

2019

Nachhaltigkeitsbericht



INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort der Geschäftsführung

Teil I:

Unser Unternehmen

Die HAI-Gruppe **3**

Unsere Wertschöpfungskette **5**

Kennzahlen zum Konzern **6**

Konsolidierungsübersicht **7**

Legal- und Governance Structure **7**

Berichtsprofil Nachhaltigkeit **8**

TEIL II:

Nachhaltige KundInnen- und Lieferantenbeziehungen

Bestimmung der Materialität **9**

Bestimmung von

Stakeholder Gruppen **11**

Gemeinnütziges Engagement **12**

Unsere Werte und Grundsätze **13**

Nachhaltige Geschäftspraktiken **16**

Nachhaltige Prozesse - KVP **19**

Teil III:

Nachhaltigkeit bei HAI

Materialien **20**

Energie **22**

Wasser und Abwässer **27**

Emissionen **30**

Abfall **34**

TEIL IV:

Unsere MitarbeiterInnen

Grundsätze **37**

Beschäftigung **39**

Entwicklung und Förderung **43**

Diversity management **44**

GRI content index **49**

Haftungs-/ Datenschutzhinweis **51**

Vorwort der Geschäftsführung

bei Hammerer Aluminium Industries hat Nachhaltigkeit eine lange Tradition. Recycling und die damit verbundene nachhaltige Herstellung unserer Erzeugnisse sind zu wichtigen Zukunftsthemen geworden. Wir sind überzeugt, dass Energie-Effizienz und ressourcenschonende Produktionsmethoden neue Technologien und Verfahren forcieren. Die gesamte Wertschöpfungskette unter einem Dach zu vereinen, verkörpert unseren Wunsch nach nachhaltigem Handeln. Produkte aus Aluminium sind eine „saubere Sache“ – dafür stehen wir ein.

Zertifizierte Produktionsstätten und die Rückverfolgbarkeit von Rohstoffen bestimmen heute die LieferantInnenbewertung. Mit unserem Energiemanagement (EN ISO 50001) setzen wir ein klares Zeichen. Dabei handelt es sich um ein Regelwerk, welches nach dem Vorbild der EN ISO 9001-Richtlinien entwickelt wurde. Dazu zählen auch Planung und Betrieb energietechnischer Erzeugungs- und Verbrauchseinheiten. Klimaschutz und die Schonung vorhandener Ressourcen sind dabei die wichtigsten Ziele.

Im Jahr 2019 strebt Hammerer Aluminium Industries eine Mitgliedschaft der Aluminium Stewardship Initiative (ASI) an. Die höchsten Industriestandards mit Blick auf verantwortungsbewusste Unternehmensführung und die Erfüllung von hohen Umwelt- und Sozialstandards haben uns überzeugt, Mitglied der internationalen Initiative werden zu wollen.

Seit 2012 befasst sich die internationale Aluminium Stewardship Initiative (ASI) mit

verantwortungsvoller Aluminiumgewinnung und Nachhaltigkeit in der Produktion. Verantwortungsvolle, nachhaltige Aluminiumverarbeitung ist bei HAI in Ranshofen ein hohes Gut.

Seit Jahren arbeiten wir intensiv an der Gewinnung nachhaltiger Energie für die Produktionsprozesse, an der Nutzung von recyceltem Aluminium und hohen sozialen Standards im Unternehmen. Eine verantwortungsvolle Unternehmensführung liegt uns besonders am Herzen. Jede strategische Entscheidung betrifft die gesamte HAI-Familie und will gut abgewogen sein. In diesem Bewusstsein setzt die Geschäftsführung der HAI-Gruppe stets auf zukunftsorientierte Entscheidungen im Sinne nachhaltiger Produktionsprozesse und eines verantwortungsvollen Umganges mit Ressourcen.

Unsere KundInnen aus dem Bausektor, der Automobil-, Transport-, und Elektrotechnik sowie aus dem Maschinen- und Anlagenbau schätzen die innovativen und ökologisch wertvollen Produkte der HAI-Gruppe. Mit der offiziellen ASI Mitgliedschaft unterstreichen wir unser Verantwortungsbewusstsein.

Wir nehmen unsere unternehmerische Verantwortung wahr und verfolgen den Weg soliden Wachstums und kontinuierlicher Weiterentwicklung der HAI-Gruppe. Sichere Arbeitsplätze, respektvoller Umgang und langfristige KundInnenbeziehungen bilden das Fundament der Unternehmensprinzipien.

(GRI 102-14)

TEIL I: DIE HAI-GRUPPE

Vom Recycling-Prozess über Hightech-Aluminium-Profile bis hin zu fertigen Komponenten: Hammerer Aluminium Industries, kurz HAI, ist zuverlässiger Anbieter für Komplettlösungen in der Aluminiumindustrie.

Bereits seit 1939 wird im oberösterreichischen Ranshofen, wo sich auch der Hauptsitz der HAI-Gruppe befindet, Aluminium erzeugt – beste Voraussetzungen für HAI, um die Erfahrung und langjährige Tradition des Industriestandortes mit der Dynamik und dem Innovationsgeist eines jungen

Unternehmens zu verbinden. Seit der Gründung 2007 steht die Begeisterung für den Werkstoff Aluminium im Mittelpunkt allen Handelns. Von der technischen Leistungsfähigkeit über die Einhaltung höchster Umweltstandards bis hin zur Termin- und Liefertreue – Qualität zeigt sich bei HAI in vielen Facetten.



Regional verankert, international aktiv

Mit über tausend MitarbeiterInnen, den drei Divisionen Casting, Extrusion und Processing sowie sechs Standorten in Österreich, Deutschland und Rumänien zählt das Unternehmen zu den Global Playern der Branche. So werden etwa an

den beiden Casting-Standorten in Ranshofen (Österreich) und Sântana (Rumänien) jährlich bis zu 180.000 Tonnen Press- und Walzbarren sowie Zweiteiler-Masseln produziert. Es handelt sich damit um zwei der flexibelsten

Gießereien Europas. Besondere Anforderungen an Oberflächengüte und Profilgeometrie werden hingegen im Bereich Extrusion bei der Fertigung hochwertiger Profile erfüllt. Von der Sonderlegierung bis hin zum Präzisionsschnitt entwickelt HAI umfassende Gesamtlösungen. Im Fertigungsbereich Processing legt das Unternehmen Wert auf intensive und

nachhaltige Entwicklungspartnerschaften. HAI bringt in diese Partnerschaften eine einzigartige Fertigungstiefe und durchgängige Wertschöpfungskette ein. Kerntechnologie ist dabei das Rührreißschweißen (Friction stir welding), welches höchste Nahtqualität gewährleistet.

(GRI 102-1,102-2,102-3,102-4)

Alles aus einer Hand

Mit größter Leidenschaft für den Werkstoff Aluminium sucht HAI Tag für Tag nach der idealen Komplettlösung für seine KundInnen. Durch kontinuierliche Optimierungen ist das Unternehmen in der Lage, eine durchgängige Fertigungskette anzubieten – vom Gießen über das Strangpressen bis hin zur Verarbeitung. HAI bietet Produkte und Leistungen für die

Bereiche Anlagen- und Maschinenbau, Automotive, Bau & Handel, Elektroindustrie, Nutzfahrzeuge, Schiene und Schiffbau. Die Experten liefern beste Lösungen für jede gewünschte Anwendung, auch außerhalb des bestehenden Angebots.

(GRI 102-6)



CAST & WROUGHT ALLOYS



MACHINE AND PLANT ENGINEERING



AUTOMOTIVE



CONSTRUCTION & COMMERCE



ELECTRICAL INDUSTRY



COMMERCIAL VEHICLES



RAIL



SHIPBUILDING

Mit klarer Strategie Richtung Zukunft

Bis 2025 setzt sich die HAI-Gruppe ehrgeizige Ziele: Mit klarer Fokussierung auf definierte KundInnensegmente und Wachstumsmärkte soll der Umsatz bei zumindest gleichbleibender Profitabilität

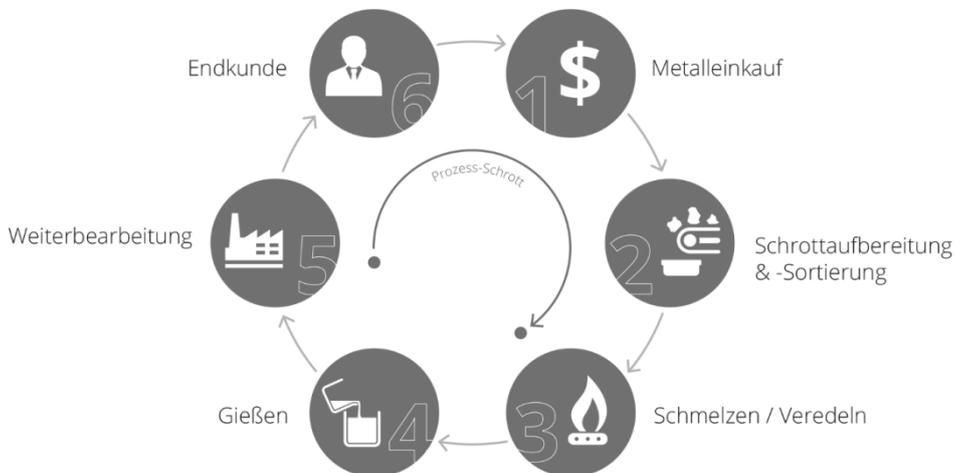
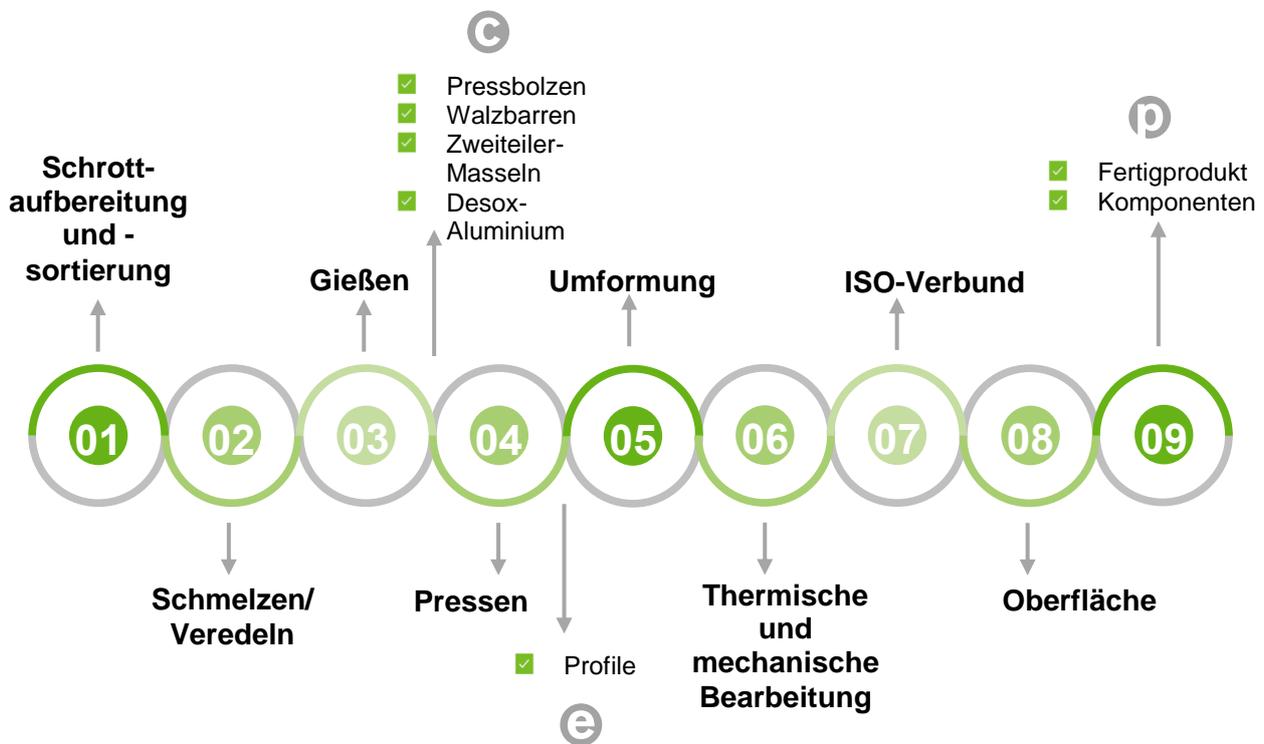
erhöht werden. Gemäß Konzernstrategie will das Unternehmen vor allem durch eine weitere Vertiefung der Wertschöpfung in Richtung KundInnen wachsen.

UNSERE WERTSCHÖPFUNGSKETTE

HAI ist in der Lage, eine durchgängige Fertigungskette vom Gießen bis zum Veredeln anzubieten. Dies geschieht mit größter Leidenschaft für den hochkomplexen Werkstoff Aluminium.

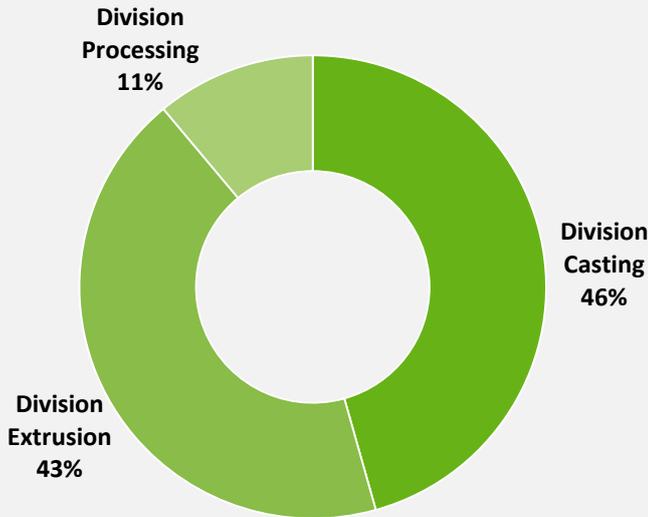
Zertifizierte Produktionsstätten und die Rückverfolgbarkeit von Rohstoffen bestimmen heute die LieferantInnenbewertung. Mit unserem

Energiemanagement (EN ISO 50001) setzen wir ein klares Zeichen. Dieses Regelwerk wurde nach Vorbild der EN ISO 9001-Richtlinien entwickelt und umfasst zudem Planung und Betrieb energietechnischer Erzeugungs- und Verbrauchseinheiten. Klimaschutz und die Schonung vorhandener Ressourcen sind dabei oberste Ziele.



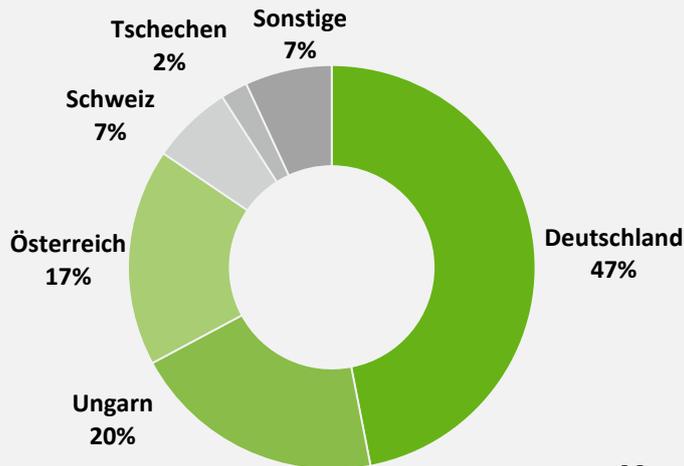
(GRI 102-9)

Konzernumsatz nach Divisionen

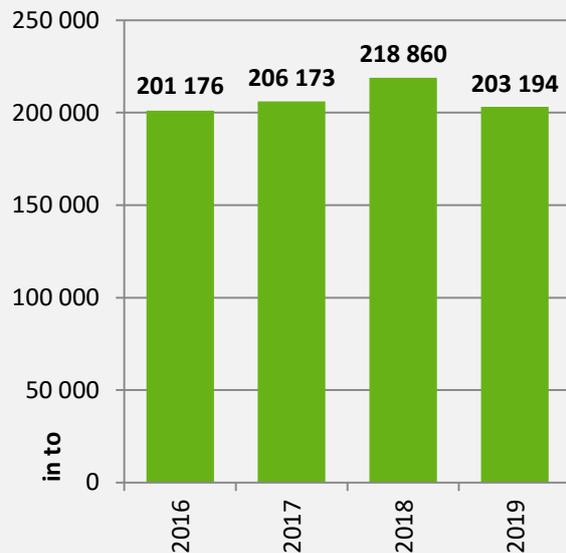
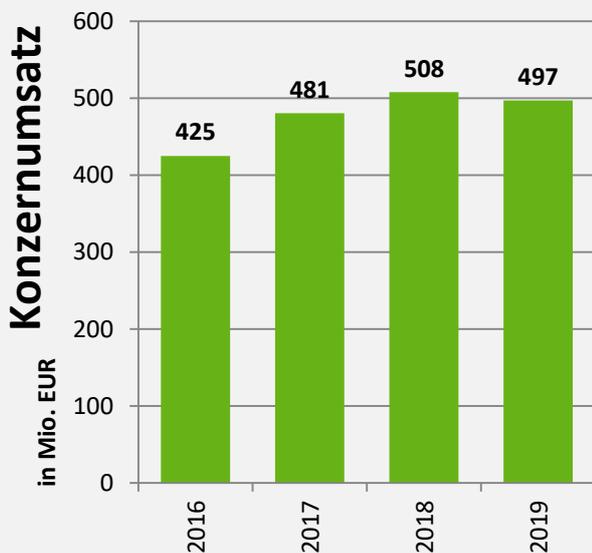


