



**I.G.Bauerhin**

# **Fortschrittsbericht 2019**

UN Global Compact Fortschrittsbericht



## Inhalt

➤ Die Bauerhin-Gruppe	4
➤ Nachhaltigkeitsstrategie	6
➤ Nachhaltiges Unternehmenswachstum	11
➤ Ökologische Verantwortung	16
➤ Soziale Verantwortung	24
➤ Nachhaltigkeit in der Lieferkette	30
➤ UN Global Compact Index	32

### Über diesen Bericht

Der vorliegende Bauerhin-Nachhaltigkeitsbericht ist zugleich unser Global Compact Fortschrittsbericht, der die wesentlichen Aktivitäten von Bauerhin zur Unterstützung der zehn Prinzipien des UN Global Compact in der abgelaufenen Berichtsperiode dokumentiert und die entsprechenden Maßnahmen und Ergebnisse zusammenfasst. Ein Index am Ende des Dokuments verweist auf die jeweiligen Textpassagen, die über unsere Umsetzung bei Bauerhin berichten.

## Vorwort

Der Bauerhin-Konzern ist ein globaler Anbieter von Komfortsystemen und Sensoren für den Fahrzeuginnenraum.

Durch die internationale Ausrichtung des Unternehmens werden die Automobilkunden aus neun Produktionswerken in sieben verschiedenen Ländern standortnah bedient.

Zur Bauerhin-Philosophie gehört ebenso ein einheitliches Qualitätsmanagement, das durch entsprechende Regularien für alle Standorte eine gleich gute Produktqualität sicherstellt. Die flachen Hierarchien sowie die Organisationsstruktur sind darauf ausgerichtet, dass Bauerhin weltweit Produkte auf einem einheitlich hohen technischen Stand wettbewerbsfähig anbieten kann.

Bei der strategischen Ausrichtung des Unternehmens spielen Nachhaltigkeitsaspekte eine wichtige Rolle. Wir haben für die künftige Unternehmensentwicklung neben finanziellen auch nicht- finanzielle Leitplanken festgelegt. Hierzu zählen die übergeordneten Themen Kundenzufriedenheit, Mitarbeiterengagement, Diversität und Transformationsfortschritt. Die Umsetzung der Neuausrichtung wird durch eine neue Kultur der hohen Leistung, Agilität, Kundenzentrierung und des Vertrauens unterstützt. Damit sind eine verbesserte Wahrnehmung der Themen Compliance und Governance sowie eine grundsätzlich breit gefächerte soziale und ökologische Verantwortung in alle Richtungen verbunden. Das sind für uns unabdingbare und unentbehrliche Grundpfeiler eines kohärenten, nachhaltigen Verhaltens und unserer Wertevorstellung.

Eine offene und faire Kommunikation sowie die Prinzipien unseres Codes of Conduct bilden die Basis für einen konstruktiven und partnerschaftlichen Umgang sowohl innerhalb von Bauerhin als auch mit unseren Geschäftspartnern. Gerade als weltweit tätiges Unternehmen sehen wir uns hier in der Pflicht. Deshalb orientiert sich die Bauerhin Gruppe an den zehn Prinzipien des Global Compact. Künftig werden wir als weiteres Instrument unseres Nachhaltigkeitsmanagements die „Sustainable Development Goals 2030“ der Vereinten Nationen zugrunde legen, um einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, ökologischer und sozialer Ebene zu leisten. Der vorliegende Bericht zeigt auf, welche ersten Schritte wir hierzu unternommen haben.

I.G.Bauerhin GmbH



---

Josef Hilmer  
Geschäftsführender Gesellschafter  
CEO

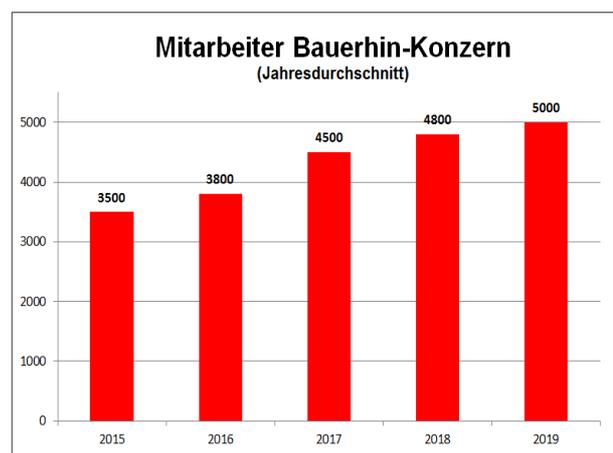
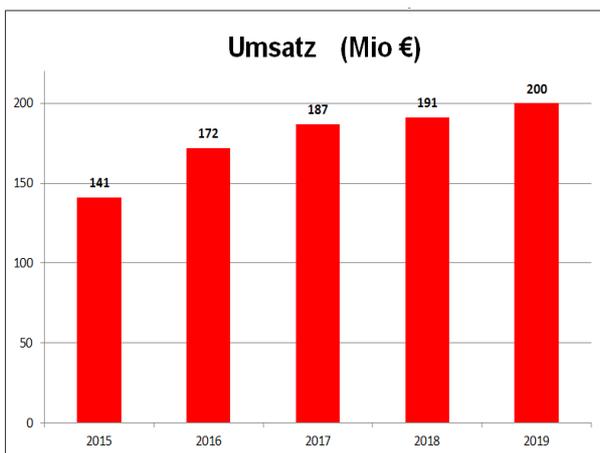
## Die Bauerhin-Gruppe

