

Inhalt

Nr.	Kapitel	Seite
1	Vorwort: Nachhaltigkeit in einer Welt im Wandel	2
2	Geschäftsführung	3
2.1	Kennzahlen zur Nachhaltigkeit	
2.2	Handlungsfelder	4
2.3	Nachhaltigkeitspolitik	
2.4	Organisation	5
2.5	Kundenorientierung	
2.6	Führung	6
2.8	Struktur der Managementsysteme	7
3	Menschenrechte und Arbeitsbedingungen	
3.1	Aus- und Weiterbildung	8
4	Recht auf Arbeitsschutz	
5	Unternehmensethik	9
5.1	Unternehmenskultur	
5.2	Faire Betriebs und Geschäftspraktiken	
5.3	Korruptionsbekämpfung, Geldwäsche, Steuersystem, Eigentum, Politische Mitwirkung	10
5.3.1	Korruptionsbekämpfung	
5.3.2	Geldwäsche	
5.3.3	Steuersystem	
5.3.4	Eigentum / Finanzielle Verantwortung	
5.3.5	Politische Mitwirkung	11
5.3.6	Vereinigungsfreiheit	
5.4	Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften	
5.5	Respekt	
5.6	Vielfalt als Chance	
5.7	Ethische Rekrutierung und Inklusion	
5.8	Ethische Grundsätze zur künstlichen Intelligenz	12
6	Umwelt und Energie	
6.1	Land-, Wald- und Wasserrechte sowie Zwangsräumung	
6.2	Artenvielfalt, Landnutzung und Entwaldung	13
6.3	Tierschutz	
6.4	Lärmemissionen	
7	Verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement	14
7.1	Verantwortungsbewusste Beschaffung von Rohstoffen	
8	Einbindung der Gemeinschaft	15
8.1	Konsumentenangelegenheiten	
8.2	Stakeholder	16
8.3	Umgang mit Risiken	
8.4	Datenschutz und Informationssicherheit	17
9	SDG – Index	19
10	ESRS – Index und SDG / ESRS - Matrix	21
11	Standorte	22

1 Vorwort: Nachhaltigkeit in einer Welt im Wandel

Verehrte Leserin, verehrter Leser,

seit der letzten Ausgabe unserer Richtlinie zur Nachhaltigkeit hat sich unsere Gruppe ebenso verändert, wie das Umfeld, in dem wir arbeiten.

Hanomag ist seither kontinuierlich gewachsen, während unser Umfeld zunehmend durch Unsicherheit geprägt ist. Wir stehen heute einer veränderten Gesellschaft, einem angespannten politischen Umfeld und dem immer rascher voranschreitenden Klimawandel gegenüber. Wir sehen diese Entwicklungen sowohl mit Sorge, begreifen sie aber an vielen Stellen auch als Chance, um besser zu werden.

Unser Antrieb ist deshalb, gerade in einer Epoche der Unsicherheit ein zuverlässiger Partner für unsere Kunden, ein sicherer Arbeitgeber für unsere Beschäftigten und ein kompetenter Ansprechpartner für unser Umfeld zu sein. Mehr denn je haben wir den Anspruch, mit unseren Verfahren zur Wärmebehandlung und zur mechanischen Bearbeitung von Stahl und Aluminium die Lebensdauer und Zuverlässigkeit von Komponenten aus verschiedensten Produktbereichen entscheidend zu verbessern und so einen existentiellen Beitrag zur Langlebigkeit von Produkten zu leisten. Dabei arbeiten wir rechtskonform, auf dem Stand der Technik und mit Zulieferern, die ebenfalls in diesem Rahmen handeln.

Möglich ist das nur, weil die Menschen, die mit uns arbeiten an jedem Tag ihr Wissen und ihr Können einsetzen, um die Qualität für unsere Kunden hoch und die Risiken für unser Umfeld und die Umwelt gering zu halten. Für diese Menschen übernehmen wir Verantwortung, weil wir sie fördern und fordern.

Mit der Neuausgabe dieser Richtlinie beschreiben wir für unsere Kunden, unsere Mitarbeiter und Lesern, die sich aus anderen Gründen für unser Unternehmen interessieren, wie unser soziales Miteinander bei Hanomag funktioniert. Weiterhin zeigen wir auf, was die Grundsätze unseres Handelns sind und wie wir uns zu den wesentlichen Themen unserer Zeit positionieren.

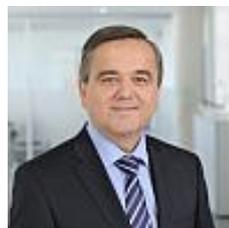
Dieser Leitfaden ist unser Kompass, um in den Veränderungen Kurs zu halten und für unsere Partner ein verlässliches, ambitioniertes und flexibles Unternehmen zu sein.

Danke, dass Sie sich unseren Nachhaltigkeitskompass zur Hand nehmen und uns auf unserem Weg begleiten.

