

CSR-Richtlinie

DIN ISO 26000

Corporate Social Responsibility: Unsere soziale Verantwortung

Menschenrechte und
Unternehmenskultur



Arbeitspraktiken
und Entwicklung



Umwelt und Energie

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 und Energie	16		
Netzwerk	17		

7. Ausgabe, September 2021

Copyright 2021 bei

Hanomag Härtecenter GmbH
Merkurstraße 14
30419 Hannover

Erstellt/Geändert: F. Lambracht/ M. Maschke

Geprüft: D. Fleischner

Freigabe: K. G. Zettelmeier

Vorwort der Geschäftsleitung

Verehrte Leser,

wir freuen uns, dass Sie unseren Wegweiser zur sozialen Verantwortung zur Hand nehmen. Ganz gleich, ob Sie sich für diese Schrift als unser Mitarbeiter, unser Kunde oder aus ganz anderen Gründen für die Hanomag Lohnhärterei Gruppe interessieren, hier lesen Sie 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 Gruppe stellt für Ihre Kunden technisch höchst anspruchsvolle Dienstleistungen in den Bereichen Wärmebehandlung von Stahl- und Aluminiumwerkstoffen sowie mechanische Bearbeitung und Montage von Fahrwerks-, Struktur und Aggregatebauteilen zur Verfügung. Zusätzlich umfasst das Portfolio die Erbringung von Mess- und anwendungstechnischen Dienstleistungen im Bereich der industriellen Messtechnik.

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 fordern 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

Respekt

- für den Einzelnen
- keine Diskriminierung
- gegenseitige Anerkennung

Dialog

- offen
- ehrlich
- relevant

Führung

- klare Ziele
- leistungsorientiert
- kooperativ

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.

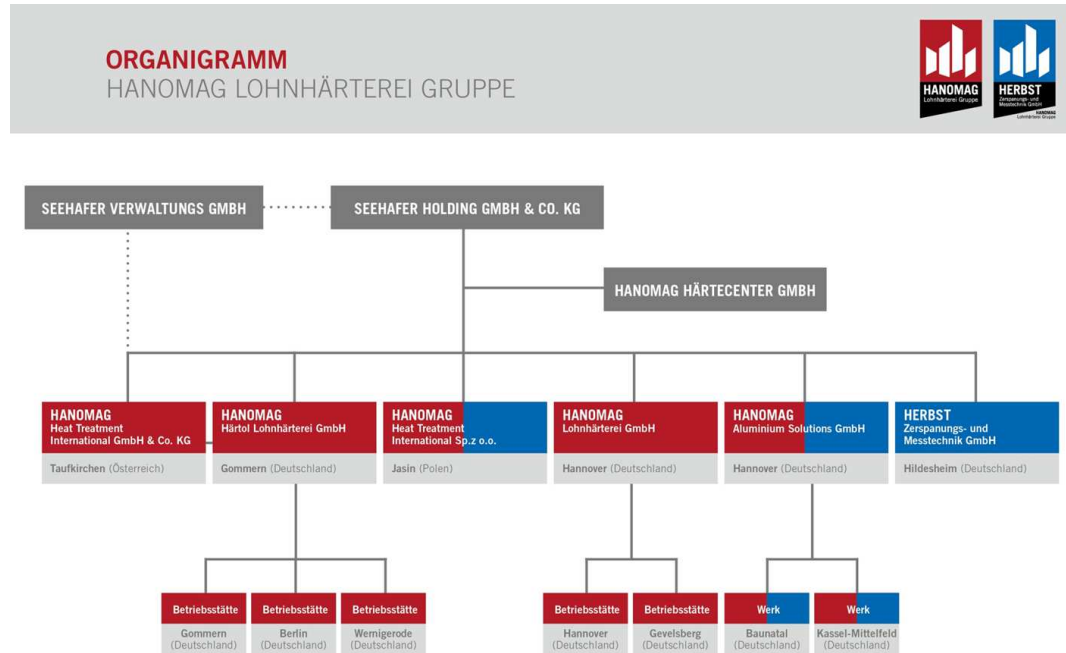
Die soziale Verantwortung unserer Gruppe ruht auf 3 Säulen: Respekt, Dialog und Führung.