Bauerhin ist ein globaler Lösungsanbieter für Komfortsysteme und Sensoren für den Fahrzeuginnenraum in der Automobilbranche. Die Bauerhin-Gruppe beschäftigte 2019 ca. 5.000 Mitarbeiter an 9 Standorten weltweit und erzielte einen Konzernumsatz von circa 200 Mio. €. Das Produktionsspektrum umfasst Sitzheizungssysteme inklusive Temperaturregelungen, Lenkradheizungen, Sensoren zur Sitzbelegungserkennung und zur Funktionsunterstützung des autonomen Fahrens, sowie Systeme für Klimasisitze und elektronische Steuergeräte.

Bauerhin als inhabergeführtes Unternehmen blickt auf eine 180-jährige Tradition zurück. Begonnen hat das Unternehmen 1840 als Weberei und ist bis heute unter anderem der Textilverarbeitung treu geblieben. Die Entwicklung neuer Produkte und Produktionsverfahren stand immer im Fokus des wirtschaftlichen Handelns.

Die anschließenden Grafiken zeigen die Unternehmensentwicklung hinsichtlich Umsätze, Mitarbeiterzahlen sowie Innovationen und die globale Aufstellung des Konzerns.

Ausführliche Informationen über die Struktur, Strategie und die Wettbewerbssituation des Bauerhin-Konzerns enthält der Konzernlagebericht 2019.

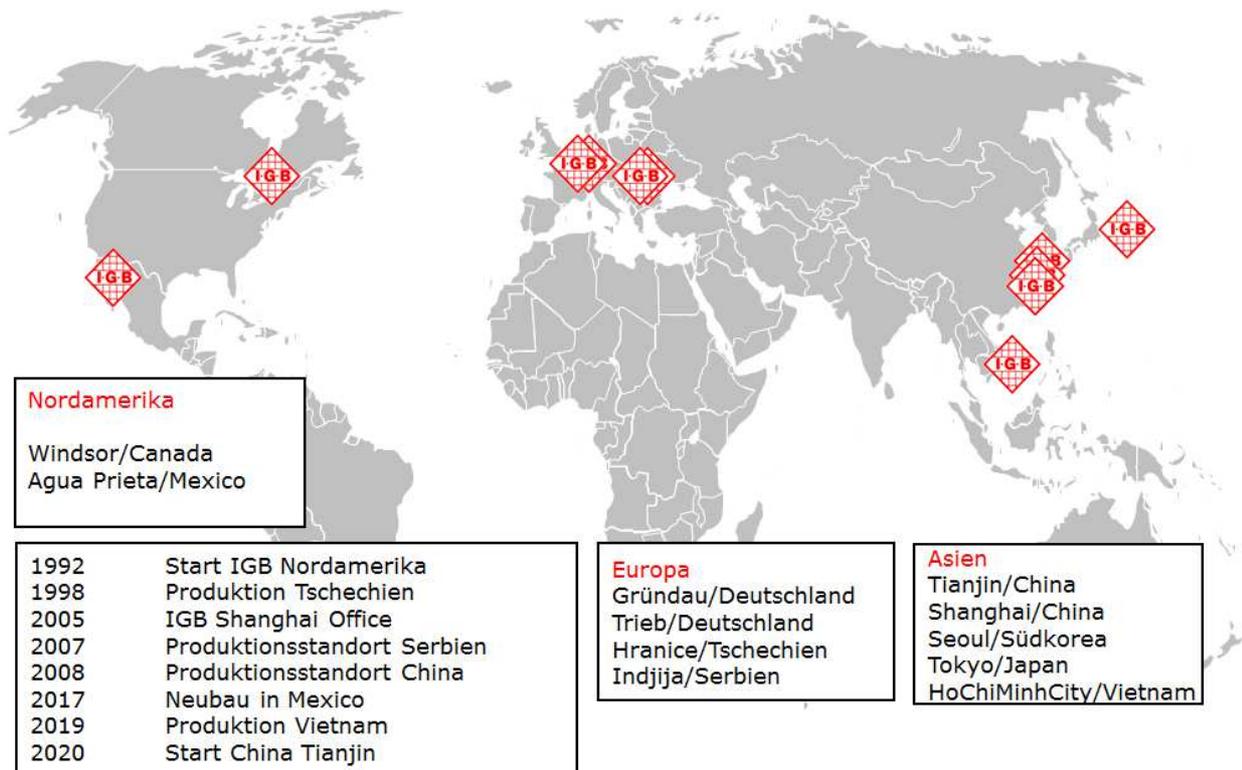
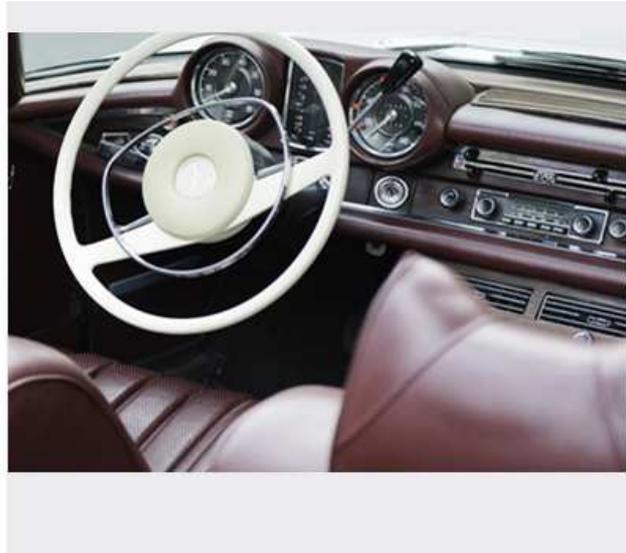




