

Nachhaltigkeitsbericht

2021

Expect more!



INHALTSVERZEICHNIS

VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG	5
HÖHEPUNKTE 2021	6
TEIL 1: “WIR SIND DIE HAI-GRUPPE – UNSER WEG”	8
• Chronik	9
• Unser Unternehmen - Die HAI-Gruppe.....	10
• Unsere Wertschöpfungskette.....	12
• Berichtsprofil Nachhaltigkeit.....	13
TEIL 2: “WIR GLAUBEN AN ZUSAMMENARBEIT UND FAIRPLAY – NACHHALTIGE KUNDINNEN- UND LIEFERANTINNEN- BEZIEHUNGEN”.....	14
• Bestimmung von Materialität und Stakeholdergruppen.....	15
• Unsere Grundsätze.....	17
• Mitgliedschaften in Verbänden & Initiativen.....	18
• Unsere Vision, Mission und Unternehmenswerte.....	20
• Unternehmensethik und Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen.....	21
• HAI-Managementsysteme	22
• Nachhaltige Prozesse - KVP.....	24
TEIL 3: “WIR TRAGEN ZUR KREISLAUFWIRTSCHAFT BEI”.....	25
• Materialien.....	26
• Strategische Metallbeschaffung.....	27
• Energie.....	28
• Emissionen.....	30
• Wasser.....	32
• Abfall.....	34
• Biodiversität.....	35
PART 4: “UNSERE MITARBEITERINNEN – WIR UNTERSTÜTZEN UNSERE LEUTE”	36
• Grundsätze.....	38
• Standorte	40
• Innovatives Personalmarketing.....	48
• Attraktive Vergütung.....	48
• Führen nach Zielen.....	49
• Ausbildung und Entwicklung.....	50
• Diversity Management	52





VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

Nachhaltigkeit ist bei Hammerer Aluminium Industries ein elementarer Bestandteil des unternehmerischen Selbstverständnisses. HAI ist ein Familienunternehmen und verantwortungsvolle Unternehmensführung ist fest in der Unternehmenspolitik verankert. Dies beinhaltet nicht nur nachhaltige Produktionsprozesse, sondern auch Gesundheitsschutz, Arbeitssicherheit, gemeinnütziges Engagement, und die Förderung lokaler Beschaffung, sowie langfristige MitarbeiterInnen-, KundInnen- und LieferantInnenbeziehungen. Wir beschäftigen uns seit der Firmengründung 2007 mit Kreislaufwirtschaft und Recyclingprozessen und können uns zu den Pionieren der europäischen Aluminiumindustrie zählen.

Unsere CO₂-Emissionen liegen deutlich unter dem europäischen Durchschnitt und einem Bruchteil des globalen Werts. Das alles manifestiert sich auch hier regelmäßig im Nachhaltigkeitsbericht. 2021 erhielt HAI den Sonderpreis "Circular Economy" des Lean & Green Management Awards für seine nachweislichen Leistungen im Bereich der nachhaltigen Produktion. Wir konnten uns als einziges österreichisches Unternehmen gegen internationale Mitbewerber durchsetzen.

2021 brachten wir außerdem neue kohlenstoffarme Produkte, die Legierungen SustainAl 2.0 und SustainAl 4.0, auf den Markt, um unseren KundInnen einen transparenten Beitrag zur Nachhaltigkeit zu bieten. Mit unserer

Recyclingkompetenz und ausgewählten GeschäftspartnerInnen können wir qualitativ hochwertige Legierungen mit einem der niedrigsten Fußabdrücke auf dem weltweiten Markt anbieten. Nachhaltige Unternehmensführung, Aluminiumrecycling, Green Sourcing und Green Energy sowie umweltfreundliche Prozesse bilden die Säulen dafür. Damit leistet HAI einen wertvollen Beitrag zum europäischen Green Deal und dessen Fokus auf die Kreislaufwirtschaft.

Unsere MitarbeiterInnen sind ein wesentlicher Faktor für den Erfolg des Unternehmens. Wir können nur konkurrenzfähig und innovativ bleiben, wenn es uns gelingt, hoch qualifizierte MitarbeiterInnen zu gewinnen und sie an unser Unternehmen zu binden. Regelmäßige MitarbeiterInnengespräche ergeben meist ein sehr positives Bild. Dies wird auch durch mehrere Arbeitgeberauszeichnungen bestätigt.

Die HAI-Gruppe verfügt über ein ausgewogenes Produktportfolio. Unsere Drei-Säulen-Strategie sorgt für Stabilität und Unabhängigkeit – die Produkte kommen in den Bereichen Architektur, Bauwesen, Elektrotechnik, allgemeiner Maschinenbau, Nutzfahrzeuge, Bahn- und natürlich Autoindustrie zum Einsatz – hier mit ausgeprägtem Fokus auf E-Mobility-Projekte. Unsere KundInnen schätzen die innovativen und ökologisch wertvollen Produkte der HAI-Gruppe. Um die Herausforderungen der Energiewende zu meistern, müssen wir wirtschaftlich erfolgreich sein.

(GRI 102-14)

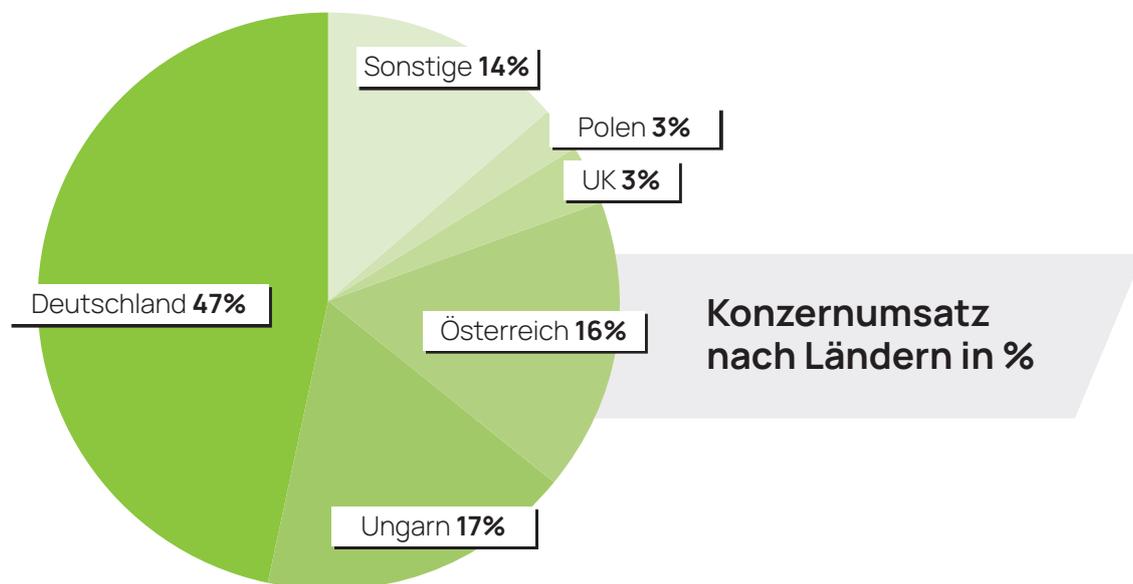
Rob C. J. Van Gils
CEO, HAI-Gruppe

Markus Schober
COO, HAI-Gruppe



HÖHEPUNKTE 2021

2021 erzielte HAI, mit über 1900 MitarbeiterInnen aus 36 Nationalitäten, einen Rekordumsatz von 649 Millionen EUR.



AUSZEICHNUNGEN 2021

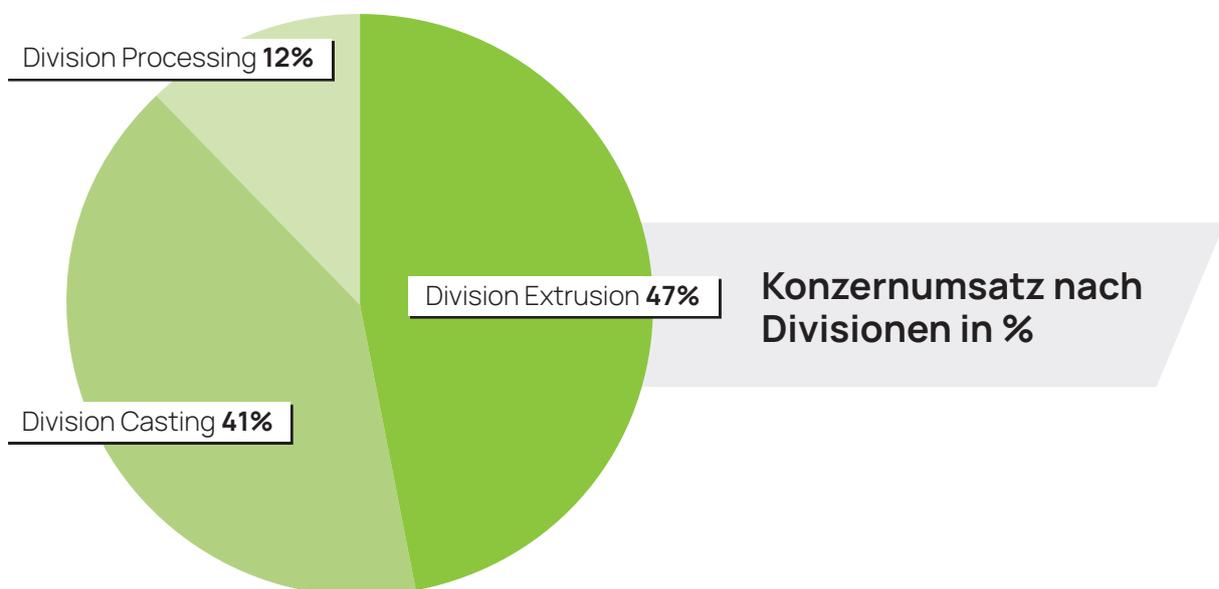
Hammerer Aluminium Industries erhielt 2021 zwei Auszeichnungen für nachhaltige Performance.

AUSZEICHNUNG KLIMAAKTIV MOBIL PROJEKTPARTNER:

Hammerer Aluminium Industries Extrusion GmbH wurde für das optimierte Produktionslogistiksystem ausgezeichnet, einschließlich der Installation eines elektrischen Förderbands zur Reduzierung der CO₂-Emissionen.



Bundesministerium
Klimaschutz, Umwelt,
Energie, Mobilität,
Innovation und Technologie



(GRI 102-6, 102-7, 102-8)

LEAN & GREEN MANAGEMENT AWARD:

Seit mehr als 10 Jahren trägt die Lean & Green Initiative der T&O Unternehmensberatung GmbH dazu bei, Ressourceneffizienz und operative Exzellenz in der Industrie zu fördern und die besten Unternehmen auszuzeichnen.