Auf diesen Grundlagen und auf den Regeln unseres Verhaltenskodexes (Code of Conduct) sowie unserer Managementsysteme entwickeln wir unsere Unternehmenskultur stetig weiter.

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.

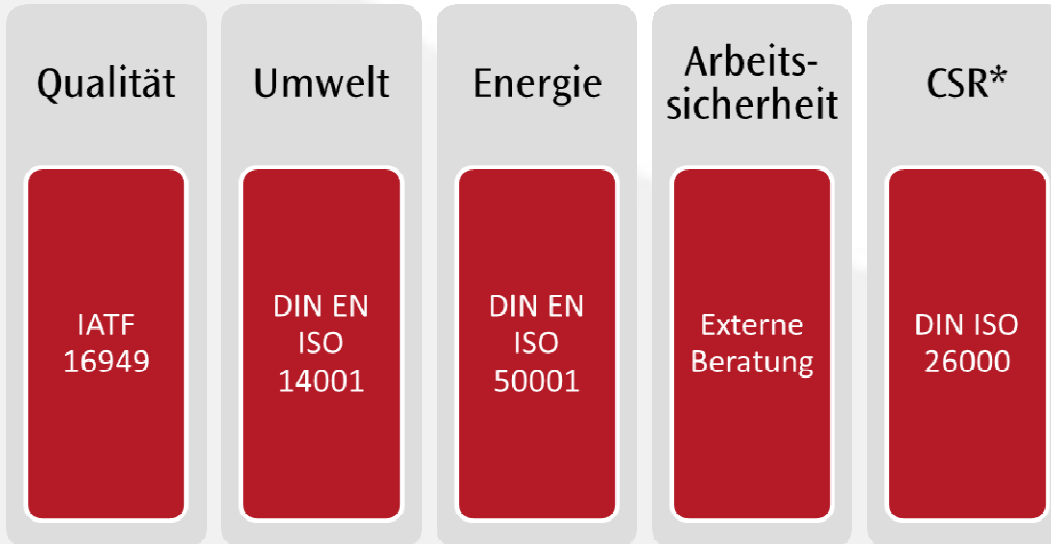
Zur Organisation zählen wir auch die Bereiche Managementsysteme, Kundenorientierung und Führungseigenschaften, die im Anschluss näher erläutert werden.



Struktur der Managementsysteme

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

Bereich 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 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 Lohnhärtereier Gruppe.

„Das Geheimnis des Erfolgs ist, den Standpunkt des anderen zu verstehen.“

Henry Ford

Führungseigenschaften

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.

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

Albert Schweitzer

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. 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.

Kernthema: Menschenrechte

Unsere Unternehmensgruppe arbeitet in Deutschland, Polen und Österreich, drei Länder 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. 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:

- Anti-Diskriminierung
- Vergütungs- u. Sozialleistung, Arbeitsbedingungen
- Politisches Engagement
- Interessenkonflikte
- Vereinigungsfreiheit
- Datenschutz
- Prinzipien zum Umweltschutz
 - Nachhaltiges Ressourcenmanagement und Abfallreduzierung
 - Energieeffizienz, Verringerung von Treibhausgasemissionen
 - Wasserqualität und -verbrauch sowie Luftqualität
 - Gesundheit und Sicherheit
 - verantwortungsbewusstes Chemikalienmanagement
- Faire Wettbewerbspraktiken / Kartellrecht
- Korruptionsbekämpfung
- Meldung von Verstößen (Whistleblowing)

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 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 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.

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 Gruppe 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 betrachteten 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 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.

„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- / Einarbeitungsplan auf.

Eine Reihe vorgegebener Schulungen und Unterweisungen sind für alle Beschäftigten der Unternehmensgruppe verbindlich. Dazu gehören Erst- und Sicherheitsunterweisungen sowie die Unterweisung dieser CSR-Richtlinie und des Verhaltenskodexes (Code of Conduct) 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.

