

2020 Nachhaltigkeitsbericht



Vorwort der Geschäftsführung

1

Unser Unternehmen

Kennzahlen zur Gruppe **3**

Die HAI-Gruppe **4**

Unsere Wertschöpfungskette **7**

Konsolidierungsübersicht **8**

Rechts- und Verwaltungsstruktur **8**

Berichtsprofil Nachhaltigkeit **9**

2

Nachhaltige KundInnen- und LieferantInnenbezie- hungen

Bestimmung von Materialität **11**

Unsere Grundsätze und Werte **12**

Bestimmung von Stakeholdergruppen **13**

Nachhaltige Geschäftspraktiken **15**

Nachhaltige Prozesse – KVP **17**

3

Nachhaltigkeit bei HAI

Materialien **20**

Energie **21**

Abfall **23**

Wasser und Abwasser **24**

Emissionen **25**

4

Unsere MitarbeiterInnen

Grundsätze **28**

Beschäftigung **30**

Entwicklung und Förderung **36**

Diversity Management **38**

GRI Content Index **41**

Haftungs-/Datenschutzhinweis **43**



Vorwort der Geschäftsführung

Wir bei HAI leben Nachhaltigkeit auf ganzer Linie und nehmen gemeinsam mit unseren MitarbeiterInnen die hohe Verantwortung dafür wahr. Deshalb sind Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit, gemeinnütziges Engagement, die Förderung lokaler Beschaffung sowie nachhaltige Prozesse, die wir kontinuierlich weiterentwickeln und verbessern, selbstverständliche Elemente unserer HAI-Firmenpolitik. Eine geringe MitarbeiterInnenfluktuation sowie der sorgfältige und verantwortungsvolle Umgang mit Abfällen und die Vermeidung der Freisetzung schädlicher Substanzen, um die Gefährdung von Menschen und Umwelt auszuschließen, gehören ebenso dazu, wie unsere langfristigen KundInnen- und LieferantInnenbeziehungen. Das alles wird auch regelmäßig hier im Nachhaltigkeitsbericht manifestiert.

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 die Planung und der Betrieb energietechnischer Erzeugungs- und Verbrauchseinheiten. Klimaschutz und die Schonung vorhandener Ressourcen sind dabei die wichtigsten Ziele.

HAI Casting in Ranshofen wurde im März 2020 nach dem ASI Performance Standard zertifiziert, der Standort Santana (Rumänien) im September 2020. Mit Blick auf unsere hohe Motivation, unsere Geschäftsprozesse kontinuierlich

zu verbessern und nachhaltig zu gestalten, erfüllt uns die Aufnahme in die ASI-Gemeinschaft mit großem Stolz. Wir fokussieren uns bewusst auf stetige Weiterentwicklung von nachhaltigen Produktionsprozessen. Damit folgen wir unseren Verpflichtungen zu ethischen und sozialen Aspekten sowie gegenüber der Umwelt.

Auch wenn es um den Einkauf von grünem Primäraluminium geht oder um die Beschaffung von nachhaltig erzeugten Bolzen für die Profilerzeugung, handeln wir bei HAI äußerst verantwortungsvoll. HAI hat mit Century Aluminium einen Liefervertrag für 150.000 Tonnen Natur-Al™-Aluminium über einen Zeitraum von fünf Jahren abgeschlossen. Damit beziehen wir künftig ausschließlich Primäraluminium aus 100 % erneuerbaren Quellen.

Durch den Einkauf von zu 100 % CO₂-neutral erzeugtem Strom aus Wasserkraft, setzt HAI auch hier auf die grüne Energiewende. Allein am Standort Ranshofen konnten dadurch 5.000 t CO₂ eingespart werden.

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. Wir nehmen unsere unternehmerische Verantwortung wahr und verfolgen den Weg soliden Wachstums und kontinuierlicher Weiterentwicklung der HAI-Gruppe.

(GRI 102-14)

Rob C.J. Van Gils
CEO HAI Group



Markus Schober
COO HAI GROUP

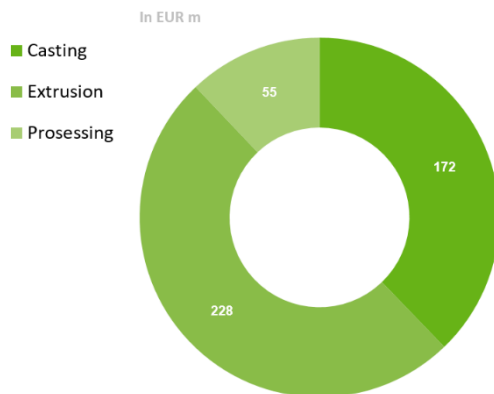




Vom Recycling-Prozess über Hightech-Aluminium-Profile bis hin zu fertigen Komponenten: Hammerer Aluminium Industries, kurz HAI, ist ein zuverlässiger Lieferant von Komplettlösungen für die Aluminiumindustrie.

2020 erzielte HAI mit 1.600 MitarbeiterInnen Umsätze von 454 Millionen EUR.

KONZERNUMSATZ NACH DIVISIONEN



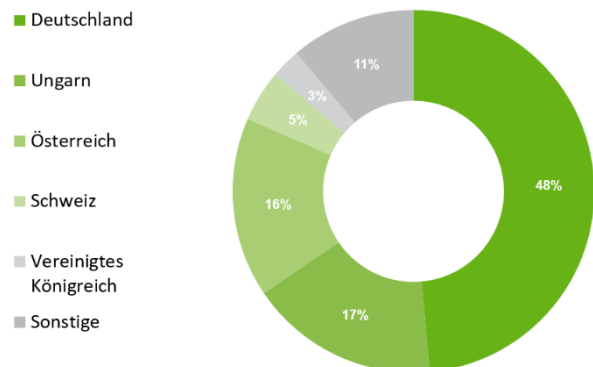
UMSATZ HAI GRUPPE

In EUR m



UMSATZ HAI GRUPPE NACH LÄNDERN

In %



ABSATZ HAI GRUPPE

In t



CHRONIK

HAI blickt zurück auf eine besondere Erfolgsgeschichte. Hier vereinen sich Dynamik und Innovationsgeist eines jungen Unternehmens mit der Erfahrung eines Traditionsbetriebs – Das macht HAI zu einem Global Player mit starken Wurzeln in der Region.





DIE HAI-GRUPPE

Unsere Geschichte

Es gibt Unternehmen, von denen man sich einfach ein bisschen mehr erwarten kann: Hier bei Hammerer Aluminium Industries – kurz HAI – sehen wir uns als den Hidden Champion der Aluminiumindustrie. Wir bieten nachhaltige Lösungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette für Transport, Bau und Industrie.

Inspiriert von dem hochkomplexen Material Aluminium, streben wir bei HAI nach der idealen

End-To-End-Lösung für unsere KundInnen. Wir sind führend in der Technologie, verbessern kontinuierlich unsere Fähigkeiten, und wir sind einer der wenigen Lieferanten, der eine nahtlose Produktionskette bieten kann – von Casting über Extrusion bis hin zu Processing. In diesen Bereichen sind wir Innovationstreiber mit einer extrem hohen Umsetzungsgeschwindigkeit. Damit leisten wir einen wertvollen Beitrag zum Erfolg unserer KundInnen.

2013

RIFTEC GMBH

RIFTEC GmbH wird in die HAI-Gruppe eingegliedert

2014

LEAN EXTRUSIONS

Ein neues Joint-Venture wird gegründet

2015

HAI EXTRUSION GERMANY

Ein neues Presswerk entsteht

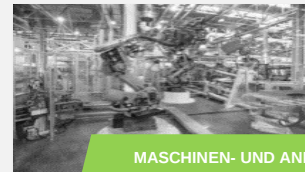
Ein erklärtes Ziel der HAI-Gruppe ist es, durch ständige Innovation die Nachhaltigkeit von Aluminium-Erzeugnissen kontinuierlich zu steigern. Damit soll Aluminium als Rohstoff von Produkten bekannter Anwendungsfelder noch nachhaltiger und leistungsfähiger werden, aber auch für neue Anwendungsfelder zur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

2021 beschäftigt Hammerer Aluminium Industries 1.800 MitarbeiterInnen. Das 2007 gegründete Unternehmen hat seinen Hauptsitz im oberösterreichischen Ranshofen sowie sieben weitere Standorte in Deutschland, Rumänien und Polen. HAI blickt zurück auf eine besondere Erfolgsgeschichte. Hier vereinen sich Dynamik und Innovationsgeist eines jungen Unternehmens mit der Erfahrung eines Traditionsbetriebs. In den letzten Jahren haben wir ein dynamisches und solides Wachstum erzielt. Dennoch sind wir unseren Wurzeln als Familienunternehmen treu geblieben, das sich durch höchste Zuverlässigkeit und vertrauensvolle Partnerschaft mit den KundInnen auszeichnet.

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



GUSS- UND KNETLEGIERUNGEN



MASCHINEN- UND ANLAGENBAU



AUTOMOTIVE



BAU



ELEKTROINDUSTRIE



NUTZFAHRZEUGE



BAHN

2016

LEAN EXTRUSIONS
wird Teil der HAI-Gruppe

2017

HAI feiert 10 erfolgreiche Jahre!

WestAluTec GMBH
Die Gründung von
WestAluTec GmbH

2018

NEUBAU DES FIRMENGEBÄUDES
Ein neues Firmengebäude für Riftec
GmbH in Geesthacht

Wir bieten End-To-End-Aluminiumlösungen: Vom Recycling-Prozess über Hightech-Aluminiumprofile bis hin zu fertigen Komponenten. Unser HAI Aluminium-Cycle führt vom strategischen Metalleinkauf über die Aufbereitung, Sortierung und das Einschmelzen und/oder Veredeln bis hin zum Gießen, Strangpressen und zur Weiterverarbeitung.

Ein außergewöhnlich hoher Recycling-Anteil, wie ihn HAI bietet, ist nur durch ein breites

Spektrum an verarbeiteten Schrottsorten, umfassende Materialkenntnisse, darauf abgestimmte Produktionsprozesse sowie die langjährige Recycling-Kompetenz unserer MitarbeiterInnen möglich. Um einen optimalen Schrotteinsatz zu gewährleisten, wurden deshalb in den letzten Jahren beachtliche Investitionen in Anlagentechnik, Ofentechnologie, Reststoff-Management und Schrottaufbereitung getätigt.