2021 Sonderpreis „Circular Economy“ für die HAI-Gruppe.





Teil 1

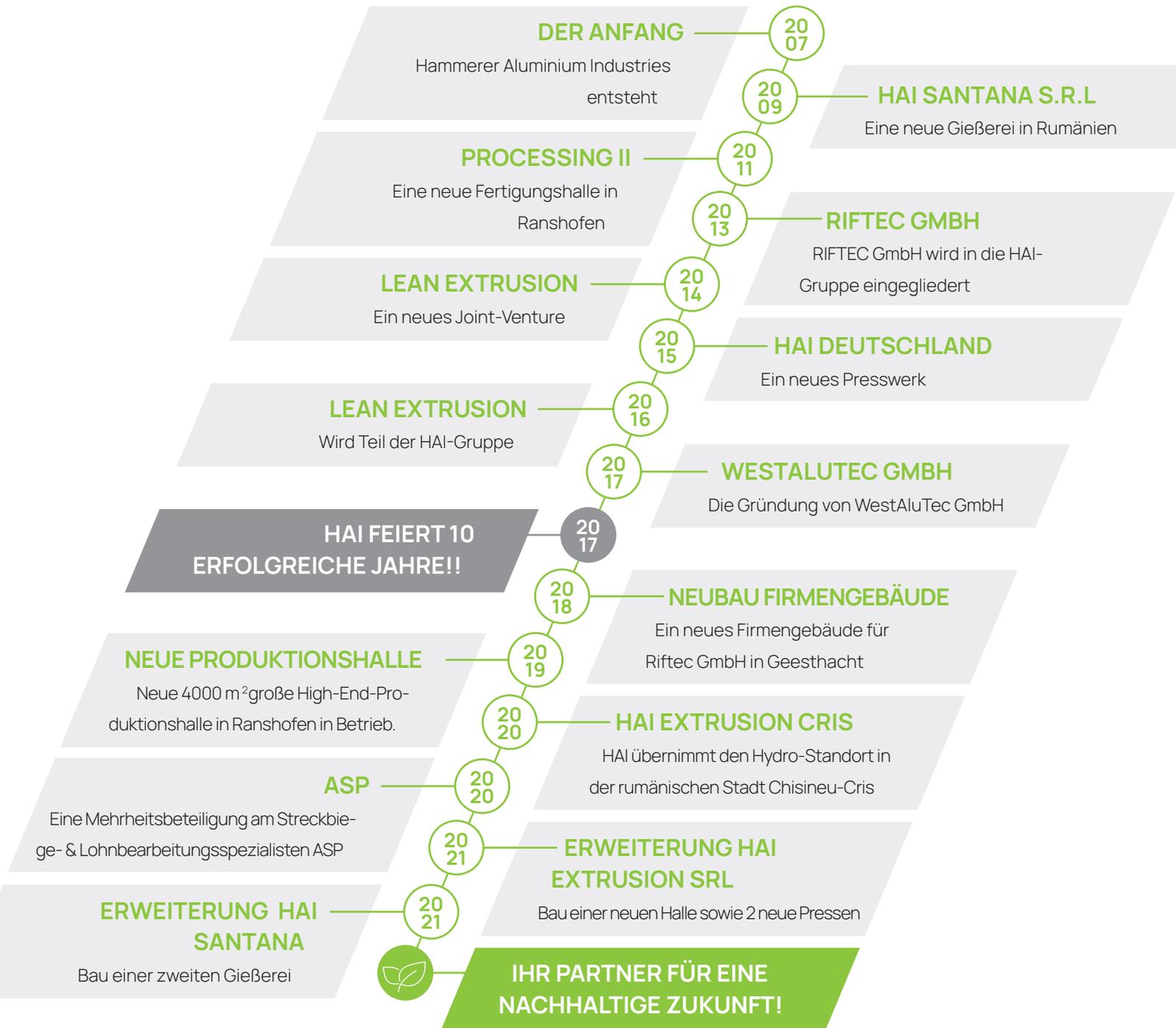
Wir sind die HAI-Gruppe

WOFÜR WIR STEHEN:

“Vom Recyclingprozess über Hightech-Aluminiumprofile bis hin zu fertigen Komponenten: Hammerer Aluminium Industries, kurz HAI, ist ein zuverlässiger Lieferant von Komplettlösungen für die Aluminiumindustrie”

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



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 & Industrie.

Inspiziert 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 und verbessern kontinuierlich unsere Fähigkeiten, und wir sind einer der wenigen Lieferanten, die eine nahtlose Produktionskette bieten können – 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.

Ein erklärtes Ziel der HAI-Gruppe ist es, durch ständige Innovation die Nachhaltigkeit von Aluminiumerzeugnis-

sen 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 1.900 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, 102-8)

Wir bieten End-To-End-Aluminiumlösungen: Vom Recyclingprozess 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 Recyclinganteil, wie ihn HAI bietet, ist nur durch ein breites Spektrum an verarbeiteten Schrottsorten, umfassende Materialkenntnisse, darauf abgestimmte Produktionsprozesse sowie die langjährige Recyclingkompetenz 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)



Guss- und Knetlegierungen



Maschinen- und Anlagenbau



Automobil



Bau



Elektroindustrie



Nutzfahrzeuge



Bahn



UNSERE WERT-SCHÖPFUNGSKETTE

Wer erfolgreich produzieren will, muss das Zusammenspiel aller Technologien beherrschen: HAI bietet innovative Aluminiumlösungen aus einer Hand – vom recycelten Material 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.

(GRI 102-9)

HAI bietet innovative Aluminiumlösungen aus einer Hand – von recycelten Materialien bis hin zu anspruchsvollen Profilen und komplexen Komponenten.

**Der One-
Stop-Shop
in Sachen
Aluminium**

Schrottaufbereitung
und sortierung

Schmelzen /
Veredeln

Gießen

Pressen

Weiter-
verarbeitung

Thermische
und mechanische
Bearbeitung

ISO-Verbund

Oberfläche

Produkte

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 der international anerkannten Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI), Kernoption, erstellt. Auf den Seiten 56-59 befinden sich der vollständige GRI-Index und eine Liste der GRI-Standardangaben.

Es werden die Daten und Kennzahlen des Geschäftsjahres 2021 (01.01. – 31.12.2021) 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 2021. 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)

Kontaktieren Sie uns!

Wir schätzen die Meinung unserer Stakeholder. Fragen, Kommentare oder Feedback zum Inhalt des Berichts können an folgende Adresse geschickt werden: Sustainability@hai-aluminium.com





Teil 2

“WIR GLAUBEN AN ZUSAMMENAR- BEIT UND FAIRPLAY”

**NACHHALTIGE KUNDINNEN- UND
LIEFERANTINNENBEZIEHUNGEN**

UNSER ANSATZ:

„Die HAI-Gruppe setzt als Anbieter hochwertiger Aluminiumprodukte auf KundInnenzufriedenheit. Dies erreichen wir durch Fairness, 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)

BESTIMMUNG VON MATERIALITÄT UND STAKEHOLDERGRUPPEN

Die HAI-Gruppe definiert einmal jährlich die relevanten Stakeholdergruppen im Rahmen der Managementsystemverfahren. Im Mittelpunkt standen die direkten oder indirekten Auswirkungen der Stakeholdergruppen auf alle Prozesse bei HAI sowie deren Auswirkungen auf wirtschaftliche, ökologische oder soziale Aspekte des Unternehmens. Diese Drei-Aspekte-Betrachtung ermöglicht es dem Unternehmen, sich selbst aus einem breiteren Spektrum zu sehen und auch seine Auswirkungen auf die Umgebung zu bewerten.

Die HAI-Gruppe hat zusammen mit den Stakeholdergruppen ihre erste Materialitätsbewertung für den Nachhaltigkeitsbericht 2019 durchgeführt. Das Unternehmen hat zahlreiche wesentliche Themen herausgearbeitet und diese in vier allgemeine Gruppen unterteilt. Die Materialitätsbewertung dient als Grundlage für den Nachhaltigkeitsbericht. Für den Berichtszeitraum 2022 ist eine neue Materialitätsbestimmung geplant.

(GRI 102-40, 102-42, 102-44, 102-47)



Umwelt, Gesundheit und Sicherheit

Eines der Hauptziele der HAI-Gruppe als Arbeitgeber ist es, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld für unsere MitarbeiterInnen zu schaffen.

Aktuelle Themen wie Energie- und Ressourceneffizienz, Emissionsreduktionen und andere umweltbezogene Themen finden bei der HAI-Gruppe ebenfalls Beachtung.

Corporate Governance und Ethik

Ethische Geschäftspraktiken sind eine Möglichkeit, 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 Antikorruptionspolitik.



MitarbeiterInnen und Gemeinschaft

Die MitarbeiterInnen sind eines der wichtigsten Assets der HAI-Gruppe. Wir glauben daran, in unsere MitarbeiterInnen zu investieren, 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 Gemeinschaften um uns herum auf verschiedene Weisen etwas zurückzugeben.

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 noch weiter vorangetrieben.



STAKEHOLDERÜBERBLICK HAI-GRUPPE

Die HAI-Gruppe bewertet ihre Stakeholdergruppen jährlich gemäß dem Managementsystem und anderen Anforderungen. In der folgenden Tabelle sind die wichtigsten Stakeholdergruppen der HAI-Gruppe aufgeführt.

Interessierte Partei AT/DE/RO	Grund für die Aufnahme	Intern/Extern	Bedürfnisse und Erwartungen
Eigentümer des Unternehmens	<ul style="list-style-type: none"> Sichert Ressourcen Definiert die Geschäftsvision 	Intern	<ul style="list-style-type: none"> Gewinnrealisierung Absicherung der Unternehmensentwicklung Sicherung der Eigenkapitalsquote
Geschäftsführung	<ul style="list-style-type: none"> Ressourcenzuweisung Verantwortlichkeiten bei der Unternehmensführung Geschäftsstrategie 	Intern	<ul style="list-style-type: none"> Nachhaltige Entwicklung Ziele erreichen Sicheres Umfeld KundInnenzufriedenheit
MitarbeiterInnen	<ul style="list-style-type: none"> Umsetzung von Verantwortlichkeiten in Managemententscheidungen 	Intern	<ul style="list-style-type: none"> Pünktliche und zuverlässige Vergütung Sicherer Arbeitsplatz Attraktives Arbeitsumfeld Individuelle Entwicklung
Arbeitsbehörde	<ul style="list-style-type: none"> Gesetzliche Anforderung 	Extern	<ul style="list-style-type: none"> Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen Spezifische Berichte und Kontrollen
Metallmanagement	<ul style="list-style-type: none"> Beschaffung von Rohmaterial 	Intern	<ul style="list-style-type: none"> Pünktliche Lieferung Effiziente Lagerabwicklung
Umweltbehörde	<ul style="list-style-type: none"> Abfallwirtschaft 	Extern	<ul style="list-style-type: none"> Gesetzliche Anforderungen erkennen Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen
Zertifizierungsstelle	<ul style="list-style-type: none"> Erlangung und Aufrechterhaltung der Konformitätszertifikate 	Extern	<ul style="list-style-type: none"> Einhaltung der Normanforderungen
Gemeinde	<ul style="list-style-type: none"> Auswirkungen auf durchgeführte Aktivitäten 	Extern	<ul style="list-style-type: none"> Keine negativen Auswirkungen auf die lokale Umgebung Beteiligung an sozialen Aktionen (ein guter Bürger) Initiativen zum Wohle der Gemeinschaft Unterstützung der Flächenentwicklung
Transportdienstleister	<ul style="list-style-type: none"> Verantwortlichkeiten für Lieferungen und eingehende Rohstoffe 	Extern	<ul style="list-style-type: none"> Lade- und Entladepläne rechtzeitig und respektiert Effiziente Transportwege
Betriebsrat (RO) Gewerkschaften (AT, DE)	<ul style="list-style-type: none"> Betriebsratsverfassung Tarifvertrag 	Intern	<ul style="list-style-type: none"> Änderungen innerhalb der Vereinbarung Jährliche Verhandlungen
Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> Gesetzliche Anforderungen 	Extern	<ul style="list-style-type: none"> Einhaltung gesetzlicher Anforderungen
Finanzbehörden	<ul style="list-style-type: none"> Gesetzliche Anforderungen 	Extern	<ul style="list-style-type: none"> Genau und zeitnahe Berichte Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen
Wirtschaftsprüfer	<ul style="list-style-type: none"> Selbsteinschätzung Kontrollstelle 	Extern	<ul style="list-style-type: none"> Sicherstellen, dass das Kapital der Eigentümer gemäß den Richtlinien ausgegeben wird
Banken	<ul style="list-style-type: none"> Geschäftsstrategie 	Extern	<ul style="list-style-type: none"> Monatsberichte, Informationen zur Geschäftsentwicklung
Versicherungsgesellschaften	<ul style="list-style-type: none"> Geschäftsstrategie 	Extern	<ul style="list-style-type: none"> Monatsberichte
KundInnen	<ul style="list-style-type: none"> Basis für unser Unternehmen 	Extern	<ul style="list-style-type: none"> Qualitativ hochwertige Produkte laut Spezifikationen Pünktliche Lieferung
LieferantInnen	<ul style="list-style-type: none"> Basis für unser Unternehmen 	Extern	<ul style="list-style-type: none"> Pünktliche Zahlungen Wettbewerbsfähige Preise Liefermöglichkeiten Sicherung der Lieferkette
AMAG	<ul style="list-style-type: none"> Nähe und gesetzliche Verantwortlichkeiten in Bezug auf Umwelt, Gesundheit und Sicherheit 	Extern	<ul style="list-style-type: none"> Gesetzliche Anforderungen anerkennen Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen Keine negativen Auswirkungen auf die lokale Umgebung
Umgebung	<ul style="list-style-type: none"> Nähe und gesetzliche Verantwortlichkeiten in Bezug auf Umwelt, Gesundheit und Sicherheit 	Extern	<ul style="list-style-type: none"> Keine negativen Auswirkungen auf die lokale Umgebung

(GRI 102-40, 102-42)

UNSERE GRUNDSÄTZE

Ein erklärtes Ziel der HAI-Gruppe ist es, durch ständige Innovation die Nachhaltigkeit von Aluminiumerzeugnissen 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.

