

Spis treści

Nr	Rozdział	Strona
1	Wprowadzenie: Zrównoważony rozwój w zmieniającym się świecie	2
2	Zarząd	3
2.1	Wskaźniki dotyczące zrównoważonego rozwoju	
2.2	Obszary działania	4
2.3	Polityka zrównoważonego rozwoju	
2.4	Organizacja	5
2.5	Ukierunkowanie na klienta	
2.6	Przywództwo	6
2.8	Struktura systemów zarządzania	7
3	Prawa człowieka i warunki pracy	
3.1	Kształcenie i doksztalcanie	8
4	Prawo do bezpieczeństwa pracy	
5	Etyka w przedsiębiorstwie	9
5.1	Kultura przedsiębiorstwa	
5.2	Uczciwe praktyki zakładowe i biznesowe	
5.3	Walka z korupcją, pranie brudnych pieniędzy, system podatkowy, własność, udział w życiu politycznym	10
5.3.1	Walka z korupcją	
5.3.2	Pranie brudnych pieniędzy	
5.3.3	System podatkowy	
5.3.4	Własność / Odpowiedzialność finansowa	
5.3.5	Udział w życiu politycznym	11
5.3.6	Swoboda zrzeszania się	
5.4	Wykorzystywanie prywatnych lub publicznych sił bezpieczeństwa	
5.5	Szacunek	
5.6	Różnorodność jako szansa	
5.7	Etyczna rekrutacja i inkluzywność	
5.8	Zasady etyczne dotyczące sztucznej inteligencji	12
6	Środowisko naturalne i energia	
6.1	Prawa do ziemi, lasów i wody oraz przymusowe wysiedlenia	
6.2	Różnorodność gatunków, użytkowanie gruntów i wylesianie	13
6.3	Ochrona zwierząt	
6.4	Emisja hałasu	
7	Odpowiedzialne zarządzanie łańcuchem dostaw	14
7.1	Odpowiedzialne pozyskiwanie surowców	
8	Zaangażowanie na rzecz społeczności	15
8.1	Sprawy konsumentów	
8.2	Interesariusze	16
8.3	Postępowanie z ryzykiem	
8.4	Ochrona danych i bezpieczeństwo informacji	17
9	Indeks SDG	19
10	Indeks ESRS i SDG / Matryca ESRS	21
11	Oddziały	22

1 Wprowadzenie: Zrównoważony rozwój w zmieniającym się świecie

Szanowna czytelniczko, szanowny czytelniku,
od czasu ostatniej edycji naszej polityki zrównoważonego rozwoju w naszym koncernie nastąpiły zmiany, podobnie jak w otoczeniu, w którym działamy.

Od tego czasu przedsiębiorstwo Hanomag stale się rozwijało, a nasze otoczenie charakteryzowało się coraz większą niepewnością. Dzisiaj mamy do czynienia ze zmienionym społeczeństwem, napiętą sytuacją polityczną i coraz szybciej postępującymi zmianami klimatycznymi. Obserwujemy te zmiany z niepokojem, ale w wielu przypadkach postrzegamy je również jako szansę na poprawę.

Dlatego właśnie w czasach niepewności naszą siłą napędową jest bycie niezawodnym partnerem dla naszych klientów, stabilnym pracodawcą dla naszych pracowników i kompetentnym partnerem dla naszego otoczenia. Bardziej niż kiedykolwiek dążymy do tego, aby dzięki naszym procesom obróbki cieplnej i mechanicznej stali i aluminium znacząco poprawić trwałość i niezawodność komponentów z różnych obszarów produktowych, przyczyniając się w istotny sposób do zwiększenia trwałości produktów. Działamy przy tym zgodnie z prawem, stosując najnowocześniejsze technologie i współpracując z dostawcami, którzy również zachowują te standardy.

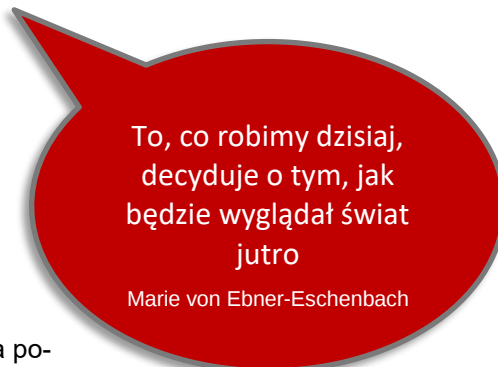
Jest to możliwe tylko dlatego, że ludzie, którzy z nami pracują, każdego dnia wykorzystują swoją wiedzę i umiejętności, aby zapewnić wysoką jakość dla naszych klientów i zminimalizować ryzyko dla naszego otoczenia i środowiska. Bierzemy odpowiedzialność za tych ludzi, ponieważ wspieramy ich i stawiamy przed nimi wymagania.

W nowej edycji niniejszych wytycznych opisujemy dla naszych klientów, pracowników i czytelników, którzy z różnych powodów interesują się naszą firmą, jak funkcjonują relacje społeczne w Hanomag. Przedstawiamy także zasady, którymi kierujemy się w naszych działaniach, oraz nasze stanowisko w najważniejszych kwestiach naszych czasów.

Niniejszy przewodnik stanowi dla nas kompas, który pozwala nam utrzymać kurs w obliczu zmian i być dla naszych partnerów niezawodnym, ambitnym i elastycznym przedsiębiorstwem.

Dziękujemy za zainteresowanie naszym kompasem zrównoważonego rozwoju i towarzyszenie nam w naszej drodze.

Hanower, 5 marca 2025 r.



Mgr inż. Karsten Seehafer
Właściciel



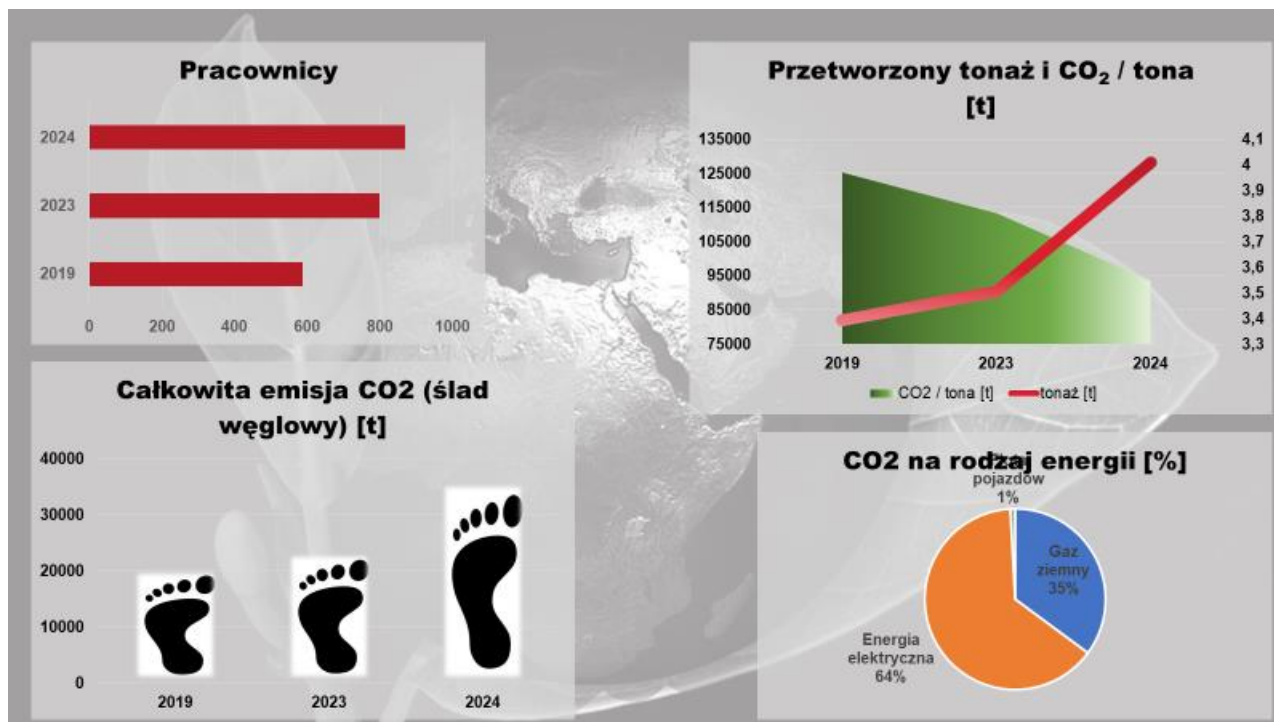
Mgr ekon. İlhami Günay
Dyrektor zarządzający