(GRI 102-6)



(GRI 102-9)

2019



NEUE PRODUKTIONSHALLE

In Ranshofen geht eine neue 4.000 m2 große High-End-Produktionshalle in Betrieb

2020



HAI EXTRUSION CRIS

HAI übernimmt den Hydro-Standort in der rumänischen Stadt Chisineu-Cris

Unsere Wertschöpfungskette

Wer erfolgreich produzieren will, muss das Zusammenspiel aller Technologien beherrschen: HAI bietet innovative Aluminiumlösungen aus einer Hand – vom recycelten Primärmaterial über anspruchsvolle Profile bis hin zu komplexen Komponenten – unter Berücksichtigung aller Nachhaltigkeitsaspekte. Dazu setzen wir

auf modernste Produktionsanlagen, umfassende Forschung und Entwicklung – vor allem in Hinblick auf neue Legierungen – sowie auf nachhaltige Entwicklungspartnerschaften. Diese Partnerschaften profitieren von unserer einzigartigen Fertigungstiefe und nahtlosen Wertschöpfungskette. Dies gilt nicht nur für unseren voll integrierten Standort in Ranshofen, sondern für alle HAI-Werke.



HAI bietet innovative Aluminiumlösungen aus einer Hand – von recycelten Materialien über anspruchsvolle Profile bis hin zu komplexen Komponenten.

Der One-Stop-Shop in Sachen Aluminium

(GRI 102-9)

2020



ASP

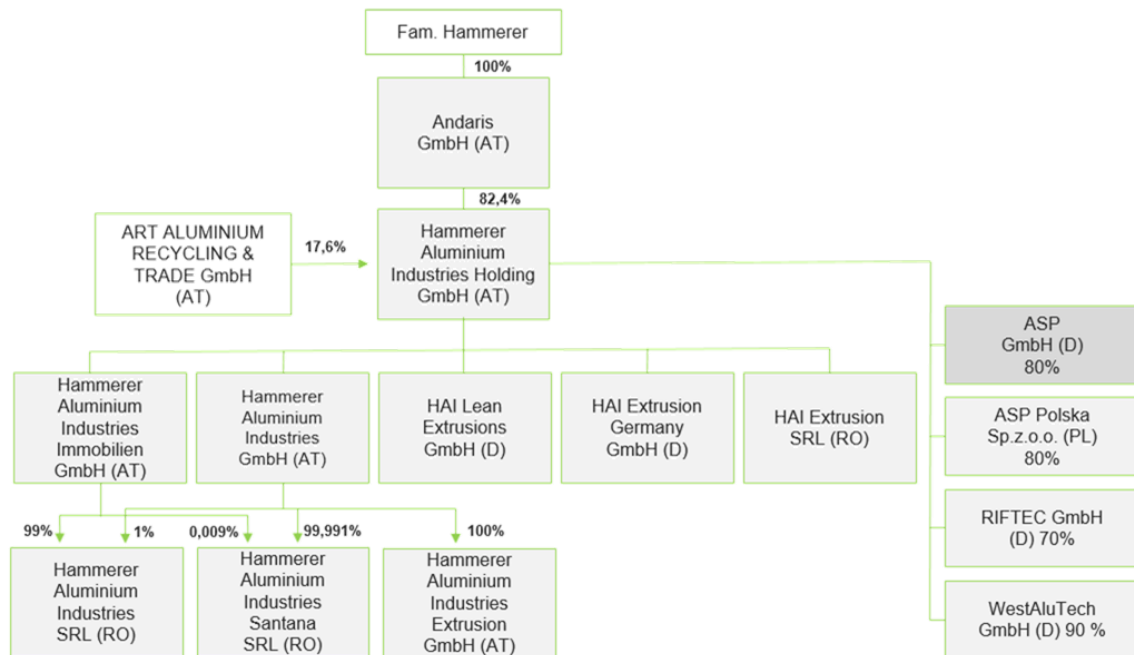
Hauptbeteiligung am Streckbiege- und Lohnbearbeitungspezialisten ASP



Ihr Partner für eine nachhaltige Zukunft!



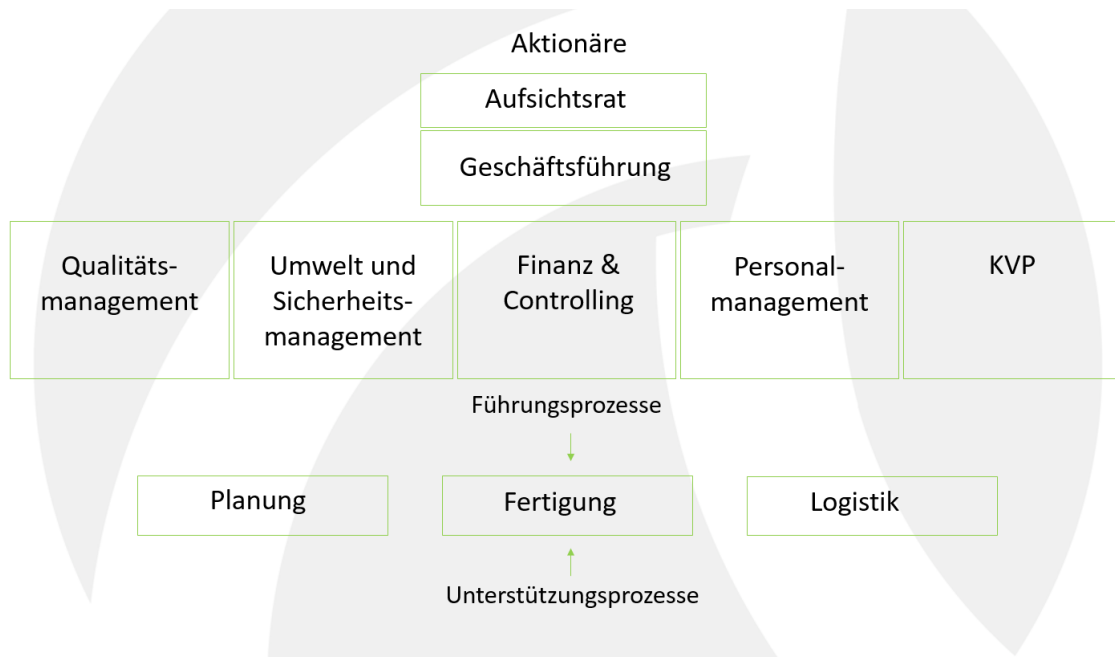
Rechtsstruktur der HAI-Gruppe – Konsolidierungsübersicht



- Voll konsolidiert
- nicht konsolidiert

(GRI 102-5, 102-45)

Verwaltungsstruktur



(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 den Seiten 41-43 befinden sich der vollständige GRI-Index und eine Liste von GRI-Standardangaben.

Es werden die Daten und Kennzahlen des Geschäftsjahres 2020 (01.01.-31.12.2020) 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 und Cris, (Rumänien) und Soest (Deutschland). Hierzu wurden teilweise Zahlen aus dem Jahresabschluss der Gruppe verwendet (siehe „Konsolidierungsübersicht“).

Es gab einige Änderungen bei den Organisations- und Eigentumsstrukturen innerhalb der HAI-Gruppe und der Unternehmensgröße während des Berichtsjahres 2020. Weitere Details finden Sie im GRI-Content.

Die Berichtsinhalte wurden nicht durch einen unabhängigen Dritten geprüft.

(GRI 102-10, 102-46, 102-48, 102-49, 102-50, 102-52, 102-53, 102-54, 102-55, 102-56)

KONTAKTIERE UNS!

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

2



Die HAI-Gruppe setzt als Anbieter hochwertiger Aluminiumprodukte auf KundInnenzufriedenheit. Dies erreichen wir durch Fairness, die Aufrechterhaltung von Langzeitbeziehungen, 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 nachhaltigen Kooperationen. Unsere KundInnen und LieferantInnen betrachten wir immer als PartnerInnen.

GRI (MA-economic, 103-2)

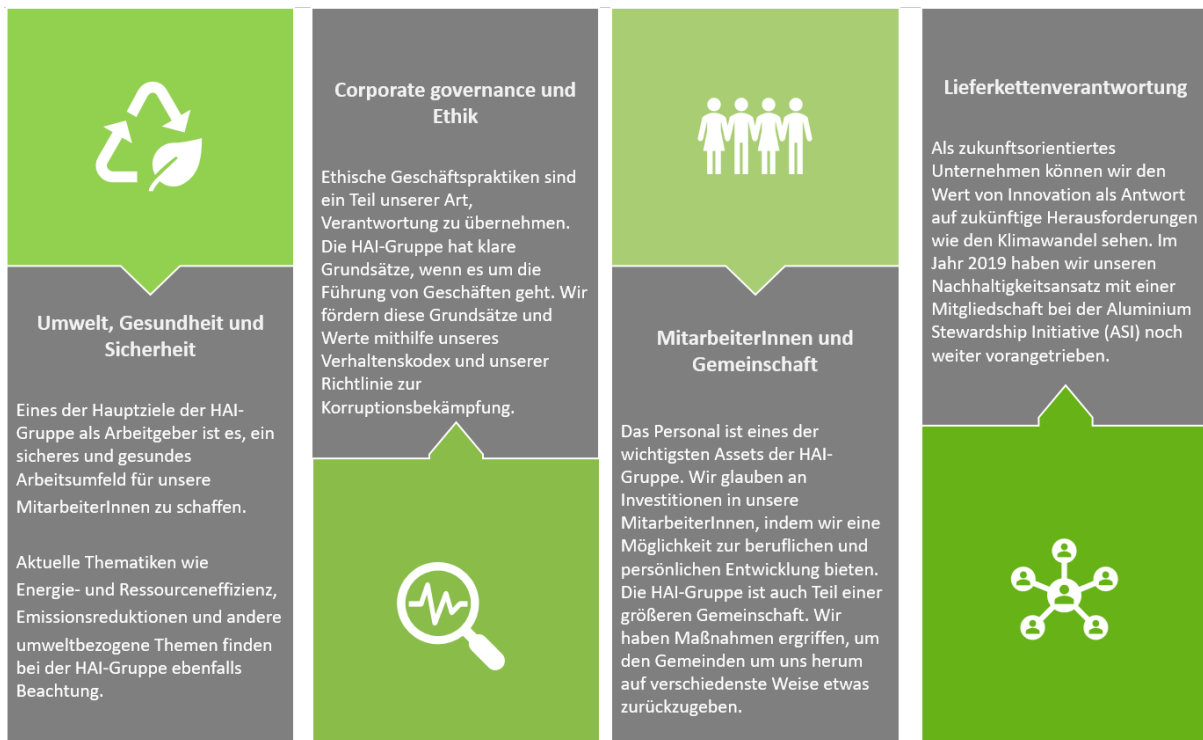
UNSERE VISION

Der dynamischste und nachhaltigste Anbieter von Aluminiumlösungen für die Branchen Transport, Bau und Industrie.