# I.G.Bauerhin

## Innovationen

- 1840 Weberei
- 1949 Beheizte Textilien
- 1976 Automotive Sitzheizungen
- 1993 Elektronische Steuergeräte
- 1994 Lenkradheizungen
- 1996 Sitzbelegungssensoren
- 1997 Klimasitzkomponenten
- 2013 Interieur-Flächenheizungen
- 2015 Tankheizungen
- 2016 Lenkrad-HOD-Sensoren
- 2019 Lüfterproduktion





# I.G.Bauerhin

## Nachhaltigkeitsstrategie

**UNTERNEHMENSWACHSTUM +  
SOZIALE VERANTWORTUNG +  
ÖKOLOGISCHE VERANTWORTUNG +  
= BAUERHIN-NACHHALTIGKEITSKONZEPT**





# I.G.Bauerhin

Vor dem Hintergrund unserer strategischen Ausrichtung als globaler Systemanbieter von Komfortsystemen für die Automobilbranche hat Nachhaltigkeit (Corporate Sustainability) für Bauerhin einen zunehmend wichtigen Stellenwert. Wir verstehen darunter die Balance zwischen dem Wachstum unseres Unternehmens und unserer gesellschaftlichen sowie ökologischen Verantwortung herzustellen und zu halten. Es ist unser Ziel, die aus diesen drei Bereichen resultierenden Anforderungen in Einklang zu bringen. Auf diese Weise wollen wir für Stabilität sorgen, die Zukunft unseres Unternehmens sichern sowie einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft leisten. An den drei Säulen unseres Nachhaltigkeitskonzepts orientiert sich auch unsere Berichterstattung.

## Die drei Säulen des Nachhaltigkeitskonzepts bei Bauerhin

---

### Nachhaltiges Unternehmenswachstum

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, für unseren Konzern Mehrwert zu schaffen, indem wir den Unternehmenswert steigern. Dazu setzen wir hohe Standards in der Unternehmensführung und schaffen größtmöglichen Kundennutzen durch Spitzenleistungen in Qualität und Service. Wir entwickeln und fertigen technisch ausgereifte Produkte und Lösungen, die zunehmend in umweltfreundlichen Technologien zum Einsatz kommen.

### Soziale Verantwortung

Wir erachten erfolgreiche Personalbeschaffung, Mitarbeiterentwicklung, Gleichberechtigung sowie sichere und vorurteilsfreie Arbeitsbedingungen als essenziell. Wir erfüllen bei all unseren weltweiten Aktivitäten die Anforderungen der Internationalen Arbeitsorganisation der Vereinten Nationen und ab 2019 die Einführung der DIN ISO 45001 und appellieren an unsere Geschäftspartner, unseren sozialen Standards zu folgen. Bauerhin engagiert sich weltweit mit verschiedenen sozialen Projekten und unterstützt diese mit Spenden und Förderungen.

### Ökologische Verantwortung

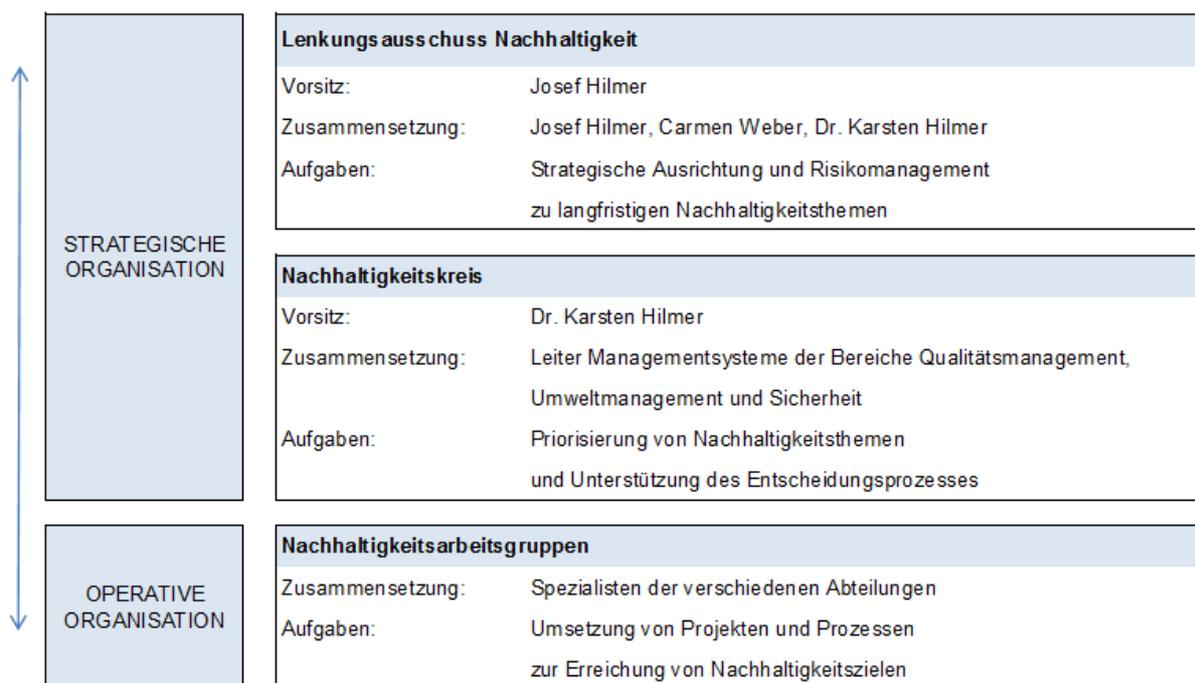
Mit unseren Initiativen zur Energieeffizienz Abfallreduzierung an unseren Standorten beabsichtigen wir, die von uns verursachte Umweltbelastung zu minimieren. Die steigende Anzahl an Produktionsstandorten weltweit, die nach ISO 14001 und DIN EN 16427-1 auditiert und zertifiziert sind, spiegeln unser großes Engagement diesbezüglich wider.