Hannover, 05. März 2025



Dipl.-Ing. Karsten Seehafer
Inhaber



Dipl.-Oec. İlhami Günay
Geschäftsführer



Dipl.-Wi.Jur. (FH) Klaas
Gerrit Zettelmeier
Geschäftsführer

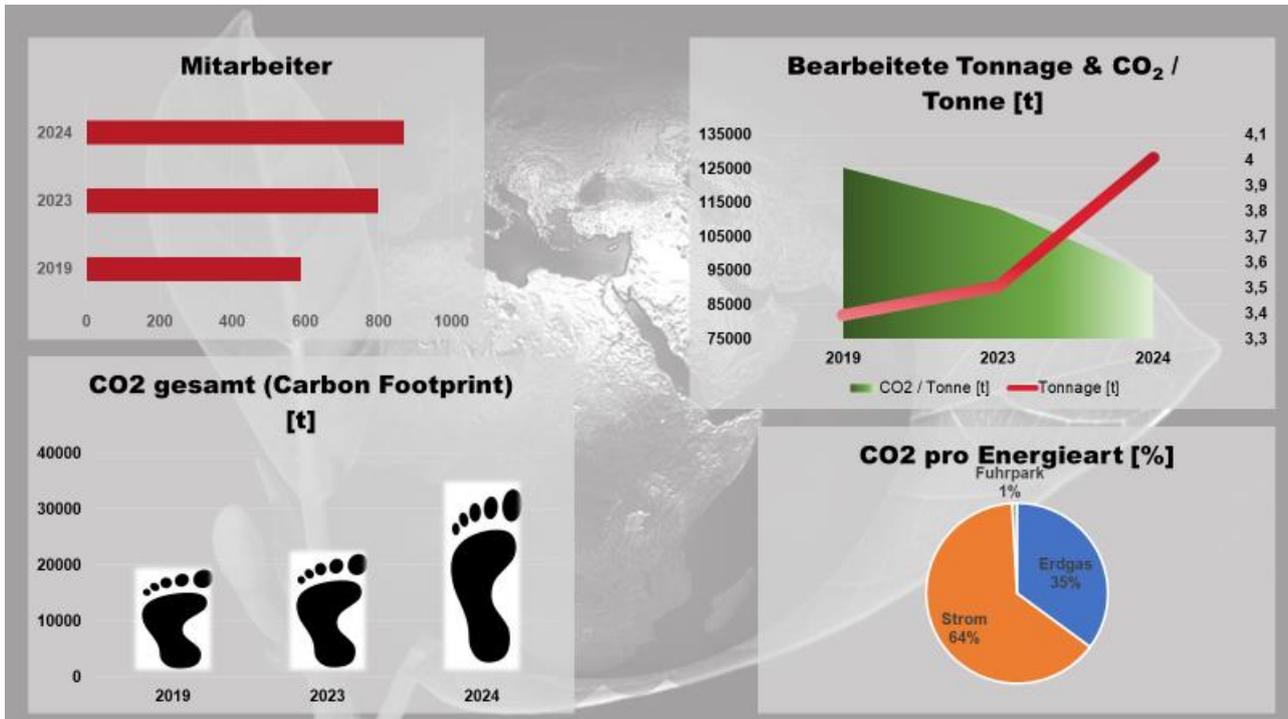


Was wir heute tun,
entscheidet darüber,
wie die Welt morgen
aussieht

Marie von Ebner-Eschenbach

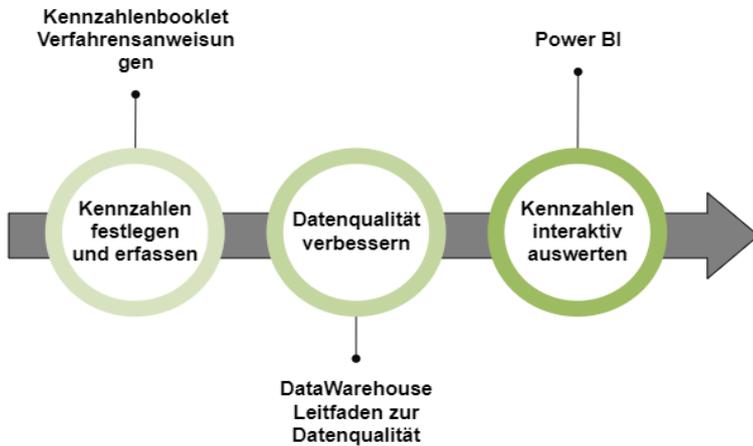
2 Geschäftsführung

2.1 Kennzahlen zur Nachhaltigkeit



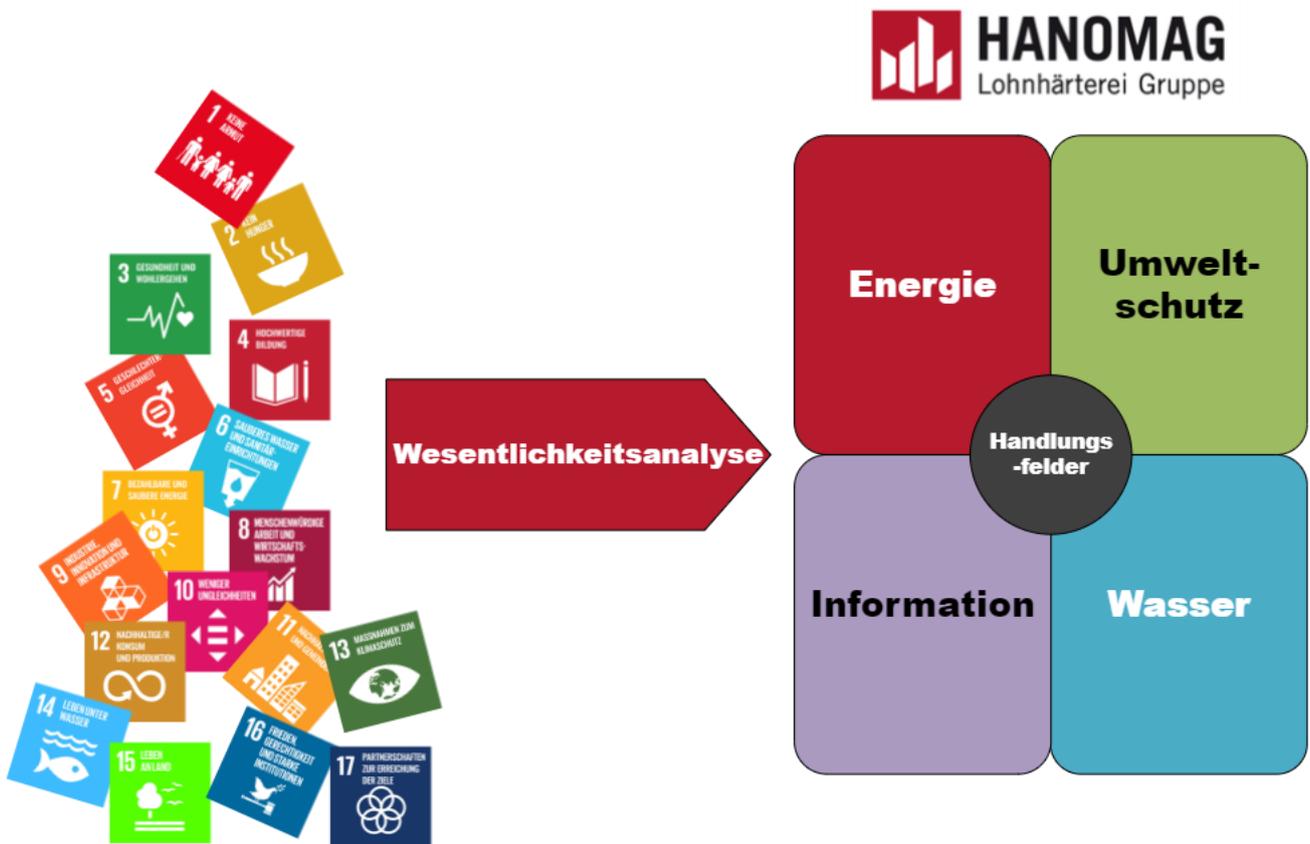
In der Hanomag Lohnhärterei Gruppe werden zahlreiche Kennzahlen aus allen Managementbereichen erfasst, bewertet und in Maßnahmen umgesetzt. Wir haben Verfahrensanweisungen zum Energie – Monitoring und zur Erfassung von Umweltkennzahlen veröffentlicht.

In einem Kennzahlenbooklet beschreiben wir alle Unternehmenskennzahlen, die Häufigkeit mit der sie erhoben werden und die Datenquellen, aus denen sie stammen.



Wir haben Maßnahmen eingeleitet, um die Qualität der gewonnenen Daten zu erhöhen, mit dem Ziel überall dort, wo es möglich ist, Kennzahlen mit Power BI auszuwerten und darzustellen. Durch die dynamische Verknüpfung erhalten wir einen schnelleren und objektiveren Überblick und können bessere Entscheidungen für uns und unsere Kunden treffen.