16.12.2020
Geschäftsführung

Bestimmung von Materialität

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

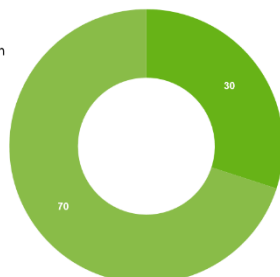


(GRI 102-47, 102-44)

LOKALE BESCHAFFUNG

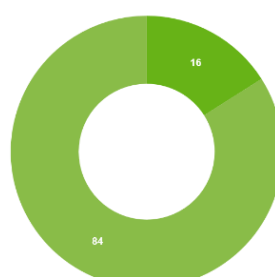
In % - HAI RANSBÖFEN

■ Oberösterreich



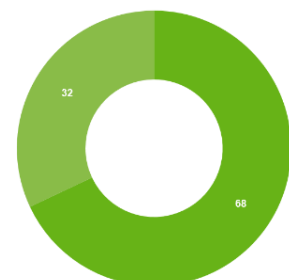
In % - HAI Extrusion S.R.L. Cris

■ Rumänien, West



In % - HAI Soest

■ Nordrhein-Westfalen



* Das Gebiet West umfasst die folgenden Bezirke: Arad, Timiș, Caraș-Severin, Hunedoara and Bihor.

(GRI 204-1)

Unsere Grundsätze und Werte

Ein 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, aber auch für neue Anwendungsfelder zur Verfügung stehen.

Die Kooperation mit Stakeholdern wie beispielsweise KundInnen, LieferantInnen und Wirtschaftsverbänden hat hier eine besonders hohe Priorität. Synergien, eine regelmäßige Interaktion und zielgerichtete Kommunikation bilden die Grundlage für die Führung auf dem Gebiet nachhaltiger Produktion und Produkte sowie innovativer Produkte mit hervorragenden Produkteigenschaften.

(GRI 102-43, 102-44)

Externe Initiativen und Mitgliedschaften in Verbänden

Im Jahr 2020 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 – Verein österreichischer Gießereifachleute
- ✓ VDM – Verband Deutscher Metallhändler e.V.
- ✓ WKO – Österreichische Wirtschaftskammer
- ✓ Aluminium Stewardship initiative

(GRI 102-13, 102-12)



Bestimmung von Stakeholdergruppen

Interessierte Parteien – Bedürfnisse und Erwartungen

No	Interessierte Partei	Standort	Grund für die Aufnahme	Int. / Ext.	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 Kundinnen Zufriedenheit
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	Genaue 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	Insurance companies	AT/DE/RO	Geschäftsstrategie	Externe	Monatsberichte
16	KundInnen	AT/DE/RO	Basis für unser Unternehmen	Externe	Qualitativ hochwertige Produkte nach ihren Spezifikationen Pünktliche Lieferung Pünktliche Zahlungen
17	Lieferanten	AT/DE/RO	Basis für unser Unternehmen	Externe	Wettbewerbsfähige Preise Liefermöglichkeiten

2019 wurde eine intern besetzte Arbeitsgruppe damit beauftragt, die relevanten Stakeholder 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)

Verhaltenskodex für LieferantInnen



Der Verhaltenskodex für LieferantInnen beschreibt unsere Überzeugungen und Werte. Die HAI-Gruppe hat sich zu international anerkannten und befürworteten Prinzipien für ethische und gesetzeskonforme Geschäftspraktiken verpflichtet und dazu, verantwortungsvolle sowie nachhaltige Produktion und Beschaffung zu unterstützen. Daher haben wir einen systematischen Ansatz zur Anwendung dieses Verhaltenskodex für unsere GeschäftspartnerInnen in der Lieferkette, einschließlich LieferantInnen, AuftragnehmerInnen, BeraterInnen und VertreterInnen implementiert.

Verhaltenskodex für MitarbeiterInnen



Unsere Werte sind Standards der täglichen Arbeit und des Verhaltens gegenüber unseren KollegInnen, KundInnen, LieferantInnen, GeschäftspartnerInnen, staatlichen Einrichtungen und gegenüber allen anderen Personen im Rahmen unserer Tätigkeit. Der Verhaltenskodex dient dabei als Grundlage und Orientierungshilfe für die Erreichung unseres Ziels, Entscheidungen auf faire, verantwortungsbewusste und respektvolle Weise zu treffen.

Alle MitarbeiterInnen und GeschäftspartnerInnen werden ermutigt, auf Umstände hinzuweisen, die auf eine Verletzung von Gesetzen oder internen Richtlinien schließen lassen. All diese Umstände können über die unten angegebene E-Mail-Adresse gemeldet werden.

Die Gleichbehandlung aller Beschwerden ist im gesamten Bearbeitungsprozess sichergestellt. Im Berichtsjahr 2020 wurden keine Beschwerden eingebracht und keine Verstöße gemeldet.

In der HAI-Gruppe wurden im Berichtsjahr 2020 keine signifikanten Bußgelder aufgrund der Verletzung von Gesetzen und Vorschriften verhängt.

(GRI 419-1, 102-16)

Unternehmensethik und Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen

Bei HAI bildet die Erfüllung aller gesetzlichen Vorgaben und freiwilliger Auflagen den Rahmen allen Handelns. Um die Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen sicherzustellen, wurden Strukturen und Prozesse so gestaltet, dass das Risiko für Übertretungen durch das Unternehmen oder einzelne Stakeholder minimiert wird und rechtlich einwandfreies Verhalten unterstützt wird.

Beide Verhaltenskodizes sind jederzeit auf unserer Website verfügbar:

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

KONTAKTIERE UNS!

Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften oder interne Richtlinien können an folgende

Adresse gemeldet werden:

ethics@hai-aluminium.com

HAI Managementsysteme

Unser Qualitätsmanagement ist eine Kernaufgabe der Unternehmensführung.



Unser integriertes Managementsystem (kurz IMS) umfasst Methoden und Instrumente zur Einhaltung von Anforderungen aus Bereichen wie der Automobil- und Bahnindustrie, dem Umweltmanagement oder der Gesundheit und Si-

cherheit am Arbeitsplatz. Dies dient in erster Linie der Leitung und Überwachung des gesamten Unternehmens HAI. Die Nutzung intelligenter Synergien und Bündelung von Ressourcen ermöglicht ein schlankeres und effizienteres Management.

GSU – Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz

Hammerer Aluminium Industries ist sich der besonderen Bedeutung des Umweltschutzes, der Gesundheit und 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 MitarbeiterInnen in Zusammenhang mit allen Aktivitäten bei der Herstellung von stranggepressten Aluminiumprofilen, der Fertigung von Aluminium und dem Aluminium-Recycling-Prozess entstehen können. Unser Unternehmen ist stets bemüht, Verbesserungen im Bereich Umweltschutz, Arbeitsmedizin und Arbeitssicherheit zu erzielen und aufzuzeigen. Das erreichen wir durch die Verwendung der besten verfügbaren Technologien, die Vermeidung von Umweltverschmutzung und Reduzierung der Risiken für MitarbeiterInnen und andere möglicherweise betroffene Personen. Dies betrifft alle Aspekte unserer Hauptaufgabe, die

Herstellung von stranggepressten Aluminiumprofilen, bearbeiteten und oberflächenbehandelten Aluminiumprofilen, bearbeiteten/geschweißten Aluminiumkomponenten, wärmegeprägten Aluminiumverbundprofilen, sowie Bolzen und Barren aus recyceltem Aluminiumschrott. Unter Beachtung und Einhaltung von geltenden Gesetzen und Vorschriften verbessern wir unsere Prozesse und Aktivitäten laufend. Unser Ziel ist es, jedem/jeder 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 von ISO 14001:2015 und ISO 45001, ist HAI verpflichtet, das Integrierte Managementsystem (IMS) für Umwelt, Gesundheit und Sicherheit einzuhalten, zu verbessern und weiterzuentwickeln.

In diesem Zusammenhang verpflichtet sich die Geschäftsführung des Unternehmens, folgendes sicherzustellen:

- ✓ Einhaltung gesetzlicher Umweltauflagen und Umweltschutzvorschriften sowie jener Anforderungen bezüglich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, welche für die Tätigkeiten der Organisation relevant sind
- ✓ Vermeidung von Umweltverschmutzung
- ✓ Vermeidung von Verletzungen und Berufskrankheiten
- ✓ Kontinuierliche Verbesserung der Umweltleistung und der Leistungen im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz durch die Durchführung einer permanenten Kontrolle dieser Aspekte
- ✓ Laufende Beurteilung der Umweltleistung und der Leistungen im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz anhand festgelegter Ziele und Zielvorgaben
- ✓ Gewährleistung eines Arbeitsumfeldes, welches die Gesundheit der MitarbeiterInnen schützt, ihren Lebensstandard verbessert 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 KundInnenerwartungen
- ✓ Ausführung des Geschäfts mit Genauigkeit, Ehrlichkeit, Integrität und Respekt gegenüber allen Beteiligten
- ✓ Identifizierung, Beurteilung, Steuerung und Verbesserung jener Aspekte unserer Aktivitäten, welche einen Einfluss auf die Umwelt und MitarbeiterInnen ausüben
- ✓ Schutz der natürlichen Ressourcen und effizienter Energieverbrauch
- ✓ Keine Arbeitsunfälle, keine Berufskrankheiten
- ✓ Handeln zum Wohle der Gemeinschaft, Unterstützung unserer LieferantInnen und SubunternehmerInnen beim Aufgreifen der Grundsätze des Umweltschutzes und der MitarbeiterInnen-sicherheit und Entwickeln von Programmen, 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, einschließlich der darauf bezogenen Öffentlichkeitsarbeit. Diese erklärte Politik wurde an alle MitarbeiterInnen innerhalb der Organisation kommuniziert und zur öffentlichen Einsichtnahme zur Verfügung gestellt.

(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. Dies 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 mit erstklassigen Lösungen, die den Anspruch auf Leadership in diesem Bereich aufrechterhalten. 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 ein 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 Teamgeist. 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 Geschäftsführung 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 unser Unternehmen, sondern auch für unsere KundInnen und PartnerInnen.

In diesem kontinuierlichen Verbesserungsprozess wird jede/jeder MitarbeiterIn als kompetente/r GestalterIn seiner/ihrer 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)



Wir fühlen uns der Verantwortung zur Einhaltung eines umfassenden Umweltschutzes verpflichtet. Entsprechend unserer Vision ist die durchgängige Wertschöpfungskette für die HAI-Gruppe jenes Instrument, welches uns hilft, 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 - ecological, 103-2)

UNSERE MISSION

HAlehd

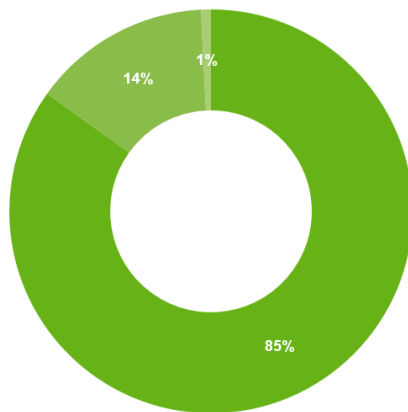
Aluminiumlösungen für
eine nachhaltige
Performance.