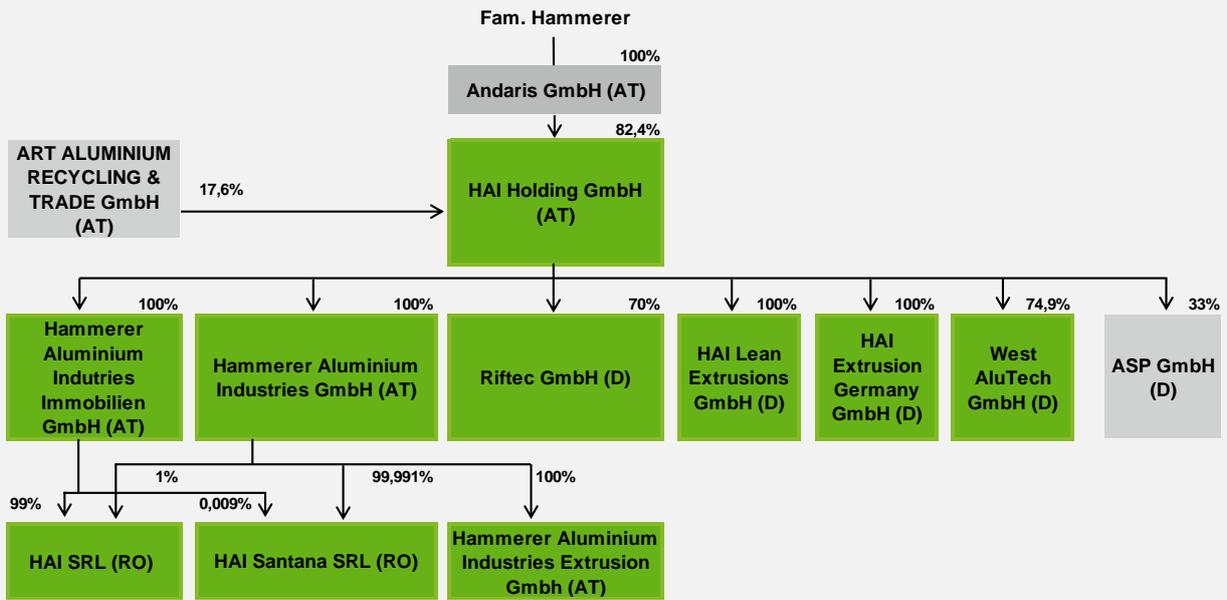
2018 erzielte HAI mit über 1.200 Mitarbeiter / Innen einen Umsatz von 497 Millionen €

Konzernumsatz nach Länder



Konzernabsatz





● Voll konsolidiert ● nicht konsolidiert

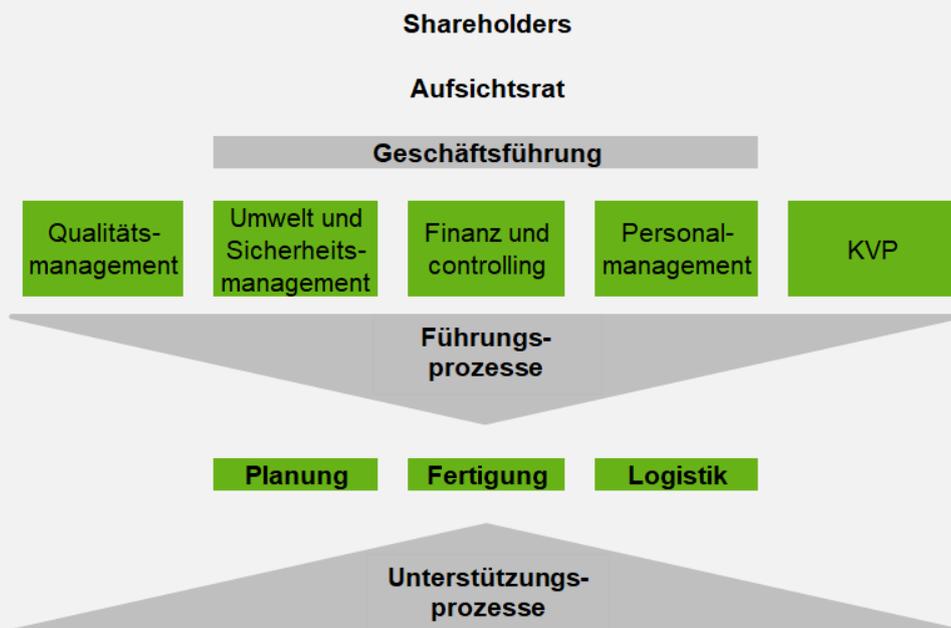
(GRI 102-5, 102-45)

Im Berichtsjahr 2019 gab es einige Änderungen in Bezug auf die Organisationsstrukturen und Eigentumsverhältnisse innerhalb der HAI-

Gruppe sowie hinsichtlich der Unternehmensgröße. Weitere Einzelheiten finden sich im GRI-Inhalt.

(GRI 102-10)

Governance Structure



(GRI 102-18)

BERICHTSPROFIL NACHHALTIGKEIT

Es ist uns wichtig, unsere Stakeholder über unsere Entwicklungen und Fortschritte im Bereich Nachhaltigkeit zu informieren. Daher wird HAI jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht erstellen und veröffentlichen.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde gemäß den international anerkannten Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Auf Seite 49 - 51 befindet sich der vollständige GRI-Index und eine Liste von GRI-Standardangaben.

Es werden die Daten und Kennzahlen des Geschäftsjahres 2019 (01.01. – 31.12.2019) dargestellt.

Die Angaben in diesem Nachhaltigkeitsbericht beziehen sich auf die am Hauptsitz des Unternehmens in Ranshofen, Österreich, ansässigen

Niederlassungen der Gruppe sowie unsere Produktionsstätten in Sântana, Rumänien und Soest, Deutschland. Hierzu wurden teilweise Zahlen aus dem Jahresabschluss der Gruppe verwendet (siehe „Konsolidierungsübersicht“).

Die Berichtsinhalte wurden nicht durch einen unabhängigen Dritten geprüft.

Wir schätzen die Meinung unserer Stakeholder. Fragen, Kommentare oder Rückmeldungen zum Inhalt des Berichtes können gerne an folgende Adresse gerichtet werden:

sustainability@hai-aluminium.com

(GRI 102-46, 102-48, 102-49, 102-50, 102-52, 102-53, 102-54, 102-56)

TEIL II: NACHHALTIGE KUNDINNEN- UND LIEFERANTINNENBEZIEHUNGEN

Die HAI-Gruppe setzt als Anbieter hochwertiger Aluminiumprodukte auf zufriedene KundInnen. Das erreichen wir durch Fairness, durch die Umsetzung von Langzeitkooperationen, durch Liefertreue und durch höchste Qualitätsansprüche. So schaffen wir ein Umfeld, das auch zukünftig hohe KundInnenzufriedenheit sicherstellt. Die Auswahl unserer LieferantInnen erfolgt gezielt und sorgfältig. Unser Augenmerk liegt auf gegenseitiger Wertschätzung, Unterstützung und auf nachhaltigen Kooperationen. Unsere KundInnen und LieferantInnen betrachten wir immer als PartnerInnen.

GRI (MA – economic, 103-2)

Erklärtes Ziel der HAI-Gruppe ist es, durch ständige Innovation die Nachhaltigkeit von Aluminium-Erzeugnissen kontinuierlich zu steigern. Damit soll Aluminium als Rohstoff von Produkten bekannter Anwendungsfelder noch nachhaltiger und leistungsfähiger werden und für neue Anwendungsfelder zur Verfügung stehen.

Die Zusammenarbeit mit Anspruchsgruppen, wie KundInnen,

LieferantInnen, aber auch Branchenverbänden nimmt dabei einen besonders hohen Stellenwert ein. Synergien, regelmäßiger Austausch und zielgerichtete Kommunikation bilden die Grundlage für Leadership in den Bereichen Nachhaltigkeit bei Produktion und Produkten, sowie innovativer Produkte mit hervorragenden Produkteigenschaften.

(GRI 102-43, 102-44)

BESTIMMUNG DER MATERIALITÄT

Hammerer Aluminium Industries hat zusammen mit Stakeholder Gruppen seine erste Materialitätsbewertung für den Nachhaltigkeitsbericht 2019 durchgeführt. Das Unternehmen hat zahlreiche wesentliche Themen herausgearbeitet und diese in vier allgemeinere Gruppen unterteilt. Die Materialitätsbewertung dient als Grundlage für den Nachhaltigkeitsbericht.

Umwelt, Gesundheit und Sicherheit

Eines der Hauptziele der HAI-Gruppe als Arbeitgeber ist es, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld für unsere MitarbeiterInnen zu schaffen. Einer der Eckpfeiler ist unser Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem OHSAS 18001 sowie unsere Praktiken zur kontinuierlichen Verbesserung.

Wir sind stets darum bemüht, besser zu werden und unsere Ziele noch höher anzusetzen. Aktuelle Thematiken wie Energie- und Ressourceneffizienz, Emissionsreduktionen und andere umweltbezogene Themen finden bei der HAI-Gruppe ebenfalls Beachtung.

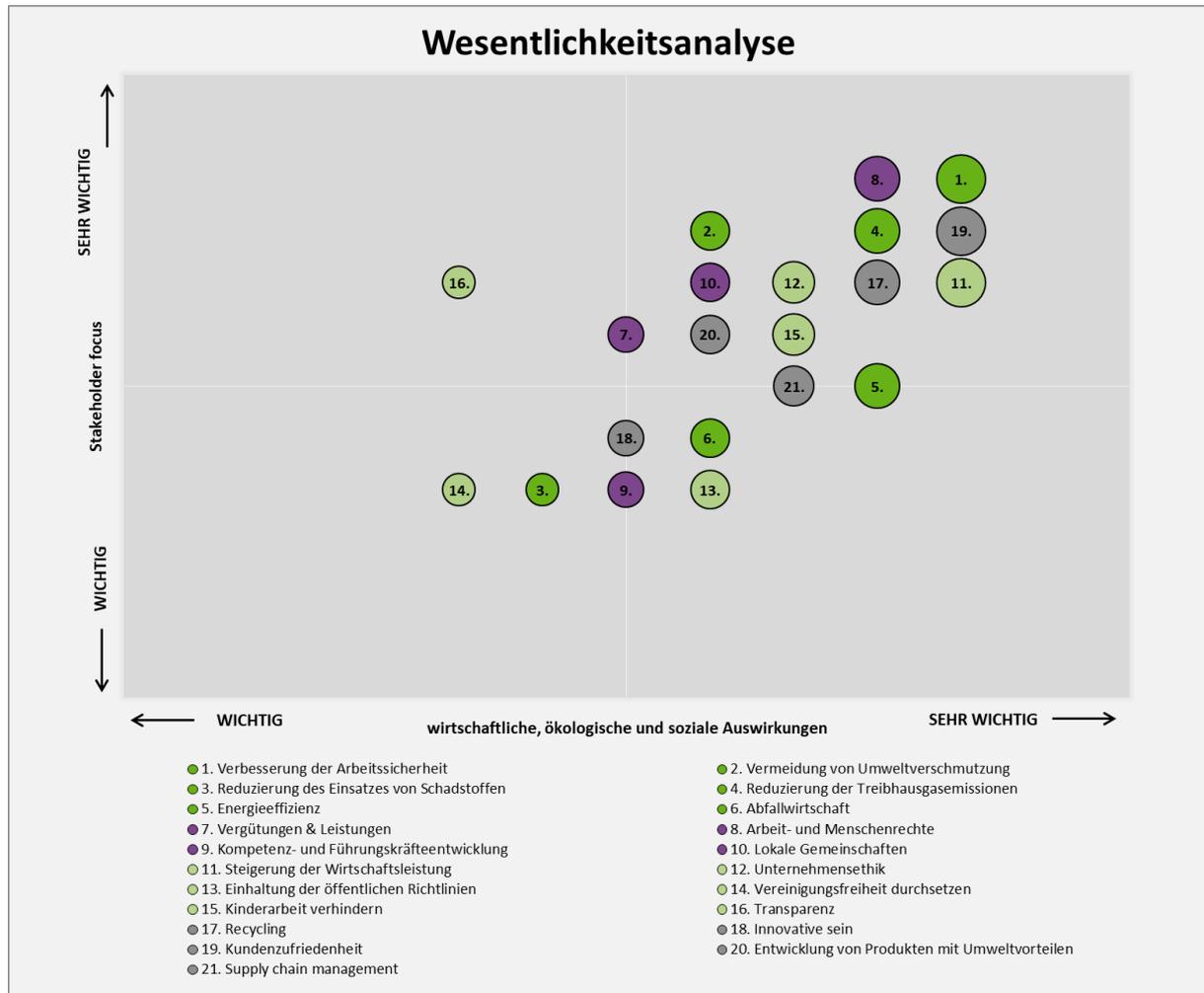
Corporate Governance und Ethik

Ethische Geschäftspraktiken sind ein Teil unserer Art, Verantwortung zu

übernehmen. Die HAI-Gruppe hat klare Grundsätze, wenn es um die Führung von

Geschäften geht. Wir fördern diese Grundsätze und Werte mithilfe unseres

Verhaltenskodex und unserer Richtlinie zur Korruptionsbekämpfung.



(GRI 102-47, 102-44)

MitarbeiterInnen und Gemeinschaft

Das Personal ist eines der wichtigsten Assets der HAI-Gruppe. Das Wohlbefinden unserer MitarbeiterInnen hat nicht nur Priorität bei uns, sondern ist etwas, worauf wir wirklich stolz sein können. Wir glauben an Investitionen in unsere MitarbeiterInnen, indem wir eine Möglichkeit zur beruflichen und persönlichen Entwicklung bieten.

Die HAI-Gruppe ist auch Teil einer größeren Gemeinschaft. Wir haben Maßnahmen ergriffen, um den Gemeinden um uns herum auf verschiedenste Weise etwas zurückzugeben. (Erfahren Sie mehr unter „Gemeinnütziges Engagement“)

Produkt-/Lieferkettenverantwortung

Als zukunftsorientiertes Unternehmen können wir den Wert von Innovation als Antwort auf zukünftige Herausforderungen

wie den Klimawandel sehen. Im Jahr 2019 haben wir unseren Nachhaltigkeitsansatz mit einer Mitgliedschaft bei der Aluminium

Stewardship Initiative (ASI) noch weiter vorangetrieben. Dies zeigt, dass die HAI-Gruppe mit dem Aufbau nachhaltiger

Lieferketten auch in Zukunft ein hochkarätiger Geschäftspartner sein wird.

BESTIMMUNG VON STAKEHOLDERGRUPPEN

Interessierte Parteien – Bedürfnisse und Erwartungen					
No.	Interessierte Partei	Standort	Grund für die Aufnahme	Interne/externe	Bedürfnisse und Erwartungen
1	Eigentümer des Unternehmens	AT/DE/RO	Sichert Ressourcen Definiert die Geschäftsvision	Interne	Gewinnrealisierung Absicherung der Unternehmensentwicklung Sicherung der Eigenkapitalquote
2	Geschäftsführung	AT/DE/RO	Ressourcenzuweisung Verantwortlichkeiten bei der Führung des Unternehmens Geschäftsstrategie	Interne	Nachhaltige Entwicklung Ziele erreichen Sichere Umgebung KundInnenzufriedenheit
3	Angestellte	AT/DE/RO	Umsetzung von Verantwortlichkeiten in Management-entscheidungen	Interne	Pünktliche und sichere Gehälter Sicherer Arbeitsplatz Attraktive Arbeitsumgebung Individuelle Entwicklung
4	Arbeitsbehörde	AT/DE/RO	Gesetzliche Anforderung	Externe	Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen Spezifische Berichte und Kontrollen
5	Metallmanagement	AT/DE/RO	Rohstoffeinkauf	Interne	Pünktliche Lieferung Effiziente Lagerabwicklung
6	Umweltbehörde	RO	Abfallwirtschaft	Externe	Gesetzliche Anforderungen anerkennen Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen
7	Zertifizierungs-stelle	AT/DE/RO	Erlangung und Aufrechterhaltung der Konformitätszertifikate	Externe	Einhaltung der Normenanforderungen
8	Gemeinde	AT/DE/RO	Auswirkungen auf durchgeführte Aktivitäten	Externe	Keine negativen Auswirkungen auf die lokale Umgebung Beteiligung an sozialen Aktionen (ein guter Bürger) Initiative zum Wohle der Gemeinschaft Unterstützung der Flächenentwicklung
9	Transport-Dienstleister	AT/DE/RO	Verantwortlichkeiten für Lieferungen und eingehende Rohstoffe	Externe	Lade- und Entladepläne rechtzeitig und respektiert Effiziente Transportwege
10	Betriebsrat	RO	Betriebsrat Konstituierung Tarifvertrag	Interne	Information und repräsentative Beteiligung in Bezug auf den Betriebsrat Konstituierung
	Gewerkschaften	AT/DE	Tarifvertrag	Interne	Jährliche Verhandlungen
11	Bundes-ministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft	AT	Gesetzliche Anforderung	Externe	Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen
12	Finanzbehörden	AT/DE/RO	Gesetzliche Anforderung	Externe	Genau und zeitnahe Berichte Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen
13	Wirtschaftsprüfer	AT/DE/RO	Gesetzliche Anforderung	Externe	Sicherstellen, dass das Kapital der Aktionäre gemäß den Richtlinien ausgegeben wird
14	Banken	AT/DE/RO	Geschäftsstrategie	Externe	Monatsberichte
15	Versicherungsgesellschaften	AT/DE/RO	Geschäftsstrategie	Externe	Monatsberichte
16	KundInnen	AT/DE/RO	Basis für unser Unternehmen	Externe	Qualitativ hochwertige Produkte nach ihren Spezifikationen Pünktliche Lieferung
17	Lieferanten	AT/DE/RO	Basis für unser Unternehmen	Externe	Pünktliche Zahlungen Wettbewerbsfähige Preise Liefermöglichkeiten

2019 wurde eine intern besetzte Arbeitsgruppe damit beauftragt, die maßgeblichen Stakeholder Gruppen für die HAI-Gruppe zu ermitteln. Die Vorgabe war ihr direkter oder indirekter Zusammenhang mit den Auswirkungen

auf die Prozesse bei HAI und ihre Auswirkungen auf die Wirtschaft, die Umwelt oder ihre sozialen Auswirkungen. Dies gilt sowohl für interne als auch für nach außen gerichtete Aktivitäten des Unternehmens.