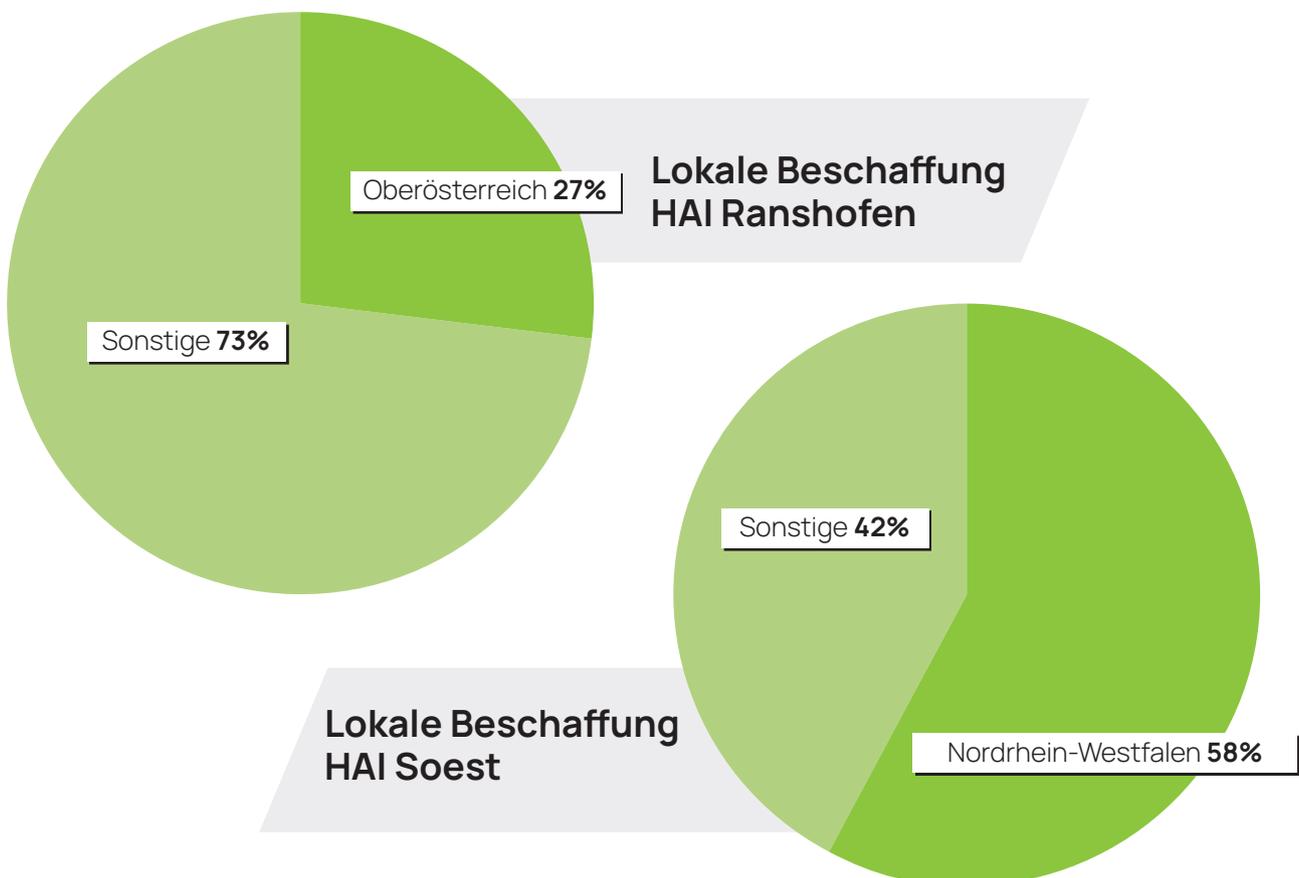
Die HAI-Gruppe veröffentlicht ihre Informationen zusätzlich zum jährlichen Nachhaltigkeitsbericht in verschiedenen LieferantInnenbewertungsplattformen, um die Transparenz gegenüber den LieferantInnen zu erhöhen.

Was ist CDP?

CDP ist eine gemeinnützige Wohltätigkeitsorganisation, die das globale Offenlegungssystem für Investoren, Unternehmen, Städte, Staaten und Regionen betreibt, um ihre Umweltauswirkungen zu bewältigen. Die Weltwirtschaft betrachtet CDP als den Goldstandard der Umweltberichterstattung mit dem reichsten und umfassendsten Datensatz zu Unternehmens- und Stadtmaßnahmen. (Quelle: www.cdp.net)

Die HAI-Gruppe hat ihre Daten erstmals 2021 an CDP als Lieferant weitergegeben.

(GRI 102-43, 102-44, 204-1)



MITGLIEDSCHAFTEN IN VERBÄNDEN & INITIATIVEN

2021 war Hammerer Aluminium Industries Mitglied bei den folgenden Verbänden und Interessengruppen:

ASI - Aluminium Stewardship Initiative: ASI hat ein unabhängiges Drittanbieterzertifizierungsprogramm entwickelt, um sicherzustellen, dass Nachhaltigkeit und Menschenrechtsprinzipien zunehmend in die Aluminiumproduktion- und verwendung sowie ins Recycling eingebettet werden. Der Performance Standard und der Chain of Custody Standard von ASI wurden entwickelt, um eine verantwortungsvolle Produktion mit einer verantwortungsvollen Beschaffung zu verbinden und so eine stärkere Betonung der Nachhaltigkeit in Beschaffungspraktiken zu unterstützen. (Quelle: aluminium-stewardship.org)

BIR - Bureau of International Recycling: BIR wurde 1948 gegründet und war der erste Verband, der die Interessen der Recyclingindustrie auf internationaler Ebene unterstützte. Heute vertritt BIR mehr als 30.000 Unternehmen auf der ganzen Welt, mit einer direkten Mitgliedschaft von rund 700 Unternehmen und 38 nationalen Verbänden aus 67 Ländern. Zusammen bilden diese Mitglieder den größten internationalen Recyclingverband. (Quelle: www.bir.org)

European Aluminium: European Aluminium, 1981 gegründet und mit Sitz in Brüssel, ist die Stimme der

Aluminiumindustrie in Europa. Wir arbeiten aktiv mit Entscheidungsträgern und der breiteren Stakeholdergemeinschaft zusammen, um die herausragenden Eigenschaften von Aluminium zu fördern, Wachstum zu sichern und den Beitrag unseres Metalls zur Bewältigung der europäischen Nachhaltigkeits Herausforderungen zu optimieren. (Quelle: www.european-aluminium.eu)

Aluminium Deutschland mit Sitz in Düsseldorf, Deutschland, wurde in seiner jetzigen Form 1992 in Dresden gegründet. Es ist ein Zusammenschluss von Aluminiumunternehmen, die Rohaluminium oder Aluminiumprodukte, einschließlich Verbundwerkstoffe mit anderen Materialien, herstellen. Als Interessensvertretung der Aluminiumindustrie strebt Aluminium Deutschland einen offenen Dialog mit der Öffentlichkeit an, um KundInnen und VerbraucherInnen einen transparenteren Blick und ein besseres Verständnis von Aluminium und den Produkten ihrer Mitgliedunternehmen zu ermöglichen. (Quelle: www.aluinfo.de)

VDM - Verband Deutscher Metallhändler e.V.: VDM ist ein Interessen- und Dienstleistungsverband für den gesamten Metallhandel. Er vertritt die Interessen von über 230 Mitgliedunternehmen, die rund 90% des Nicht-

eisen-Metallmarktes in Deutschland und Österreich abdecken. Er ist ein wichtiges Verbindungsglied zwischen Politik und Wirtschaft. (Quelle: www.vdm.berlin)

DGFP - Deutsche Gesellschaft für Personalwirtschaft: Die Deutsche Gesellschaft für Personalwirtschaft (DGFP) ist seit 1952 das Kompetenz- und Karrierenetzwerk für Personalbegeisterte in Deutschland. Die DGFP ist ein eingetragener gemeinnütziger Verein. Das DGFP-Netzwerk umfasst die aktive Beteiligung von DAX-Konzernen sowie kleinen und mittelständischen Unternehmen, renommierten wissenschaftlichen Organisationen und Beratungseinrichtungen. Die DGFP begleitet MitarbeiterInnen in der Personalabteilung bei ihrer Karriere und setzt sich in Politik und Gesellschaft für Fragen des Personalmanagements ein. (Quelle: www.dgfp.de)

IV - Industriellenvereinigung: Die Industriellenvereinigung Oberösterreich (IV OÖ) ist eine ehrenamtliche und überparteiliche Interessenvertretung der Industrie und industrienaher Dienstleister entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Sie vereint rund 450 Unternehmen in Oberösterreich mit rund 150.000 MitarbeiterInnen. Mitglieder sind nationale und internationale Konzerne, Familienunternehmen und zahlreiche kleine und mittelständische

Unternehmen aus verschiedenen Bereichen des produzierenden Gewerbes und des Dienstleistungssektors. (Quelle: www.oberoesterreich.iv.at)

Business Upper Austria, Network Human resources: Business Upper Austria ist die Standortagentur des Landes Oberösterreich. Wir sind Innovationstreiber und erster Ansprechpartner für Unternehmen in Österreich und im Ausland, denen wir maßgeschneiderte Lösungen für ihre Investitions- und Innovationsprojekte anbieten. Wir gestalten Wirtschafts- und Forschungspolitik mit. (Quelle: www.biz-up.at)

WKO – Wirtschaftskammer Österreich: Die Wirtschaftskammer Österreich vertritt mehr als 540.000 Mitgliedere Unternehmen. Als starke Stimme der Wirtschaft setzen wir uns für eine zukunftsorientierte und wirtschaftsfreundliche Politik ein, z.B. Steuererleichterungen, Bürokratieabbau, Subventionen. (Quelle: www.wko.at)

2021 wurde aufgrund der globalen Covid-19-Situation der Großteil der Besprechungen mit verschiedenen Initiativen und Verbänden online abgehalten.

(GRI 102-12, 102-13)



MISSION, VISION

VISION

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

Wir wollen von unseren Kunden als der dynamischste und nachhaltigste Anbieter hochwertiger Aluminiumprodukte und -lösungen aus unserer durchgängigen Wertschöpfungskette anerkannt werden.

MISSION

HAIend Aluminiumlösungen für eine nachhaltige Performance

Wir legen unseren Fokus auf eine vertrauensvolle, langfristige Partnerschaft mit unseren Kunden und die gemeinsame, dynamische Weiterentwicklung. Das heißt, wir bringen schnell innovative Lösungen an den Start, produzieren technologisch anspruchsvolle Produkte mit höchsten Qualitätsansprüchen und liefern diese stets zuverlässig. Dabei berücksichtigen wir die Themen Arbeitssicherheit, Umweltschutz und Nachhaltigkeit mit besonderem Augenmerk und bringen das Ganze in einen effektiven Einklang - zu unserem Wohle und zu dem unserer Kunden.

UNTERNEHMENSWERTE



VERTRAUEN

Gegenseitiges Vertrauen ist die Basis unserer Zusammenarbeit.



DYNAMIK

Entscheidungen werden bei HAI schnell und verantwortungsvoll getroffen.



CHANCENREICHTUM

HAI fördert meine persönliche Weiterentwicklung - fordert aber auch meinen Beitrag zum Unternehmenserfolg

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:

www.hai-aluminium.com/downloads



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.

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.

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 2021 wurden keine Beschwerden eingebracht und keine Verstöße gemeldet.

In der HAI-Gruppe wurden im Berichtsjahr 2021 keine signifikanten Bußgelder wegen der Verletzung von Gesetzen und Vorschriften verhängt.