16.12.2020
The Board of Management

In unseren Gießereien verwendete Materialien

Casting Ranshofen, AT

- Durchschnittlicher Schrotteinsatz
- Durchschnittlicher Primärmetalleinsatz
- Durchschnittlicher Legierungsmetalleinsatz



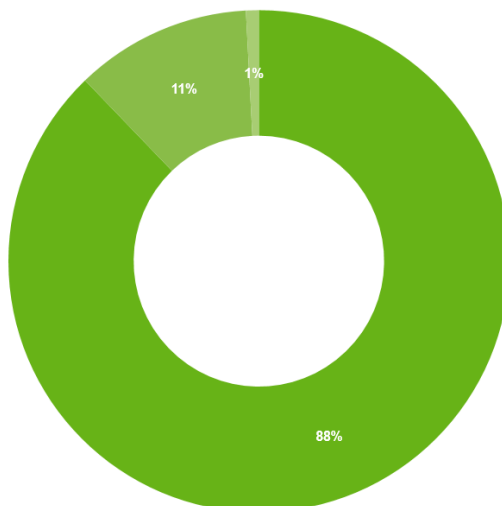
Einsatz von Recyclingmaterial
+5 % gegenüber dem Vorjahr

Wussten Sie schon?

2020 wurden unsere Produktionsstätten in Ranshofen und Soest mit grüner Energie betrieben, was zu einer Eliminierung unserer Scope-2-Treibhausgase führte.

Casting Sântana, RO

- Durchschnittlicher Schrotteinsatz
Durchschnittlicher Schrotteinsatz beinhaltet: Schrott, Masseln und Krätze
- Durchschnittlicher Primärmetalleinsatz
- Durchschnittlicher Legierungsmetalleinsatz



Einsatz von Recyclingmaterial
+2,8 % gegenüber dem Vorjahr

(GRI 301-2)



* Division Casting der HAI-Gruppe

MATERIALIEN

Strategische Metallbeschaffung

Die strategische Metallbeschaffung erfolgt für die gesamte Gruppe zentral an unserem Hauptsitz in Ranshofen.

In unserer Gießerei werden Aluminiumlegierungen für die verschiedensten Anforderungen unserer KundInnen hergestellt.

Rohstoffe aus Metall werden von rund 110 LieferantInnen bezogen. Wir entwickeln die verschiedenen Materialien stets weiter, um unseren KundInnen auch in Zukunft Produkte und Lösungen auf höchstem Niveau bieten zu können.

Im Berichtsjahr 2020 wurden ungefähr **77.194** Tonnen Metall für die werkseigene Produktion bei HAI Casting verarbeitet.

Diese Gesamtmenge setzt sich wie folgt zusammen:

- ✓ 64.085 Tonnen Schrott
- ✓ 12.373 Tonnen Primärmetall
- ✓ 736 Tonnen Legierungselemente (in erster Linie Magnesium, Mangan, Silizium und Zink)

Im Berichtsjahr 2020 wurden ungefähr **117.039** Tonnen Metall für die werkseigene Produktion bei Casting Sântana verarbeitet.

Diese Gesamtmenge setzt sich wie folgt zusammen:

- ✓ 75.512 Tonnen Schrott
- ✓ 13.316 Tonnen Primärmetall
- ✓ 966 Tonnen Legierungselemente (in erster Linie Magnesium, Mangan, Silizium und Zink)
- ✓ 13.698 Tonnen Masseln
- ✓ 13.547 Tonnen Krätze

(GRI 301-1)

Recycling und Einsatz von Schrott

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 Recyclingpro-

zess 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.

Mindestens 80 Prozent des in unserer Gießerei verwendeten Aluminiums und der

Aluminiumlegierungen stammen aus Schrott aus unserer Gießerei in Ranshofen. Der Schrotteinsatz in unserer Gießerei in Sântana liegt ebenfalls bei über 85 Prozent. Dies umfasst den prozessbedingten Schrott aus der Gießerei und des Presswerks in Ranshofen, Schrott aus Weiterverarbeitung und Handel, sowie Schrott von KundInnen.

Für die Aufbereitung von Schrott stehen ein Shredder mit anschließender Trennung

von Aluminium und Fremdstoffen sowie eine Schrottschere zur Verfügung.

Die beim Schmelzprozess anfallende Krätze enthält noch ca. 64 Prozent Aluminium. Dieses wird, entweder in unserem Werk in Rumänien oder in einem externen Umschmelzwerk, vom nicht-metallischen Anteil getrennt und größtenteils in geschmolzener Form wieder der Produktion zugeführt. Unser aktueller Krätzeinsatz in unserer Gießerei in Sântana betrug fast 12 % im Berichtsjahr 2020.

ENERGIE

Nachhaltiges Energiemanagement

HAI ist der festen Überzeugung, dass eine der höchsten Prioritäten für ein Unternehmen in der Aluminiumbranche darin besteht, einen nachhaltigen Ansatz für den hohen Energiebedarf zu verfolgen.

Prozesse und Abläufe unterliegen bei Hammerer Aluminium Industries ständiger Effizienzsteigerung im Umgang mit Ressourcen und innovativer Verbesserungen für Klimaschutz und ökologische Verträglichkeit.

In Bezug auf Energieeinsatz und Energieverbrauch bedeutet dies:



- ✓ Reduktion des Stromverbrauchs durch einen verbesserten Wirkungsgrad der Ventilator-Antriebe und Austausch der Beleuchtung gegen LED-Lampen
- ✓ Reduktion des Gasverbrauchs durch die Verwendung von Kaltluftbrennern und Rekuperativbrennern
- ✓ Wärmerückgewinnung an der Kompressorstation
- ✓ Abgaswärmerückgewinnung am Ofen der 20-MN-Pressen
- ✓ Reduktion des Dieserverbrauchs durch regelmäßigen Ersatz von Altfahrzeugen
- ✓ Chargiermaschine am Ofen 13 (kürzere Türöffnungszeiten)
- ✓ Elektromagnetischer Rührer für verbesserten Wärmeübergang
- ✓ Installation einer Photovoltaik-Anlage (Leistung 1 MW)

(GRI 302-4)

ENERGIE					
Ranshofen, AT - EXT	2020	2019	2018	Jährliche Veränderung	
Gasverbrauch EXT (kWh)	17.847.695	20.684.639	20.642.919	-14%	↓
Verbrauchswerte Gas (kWh/to) EXT	369	390	378	-5%	↓
Stromverbrauch EXT (kWh)	25.420.602	27.155.990	27.232.568	-6%	↓
Verbrauchswerte Strom (kWh/to) EXT	526	511	499	3%	↑
Verbrauchswerte Strom und Gas (kWh/to)	895	901	877	-1%	↓

Ranshofen, AT - CAST	2020	2019	2018	Jährliche Veränderung	
Gasverbrauch CAST (kWh)	72.183.643	77.781.279	76.732.006	-7%	↓
Verbrauchswerte Gas (kWh/to) CAST	963	963	938	0%	—
Stromverbrauch CAST (kWh)	8.463.657	11.068.071	11.172.066	-24%	↓
Verbrauchswerte Strom (kWh/to) CAST	113	137	137	-18%	↓
Verbrauchswerte Strom und Gas (kWh/to)	1076	1100	1075	-2%	↓

Sântana, RO	2020	2019	2018	Jährliche Veränderung	
Gasverbrauch CAST (kWh)	97.031.000	111.984.183	115.417.060	-13%	↓
Verbrauchswerte Gas (kWh/to) CAST	918	955	1047	-4%	↓
Stromverbrauch CAST (kWh)	19.893.000	13.811.654	13.559.500	44%	↑
Verbrauchswerte Strom (kWh/to) CAST	188	118	123	60%	↑
Verbrauchswerte Strom und Gas (kWh/to)	1106	1073	1170	3%	↑

HINWEIS: Erhöhter Energieverbrauch durch den vollen Betrieb des elektrischen Induktionsofens 2020

Soest, DE	2020	2019	2018	Jährliche Veränderung	
Gasverbrauch EXT (kWh)	14.158.101	15.153.725	15.585.465	-7%	↓
Verbrauchswerte Gas (kWh/to) EXT	475	515	508	-8%	↓
Stromverbrauch EXT (kWh)	12.592.928	12.565.944	12.592.928	0%	—
Verbrauchswerte Strom (kWh/to) EXT	423	427	411	-1%	↓
Verbrauchswerte Strom und Gas (kWh/to)	898	942	919	-5%	↓

Cris, RO	2020	2019	2018	Jährliche Veränderung	
Gasverbrauch EXT (kWh)	1.175.800	1.200.200	n/a	-2%	↓
Verbrauchswerte Gas (kWh/to) EXT	731	714	n/a	2%	↑
Stromverbrauch EXT (kWh)	7.101.217	9.001.193	n/a	-21%	↓
Verbrauchswerte Strom (kWh/to) EXT	466	558	n/a	-16%	↓
Verbrauchswerte Strom und Gas (kWh/to)	1197	1272	n/a	-6%	↓

DAS ZIEL 2025 DER HAI-GRUPPE:

DIE REDUKTION DER CO₂-EMISSIONEN UM 25 %. *

*im Vergleich zum Ausgangswert 2019

(GRI 305-5)

Die Säulen unseres nachhaltigen Handelns:

- ✓ Effizientes, konsequentes Recycling als Schlüssel zum Erfolg
- ✓ Hervorragende, ressourcenschonende Produktionsanlagen
- ✓ Konsequente Grünstromstrategie
- ✓ Verwendung der besten Technologien für noch mehr Nachhaltigkeit
- ✓ Green Sourcing

ABFALL

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 in erster Linie die nötigen Maßnahmen, um Abfälle einer Wiederverwertung oder einem alternativen Wiederverwertungssystem, wie beispielsweise der thermischen Verwertung, zuführen zu können. Gefährliche Abfälle, wie zum Beispiel Altöl, Filterstaub oder Laugen, werden dabei selbstverständlich mit besonderer Sorgfalt behandelt.

(GRI 306-2)

ABFALL	2020	2019	Jährliche Veränderung	
Ranshofen, AT - EXT				
Gesamtabfall	1.202.175	1.042.850	15%	↑
Nicht gefährlicher Abfall	447.242	544.474	-18%	↓
davon zur Verwertung übergeben	447.242	544.474	-18%	↓
davon zur Beseitigung übergeben	0	0	0%	—
Gefährlicher Abfall	754.933	498.376	51%	↑
davon zur Verwertung übergeben	754.933	498.376	51%	↑
davon zur Beseitigung übergeben	0	0	0%	—

HINWEIS: Korrigierter Anteil von nicht gefährlichem Abfall 2019 (+399.985 to)

Ranshofen, AT - CAST	2020	2019	Jährliche Veränderung	
Gesamtabfall	1.071.776	820.848	31%	↑
Nicht gefährlicher Abfall	907.676	681.344	33%	↑
davon zur Verwertung übergeben	907.676	681.344	33%	↑
davon zur Beseitigung übergeben	0	0	0%	—
Gefährlicher Abfall	164.100	139.504	18%	↑
davon zur Verwertung übergeben	164.100	139.504	18%	↑
davon zur Beseitigung übergeben	0	0	0%	—

HINWEIS: Korrigierter Anteil von nicht gefährlichem Abfall 2019 (+517.940 to)

Sântana, RO	2020	2019	Jährliche Veränderung	
Gesamtabfall	10.190.150	13.277.340	-23%	↓
Nicht gefährlicher Abfall	401.760	422.210	-5%	↓
davon zur Verwertung übergeben	103.160	112.740	-8%	↓
davon zur Beseitigung übergeben	298.600	309.470	-4%	↓
Gefährlicher Abfall	9.788.390	12.855.130	-24%	↓
davon zur Verwertung übergeben	9.517.390	12.547.110	-24%	↓
davon zur Beseitigung übergeben	271.000	308.020	-12%	↓

HINWEIS: Den größten Abfallanteil hat die Salzschlacke (9.517.390 kg – EWC 10 03 08*), die wiederverwertet wird.