## Nachhaltigkeitsmanagement

Zur Umsetzung der Corporate Sustainability-Strategie entwickelt Bauerhin ein konzernweites Nachhaltigkeitsmanagement. Es wird auf Basis der Organisationsstrukturen für Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz (Health, Safety, Environment; kurz HSE) implementiert.

Das Corporate Sustainability Management von Bauerhin besteht aus drei Ebenen:

### Organisation Nachhaltigkeitsmanagement im Bauerhin-Konzern



## Standards und Leitlinien

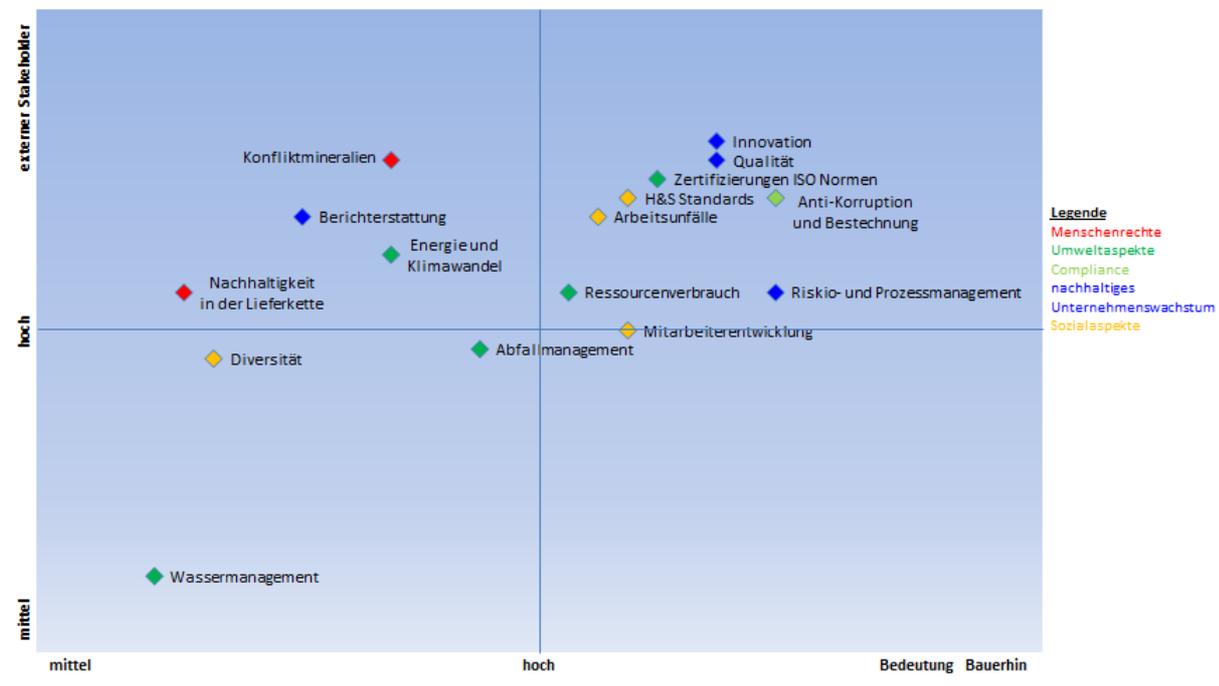
Unser Corporate Sustainability Management orientiert sich an verschiedenen Regelwerken. Den externen Rahmen, durch den unsere soziale und ökologische Verantwortung international geprägt ist, setzen die Leitprinzipien des UN Global Compact (UNGC), einer weltweiten Initiative der Vereinten Nationen für verantwortungsvolle Unternehmensführung und globale Gerechtigkeit. Die Unterzeichner des UNGC bekennen sich zu diesen Leitprinzipien und verpflichten sich jährlich über entsprechende Fortschritte zu berichten.