Ausbildung

- Berufsausbildung
- Studien- Praxisverbund

Weiterbildung

- Tätigkeitsbezogen
- Funktionsbezogen (Beauftragte)

Unterweisung

- Tätigkeitsbezogen
- Einweisung neuer MA

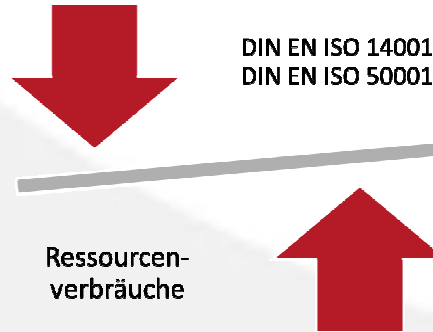
Kernthema: Umwelt und Energie

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. Treibhausgase) 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 Umweltsystem 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 Unternehmensgruppe oder einzelne Standorte betreffen.



Praktisch wirkt sich das so aus, dass wir in allen Standorten eine 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.

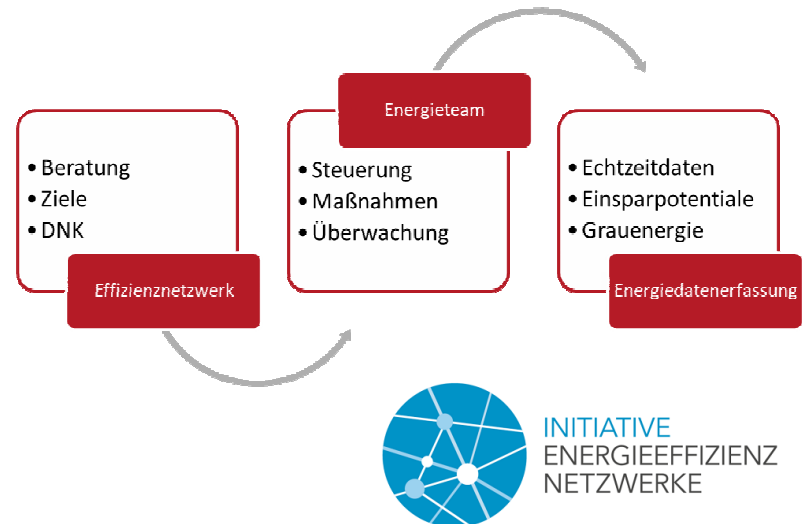
Netzwerke

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.

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 verschiedenste Netzwerke, Arbeitskreise, Beratungsgespräche und den Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen, stärken wir unser Energie- und Umweltmanagementsystem.



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 gemäß DNK Berichtsgrößen	Beispiele
Strategie	75 % *	Strategie / Unternehmenspolitik
Prozessmanagement	70 % *	Managementsysteme
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



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

** Der Erfüllungsgrad bezieht sich auf die Darstellung und Einhaltung der Berichtsgrößen aus dem Deutschen Nachhaltigkeits Kodex*

Kernthema: 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 Neuausgabe wichtiger Normen im Bereich der Managementsysteme deutlich verändert und entwickelt. Dazu ist auch die „Qualitäts-, Umwelt- und Energierichtlinie“ ein wichtiges mitgeltendes Dokument mit entsprechenden Anforderungen an die gesamte Lieferkette.

Korruptionsbekämpfung, Geldwäsche, Steuersystem, Eigentum, Politische Mitwirkung

Korruptionsbekämpfung

Die Hanomag Lohnhärterei 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.

Geldwäsche

Die Hanomag Lohnhärterei Gruppe 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 / 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.

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).

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.

Lieferantenmanagement

Den Lieferanten der Unternehmensgruppe 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 Unternehmensgruppe 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 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.



Kernthema: 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 Unternehmensgruppe seine Verantwortung für die Qualität unserer Dienstleistungen übernimmt.