Soest, DE	2020	2019	Jährliche Veränderung	
Gesamtabfall	1.207.000	1.256.000	-4%	↓
Nicht gefährlicher Abfall	475.000	446.000	7%	↑
davon zur Verwertung übergeben	475.000	446.000	7%	↑
davon zur Beseitigung übergeben	0	0	0%	—
Gefährlicher Abfall	732.000	810.000	-10%	↓
davon zur Verwertung übergeben	732.000	810.000	-10%	↓
davon zur Beseitigung übergeben	0	0	0%	—

Cris, RO	2020	2019	Jährliche Veränderung	
Gesamtabfall	5.711.300	5.712.773	0%	—
Nicht gefährlicher Abfall	5.252.273	5.251.763	0%	—
davon zur Verwertung übergeben	5.226.720	5.226.883	0%	—
davon zur Beseitigung übergeben	2.555	2.488	3%	↑
Gefährlicher Abfall	459.027	461.010	0%	—
davon zur Verwertung übergeben	0	0	0%	—
davon zur Beseitigung übergeben	459.027	461.010	0%	—

WASSER

Wasser und Abwasser

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

(GRI 303-4, 303-5)

WASSER					
Ranshofen, AT - EXT		2020	2019	2018	Jährliche Veränderung
Nutzwasserverbrauch [m³]		304.686	368.985	397.794	-17% ↓
Trinkwasserverbrauch [m³]		4.362	4.732	4.510	-8% ↓

Ranshofen, AT - CAST		2020	2019	2018	Jährliche Veränderung
Nutzwasserverbrauch [m³]		167.270	206.660	188.546	-19% ↓
Trinkwasserverbrauch [m³]		877	655	556	34% ↑

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

Sântana, RO		2020	2019	2018	Jährliche Veränderung
Nutzwasserverbrauch [m³]		127.251	99.591	125.678	28% ↑
Trinkwasserverbrauch [m³]		40	42	41	-5% ↓
Abwasser [m³] Gesamt		1.829	1.612	2.031	13% ↑
Abgeleitetes Wasser [m³]		0	140	2.031	-100% ↓
Aufbereitetes Wasser [m³]		1.829	1.472	0	24% ↑

HINWEIS: 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.

Soest, DE		2020	2019	2018	Jährliche Veränderung
Nutzwasserverbrauch [m³]		4.264	5.120	4.544	-17% ↓
Trinkwasserverbrauch [m³]		6.506	1.621	2.053	301% ↑
Trinkwasserverbrauch [m³] ohne Sondereffekte		1.843			14% ↑

HINWEIS: Trinkwasserverbrauch beinhaltet einmalige besondere Auswirkung 4663 m³

Cris, RO		2020	2019	2018	Jährliche Veränderung
Trinkwasserverbrauch [m³]		5.504	8.544	n/a	-36% ↓

EMISSIONEN

Emissionen

(GRI 305-1, 305-2)

THG-EMISSIONEN					
Ranshofen, AT - EXT	2020	2019	2018	Jährliche Veränderung	
Treibhausgasemissionen, Scope 1	3.926	4.551	4.759	-14%	↓
Treibhausgasemissionen, Scope 2	0	9.446	3.783	-100%	↓
Treibhausgasemissionen, CO ₂ [kg]/1 to Al, Scope 1	81	86	87	-5%	↓
Treibhausgasemissionen CO ₂ [kg]/1 to Al, Scope 2	0	178	69	-100%	↓

Ranshofen, AT - CAST	2020	2019	2018	Jährliche Veränderung	
Treibhausgasemissionen, Scope 1	15.880	17.510	17.239	-9%	↓
Treibhausgasemissionen, Scope 2	0	3.850	1.552	-100%	↓
Treibhausgasemissionen, CO ₂ [kg]/1 to Al, Scope 1	212	217	211	-2%	↓
Treibhausgasemissionen CO ₂ [kg]/1 to Al, Scope 2	0	48	19	-100%	↓

Sântana, RO	2020	2019	2018	Jährliche Veränderung	
Treibhausgasemissionen, Scope 1	18.067	20.661	21.439	-13%	↓
Treibhausgasemissionen, Scope 2	12.732	8.839	8.678	44%	↑
Treibhausgasemissionen, CO ₂ [kg]/1 to Al, Scope 1	171	176	194	-3%	↓
Treibhausgasemissionen CO ₂ [kg]/1 to Al, Scope 2	120	75	79	60%	↑

Soest, DE	2020	2019	2018	Jährliche Veränderung	
Treibhausgasemissionen, Scope 1	3.209	3.432	3.516	-6%	↓
Treibhausgasemissionen, Scope 2	0	5.102	4.420	-100%	↓
Treibhausgasemissionen, CO ₂ [kg]/1 to Al, Scope 1	108	117	115	-8%	↓
Treibhausgasemissionen CO ₂ [kg]/1 to Al, Scope 2	0	173	144	-100%	↓

Cris, RO	2020	2019	2018	Jährliche Veränderung	
Treibhausgasemissionen, Scope 1	966	1.138	n/a	-15%	↓
Treibhausgasemissionen, Scope 2	4.545	5.761	n/a	-21%	↓
Treibhausgasemissionen, CO ₂ [kg]/1 to Al, Scope 1	47	53	n/a	-11%	↓
Treibhausgasemissionen CO ₂ [kg]/1 to Al, Scope 2	222	266	n/a	-17%	↓

Emission von schädlichen Substanzen

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

Es gab im Berichtsjahr 2020 keine erhebliche Freisetzung von Stoffen.

Es gab im Berichtsjahr 2020 keine Leckagen oder undichte Stellen.

(GRI 306-3)

Einhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen

Im Berichtsjahr 2020 wurden weder Bußgelder noch nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen oder -verordnungen verhängt.

(GRI 307-1)

4

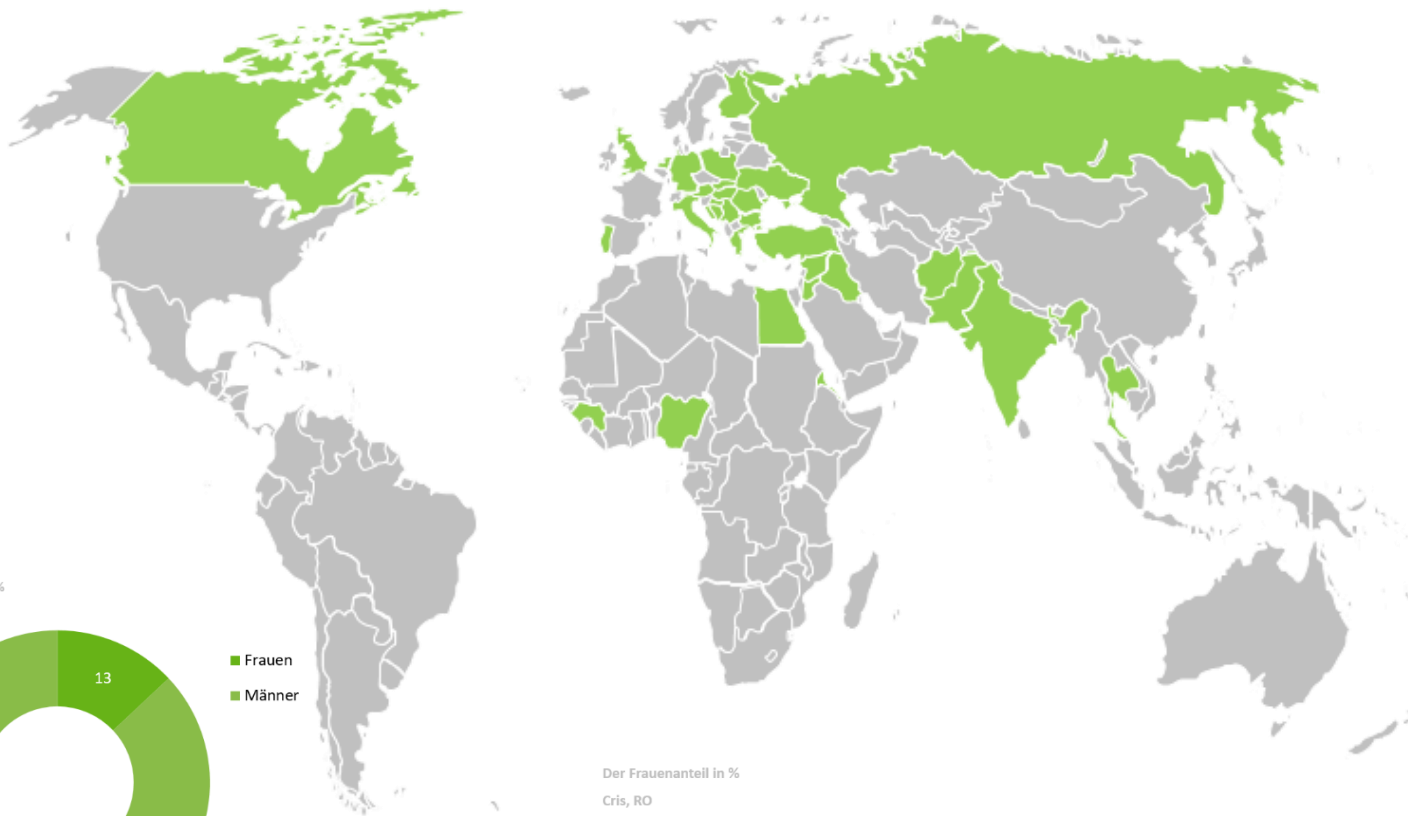


Motivierte und gut ausgebildete MitarbeiterInnen sind ein entscheidender Faktor für nachhaltigen Unternehmenserfolg. Die gezielte Förderung von MitarbeiterInnen erhöht ihre Motivation und ihr Engagement. Sie schafft zudem Zukunftsperspektiven für die MitarbeiterInnen selbst, um im Berufsleben konkurrenzfähig 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.