Hinzu kommen interne Regelungen, insbesondere die konzernweit gültigen Vorgaben des globalen Managementhandbuchs und des Bauerhin Code of Conduct. In den Konzerntöchtern sind integrierte Managementsysteme installiert, die an den Standards ISO 14001 (Umweltschutz), DIN EN 16247-1 (Energieaudit) und ISO 45001 (Arbeits- und Gesundheitsschutz) ausgerichtet sind.

## Stakeholder und wesentliche Nachhaltigkeitsfaktoren

Die globalen Aktivitäten von Bauerhin haben Auswirkungen auf verschiedene externe und interne Interessengruppen. Hierzu zählen insbesondere unsere Kunden, Mitarbeiter, Lieferanten und andere Geschäftspartner sowie Gesetzgeber und Behörden in den Ländern, in denen wir aktiv sind. Ihre Interessen wurden bei der Ermittlung der wesentlichen Nachhaltigkeitsfaktoren für Bauerhin berücksichtigt. Auf der Grundlage der Anforderungen des Deutschen Nachhaltigkeitskodex führte Bauerhin 2018 eine entsprechende Wesentlichkeitsanalyse durch. Hierzu dienten insbesondere eine Benchmark-Analyse, um wichtige nichtfinanzielle Aspekte sowohl in unseren eigenen Geschäftsprozessen als auch in unserer Lieferkette zu identifizieren. Dabei orientierten wir uns an den zehn Prinzipien des UNGC und den Zielen für nachhaltige Entwicklung der UN, um deren Relevanz und Auswirkung auf unsere Geschäftsaktivitäten zu priorisieren. Die folgende Matrix zeigt die Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse.

## Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse



## **Einheitliches Berichtswesen**

Ein Schwerpunkt der Aktivitäten im Bereich Corporate Sustainability liegt auf der Einrichtung eines konzerneinheitlichen Berichtswesens für wichtige Nachhaltigkeitsfaktoren. Ein interdisziplinäres Projektteam entwickelt einen Ansatz, um Umwelt-, soziale und weitere relevante Informationen von unseren Produktionsstandorten auf Konzernebene zu erheben, zu zentralisieren und für das Nachhaltigkeitsreporting zu nutzen.

Zur Ermittlung der Daten haben wir Fragebögen zu den Themen soziale Verantwortung, Arbeitssicherheit, Umweltverantwortung und Nachhaltigkeitsmaßnahmen konzipiert, die von den jeweiligen Standorten regelmäßig zu bearbeiten und einzusenden sind.



# I.G.Bauerhin

## Nachhaltiges Unternehmenswachstum



Für Bauerhin beinhaltet nachhaltiges Wachstum die Steigerung des Unternehmenswertes, die Einhaltung hoher Standards bei Governance und Compliance sowie die Schaffung größtmöglichen Kundennutzens durch nachhaltige und hochwertige Produkte, Lösungen und Services. Die Basis für die Steigerung des Unternehmenswertes bildet eine positive wirtschaftliche Entwicklung des Unternehmens. Dabei erzielten wir 2019 wichtige Fortschritte: Der Bauerhin-Konzernumsatz nahm von 2018 auf 2019 um rund 5 Prozent auf 200 Mio. € zu. Ausführliche Informationen zur wirtschaftlichen Entwicklung von Bauerhin enthält der Konzernlagebericht 2019.

## **Compliance Management und Korruptionsbekämpfung**

Bauerhin verpflichtet alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verantwortungsbewusstem und integrem Verhalten. Es ist unser Ziel, alle Gesetze einzuhalten und dafür zu sorgen, dass es nicht zu Korruptionsfällen kommt. Unsere Beschäftigten müssen stets in Übereinstimmung mit den betrieblichen Regelungen und gesetzlichen Vorschriften handeln.

Um verantwortungsvolles, regelkonformes Verhalten sicherzustellen und zu überprüfen, hat Bauerhin die Überarbeitung der entsprechenden Strukturen begonnen und wird dies in Kürze abschließen. Der Lenkungsausschuss Nachhaltigkeit hat für die Tochtergesellschaften in Deutschland, Serbien, Nordamerika und Asien jeweils regionale Compliance Officer installiert.

## **Bauerhin Code of Conduct**

Ein bedeutendes Projekt zur Verbesserung der Wahrnehmung von Compliance war 2017 die Einführung eines neuen Verhaltenskodex. Dieser Bauerhin Code of Conduct ersetzte den bestehenden Bauerhin Code of Ethics. Er beschreibt verantwortungsvolles und rechtskonformes Handeln bei Bauerhin, aufbauend auf den externen rechtlichen sowie markt- und kundenspezifischen Anforderungen für korrektes Verhalten, die an das Unternehmen und alle Mitarbeiter gestellt werden. Grundlage des Verhaltenskodex ist der Leitwert Integrität. Er bildet das Fundament einer wertorientierten Unternehmensführung und dient als Wegweiser, Verhaltensmaßstab und als Hilfestellung bei Entscheidungen.

Zur frühzeitigen Erkennung von Fehlverhalten hat Bauerhin ein Hinweisgebersystem eingeführt, das Mitarbeitern die Möglichkeit gibt, auf mögliche Compliance-Verstöße hinzuweisen. Dadurch kann gegebenenfalls entstehenden Fehlentwicklungen rechtzeitig entgegengewirkt werden. Informationen zum Bauerhin Code of Conduct enthält die Bauerhin-Website.