Mgr prawa gosp. (FH)
Klaas Gerrit Zettelmeier
Dyrektor zarządzający

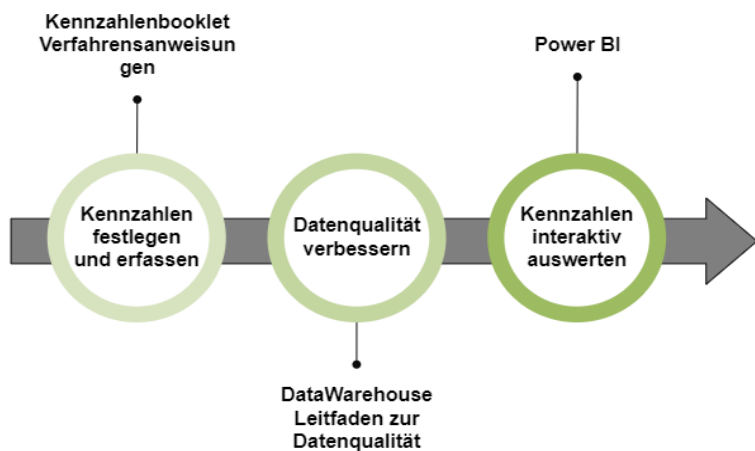
2 Zarząd

2.1 Wskaźniki dotyczące zrównoważonego rozwoju



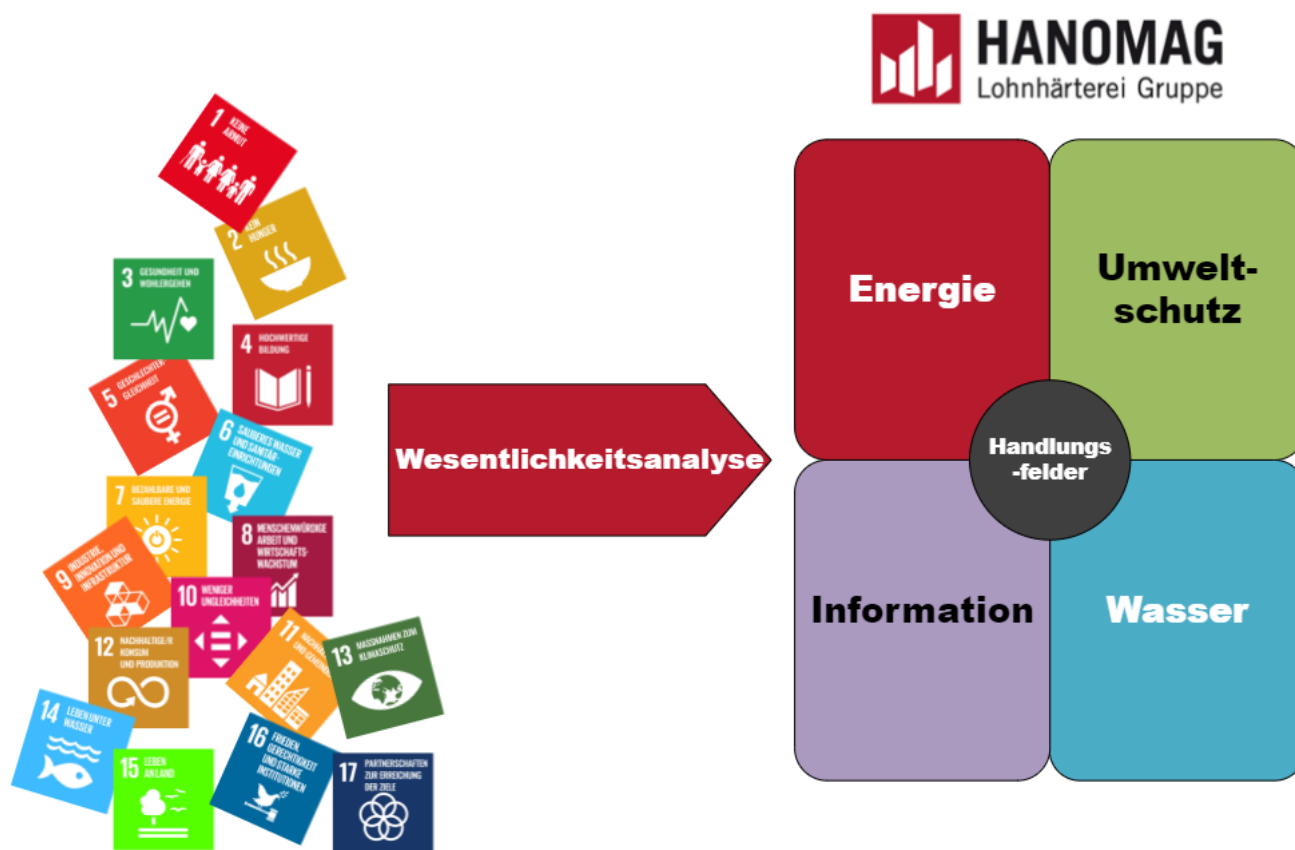
W koncernie Hanomag Lohnhärterei stosuje się i monitoruje wiele wskaźników ze wszystkich obszarów zarządzania, a następnie przekłada je na konkretne działania. Opublikowaliśmy instrukcje postępowania dotyczące monitorowania zużycia energii i rejestrowania wskaźników środowiskowych.

W broszurze opisującej wskaźniki przedstawiamy wszystkie wskaźniki przedsiębiorstwa, częstotliwość ich stosowania oraz źródła danych, z których pochodzą.



Wprowadziliśmy działania mające na celu poprawę jakości gromadzonych danych, aby w miarę możliwości analizować i przedstawiać wskaźniki za pomocą Power BI. Dzięki dynamicznemu połączeniu uzyskujemy szybszy i bardziej obiektywny przegląd sytuacji, co pozwala nam podejmować lepsze decyzje dla nas i naszych klientów.

2.2 Obszary działania

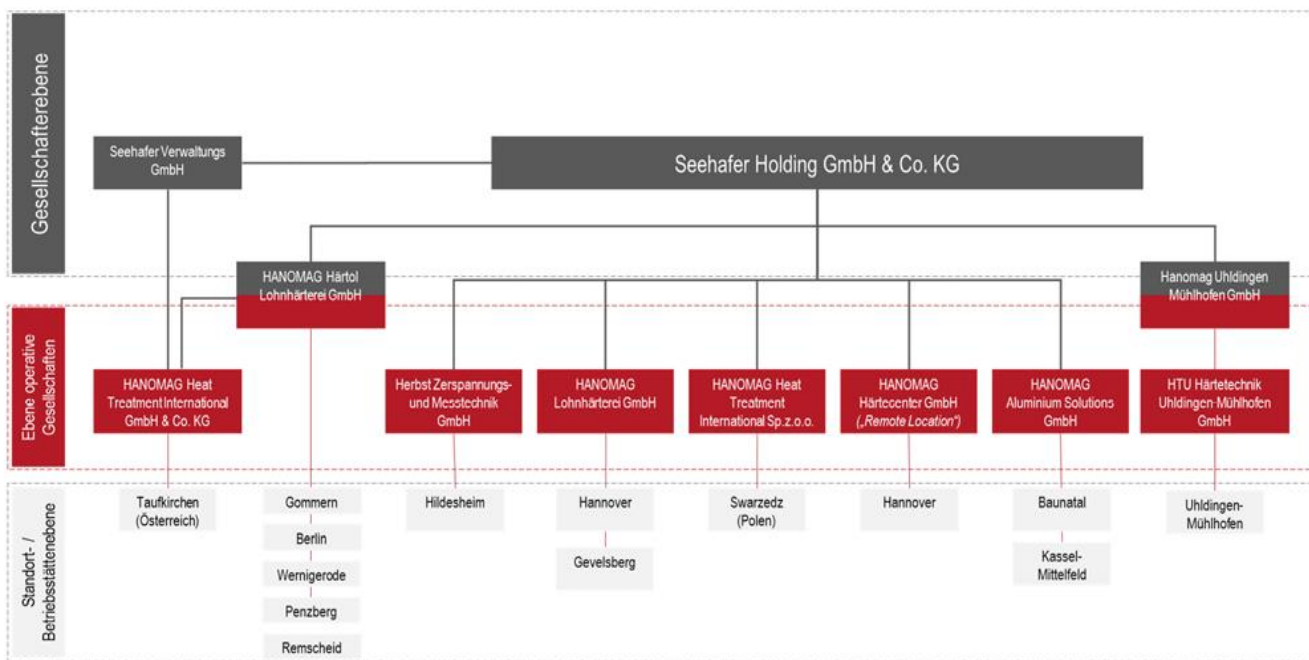


2.3 Polityka zrównoważonego rozwoju



Koncern Hanomag Lohnhärterei cieszy się u swoich klientów bardzo dobrą opinią rzetelnego przedsiębiorstwa, którą zawdzięcza prowadzeniu swoich interesów w sposób systematyczny i nieprzerwany z zachowaniem najwyższej uczciwości oraz przy poszanowaniu obowiązujących dla jego działalności zapisów ustawowych i przepisów. Sukces biznesowy zależy od tego, czy uda się pozyskać, a następnie utrzymać zaufanie klientów, pracowników, organów i opinii publicznej. Z tego też powodu opracowaliśmy zasady dotyczące naszego działania, dzięki którym każdy pracownik koncernu Hanomag Lohnhärterei Gruppe jest w stanie pracować nad wzmocnieniem tego zaufania w ramach swoich możliwości oraz nad

jego przekształceniem w odpowiedzialne i ukierunkowane na klienta działanie. Społeczna odpowiedzialność naszej grupy bazuje na trzech filarach: szacunku, dialogu i przewodzeniu. Na tych podstawach oraz w oparciu o regulacje naszego kodeksu postępowania (Code of Conduct) i naszych systemów zarządzania pracujemy nieustannie nad dalszym rozwijaniem naszej kultury przedsiębiorstwa.