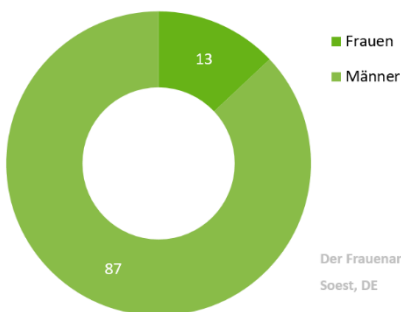
(GRI 103-1)

Internationale Belegschaft

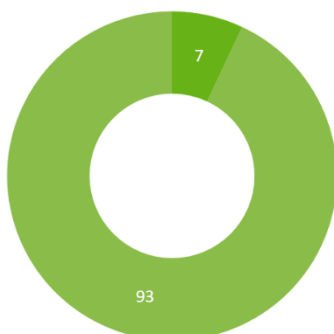
Offenheit und Internationalität prägen unsere Arbeits- und Denkweise. Das liegt nicht nur an unseren internationalen KundInnen, sondern vor allem an unserer internationalen, bunten HAI-Familie. **Aktuell setzt sich unser Team aus 34 Nationalitäten zusammen.** Diese Vielfalt ist eine Quelle der Inspiration und der Dynamik in unserem Unternehmen!



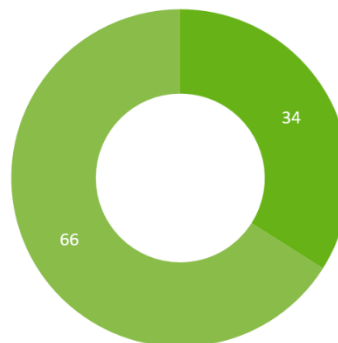
Der Frauenanteil in %
Ranshofen, AT



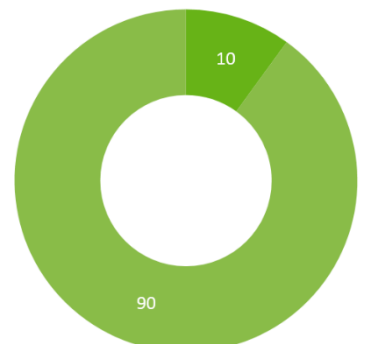
Der Frauenanteil in %
Soest, DE



Der Frauenanteil in %
Cris, RO



Der Frauenanteil in %
Santana, RO



GRUNDSÄTZE

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. Dazu sind im Personalbereich Richtlinien und Instrumente implementiert worden. Diese beinhalten die komplette MitarbeiterInnenlaufbahn – von Employer Branding, Rekrutierung, Onboarding, Ausbildung, Personalentwicklung bis hin zu Nachfolgeplanung.

Die Leitung der Personalabteilung berichtet der Geschäftsführung der HAI-Gruppe. Die Vertretung der ArbeitnehmerInnenagenda obliegt dem Betriebsrat in den jeweiligen

Standorten. Dieser ist mit zwei VertreterInnen im Aufsichtsrat der HAI-Gruppe vertreten.

HAI hält sich durchgängig an die Mindestmitteilungsfristen von betrieblichen Veränderungen, die in den jeweiligen Ländern geltenden Gesetze und Verordnungen sowie an die vereinbarten Bestimmungen in den Kollektivverträgen.

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

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

Mit der bestehenden Personalstrategie tragen wir zur Steigerung unserer Konkurrenzfähigkeit bei. Die drei Schwerpunktthemen der Strategie sind:

- ✓ **Talentmanagement:** Identifizierung und Entwicklung von internen Talenten, um die langfristigen Anforderungen intern zu decken.
- ✓ **Rekrutierung** (Finden und Binden der richtigen MitarbeiterInnen): Nutzung innovativer Rekrutierungskanäle zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und Etablierung eines Onboardings zur Integration der neuen MitarbeiterInnen.
- ✓ **Effektive HR-Prozesse:** Steigerung des Servicegrads und der Effizienz im Personalbereich durch die Implementierung von digitalen Prozessen.

(GRI 404-2)

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

Das bestehende Führungskräftetraining „HAI-Academy“ wurde an die geänderten Anforderungen angepasst. In dieser „HAI-Academy“ werden alle Führungskräfte gemäß unserer Führungs- und Zusammenarbeitskultur ausgebildet. Darüber hinaus schufen wir mit der Einführung einer E-Learning-Plattform die Grundlage für Online-Lerninhalte neben den bestehenden Präsenztrainings. Zudem haben wir über die E-Learning-Plattform die Möglichkeit, den MitarbeiterInnen Änderungen in bestehenden Richtlinien und Standards zeitnah zur Verfügung zu stellen.

Zahlreiche Maßnahmen tragen zur Positionierung von HAI als attraktiver Arbeitgeber in den jeweiligen Regionen bei. Das Angebot an Social Benefits wurde signifikant erweitert und wird jedes Jahr überprüft. In Ranshofen zum Beispiel haben wir die Kinderbetreuung in den Sommerferien auch 2020 angeboten. In Soest engagieren sich die Lehrlinge jedes Jahr im Rahmen eines „Social Days“ und helfen ehrenamtlich bei unterschiedlichen Einrichtungen mit. In Rumänien unterstützen wir seit Jahren ein Waisenhaus in der Region und bieten den Jugendlichen mittlerweile auch die Möglichkeit einer Ausbildung an. Zusätzlich gibt es regelmäßige Aktivitäten, um die Gemeinde zu unterstützen.

Für dieses integrale Personalmanagement wurde HAI 2020 das erste Mal als Top Employer ausgezeichnet.

(GRI 103-2, 103-3)

HAI Ranshofen, AT

Gesamtzahl der Beschäftigten in Ranshofen (Stichtag 31.12./Köpfe)	2020	2019
Gesamt	654	651
davon Frauen	85	80
davon Angestellte	64	58
davon Arbeiter	21	15
davon Männer	569	571
davon Angestellte	149	136
davon Arbeiter	424	409

Neueintritte Ranshofen (Stichtag 31.12./Köpfe)	2020	2019
Gesamt	75	83
davon Frauen	8	9
Baby Boomer	0	0
Generation X	1	0
Generation Y	3	6
Generation Z	4	3
davon Männer	67	74
Baby Boomer	0	3
Generation X	8	11
Generation Y	46	51
Generation Z	13	9

Austritte Ranshofen (Stichtag 31.12./Köpfe)	2020	2019
Gesamt	77	85
davon Frauen	6	9
Baby Boomer	1	1
Generation X	0	2
Generation Y	4	4
Generation Z	1	2
davon Männer	71	76
Baby Boomer	19	15
Generation X	8	6
Generation Y	43	47
Generation Z	1	8

Im Geschäftsjahr 2020 beschäftigte HAI durchschnittlich 648 MitarbeiterInnen am Standort Ranshofen (2019: 635). Zum Jahresende waren 640 MitarbeiterInnen beschäftigt (MitarbeiterInnenzahl am Stichtag 31.12.; 2019: 651). Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Anzahl der MitarbeiterInnen im Jahresdurchschnitt. Alle MitarbeiterInnen hatten zum Stichtag 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.

Die MitarbeiterInnenfluktuation hat im Berichtsjahr 2020 in Österreich leicht abgenommen und belief sich auf 11,6 % in Ranshofen (MitarbeiterInnenzahl am Stichtag 31.12)

HAI Sântana, RO

Gesamtzahl der Beschäftigten in Sântana (Stichtag 31.12./Köpfe)	2020	2019
Gesamt	125	125
davon Frauen	12	12
davon Angestellte	12	9
davon Arbeiter	0	3
davon Männer	113	113
davon Angestellte	6	7
davon Arbeiter	107	106

Neueintritte Sântana (Stichtag 31.12./Köpfe)	2020	2019
Gesamt	8	32
davon Frauen	3	1
Baby Boomer	0	0
Generation X	0	0
Generation Y	3	1
Generation Z	0	0
davon Männer	6	31
Baby Boomer	0	1
Generation X	0	2
Generation Y	4	14
Generation Z	2	13

Austritte Sântana (Stichtag 31.12./Köpfe)	2020	2019
Gesamt	14	11
davon Frauen	2	0
Baby Boomer	0	0
Generation X	0	0
Generation Y	2	0
Generation Z	0	0
davon Männer	6	11
Baby Boomer	0	5
Generation X	0	2
Generation Y	5	2
Generation Z	1	2

2020 hatte HAI Sântana durchschnittlich 126 MitarbeiterInnen (2019: 123). Zum Jahresende des Berichtsjahres betrug die Anzahl 125 MitarbeiterInnen (MitarbeiterInnenzahl am Stichtag 31.12.; 2019: 125). An unserem HAI Standort in Sântana werden die MitarbeiterInnen von einem Tarifvertrag auf Spartenzebene mit der Hammerer Aluminium Industries Sântana S.R.L. erfasst. (die einzige Ausnahme stellen die Geschäftsführer dar).

An unserem Standort in Sântana, Rumänien, zeigen die Zahlen bei der MitarbeiterInnenfluktuation einen Rückgang auf und die Fluktuationsrate betrug im Berichtsjahr 2020 3,2 % (2019: 4,9 %).

All diese Zahlen umfassen sämtliche Austritte (außer Pensionierungen und Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen aufgrund von Vertragsablauf oder während der Probezeit.)

HAI Soest, DE

Gesamtzahl der Beschäftigten in Soest (Stichtag 31.12./Köpfe)	2020	2019
Gesamt	348	334
davon Frauen	25	21
davon Angestellte	24	20
davon Arbeiter	1	1
davon Männer	323	313
davon Angestellte	73	63
davon Arbeiter	250	230

Neueintritte Soest (Stichtag 31.12./Köpfe)	2020	2019
Gesamt	28	32
davon Frauen	3	1
Baby Boomer	0	0
Generation X	1	0
Generation Y	1	1
Generation Z	1	0
davon Männer	24	31
Baby Boomer	0	1
Generation X	2	2
Generation Y	14	14
Generation Z	8	13

Austritte Soest (Stichtag 31.12./Köpfe)	2020	2019
Gesamt	14	11
davon Frauen	0	0
Baby Boomer	0	0
Generation X	0	0
Generation Y	0	0
Generation Z	0	0
davon Männer	14	11
Baby Boomer	8	5
Generation X	0	2
Generation Y	5	2
Generation Z	1	2

An unserem Produktionsstandort in Deutschland beschäftigte HAI durchschnittlich 338 MitarbeiterInnen im Berichtsjahr 2020 (2019: 324). Zum Jahresende des Berichtsjahres (31. Dezember 2020) waren 345 MitarbeiterInnen beschäftigt (2019: 334).

Fast alle MitarbeiterInnen von HAI Soest werden von dem allgemeinen Tarifvertrag der nordrhein-westfälischen Metall- und

Elektroindustrie erfasst (die einzige Ausnahme stellen die Geschäftsführer und außertariflichen MitarbeiterInnen dar). An unserem deutschen Standort in Soest, blieb die MitarbeiterInnenfluktuation stabil und die Fluktuationsrate belief sich auf 4,4 % (2019: 4,0 %).

All diese Zahlen umfassen sämtliche Austritte (außer Pensionierungen und Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen aufgrund von Vertragsablauf oder während der Probezeit.)