Hinweise auf mögliche Verstöße gegen den Code of Conduct oder gegen Gesetze werden konsequent verfolgt und aufgeklärt; sofern sich ein Hinweis bestätigt, wird der Verstoß geahndet. Die Berichterstattung zu wesentlichen Korruptionsvorfällen wird ggfs. im Abschnitt Risiken und Chancen im Konzernlagebericht dargestellt.



# I.G. Bauerhin

## **Risikomanagement-System**

Wesentliche Risiken aus Nachhaltigkeitsaspekten betrachten wir regelmäßig im Rahmen unseres konzernweiten Risikomanagements. Dabei haben wir untersucht, ob sich durch unsere Geschäftstätigkeit oder im Zusammenhang mit unseren Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen wesentliche Risiken auf diese Aspekte ergeben. Gemäß unserer aktuellen Bewertung bestehen diesbezüglich keine sehr wahrscheinlichen Risiken mit schwerwiegenden Auswirkungen.

Weitere Informationen zum Risikomanagementsystem sowie die Berichterstattung über sämtliche wesentlichen Risiken sind im Risiko- und Chancenbericht des Konzernlageberichts 2019 zusammengefasst.

## **Nachhaltige Produktentwicklung**

Zukunftsorientierte und umweltfreundliche Innovationen sind ein grundlegender Baustein für das nachhaltige Wachstum von Bauerhin. Wir verfügen deshalb über eine leistungsstarke Innovations-Organisation. Ziel ist die Entwicklung bedarfsgerechter Lösungen für neue globale Trends sowie nachhaltiger, umweltfreundlicher Produkte und Technologien. Der Konzernlagebericht enthält weitere Informationen über Forschung & Entwicklung bei Bauerhin.

## **Strategieprogramm:**

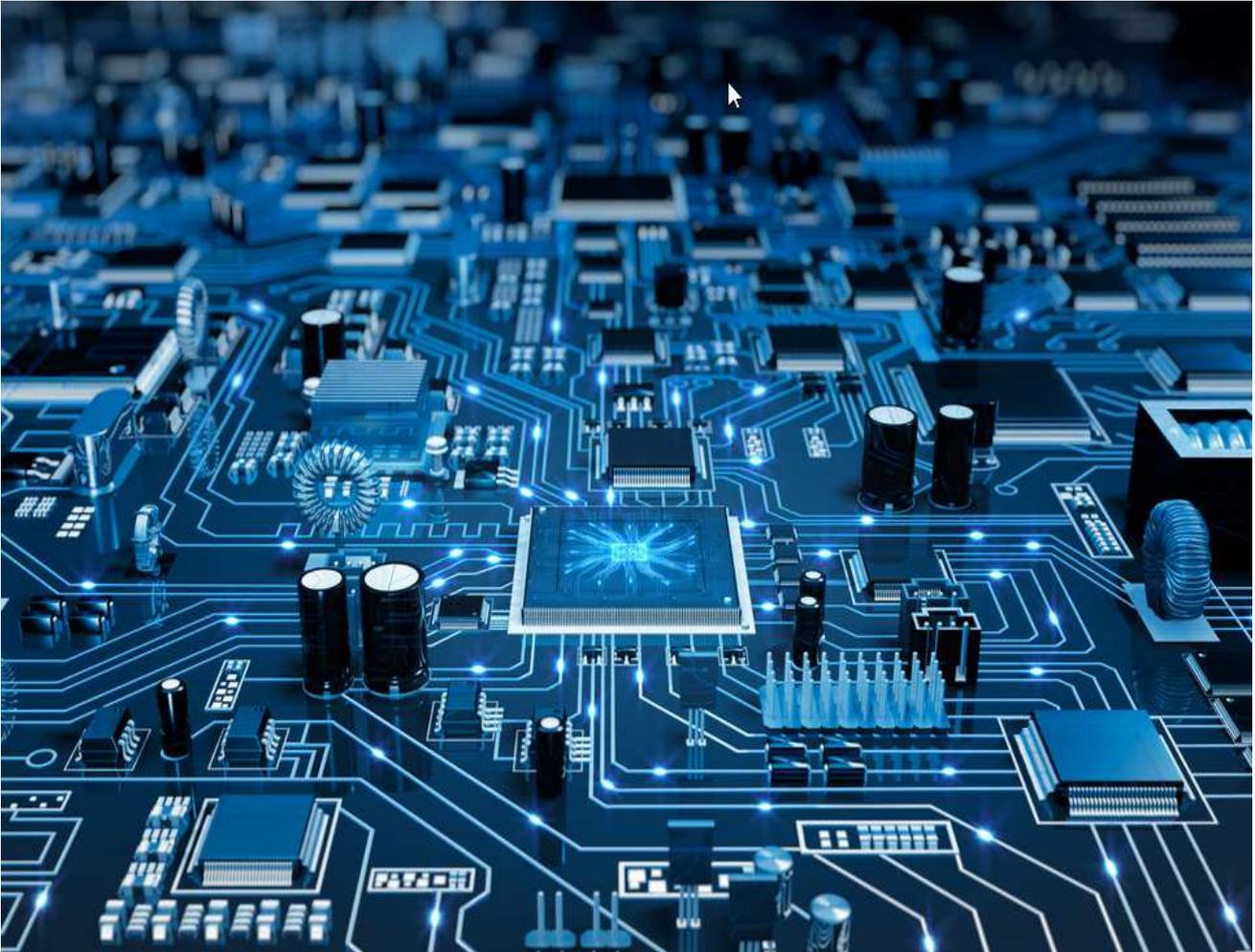
### **Ausblick auf die Geschäftsentwicklung des Bauerhin-Konzerns**