2.2 Handlungsfelder



erstellt / geändert: HHC/Lambracht	geprüft: HHC/Fleischner	freigegeben: HHC/Fleischner
Klassifizierung des Dokuments: Öffentlich		

2.3 Nachhaltigkeitspolitik

10 WENIGER UNGLEICHHEITEN **Respekt**

- für den Einzelnen
- keine Diskriminierung
- gegenseitige Anerkennung

8 MENSCHENWÜRDIGE ARBEIT UND WIRTSCHAFTS-WACHSTUM **Führung**

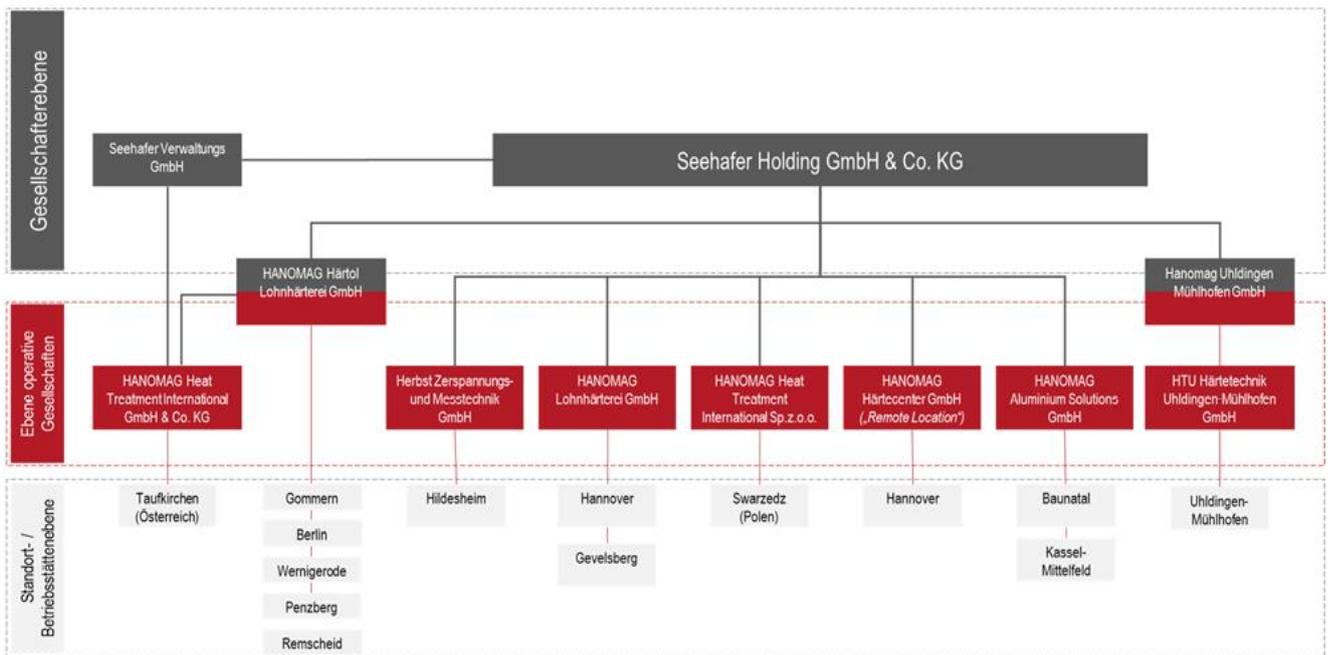
- klare Ziele
- leistungsorientiert
- kooperativ

17 PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE **Dialog**

- offen
- ehrlich
- relevant

Die Hanomag Lohnhärterei Gruppe 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. Langfristiger und nachhaltiger 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 Gruppe 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 (Code of Conduct) sowie unserer Managementsysteme entwickeln wir unsere Unternehmenskultur stetig weiter.

Die soziale Verantwortung unserer Gruppe ruht auf 3 Säulen: Respekt, Dialog und Führung. Auf diesen Grundlagen und auf den Regeln unseres Verhaltenskodexes (Code of Conduct) sowie unserer Managementsysteme entwickeln wir unsere Unternehmenskultur stetig weiter.



2.4 Organisation

Die Organisation der Gruppe 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.

Da unsere Gruppe seit Herausgabe der letzten Richtlinie gewachsen ist und eine Reihe neuer Standorte und Produktbereiche dazugekommen ist, haben wir sowohl die Struktur, als auch die

erstellt / geändert:	HHC/Lambracht	geprüft:	HHC/Fleischner	freigegeben:	HHC/Fleischner
Klassifizierung des Dokuments: Öffentlich					

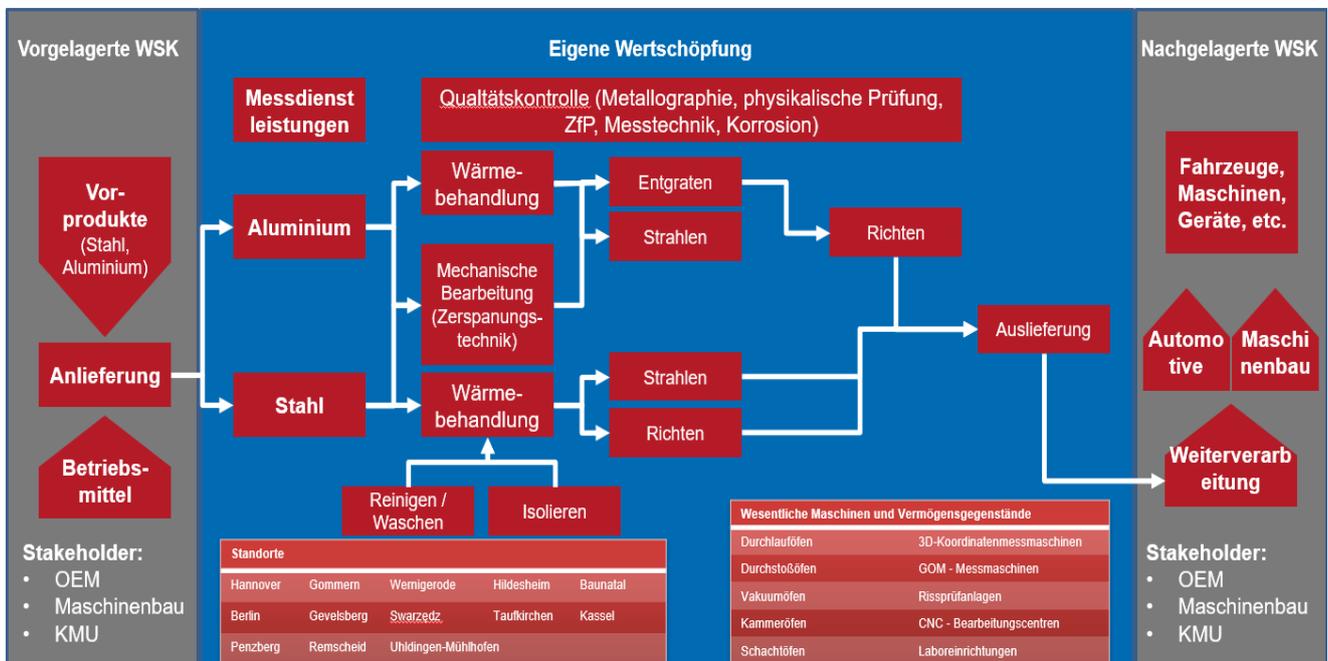
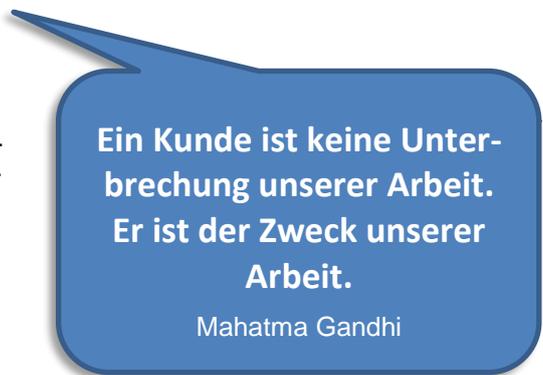
Aufgabenteilung neu definiert und in einem neuen Organigramm veröffentlicht. Zur Organisation zählen wir auch die Bereiche Managementsysteme, Kundenorientierung und Führungseigenschaften, die im Anschluss näher erläutert werden.