2.4 Organizacja

Organizacja koncernu składa się ze spółek, centralnej administracji oraz poszczególnych zakładów. Zakres czynności jest regulowany i obsługiwany przez różne systemy zarządzania. W niektórych miejscach korzystamy z kompetencji specjalistów zewnętrznych w celu zabezpieczenia oraz optymalizacji naszych wyników.

Ponieważ od czasu opublikowania ostatniej wytycznej nasza grupa się powiększyła i pojawiło się wiele nowych lokalizacji oraz obszarów produktowych, na nowo zdefiniowaliśmy zarówno strukturę,

jak i podział zadań, a następnie opublikowaliśmy je w nowym schemacie organizacyjnym. Do organizacji zaliczają się także takie obszary, jak systemy zarządzania, ukierunkowanie na klienta oraz umiejętności przywódcze, których szczegółowy opis zamieszczono poniżej.

2.5 Ukierunkowanie na klienta

Pracujemy dla naszych klientów. Korzystamy z naszej wiedzy, naszego zaangażowania oraz naszych środków, by zapewnić długookresowe spełnienie wysokich wymogów naszych klientów. Naszym celem jest być najlepszym partnerem dla naszych klientów w dziedzinie obróbki cieplnej, obróbki mechanicznej i montażu oraz usług pomiarowych.

Do osiągnięcia tego celu potrzebujemy nie tylko nowoczesnej technologii i sprawnych systemów zarządzania, lecz przede wszystkim zaangażowanych i wykwalifikowanych pracowników.

Dbamy o ścisłą współpracę z naszymi klientami, by wraz z nimi opracować dokładnie takie procesy, jakich potrzebuje nasz klient. Ponadto przejmujemy także zadania, zwłaszcza w sektorze zapewnienia jakości i logistyki, które ułatwiają z kolei naszym klientom osiągnięcie ich celów. Działalności naszych klientów różnią się od siebie. W Hanomag dokładamy więc starań, by zrozumieć szczególne potrzeby każdego klienta z osobna oraz by znaleźć dla niego optymalne rozwiązanie. Podstawę naszego ukierunkowania na klienta tworzy zaangażowanie każdego z naszych pracowników oraz jego odpowiedzialne myślenie i działanie. Nasze kompetencje, nasze wartości oraz nasze postępowanie stanowią wkład w sukces koncernu Hanomag Lohnhärterei.

Klient nie przerywa naszej pracy. Jest celem naszej pracy.

Mahatma Gandhi



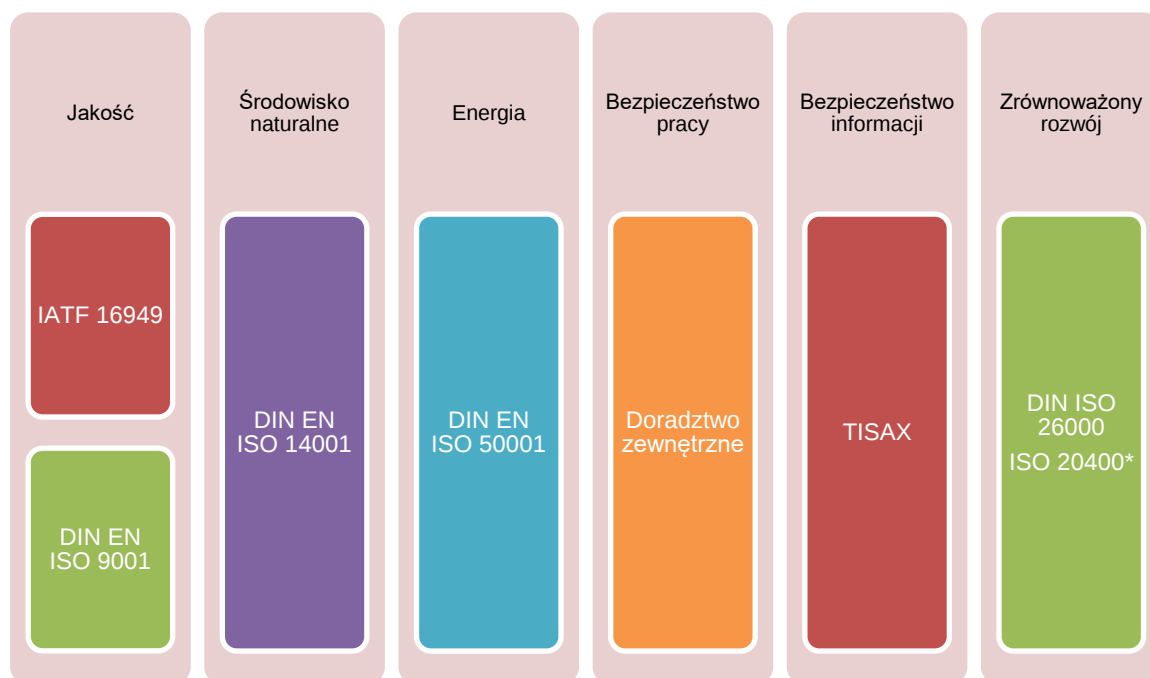
2.6 Przywództwo

Kadra zarządzająca w naszym koncernie jest odpowiedzialna za przestrzeganie opisanych tutaj zasad. Z tego powodu stawiamy wysokie wymagania dotyczące umiejętności kierowniczych i komunikacyjnych naszej kadry zarządzającej. Przywództwo oznacza dla nas osiąganie celów. Mamy świadomość, że zależy to w równym stopniu od każdego naszego pracownika, jak i od jakości i precyzji zdefiniowania celów oraz samej osoby na szczęcie kierowniczym. Personel kierowniczy musi zapracować oraz zasłużyć na zaufanie swoich pracowników. Oczekujemy, że przełożeni służyć będą przykładem dla swoich zespołów. Oczekujemy, że będą potrafili przyznać się do swoich błędów oraz przejmą za nie odpowiedzialność. Prawdziwe przywództwo wymaga gotowości oraz odwagi do podejmowania decyzji w imieniu całej grupy, a także do gotowości do jej obrony. Ta niezawodność i ciągłość są częścią naszej odpowiedzialności wobec naszych pracowników. Oczekujemy, że kadra kierownicza będzie w odpowiednim czasie dostrzegać dobre wyniki i przekazywać konstruktywne informacje zwrotne podczas rozmów. Polegamy na kadrze zarządzającej, która jest zobowiązana do zachowania poufności informacji, zarówno co do charakteru, jak i treści. Nasz kodeks postępowania wyklucza wszelką współpracę z organizacjami, które dopuszczają się łamania praw podstawowych. Zapewniamy ochronę danych i traktujemy dane osobowe zgodnie z przepisami prawa. Ponadto odpowiedzialność kierownictwa oznacza również zgłaszanie wewnątrz przedsiębiorstwa zachowań szkodliwych dla firmy, czynów przestępczych, nieprawidłowości i szczególnych zagrożeń. Pracownicy i zewnętrzne grupy interesów, które zgłaszają takie zdarzenia, nie mogą być w żaden sposób dyskryminowani. W sytuacjach awaryjnych kierownictwo zapewnia koordynację działań ewakuacyjnych i ratowniczych oraz działa zgodnie z naszymi planami awaryjnymi.

Dawanie przykładu nie jest najważniejszym sposobem wywierania wpływu na innych. To jedyny sposób!

Albert Schweitzer

2.7 Struktura systemów zarządzania



* W celach orientacyjnych, bez certyfikacji

Nasza działalność jest zbudowana wzdłuż łańcucha systemów zarządzania. Dzięki temu mówimy tym samym językiem co nasi klienci w kwestii jakości, stale poprawiamy nasze wyniki w zakresie energii i ochrony środowiska oraz zapewniamy wysokie standardy w zakresie bezpieczeństwa pracy. Nasze działania w obszarach CSRD i zaopatrzenia są zgodne z normami DIN ISO 26000 i ISO 20400.

3 Prawa człowieka i warunki pracy

Nasza grupa ma swoje oddziały w Niemczech, Polsce i Austrii, trzech krajach, w których prawa człowieka są gwarantowane i chronione. Jesteśmy jednak w pełni świadomi, że musimy starannie weryfikować nasze decyzje dotyczące różnorodności kulturowej w naszym przedsiębiorstwie oraz współpracy z klientami i dostawcami. Nasz kodeks postępowania wyklucza jakąkolwiek współpracę z organizacjami, które naruszają podstawowe prawa. Aby pogłębić tę kwestię i uwrażliwić naszą kadrę zarządzającą i pracowników na nieprawidłowości, czy ewentualny współudział, zwracamy szczególną uwagę na następujące zasady:

Odrzucamy wszelkie formy pracy dzieci i/lub pracy przymusowej. Legalne zatrudnianie osób nieletnich nie odbywa się w godzinach nocnych ani w godzinach nadliczbowych, a warunki pracy zapewniają ochronę ich zdrowia, bezpieczeństwa i rozwoju. Nie współpracujemy z klientami lub dostawcami, którzy mają inne podejście w tych kwestiach lub o których wiemy, że działają w krajach, w których toleruje się pracę dzieci i/lub pracę przymusową. Nasze podstawowe wartości opierają się na naszej konstytucji.