Vor dem Hintergrund der prognostizierten gesamtwirtschaftlichen und branchenspezifischen Rahmenbedingungen sowie unter der Voraussetzung, dass es zu keinen signifikanten Abweichungen infolge politischer, ökonomischer oder auch sozialer Krisen kommen wird, geht Bauerhin von einer stabilen Geschäftsentwicklung im Geschäftsjahr 2020 aus. Gestützt wird der positive Geschäftsausblick durch die grundsätzliche Ausrichtung des Unternehmens, mit der Bauerhin die weitere Fortsetzung des profitablen Wachstumskurses anstrebt.

So wird die Unternehmensgruppe erstens die Position als ein Technologie- und Innovationsführer weiter festigen und ausbauen sowie die Geschäftsaktivitäten konsequent entlang zentraler automobiler Branchentrends ausrichten. Zweitens eröffnet die gute Marktposition von Bauerhin insbesondere in den Regionen Europa, Asien/Pazifik und Nordamerika Wachstumschancen. Drittens stellt diese internationale Aufstellung eine breite, vielfältige Kundenbasis und in der Folge ein grundsätzlich risikoreduziertes Geschäftsmodell sicher.

Darüber hinaus strebt Bauerhin Wachstum über neue Produkte an, die sich durch Veränderungen der Fahrzeuge hinsichtlich Elektromobilität und autonomen Fahren realisieren lassen. Wir planen für das Geschäftsjahr 2020 mit einem Umsatzwachstum von ca. 8 % gegenüber dem Vorjahr für den Konzern, wobei die Wachstumsrate im Wesentlichen aus dem asiatischen und dem nordamerikanischen Geschäft resultiert.

## Innovative Schlüsseltechnologien:



### **Elektromagnetische Auswirkung der Heizleiter in Sitzheizungen**

Neben den bereits in Serie befindlichen Produktinnovationen wie auf Seite 5 dargestellt, ist unser elektromagnetisch reduziertes Heizelement ein weiteres Beispiel für Schlüsseltechnologie.

Flächenheizelemente werden zur gleichmäßigen und effektiven Beheizung von Flächen eingesetzt. In Kraftfahrzeugen finden Flächenheizelemente insbesondere Einsatz als Sitzheizungen, um den Fahrkomfort für einen Fahrzeuginsassen zu erhöhen und diesem beispielsweise bei geringen Außentemperaturen ein angenehmes Fahrgefühl zu vermitteln. Die Anforderungen der Fahrzeughersteller an die Gestaltung von Flächenheizelementen wachsen hierbei stetig.

Hierbei gilt es mögliche Gesundheitsbeeinträchtigungen von Fahrzeuginsassen zu berücksichtigen. So fordert die ICNIRP-Richtlinie die Einhaltung von Grenzwerten, die durch die Exposition durch zeitlich veränderliche



elektrische, magnetische und elektromagnetische Felder (bis 300 GHz) hervorgerufen werden können.

Die zum Patent angemeldete Erfindung von Bauerhin beschreibt hierzu ein nahezu magnetfeldfreies Heizelement, welches zwei Leiterteile aufweist, die zur Magnetfeldreduktion entweder in Serie oder parallel geschaltet gegenläufig von Strom durchflossen werden.

Hiermit gelingt es, die von der Richtlinie geforderten Grenzwerte bei weitem zu unterschreiten.

## Green Technology

Unter dem Begriff Green Technology versteht Bauerhin alle Produkte, Systemlösungen und Services, die es ermöglichen, energieeffizienter und ressourcenschonender zu wirtschaften, Emissionen zu reduzieren und damit die Umweltbelastung zu senken. Als Reaktion auf den weltweit wachsenden Markt für Umwelttechnologien bauen wir den Anteil an energiesparenden und umweltfreundlichen Produkten und Lösungen kontinuierlich aus. So tragen wir dazu bei, die enormen Belastungen zu vermindern, denen unsere Umwelt z.B. durch Klimawandel und CO<sub>2</sub>-Emissionen ausgesetzt ist.

Bereits seit vielen Jahren beschäftigen wir uns intensiv mit der Gewichtsoptimierung von Kabelsätzen, Sitzheizungen, elektronische Steuergeräte/Miniaturisierung und der Stromverbrauchsreduzierung bei Komfortsystemen für die Automobilindustrie, um den CO<sub>2</sub>-Ausstoß der Fahrzeuge zu reduzieren. Dazu setzen wir auf innovative Leitermaterialien, die geringere Kabelquerschnitte ermöglichen, sowie Simulationssysteme zur Optimierung von Merkmalen unserer Produkte.