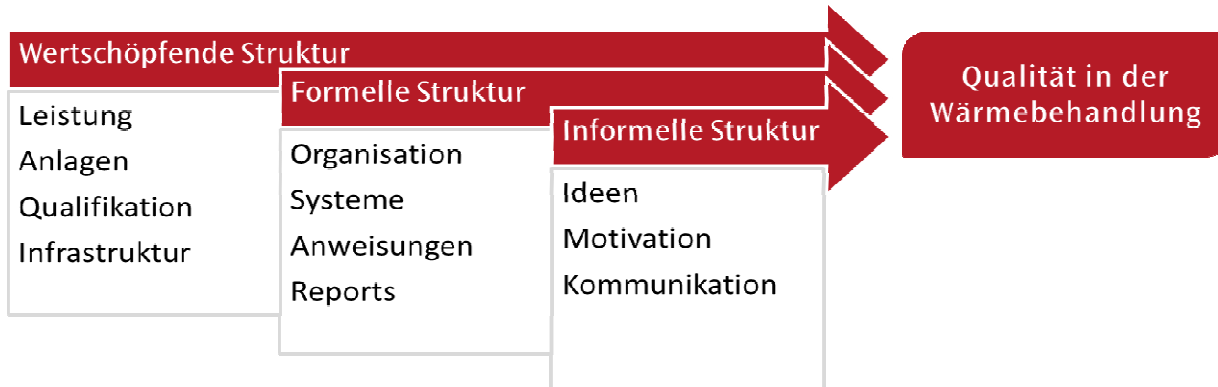
Neben dieser faktisch geprägten Seite des Qualitätsmanagements gibt es die durch Motivation und Haltung der Mitarbeiter geprägte Seite, die sich nicht in Zahlen, Fakten und Dokumenten ausdrücken lässt. Für die Qualität und die Zuverlässigkeit ist diese menschliche Seite am Ende des Tages genauso unverzichtbar, 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 besondere Merkmale, die wir durch unsere Dienstleistung der Wärmebehandlung bzw. mechanischen Bearbeitung und Montage an den Produkten unserer Kunden effizient einstellen bzw. verbessern.

In der Zusammenarbeit mit unseren Kunden legen wir besonderen Wert auf den Schutz von Kundendaten. Neben grundlegenden Verfahren des Managementsystems, schließen wir in vielen Fällen Geheimhaltungsvereinbarungen ab.

Kundenbeschwerden bearbeiten wir systematisch und analysieren deren Ursachen. Jeder Standort der Unternehmensgruppe verfügt über Reklamationsfachbearbeiter, die sich im Beschwerdefall um die Anliegen unserer Kunden kümmern. Wir wenden Qualitätsmethoden und -techniken zur Problemlösung an und betreiben Lessons Learned, um gewonnene Erkenntnisse, neues Wissen oder Erfahrungen so einzusetzen, dass wir zukünftigen Misserfolgen und Fehlern vorbeugen.



Kernthema: Einbindung und Entwicklung 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, 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 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.

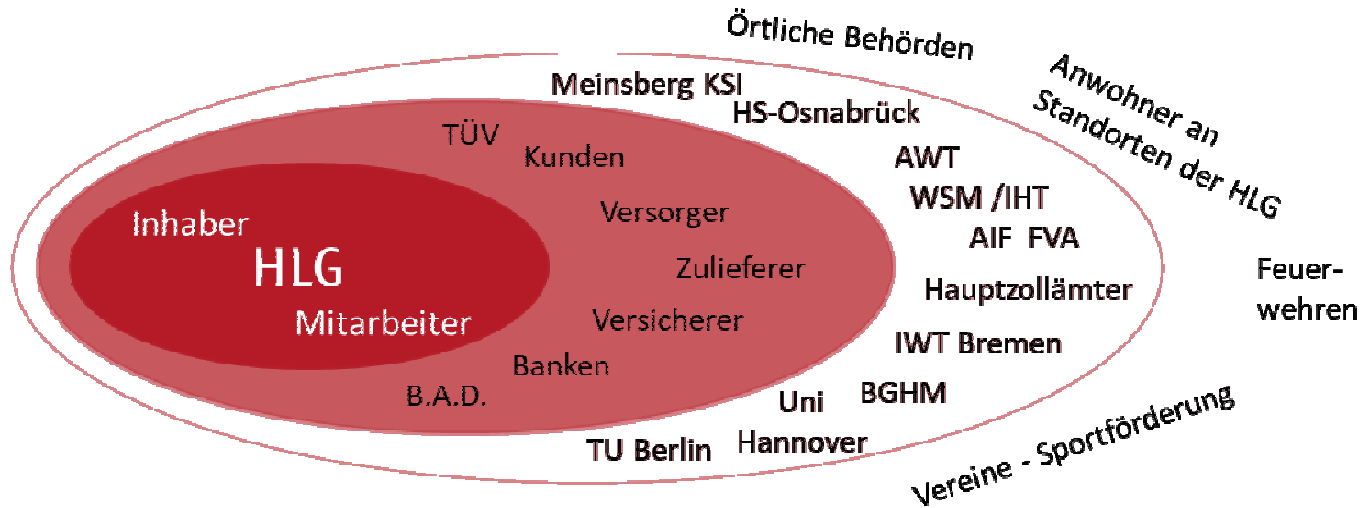
Mehrere unserer Mitarbeiter studieren in Studien-Praxis Modellen und bringen dadurch neues Wissen in das Unternehmen ein. Hierbei unterstützen wir auch Studiengänge, die nicht zwangsläufig mit Wärmebehandlung bzw. mechanischen Bearbeitung in Zusammenhang stehen.