(GRI 102-40, 102-42)

GEMEINNÜTZIGES ENGAGEMENT

Externe Initiativen und Mitgliedschaften in Verbänden

Im Jahr 2019 war Hammerer Aluminium Industries Mitglied bei den folgenden Verbänden und Interessengruppen:

- ✓ AC – Automotive Cluster
- ✓ BIR – Bureau of International Recycling
- ✓ EA – European Aluminium
- ✓ GDA – Gesamtverband der Aluminiumindustrie e.V.
- ✓ IV – Industriellenvereinigung
- ✓ Leitbetriebe Austria
- ✓ NHR – Human Resources Network
- ✓ Proguss Austria – Association of Austrian Foundry Specialists
- ✓ VDM – Verband Deutscher Metallhändler e.V.
- ✓ WKO – Austrian Chamber of Commerce
- ✓ Aluminium Stewardship initiative

(GRI 102-13, 102-12)

Förderung lokaler Beschaffung

Im Geschäftsjahr 2019 wurden in Oberösterreich Aufträge und Verträge im Wert von 52 Millionen Euro vergeben, von denen allein 51 Millionen Euro auf die Region Innviertel entfielen. Lokale Beschaffung ist nicht nur für die

Unternehmen in der Region förderlich, sondern stellt auch aus ökologischer Sicht eine attraktive Möglichkeit für Geschäftstätigkeit dar.

(GRI 204-1)

Unterstützung der lokalen Bevölkerung

Im Jahr 2019 hat die HAI-Gruppe in verschiedenen Bereichen ihrer Tätigkeit Unterstützung für die lokale Bevölkerung gezeigt.

HAI Ranshofen:

- ✓ Spende an eine bedürftige lokal ansässige Familie über Human Benefiz (€ 5.000,00)
- ✓ Im Dezember 2019 hat die HAI Ranshofen zusammen mit dem Kinderschutzzentrum Innviertel, eine „Weihnachtswunschbaum“-Kampagne veranstaltet

HAI Sântana:

- ✓ Unterstützung eines lokalen Waisenhauses in Sântana mit Geräten und kleinen Geschenken zu Ostern und Weihnachten
- ✓ Unterstützung lokaler Judo- und Fußballmannschaften
- ✓ Unterstützung der lokalen „Tage von Sântana-Stadt“
- ✓ Förderung der technischen Oberschule Stefan Hell

WERTE, GRUNDSÄTZE, VERHALTENSSTANDARDS

Bei HAI bildet die Erfüllung aller gesetzlichen Vorgaben und freiwillig eingegangener Auflagen den Rahmen allen Handelns. Über die Selbstverständlichkeit der Einhaltung von Gesetzen hinaus wurden aktiv Strukturen und Prozesse so gestaltet, dass das Risiko für Übertretungen durch das Unternehmen oder einzelne Akteure minimiert und rechtlich einwandfreies Verhalten unterstützt wird.

Im Berichtszeitraum wurden keine signifikanten Bußgelder wegen der Verletzung von Gesetzen und Vorschriften verhängt.

Der HAI Code of Conduct

Der Code of Conduct beschreibt unsere Überzeugungen und Werte. Wir wollen Entscheidungen in einer fairen, verantwortungsbewussten und respektvollen Weise treffen. Unser Code of Conduct dient dabei als Grundlage und Orientierungshilfe. Unsere Werte sind Standards der täglichen Arbeit und des Verhaltens gegenüber unseren MitarbeiterInnen, KundInnen, LieferantInnen, GeschäftspartnerInnen, staatlichen Einrichtungen und gegenüber allen anderen Personen im Rahmen unserer Tätigkeit. Auch die Einhaltung von Umwelt-, Arbeits- und Sozialstandards zählt zu unseren Grundwerten.

HAI lehnt jegliche Form der Zwangs- und Kinderarbeit strikt ab. Jede Form von Diskriminierung (zum Beispiel aufgrund des Alters, des Geschlechts oder aufgrund der Herkunft) ist nicht mit unseren Überzeugungen und Werten vereinbar. Eine enge Zusammenarbeit mit den ArbeitnehmerInnenvertreterInnen und eine

offene Kommunikation sind für uns maßgeblicher Bestandteil, der Förderung und Wahrung von Mitsprache und Mitbestimmung. Gesetzliche Rahmenbedingungen zum Schutz und zur Sicherheit der MitarbeiterInnen einzuhalten, empfinden wir als Selbstverständlichkeit. Im Sinne eines fairen Wettbewerbs werden Korruption, Kartellverstöße, Bestechung, Geldwäsche, die regelwidrige Erlangung unangemessener Vorteile, Bestechlichkeit oder etwa unerlaubte Absprachen in keinem Fall toleriert.

Der HAI Code of Conduct kann jederzeit auf unserer Website eingesehen werden:

<https://www.hai-aluminium.com/downloads/>

ANTI – KORRUPTIONS RICHTLINIE

Für die HAI-Gruppe hat die Verpflichtung, sämtliche Geschäfte unter dem Prinzip der Ehrlichkeit, Integrität und Zuverlässigkeit abzuwickeln, höchste Priorität. Wir fördern Offenheit und Transparenz sowie ständigen Dialog mit unseren Stakeholdern, zu denen Kunden und andere Geschäftspartner, Beschäftigte, Behörden, Gemeinden und Medien gehören.

Für wen gilt diese Richtlinie?

Unsere Führungskräfte sind dafür verantwortlich, die Beschäftigte bei der Einhaltung dieser Richtlinie und der darin verankerten Prinzipien zu unterstützen und Unklarheiten auszuräumen. Diese Richtlinie gilt für alle Beschäftigten der HAI Gruppe. Verstöße können Disziplinarmaßnahmen zur Folge haben.

Vermeidung von Interessenkonflikten

Bestechung liegt dann vor, wenn Leistungen direkt oder indirekt Personen, beispielsweise Geschäftspartnern, Kunden oder potenziellen Kunden, für ihren persönlichen Vorteil bereitgestellt werden, um ihre Handlungen oder Entscheidungen in ihrer offiziellen oder geschäftlichen Kapazität zu beeinflussen. Im Geschäftsleben können Interessenkonflikte entstehen, die nicht immer auf den ersten Blick klar erkennbar sind.

Bewirtungen oder Geschenke sind abzulehnen, wenn diese als Gegenleistung für eine Handlung gegeben werden, es sich um Bargeld, Aktien, Wertpapiere oder sonstige Gegenstände handelt, die nicht bloß von geringem Wert sind.

- ✓ *Holen Sie sich frühzeitig Rat, wenn Sie sich nicht sicher sind, ob ein Interessenkonflikt besteht oder dieser Anschein erweckt wird*
- ✓ *Lehnen Sie großzügige Einladungen oder Geschenke im Zweifel ab*

Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Die HAI-Gruppe verpflichtet sich zu einer Geschäftsführung, die den Missbrauch rechtmäßiger Transaktionen zur Verschleierung krimineller Herkunft von Geldern oder deren Verwendung zur Finanzierung krimineller Aktivitäten verhindert.

Melden Sie Ihre Bedenken, wenn Sie Transaktionen oder Aktivitäten wahrnehmen, die Ihnen verdächtig erscheinen

Transparenz und Buchführung

Genauere Buch- und Unterlagenführung helfen uns nicht nur, gesetzliche Anforderungen zu erfüllen, sondern reflektieren auch die geschäftliche Integrität unseres Unternehmens: Zahlungen an Dritte, Geschäftspartner, Kunden etc. dürfen niemals ohne Rechnung erfolgen. Belege sind aufzubewahren, um die Nachvollziehbarkeit vollständig sicherzustellen. Restaurantrechnungen sind im Einklang mit der HAI-Dienstleisterrichtlinie abzurechnen.

- ✓ *Achten Sie stets darauf, Transaktionen richtig abzurechnen (richtige Zuordnung, richtiger Zeitraum, richtiges Konto, richtige Abteilung...)*
- ✓ *Wenn Sie Zahlungen im Auftrag des Unternehmens vornehmen, bewahren Sie Belege und Unterlagen zum Nachweis der rechtmäßigen Transaktion sorgsam auf.*

Einhaltung und Umsetzung der Richtlinien

Wir unterstützen unsere MitarbeiterInnen bei der Einhaltung der im Verhaltenskodex und in der Richtlinie zur Korruptionsbekämpfung von HAI definierten Grundsätze, Werte und Richtlinien. Es liegt im Verantwortungsbereich jedes einzelnen Mitarbeiters und jeder einzelnen Mitarbeiterin, die Werte und Überzeugungen dieses Verhaltenskodex sicherzustellen und die Arbeitsplätze nach diesen Werten zu gestalten. Die HAI-Gruppe leitet darüber hinaus LieferantInnen an, entsprechend diesen Werten zu handeln sowie dies auch an deren GeschäftspartnerInnen zu kommunizieren. Damit sichert die HAI-Gruppe diese Werte und Überzeugungen innerhalb der Wertschöpfungskette grundsätzlich ab.

Alle MitarbeiterInnen und GeschäftspartnerInnen sind ermutigt, auf Umstände hinzuweisen, die auf eine Verletzung von Gesetzen oder internen Richtlinien schließen lassen. Alle diese Umstände können über die unten angegebene E-Mail-Adresse gemeldet werden. Gleichbehandlung aller Beschwerden ist im gesamten Bearbeitungsprozess sichergestellt.

Im Berichtszeitraum 2019 wurden keine Beschwerden eingebracht und keine Verstöße gemeldet.



Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften oder interne Richtlinien können an folgende Adresse gemeldet werden:

ethics@hai-aluminium.com

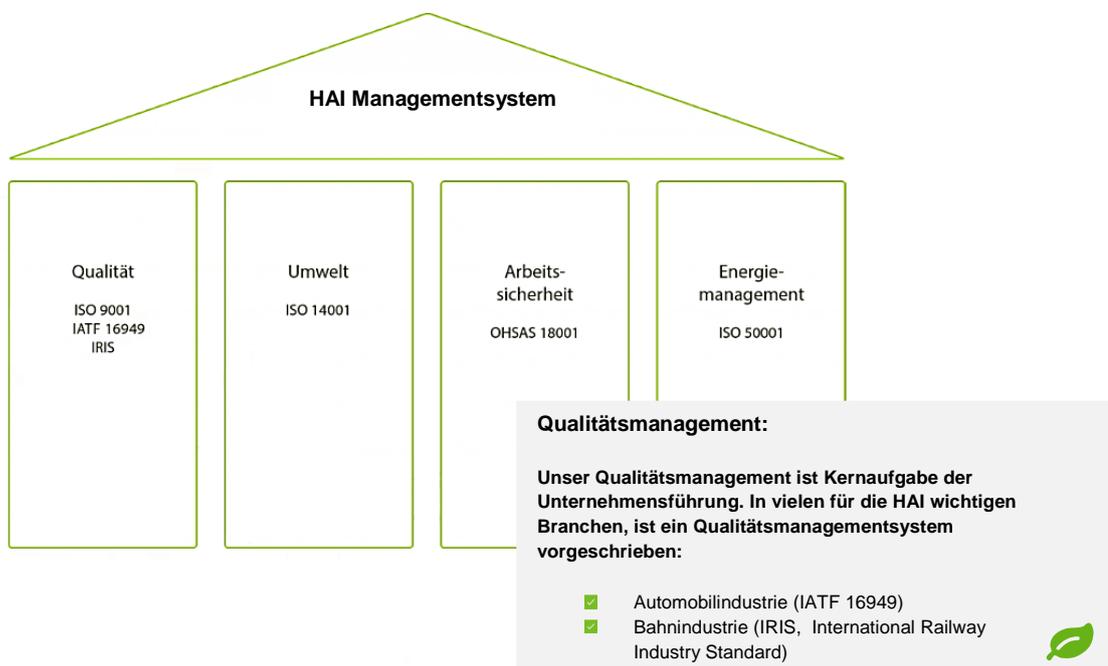
(GRI 419-1, 102-16)

NACHHALTIGE GESCHÄFTSPRAKTIKEN

Managementsystem

Unser Integriertes Managementsystem (kurz IMS) umfasst Methoden und Instrumente zur Einhaltung von Anforderungen aus Bereichen wie der Automobil- und Bahnindustrie, dem Umweltmanagement oder der Arbeitssicherheit. Dies dient in erster Linie

der Leitung und Überwachung vom Gesamtunternehmen HAI. Dank der Nutzung intelligenter Synergien und mittels Bündelung von Ressourcen wird ein schlankeres, effizienteres Management ermöglicht.



GSU – Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz

Hammerer Aluminium Industries ist sich der besonderen Bedeutung des Umweltschutzes, der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz bewusst und trifft Vorkehrungen, um Umweltverschmutzung und jegliche negativen Einflüsse auf das Ökosystem zu verhindern. Ebenso wichtig ist die Minimierung von Risiken, welche für die ArbeitnehmerInnen in Zusammenhang mit allen Aktivitäten bei der Herstellung von

stranggepressten Aluminiumprofilen, der Fertigung von Aluminium oder dem Aluminium-Recycling Prozess entstehen können. Unser Unternehmen ist ständig bemüht, Verbesserungen im Bereich Umweltschutz, Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit zu erzielen und aufzuzeigen. Das erreichen wir durch die Verwendung der besten verfügbaren Technologien, Vermeidung von Umweltverschmutzung und Reduzierung der Risiken für MitarbeiterInnen und andere möglicherweise Betroffene. Dies

betrifft alle Aspekte unserer Hauptaufgabe, der Herstellung von Aluminiumprofilen stranggepresst, Aluminiumprofilen bearbeitet und oberflächenbehandelt, Komponenten aus Aluminium bearbeitet / geschweißt, Aluminium-Verbundprofilen wärmegeklämmt, Produktion von Bolzen und Barren aus wiederverwertetem Aluminium Schrott. Unter Beachtung und Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften verbessern wir unsere Prozesse und Aktivitäten laufend. Unser Ziel ist es, jeder/jedem einzelnen MitarbeiterIn die

eigene, individuelle Verantwortung hinsichtlich Umwelt und Umweltschutz bewusst zu machen. Wir analysieren und bewerten unsere Umweltaspekte und verwenden diese Resultate als Grundlage für unser Umweltprogramm, um Emissionen zu vermeiden und zu reduzieren. In Übereinstimmung mit den Anforderungen der Norm ISO 14001:2015 und OHSAS 18001:2007 ist HAI verpflichtet, das Integrierte Management-System (IMS) für Umwelt, Gesundheit und Sicherheit einzuhalten, zu verbessern und weiterzuentwickeln.

In diesem Zusammenhang verpflichtet sich das Management des Unternehmens, folgendes sicherzustellen:

- ✓ Einhaltung gesetzlicher Umweltauflagen und Umweltschutzvorschriften sowie jener Anforderungen bezüglich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, welche für die Tätigkeit der Organisation relevant sind
- ✓ Vermeidung von Umweltverschmutzung
- ✓ Vermeidung von Verletzungen und Berufskrankheiten
- ✓ Kontinuierliche Verbesserung der Umwelleistung und der Leistungen im Bereich von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz durch die Durchführung einer permanenten Kontrolle dieser Aspekte
- ✓ Laufende Beurteilung der Umwelleistung und der Leistungen im Bereich der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz anhand festgelegter Ziele und Zielvorgaben
- ✓ Die Gewährleistung eines Arbeitsumfeldes, welches die Gesundheit der MitarbeiterInnen schützt, ihr Wohlstandsniveau erhöht und sie mit Stolz darüber erfüllt, für dieses Unternehmen zu arbeiten.

Die Umweltpolitik stützt sich auf die Erreichung der folgenden strategischen Ziele:

- ✓ KundInnenorientierung hinsichtlich umweltrelevanter Aspekte durch Übertreffen der KundInnenenerwartungen
- ✓ Ausführung des Geschäftes mit Genauigkeit, Ehrlichkeit, Integrität und Respekt gegenüber allen Beteiligten
- ✓ Identifizierung, Beurteilung, Steuerung und Verbesserung jener Aspekte unserer Aktivitäten, welche einen Einfluss auf Umwelt und MitarbeiterInnen ausüben
- ✓ Schutz der natürlichen Ressourcen und effizienter Energieverbrauch
- ✓ Keine Arbeitsunfälle, keine Berufskrankheiten
- ✓ Handeln im Wohle der Gemeinschaft, Unterstützung unserer Lieferanten und Subunternehmer, die Prinzipien des Umwelt- und MitarbeiterInnenschutzes aufzugreifen und Programme zu
- ✓ entwickeln, die diese Grundsätze unterstützen

Unser Ziel ist die Steuerung umweltrelevanter Themen und die Optimierung der damit verbundenen Aspekte. Nachhaltigkeitsgrundsätze fungieren als Konzept zur Koordinierung aller Maßnahmen in Verbindung mit der Vermeidung von Umweltverschmutzung

und der Verantwortung für künftige Generationen. Damit bilden sie die Basis für alle damit verbundenen Aktivitäten, inklusive der darauf bezogenen Öffentlichkeitsarbeit. Diese erklärte Policy wurde an alle MitarbeiterInnen innerhalb der Organisation kommuniziert und steht der Öffentlichkeit zur Verfügung.