(GRI 102-16, 419-1)

Kontaktieren Sie uns

Verstöße gegen gesetzliche Vorschriften oder interne Richtlinien können an folgende Adresse gemailt werden:
ethics@hai-aluminium.com



HAI-MANAGEMENTSYSTEME

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 Sicherheit 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 Aluminiumrecyclingprozess 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. Dies betrifft alle Aspekte unserer Hauptaufgabe, die Herstellung von stranggepressten Aluminiumprofilen, bearbeiteten und oberflächenbehandelten Aluminiumprofilen, bearbeiteten/geschweißten Aluminiumkomponenten, wärmedämmten Aluminiumverbundprofilen, sowie Bolzen und Barren aus recyceltem Aluminiumschrott. Unter Beachtung und Einhaltung von 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 MitarbeiterInnensicherheit 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 schonender 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 Verfahrens-

weisen zu entwickeln. Dies schafft die nötige Flexibilität für individuelle KundInnenwünsche. Wir erzielen damit aber auch Transparenz hinsichtlich produktionspezifischer Abweichungen.

KVP ist Selbstdisziplin

Wir schaffen nachhaltige Stabilität, indem wir Ursachenforschung betreiben. Darauf aufbauend entwickeln wir Lösungen. Eine wertschätzende Diskussionskultur fördert 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/n 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 und Abläufe effizienter und sicherer. Dies gilt nicht nur für unser Unternehmen, sondern auch für unsere KundInnen und PartnerInnen.

In diesem kontinuierlichen Verbesserungsprozess wird jede/r 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:

(GRI 102-43)



KVP

Wer aufhört besser zu werden, hört auf gut zu sein!



**Markus Schober,
COO HAI Gruppe**

“Recycling und die damit verbundene Herstellung unserer Produkte sind zu zentralen Zukunftsthemen geworden. Uns ist es wichtig sicherzustellen, dass Schrott aus allen unseren Produktsegmenten effizient recycelt wird, um unsere Recyclingquoten zu erhöhen und somit einen Beitrag zur Klimaneutralität und Kreislaufwirtschaft zu leisten.”
GRI (MA – ecological, 103-2)

Teil 3

**“WIR TRAGEN
ZUR KREISLAUF-
WIRTSCHAFT BEI”**

UNSER ANSATZ:

“Wir nehmen unsere Verantwortung für den Umweltschutz sehr ernst. Gemäß unserer Vision ist die durchgängige Wertschöpfungskette das Werkzeug in der HAI-Gruppe, das uns hilft, Umweltstandards über den gesamten Produktionsprozess hinweg zu implementieren und weiterzuentwickeln. Zu diesem Zweck wurden für die Einrichtungen der HAI-Gruppe Umweltrichtlinien entwickelt, die vollständig eingehalten werden müssen.“



MATERIALIEN

Verwendete Materialien im Bereich Casting

Im Berichtsjahr 2021 wurden rund **100 504** Tonnen Metall für die werkseigene Produktion bei HAI Casting Ranshofen verarbeitet

- **83 083** Tonnen Schrott
- **16 494** Tonnen Primärmetall
- **926** Tonnen Legierungselemente

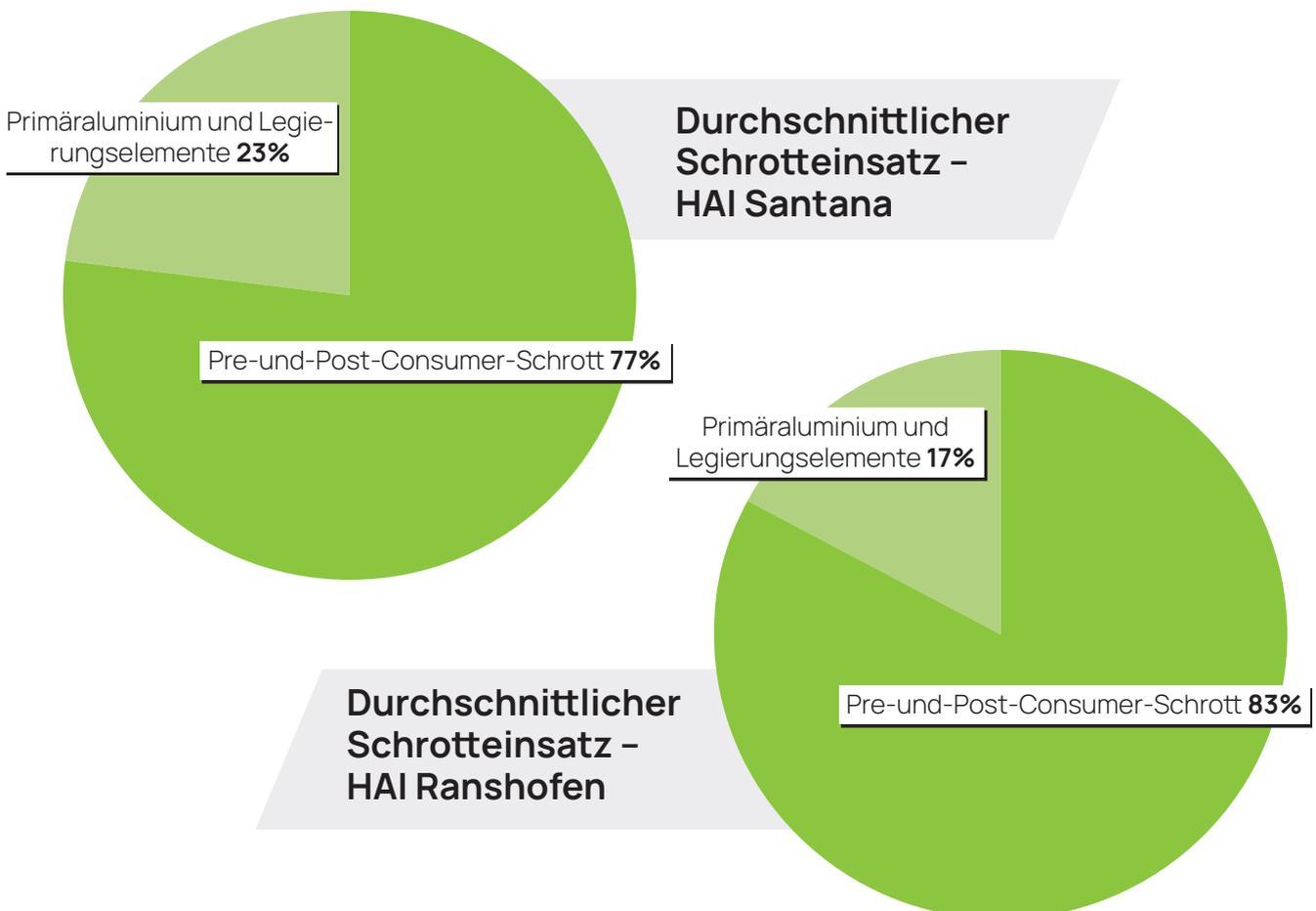
Im Berichtsjahr 2021 wurden rund **138 994** Tonnen Metall für die werkseigene Produktion bei HAI Casting Santana verarbeitet

- **88 551** Tonnen Schrott
- **19 228** Tonnen Primärmetall
- **1 199** Tonnen Legierungselemente
- **18 997** Tonnen Masseln
- **11 017** Tonnen Krätze



Beide Casting-Standorte der HAI-Gruppe sind gemäß ASI Performance Standard zertifiziert

Recyclinganteil bei HAI Casting



Verwendete Materialien im Bereich Extrusion

- Im Berichtsjahr 2021 wurden rund 50 857 Tonnen Metall für die werkseigene Produktion bei HAI Extrusion Ranshofen verarbeitet
- Im Berichtsjahr 2021 wurden rund 29 195 Tonnen Metall für die werkseigene Produktion bei HAI Extrusion Cris verarbeitet
- Im Berichtsjahr 2021 wurden rund 36 731 Tonnen Metall für die werkseigene Produktion bei HAI Extrusion Soest verarbeitet.

Gemäß der Informationen von unseren LieferantInnen von Extrusionslegierungen kann festgestellt werden, dass der Gesamtrecyclinganteil an unseren Extrusion-Standorten bei einer Bewertung des Recyclinganteils pro LieferantIn mit den eingekauften Mengen an Material (gewichteter Durchschnitt) bei ungefähr 50 % liegt. LieferantInnspezifische Werte reichen von null bis rund 80 %.

(GRI 301-1, 301-2)

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

Recycling und Einsatz von Schrott

HAI Casting Ranshofen und Santana setzen bei der Herstellung von Aluminiumlegierungen auf einen möglichst hohen Recyclinganteil und sind 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.

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 bei fast 80 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 8 Prozent im Berichtsjahr 2021.



ENERGIE

Nachhaltiges Energiemanagement

HAI glaubt, dass eine der höchsten Prioritäten für ein Unternehmen in der Aluminiumbranche darin besteht, einen nachhaltigen Ansatz für den hohen Energiebedarf zu verfolgen. Die HAI-Gruppe verfolgt eine konsequente Grünstromstrategie. Durch die Umstellung auf grünen Strom konnten wir unseren gesamten CO₂-Fußabdruck deutlich verbessern. Seit Jänner 2021 werden auch beide Standorte in Rumänien mit Strom aus erneuerbaren Energiequellen versorgt. Damit hat der Großteil der Unternehmensgruppe die Energiewende vollzogen.

Prozesse und Verfahren bei Hammerer Aluminium Industries unterliegen ständigen Effizienzsteigerungen im Umgang mit Ressourcen und innovativen Verbesserungen in Klimaschutz und Umweltverträglichkeit.

Auch neue E-Tankstellen sind ein wichtiger Bestandteil unserer nachhaltigen Strategie: Sobald die Produktion von Komponenten für den Batterieträger des EQC (der erste Elektro-SUV von Mercedes-Benz) auf Hochtou-

ren läuft, wird die Mobilitätsrevolution bei HAI auch im Unternehmen selbst Realität. Mehrere E-Autos gehören bereits zum Fuhrpark von HAI, einschließlich zwei Mercedes EQCs. Am Firmenstandort in Ranshofen gibt es außerdem 9 Ladestationen für Dienstwagen und Besucher mit Elektroautos.

Darüber hinaus deckt unsere Photovoltaikanlage an unserem Produktionsstandort Ranshofen 3,8% des gesamten Stromverbrauchs ab. Der Anteil der Energie, die durch Solarmodule produziert wird, stieg gegenüber dem Vorjahr um über 15% (in kWh).

All diese Aktivitäten sind Teil einer großangelegten Initiative innerhalb der Gruppe, die sich dem Thema Nachhaltigkeit in der gesamten Wertschöpfungskette der Aluminiumindustrie widmet.