2.5 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 den Gebieten der Wärmebehandlung, der mechanischen Bearbeitung und Montage sowie der Messdienstleistung 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 Prozesse 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 Geschäftsbereiche unserer Kunden unterscheiden sich voneinander, deshalb versuchen wir 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, unsere Werte und unser Verhalten leisten ihren Beitrag zum Erfolg der Hanomag Lohnhärterei Gruppe.



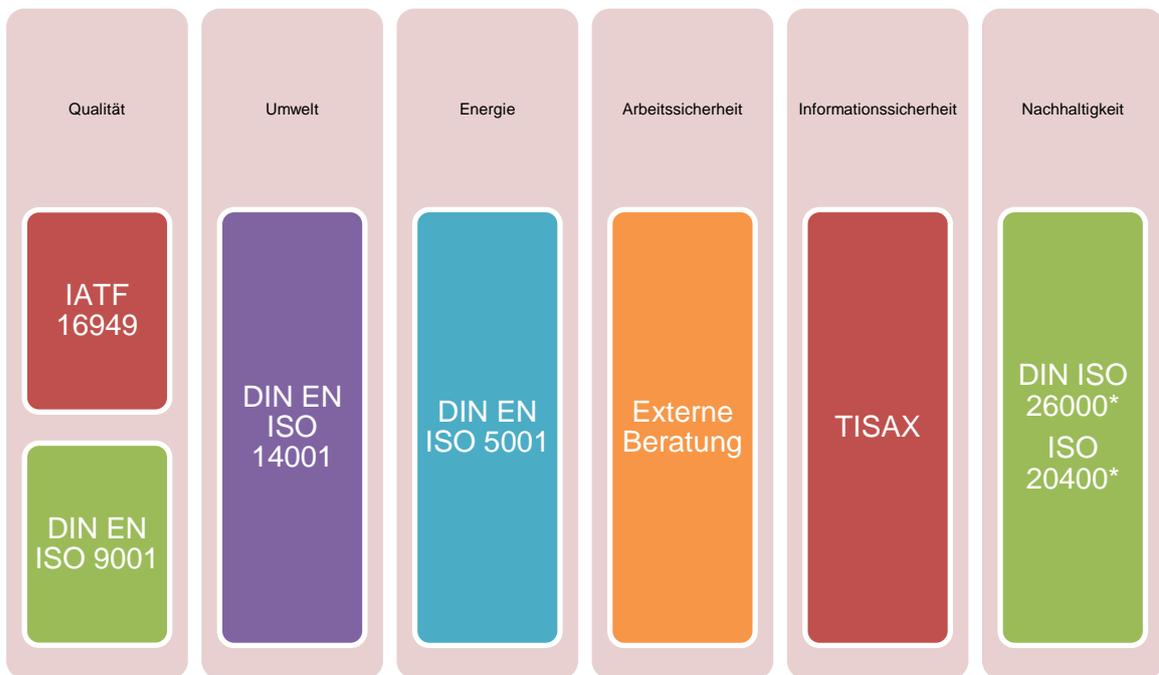
2.6 Führung

Die Führungskräfte in unserer Gruppe 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 Führungspersonen 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 Verantwortung unseren Mitarbeitern gegenüber. Von Führungskräften erwarten wir, dass sie gute Leistungen erkennen und zeitnah sowie in Gesprächen 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. Mitarbeiter und externen Interessensgruppen, 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

2.7 Struktur der Managementsysteme



* Zur Orientierung, keine Zertifizierung

erstellt / geändert: HHC/Lambracht	geprüft: HHC/Fleischner	freigegeben: HHC/Fleischner
Klassifizierung des Dokuments: Öffentlich		

Unsere Unternehmenstätigkeit ist entlang einer Kette von Managementsystemen aufgebaut. Hierdurch sprechen wir in punkto Qualität dieselbe Sprache, wie unsere Kunden, verbessern ständig unsere Energie und Umweltleistung und sorgen für hohe Standards im Bereich Arbeitssicherheit. Unsere Maßnahmen in den Bereichen CSR und der Beschaffung orientieren sich an der DIN ISO 26000 und der ISO 20400.

3 Menschenrechte und Arbeitsbedingungen

Unsere Gruppe arbeitet in Deutschland, Polen und Österreich, drei Länder in denen Menschenrechte garantiert und geschützt sind. Uns ist aber sehr wohl bewusst, dass wir in Bezug auf die unterschiedlichen Kulturen in unserem Unternehmen und bei der Entscheidung für die Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten unsere Entscheidungen sorgfältig prüfen. 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 besonders heraus:

Wir lehnen jede Form von Kinder- und / oder Zwangsarbeit ab. Die legale Beschäftigung von Minderjährigen erfolgt weder nachts noch in Überstunden und unter Arbeitsbedingungen, die ihre Gesundheit, Sicherheit sowie Entwicklung schützen. 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 haben wir in unserem Verhaltenskodex verankert.

3.1 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- / Einarbeitungsplan auf.

Eine Reihe, in unserem Schulungsmanagementsystem vorgegebener Schulungen und Unterweisungen sind für alle Beschäftigten der Gruppe verbindlich. Dazu gehören Erst- und Sicherheitsunterweisungen sowie die Unterweisung unserer Verhaltens- und Nachhaltigkeitsregeln und die Einweisung von Fremdfirmen in unsere Betriebsordnung.

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



4 Recht auf Arbeitsschutz

Sicherheit ist besonders in der Wärmehandlung 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 unseren 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. Dabei setzen wir u.a. auf ein verantwortungsbewusstes Chemikalienmanagement mit Fokus auf Substitution. 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.

Eine Unze Prävention ist mehr wert, als ein Pfund Heilung!

Benjamin Franklin

5 Unternehmensethik

5.1 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 Gruppe 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 Gruppe 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. In verschiedenen Rollen und durch die Teilnahme an Veranstaltungen, ist dies für uns ein 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 Gruppe. Sie weist uns den Weg, ein attraktiver Arbeitgeber, zuverlässiger Geschäftspartner und innovativer Technologieführer in der Wärmebehandlung, mechanischen Bearbeitung und Montage sowie Messdienstleistung zu sein.

5.2 Faire Betriebs und Geschäftspraktiken

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

Die Hanomag Lohnhärtereier Gruppe 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 Lohnhärtereier Gruppe gewinnt Informationen über ihre Wettbewerber durch legitime Methoden.

Die Berichte 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 (Code of Conduct) geregelt, den wir auch auf unserer Internetseite für unsere Partner und die interessierte Öffentlichkeit zur Verfügung stellen.

Die unter diesem Kernthema dargestellten Themen sind aus unserem Verhaltenskodex entnommen, dieser enthält darüber hinaus noch weitere Themen, wie z.B.:

- weitere Geschäftsprinzipien, z.B.:
 - Marketing und Vertrieb
 - Faire Wettbewerbspraktiken / Kartellrecht
 - Geistiges Eigentum und Schutz von Informationen
 - Buchhaltung und Berichtswesen
- Soziale Verantwortung
- Prinzipien zum Umweltschutz
- Meldung von Verstößen (Whistleblowing)

Das Kapitel Lieferantenmanagement wird gesondert aufgeführt, weil sich dieses Gebiet momentan aufgrund der Neuauflage wichtiger Normen im Bereich der Managementsysteme deutlich verändert und entwickelt. Dazu ist auch die „Qualitäts-, Umwelt- und Energierichtlinie“ ein wichtiges mitgeliefertes Dokument mit entsprechenden Anforderungen an die gesamte Lieferkette.