W naszych zakładach pracy nie akceptujemy żadnych form wypowiedzi lub działań sprzecznych z konstytucją, rasistowskich, religijnie ekstremistycznych lub w inny sposób poniżających godność ludzką. Jakiegokolwiek nawoływanie do przemocy wobec osób lub grup jest natychmiast zgłaszane na policję. Pozostałe regulacje dotyczące naszej odpowiedzialności społecznej zawarliśmy w naszym kodeksie postępowania.

3.1 Kształcenie i doskonalenie

Odpowiedzialność społeczna oznacza dla nas także pomaganie naszym pracownikom w zdobywaniu kwalifikacji, jakie wymagane są do wykonywania powierzonych im prac. Dokonujemy tego jako zakład prowadzący naukę zawodu, za pomocą modeli studiów praktycznych oraz poprzez doskonalanie pracowników w zakresie powierzonych im zadań.

Analizujemy kwalifikacje każdego pracownika i monitorujemy je. Gdy pracownik podejmuje nowe zadania lub gdy do naszego zespołu dołącza nowa osoba, porównujemy jej kwalifikacje z naszym profilem wymagań i opracowujemy plan szkoleń/wdrożenia.

Szereg szkoleń i instruktaży określonych w naszym systemie zarządzania szkoleniami jest obowiązkowych dla wszystkich pracowników koncernu. Obejmuje to szkolenia wstępne i szkolenia z zakresu bezpieczeństwa, a także szkolenia dotyczące naszych zasad postępowania i zrównoważonego rozwoju oraz zapoznanie firm zewnętrznych z naszym regulaminem zakładowym.

W ten sposób zapewniamy wszystkim osobom, które pracują z nami lub dla nas, najlepsze możliwe przygotowanie do wykonywania powierzonych im zadań.



4 Prawo do bezpieczeństwa pracy

Bezpieczeństwo zwłaszcza w zakresie obróbki cieplnej nie jest po prostu tylko kolejnym zagadnieniem, lecz tematem nadrzędnym. Wysokie temperatury, chemikalia procesowe, ciężkie ładunki oraz zagrożenia elektryczne to tylko niektóre ryzyka, z którymi musimy się liczyć. Naszym dążeniem jest nieustanne rozpoznawanie, analizowanie i minimalizowanie ryzyka dla wszystkich osób przebywających w naszych zakładach. Koncern Hanomag unika stosowania materiałów i metod stanowiących ryzyko dla środowiska naturalnego oraz zdrowia, o ile dostępna jest odpowiednia alternatywa. Ponadto stawiamy m.in. na odpowiedzialną gospodarkę substancjami chemicznymi z naciskiem na ich zastępowanie. We współpracy z naszymi doradcami zewnętrznymi opracowujemy analizy zagrożeń, które podlegają aktualizacji w razie potrzeby. Rozmowy po powrocie pracownika do pracy, który doznał wypadku w pracy, pozwala nam uzyskać informacje na temat przyczyn i przebiegu wypadku. Pozwala nam to na podjęcie doprecyzowanych działań technicznych lub organizacyjnych lub też na wpłynięcie na zachowanie pracowników zagrożonych. Nasz regulamin zakładowy umożliwia dostęp dla firm zewnętrznych do wszelkich istotnych informacji dotyczących bezpiecznej w naszych zakładach.

**Lepiej zapobiegać
niż leczyć!**
Benjamin Franklin

pracy

5 Etyka w przedsiębiorstwie

5.1 Kultura przedsiębiorstwa

Nasza kultura wskazuje, w jaki sposób współpracujemy, w jaki sposób traktujemy się nawzajem oraz w jaki sposób postępujemy w kontaktach wewnętrznych i zewnętrznych. Każdy pracownik, bez względu na pełnioną funkcję, jest ambasadorem naszego przedsiębiorstwa. Zadanie to nie zawsze jest łatwe, bowiem stan faktyczny, jaki członek rodziny Hanomag ma reprezentować wobec klientów, organów, mediów lub opinii publicznej, może być bardzo złożony. Szanujemy fakt, że każdy z nas podchodzi do realizacji swojego zadania na swój sposób, bazując na posiadanych kwalifikacjach i cechach osobowościowych. Dokładnie o to chodzi w przypadku naszej kultury: o szacunek, dialog i przewodzenie. Chodzi o to, by skupić się na naszych klientach. Pozyskać ich zaufanie i otworzyć się na zmiany. Kultura przedsiębiorstwa koncernu Hanomag Lohnhärtereier Gruppe promuje odpowiedzialność jednostki za wynik, który ostatecznie spełnia oczekiwania naszych klientów. Zrozumieliśmy, że taka forma współpracy stanowi siłę napędową dla sukcesu naszego przedsiębiorstwa. Dlatego dążymy do tego, by te zasady wprowadzić we wszystkich zakładach koncernu. Znajdujemy się jeszcze na początku tej drogi i mamy świadomość, że każda lokalizacja wyrosła na innej historycznej i kulturowej podwalinie. Elementem tej kultury jest także to, że przejmujemy społeczną odpowiedzialność. Szczególną uwagę zwracamy przy tym na sporty wodne. Pełniąc różne role i uczestnicząc w wydarzeniach, wyrażamy spójność i przynależność także poza życiem zawodowym. Kultura przedsiębiorstwa odgrywa istotną rolę dla zrównoważonego rozwoju koncernu. Stanowi ona, w odróżnieniu do naszych technologii, strategii i struktur organizacyjnych, niezmienny symbol koncernu Hanomag Lohnhärtereier Gruppe. Wskazuje nam ona drogę, jak stać się atrakcyjnym pracodawcą, rzetelnym partnerem biznesowym oraz innowacyjnym liderem technologicznym w branży obróbki cieplnej, mechanicznej oraz w zakresie montażu i usług pomiarowych.

5.2 Uczciwe praktyki zakładowe i biznesowe

Koncern Hanomag Lohnhärtereier Gruppe zobowiązuje się:

- do przestrzegania obowiązujących zapisów ustawowych i przepisów
- do dawania dowodu oraz wspierania swojego zaangażowania na rzecz uczciwych, zrównoważonych praktyk biznesowych w zakresie instrukcji, decyzji i aktywności
- do włączania zasad niniejszego kodeksu do realizacji istotnych procesów

Koncern Hanomag Lohnhärtereier Gruppe preferuje współpracę z dostawcami, doradcami oraz innym partnerami biznesowymi, którzy akceptują powyższe zasady.

Koncern Hanomag Lohnhärtereier Gruppe konkuruje ze swoimi rywalami na rynku w uczciwy i przyzwoity sposób. Przedsiębiorstwo nie zawiera ze swoimi konkurentami, klientami lub dostawcami żadnych uzgodnień lub porozumień, które mogłyby wpływać na rynek w sposób nie stosowny. Koncern Hanomag Lohnhärtereier Gruppe pozyskuje informacje na temat swoich konkurentów przy użyciu legalnych metod.

Raporty koncernu Hanomag Lohnhärtereier Gruppe są transparentne, zgodne z prawdą i aktualne oraz służą do przedstawiania osiągnięć przedsiębiorstwa w sposób zgodny z rzeczywistością.

Nasz sposób postępowania na rynku, wobec społeczności oraz wobec naszych pracowników uregulowany jest przez zapisy naszego kodeksu postępowania (Code of Conduct), który dostępny jest dla naszych partnerów oraz dla zainteresowanej opinii publicznej na naszej stronie internetowej.

Tematy przedstawione w ramach tego głównego zagadnienia pochodzą z naszego kodeksu postępowania, który zawiera ponadto inne tematy, takie jak np.:

- pozostałe zasady biznesowe, np:
 - Marketing i sprzedaż
 - Uczciwe praktyki konkurencyjne / Prawo antymonopolowe
 - Własność intelektualna i ochrona informacji
 - Księgowość i sprawozdawczość
- Odpowiedzialność społeczna
- Zasady dotyczące ochrony środowiska
- Zgłaszanie naruszeń (sygnałisti)

Wyjątek stanowi jedynie rozdział poświęcony zarządzaniu dostawcami, ponieważ zagadnienie to podlega obecnie znacznym modyfikacjom z uwagi na nowe wydanie istotnych norm w zakresie systemów zarządzania. W tym celu "Dyrektywa w sprawie jakości, środowiska i energii" jest również ważnym obowiązującym dokumentem, zawierającym odpowiednie wymagania dla całego łańcucha dostaw.

