt Ihnen Anregungen für den Aufbau, die Auslegung und die Umsetzung sozialer Verantwortung. Aufbau und Themenwahl orientieren sich an der DIN ISO 26000 und vermittelt Ihnen einen aktuellen Überblick über die Elemente dieser Norm. Wir haben nicht alle 37 Handlungsfelder dieses Regelwerks umgesetzt, sondern jene 26 Themen ausgewählt, die für uns wesentlich und relevant sind.

- CSR - Policy
- Organisationsführung
- Menschenrechte
- Arbeitspraktiken
- Umwelt
- Faire Betriebs- und Geschäftspraktiken
- Konsumentenangelegenheiten
- Einbindung und Entwicklung der Gesellschaft