(GRI 302-1, 302-4)

ENERGIE (in kWh)

Ranshofen, AT - EXT	2019	2020	2021	Jährliche Änderung
Gasverbrauch EXT (kWh)	20.684.638,70	17.847.694,60	18.174.129,00	2%
Verbrauchswerte Gas (kWh/to) EXT	554,22	530,36	534,33	1%
Stromverbrauch EXT (kWh)	27.155.990,09	25.420.601,88	26.390.932,72	4%
Verbrauchswerte Strom (kWh/to) EXT	727,61	755,40	775,91	3%
Verbrauchswerte Strom und Gas (kWh/to)	1.281,83	1.285,76	1.310,24	2%
Ranshofen, AT - CAST				
Gasverbrauch CAST (kWh)	77.781.279,00	72.183.643,00	79.184.908,00	10%
Verbrauchswerte Gas (kWh/to) CAST	962,69	963,40	941,48	-2%
Stromverbrauch CAST (kWh)	11.068.071,00	11.403.428,00	11.951.138,00	5%
Verbrauchswerte Strom (kWh/to) CAST	136,99	152,20	142,09	-7%
Verbrauchswerte Strom und Gas (kWh/to)	1.099,68	1.115,60	1.083,57	-3%
Sântana, RO				
Gasverbrauch CAST (kWh)	111.984.183,49	97.031.095,90	115.669.689,16	19%
Verbrauchswerte Gas (kWh/to) CAST	1.033,22	989,61	978,63	-1%
Stromverbrauch CAST (kWh)	14.646.984,00	19.893.110,02	22.482.494,78	13%
Verbrauchswerte Strom (kWh/to) CAST	135,14	202,89	190,21	-6%
Verbrauchswerte Strom und Gas (kWh/to)	1.168,36	1.192,49	1.168,85	-2%
Soest, DE				
Gasverbrauch EXT (kWh)	15.188.058,00	14.200.715,00	16.758.077,00	18%
Verbrauchswerte Gas (kWh/to) EXT	780,28	767,48	734,23	-4%
Stromverbrauch EXT (kWh)	12.573.732,00	12.917.179,00	15.035.343,00	16%
Verbrauchswerte Strom (kWh/to) EXT	645,97	698,11	658,75	-6%
Verbrauchswerte Strom und Gas (kWh/to)	1.426,24	1.465,59	1.392,98	-5%
Cris, RO				
Gasverbrauch EXT (kWh)	12.002.958,00	12.002.239,29	15.319.270,40	28%
Verbrauchswerte Gas (kWh/to) EXT	743,65	737,96	748,12	1%
Stromverbrauch EXT (kWh)	9.001.193,00	7.787.630,00	11.593.072,00	49%
Verbrauchswerte Strom (kWh/to) EXT	557,68	478,82	566,15	18%
Verbrauchswerte Strom und Gas (kWh/to)	1.301,33	1.216,78	1.314,27	8%

HINWEIS: Erhöhter Energieverbrauch 2021 durch die Einführung einer neuen Produktionslinie



EMISSIONEN

Die Reduzierung der Treibhausgasemissionen ist eines der Ziele der HAI-Gruppe. Zur Minimierung unserer Emissionen sind verschiedene Wege einzuschlagen. 2019 wurde eine 6.300-m²-große Photovoltaikanlage auf den Dächern der Gebäude am Standort Ranshofen errichtet, um Solarstrom zu erzeugen. Anfang 2021 wurde das System in Ranshofen wieder ausgebaut – um weitere 3.000 m². Weitere Projekte an anderen Unternehmensstandorten sind bereits in Vorbereitung. Damit spart der Standort Ranshofen jährlich rund 300 Tonnen CO₂ ein.

TREIBHAUSGASEMISSIONEN

Ranshofen, AT - EXT	2019	2020	2021	Jährliche Änderung
Treibhausgasemissionen, Scope 1	4.796,28	4.113,00	4.199,66	2%
Treibhausgasemissionen, Scope 2	9.445,94	-	-	0%
Treibhausgasemissionen, CO ₂ e [kg]/1 to AI, Scope 1	128,51	122,22	123,47	1%
Treibhausgasemissionen, CO ₂ e [kg]/1 to AI, Scope 2	253,09	-	-	0%
Ranshofen, AT - CAST				
Treibhausgasemissionen, Scope 1	17.509,81	15.880,40	17.420,68	10%
Treibhausgasemissionen, Scope 2	3.873,82	-	-	0%
Treibhausgasemissionen, CO ₂ e [kg]/1 to AI, Scope 1	216,72	211,95	207,13	-2%
Treibhausgasemissionen, CO ₂ e [kg]/1 to AI, Scope 2	47,95	-	-	0%
HINWEIS: Korrigierter Anteil Scope-1-Emissionen 2020				
Sântana, RO				
Treibhausgasemissionen, Scope 1	20.660,86	18.066,95	21.578,59	19%
Treibhausgasemissionen, Scope 2	9.374,07	12.731,59	-	-100%
Treibhausgasemissionen, CO ₂ e [kg]/1 to AI, Scope 1	190,63	184,26	182,57	-1%
Treibhausgasemissionen, CO ₂ e [kg]/1 to AI, Scope 2	86,49	129,85	-	-100%
Soest, DE				
Treibhausgasemissionen, Scope 1	3.439,80	3.218,86	3.800,16	18%
Treibhausgasemissionen, Scope 2	5.104,94	-	-	0%
Treibhausgasemissionen, CO ₂ e [kg]/1 to AI, Scope 1	176,72	173,96	166,50	-4%
Treibhausgasemissionen, CO ₂ e [kg]/1 to AI, Scope 2	262,26	-	-	0%
Cris, RO				
Treibhausgasemissionen, Scope 1	1.138,10	966,03	1.510,63	56%
Treibhausgasemissionen, Scope 2	5.760,76	4.984,08	-	-100%
Treibhausgasemissionen, CO ₂ e [kg]/1 to AI, Scope 1	70,51	59,40	73,77	24%
Treibhausgasemissionen, CO ₂ e [kg]/1 to AI, Scope 2	356,91	306,45	-	-100%

Anmerkung: Die Emissionen sind 2021 aufgrund der Einführung einer neuen Produktionslinie gestiegen

(GRI 305-1, 305-2)

Die obige Tabelle zeigt die Scope-2-Emissionen nach der marktbasierter Methode des Greenhouse Gas Protocol. Damit ist gemeint, dass die Emissionswerte den vom Unternehmen gewählten Strommix widerspiegeln.

Das Emissionsreduktionsziel:

Das Ziel 2025 der HAI-Gruppe ist die Reduktion der CO₂-Emissionen um 25% *.

*Im Vergleich zum Basisjahr 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

ZIELFORTSCHRITT:

Die HAI-Gruppe setzt die Umsetzung der Grünstromstrategie auf Gruppenebene fort. 2021 werden auch unsere rumänischen Standorte mit erneuerbarer Energie versorgt. Diese Entscheidung reduziert die Treibhausgasemissionen der HAI-Gruppe weiter und spiegelt das starke Engagement für eine nachhaltigere Aluminiumproduktion wider.



WASSER

Wasserrückführung

Auch an Standorten in wasserreichen Ländern wie Österreich und Rumänien ist der verantwortungsvolle Umgang mit dem knappen Gut Wasser ein Kernaspekt von nachhaltigem Wirtschaften. HAI verwendet in den Gießereien in Österreich und Rumänien eine Rückkühlstation, um ca. 80% des Kühlwassers der Gießerei wieder dem Kreislauf zuzuführen, und reduziert auf diese Weise den unnötigen Verbrauch von frischem Trinkwasser während der Abläufe massiv.

Wasserverbrauch

WASSER

Ranshofen, AT - EXT	2019	2020	2021	Jährliche Veränderung
Nutzwasserverbrauch [m ³]	368.985,00	304.686,00	310.807,00	2%
Trinkwasserverbrauch [m ³]	4.362,00	4.732,00	4.212,00	-11%
Ranshofen, AT - CAST				
Nutzwasserverbrauch [m ³]	206.660,00	167.270,00	170.281,00	2%
Trinkwasserverbrauch [m ³]	655,00	877,00	1.587,00	81%
Hinweis: HAI verursacht keine direkten Wasseremissionen; Indirekteinleitung gemäß Indirekteinleitungsverordnung.				
Sântana, RO				
Nutzwasserverbrauch [m ³]	99.591,00	127.251,00	169.784,00	33%
Trinkwasserverbrauch [m ³]	42,00	40,00	39,00	-3%
Abwasser Gesamt [m ³]		1.829,00	2.279,00	25%
Abgeleitetes Wasser [m ³]	140,00			
Aufbereitetes Wasser [m ³]	1.472,00	1.829,00	2.279,00	25%
Anmerkung: Für den Fall, dass die Wasseraufbereitungsanlage nicht funktioniert, wird das Abwasser abgeleitet und zum städtischen Wasserwerk verbracht.				
Soest, DE				
Nutzwasserverbrauch [m ³]	5.120,00	4.264,00	5.423,00	27%
Trinkwasserverbrauch [m ³]	1.621,00	5.582,00	4.534,00	-19%
Trinkwasserverbrauch [m ³] ohne Sondereffekte		1.843,00	1.765,00	-4%
Anmerkung: 2021 Trinkwasserverbrauch einmalige Sondereffekte 2.769 m ³ , 2020 Korrigierter Trinkwasserverbrauch einmalige besondere Auswirkung 3.739 m ³				
Cris, RO				
Trinkwasserverbrauch [m ³]	8.544,00	5.504,00	15.687,00	185%
Wasserversorgung Brunnen [m ³]			40,00	
Abwasserentsorgung an die Gemeinde [m ³]			15.687,00	

(GRI 303-4, 303-5)

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 2021 keine erhebliche Freisetzung von Stoffen.
- Es gab im Berichtsjahr 2021 keine Leckagen oder Undichtigkeiten .

(GRI 306-3)



EINHALTUNG VON UMWELTSCHUTZGESETZEN UND -VERORDNUNGEN

Im Berichtsjahr 2021 wurden weder Bußgelder noch nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Umweltgesetzen oder -verordnungen verhängt.

(GRI 307-1)



ABFALL

Die Abfallstrategie der HAI-Gruppe folgt den fünf Ebenen der Abfallreduzierungshierarchie: Abfallvermeidung und -reduzierung, Vorbereitung zur Wiederverwendung, Recycling, sonstige Verwertung und schließlich Abfallbeseitigung. Alle Sonderabfälle wie Altöl, Filterstaub oder Laugen werden dabei selbstverständlich besonders schonend behandelt.

ABFALL

Ranshofen, AT - EXT	2019	2020	2021	Jährliche Änderung
Gesamtabfall (kg)	1.042.850,00	1.202.175,25	1.308.157,00	9%
Nicht gefährlicher Abfall (kg)	544.474,00	447.242,25	445.907,00	0%
davon zur Verwertung übergeben (kg)	544.474,00	447.242,25	376.291,00	-16%
davon zur Beseitigung übergeben (kg)	-	-	69.616,00	100%
Gefährlicher Abfall (kg)	498.376,00	754.933,00	862.250,00	14%
davon zur Verwertung übergeben (kg)	498.376,00	754.933,00	12.930,00	-98%
davon zur Beseitigung übergeben (kg)	-	-	849.320,00	100%
Ranshofen, AT - CAST				
Gesamtabfall (kg)	820.848,00	1.071.776,00	1.493.967,00	39%
Nicht gefährlicher Abfall (kg)	681.344,00	907.676,00	1.339.047,00	48%
davon zur Verwertung übergeben (kg)	681.344,00	907.676,00	81.087,00	-91%
davon zur Beseitigung übergeben (kg)	-	-	1.257.960,00	100%
Gefährlicher Abfall (kg)	139.504,00	164.100,00	154.920,00	-6%
davon zur Verwertung übergeben (kg)	139.504,00	164.100,00	-	-100%
davon zur Beseitigung übergeben (kg)	-	-	154.920,00	100%
Sântana, RO				
Gesamtabfall (kg)	13.277.340,00	10.190.150,00	9.850.340,00	-3%
Nicht gefährlicher Abfall (kg)	422.210,00	401.760,00	340.360,00	-15%
davon zur Verwertung übergeben (kg)	112.740,00	103.160,00	139.400,00	35%
davon zur Beseitigung übergeben (kg)	309.470,00	298.600,00	200.960,00	-33%
Gefährlicher Abfall (kg)	12.855.130,00	9.788.390,00	9.509.980,00	-3%
davon zur Verwertung übergeben (kg)	12.547.110,00	9.517.390,00	9.262.560,00	-3%
davon zur Beseitigung übergeben (kg)	308.020,00	271.000,00	247.420,00	-9%
Hinweis: Den größten Abfallanteil hat die Salzschlacke (9.247 t), die behandelt und recycelt wird				
Soest, DE				
Gesamtabfall (kg)	820.848,00	1.071.776,00	1.493.967,00	39%
Nicht gefährlicher Abfall (kg)	681.344,00	907.676,00	1.339.047,00	48%
davon zur Verwertung übergeben (kg)	681.344,00	907.676,00	81.087,00	-91%
davon zur Beseitigung übergeben (kg)	-	-	1.257.960,00	100%
Gefährlicher Abfall (kg)	139.504,00	164.100,00	154.920,00	-6%
davon zur Verwertung übergeben (kg)	139.504,00	164.100,00	-	-100%
davon zur Beseitigung übergeben (kg)	-	-	154.920,00	100%
Cris, RO				
Gesamtabfall (kg)	5.712.773,00	5.711.300,00	8.000.264,00	40%
Nicht gefährlicher Abfall (kg)	5.251.763,00	5.252.273,00	7.504.404,00	43%
davon zur Verwertung übergeben (kg)	5.226.883,00	5.226.720,00	7.467.369,00	43%
davon zur Beseitigung übergeben (kg)	2.488,00	2.555,00	37.035,00	1350%
Gefährlicher Abfall (kg)	461.010,00	459.027,00	495.860,00	8%
davon zur Verwertung übergeben (kg)	-	-	-	0%
davon zur Beseitigung übergeben (kg)	461.010,00	459.027,00	495.860,00	8%

(GRI 306-2)

BIODIVERSITÄT



WAS BEDEUTET BIODIVERSITÄT?