(GRI 102-11)

NACHHALTIGE PROZESSE - KVP

Innovativ und effizient

Tiefgreifende ökonomische und gesellschaftspolitische Veränderungen stellen uns vor Herausforderungen und bringen gleichzeitig enormes Potenzial mit sich. Unter dem Begriff Industrie 4.0 eröffnen sich eine Vielzahl an Chancen für Innovation und Optimierung durch digitale Technik und Automatisierung

Gleichzeitig schafft es der Nachhaltigkeitsgedanke in einer breiten Öffentlichkeit Fuß zu fassen. Die bietet einerseits Chancen für die (Weiter-) Entwicklung innovativer Produkte, beispielsweise auf dem Feld der Mobilität, bringt zum anderen neue Anforderungen an die Prozesse von Unternehmen, insbesondere in den Bereichen Ökologie und schonendem Umgang mit Ressourcen, mit sich.

HAI begegnet diesen Herausforderungen und Chancen durch erstklassige Lösungen den Anspruch auf Leadership in diesem Bereich zu behaupten. Optimierung und Innovation sind die Schlüsselbegriffe dieser Maxime. Dies gilt sowohl für die Abläufe, als auch für die Produkte im Unternehmen und schließt selbstverständlich die verwendeten Rohstoffe mit ein.

KVP (kontinuierlicher Verbesserungsprozess) ist bei HAI als wirkungsvollstes Werkzeug ständiger Optimierung bereits seit Jahren etabliert und ist selbstverständlicher Bestandteil der Prozesse.

Das bedeutet für uns:

KVP ist Standardisierung

Wir arbeiten täglich an uns selbst und unseren Prozessen. So ist es uns möglich,

standardisierte Verfahrensweisen zu entwickeln. Das schafft die nötige Flexibilität für individuelle KundInnenwünsche. Wir erzielen damit aber auch Transparenz hinsichtlich produktionsspezifischer Abweichungen.

KVP ist Selbstdisziplin

Wir schaffen nachhaltige Stabilität, indem wir Ursachenforschung betreiben. Darauf aufbauend entwickeln wir Lösungen. Eine wertschätzende Diskussionskultur forciert dabei den wertvollen Erkenntnisgewinn.

KVP ist Teamgeist

Wir fördern den Team-Spirit. Nur zusammen können wir erfolgreich sein. Unser KVP-Netzwerk gibt uns und damit auch dem Unternehmen Stabilität.

Diesem Gedanken folgend ist das permanente Streben nach Verbesserungen für jede/jeden einzelne(n) MitarbeiterIn, für die Führung und die Eigentümer von HAI zu einem fixen Bestandteil der Unternehmenskultur und somit auch unseres Arbeitsalltags geworden. Durch die Vorschläge unserer MitarbeiterInnen werden Arbeitsplätze attraktiver, Abläufe effizienter und sicherer. Dies gilt nicht nur für unsere Unternehmen, sondern auch für unsere KundInnen und PartnerInnen.

In diesem kontinuierlichen Verbesserungsprozess wird jede/jeder MitarbeiterIn als kompetenter Gestalter seiner Tätigkeit betrachtet. Potenziale werden erkannt und gefördert, aber auch belohnt. Engagierte und zufriedene MitarbeiterInnen, deren Herz für HAI schlägt, sind ein Ergebnis, das uns alle voller Überzeugung diesen Prozess vorantreiben lässt – ganz nach dem Motto:

„Wer aufhört besser zu werden, hört auf gut zu sein.“

(GRI 102-43)

TEIL III: NACHHALTIGKEIT BEI HAI

Wir fühlen uns unserer Verantwortung zur Einhaltung eines umfassenden Umweltschutzes verpflichtet. Entsprechend unserer Vision ist die durchgängige Wertschöpfungskette für die HAI-Gruppe jenes Instrument, welches uns hilft, umfassende Umweltstandards während des gesamten Produktionsprozesses durchzusetzen und weiterzuentwickeln. Dazu wurden Umweltpolitiken für die Standorte der HAI-Gruppe entwickelt, die umfassend zu beachten sind.

GRI (MA – ökologisch, 103-2)

MATERIALIEN

Strategischer Metalleinkauf

Der strategische Metalleinkauf erfolgt für die gesamte Gruppe zentral an unserem Hauptsitz in Ranshofen.

In unserer Gießerei werden Aluminiumlegierungen für die verschiedensten Anforderungen unserer

KundInnen hergestellt. Einsatzmaterialien aus Metall werden von rund 110 LieferantInnen bezogen. Die verschiedenen Werkstoffe entwickeln wir beständig weiter, um unseren KundInnen auch in Zukunft Produkte und Lösungen auf höchstem Niveau bieten zu können.

Im Geschäftsjahr 2019 wurden ungefähr **86.391** Tonnen Metall für die werkseigene Produktion bei HAI Casting verarbeitet.

Diese Gesamtmenge setzt sich wie folgt zusammen:

- ✓ 69,285 Tonnen Schrotte
- ✓ 16,196 Tonnen Primärmetall
- ✓ 910 Tonnen Legierungselemente (in erster Linie Magnesium, Mangan, Silizium und Zink)

Im Geschäftsjahr 2019 wurden ungefähr **127.636** Tonnen Metall für die werkseigene Produktion bei Sântana Casting verarbeitet.

Diese Gesamtmenge setzt sich wie folgt zusammen:

- ✓ 79,191 Tonnen Schrotte
- ✓ 15,710 Tonnen Primärmetall
- ✓ 1,035 Tonnen Legierungselemente (in erster Linie Magnesium, Mangan, Silizium und Zink)
- ✓ 15,247 Tonnen Masseln
- ✓ 16,452 Tonnen Krätze

(GRI 301-1)

Recycling und Einsatz von Schrotten

HAI setzt bei der Herstellung der Aluminiumlegierungen auf einen möglichst hohen Recyclinganteil und ist bestrebt, den Einsatz von Primäraluminium so weit wie möglich zu reduzieren.

Aluminium besitzt hervorragende Recyclingeigenschaften und kann ohne Qualitätsverluste eingeschmolzen und wieder verarbeitet werden. Für das im Recyclingprozess hergestellte Sekundäraluminium müssen lediglich fünf Prozent der für die Herstellung von Primäraluminium eingesetzten Energie aufgewendet werden. Somit ist der von HAI durchgeführte Recyclingprozess nicht nur wirtschaftlich attraktiv, sondern nimmt zudem positiven Einfluss auf die Energie- und CO₂-Bilanz des Unternehmens.

Ungefähr 80 Prozent des in unserer Gießerei verwendeten Aluminiums und der Aluminiumlegierungen ist Schrott, der von unserem Casting-Standort in Ranshofen stammt. Auch das am Casting-Standort Sântana verwendete Material besteht zu

über 60 Prozent aus Schrott. Dies umfasst den ganzen prozessbedingten Schrott aus der Gießerei und dem Presswerk am Standort Ranshofen, Schrott aus Weiterverarbeitung und Handel sowie recycelten Schrott von Kunden.

Für die Aufbereitung von Schrotten stehen ein Shredder mit anschließender Trennung von Aluminium und Fremdstoffen sowie eine Schrottschere zur Verfügung.

Die beim Schmelzprozess anfallende Krätze enthält noch ca. 64 % Aluminium. Dieses wird in speziellen Öfen, entweder in unserem Werk in Rumänien oder in einem externen Umschmelzwerk, vom nichtmetallischen Anteil getrennt und größtenteils in flüssiger Form wieder der Produktion zugeführt. Im Berichtsjahr 2019 belief sich der aktuelle Krätzeinsatz an unserem Casting-Standort in Sântana auf knapp 13 %.

In unseren Casting-Werken verwendete Materialien:

Ranshofen Cast, AT

- ✓ Aktuell durchschnittlicher Schrotteinsatz: 80,2 %
- ✓ Aktuell durchschnittlicher Primärmetalleinsatz: 18,7 %
- ✓ Aktuell durchschnittlicher Einsatz von Legiermetallen: 1,1 %

Sântana Cast, RO

- ✓ Aktuell durchschnittlicher Schrotteinsatz: 62 %
- ✓ Aktuell durchschnittlicher Primärmetalleinsatz: 12,3 %
- ✓ Aktuell durchschnittlicher Einsatz von Legiermetallen: 0,8 %
- ✓ Aktuell durchschnittlicher Masseleinsatz: 11,9 %
- ✓ Aktuell durchschnittlicher Krätzeinsatz: 12,9 %

(GRI 301-2)

ENERGIE

Nachhaltiges Energiemanagement

HAI betrachtet den nachhaltigen Umgang mit dem hohen Energiebedarf eines Unternehmens der Aluminiumbranche als Aufgabe hoher Priorität.

Prozesse und Abläufe unterliegen bei Hammerer Aluminium Industries ständiger

Effizienzsteigerung im Umgang mit Ressourcen und innovativer Verbesserungen für Klimaschutz und ökologischer Verträglichkeit. In Bezug auf Energieeinsatz und Energieverbrauch bedeutet dies:

- ✓ Reduktion von Stromverbrauch durch verbesserten Wirkungsgrad der Ventilatorantriebe, sowie Austausch der Beleuchtung gegen LED Lampen
- ✓ Reduktion von Gasverbrauch durch Ersatz von Kaltluftbrennern durch Rekuperativbrenner
- ✓ Wärmerückgewinnung an der Kompressorstation
- ✓ Abgaswärmerückgewinnung am Ofen der 20 MN Presse
- ✓ Reduktion Dieselverbrauch durch regelmäßigen Ersatz von Altfahrzeugen
- ✓ Chargiermaschine Ofen 13 (kürzere Türöffnungszeiten)
- ✓ Elektromagnetischer Rührer für einen verbesserten Wärmeübergang
- ✓ Installation einer PV-Anlage (Leistung 1MW)

(GRI 302-4)

Ziele zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen

Ranshofen, AT

Hammerer Aluminium Industries setzt sich ehrgeizige Ziele für die künftige Reduzierung von klimaschädlichen Treibhausgasen.

Die angepeilte jährliche Senkung des Energieverbrauchs um 0,6 % des Vorjahresverbrauchs soll durch ein Bündel an Maßnahmen erreicht werden:

Die Erneuerung des Fuhrparks verspricht eine Einsparung von 4.000 l Diesel pro Jahr. Dies entspricht einer jährlichen Reduktion der CO₂-Emissionen um 10.600

kg. Der Einsatz einer neuen Chargiermaschine für einen der Öfen in der Gießerei erzielt eine Einsparung von 0,9 kg CO₂ je Tonne Materialeinsatz. Dies entspricht einer Einsparung von 43.200 kg CO₂ pro Jahr.

An Projekten zur Exploration von weiteren Einsparungspotenzialen wird fortlaufend gearbeitet. Damit ist der Anspruch verbunden, die Messlatte der bestehenden Zielsetzungen in den kommenden Jahren höher zu legen

Sântana, RO

An unserem HAI-Standort in Sântana war das Ziel für das Jahr 2019, den Dieselverbrauch pro produzierter Tonne

um 1 % zu senken. Diese Maßnahme wird eine jährliche Reduzierung der CO₂-Emissionen um 5.228 kg ermöglichen. Bei

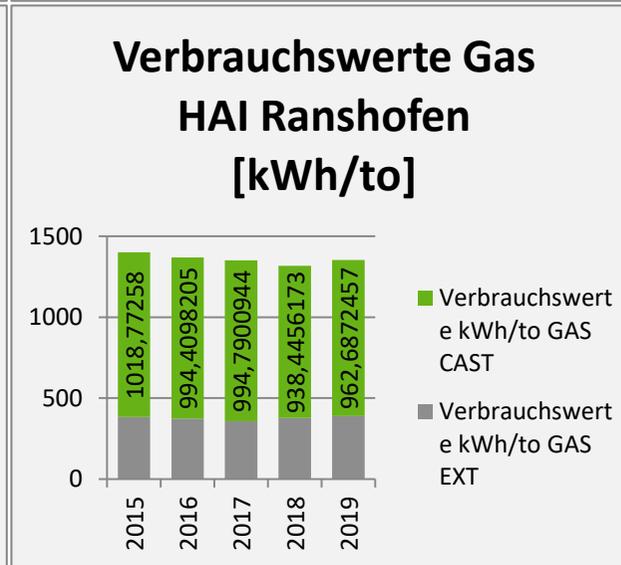
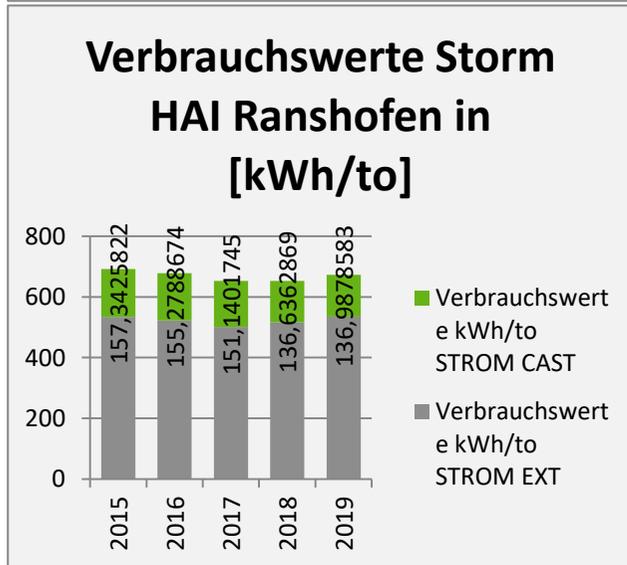
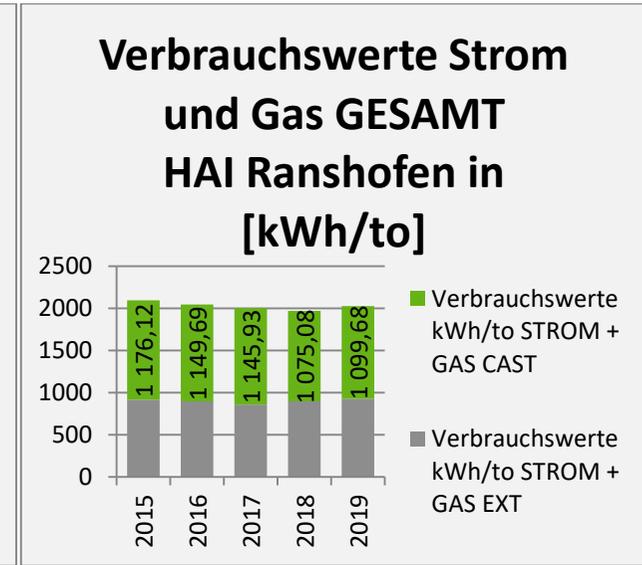
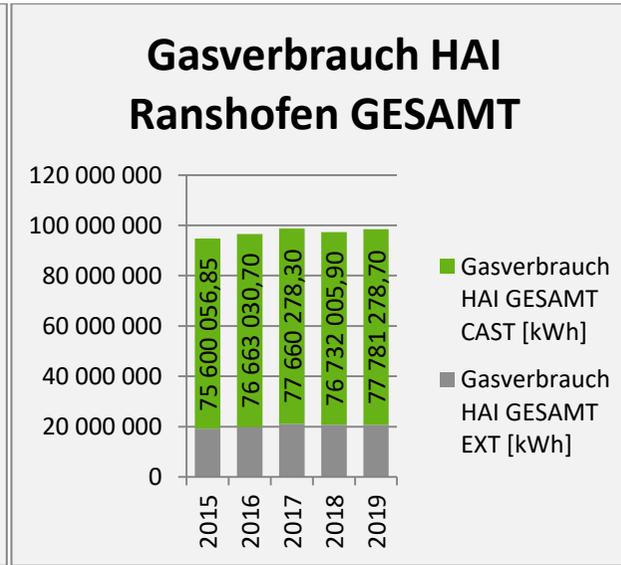
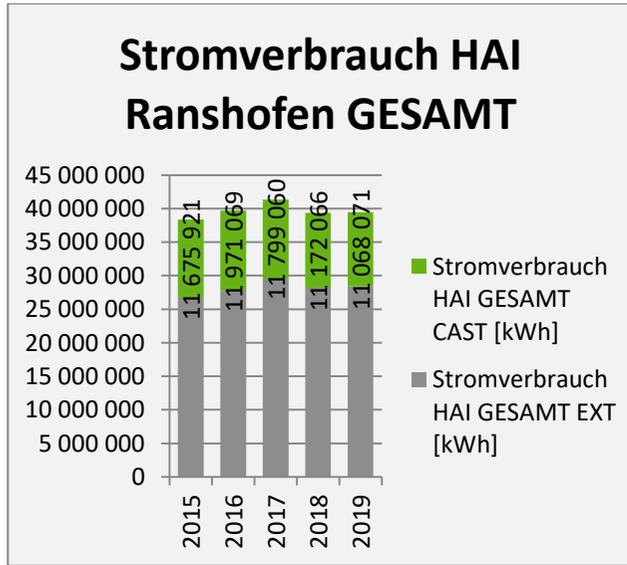
HAI in Sântana werden auch Maßnahmen zur Erstellung und Umsetzung eines

neuen Energieeffizienzplans für 2020 ergriffen.