5.3 Korruptionsbekämpfung, Geldwäsche, Steuersystem, Eigentum, Politische Mitwirkung

5.3.1 Korruptionsbekämpfung

Die Hanomag Lohnhärtereier Gruppe 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.

5.3.2 Geldwäsche

Die Hanomag Lohnhärtereier Gruppe akzeptiert, ermöglicht oder unterstützt keine Geldwäsche.

5.3.3 Steuersystem

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

5.3.4 Eigentum / Finanzielle Verantwortung

Wir achten das materielle und immaterielle Eigentum des Unternehmens, welches zur Erreichung unserer Ziele dient. Es wird im Rahmen der betrieblichen Regelungen verwendet.

Ausfuhrkontrollen / Wirtschaftssanktionen

Das Unternehmen verpflichtet sich zur Einhaltung der Handelskontrollgesetze.

5.3.5 Politische Mitwirkung

Die Hanomag Lohnhärterei Gruppe 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).

5.3.6 Vereinigungsfreiheit

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.

5.4 Einsatz von privaten oder öffentlichen Sicherheitskräften

Wir arbeiten beim Schutz unserer Objekte nicht mit Sicherheitsdienstleistern zusammen. Sollte es eine Situation erfordern, die Unterstützung privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte zu benötigen, ist jede Ausübung extensiver Gewalt, Folter und der Verletzung der Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit absolut inakzeptabel.

5.5 Respekt

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.

5.6 Vielfalt als Chance

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 uns sind Menschen aus vielen verschiedenen Nationen beschäftigt. Die Gruppe 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.

Wir erkennen die Rechte indigener Völker vollumfänglich an. In den Ländern, in denen die Hanomag Lohnhärterei Gruppe tätig ist, sind nationale Minderheiten gesetzlich anerkannt und geschützt.

5.7 Ethische Rekrutierung und Inklusion

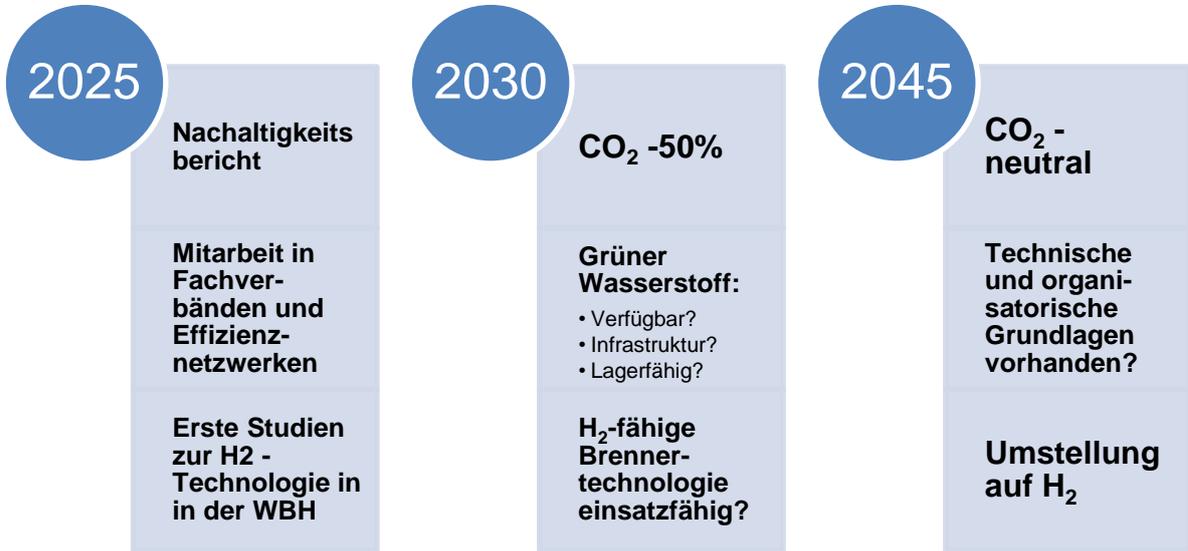
In der Hanomag Gruppe werden Mitarbeitende unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, Staatsangehörigkeit, sexueller Ausrichtung, Alter, Behinderung sozialer Herkunft oder politischen Einstellung ausgewählt. Einzig die Qualifikation für die gestellten Aufgaben entscheidet. Wir respektieren die Gleichheit aller Menschen und lehnen jede Form der Diskriminierung strikt ab.

5.8 Ethische Grundsätze zur künstlichen Intelligenz

Wir folgen bei der Bewertung von KI – gestützten Arbeitsverfahren der UNESCO-Empfehlung zur Ethik Künstlicher Intelligenz. Wir nutzen KI zur Auswertung von Geschäftsdaten (Business Intelligence). Folgende Grundsätze sind für uns maßgebend:

- KI muss Menschenrechte achten, sichern und fördern,
- KI muss öffentlich überwacht werden,
- KI muss zu gesellschaftlicher Vielfalt beitragen,
- Ethische (und rechtliche) Leitplanken müssen im gesamten Lebenszyklus von KI-Systemen eingehalten werden,
- KI muss zur Realisierung der SDGs beitragen,
- KI darf keine Datenschutzregeln verletzen.

6 Umwelt und Energie



Die Dienstleistungen und Prozesse der Hanomag Lohnhärterei Gruppe werden so ausgerichtet, dass Energie, natürliche Ressourcen und Rohmaterial effizient eingesetzt und Abfälle sowie Reststoffe minimiert oder wiederverwendet werden. Das erfolgt mit dem Ziel Umweltbelastungen (Emissionen wie z.B. Treibhausgas) für Luft, Boden und Wasser so gering wie möglich zu halten.

Wärmebehandlungsverfahren benötigen naturgemäß viel Energie. Jede Verschwendung von Energie verursacht vermeidbare Kosten. Geld das wir nicht für unsere Mitarbeiter oder die Verbesserung unserer Infrastruktur einsetzen können.

Aus diesen Gründen haben wir ein Energie- und Umweltmanagementsystem eingerichtet. Um unsere Energie- und Umweltleistung zu verbessern, werden Verbräuche erfasst, Einzelverbraucher identifiziert und geeignete Effizienzmaßnahmen zielgerichtet geplant und umgesetzt. 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 Dingen organisieren wir in Form von Projekten, die entweder die gesamte Gruppe oder einzelne Standorte betreffen.



erstellt / geändert:	HHC/Lambracht	geprüft:	HHC/Fleischner	freigegeben:	HHC/Fleischner
Klassifizierung des Dokuments: Öffentlich					

Praktisch wirkt sich das so aus, dass wir in allen Standorten eine manuelle oder automatisierte Energiedatenerfassung betreiben sowie die Verbräuche an Roh-, Hilfs und Betriebsstoffen bis hin zur Entsorgung erfassen und somit das Gesamtsystem überwachen. Um dem weltumspannenden Fokus der Treibhausgasreduzierung gerecht zu werden, beschäftigen wir uns aktuell mit der CO2 Bilanzierung (carbon footprint) der Hanomag Lohnhärterei Gruppe.

Auch das aktuelle Thema der alternativen Antriebe wird bei der Ausrichtung unseres gesamten Fuhrparks berücksichtigt.