„Biodiversität steht für die Vielfalt und Variabilität des Lebens auf unserem Planeten. Mit anderen Worten, sie bezieht sich auf Unterschiede innerhalb und zwischen allen lebenden Organismen auf den verschiedenen Ebenen biologischer taxonomischer Struktur – Gattung, Individuen, Arten und Ökosysteme. Durch die zahlreichen Wechselwirkungen unter und zwischen diesen Organismen und der biotischen Umwelt kann eine Anpassung stattfinden.

Die größten Auswirkungen auf die Biodiversität durch die Industrie werden durch den Klimawandel kommen – die bedeutendste langfristige Bedrohung für die Biodiversität.“ - Denkstatt

BEWERTUNG DER BIODIVERSITÄT

Die HAI-Gruppe hat Biodiversitätsbewertungen an ihren Produktionsstandorten in Ranshofen, Österreich, und Santana und Cris in Rumänien durchgeführt. Ziel der Bewertungen war es, mögliche unterstützende Maßnahmen in Bezug auf das nahe Umfeld abzubilden. Die Bewertungen berücksichtigten die gesamte theoretische Dokumentation, Feldarbeit, Standortbesichtigung und Bewertung der Auswirkungen und Aspekte der Biodiversität. Besonderes Augenmerk wurde auf Arten gelegt, die eine besondere Gefahr für die Wirtschaft, Ökologie oder die menschliche Gesundheit darstellen und bei den Audits nicht gefunden wurden.

UNTERSTÜTZUNG DER LOKALEN BIODIVERSITÄT AN UNSEREN STANDORTEN

Die HAI-Gruppe unterstützt die Biodiversität das dritte Jahr in Folge mit der Anlage einer Wildblumenwiese für Insekten und Bienen im „HAI-Kreisverkehr“ neben dem Firmensitz in Ranshofen, Österreich. Auch an unseren Standorten in Santana und Cris in Rumänien wurden die Grünflächen durch das Pflanzen von Bäumen und Zierpflanzen erhöht.

Als Teil des Unternehmensziels, die Treibhausgasemissionen zu reduzieren und den Klimawandel zu begrenzen, wurde eine neue Unternehmensrichtlinie eingeführt, um den Umstieg auf Elektrofahrzeuge im Fuhrpark der HAI-Gruppe einzuleiten.





Teil 4

Unsere Mitarbeiterinnen

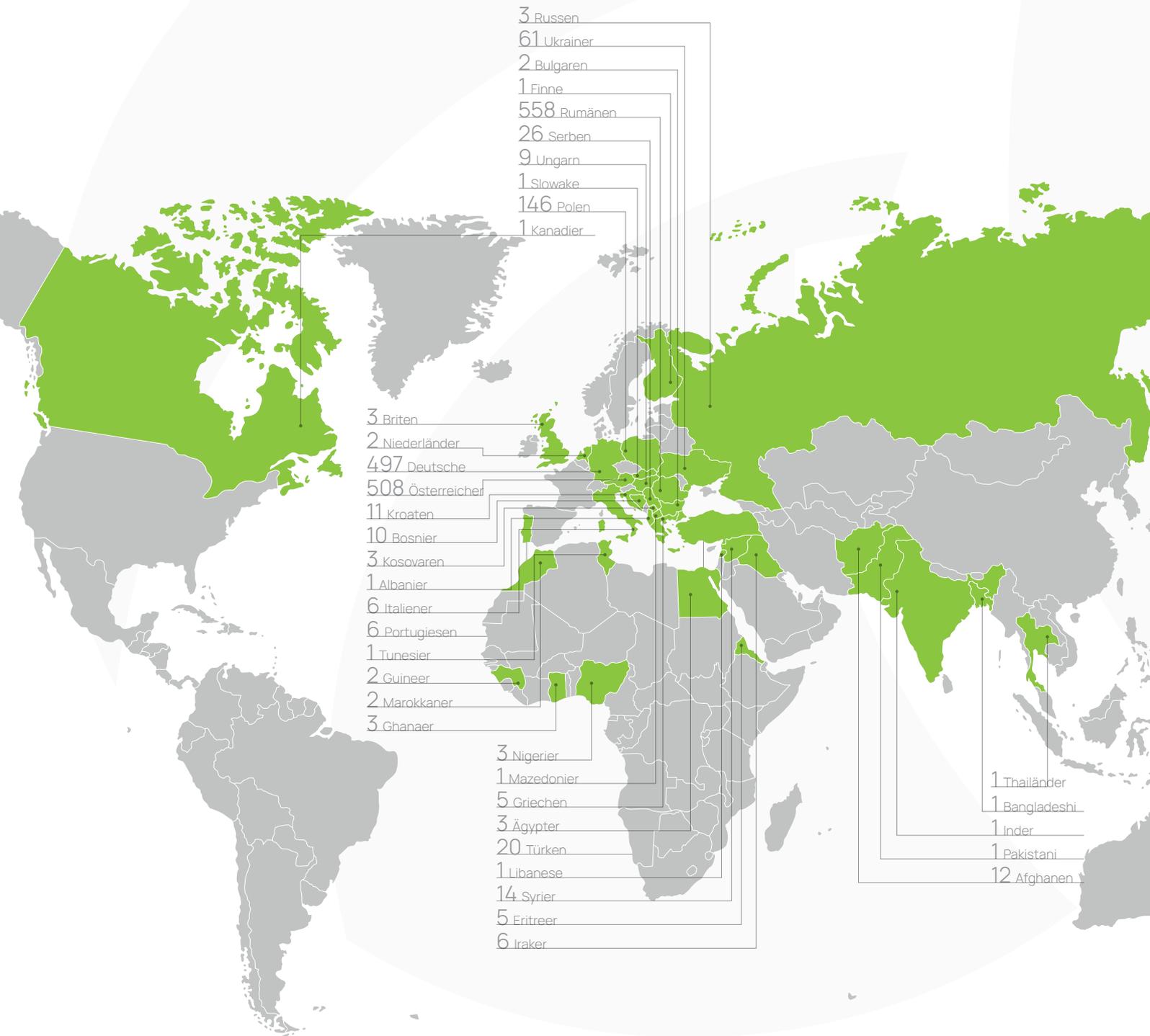
Expect more: HAI Life@work

UNSER ANSATZ:

“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)

HAI-FAMILY INTERNATIONAL

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 36 Nationalitäten** zusammen. Diese Vielfalt ist eine Quelle der Inspiration und der Dynamik in unserem Unternehmen!



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 den gesamten Employee Lifecycle – von Employer Branding, Rekrutierung, Onboarding, Ausbildung, Personalentwicklung bis hin zu Nachfolgeplanung.

Die Leitung der Personalabteilung berichtet der Geschäftsführung der HAI-Gruppe. Die Vertretung der ArbeitnehmerInnenagenden 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, 402-1, 404-3)

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.

- Digitalisierung der HR-Prozesse: Steigerung des Servicegrads und der Effizienz im Personalbereich durch die Optimierung bestehender Personalprozesse.

(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 Führungskräfte-Training „HAI-Academy“ wurde an die geänderten Anforderungen angepasst. In dieser „HAI-Academy“ werden alle Führungskräfte gemäß unserer Führungs- und Zusammenarbeitskultur ausgebildet, die wir im Berichtszeitraum definiert und dokumentiert haben.

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 trotz Corona Beschränkungen in den Sommerferien auch 2021 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 2021 erneut als Top Employer ausgezeichnet.

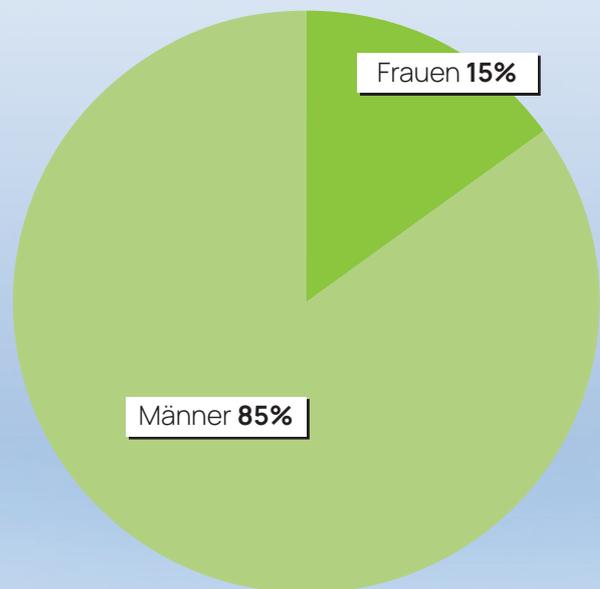
(GRI 103-2, 103-3)



HAI Ranshofen

Im Geschäftsjahr 2021 beschäftigte HAI durchschnittlich 648 MitarbeiterInnen am Standort Ranshofen (2020: 648). Zum Jahresende waren 689 MitarbeiterInnen beschäftigt (MitarbeiterInnenzahl am Stichtag 31.12.; 2020: 654). 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 ist im Berichtsjahr 2021 in Österreich stabil geblieben und belief sich auf 11,43 % in Ranshofen. (MitarbeiterInnenzahl am Stichtag 31.12.2021)



HAI RANSHOFEN

Gesamtzahl der Beschäftigten in Ranshofen (Stichtag 31.12./Köpfe)	2019	2020	2021
Gesamt	651	654	689
davon Frauen	80	85	102
davon Angestellte	58	64	72
davon Arbeiter	15	21	30
davon Männer	571	569	580
davon Angestellte	136	149	164
davon Arbeiter	409	420	416
davon Divers	0	0	7
davon Angestellte	0	0	0
davon Arbeiter	0	0	7
Neueintritte Ranshofen (Stichtag 31.12./Köpfe)	2019	2020	2021
Gesamt	83	75	112
davon Frauen	9	8	29
Baby Boomer	0	0	1
Generation X	0	1	7
Generation Y	6	3	19
Generation Z	3	4	2
davon Männer	74	67	76
Baby Boomer	3	0	4
Generation X	11	10	8
Generation Y	51	48	56
Generation Z	9	9	8
davon Divers	0	0	7
Baby Boomer	0	0	0
Generation X	0	0	0
Generation Y	0	0	0
Generation Z	0	0	7
Austritte Ranshofen (Stichtag 31.12./Köpfe)	2019	2020	2021
Gesamt	85	77	77
davon Frauen	9	11	11
Baby Boomer	1	2	2
Generation X	2	1	1
Generation Y	4	7	7
Generation Z	2	1	1
davon Männer	76	68	68
Baby Boomer	15	17	17
Generation X	6	11	11
Generation Y	47	36	36
Generation Z	8	4	4
davon Divers	0	0	0
Baby Boomer	0	0	0
Generation X	0	0	0
Generation Y	0	0	0
Generation Z	0	0	0

GENERATIONEN: Baby Boomer: 1946-1964 Generation X: 1965-1980 Generation Y: 1981-1996 Generation Z: 1997-2010

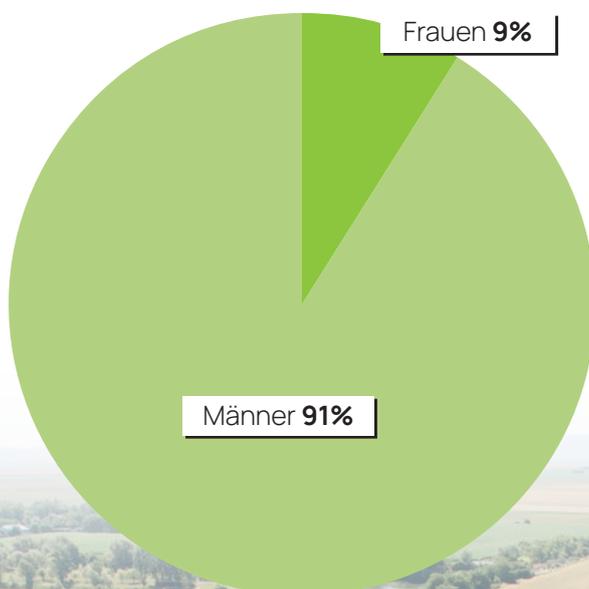


HAI Santana

HAI Sântana durchschnittlich 136 MitarbeiterInnen (2020: 126). Zum Jahresende des Berichtsjahres 2021 betrug die Anzahl 142 MitarbeiterInnen (MitarbeiterInnenzahl am Stichtag 31.12.2020: 125. 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).