5.3 Zwalczanie korupcji, pranie brudnych pieniędzy, system podatkowy, własność, udział w działalności politycznej

5.3.1 Zwalczanie korupcji

Koncern Hanomag Lohnhärtereier Gruppe nie uczestniczy w praktykach korupcyjnych jakiegokolwiek rodzaju, ani też nie popiera takich rozwiązań. Pracownicy przedsiębiorstwa nie mogą przyjmować od osób trzecich żadnych płatności, prezentów lub innych form wynagrodzenia, które mogłyby faktycznie lub wedle wszelkiego prawdopodobieństwa wpłynąć na obiektywność ich decyzji biznesowych. Nie dotyczy to zasadniczo prezentów oraz zaproszeń przekazywanych w ramach zwyczajowej biznesowej gościnności, zwyczajów i uprzejmości.

5.3.2 Pranie brudnych pieniędzy

Koncern Hanomag Lohnhärterei Gruppe nie akceptuje, nie umożliwia ani też nie wspiera prania brudnych pieniędzy.

5.3.3 System podatkowy

Przedsiębiorstwo stosuje się do przepisów prawa podatkowego oraz przepisów podatkowych kraju, w którym prowadzi swoją działalność.

5.3.4 Odpowiedzialność majątkowa / finansowa

Szanujemy materialną i niematerialną własność firmy, która służy osiągnięciu naszych celów. Jest on stosowany w ramach przepisów firmowych.

Kontrola eksportu / sankcje gospodarcze

Firma zobowiązuje się do przestrzegania przepisów dotyczących kontroli handlu.

5.3.5 Udział w działalności politycznej

Koncern Hanomag Lohnhärterei Gruppe przyjmuje wobec partii politycznych postawę neutralną. Nasz wpływ na politykę wywieramy poprzez uczestnictwo w naszych organizacjach branżowych. Na pierwszym planie pozostaje przy tym aktywność w ramach organizacji gospodarczej Stahl und Metall e. V. (WSM) oraz grupy roboczej Wärmebehandlung und Werkstofftechnik e. V. (AWT).

5.3.6 Swoboda zrzeszania się

W odniesieniu do naszych pracowników respektujemy prawo wszystkich pracowników do wstępowania do organizacji reprezentującej ich interesy pracownicze, do zrzeszania się zbiorowego i indywidualnego oraz do negocjowania.

5.4 Wykorzystywanie prywatnych lub publicznych sił bezpieczeństwa

Nie współpracujemy z firmami ochroniarskimi w celu ochrony naszych obiektów. Jeśli sytuacja wymaga wsparcia ze strony prywatnych lub publicznych sił bezpieczeństwa, jakiegokolwiek stosowanie nadmiernej przemocy, tortur oraz naruszanie wolności zrzeszania się i tworzenia koalicji jest absolutnie niedopuszczalne.

5.5 Szacunek

Wszyscy pracownicy traktowani są z szacunkiem. W koncernie panuje polityka "0 tolerancji" dla jakichkolwiek oznak dyskryminacji, molestowania fizycznego lub werbalnego lub też dla jakichkolwiek niedopuszczalnych gróźb. Nasi pracownicy są dla nas ważni. Szanujemy się nawzajem i doceniamy. Okazujemy każdemu z pracowników należyty szacunek. Szacunek stanowi fundament wszelkich kontaktów. Kto bowiem czuje się respektowany, ten potrafi okazać siłę i przejąć odpowiedzialność. Wzajemny szacunek stanowi podstawę dla współpracy z kolegami, dialogu z kadrą kierowniczą oraz kontaktów z dostawcami i klientami. Ufamy sobie wzajemnie, iż każdy rozumie i wykonuje swoje obowiązki. Doceniamy wkład każdego pracownika i wspieramy jego inicjatywy. Aktywnie słuchamy, wspieramy się i uczymy od siebie nawzajem oraz razem.

5.6 Różnorodność jako szansa

Różnorodność postrzegamy jako szansę, ponieważ wszyscy jesteśmy indywidualistami o bardzo różnych doświadczeniach i umiejętnościach. Każdy z nas chciałby być traktowany z szacunkiem, aby w

ramach swojej pracy oraz wykonywanego przez siebie zadania osiągać cele w interesie naszych klientów.

Zatrudniamy osoby wielu narodowości. Tym samym koncern jest odzwierciedleniem kultur świata.

Postrzegamy różnice jako zaletę, a różnorodność jako siłę. Przyczyniają się one do wzrostu naszej produktywności, współpracy oraz innowacyjności. Pomagają nam w postrzeganiu problemów z różnych perspektyw oraz w znajdowaniu najlepszych rozwiązań.

W pełni uznajemy prawa rdzennej ludności. W krajach, w których koncern Hanomag Lohnhärtereier prowadzi działalność, mniejszości narodowe są prawnie uznane i chronione.

5.7 Etyczna rekrutacja i inkluzywność

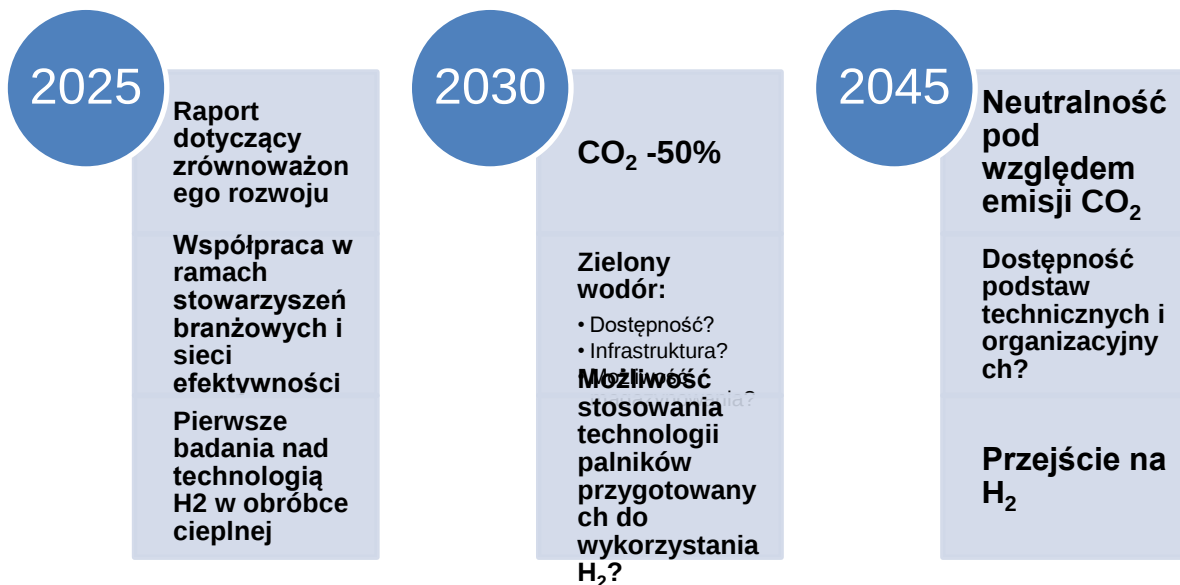
W grupie Hanomag pracownicy są wybierani niezależnie od pochodzenia etnicznego, koloru skóry, płci, religii, obywatelstwa, orientacji seksualnej, wieku, niepełnosprawności, pochodzenia społecznego czy poglądów politycznych. Decydujące znaczenie mają wyłącznie kwalifikacje wymagane do wykonywania powierzonych zadań. Szanujemy równość wszystkich ludzi i zdecydowanie odrzucamy wszelkie formy dyskryminacji.

5.8 Zasady etyczne dotyczące sztucznej inteligencji

Przy ocenie procesów pracy opartych na sztucznej inteligencji (AI) kierujemy się zaleceniami UNESCO dotyczącymi etyki sztucznej inteligencji. Wykorzystujemy sztuczną inteligencję do analizy danych biznesowych (Business Intelligence). Kierujemy się następującymi zasadami:

- AI musi szanować, zabezpieczać i wspierać prawa człowieka,
- AI musi podlegać publicznej kontroli,
- AI musi przyczyniać się do różnorodności społecznej,
- W całym cyklu życia systemów AI należy przestrzegać wytycznych etycznych (i prawnych),
- AI musi przyczyniać się do realizacji celów zrównoważonego rozwoju (SDG),
- AI nie może naruszać przepisów dotyczących ochrony danych.

6 Środowisko naturalne i energia

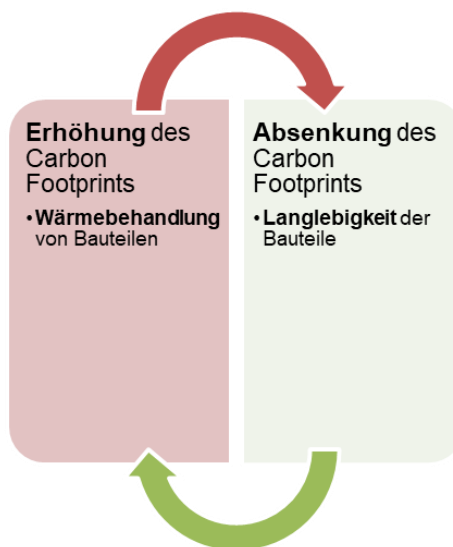


Usługi i procesy koncernu Hanomag Lohnhärterei są ukierunkowane na efektywne wykorzystanie energii, zasobów naturalnych i surowców oraz minimalizację ilości odpadów i pozostałości lub ich ponowne wykorzystanie. Ma to na celu zminimalizowanie zanieczyszczeń środowiska (emisji takich jak gazy cieplarniane) w szczególności powietrza, gleby i wody.