6.1 Land-, Wald- und Wasserrechte sowie Zwangsräumung

Wir lehnen jeden Entzug von Land, Wäldern und Gewässern sowie Zwangsräumungen bei allen Geschäftsaktivitäten ab. Dieses erwarten wir auch von unseren Geschäftspartnern, ganz gleich, in welcher Beziehung wir zu diesen stehen.

6.2 Artenvielfalt, Landnutzung und Entwaldung

Nach unserem Verständnis ist die Reduzierung der Artenvielfalt die unmittelbare Folge der Entwaldung und der Übernutzung von Land und Gewässern. Wir vermeiden bei unseren Aktivitäten jede extensive Landnutzung. Von uns eingesetzte Betriebs- und Gefahrstoffe werden überwacht und möglichst substituiert. Gefährliche Abfälle werden kontinuierlich reduziert und auf Grundlage geltender Bestimmungen entsorgt. Bei Errichtung oder Erwerb neuer Unternehmensteile halten wir alle geltenden Bestimmungen, insbesondere die in Schutzgebieten strikt ein.

6.3 Tierschutz

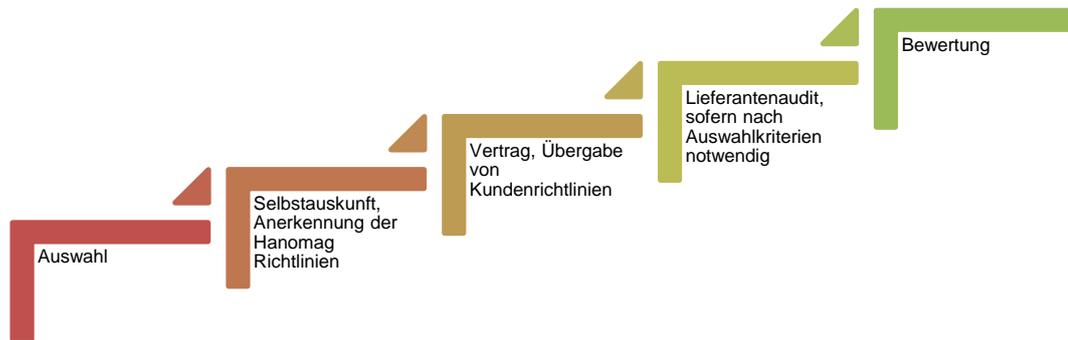
Unser Geschäftsfeld umfasst die Wärmebehandlung und mechanische Bearbeitung von metallischen Werkstoffen. Aktivitäten bei denen der Schutz von Tieren beeinträchtigt wird, sind nicht Teil unserer Tätigkeit. In unserem Werteverständnis setzen wir die Einhaltung aller nationalen und internationalen Rechtsnormen zum Tierwohl und zum Tierschutz durch die Beschäftigten der Gruppe voraus.

6.4 Lärmemissionen

Lärm ist ein weit verbreiteter Stressfaktor und eine mögliche Ursache für Schlafstörungen und Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Wir haben deshalb an allen Standorten der Hanomag Unternehmensgruppe Maßnahmen zur internen und externen Reduzierung von Lärm umgesetzt. Dort, wo wir Lärmbereiche haben, sind Regelungen und technische Lösungen zum Gehörschutz und zur Emissionsminderung implementiert.

7 Verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement

Den Lieferanten der Gruppe messen wir besondere Aufmerksamkeit bei. Von ihren Zulieferungen und Dienstleistungen hängen die Funktionsfähigkeit, die Qualität und die Zuverlässigkeit unseres Dienstleistungsangebotes in den Bereichen Wärmebehandlung, mechanische Bearbeitung und Montage sowie Messdienstleistung ab.



Der Erfolg der Gruppe 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. Für alle Lieferanten gelten nachfolgende Richtlinien: Qualitäts-, Umwelt- und Energierichtlinien, unsere Betriebsordnung und unseren Verhaltenskodex. Wir erwarten deren Einhaltung und darüber hinaus diese auch in der Lieferkette einzufordern und umzusetzen.

Über eine Selbstauskunft ermitteln wir, über welche Fähigkeiten, Ressourcen, Informationssicherheit und Managementsysteme ein Lieferant verfügt. Lieferanten der Hanomag Gruppe müssen mindestens eine Zertifizierung nach DIN EN ISO 9001 nachweisen. Verfügen sie zusätzlich über ein Umweltmanagementsystem, 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. Lieferanten, die diese Anforderungen erfüllen, erhalten eine Freigabe.

7.1 Verantwortungsbewusste Beschaffung von Rohstoffen

Die Hanomag Gruppe hat für energie- und umweltrelevante Beschaffungen Regelungen in Kraft gesetzt, die eine angemessene, an aktuelle Richtlinien gebundene und auf notwendige Mengen beschränkte Beschaffung von Rohstoffen ermöglicht. Die Beschaffung von Betriebsmitteln folgt der Öko-Design – Richtlinie der EU. Bei der Auswahl neuer Lieferanten, erfolgt eine umfassende Bewertung nach Energie-, Qualitäts- und Umweltkriterien. Sofern unsere Partner aus der vorgelagerten Wertschöpfungskette über eigene Nachhaltigkeitsberichte oder Verhaltensrichtlinien verfügen, überprüfen wir anhand dieser, ob unsere hier beschriebenen Grundsätze dort ebenfalls dokumentiert sind.

8 Einbindung der Gemeinschaft

Das gesellschaftliche Engagement der Hanomag Lohnhärterei Gruppe bildet sich besonders in der Unterstützung von Sportvereinen und Veranstaltungen heraus. Gesellschafter und Mitarbeiter des Unternehmens sind im Wassersport aktiv und fördern diesen in verschiedensten Rollen.

Die zweite Säule besteht in der Zusammenarbeit mit Verbänden, Hochschulen und Instituten im Bereich der Wärmebehandlung und mechanischen Bearbeitung sowie Montage. 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 bzw. mechanischen Bearbeitung in Zusammenhang stehen.

Bei unseren Auswirkungen auf die Gesellschaft unterscheiden wir zwei Perspektiven:

Die Kontextbetrachtung umfasst unser Leitbild, die Unternehmenskultur, CSR, unser Leistungsangebot, die Mitarbeiter und unser Know-how. Hier geht es um unsere innere Gesellschaft.

Die Betrachtung unserer Stakeholder fokussiert auf unser Umfeld und befasst sich mit Behörden, Kommunen, Kunden, Marktbegleitern, Trends, dem Stand der Technik, Verbänden und den Menschen, denen wir bei Hanomag außerhalb unseres Tagesgeschäfts begegnen.

8.1 Konsumenten Anliegen

Die Hanomag Lohnhärterei Gruppe 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 Sicherheits- und Umweltaspekte.

Wir stellen das Dienstleistungsangebot in den Bereichen Wärmebehandlung, mechanische Bearbeitung und Montage sowie Messdienstleistung auf unserer Internetseite allgemein zugänglich dar.