An unserem Standort in Sântana, Rumänien, zeigen die Zahlen bei der MitarbeiterInnenfluktuation einen Anstieg auf und die Fluktuationsrate betrug im Berichtsjahr 2021 9,6 % (2020: 3,2 %).

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



HAI Santana

Gesamtzahl der Beschäftigten in Santana (Stichtag 31.12./Köpfe)	2019	2020	2021
Gesamt	125	125	142
davon Frauen	12	12	13
davon Angestellte	9	12	12
davon Arbeiter	3	0	1
davon Männer	113	113	129
davon Angestellte	7	6	8
davon Arbeiter	106	107	121
Neueintritte Santana (Stichtag 31.12./Köpfe)	2019	2020	2021
Gesamt	32	8	47
davon Frauen	1	3	5
Baby Boomer	0	0	0
Generation X	0	0	2
Generation Y	1	3	2
Generation Z	0	0	1
davon Männer	31	6	42
Baby Boomer	1	0	0
Generation X	2	0	11
Generation Y	14	3	20
Generation Z	13	1	11
Austritte Santana (Stichtag 31.12./Köpfe)	2019	2020	2021
Gesamt	11	14	24
davon Frauen	0	2	4
Baby Boomer	0	0	0
Generation X	0	0	1
Generation Y	0	2	2
Generation Z	0	0	1
davon Männer	11	6	20
Baby Boomer	5	0	0
Generation X	2	0	5
Generation Y	2	5	13
Generation Z	2	1	2

GENERATIONEN: Baby Boomer: 1946-1964 Generation X: 1965-1980 Generation Y: 1981-1996 Generation Z: 1997-2010



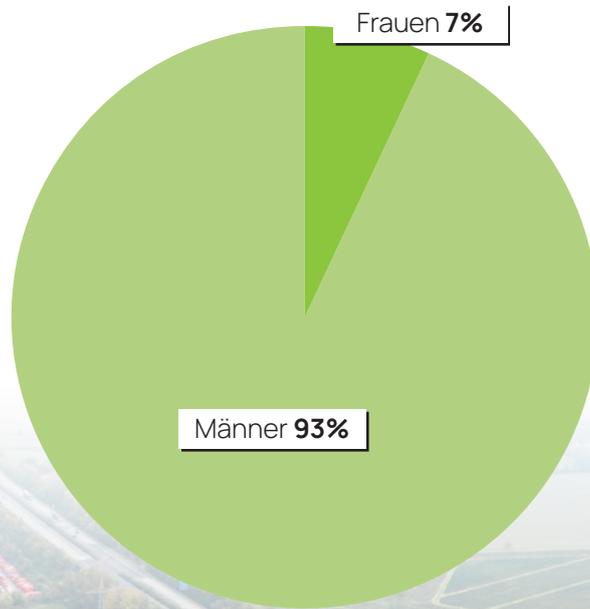
HAI Soest

An unserem Produktionsstandort in Soest, Deutschland beschäftigte HAI durchschnittlich 352 MitarbeiterInnen im Berichtsjahr 2021 (2020: 338). Zum Jahresende des Berichtsjahres (31. Dezember 2021) waren 371 MitarbeiterInnen beschäftigt (2020: 348).

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 6,6 % (2020: 4,4 %).

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



HAI Soest

Gesamtzahl der Beschäftigten in Soest (Stichtag 31.12./Köpfe)	2019	2020	2021
Gesamt	334	348	371
davon Frauen	21	25	26
davon Angestellte	20	24	24
davon Arbeiter	1	1	2
davon Männer	313	323	345
davon Angestellte	63	73	80
davon Arbeiter	230	250	265
Neueintritte Soest (Stichtag 31.12./Köpfe)	2019	2020	2021
Gesamt	32	28	32
davon Frauen	1	3	2
Baby Boomer	0	0	1
Generation X	0	1	0
Generation Y	1	1	0
Generation Z	0	1	1
davon Männer	31	24	30
Baby Boomer	1	0	1
Generation X	2	2	4
Generation Y	14	14	17
Generation Z	13	8	8
Austritte Soest (Stichtag 31.12./Köpfe)	2019	2020	2021
Gesamt	11	14	18
davon Frauen	0	0	1
Baby Boomer	0	0	1
Generation X	0	0	0
Generation Y	0	0	0
Generation Z	0	0	0
davon Männer	11	14	17
Baby Boomer	5	8	6
Generation X	2	0	3
Generation Y	2	5	5
Generation Z	2	1	3

GENERATIONEN: Baby Boomer: 1946-1964 Generation X: 1965-1980 Generation Y: 1981-1996 Generation Z: 1997-2010



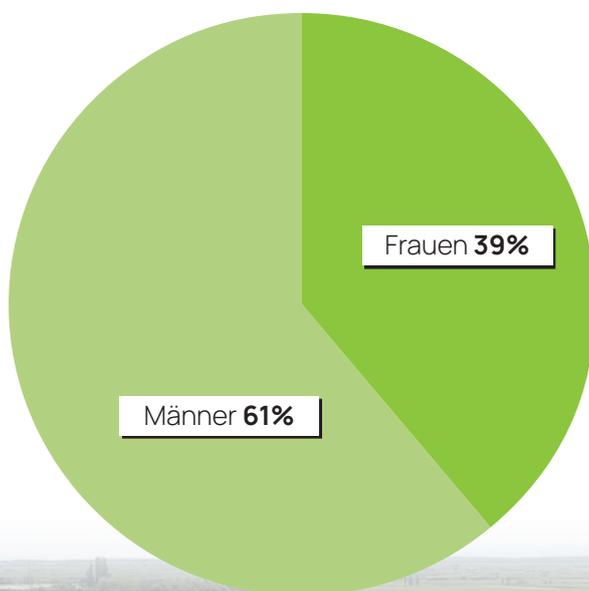
HAI Cris

HAI Cris hatte durchschnittlich 307 MitarbeiterInnen. Zum Jahresende des Berichtsjahres betrug die Anzahl 360 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 2021 19,52 %.

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



HAI Cris

Gesamtzahl der Beschäftigten in Cris (Stichtag 31.12./Köpfe)	2019	2020	2021
Gesamt		233	360
davon Frauen		79	142
davon Angestellte		28	34
davon Arbeiter		51	108
davon Männer		154	218
davon Angestellte		34	42
davon Arbeiter		120	176
Neueintritte Cris (Stichtag 31.12./Köpfe)	2019	2020	2021
Gesamt		42	185
davon Frauen		85	85
Baby Boomer		0	0
Generation X		27	27
Generation Y		51	51
Generation Z		7	7
davon Männer		100	100
Baby Boomer		4	4
Generation X		24	24
Generation Y		49	49
Generation Z		23	23
Austritte Cris (Stichtag 31.12./Köpfe)	2019	2020	2021
Gesamt		19	59
davon Frauen		23	23
Baby Boomer		0	0
Generation X		0	0
Generation Y		23	23
Generation Z		0	0
davon Männer		36	36
Baby Boomer		0	0
Generation X		0	0
Generation Y		36	36
Generation Z		0	0

GENERATIONEN: Baby Boomer: 1946-1964 Generation X: 1965-1980 Generation Y: 1981-1996 Generation Z: 1997-2010



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.

Für die Transparenz im Rekrutierungsprozess wurden wir 2021 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 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 Employer Brand. Eine regelmäßige Analyse der Indikatoren und Bewertungen auf diesen Plattformen weist deutlich positive Ergebnisse auf.



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. Zu-

sätzlich 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 Präsenz-/Zivildienst, Mutterschutz, Elternzeit) sind von dieser Ver-

pflichtung ausgenommen. Mit neuen MitarbeiterInnen wird das Gespräch im Rahmen einer Einarbeitung innerhalb von 6 Wochen durchgeführt.

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 2021 befanden sich 33 HAI-Lehrlinge an unserem Standort in Ranshofen in Ausbildung, davon 31 in technischen und 2 in kaufmännischen Lehrberufen. An unserem Standort in Soest hatten wir am Ende des Berichtszeitraums 22 HAI-Lehrlinge in Ausbildung, davon 17 in technischen und 5 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 Seminaranbie-

tern 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 2021 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. (GRI 404-1)

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

Stundenanzahl für Aus- und Weiterbildung

HAI Ranshofen	2019	2020	2021
Gesamt	15851	10739	18080
pro MitarbeiterIn	24	16	26
pro ArbeiterIn	3	4	7
pro Angestellte/n	7	7	9
pro Lehrling	421	243	415
HAI Santana	2019	2020	2021
Gesamt	5016	1566	3212
pro MitarbeiterIn	15	13	23
pro ArbeiterIn	3	13	24
pro Angestellte/n	4	9	12
pro Lehrling	196	0	0
HAI Soest	2019	2020	2021
Gesamt	5016	2930	8366
pro MitarbeiterIn	15	8	23
pro ArbeiterIn	3	1	22
pro Angestellte/n	4	2	21
pro Lehrling	196	126	43
HAI Cris	2019	2020	2021
Gesamt		2165	24226
pro MitarbeiterIn		9	67
pro ArbeiterIn		9	77
pro Angestellte/n		11	31
pro Lehrling		0	0

Frauenanteil

HAI Ranshofen	2019	2020	2021
Frauenanteil in %	12%	13%	15%
Lehrling	23%	28%	28%
davon Arbeiterin	17%	21%	16%
davon Angestellte	100%	100%	100%
Management	4%	3%	3%
HAI Santana	2019	2020	2021
Frauenanteil in %	6%	10%	9%
Lehrling	0%	0%	0%
davon Arbeiterin	0%	0%	0%
davon Angestellte	0%	0%	0%
Management	1%	2%	2%
HAI Soest	2019	2020	2021
Frauenanteil in %	6%	7%	7%
Lehrling	0%	5%	5%
davon Arbeiterin	0%	0%	0%
davon Angestellte	0%	17%	20%
Management	1%	1%	1%
HAI Cris	2019	2020	2021
Frauenanteil in %		34%	39%
Lehrling		0%	0%
davon Arbeiterin		0%	0%
davon Angestellte		0%	0%
Management		44%	42%



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

Geschlecht

Zum Stichtag 31. Dezember 2021 lag der Frauenanteil an allen Standorten bei: 14,8 % in Ranshofen, 7,0 % in Soest, 9,2 % in Sântana und 39,4 % 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.

ANNEX

- Annex 1. Rechtsstruktur der HAI-Gruppe (GRI 102-5, 102-45)
- Annex 2. Verwaltungsstruktur der HAI-Gruppe (GRI 102-18)
- Annex 3. Personalstruktur in der HAI-Gruppe nach Alter, Geschlecht und Bezeichnung der ArbeitnehmerInnen

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.