Soest, DE

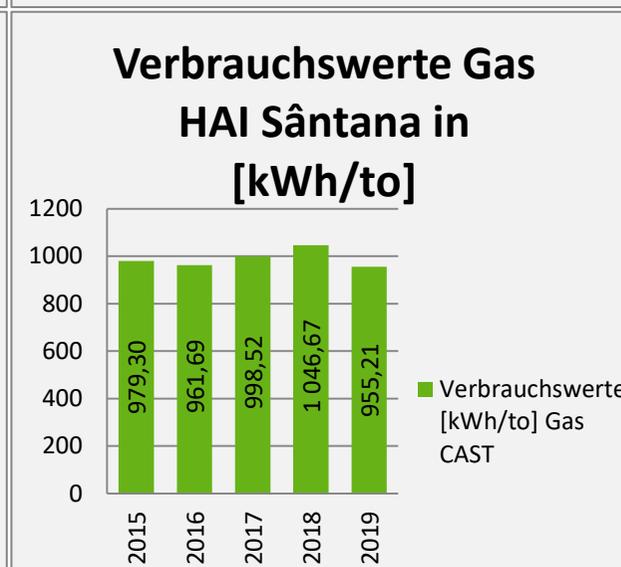
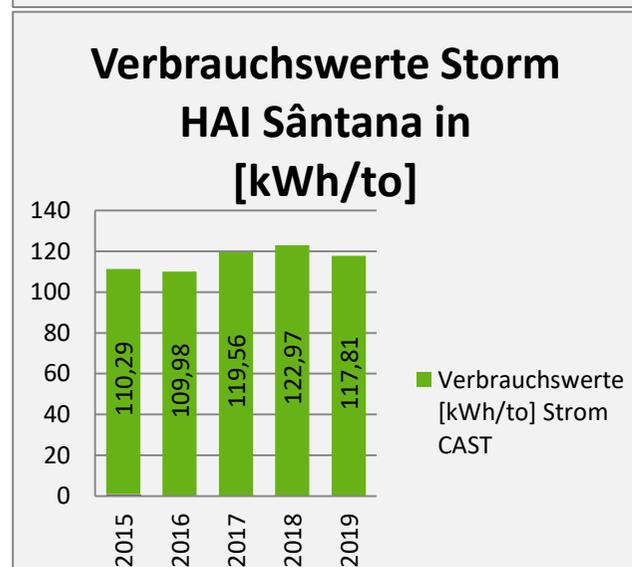
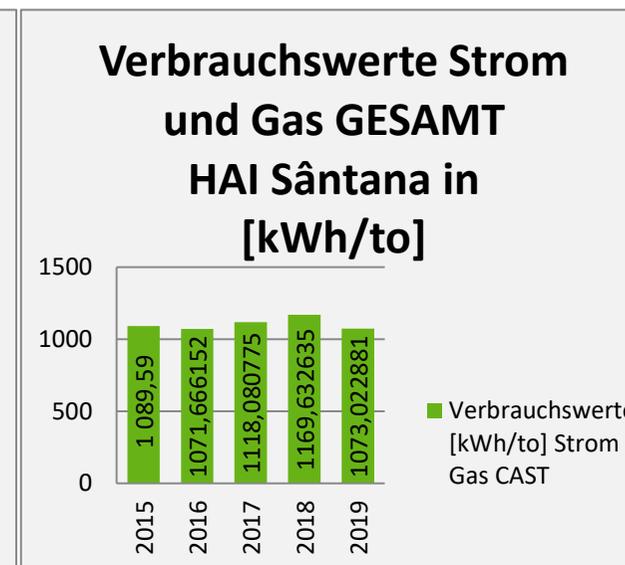
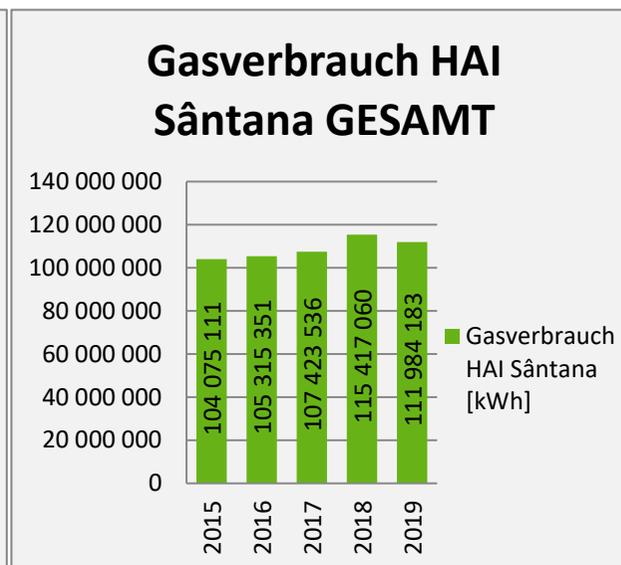
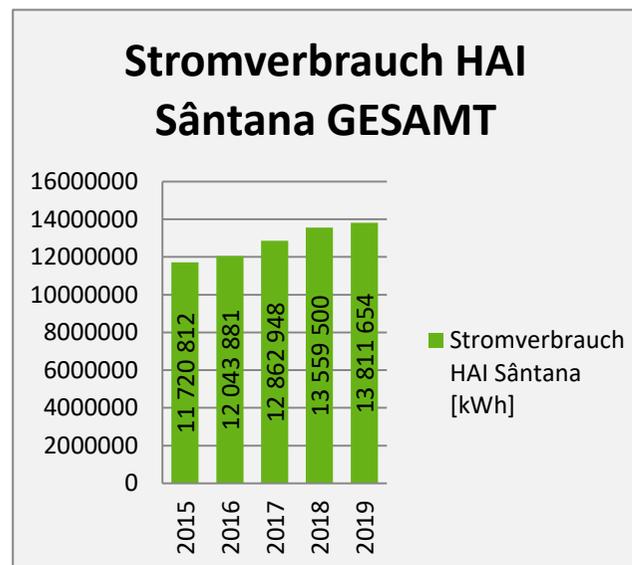
An unserem HAI-Standort in Soest werden Schritte unternommen, um die THG-Emissionen zu reduzieren. Unter anderem dadurch, dass seit 2018 die Beleuchtung durch effizientere LED-Leuchten ersetzt wird. Diese Maßnahme soll Ende nächsten Jahres abgeschlossen sein. Darüber hinaus gab es 2019 eine Neuerung in Richtung eines effizienteren Energieverbrauchs; es wurde eine neue Bolzenerwärmungsanlage in der Produktion eingeführt. Dadurch lassen sich die CO₂-Emissionen in Zukunft um 30,8 kg pro produzierter Tonne reduzieren.

(GRI 305-5)



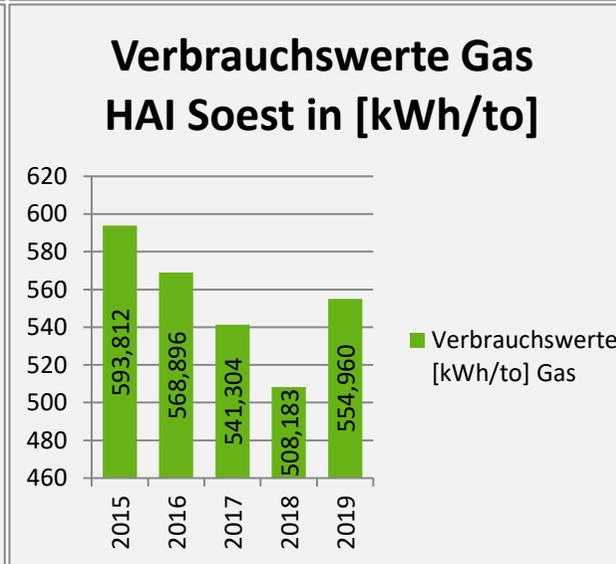
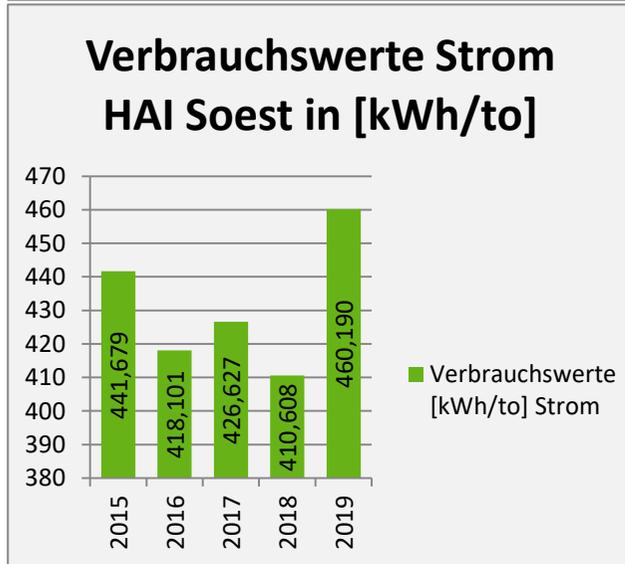
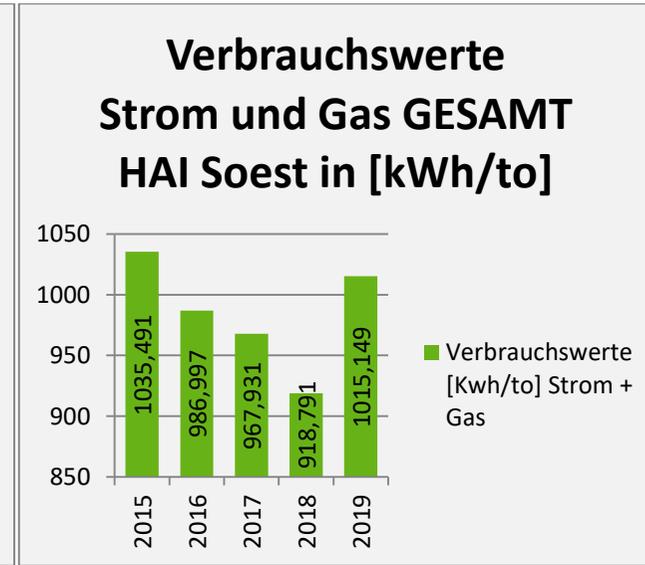
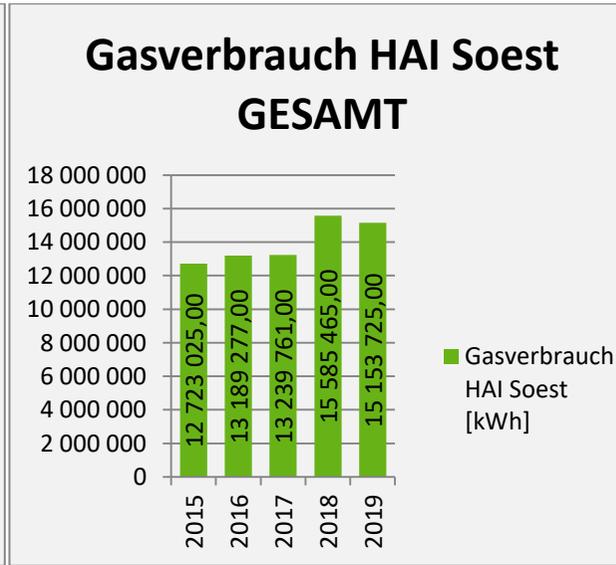
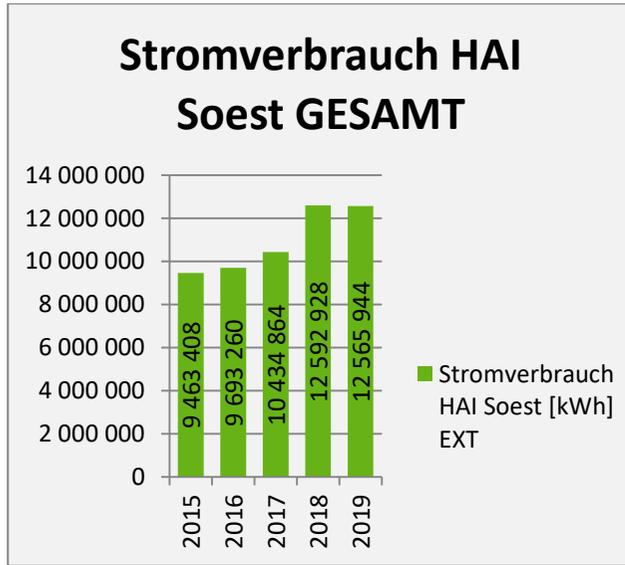
ENERGIE – Sântana, RO

(GRI 302-1)



ENERGIE – Soest, DE

(GRI 302-1)

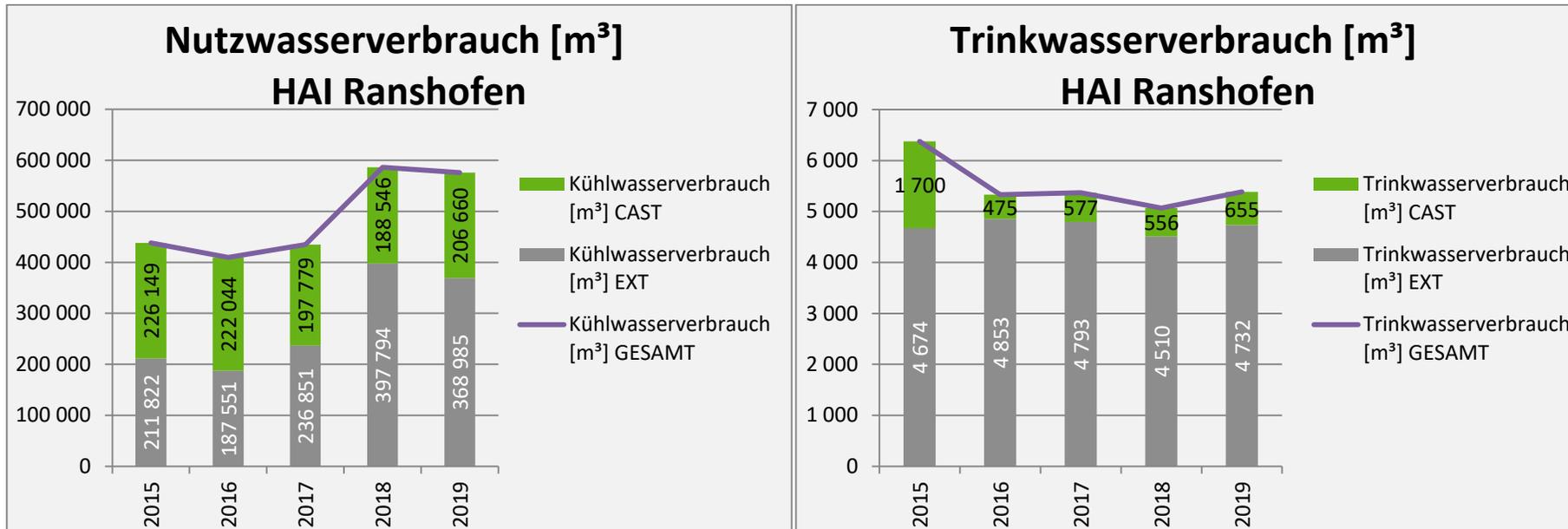


WASSER UND ABWÄSSER

Auch an einem Standort in einem wasserreichen Land wie Österreich ist der verantwortungsvolle Umgang mit dem knappen Gut Wasser ein Kernaspekt von nachhaltigem Wirtschaften. Hammerer Aluminium Industries führt mittels einer Rückkühlstation 80 % des Kühlwassers der Gießerei wieder dem Kreislauf zu und reduziert so massiv den Verbrauch von frischem Trinkwasser.

WASSER UND ABWÄSSER – Ranshofen, AT

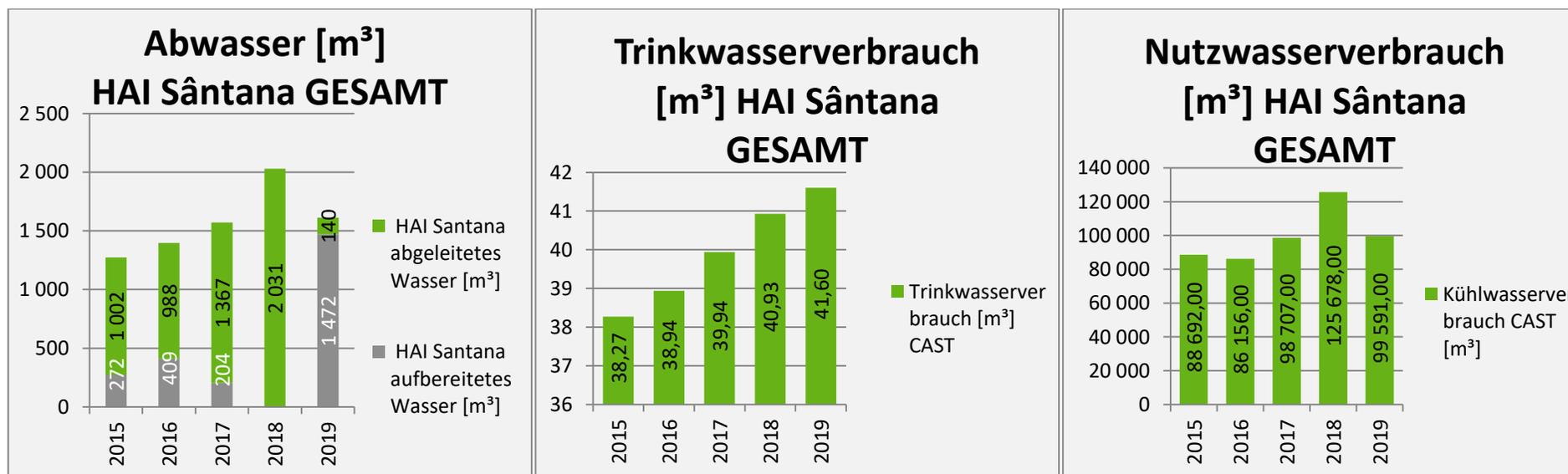
GRI (303-4, 303-5)



HINWEIS: HAI verursacht keine direkten Wasseremissionen; Indirekteinleitung gemäß Indirekteinleiterverordnung.