Procesy obróbki cieplnej wymagają z natury rzeczy dużej ilości energii. Każde marnotrawstwo energii powoduje niepotrzebne koszty. A to oznacza środki finansowe, których nie możemy przeznaczyć na naszych pracowników lub na poprawę naszej infrastruktury.

Z tych powodów wprowadziliśmy system zarządzania energią i środowiskiem. Aby poprawić nasze wyniki w zakresie energii i ochrony środowiska, rejestrujemy zużycie, identyfikujemy poszczególnych odbiorców i planujemy oraz wdrażamy odpowiednie działania zwiększające efektywność.

Wiemy, że w tych działaniach nie wykorzystaliśmy jeszcze wszystkich możliwości. Dlatego nadal pracujemy nad możliwościami analizy i oszczędności. Pracę nad tymi zagadnieniami organizujemy w formie projektów, które dotyczą albo całego koncernu, albo poszczególnych lokalizacji.



W praktyce oznacza to, że we wszystkich zakładach stosujemy ręczny lub zautomatyzowany system gromadzenia danych dotyczących energii oraz rejestrujemy zużycie surowców, materiałów pomocniczych i eksploatacyjnych aż po ich utylizację, monitorując w ten sposób cały system. Aby sprostać globalnemu dążeniu do ograniczenia emisji gazów cieplarnianych, obecnie zajmujemy się bilansowaniem emisji dwutlenku węgla (śląd węglowy) w koncernie Hanomag Lohnhärtereier.

Również aktualny temat napędów alternatywnych jest brany pod uwagę przy planowaniu całej naszej floty pojazdów.

6.1 Prawa do ziemi, lasów i wody oraz przymusowe wysiedlenia

Sprzeciwiamy się wszelkim formom wywłaszczania ziemi, lasów i wód oraz przymusowym wysiedleniom w ramach jakiegokolwiek działalności gospodarczej. Tego samego oczekujemy od naszych partnerów biznesowych, niezależnie od charakteru naszych relacji.

6.2 Różnorodność biologiczna, użytkowanie gruntów i wylesianie

Rozumiemy, że zmniejszenie bogactwa gatunkowego jest bezpośrednią konsekwencją wylesiania oraz nadmiernej eksploatacji gruntów i zasobów wodnych. W ramach naszej działalności unikamy ekstensywnego użytkowania gruntów. Stosowane przez nas materiały eksploatacyjne i substancje niebezpieczne są monitorowane i w miarę możliwości zastępowane. Ilość odpadów niebezpiecznych jest stale zmniejszana, a ich utylizacja odbywa się zgodnie z obowiązującymi przepisami. Podczas tworzenia lub nabywania nowych części przedsiębiorstwa ściśle przestrzegamy wszystkich obowiązujących przepisów, w szczególności dotyczących obszarów chronionych.

6.3 Ochrona zwierząt

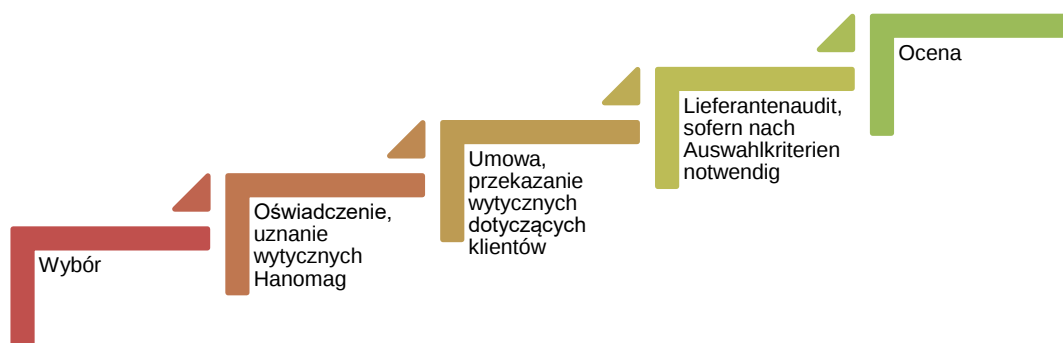
Nasza działalność obejmuje obróbkę cieplną i mechaniczną materiałów metalowych. Działania, które mają negatywny wpływ na ochronę zwierząt, nie są częścią naszej działalności. W naszym rozumieniu wartości zakładamy przestrzeganie wszystkich krajowych i międzynarodowych norm prawnych dotyczących dobrostanu i ochrony zwierząt przez pracowników koncernu.

6.4 Emisja hałasu

Hałas jest powszechnym czynnikiem stresogennym i potencjalną przyczyną zaburzeń snu oraz chorób układu krążenia. W związku z tym we wszystkich lokalizacjach grupy przedsiębiorstw Hanomag wdrożyliśmy działania mające na celu ograniczenie hałasu zarówno wewnątrz, jak i na zewnątrz. W miejscach, gdzie występuje hałas, wdrożono regulacje i rozwiązania techniczne mające na celu ochronę słuchu i redukcję emisji.

7 Odpowiedzialne zarządzanie łańcuchem dostaw

Dostawcom naszego koncernu poświęcamy szczególną uwagę. Od ich dostaw i usług zależy funkcjonalność, jakość oraz niezawodność naszej oferty usług w zakresie obróbki cieplnej, mechanicznej, montażu oraz usług pomiarowych.



Sukces koncernu opiera się w dużej mierze na wspólnych silnych stronach, które wykorzystujemy w ramach współdziałania z naszymi dostawcami. Z tego powodu współpracujemy z dostawcami, którzy pasują do Hanomag i z którymi dążymy do nawiązania długookresowej, perspektywicznej współpracy. Powyższa wspólna droga obejmuje także wybór oraz rozwój dostawców wg określonych reguł. Tylko dzięki dostawcom, którzy spełniają nasze wymagania, możemy z kolei spełnić wymogi naszych klientów. Stawiamy przy tym na systematyczność, która z jednej strony sprawdziła się w ramach współpracy z naszymi dostawcami, z drugiej natomiast umożliwia dopasowanie do zmieniającego się otoczenia poprzez odpowiednie działania. Wszyscy dostawcy muszą przestrzegać poniższych wytycznych: wytyczne dotyczące jakości, środowiska i energii, nasz regulamin zakładowy oraz nasz kodeks postępowania. Oczekujemy ich przestrzegania, a ponadto wymagamy ich wdrażania i realizowania w łańcuchu dostaw.

Na podstawie oświadczenia ustalamy, jakimi umiejętnościami, zasobami, systemami bezpieczeństwa informacji i systemami zarządzania dysponuje dostawca. Dostawcy koncernu Hanomag muszą posiadać co najmniej certyfikat zgodności z normą DIN EN ISO 9001. Jeśli dodatkowo posiadają system zarządzania środowiskowego, są preferowani przy wyborze. Jeśli dostawca nie posiada żadnego z tych atutów, ale ma duże znaczenie dla Hanomag, przeprowadzamy audyty dostawców i monitorujemy działania optymalizacyjne. Dostawcy spełniający te wymagania otrzymują zatwierdzenie.

7.1 Odpowiedzialne pozyskiwanie surowców

Grupa Hanomag wprowadziła regulacje dotyczące zakupów związanych z energią i ochroną środowiska, które umożliwiają odpowiednie, zgodne z aktualnymi wytycznymi i ograniczone do niezbędnych ilości zakupy surowców. Zakup materiałów eksploatacyjnych odbywa się zgodnie z dyrektywą UE w sprawie ekoprojektu. Przy wyborze nowych dostawców przeprowadzana jest kompleksowa ocena pod kątem kryteriów energetycznych, jakościowych i środowiskowych. Jeśli nasi partnerzy na wcześniejszych etapach łańcucha wartości posiadają własne raporty dotyczące zrównoważonego rozwoju lub wytyczne dotyczące postępowania, sprawdzamy na ich podstawie, czy opisane tutaj zasady są w nich również udokumentowane.

8 Zaangażowanie na rzecz społeczności

Zaangażowanie społeczne grupy Hanomag Lohnhärterei przejawia się przede wszystkim we wspieraniu klubów sportowych i imprez sportowych. Wspólnicy i pracownicy przedsiębiorstwa aktywnie uprawiają sporty wodne i promują je w ramach różnych ról.

Drugim filarem jest współpraca ze stowarzyszeniami, uczelniami wyższymi i instytucjami w dziedzinie obróbki cieplnej i mechanicznej oraz montażu. Chodzi tutaj często o optymalizację bezpieczeństwa pracy oraz bezpieczeństwa eksploatacji maszyn i urządzeń. We współpracy z dostawcami mediów

oraz regionalnymi inicjatywami opracowujemy działania na rzecz zmniejszenia zużycia energii elektrycznej i gazu, a tym samym na rzecz redukcji emisji CO₂.