HAI Cris, RO

Gesamtzahl der Beschäftigten in Cris (Stichtag 31.12./Köpfe)	2020
Gesamt	233
davon Frauen	79
davon Angestellte	28
davon Arbeiter	51
davon Männer	154
davon Angestellte	34
davon Arbeiter	120

Neueintritte Cris (Stichtag 31.12./Köpfe)	2020
Gesamt	42
davon Frauen	7
Baby Boomer	0
Generation X	2
Generation Y	4
Generation Z	1
davon Männer	35
Baby Boomer	3
Generation X	6
Generation Y	21
Generation Z	5

Austritte Cris (Stichtag 31.12./Köpfe)	2020
Gesamt	19
davon Frauen	9
Baby Boomer	0
Generation X	1
Generation Y	7
Generation Z	1
davon Männer	10
Baby Boomer	0
Generation X	3
Generation Y	4
Generation Z	3

Im Februar 2020 wurde der rumänische Standort in Cris in die Unternehmensgruppe aufgenommen. HAI Cris hatte durchschnittlich 210 MitarbeiterInnen. Zum Jahresende des Berichtsjahres betrug die Anzahl 224 MitarbeiterInnen (MitarbeiterInnenzahl am Stichtag 31.12.).

An unserem HAI Standort in Cris werden die MitarbeiterInnen von einem Tarifvertrag auf Spartenebene mit der

Hammerer Aluminium Industries Cris S.R.L. erfasst. (die einzige Ausnahme stellen die Geschäftsführer dar).

In Cris betrug die MitarbeiterInnenfluktuation zum Jahresende 2020 9,6 %.

All diese Zahlen umfassen sämtliche Austritte (außer Pensionierungen und Beendigungen von Beschäftigungsverhältnissen aufgrund von Vertragsablauf oder während der Probezeit.)

PERSONALMARKETING

Innovatives Personalmarketing

Offene Stellen werden bei HAI gemäß der langfristigen strategischen Planung besetzt. Seit 2016 nutzen wir das Bewerbungsportal "Softgarden" für den Bewerbungsprozess, da sich die Anzahl der Bewerbungen durch den innovativen Ausbau des Personalmarketings und die neuen Rekrutierungskanäle deutlich gesteigert hat. Alle Bewerbungen werden im Bewerbungsportal zentral erfasst und verwaltet. Zusätzlich haben die internen und externen KandidatInnen stets die Möglichkeit, sich ein Bild über den aktuellen Status im Bewerbungsprozess zu machen.

Im Berichtsjahr 2020 stellte HAI Ranshofen **75 neue MitarbeiterInnen** am Standort Ranshofen ein. Davon waren **67 männlich und 8 weiblich**.

An unserem rumänischen Standort HAI Sântana stellten wir **8 neue MitarbeiterInnen**, **3 davon weiblich und 6 männlich**, ein.

42 MitarbeiterInnen wurden in Cris eingestellt, davon waren **35 männlich und 7 weiblich**.



An unserem deutschen Standort in Soest, stellten wir **28 neue MitarbeiterInnen** im Berichtsjahr ein, **25 davon männlich und 3 weiblich**.

Für die Transparenz im Rekrutierungsprozess wurden wir 2020 erneut mit dem "Best Recruiters" Award in Silber ausgezeichnet.



Unsere Führungskräfte halten regelmäßig Vorlesungen und Vorträge an verschiedenen Universitäten in Österreich und Deutschland. Dadurch und durch die Betreuung von Diplo-

mandInnen 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 Employer Brand. Eine regelmäßige Analyse der Indikatoren und Bewertungen auf diesen Plattformen weist deutlich positive Ergebnisse auf.

(GRI 401-1)



Attraktive Vergütung

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

Das Bonussystem für Führungskräfte sieht leistungsabhängige Vergütung auf der Basis von finanziellen Unternehmenszielen und individueller Leistung vor. Wir legen großen Wert darauf, keine Unterscheidung bei der individuellen Vergütung von Männern und Frauen zu machen. Wir stellen die Einhaltung von bestehenden Personalprozessen sicher und überprüfen ihre Einhaltung in jährlichen Audits.

Die MitarbeiterInnen nehmen ebenfalls am Unternehmenserfolg von HAI durch Gewinnbeteiligung teil. Zusätzlich erhalten die MitarbeiterInnen am HAI Standort Ranshofen eine Dividende über eine ArbeitnehmerInnenprivatstiftung.

Neben zusätzlichen finanziellen Leistungen bietet HAI zahlreiche Zusatzleistungen,

einschließlich Vergünstigungen bei Unternehmen in der Region, kostenlosen Schwimmbadbesuchen und Sportprogrammen. In Rumänien unterstützen wir die MitarbeiterInnen besonders mit Krankenzusatzversicherungen.

Unsere MitarbeiterInnen erhalten in unserem Intranet oder auf der firmeneigenen Kommunikationsplattform, der HAI-Connect App, Informationen zu den Leistungen.

(GRI 202-1)



Führen nach Zielen

Konstruktives Feedback ist die Basis für persönliche Entwicklung. Mit dem jährlichen MitarbeiterInnengespräch, kurz MAG, haben wir ein wichtiges Instrument für die gemeinsame Entwicklung von MitarbeiterInnen und Unternehmen etabliert. Im gemeinsamen Dialog zwischen Führungskraft und MitarbeiterInnen wird auf das vergangene Jahr zurückgeblickt und beidseitiges Feedback eingeholt. Zudem wird der Schulungsbedarf ermittelt, und entsprechende Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen vereinbart.

Die MitarbeiterInnenbeteiligung am MAG ist verpflichtend und beläuft sich auf 100 %. Nur MitarbeiterInnen mit Abwesenheitsgründen (beispielsweise Präsenzdienst, Mutterschutz, Elternzeit) sind von dieser Verpflichtung ausgenommen. Mit neuen MitarbeiterInnen wird das Gespräch im Rahmen einer Einarbeitung innerhalb von 6 Wochen durchgeführt.

PERSONALENTWICKLUNG

ENTWICKLUNG UND FÖRDERUNG

Wir können nur konkurrenzfähig und innovativ bleiben, wenn es uns gelingt, hoch qualifizierte MitarbeiterInnen zu gewinnen und sie an unser Unternehmen zu binden.

Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir maßgeschneiderte Programme und Fördermaßnahmen in allen wichtigen Phasen des individuellen Ausbildungs- und Berufswegs.

Berufsausbildung

An unseren Standorten in Ranshofen und Soest bilden wir Lehrlinge in verschiedenen Lehrberufen aus. Mit 31. Dezember 2020 befanden sich **32 HAI-Lehrlinge** an unserem Standort in Ranshofen in Ausbildung, davon **29 in technischen** und **3 in kaufmännischen Lehrberufen**. An unserem Standort in Soest hatten wir am Ende des Berichtszeitraums **20 HAI-Lehrlinge** in Ausbildung, davon **17 in technischen** und **3 in kaufmännischen Lehrberufen**. Das Ausbildungszentrum Braunau (ABZ) ist unser Partner für die technische Berufsausbildung an unserem Standort in Ranshofen. An unserem Standort in Soest findet die technische Ausbildung direkt vor Ort statt.

Neben den theoretischen und praktischen Ausbildungsabschnitten legen wir großen Wert auf die Förderung von sozialer Kompetenz gemäß unserer Werte. Für diesen Zweck bieten wir unseren Trainees diverse Seminare in Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Seminaranbietern an. In Österreich bieten wir Lehrlingen zudem die Option zum Abschluss einer Lehre mit Matura an. Darüber hinaus haben sie die Option, ein duales Studium zu absolvieren.

Aus- und Weiterbildung

Im Berichtsjahr 2020 gab es einen deutlichen Rückgang in Weiterbildungsmaßnahmen an allen Standorten. Dies lässt sich auf die Tatsache zurückführen, dass viele Einrichtungen aufgrund des Covid-19-Virus geschlossen wurden, als unsere jährlichen Aktivitäten im zweiten Quartal begannen. Seit dem vierten Quartal wurden einige Maßnahmen wiederaufgenommen und immer mehr digitale Lernkonzepte genutzt. Dennoch gab es hier einen klaren Rückgang.

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

(GRI 404-1)



Industry 4.0

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

Stundenanzahl für Aus- und Weiterbildung		
Ranshofen, AT		
	2020	2019
Gesamt	10739	15851
pro Mitarbeiter	16	24
pro Arbeiter	4	3
pro Angestellte	7	7
pro Lehrling	243	421
Sântana, RO		
	2020	2019
Gesamt	1566	5016
pro Mitarbeiter	13	15
pro Arbeiter	13	3
pro Angestellte	9	4
pro Lehrling	0	196
Soest, DE		
	2020	2019
Gesamt	2930	5016
pro Mitarbeiter	8	15
pro Arbeiter	1	3
pro Angestellte	2	4
pro Lehrling	126	196
Cris, RO		
	2020	
Gesamt	2165	
pro Mitarbeiter	9	
pro Arbeiter	9	
pro Angestellte	11	
pro Lehrling	0	
Geschlecht		
Ranshofen, AT		
	2020	2019
Frauenanteil in %	13%	12%
Auszubildende	28%	23%
davon gewerbliche Auszubildende	21%	17%
davon kaufmännische Auszubildende	100%	100%
Management	3%	4%
Sântana, RO		
	2020	2019
Frauenanteil in %	10%	6%
Auszubildende	0%	0%
davon gewerbliche Auszubildende	0%	0%
davon kaufmännische Auszubildende	0%	0%
Management	2%	1%
Soest, DE		
	2020	2019
Frauenanteil in %	7%	6%
Auszubildende	5%	0%
davon gewerbliche Auszubildende	0%	0%
davon kaufmännische Auszubildende	17%	0%
Management	1%	1%
Cris, RO		
	2020	
Frauenanteil in %	34%	
Auszubildende	0%	
davon gewerbliche Auszubildende	0%	
davon kaufmännische Auszubildende	0%	
Management	44%	

DIVERSITY

DIVERSITY MANAGEMENT

Fairness und Respekt sind wesentliche Bestandteile unserer Unternehmenskultur. Dies beinhaltet die Einhaltung der im Verhaltenskodex der HAI definierten Standards. Wir lehnen jede Art der Diskriminierung, insbesondere aufgrund von Alter, Geschlecht, Hautfarbe, sexueller Orientierung, Herkunft, Religion oder Behinderung, ab. Alle MitarbeiterInnen werden über die Richtlinien und die Einhaltung dieser speziellen Richtlinie mittels E-Learning unterrichtet.

Wir orientieren uns dabei an der UN-Charter und der Europäischen Konvention für Menschenrechte. Alle MitarbeiterInnen haben die

Möglichkeit, einen Verdacht auf Ungleichbehandlung dem Compliance-Beauftragten zu melden. Im Berichtsjahr wurden keine Diskriminierungsfälle gemeldet.