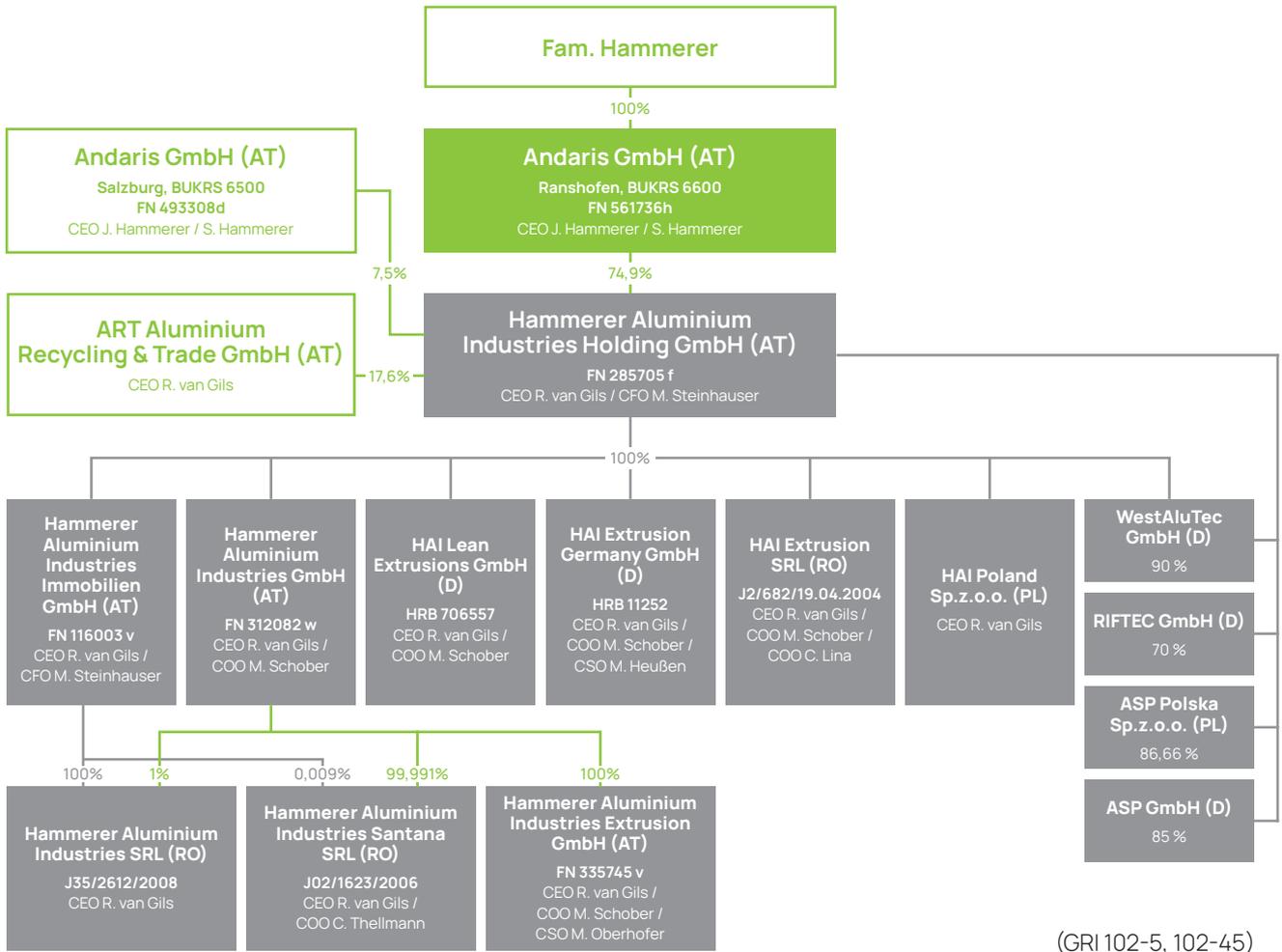
Generationen

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.

Annex 1. Rechtsstruktur der HAI-Gruppe – Konsolidierungsübersicht



Annex 2. Verwaltungsstruktur



Annex 3. Personalstruktur in der HAI-Gruppe nach Alter, Geschlecht und Bezeichnung der ArbeitnehmerInnen

Personalstruktur in %

HAI Ranshofen	2019	2020	2021
ArbeiterInnen	65%	63%	61%
davon Frauen	4%	4%	6%
davon Männer	96%	96%	94%
davon divers	0%	0%	0%
Baby Boomer	10%	12%	10%
Generation X	41%	26%	26%
Generation Y	44%	61%	60%
Generation Z	5%	2%	4%
Angestellte	30%	32%	33%
davon Frauen	30%	28%	28%
davon Männer	70%	72%	72%
davon divers	0%	0%	0%
Baby Boomer	12%	13%	9%
Generation X	48%	40%	36%
Generation Y	35%	45%	53%
Generation Z	5%	1%	2%
Lehrlinge	5%	5%	5%
davon Frauen	23%	28%	21%
davon Männer	77%	72%	58%
davon divers	0%	0%	21%
Anteil an Personen mit schweren Behinderungen	2%	2%	2%
HAI Santana	2019	2020	2021
ArbeiterInnen	87%	86%	86%
davon Frauen	3%	0%	1%
davon Männer	97%	100%	99%
Baby Boomer	7%	5%	4%
Generation X	54%	36%	34%
Generation Y	36%	56%	55%
Generation Z	3%	3%	7%
Angestellte	13%	14%	14%
davon Frauen	56%	67%	60%
davon Männer	44%	33%	40%
Baby Boomer	7%	11%	10%
Generation X	52%	11%	15%
Generation Y	37%	78%	75%
Generation Z	3%	0%	0%
Lehrlinge	0%	0%	0%
davon Frauen	0%	0%	0%
davon Männer	0%	0%	0%
Anteil an Personen mit schweren Behinderungen	0%	0%	0%

Personalstruktur in %

HAI Soest	2019	2020	2021
ArbeiterInnen	68%	68%	67%
davon Frauen	1%	0%	1%
davon Männer	99%	100%	99%
Baby Boomer	39%	33%	33%
Generation X	27%	28%	24%
Generation Y	24%	37%	42%
Generation Z	10%	2%	2%
Angestellte	27%	26%	27%
davon Frauen	23%	25%	23%
davon Männer	77%	75%	77%
Baby Boomer	43%	32%	35%
Generation X	26%	30%	26%
Generation Y	26%	37%	37%
Generation Z	6%	1%	1%
Lehrlinge	5%	6%	6%
davon Frauen	0%	5%	5%
davon Männer	100%	95%	95%
Anteil an Personen mit schweren Behinderungen	8%	7%	6%

HAI Cris	2019	2020	2021
ArbeiterInnen		73%	79%
davon Frauen		30%	38%
davon Männer		70%	62%
Baby Boomer		6%	4%
Generation X		37%	38%
Generation Y		53%	50%
Generation Z		4%	8%
Angestellte		27%	21%
davon Frauen		45%	45%
davon Männer		55%	55%
Baby Boomer		5%	3%
Generation X		16%	20%
Generation Y		76%	75%
Generation Z		3%	3%
Lehrlinge		0%	0%
davon Frauen		0%	0%
davon Männer		0%	0%
Anteil an Personen mit schweren Behinderungen		0%	0%

GENERATIONEN: Baby Boomer: 1946-1964 Generation X: 1965-1980 Generation Y: 1981-1996 Generation Z: 1997-2010



GRI CONTENT INDEX

Dieser Nachhaltigkeitsbericht basiert auf den GRI-Richtlinien, Kernoption.

Angabe	Beschreibung / Definition	Seite	Kommentar
1. Organisationsprofil			
Angabe 102-1	Name der Organisation	10	
Angabe 102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	10	
Angabe 102-3	Hauptsitz	10	
Angabe 102-4	Standorte	10	
Angabe 102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	53	
Angabe 102-6	Belieferte Märkte	6, 11	
Angabe 102-7	Größe der Organisation	6	
Angabe 102-8	Gesamtbelegschaft	6, 10	Gesamtbelegschaft 31.12.2021: 1935
Angabe 102-9	Lieferkette / Wertschöpfungskette	11, 12	
Angabe 102-10	Wesentliche Veränderungen im Berichtszeitraum	13	Eigentum Andaris HAI Holding 74,90% (2020: 82,40%) Hammerer Aluminium Industries GmbH: Anteil ASP Polska Sp.Z.o.o. 86,66% (2020: 80,00%) Anteil ASP Deutschland GmbH 85,00% (2020:80%) Anteil HAI Poland Sp.z.o.o. 100,00% (2020:0,00%)
Angabe 102-11	Beachtung des Vorsorgeprinzips	22	
Angabe 102-12	Externe Initiativen	18	
Angabe 102-13	Mitgliedschaft in Verbänden	18	
2. Strategie			
Angabe 102-14	Erklärung der Geschäftsführung	5	
3. Ethics and Integrität			
Angabe 102-16	Werte, Grundsätze und Verhaltensstandards	21	
4. Governance			
Angabe 102-18	Verwaltungsstruktur	52, 53	

Disclosure number	Description / definition	Page	Comments
5. Einbindung von Stakeholdern			
Angabe 102-40	Liste der Stakeholdergruppen	15, 16	
Angabe 102-41	Kollektivvereinbarungen	38-46	<p>Österreich: Tarifverträge für „Angestellte in der Metallindustrie“ und für „österreichische Angestellte in der Bergbauindustrie“</p> <p>Rumänien: Tarifverträge auf Spartenebene, Hammerer Aluminium Industries Sântana S.R.L und Tarifverträge auf Spartenebene, Hammerer Aluminium Industries Cris S.R.L.</p> <p>Deutschland: Allgemeiner Tarifvertrag der nordrhein-westfälischen Metall- und Elektroindustrie</p>
Angabe 102-42	Ermittlung und Auswahl von Stakeholdern	15, 16	
Angabe 102-43	Ansatz zur Einbindung von Stakeholdern	17, 24	
Angabe 102-44	Wichtigste Themen und Anliegen	15, 17	
6. Berichtsprofil			
Angabe 102-45	In den Konzernabschluss einbezogene Unternehmen	53	
Angabe 102-46	Bestimmung der Berichtsinhalte und Berichtsgrenzen	13	
Angabe 102-47	Liste der wesentlichen Themen	15	
Angabe 102-48	Neuformulierung von Informationen	13	
Angabe 102-49	Änderungen in der Berichterstattung	13	
Angabe 102-50	Berichtszeitraum	13	2021
Angabe 102-51	Veröffentlichungsdatum des letzten Berichts		2020
Angabe 102-52	Berichtszyklus	13	Jährlich
Angabe 102-53	Kontakt für Fragen zum Bericht	13	sustainability@hai-aluminium.com
Angabe 102-54	Erklärung zur Übereinstimmung mit den GRI Standards	13	
Angabe 102-55	GRI Content Index	13	
Angabe 102-56	Externe Prüfung	13	Die Berichtsinhalte wurden nicht durch einen unabhängigen Dritten geprüft.



Angabe	Beschreibung / Definition	Seite	Kommentar
GRI 103: Managementansatz			
Angabe 103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	36	
Angabe 103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	38, 14	
Angabe 103-3	Beurteilung des Managementansatzes	38	
GRI 200: Ökonomische Themen			
GRI 202		MARKTPRÄSENZ	
Angabe 202-1	Verhältnis des nach Geschlecht aufgeschlüsselten Standardeintritts zum lokalen gesetzlichen Mindestlohn	48	
Angabe 202-2	Anteil aus der lokalen Gemeinschaft angeworbener Führungskräfte	52	
GRI 204		BESCHAFFUNGSPRAKTIKEN	
Angabe 204-1	Anteil an Ausgaben für lokale LieferantInnen	17	
GRI 300: Ökologische Themen			
GRI 301		MATERIALIEN	
Angabe 301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht und Volumen	27	
Angabe 301-2	Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	27	
GRI 302		ENERGIE	
Angabe 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	28	
Angabe 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	28	
GRI 303		WASSER UND ABWÄSSER	
Angabe 303-4	Wasserrückführung	32	
Angabe 303-5	Wasserverbrauch	32	
GRI 305		EMISSIONEN	
Angabe 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	30	
Angabe 305-2	Indirekte THG-Emissionen (Scope 2)	30	
Angabe 305-5	Senkung der THG-Emissionen	31	
GRI 306		ABWASSER UND ABFALL	
Angabe 306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	34	
Angabe 306-3	Erheblicher Austritt schädlicher Substanzen	33	
GRI 307		UMWELT COMPLIANCE	
Angabe 307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	33	

Angabe	Beschreibung / Definition	Seite	Kommentar
GRI 400: Soziale Themen			
GRI 401 BESCHÄFTIGUNG			
Angabe 401-1	Neu eingestellte MitarbeiterInnen sowie Personalfuktuation	40, 47	
GRI 402 ARBEITNEHMER-ARBEITGEBER VERHÄLTNIS			
Angabe 402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	38	
GRI 404 AUS- UND WEITERBILDUNG			
Angabe 404-1	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro MitarbeiterIn	50	
Angabe 404-2	Programme zur Steigerung der Kompetenz der Beschäftigten und Übergangshilfeprogramme	38	
Angabe 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	38	
GRI 405 DIVERSITÄT UND GLEICHBERECHTIGUNG			
Angabe 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	52	
GRI 406 NON-DISCRIMINATION			
Angabe 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	52	
GRI 419 ENGAGEMENT FÜR MENSCHENREICHTE			
Angabe 419-1	Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften	21	