WASSER UND ABWÄSSER – Sântana, RO

GRI (303-4, 303-5)

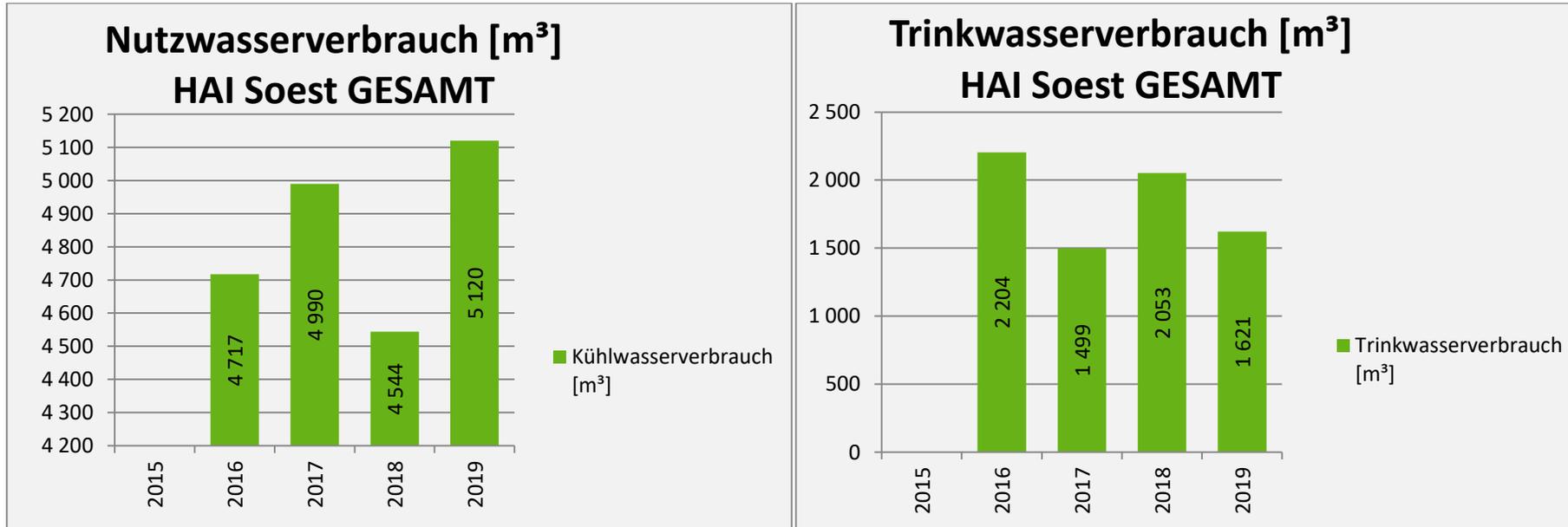


ANMERKUNG ZU ABWASSER:

- Für den Fall, dass die Wasseraufbereitungsanlage nicht funktioniert, wird das Abwasser abgeleitet und zum städtischen Wasserwerk verbracht.
- Im Jahr 2018 gab es kein aufbereitetes Wasser, weil die Wasseraufbereitungsanlage außer Betrieb war.

WASSER UND ABWÄSSER – Soest, DE

GRI (303-4, 303-5)



EMISSIONEN

HAI erfasst die Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) entlang der Wertschöpfungskette. Dabei werden folgende Emissionsbereiche unterschieden:



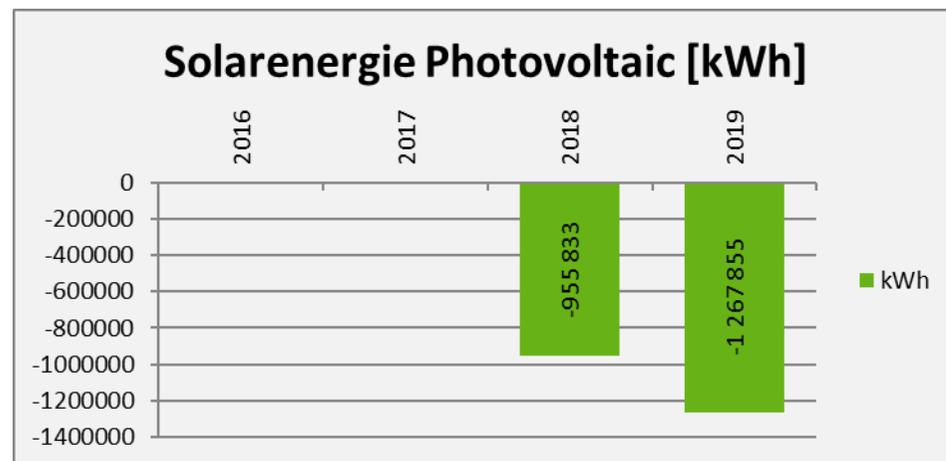
Scope 1 bezieht sich auf die direkten Emissionen aus Quellen an den Standorten von HAI. Dazu zählen beispielsweise unsere eigenen Fertigungsanlagen sowie unser Fuhrpark.

Scope 2 umfasst die indirekten energiebedingten THG-Emissionen. Diese entstehen aus der Erzeugung von zugekauftem Strom, den wir an unseren Standorten verbrauchen.

Ranshofen, AT – Energie aus Photovoltaik

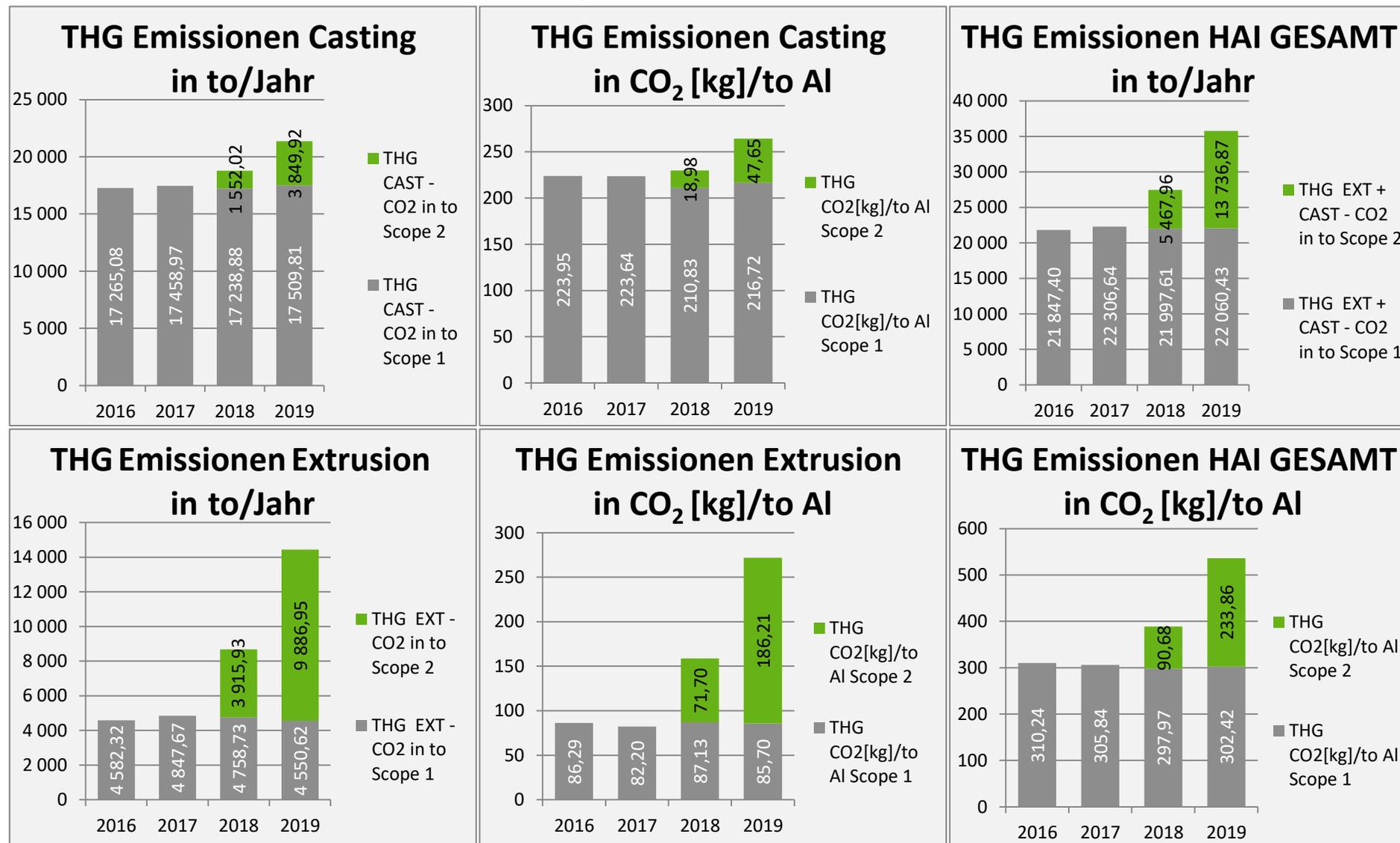
(GRI 305-5)

Solarenergie aus unseren Photovoltaikanlagen wird als negativer Verbrauch in [kWh] angegeben. Bei den THG-Emissionen bedeutet dies eine Emissionsreduktion in unserem Scope 2 im Jahr 2018 um **132 784, 30 CO₂ [kg]** und im Folgejahr 2019 um **441 010, 68 CO₂ [kg]**. Diese Zahlen sind in unserem weiteren Bericht zu THG-Emissionen bereits berücksichtigt.



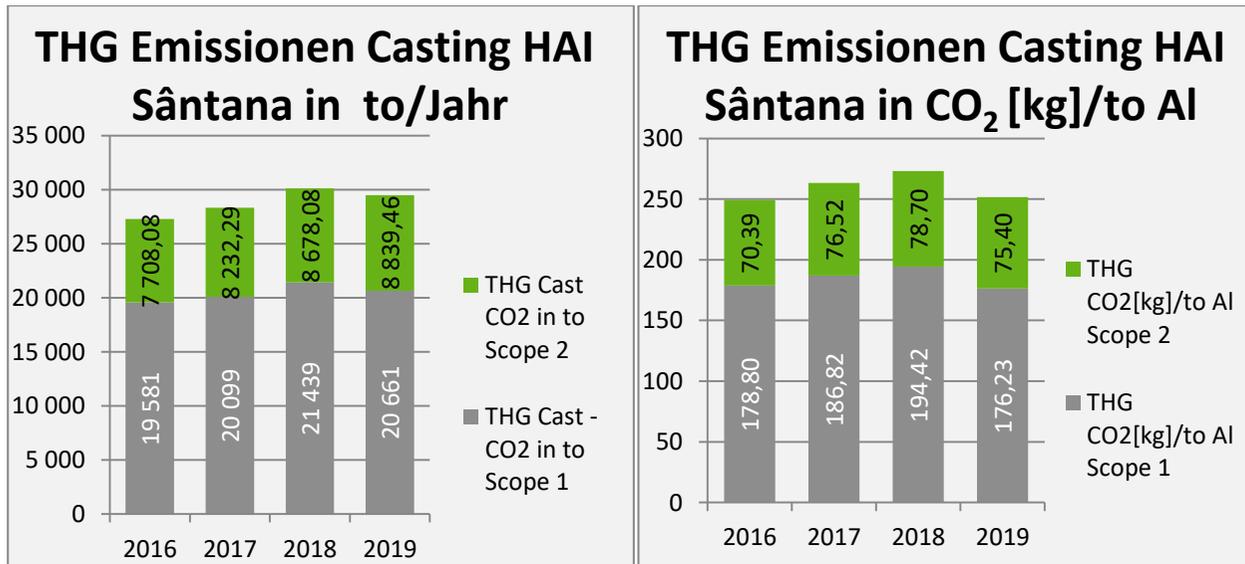
TREIBHAUSGASEMISSIONEN – Ranshofen, AT

(GRI 305-1, 305-2)



TREIBHAUSGASEMISSIONEN – Sântana, RO

(GRI 305-1, 305-2)

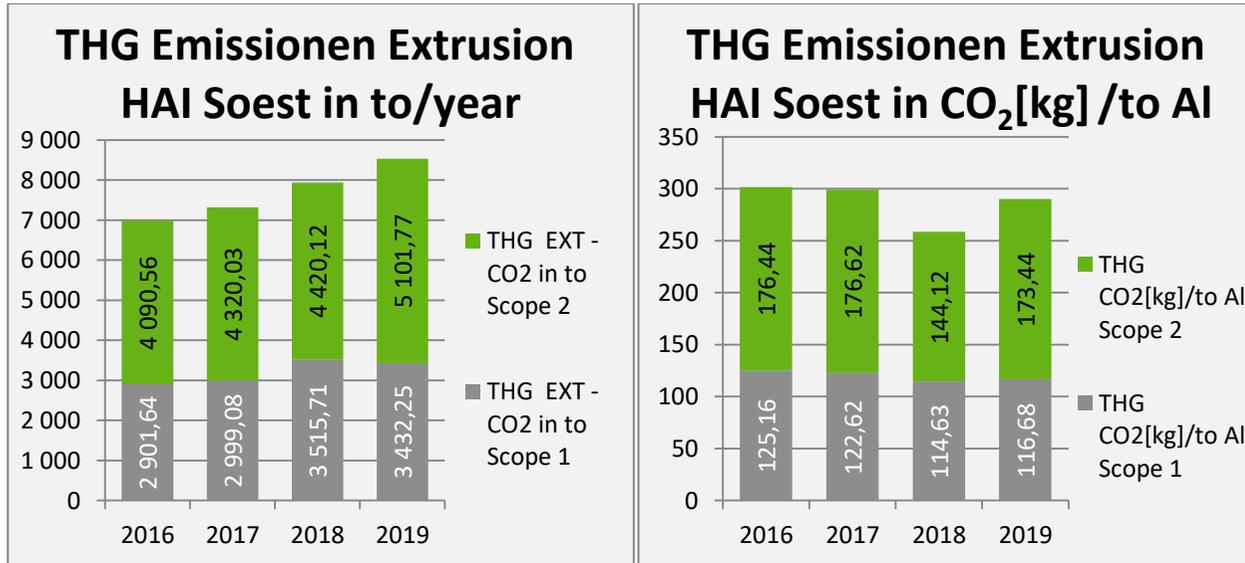


ANMERKUNG ZU TREIBHAUSGASEMISSIONEN:

- Der im Vergleich zu 2018 niedrigere Wert der erzeugten CO₂-Emissionen (in Scope 1) für 2019 ist auf den Otto-Junker-Aluminiumschmelzofen mit Induktion mit einer Schmelzleistung von > 5,2 t/h und einem Energieverbrauch von <50 kW/h zurückzuführen.

TREIBHAUSGASEMISSIONEN – Soest, DE

(GRI 305-1, 305-2)



ABFALL

Ein sorgfältiger und verantwortungsvoller Umgang mit Abfällen entspricht nicht nur den Richtlinien des Abfallwirtschaftsgesetzes von 2002, sondern ist darüber hinaus selbstverständliches Element einer nachhaltigen Firmenpolitik in ihrer Gesamtheit. Dies beinhaltet vor allem die nötigen Maßnahmen um Abfälle einer Wiederverwendung oder einer alternativen Verwertung, beispielsweise der thermischen Verwertung, zuführen zu können. Gefährliche Abfälle wie Altöl, Filterstaub oder Laugen werden dabei selbstverständlich mit besonderer Sorgfalt behandelt.

ABFALL – Ranshofen, AT

(GRI 306-2)

HAI Ranshofen, AT - CAST		
Anfallende Abfälle	Menge (kg)	Prozent %
Gesamtabfall	302 908,00	100,0
Nicht gefährlicher Abfall	163 404,00	53,9
davon zur Verwertung übergeben	163 404,00	100,0
davon zur Beseitigung übergeben	0,00	0,0
Gefährlicher Abfall	139 504,00	46,1
davon zur Verwertung übergeben	139 504,00	100,0
davon zur Beseitigung übergeben	0,00	0,00
HAI Ranshofen, AT - EXT		
Anfallende Abfälle	Menge (kg)	Prozent %
Gesamtabfall	642 865,00	100,0
Nicht gefährlicher Abfall	144 489,00	22,5
davon zur Verwertung übergeben	144 489,00	100,0
davon zur Beseitigung übergeben	0,00	0,0
Gefährlicher Abfall	498 376,00	77,5
davon zur Verwertung übergeben	498 376,00	100,0
davon zur Beseitigung übergeben	0,00	0,0

ABFALL – Sântana, RO

(GRI 306-2)

HAI Sântana, RO - CAST		
Anfallende Abfälle	Menge (kg)	Prozent %
Gesamtabfall	13 277 340,00	100,0
Nicht gefährlicher Abfall	422 210,00	3,2
davon zur Verwertung übergeben	112 740,00	26,7
davon zur Beseitigung übergeben	309 470,00	73,3
Gefährlicher Abfall	12 855 130,00	96,8
davon zur Verwertung übergeben	12 547 110,00	97,6
davon zur Beseitigung übergeben	308 020,00	2,4

ANMERKUNG: Den größten Anteil am erzeugten Abfall hat die Salzschlacke (12.543.000 kg - EWC 10 03 08*), die wiederverwertet wird.