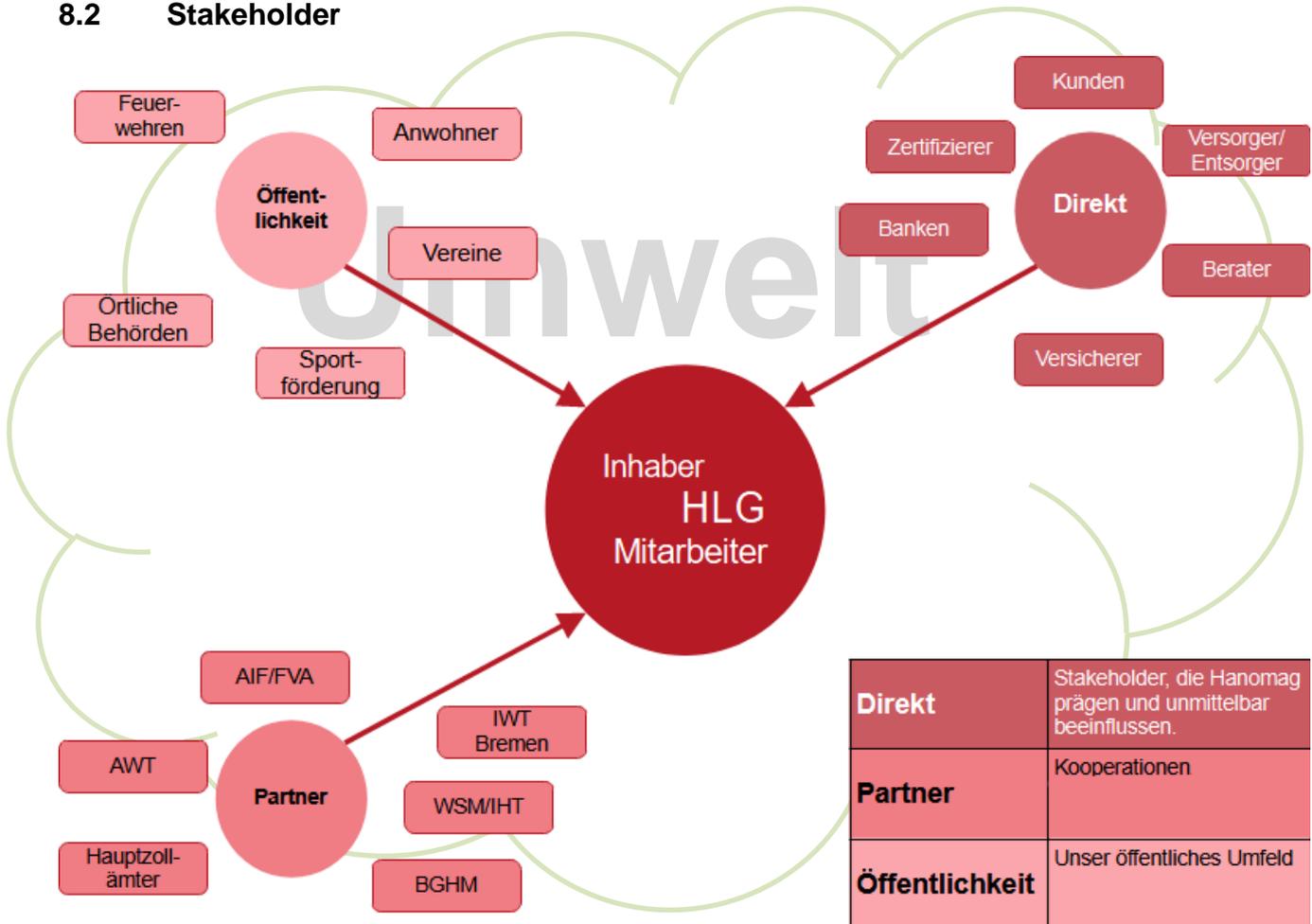
Zur Verdeutlichung der Umweltauswirkungen und Ressourcenverbräuche ermitteln wir spezifische Kennzahlen, die sich meist auf eine Tonne wärmebehandelte bzw. bearbeitete Bauteile beziehen. Wir können derzeit Aussagen über die Strom- und Gasverbräuche, die Emission von CO₂ und die Abfallmenge treffen.

Im Vordergrund unserer Kunden steht jedoch der Aspekt der gleichbleibenden Qualität unserer Dienstleistungsprozesse, die unmittelbar mit der Produktsicherheit verknüpft ist. Somit bezieht sich die Qualität bei Hanomag 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 Qualitätsmanagementsysteme nach IATF 16949 oder DIN EN ISO 9001 eingeführt. Darin legen wir dar, wie jeder in der Gruppe 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.

8.2 Stakeholder



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.

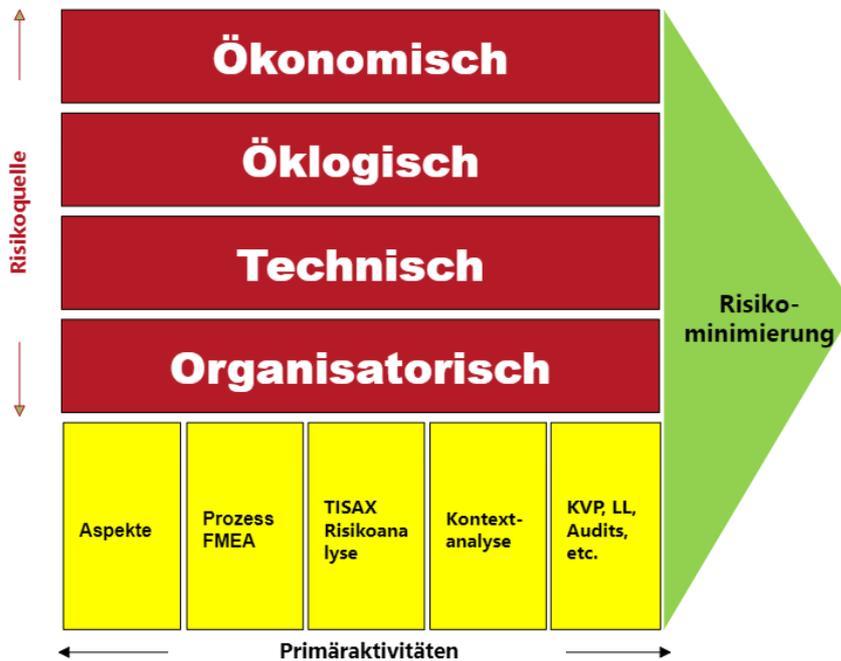
Wir haben unsere Stakeholder in vier Gruppen unterteilt. Die Kerngruppe bildet die Unternehmensgruppe selbst. Die erste externe Gruppe (**Direkt**) sind Geschäftspartner, die unsere Geschäftstätigkeit sowie unsere sozialen und ökologischen Auswirkungen unmittelbar beeinflussen.

In der zweiten Gruppe haben wir unsere **Partner** identifiziert, welche die Hanomag Lohnhärterei Gruppe in vielerlei Hinsicht technologisch, juristisch und präventiv betreuen und unterstützen.

In der dritten Gruppe (**Öffentlichkeit**), sind Stakeholder genannt, mit denen wir in Einzelfällen oder durch soziales Engagement in Verbindung stehen.

Mit den genannten Stakeholder bestehen bindende Verpflichtungen in Form von rechtlichen Verpflichtungen, Kundenanforderungen oder sonstigen Anforderungen, die eine Organisation erfüllen muss oder sich freiwillig entschließt.

8.3 Umgang mit Risiken



Zum Umgang mit Risiken haben wir in allen Bereichen der Gruppe eine regelmäßige Bewertung der Risiken und Chancen installiert. Zusätzlich verfolgen wir im QM – Bereich existierende und potentielle Risiken mit der FMEA-Methodik. Unser Risikomanagement beinhaltet sowohl eine Betrachtung der Aspekte, eine Bewertung ihrer Wichtigkeit und der Festlegung von Abstellmaßnahmen.