Współpraca ze stowarzyszeniami i szkołami wyższymi ma ponadto na celu rozwój istniejącej lub też nowych technologii obróbki cieplnej. Na szczególną uwagę zasługuje tutaj grupa robocza ds. obróbki cieplnej i techniki materiałowej AWT (Arbeitsgemeinschaft Wärmebehandlung + Werkstofftechnik e.V.), utworzona we współpracy z Instytutem Techniki Materiałowej (Institut für Werkstofftechnik). W grupie tej nasze przedsiębiorstwo reprezentowane jest w zarządzie oraz w radzie naukowej. Zagadnienie doskonalenia techniki materiałowej stanowi także przedmiot badań naszych pracowników w ramach stowarzyszenia naukowego ds. techniki napędowej FVA (Forschungsvereinigung Antriebs-technik e.V.). Dwa patenty w dziedzinie technologii obróbki cieplnej stanowią dowód naszego zaangażowania. Wielu naszych pracowników kształci się w ramach modeli studiów praktycznych, wnosząc następnie nową wiedzę do przedsiębiorstwa. Wspieramy przy tym także kształcenie się na kierunkach, które niekoniecznie są powiązane z procesami obróbki cieplnej czy mechanicznej.

W zakresie wpływu na społeczeństwo rozróżniamy dwa podejścia:

T o pierwsze obejmuje nasz wzorzec, naszą kulturę przedsiębiorstwa, CSR, naszą ofertę, pracowników oraz nasze know-how. Chodzi przy tym o naszą wewnętrzną społeczność.

Nasza analiza interesariuszy koncentruje się na naszym otoczeniu i dotyczy organów władzy, gmin, klientów, konkurentów, trendów, stanu techniki, stowarzyszeń oraz osób, z którymi spotykamy się w Hanomag poza naszą codzienną działalnością.

8.1 Sprawy konsumentów

Koncern Hanomag Lohnhärtereigruppe przedstawia swoje produkty i usługi w sposób zgodny z prawdą oraz przestrzega obowiązujących regulacji i wymogów prawnych. Przedsiębiorstwo nie składa żadnych fałszywych opinii ani też nie przedstawia żadnych mylących informacji na temat swoich produktów lub usług. Powyższe obejmuje także aspekty dot. bezpieczeństwa i środowiska naturalnego.

Opis oferowanych przez nas metod obróbki cieplnej, obróbki mechanicznej, montażu oraz usług pomiarowych przedstawiany jest w sposób ogólnodostępny na naszej stronie internetowej.

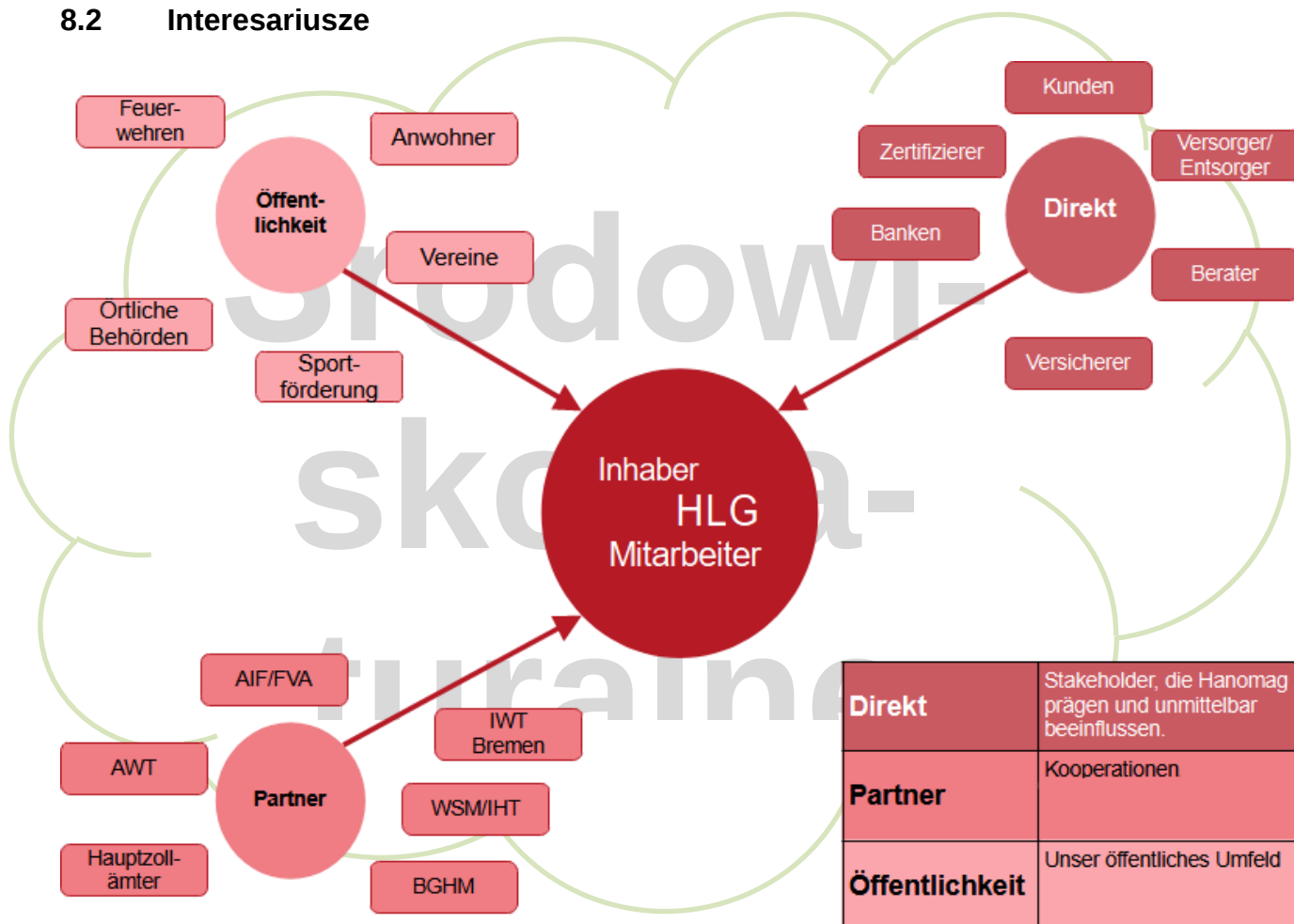
W celu unaocznienia skali oddziaływania na środowisko naturalne oraz zużycia zasobów przedstawiamy konkretne wskaźniki, najczęściej w odniesieniu do jednej tony podzespołów poddanych obróbce cieplnej lub mechanicznej. Obecnie dysponujemy informacjami na temat zużycia energii elektrycznej i gazu, emisji CO₂ oraz ilości odpadów.

Na pierwszym planie pozostaje jednak dla naszych klientów aspekt zachowania niezmiennego jakości naszych procesów usługowych, która jest bezpośrednio powiązana bezpieczeństwem produktu. Jakość w Hanomag odnosi się więc pośrednio do bezpieczeństwa użytkowników końcowych. Na tym się właśnie skupiamy, bowiem przeprowadzenie analizy łańcuchów wartości oraz okresów użytkowania możliwe jest tylko w bardzo ograniczonym zakresie, ponieważ sami jesteśmy elementem łańcucha wartości naszych klientów.

W całym przedsiębiorstwie wdrożyliśmy systemy zarządzania jakością zgodne z normami IATF 16949 lub DIN EN ISO 9001. Definiujemy za ich pomocą, w jaki sposób każdy pracownik koncernu ponosi odpowiedzialność za jakość naszych usług.

Poza tym realnym aspektem zarządzania jakością istnieje także aspekt powiązany z motywacją i postawą pracowników, którego nie można określić za pomocą danych liczbowych, faktów i dokumentacji. Ten ludzki aspekt jest z punktu widzenia jakości i niezawodności na końcu dnia równie niezbędny, jak aspekt formalny oraz nasza wydajna technologia, infrastruktura i logistyka. Spełniamy przy tym nie tylko wysokie oczekiwania naszych klientów pod względem technologicznym, ale także w znacznym stopniu przyczyniamy się do bezpieczeństwa produktów.

8.2 Interesariusze



Jako przedsiębiorstwo ponosimy odpowiedzialność za **ludzi**, z którymi współpracujemy, za **środowisko**, w którym działamy oraz za nasze **otoczenie społeczne**, na które wywieramy wpływ.