ABFALL – Soest, DE

(GRI 306-2)

HAI Soest, DE - EXT		
Anfallende Abfälle	Menge (kg)	Prozent %
Gesamtabfall	1 256 000,00	100,0
Nicht gefährlicher Abfall	446 000,00	35,5
davon zur Verwertung übergeben	446 000,00	100,0
davon zur Beseitigung übergeben	0,00	0,0
Gefährlicher Abfall	810 000,00	64,5
davon zur Verwertung übergeben	810 000,00	100,0
davon zur Beseitigung übergeben	0,00	0,0

Austritt schädlicher Substanzen

Unser Ziel ist es, die Austritte und Freisetzung schädlicher Substanzen gänzlich zu vermeiden und damit die Gefährdung von Mensch und Umwelt auszuschließen. Im Falle eines Austritts von schädlichen Substanzen werden umgehend nach Feststellung die dafür zuständigen Behörden informiert und entsprechende Maßnahmen ergriffen.

In unserer Gießerei in Sântana ist das höchstmögliche Verschmutzungsrisiko das Bersten des Dieseltanks. Die Folge wäre, dass Regenwasser zusammen mit dem Brennstoff durch den Ölabscheider strömen und in den Abwasserkanal gelangen würde.

Bei der jährlichen Überprüfung der ökologischen Aspekte wurde das Risiko bewertet und auf Grund der spezifischen Sicherheitselemente, die in der Tankkonstruktion verbaut sind, als geringfügig eingestuft.

Einhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen

Es wurden im Berichtsjahr 2019 weder Bußgelder noch nicht-monetäre Sanktionen aufgrund der Nichteinhaltung von Umweltgesetzen oder -verordnungen verhängt.

Es gab im Berichtsjahr 2019 keine erhebliche Freisetzung von Stoffen.

Im Berichtsjahr 2019 traten keine Freisetzungen oder Leckagen auf.

(GRI 306-3)

(GRI 307-1)

TEIL IV: UNSERE MITARBEITER/INNEN

Motivierte und gut ausgebildete MitarbeiterInnen sind ein entscheidender Faktor für nachhaltigen Unternehmenserfolg. Die gezielte Förderung von MitarbeiterInnen erhöht ihre Motivation und Leistungsbereitschaft. Sie schafft zudem Zukunftsperspektiven für die MitarbeiterInnen selbst, um im Berufsleben konkurrenzfähig zu bleiben. Die Fähigkeiten und Kompetenzen der Arbeitskräfte gewinnen im Zeitalter der digitalen Revolution immer größere Bedeutung. Schnelle Wissensaufnahme und der nachhaltige Wissenstransfer stellen enorme Wettbewerbsvorteile, sowohl aus persönlicher als auch aus unternehmerischer Sicht, dar.

(GRI 103-1)

Industry 4.0

Gerade in Zeiten von Industrie 4.0 und der Ära der Digitalisierung ist lebenslanges Lernen nicht nur ein Schlagwort, sondern der Schlüssel zum Erfolg. Mit einer E-Learning-Plattform haben wir deshalb ein unternehmensweites Werkzeug eingeführt, das alle MitarbeiterInnen im Rahmen ihrer Aus- und Weiterbildung bestmöglich unterstützt.

GRUNDSÄTZE

Unsere Personalstrategie ist darauf ausgerichtet, den zukünftigen Personalbedarf sowohl qualitativ als auch quantitativ abzudecken. Sie orientiert sich an den von der Geschäftsführung verabschiedeten Unternehmenszielen. Im Personalbereich sind dazu Richtlinien und Instrumente implementiert. Diese umfassen bewährte Prozesse für die Rekrutierung, die Einführungsphase, die Weiterbildung, die Personalentwicklung und die Nachfolgeplanung von MitarbeiterInnen.

Der Leiter Personal der HAI Gruppe berichtet an den CEO. Die Vertretung der Arbeitnehmeragenden obliegt den Betriebsräten an den jeweiligen Standorten. Dieser ist mit zwei VertreterInnen im Aufsichtsrat der HAI vertreten.

“Ob ein Unternehmen erfolgreich ist, kommt am Ende immer auf die Menschen und das Team an”

Rob van Gils, CEO

Hammerer Aluminium Industries

HAI hält sich durchgängig an die Mindestmitteilungsfristen von betrieblichen Veränderungen, die in den jeweiligen Ländern geltenden Gesetze und Verordnungen sowie die in den jeweiligen Ländern geltenden vereinbarten Bestimmungen. Im Berichtszeitraum gab es keine signifikanten Änderungen, die MitarbeiterInnen erheblich betreffen und einer Meldung bedurft hätten.

Im Berichtszeitraum gab es keine signifikanten Änderungen, die MitarbeiterInnen erheblich betreffen und einer Meldung bedurft hätten.

(GRI 103-2, 404-3, 402-1)

Mit der vorhandenen Personalstrategie tragen wir zur Steigerung unserer Wettbewerbsfähigkeit bei. Die drei Prioritätsthemen der Strategie lauten:

- ✓ **Talent Management:** Identifizierung und Entwicklung der internen Talente, um die langfristigen Bedarfe intern zu besetzen
- ✓ **Recruiting** (Finden und Binden der richtigen MitarbeiterInnen): Nutzung innovativer Recruitingkanäle zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und Etablierung eines Onboardings zur Integration der neuen MitarbeiterInnen.
- ✓ **Effektive HR Prozesse:** Steigerung des Servicegrads und der Effizienz im HR-Bereich durch die Implementierung von digitalen Prozessen.

(GRI 404-2)

Als Basis für die Zusammenarbeit bei HAI haben wir uns drei Unternehmenswerten verpflichtet: Dynamik, Vertrauen, Chancenreichtum. Wir fördern eine Führungs- und Zusammenarbeitskultur im Sinne dieser Werte und unseres HAI-CoC bzw. der gültigen Vereinbarungen.

Das bestehende Führungskräfte-Training „HAI-Academy“ wird regelmäßig evaluiert und an die geänderten Anforderungen angepasst. In dieser „HAI-Academy“ werden alle Führungskräfte gemäß unserer Führungs- und Zusammenarbeitskultur ausgebildet. Über die E-Learning Plattform bieten wir neben den bestehenden Präsenztrainings auch online Seminare an. Zudem haben wir über das System die Möglichkeit, Änderungen in bestehenden Richtlinien,

den Mitarbeitern zeitnah zur Verfügung zu stellen.

Zahlreiche Maßnahmen tragen zur Positionierung als attraktiver Arbeitgeber in den jeweiligen Regionen bei. Das Angebot an Social-Benefits wurde signifikant erweitert und wird jedes Jahr überprüft. In Ranshofen haben wir die Kinderbetreuung in den Sommerferien auch 2019 angeboten. In Soest engagieren sich die Lehrlinge jedes Jahr im Rahmen eines „Social Days“ und helfen ehrenamtlich bei unterschiedlichen Einrichtungen. In Rumänien unterstützen wir seit Jahren ein Waisenhaus in der Region und bieten den Kindern mittlerweile auch die Möglichkeit einer Ausbildung an.

(GRI 103-2, 103-3)

BESCHÄFTIGUNG

HAI Ranshofen, AT

Im Geschäftsjahr 2019 beschäftigte HAI am Standort Ranshofen durchschnittlich 635 (2018: 625) MitarbeiterInnen. Zum Jahresende waren 651 MitarbeiterInnen beschäftigt (2018: 617) (Stichtag 31.12./ Köpfe). Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Mitarbeiterzahl im Jahresdurchschnitt.

Alle MitarbeiterInnen hatten zum Berichtstichtag unbefristete Arbeitsverträge. Nahezu 100 % der MitarbeiterInnen werden von einem Tarifvertrag erfasst (die einzige Ausnahme stellen die beiden Geschäftsführer dar). HAI Ranshofen ist an die Tarifverträge für „Angestellte in der Metallindustrie“ und für „österreichische Angestellte in der Bergbauindustrie“ gebunden.

HAI Sântana, RO

Im Jahr 2019 beschäftigte HAI Sântana im Schnitt 123 (2018: 125) Menschen. Zum Ende des Berichtsjahrs

lag die Zahl bei 125 (2018: 121) ArbeitnehmerInnen (Personalstand zum Berichtstichtag 31/12). An unserem HAI-Standort in Sântana werden die MitarbeiterInnen von einem Tarifvertrag auf Spartenebene mit der Hammerer Aluminium Industries Sântana S.R.L. erfasst. (die einzige Ausnahme stellen die Geschäftsführer dar).

HAI Soest, DE

An unserem Produktionsstandort in Deutschland beschäftigte HAI Soest im Berichtsjahr 2019 im Schnitt 324 (2018: 303) ArbeitnehmerInnen. Zum Ende des Berichtsjahrs (31.12.2019) waren 334 MitarbeiterInnen beschäftigt (2018: 315).

Alle MitarbeiterInnen von HAI Soest werden von dem allgemeinen Tarifvertrag der nordrhein-westfälischen Metall- und Elektroindustrie erfasst (die einzige Ausnahme stellen die Geschäftsführer dar).

(GRI 102-41)

Fluktuation

Die Personalfuktuation hat im Berichtsjahr 2019 in Österreich leicht zugenommen und belief sich auf **13,2 %** (Personalstand zum Berichtstichtag 31/12) in Ranshofen.

An unserem Standort in Sântana, Rumänien, weisen die Zahlen einen ziemlich deutlichen Rückgang auf und die Fluktuationsrate beläuft sich auf **4,9 %** für das Berichtsjahr 2019 (2018: 13,6 %). An unserem deutschen Standort in Soest

blieb die Entwicklung stabil und die Fluktuationsrate schloss mit **4,0 %** (2018: 3,6 %).

All diese Zahlen erfassen sämtliche Austritte (ausgenommen Austritte auf Grund von Pensionierungen und Beendigung der Beschäftigungsverhältnisse durch Vertragsablauf oder während der Probezeit).

(GRI 102-8)

HAI Ranshofen, AT			
Gesamtzahl der Beschäftigten in Ranshofen (Stichtag 31.12./Köpfe)	2019	2018	2017
Gesamt	651	617	625
davon Frauen	80	75	78
davon Angestellte	58	56	55
davon Arbeiter	15	19	23
davon Männer	571	542	547
davon Angestellte	136	131	137
davon Arbeiter	409	411	410
Neueintritte Ranshofen (Stichtag 31.12./Köpfe)			
Gesamt	83	86	105
davon Frauen	9	11	10
Baby Boomer	0	0	1
Generation X	0	0	4
Generation Y	6	6	3
Generation Z	3	5	2
davon Männer	74	75	95
Baby Boomer	3	0	3
Generation X	11	15	21
Generation Y	51	43	59
Generation Z	9	17	12
Austritte Ranshofen (Stichtag 31.12./Köpfe)			
Gesamt	85	74	61
davon Frauen	9	5	6
Baby Boomer	1	0	1
Generation X	2	1	3
Generation Y	4	3	1
Generation Z	2	1	1
davon Männer	76	69	55
Baby Boomer	15	7	6
Generation X	6	19	15
Generation Y	47	35	30
Generation Z	8	8	4

HAI Sântana, RO			
Gesamtzahl der Beschäftigten in Sântana (Stichtag 31.12./Köpfe)	2019	2018	2017
Gesamt	125	121	126
davon Frauen	12	12	12
davon Angestellte	9	9	9
davon Arbeiter	3	3	3
davon Männer	113	109	114
davon Angestellte	7	8	7
davon Arbeiter	106	101	107
Neueintritte Sântana (Stichtag 31.12./Köpfe)			
Gesamt	19	15	27
davon Frauen	0	2	4
Baby Boomer	0	0	1
Generation X	0	0	1
Generation Y	0	2	2
Generation Z	0	0	0

davon Männer	19	13	23
Baby Boomer	1	0	1
Generation X	6	4	7
Generation Y	8	8	12
Generation Z	4	1	3
Austritte Sântana (Stichtag 31.12./Köpfe)	2019	2018	2017
Gesamt	13	23	19
davon Frauen	0	2	3
Baby Boomer	0	0	0
Generation X	1	2	1
Generation Y	1	0	1
Generation Z	0	0	0
davon Männer	0	21	16
Baby Boomer	3	0	3
Generation X	5	13	5
Generation Y	7	6	7
Generation Z	0	1	0

HAI Soest, DE			
Gesamtzahl der Beschäftigten in Soest (Stichtag 31.12./Köpfe)	2019	2018	2017
Gesamt	334	315	296
davon Frauen	21	22	20
davon Angestellte	20	21	19
davon Arbeiter	1	1	1
davon Männer	313	293	276
davon Angestellte	63	60	58
davon Arbeiter	230	218	207
Neueintritte Soest (Stichtag 31.12./Köpfe)	2019	2018	2017
Gesamt	32	30	31
davon Frauen	1	2	4
Baby Boomer	0	0	0
Generation X	0	0	2
Generation Y	1	1	2
Generation Z	0	1	0
davon Männer	31	28	27
Baby Boomer	1	1	0
Generation X	2	3	4
Generation Y	14	15	16
Generation Z	13	9	7
Austritte Soest (Stichtag 31.12./Köpfe)	2019	2018	2017
Gesamt	11	10	9
davon Frauen	0	1	3
Baby Boomer	0	0	1
Generation X	0	1	1
Generation Y	0	0	1
Generation Z	0	0	0
davon Männer	11	9	6
Baby Boomer	5	3	0
Generation X	2	3	0
Generation Y	2	2	5
Generation Z	2	1	1

Innovatives Personalmarketing

Offene Stellen werden bei HAI gemäß der langfristigen strategischen Planung besetzt. Für den Bewerbungsprozess nutzen wir seit 2016 ein Bewerbungsportal, da sich die Anzahl der Bewerbungen durch die innovativen Ausbau des Personalmarketings und die neuen Recruitingkanäle deutlich gesteigert hat. Im Bewerbungsportal werden sämtliche Bewerbungen zentral erfasst und verwaltet. Zudem haben die in- und externen Kandidaten jederzeit die Möglichkeit, sich ein Bild über den aktuellen Status im Bewerbungsprozess zu machen.

Im Berichtsjahr 2019 stellte HAI Ranshofen **83 neue MitarbeiterInnen** am Standort Ranshofen ein. Davon **waren 74 männlich und 9 weiblich**.

An unserem rumänischen Standort HAI Sântana stellten wir **19 neue Mitarbeiter** ein, **alle männlich**.

An unserem deutschen Standort in Soest stellten wir im Berichtsjahr **32 neue MitarbeiterInnen** ein, **31 davon männlich und 1 weiblich**.

Für die Transparenz im Bewerbungsprozess wurden wir in 2019 erneut mit dem „Best Recruiters“ Award in Silber ausgezeichnet.

Unsere Führungskräfte halten regelmäßig Vorlesungen und Vorträge an verschiedenen Hochschulen in Österreich und Deutschland. Dadurch und durch die Betreuung von DiplomandInnen schaffen wir es, potentielle Schlüsselkräfte frühzeitig an das Unternehmen zu binden.

HAI ist auf den gängigen Jobportalen und Social-Media-Plattformen vertreten. Dies führt zu einer Stärkung der Arbeitgebermarke. Regelmäßige Überprüfungen von Indikatoren, wie Bewertungen auf genannten Plattformen weisen signifikant positive Ergebnisse auf.

(GRI 401-1)



Bewertung HAI kununu	2019	2018	2017
Gesamt	4,51	4,52	3,99
Mitarbeiter	3,99	4,12	3,84
Lehrlinge	4,56	4,56	4,17
Bewerber	4,68	4,68	4,05
Gesamtzahl Bewertungen	230	144	41

Attraktive Vergütung

Mit unserem Vergütungssystem kombinieren wir eine wettbewerbsfähige Grundvergütung mit umfangreichen Zusatzleistungen. Beim Grundgehalt orientieren wir uns an die jeweils gültigen Kollektiv- bzw. Tarifverträge. Zusätzlich bieten wir den MitarbeiterInnen an allen Standorten attraktive Überzahlungen gemäß gültiger Betriebsvereinbarungen.

Das Bonifikationssystem für Führungskräfte sieht leistungsabhängige Entlohnung auf der Basis von monetären Unternehmenszielen und individuellen Leistungsbeiträgen vor.

Wir legen Wert darauf, keine Unterschiede bei der individuellen Entlohnung von Frauen und Männern zu machen. Die Einhaltung stellen wir über unsere bestehenden Personalprozesse sicher.

Führen mit Zielen

Konkretes Feedback ist die Grundlage für die persönliche Entwicklung. Mit dem jährlichen MitarbeiterInnengespräch, kurz MAG, haben wir ein wichtiges Instrument für die gemeinsame Entwicklung von MitarbeiterInnen und Unternehmen etabliert. Im gemeinsamen Gespräch zwischen Führungskraft und MitarbeiterInnen wird auf das vergangene Jahr zurückgeblickt und beidseitiges Feedback eingeholt. Zudem werden der Schulungsbedarf identifiziert und

MitarbeiterInnen partizipieren ebenfalls durch eine Gewinnbeteiligung am Unternehmenserfolg von HAI. Zudem erhalten die MitarbeiterInnen am Standort in Ranshofen eine Dividende über die Arbeitnehmer Privatstiftung.

Neben den monetären Zusatzleistungen bietet HAI zahlreiche Zusatzleistungen wie beispielsweise Vergünstigungen bei Unternehmen der Region, kostenlosen Schwimmbadbesuch und Sportprogramme. Speziell in Rumänien unterstützen wir die Mitarbeiter mit Krankenzusatzversicherungen. Unsere MitarbeiterInnen erhalten Informationen dazu im Intranet.

(GRI 202-1)

entsprechende Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen vereinbart.