Wir führen eine SDG – basierte Wesentlichkeitsanalyse durch, und bewerten, ob ein Ziel mit Hanomag in Zusammenhang steht und inwiefern wir es beeinflussen können.

8.4 Informationssicherheit und Datenschutz

Die Sicherheit von persönlichen Daten, geistigem Eigentum, Know-how und sensiblen technischen oder finanziellen Informationen messen wir in der Hanomag Lohnhärterei Gruppe eine hohe Bedeutung bei.

Wir haben hierzu eine Reihe von Richtlinien und Verfahrensanweisungen etabliert, in denen wir Datenschutz, den Umgang mit vertraulichen Daten und mit Cyberangriffen umfassend regeln. Im Rahmen unseres TISAX – Labels haben wir Notfallpläne entwickelt und organisatorische und physische Schutzmaßnahmen erweitert.

Für alle Beschäftigten der Gruppe haben wir Zugangsberechtigungen zu Gebäuden und Anlagen ebenso eingerichtet, wie zu unseren IT-Systemen. Das Bewusstsein für Informationssicherheit zu erhöhen, ist Teil unserer Schulungsaktivitäten.

Die Bewertung unserer Informationssicherheit ist Teil unseres Risikomanagements.



9 SDG - Index

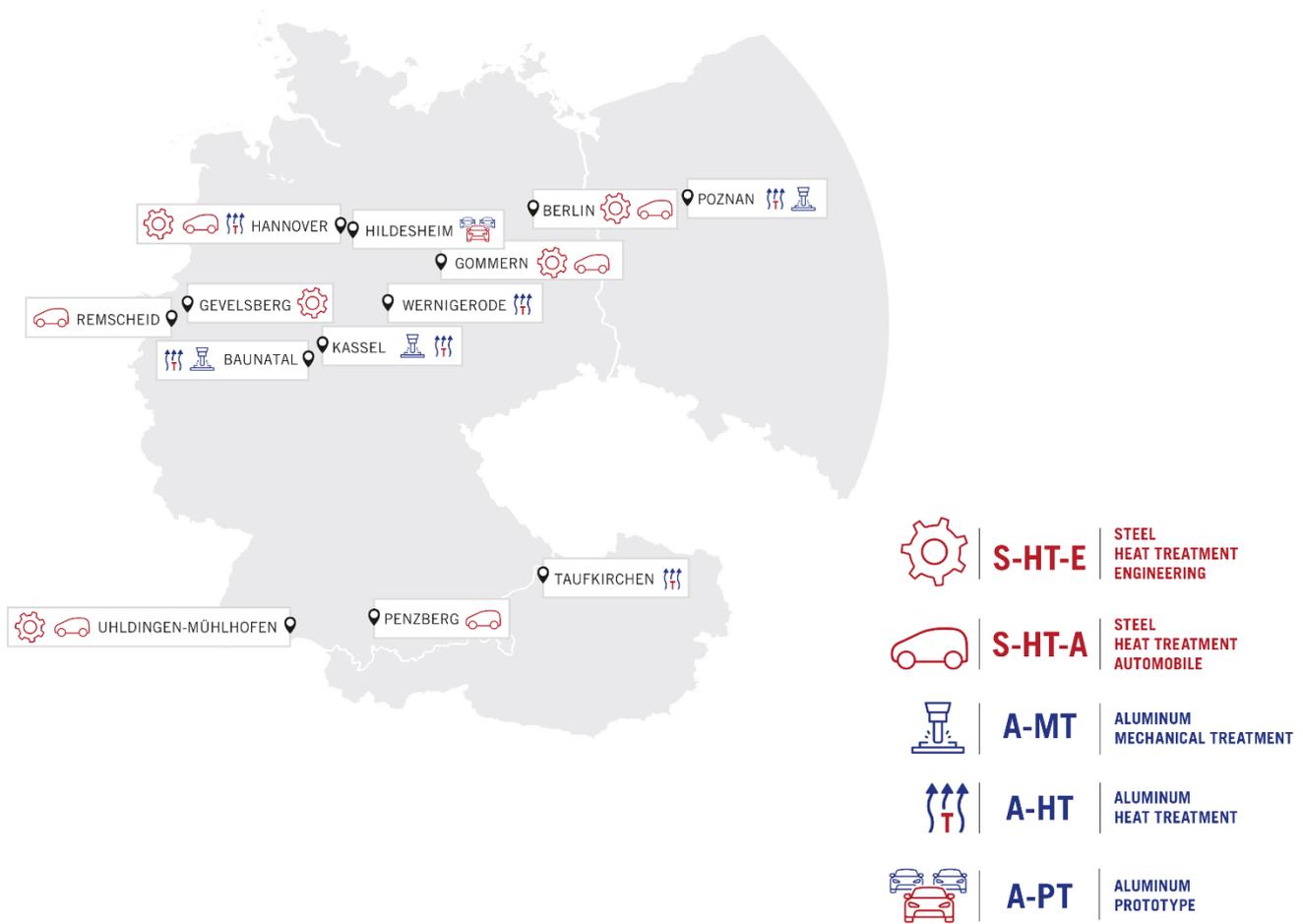
SDG	Seite(n)	SDG	Seite(n)
	7, 10, 11, 13		9, 10, 11, 12
	7, 10, 11, 13		15, 16
	9		14
	8		12, 13, 14, 15
	11, 12		4, 13
	4, 13		13, 14
	3, 4, 7, 12, 13		11, 15, 16
	5, 10, 11		15, 16
	11, 12		

10 ESRS – Index und SDG / ESRS - Matrix

ESRS	Seite(n) in dieser Ausgabe
ESRS E1 Klimawandel	3, 4, 7, 12, 13, 14, 15
ESRS E2 Umweltverschmutzung	15, 16
ESRS E3 Wasser und Meeresressourcen	4, 13
ESRS E4 Biologische Vielfalt und Ökosysteme	13, 14
ESRS E5 Kreislaufwirtschaft	11, 12, 14, 15, 16
ESRS G1 Unternehmenspolitik	11, 15, 16
ESRS S1 Eigene Belegschaft	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13
ESRS S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13
ESRS S3 Betroffene Gemeinschaften	4, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15
ESRS S4 Verbraucher und Endnutzer	9, 15

ESRS SDG	E1	E2	E3	E4	E5	G1	S1	S2	S3	S4
							X	X		
								X	X	
							X	X	X	X
							X		X	
							X	X	X	
			X						X	
	X				X					
							X	X	X	
					X					
							X	X	X	
		X			X					
					X					X
	X									
		X	X	X						
		X		X						
						X				
						X				

11 Standorte



Die Hanomag Lohnhärterei Gruppe ist mit 13 Standorten im Herzen Europas für Sie als Ansprechpartner in allen Fragen zur Wärmebehandlung und zur mechanischen Bearbeitung vertreten.

Ausführliche Informationen über unser Angebot, unsere Prozesse und vieles mehr finden Sie unter:

www.haertecenter.de



Wirtschaftsverband Stahl- und Metallverarbeitung e.V.



Arbeitsgemeinschaft Wärmebehandlung + Werkstofftechnik e.V.



INDUSTRIEVERBAND HÄRTETECHNIK



erstellt / geändert:	HHC/Lambracht	geprüft:	HHC/Fleischner	freigegeben:	HHC/Fleischner
Klassifizierung des Dokuments: Öffentlich					