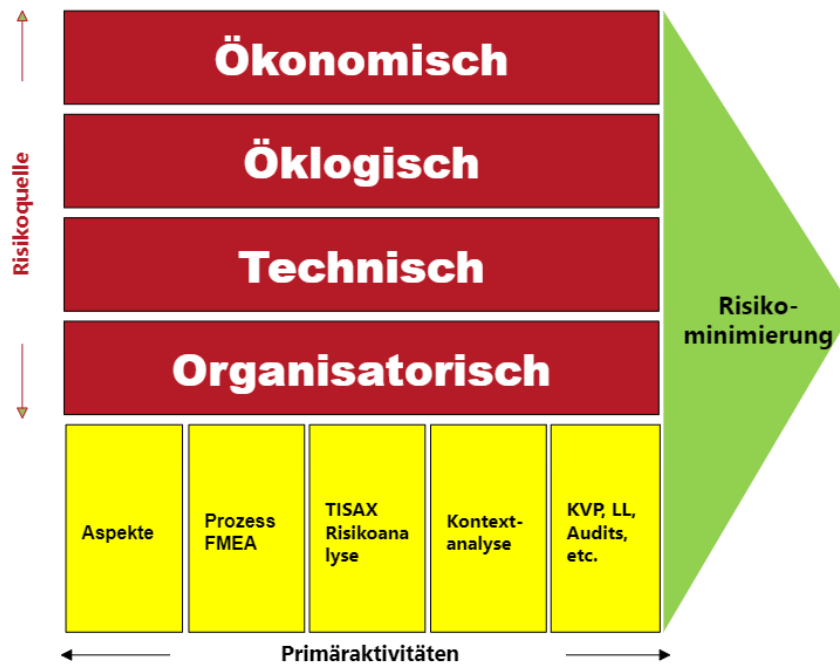
Podzieliliśmy naszych interesariuszy na cztery grupy. Główną grupę stanowi sam koncern. Pierwszą grupą zewnętrzną (**bezpośrednią**) są partnerzy biznesowi, którzy mają bezpośredni wpływ na naszą działalność biznesową oraz nasz wpływ społeczny i ekologiczny.

W drugiej grupie zidentyfikowaliśmy naszych **partnerów**, którzy pod wieloma względami zapewniają grupie Hanomag Lohnhärterei obsługę i wsparcie w zakresie technologii, kwestii prawnych i zapobiegania.

W trzeciej grupie (**opinia publiczna**) wymieniono interesariuszy, z którymi mamy kontakt w jednostkowych przypadkach lub poprzez zaangażowanie społeczne.

W stosunku do wymienionych interesariuszy istnieją wiążące zobowiązania w postaci zobowiązań prawnych, wymagań klientów lub innych wymagań, które organizacja musi spełnić lub które dobrowolnie podejmuje.

8.3 Postępowanie z ryzykiem



W celu zarządzania ryzykiem we wszystkich obszarach działalności koncernu wprowadziliśmy regularną ocenę ryzyka i szans. Ponadto w obszarze zarządzania jakością monitorujemy istniejące i potencjalne ryzyka za pomocą metodyki FMEA. Nasze zarządzanie ryzykiem obejmuje zarówno analizę poszczególnych aspektów, ocenę ich istotności, jak i określenie środków zaradczych.

Przeprowadzamy analizę istotności opartą na celach zrównoważonego rozwoju (SDG) i oceniamy, czy dany cel ma związek z koncernem Hanomag oraz w jakim stopniu możemy na niego wpłynąć.

8.4 Bezpieczeństwo informacji i ochrona danych

W grupie Hanomag Lohnhärterei przywiązujemy dużą wagę do bezpieczeństwa danych osobowych, własności intelektualnej, know-how oraz wrażliwych informacji technicznych lub finansowych.

W tym celu opracowaliśmy szereg wytycznych i instrukcji postępowania, w których kompleksowo regulujemy kwestie związane z ochroną danych, postępowaniem z danymi poufnymi oraz cyberatakami. W ramach naszej etykiety TISAX opracowaliśmy plany awaryjne oraz rozszerzyliśmy organizacyjne i fizyczne środki ochronne.

Dla wszystkich pracowników koncernu utworzyliśmy uprawnienia dostępu do budynków i urządzeń, a także do naszych systemów informatycznych. Podnoszenie świadomości w zakresie bezpieczeństwa informacji stanowi część naszych działań szkoleniowych.

Ocena bezpieczeństwa informacji jest częścią naszego zarządzania ryzykiem.



9 Indeks SDG

SDG	Stron(y)	SDG	Stron(y)
	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		15, 16
	5, 10, 11		15, 16
	11, 12		

10 Indeks ESRS i SDG / Matryca ESRS

ESRS	Stron(y) w tym wydaniu
ESRS E1 Zmiany klimatu	3, 4, 7, 12, 13
ESRS E2 Zanieczyszczenie środowiska	15, 16
ESRS E3 Woda i zasoby morskie	4, 13
ESRS E4 Różnorodność biologiczna i ekosystemy	13, 14
ESRS E5 Gospodarka o obiegu zamkniętym	15, 16
ESRS G1 Polityka przedsiębiorstwa	15, 16
ESRS S1 Własna kadra pracownicza	7, 10, 11, 13
ESRS S2 Pracownicy w łańcuchu wartości	7, 10, 11, 13
ESRS S3 Zaangażowane społeczności	7, 10, 11, 13
ESRS S4 Konsumenci i użytkownicy końcowi	9, 15

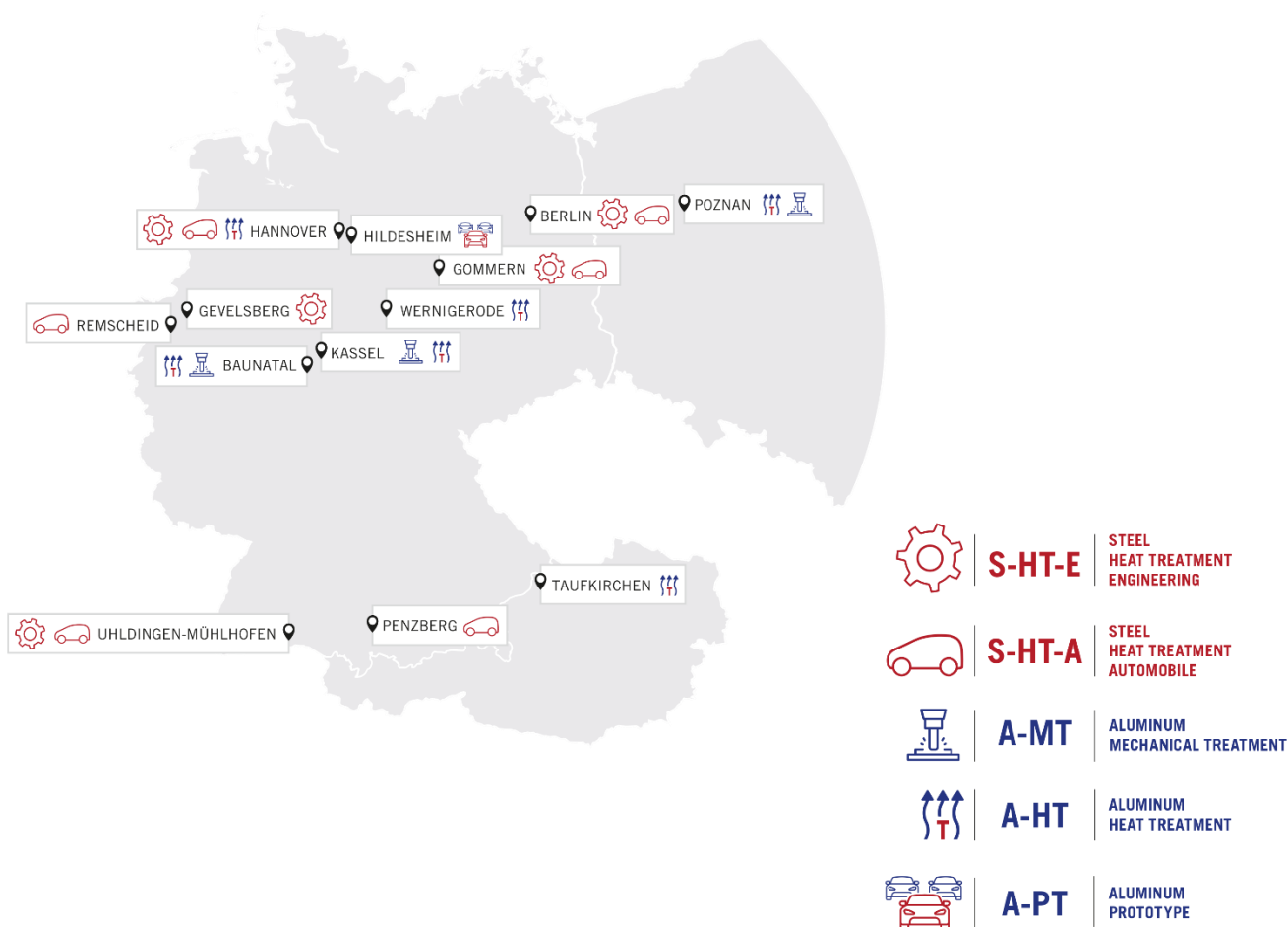
01 Zarządzanie

Przewodnik

Kompas zrównoważonego rozwoju

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 Zakłady



Grupa Hanomag Lohnhärterei, posiadająca 13 zakładów w samym sercu Europy, jest partnerem w zakresie wszystkich kwestii związanych z obróbką cieplną i mechaniczną.

Szczegółowe informacje na temat naszej oferty, procesów i wielu innych kwestii można znaleźć na stronie:

www.haertecenter.de



Wirtschaftsverband Stahl- und Metallverarbeitung e.V.



Arbeitsgemeinschaft Wärmebehandlung + Werkstofftechnik e.V.



INDUSTRIEVERBAND HÄRTETECHNIK