Die Beteiligung der MitarbeiterInnen, für die das MAG verpflichtend ist, beträgt 100 %. Nur MitarbeiterInnen mit Abwesenheitsgründen (beispielsweise Präsenz-/Zivildienst, Mutterschutz, Karenz) sind davon ausgenommen. Mit neuen MitarbeiterInnen wird das Gespräch im Rahmen der Einarbeitung innerhalb von 6 Wochen durchgeführt.

ENTWICKLUNG UND FÖRDERUNG

Wettbewerbsfähig und innovativ sind wir nur, wenn wir hoch qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und an unser Unternehmen binden können. Dabei helfen uns passgenaue Programme und Fördermaßnahmen in allen wichtigen Phasen des individuellen Ausbildungs- und Berufswegs.

Berufsausbildung

An den Standorten Ranshofen und Soest bilden wir Lehrlinge bzw. Auszubildende in verschiedenen Lehrberufen aus. Per 31. Dezember 2019 befanden sich **31 HAI-Lehrlinge** am Standort Ranshofen in Ausbildung, davon **29 in gewerblichen**

und **2 in kaufmännischen Lehrberufen**. Am Standort in Soest hatten wir zum Ende des Berichtszeitraums **20 HAI-Azubis** in Ausbildung, davon **18 in gewerblichen** und **2 in kaufmännischen Lehrberufen**. Das Ausbildungszentrum Braunau (ABZ) ist unser Partner für die technische Ausbildung in Ranshofen. Am Standort in Soest findet die technische Ausbildung direkt im Werk statt. Neben den theoretischen und praktischen Ausbildungsabschnitten legen wir besonderen Wert auf die Förderung von sozialer Kompetenz gemäß unserer Werte. Dafür bieten wir unseren Lehrlingen diverse Seminare in Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Seminaranbietern an. In Österreich bieten wir Lehrlingen zudem die Option zum

Abschluss der Lehre mit Matura an. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, ein Duales Studium zu absolvieren.

Weiterbildung

Im Berichtsjahr 2019 hatten wir speziell in Soest einen starken Anstieg an Weiterbildungsmaßnahmen. Das ist dadurch begründet, dass wir zum einen wieder verstärkt ausbilden und zum anderen einen Anstieg in der Belegschaft hatten. Speziell in den ersten Monaten gibt es in Rahmen der Einarbeitung einen erhöhten Ausbildungsbedarf.

Die Details für die einzelnen Standorte sind in der Nachfolgenden Tabelle dargestellt.

(GRI 404-1)

HAI Ranshofen, AT				
Stundenanzahl für Aus- und Weiterbildung	2019	2018	2017	jährliche Veränderung in %
Gesamt	15851	14499	12168	9%
pro Mitarbeiter	24	23	19	4%
pro Arbeiter	3	4	3	-25%
pro Angestellte	7	9	8	-22%
pro Lehrling	421	436	426	-3%

HAI Sântana, RO				
Stundenanzahl für Aus- und Weiterbildung	2019	2018	2018	jährliche Veränderung in %
Gesamt	1859	2118	2165	-12%
pro Mitarbeiter	14,87	17,5	17,18	-15%
pro Arbeiter	2,36	2,71	2,75	-13%
pro Angestellte	8	8	6,33	0%
pro Lehrling	0	0	0	0%

HAI Soest, DE				
Stundenanzahl für Aus- und Weiterbildung	2019	2018	2017	jährliche Veränderung in %
Gesamt	5016	3269	2325	53%
pro Mitarbeiter	15,02	10,38	7,85	45%
pro Arbeiter	3,30	3,39	3,45	-3%
pro Angestellte	3,94	3,31	6,12	19%
pro Lehrling	196,30	143,93	103,27	36%

DIVERSITY MANAGEMENT

Fairness und Respekt sind wesentliche Bestandteile unserer Unternehmenskultur. Dazu gehört die Einhaltung der im HAI-

CoC definierten Standards. Jegliche Benachteiligung, insbesondere aufgrund von Alter, Geschlecht, Hautfarbe,

sexueller Orientierung, Herkunft, Religion oder Behinderung, lehnen wir ab. Alle MitarbeiterInnen werden zum Richtlinienwesen und zur Einhaltung dieser Richtlinie mittels E-Learning geschult. Wir orientieren uns dabei an der UN-Charta sowie an der Europäischen Konvention für Menschenrechte. Alle MitarbeiterInnen haben die Möglichkeit, einen Verdacht auf Ungleichbehandlung

dem Compliance-Verantwortlichen zu melden. Im Berichtsjahr wurden keine Diskriminierungsfälle gemeldet.

Für Einzelheiten zur Zusammensetzung unserer Belegschaft verweisen wir auf den Punkt „Gesamtpersonalstruktur“ ab Seite 46.

(GRI 405-1, 202-2, 406-1)

Gender

Zum Stichtag 31. Dezember 2019 lag der Frauenanteil an den Standorten: Ranshofen bei **12%**, **Soest bei 6%** und **Santana bei 10%**. Unser Ziel ist es, diesen Anteil langfristig zu steigern, weshalb die entsprechende Kennzahl in das HR Reporting aufgenommen wurde.

Wir sind uns der Verantwortung in Bezug auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie bewusst und bieten unseren

MitarbeiterInnen eine Vielzahl an Teilzeitmodellen und Arbeitszeitflexibilisierungen an. Darüber hinaus stehen den MitarbeiterInnen nach Karenz und Elternteilzeit attraktive Beschäftigungsmodelle zur Verfügung. Dieses Engagement wurde mit dem Zertifikat „Beruf und Familie“ für die Standorte Soest und Ranshofen ausgezeichnet.

HAI Ranshofen, AT			
Frauenanteil in %	2019	2018	2017
Frauenanteil gesamt	12%	13%	12%
Auszubildende	23%	24%	16%
davon gewerbliche Auszubildende	17%	14%	5%
davon kaufmännische Auszubildende	100%	100%	67%
Management	4%	3%	3%

HAI Sântana, RO			
Frauenanteil in %	2019	2018	2017
Frauenanteil gesamt	10%	10%	10%
Auszubildende	0%	0%	0%
davon gewerbliche Auszubildende	0%	0%	0%
davon kaufmännische Auszubildende	0%	0%	0%
Management	2%	2%	2%

HAI Soest, DE			
Frauenanteil in %	2019	2018	2017
Frauenanteil gesamt	6%	7%	7%
Auszubildende	0%	0%	0%
davon gewerbliche Auszubildende	0%	0%	0%
davon kaufmännische Auszubildende	0%	0%	0%
Management	1%	1%	1%

Generations

Im Gegensatz zur allgemeinen demografischen Entwicklung ist der Altersdurchschnitt in unserem Unternehmen leicht gesunken. Das liegt daran, dass wir in 2019 an allen Standorten einen Aufbau der Belegschaft hatten und die Ausbildung verstärkt wurde.

Trotzdem ist anzunehmen, dass auch bei HAI das Durchschnittsalter in den kommenden Jahren steigen wird, bis viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der sogenannten „Baby Boomer“-Generation das Unternehmen altersbedingt verlassen.

Die Generationenvielfalt im Unternehmen wird durch ein höheres Rentenzugangsjahr und ein längeres Berufsleben weiter zunehmen. Diesen Wandel sehen wir als Chance und passen die Rahmenbedingungen entsprechend an. Unser Generationenmanagement setzt auf Maßnahmen, welche den Erhalt der Leistungsfähigkeit und die Gesundheit der Jüngeren und Älteren ebenso fördern, wie die Zusammenarbeit zwischen den Generationen.

Schwerpunkte unseres Generationenmanagements

- ✓ Mit der Definition von Schonarbeitsplätzen schaffen wir die Voraussetzung, auch ältere MitarbeiterInnen langfristig zu binden.
- ✓ Mit neuen Technologien, wie zum Beispiel der Unterstützung durch Hebevorrichtungen, können zukünftig die körperlichen Anforderungen an den Arbeitsplätzen in den Produktionsbereichen weiter reduziert werden.
- ✓ Durch gezielte Schulungen werden Beschäftigte hinsichtlich der demografischen Herausforderungen sensibilisiert und geschult („HAI-Academy“).
- ✓ Ein strukturierter Transfer von Know-How stellt sicher, dass fundiertes Wissen von langjährigen MitarbeiterInnen auf die neuen KollegInnen übertragen wird.

Gesamtpersonalstruktur

HAI Ranshofen, AT			
Zusammensetzung der Mitarbeiter nach Diversitätsaspekten	2019	2018	2017
Arbeiter	65%	65%	66%
davon Frauen	4%	4%	4%
davon Männer	96%	96%	96%
Baby Boomer	10%	12%	13%
Generation X	41%	39%	40%
Generation Y	44%	44%	43%
Generation Z	5%	5%	4%

Angestellte	30%	32%	32%
davon Frauen	30%	30%	29%
davon Männer	70%	70%	71%
Baby Boomer	12%	13%	16%
Generation X	48%	48%	48%
Generation Y	35%	32%	31%
Generation Z	5%	6%	5%
Lehrlinge	5%	3%	2%
davon Frauen	23%	24%	17%
davon Männer	77%	76%	83%
Mitarbeiter gesamt	100%	100%	100%
davon andere Diversitätsindikatoren (begünstigte Behinderte)	2%	2%	2%

HAI Sântana, RO			
Zusammensetzung der Mitarbeiter nach Diversitätsaspekten	2019	2018	2017
Arbeiter	87%	86%	87%
davon Frauen	3%	3%	3%
davon Männer	97%	97%	97%
Baby Boomer	7%	7%	7%
Generation X	54%	52%	54%
Generation Y	36%	38%	36%
Generation Z	3%	3%	3%
Angestellte	13%	14%	13%
davon Frauen	56%	53%	56%
davon Männer	44%	47%	44%
Baby Boomer	7%	7%	7%
Generation X	52%	52%	52%
Generation Y	37%	37%	37%
Generation Z	3%	3%	3%
Lehrlinge	0%	0%	0%
davon Frauen	0%	0%	0%
davon Männer	0%	0%	0%
Mitarbeiter gesamt	100%	100%	100%
davon andere Diversitätsindikatoren (begünstigte Behinderte)	0%	0%	0%

HAI Soest, DE			
Zusammensetzung der Mitarbeiter nach Diversitätsaspekten	2019	2018	2017
Arbeiter	68%	68%	69%
davon Frauen	1%	1%	1%
davon Männer	99%	99%	99%
Baby Boomer	39%	41%	40%
Generation X	27%	31%	35%
Generation Y	24%	19%	17%
Generation Z	10%	9%	8%
Angestellte	27%	27%	27%
davon Frauen	23%	25%	26%
davon Männer	77%	75%	74%
Baby Boomer	43%	39%	41%
Generation X	26%	33%	39%
Generation Y	26%	22%	18%
Generation Z	6%	6%	3%

Lehrlinge	5%	5%	4%
davon Frauen	0%	0%	0%
davon Männer	100%	100%	100%
Mitarbeiter gesamt	100%	100%	100%
davon andere Diversitätsindikatoren (begünstigte Behinderte)	8%	9%	8%

GRI CONTENT INDEX

Dieser Nachhaltigkeitsbericht wurde gemäß den international anerkannten Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt.

GRI guidelines	INDEX			
Nummer der Standardangabe	Beschreibung	Seite	Status	Kommentare
GRI 102: Allgemeine Angaben				
1. Organisationsprofil				
Disclosure 102-1	Name der Organisation	3	●	
Disclosure 102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	3-4	●	
Disclosure 102-3	Hauptsitz	3	●	
Disclosure 102-4	Standorte	3	●	
Disclosure 102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	7	●	
Disclosure 102-6	Belieferte Märkte	4	●	
Disclosure 102-7	Größe der Organisation	6	●	
Disclosure 102-8	Gesamtbelegschaft	37	●	
Disclosure 102-9	Lieferkette / Wertschöpfungskette	5	●	
Disclosure 102-10	Wesentliche Veränderungen im Berichtszeitraum	7,47	●	ASP GmbH (D) Erwerb von 33,3 % der Anteile
Disclosure 102-11	Beachtung des Vorsorgeprinzips	17	●	
Disclosure 102-12	Externe Initiativen	12	●	
Disclosure 102-13	Mitgliedschaft in Verbänden	12	●	
2. Strategie				
Disclosure 102-14	Erklärung der Geschäftsführung	2	●	
3. Ethik und Integrität				
Disclosure 102-16	Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards	13-15	●	
4. Governance				
Disclosure 102-18	Governance Struktur	7	●	
5. Einbindung von Stakeholdern				
Disclosure 102-40	Liste der Stakeholdergruppen	12	●	
Disclosure 102-41	Kollektivvereinbarungen	37,47	●	Österreich: Tarifverträge für „Angestellte in der Metallindustrie“ und für „österreichische Angestellte in der Bergbauindustrie“. Rumänien: Tarifvertrag auf Spartenebene, Hammerer Aluminium Industries Sântana S.R.L. Deutschland: Allgemeiner Tarifvertrag der nordrhein-westfälischen Metall- und Elektroindustrie.
Disclosure 102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	12	●	
Disclosure 102-43	Ansatz zur Einbindung von Stakeholdern	9, 18	●	
Disclosure 102-44	Wichtigste Themen und Anliegen	9, 10	●	
6. Berichtsprofil				
Disclosure 102-45	In den Konzernabschluss einbezogene Unternehmen	7	●	
Disclosure 102-46	Bestimmung der Berichtsinhalte und Berichtsgrenzen	8	●	
Disclosure 102-47	Liste der wesentlichen Themen	10	●	
Disclosure 102-48	Neuformulierung von Informationen	8	●	
Disclosure 102-49	Änderungen in der Berichterstattung	8	●	Zwei weitere Standorte (Soest (D) und Sântana (RO)) aufgenommen
Disclosure 102-50	Berichtszeitraum	8	●	2019
Disclosure 102-51	Veröffentlichungsdatum des letzten Berichts	47	●	2018
Disclosure 102-52	Berichtszyklus	8	●	Jährlich
Disclosure 102-53	Kontakt für Fragen zum Bericht	8, 48	●	sustainability@hai-aluminium.com

Disclosure 102-54	Erklärung zur Übereinstimmung mit den GRI Standards	8	●	
Disclosure 102-55	GRI Content Index	47-49	●	
Disclosure 102-56	Externe Prüfung	8	●	Die Berichtsinhalte wurden nicht durch einen unabhängigen Dritten geprüft.
GRI 103: Managementansatz				
Disclosure 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	35	●	
Disclosure 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	9,19,35,36	●	
Disclosure 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	36	●	
GRI 200 Ökonomische Themen				
GRI 202 MARKTPRÄSENZ				
Disclosure 202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintrittsgehalts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	41	●	
Disclosure 202-2	Anteil aus der lokalen Gemeinschaft angeworbenenoberen Führungskräfte	43	●	
GRI 204 BESCHAFFUNGSPRAKTIKEN				
Disclosure 204-1	Anteil an Ausgaben für lokale LieferantInnen	12	●	
GRI 300: Ökologische Themen				
GRI 301 MATERIALIEN				
Disclosure 301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht und Volumen	19	●	
Disclosure 301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	20	●	
GRI 302 ENERGIE				
Disclosure 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	22-24	●	
Disclosure 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	21	●	
GRI 303 WASSER UND ABWÄSSER				
Disclosure 303-4	Wasserrückführung	25-27	●	
Disclosure 303-5	Wasserverbrauch	25-27	●	
GRI 305 EMISSIONEN				
Disclosure 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	29-31	●	
Disclosure 305-2	Indirekte THG-Emissionen (Scope 2)	29-31	●	
Disclosure 305-5	Senkung der THG-Emissionen	21, 28	●	
GRI 306 ABWASSER UND ABFALL				
Disclosure 306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	32-33	●	
Disclosure 306-3	Erheblicher Austritt schädlicher Substanzen	34	●	
GRI 307 UMWELT COMPLIANCE				
Disclosure 307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	34	●	
GRI 400: Soziale Themen				
GRI 401 BESCHÄFTIGUNG				
Disclosure 401-1	Neu eingestellte MitarbeiterInnen sowie Personalfuktuation	40	●	
GRI 402 ARBEITNEHMER-ARBEITGEBER VERHÄLTNIS				
Disclosure 402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	35	●	
GRI 404 AUS- UND WEITERBILDUNG				
Disclosure 404-1	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro MitarbeiterIn	42	●	
Disclosure 404-2	Programme zur Steigerung der Kompetenz der Beschäftigten und Übergangshilfeprogramme	36	●	
Disclosure 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	35	●	
GRI 405 DIVERSITÄT UND GLEICHBERECHTIGUNG				
Disclosure 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	43	●	
GRI 406 NON-DISCRIMINATION				
Disclosure 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	43	●	

GRI 419	ENGAGEMENT FÜR MENSCHENREICHTE Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften	13	●
Disclosure 419-1			

● vollständig berichtet ● teilweise berichtet ● nicht berichtet

HAFTUNGS-/DATENSCHUTZHINWEIS

Sämtliche Inhalte dieser Publikation unterliegen dem Schutz des Urheberrechts. Dies betrifft Text und Abbildungen. Jegliche Vervielfältigung oder Verbreitung setzt die Genehmigung des Herausgebers voraus. Dies betrifft sowohl die Vervielfältigung, Verbreitung oder Verwertung in Print- als auch jene in elektronischer Form und schließt die Verwendung online (beispielsweise Websites) ein. Dasselbe gilt für die Verbreitung auf elektronischen Speichermedien. Eine Haftung für unverlangt eingesandte Fotos, Manuskripte und sonstige Datenträger wird vom Herausgeber ausgeschlossen.