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.

Stakeholder: Breiter Dialog



Berichte

Bei der Aktualisierung dieser Richtlinie im September 2021 befindet sich unsere nichtfinanzielle Berichterstattung, so der etwas sperrige Begriff aus dem Bundesgesetz, 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 z.B. 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 Konsumentenangelegenheiten führen wir umfangreiche 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

hmc@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
- Konsumenten Anliegen
- Einbindung und Entwicklung der Gesellschaft

1 Zweck

Zeitweilige Erweiterung o. g. Dokumente im Rahmen der Neuerstellung des Verhaltenskodex und der CSR-Richtlinie.

2 Durchführungsverantwortung

Die Abteilung Managementsysteme ist für die Aufnahme neuer Anforderungen im Rahmen diesen Protokolls und der Neuerstellung der Dokumente zur Nachhaltigkeit verantwortlich.



3 Durchführung






Die Nachhaltigkeitsdokumente unserer Unternehmensgruppe sind in die Jahre gekommen und den aktuellen Bewertungen durch Kunden und auf Nachhaltigkeitsplattformen nicht mehr gewachsen. Deshalb ist eine Neuerstellung dringend erforderlich. Daran wird derzeit intensiv gearbeitet, was aufgrund zahlreicher neuer Anforderungen einen längeren Zeitraum in Anspruch nehmen wird.

Um den aktuellen Bewertungen trotzdem gerecht zu werden, gilt dieses Zusatzprotokoll als vorläufige Erweiterung für den Verhaltenskodex, die CSR-Richtlinie sowie damit verbundene Dokumente.

Im neuen Nachhaltigkeitskompass 2024 der Unternehmensgruppe werden diese Punkte als Bestandteil der Gesamtdokumentation enthalten sein.

3.1 Neue Anforderungen

SDG	NQC	Umsetzung in der HLU
	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.
	Ethische Rekrutierung	In der Hanomag Unternehmensgruppe werden Mitarbeitende unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, Staatsangehörigkeit, sexueller Ausrichtung, 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.
	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 (BI). Folgende Grundsätze sind für uns maßgebend: <ul style="list-style-type: none"> • KI muss Menschenrechte achten, sichern und fördern, • KI muss öffentlich überwacht werden,

		<ul style="list-style-type: none"> • 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 im Sinne der TISAX – Verordnung verletzen.
 <p>11 NACHHALTIGE STÄDTE UND GEMEINDEN</p>	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.
 <p>12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION</p>	Verantwortungsbewusste Beschaffung von Rohstoffen	Die Hanomag Unternehmensgruppe 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.
 <p>14 LEBEN UNTER WASSER</p>	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 Unternehmensgruppe voraus.
 <p>15 LEBEN AN LAND</p>	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.
 <p>16 FRIEDEN, GERECHTIGKEIT UND STARKE INSTITUTIONEN</p>	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.

4 Anwendungskontrolle

Die Anwendung dieser Regelungen wird in Audits der unterschiedlichen Managementsysteme und regelmäßigen Reviews der Hanomag – Standorte überwacht.

5 Mitgeltende Dokumente

- CSR – Richtlinie
- Verhaltenskodex
- Einkaufsrichtlinie
- Qualitäts-_Umwelt-_und_Energierichtlinie
- UNESCO Empfehlung zur künstlichen Intelligenz

6 Freigabe und Versionsverfolgung

Index	Datum	Beschreibung der Änderungen	Erstellung / Änderung durch
1	22.10.2024	Erstausgabe	HHC/Lambracht