Für mehr Details zur Zusammensetzung unserer MitarbeiterInnen verweisen wir auf den Punkt "Gesamtpersonalstruktur" ab Seite 39.

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

Geschlecht

Zum Stichtag 31. Dezember 2020 lag der Frauenanteil an allen Standorten bei: 13 % in Ranshofen, 7 % in Soest, 10 % in Sântana und 34 % in Cris. Unser Ziel ist es, diesen Anteil langfristig zu steigern, weshalb die entsprechenden Kennzahlen in die Berichterstattung der Personalabteilung aufgenommen wurden.

Wir sind uns der Verantwortung in Bezug auf Vereinbarung 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 Ranshofen und Soest ausgezeichnet.

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 künftig die körperlichen Anforderungen an den Arbeitsplätzen in den Produktionsbereichen weiter reduziert werden.
- ✓ Gezielte Schulungen machen die MitarbeiterInnen auf die demografischen Herausforderungen aufmerksam (HAI Academy).
- ✓ Ein strukturiertes Wissenstransferprogramm stellt sicher, dass fundiertes Wissen von langjährigen MitarbeiterInnen auf die neuen KollegInnen übertragen wird.

Generationen

Im Gegensatz zu allgemeinen demographischen Trends, ist der Altersdurchschnitt in unserem Unternehmen leicht gesunken. Das liegt daran, dass wir 2019 an allen Standorten eine Zunahme der Belegschaft hatten und die Ausbildung verstärkt wurde.

Trotzdem ist anzunehmen, dass bei HAI das Durchschnittsalter in den kommenden Jahren steigen wird, bis viele MitarbeiterInnen der sogenannten "Baby Boomer" Generation das Unternehmen altersbedingt verlassen.

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

Gesamtpersonalstruktur

Zusammensetzung der Mitarbeiter nach Diversitätsaspekten	2020	2019
Ranshofen, AT		
Arbeiter	63%	65%
davon Frauen	4%	4%
davon Männer	96%	96%
Baby Boomer	7%	10%
Generation X	29%	41%
Generation Y	59%	44%
Generation Z	4%	5%
Angestellte	32%	30%
davon Frauen	28%	30%
davon Männer	72%	70%
Baby Boomer	12%	12%
Generation X	36%	48%
Generation Y	48%	35%
Generation Z	3%	5%
Lehrlinge	5%	5%
davon Frauen	28%	23%
davon Männer	72%	77%
Mitarbeiter gesamt	100%	100%
davon andere Diversitätsindikatoren (begünstigte Behinderte)	2%	2%
Zusammensetzung der Mitarbeiter nach Diversitätsaspekten		
Santana, RO		
Arbeiter	86%	87%
davon Frauen	0%	3%
davon Männer	100%	97%
Baby Boomer	5%	7%
Generation X	36%	54%
Generation Y	56%	36%
Generation Z	3%	3%
Angestellte	14%	13%
davon Frauen	67%	56%
davon Männer	33%	44%
Baby Boomer	11%	7%
Generation X	11%	52%
Generation Y	78%	37%
Generation Z	0%	3%
Lehrlinge	0%	0%
davon Frauen	0%	0%
davon Männer	0%	0%
Mitarbeiter gesamt	100%	100%
davon andere Diversitätsindikatoren (begünstigte Behinderte)	0%	0%

Zusammensetzung der Mitarbeiter nach Diversitätsaspekten	2020	2019
Soest, DE		
Arbeiter	68%	68%
davon Frauen	0%	1%
davon Männer	100%	99%
Baby Boomer	33%	39%
Generation X	28%	27%
Generation Y	37%	24%
Generation Z	2%	10%
Angestellte	26%	27%
davon Frauen	25%	23%
davon Männer	75%	77%
Baby Boomer	32%	43%
Generation X	30%	26%
Generation Y	37%	26%
Generation Z	1%	6%
Lehrlinge	6%	5%
davon Frauen	5%	0%
davon Männer	95%	100%
Mitarbeiter gesamt	100%	100%
davon andere Diversitätsindikatoren (begünstigte Behinderte)	7%	8%
Zusammensetzung der Mitarbeiter nach Diversitätsaspekten		
2020		
Cris, RO		
Arbeiter	73%	
davon Frauen	30%	
davon Männer	70%	
Baby Boomer	6%	
Generation X	37%	
Generation Y	53%	
Generation Z	4%	
Angestellte	27%	
davon Frauen	45%	
davon Männer	55%	
Baby Boomer	5%	
Generation X	16%	
Generation Y	76%	
Generation Z	3%	
Lehrlinge	0%	
davon Frauen	0%	
davon Männer	0%	
Mitarbeiter gesamt	100%	
davon andere Diversitätsindikatoren (begünstigte Behinderte)	0%	

GRI CONTENT INDEX

Dieser Nachhaltigkeitsbericht des Unternehmens Hammerer Aluminium Industries basiert auf GRI-Standards.

GRI-Richtlinien INDEX				
Angabe	Beschreibung / Definition	Seite	Sta- tus	Kommentare
GRI 102: Allge- meine Angaben				
1. Organisations- profil				
Angabe 102-1	Name der Organisation	4-5	●	Produktionsstätte in Cris, Ru- mänien, ASP Polen
Angabe 102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	4-5	●	
Angabe 102-3	Hauptsitz	4	●	
Angabe 102-4	Standorte	4	●	
Angabe 102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	8	●	
Angabe 102-6	Belieferte Märkte	3, 6	●	
Angabe 102-7	Größe der Organisation	3	●	
Angabe 102-8	Gesamtbelegschaft	3, 30- 33	●	
Angabe 102-9	Lieferkette / Wertschöpfungskette	6-7	●	
Angabe 102-10	Wesentliche Veränderungen im Berichtszeitraum	9, 41	●	
Angabe 102-11	Beachtung des Vorsorgeprinzips	16	●	
Angabe 102-12	Externe Initiativen	12	●	
Angabe 102-13	Mitgliedschaft in Verbänden	12	●	
2. Strategie				
Angabe 102-14	Erklärung der Geschäftsführung	1	●	
3. Ethik und Integ- rität				
Angabe 102-16	Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards	14	●	
4. Verwaltung				
Angabe 102-18	Verwaltungsstruktur	8	●	
5. Einbindung von Stakeholdern				
Angabe 102-40	Liste der Stakeholdergruppen	13	●	Österreich: Tarifverträge für "Angestellte in der Metallin- dustrie" und für "österrei- chische Angestellte in der Berg- bauindustrie" Rumänien: Tarifverträge auf Spartenebene, Hammerer Aluminium Industries Sântana S.R.L. und Tarifverträge auf Sparten- ebene, Hammerer Aluminium Industries Cris S.R.L. Deutschland: Allgemeiner Tarifvertrag der nordrhein- westfälischen Metall- und Elektroindustrie
Angabe 102-41	Kollektivvereinbarungen	30-33, 41	●	
Angabe 102-42	Ermittlung und Auswahl von Stakeholdern	13	●	
Angabe 102-43	Ansatz zur Einbindung von Stakeholdern	12, 17	●	
Angabe 102-44	Wichtigste Themen und Anliegen	11-12	●	
6. Berichtsprofil				
Angabe 102-45	In den Konzernabschluss einbezogene Unternehmen	8	●	Ein neuer Standort wurde auf- genommen, Cris, RO.
Angabe 102-46	Bestimmung der Berichtsinhalte und Berichtsgrenzen	9	●	
Angabe 102-47	Liste der wesentlichen Themen	11-12	●	
Angabe 102-48	Neuformulierung von Informationen	9	●	
Angabe 102-49	Änderungen in der Berichterstattung	9	●	

Angabe 102-50	Berichtszeitraum	9	•	2020
Angabe 102-51	Veröffentlichungsdatum des letzten Berichts	41	•	2019
Angabe 102-52	Berichtszyklus	9	•	Jährlich
Angabe 102-53	Kontakt für Fragen zum Bericht	9, 41	•	sustainability@hai-aluminium.com
Angabe 102-54	Erklärung zur Übereinstimmung mit den GRI-Standards	9	•	
Angabe 102-55	GRI Content Index	41-43	•	
Angabe 102-56	Externe Prüfung	9	•	Die Berichtsinhalte wurden nicht durch einen unabhängigen Dritten geprüft.
GRI 103: Managementansatz				
Angabe 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	26	•	
Angabe 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	10,18, 28,29	•	
Angabe 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	29	•	
GRI 200: Wirtschaftliche Aspekte				
GRI 202	MARKTPRÄSENZ			
Angabe 202-1	Verhältnis des Standardeintrittsgehalts (nach Geschlecht aufgeschlüsselt) zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	35	•	
Angabe 202-2	Anteil aus der Gemeinde angeworbenen Führungskräfte	38	•	
GRI 204	BESCHAFFUNGSPRAKTIKEN			
Angabe 204-1	Anteil an Ausgaben für lokale LieferantInnen	11	•	
GRI 300: Ökologische Aspekte				
GRI 301	MATERIALIEN			
Angabe 301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht und Volumen	20	•	
Angabe 301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	19	•	
GRI 302	ENERGIE			
Angabe 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	22	•	
Angabe 302-4	Reduktion des Energieverbrauchs	21	•	
GRI 303	WASSER UND ABWASSER			
Angabe 303-4	Wasserrückführung	24	•	
Angabe 303-5	Wasserverbrauch	24	•	
GRI 305	EMISSIONEN			
Angabe 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	25	•	
Angabe 305-2	Indirekte THG-Emissionen (Scope 2)	25	•	
Angabe 305-5	Reduktion der THG-Emissionen	22	•	
GRI 306	ABWASSER und ABFALL			
Angabe 306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	23	•	
Angabe 306-3	Erhebliche Emission von schädlichen Substanzen	25	•	
GRI 307	COMPLIANCE UMWELT			
Angabe 307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	25	•	
GRI 400: Soziale Aspekte				
GRI 401	BESCHÄFTIGUNG			
Angabe 401-1	Neu eingestellte MitarbeiterInnen und Personalfuktuation	30-34	•	
GRI 402	ARBEITGEBER-ARBEITNEHMER-VERHÄLTNIS			
Angabe 402-1	Mitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	28	•	
GRI 404	AUS- UND WEITERBILDUNG			
Angabe 404-1	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildungen pro MitarbeiterIn	36-37	•	
Angabe 404-2	Programme zur Steigerung der Kompetenz der MitarbeiterInnen und Übergangsprogramme	28	•	
Angabe 404-3	Prozentsatz der Beschäftigten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	28	•	

GRI 405	DIVERSITY und GLEICHBERECHTIGUNG		
Angabe 405-1	Diversity in Kontrollorganen und unter MitarbeiterInnen	38	●
GRI 406	NICHTDISKRIMINIERUNG		
Angabe 406-1	Diskriminierungsfälle und ergriffene Maßnahmen	38	●
GRI 419	EINSATZ FÜR MENSCHENRECHTE		
Angabe 419-1	Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht-monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften	14	●

● 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 Printform, 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.