Die folgende Tabelle zeigt unser Engagement für Green Technology:

## Bereich

## Bauerhin

Umweltfreundlich Energieerzeugung und -speicherung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Solarenergie (z. B. Photovoltaik und Solarthermieanlagen)</li> </ul>
Energieeffizienz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Energieverbrauchssenkende Mess-, Regel- und Steuerungstechnik</li> <li>• Energieeffiziente Automatisierungs- und Antriebstechnik</li> </ul>
Rohstoff- und Materialeffizienz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mess-, Steuer- und Regeltechnik zur Vermeidung von Ausschuss</li> <li>• Leichtbaumaterialien und -komponenten</li> </ul>
Kreislaufwirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abfalltrennungs- und Entsorgungseinrichtungen</li> </ul>
Nachhaltige Wasserwirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anlagen zur Wasseraufbereitung, -verteilung, -bereitstellung und -reinigung</li> <li>• Haushaltsgeräte mit hoher Wasserverbrauchseffizienz</li> </ul>
Nachhaltige Mobilität	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fahrzeuge mit Hybrid, Elektro- und Brennstoffzellenantrieb</li> </ul>



**I.G.Bauerhin**

## Ökologische Verantwortung





# I.G.Bauerhin

Bauerhin verfolgt eine klare Expansionsstrategie, die grundsätzlich mit einer wachsenden ökologischen Ausrichtung einhergeht. Zugleich stellen wir uns unserer Verantwortung und betrachten Umweltschutz als ein wichtiges Unternehmensziel. Unser Umweltmanagement ist darauf ausgerichtet, die Auswirkungen sämtlicher Prozesse auf die Natur so gering wie möglich zu halten. Gemäß dem UN Global Compact wird der Schutz der Umwelt bei Bauerhin durch einen vorsorgenden Ansatz unterstützt. Wir fördern die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien. Mit Schulungen an unseren Standorten erhöhen wir außerdem das Bewusstsein der Mitarbeiter für dieses Thema.

## **Integriertes Management-System**

Basierend auf den im Unternehmen bestehenden Richtlinien und Zielen für Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz haben wir auch eine konzernweit gültige Politik festgelegt, deren Grundsatz lautet: „Mit dem Ziel einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung bringen wir wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Anforderungen in Einklang und stellen uns der Verantwortung durch Einhaltung unseres Code of Conduct. Unseren Kunden bieten wir zuverlässige, qualitativ hochwertige und umweltverträgliche Produkte, die unter Beachtung geltender Arbeits- und Gesundheitsschutzvorschriften hergestellt werden. Wir verpflichten uns zum Umwelt- und Gesundheitsschutz sowie zur kontinuierlichen Verbesserung der Maßnahmen, die zur Stärkung unseres sozialen und ökologischen Engagements beitragen.“

Im Bereich ökologische Verantwortung wurden folgende Leitlinien festgeschrieben:

- Fortlaufende Verbesserung der Maßnahmen zum Umweltschutz.
- Verminderung von Umweltauswirkungen durch unsere Produkte und Prozesse im Rahmen von Wirtschaftlichkeit und technischer Machbarkeit.
- Effizienter Einsatz von Umweltressourcen und Energie.
- Abfallvermeidung geht vor Abfalltrennung und -entsorgung.
- Einhaltung aller rechtlichen Verpflichtungen zu Umweltschutz, Arbeitssicherheit und anderer Anforderungen.

Die gültigen nationalen Standards sind hierbei unsere Mindestanforderungen.

## **Ziele und wesentliche Kennzahlen**

Als Schlüsselindikatoren für Umweltschutz wurden bei Bauerhin Energieverbrauch sowie Abfallaufkommen definiert. Im Zuge der neuen, konzernweiten Politik haben wir 2019 für alle Produktionsstandorte des Bauerhin-Konzerns erstmals folgende Umweltschutzziele formuliert:

- Energieeinsparungen durch Implementierung von Maßnahmen an allen Produktionsstandorten bis zum Jahr 2021 auf Basis des Ergebnisses 2018.
- Reduzierung des Abfallaufkommens aller Produktionsstandorte bis zum Jahr 2021 auf Basis des Ergebnisses 2018.



## Energieverbrauch

IGB global				
Year	2016	2017	2018	2019
<b>Energy Consumption</b>				
electricity [MWh]	9249	11487	12962	12316
electricity [MWh/Mio€ Umsatz]	53,77	61,43	67,86	61,58
fossile fuels [MWh]	2752	3049	1219	1333
fossile fuels [MWh/Mio€ Umsatz]	16,00	16,30	6,38	6,67
<b>Energy production [MWh] solar cells</b>	188	170	201	219

## Abfallaufkommen

IGB global				
Year	2016	2017	2018	2019
<b>Waste arisings total [t]</b>	2113,3	2344,7	2492,7	2407,3
waste total [t/Mio€ Umsatz]	12,5	12,8	13,2	12,0
mixed waste [t]	1288,64	1424,95	1526,42	1504,41
separated waste: textile [t]	550,02	692,22	744,13	646,17
separated waste: paper + Pappe [t]	192,35	178,15	142,61	143,19
separated waste: wood [t]	41,15	27,40	24,74	27,88
separated waste: copper [t]	21,65	6,12	32,57	13,33
separated waste: PP-foil [t]	19,46	15,89	22,20	16,40
separated waste: metal, others [t]	0,00	0,00	0,00	30,91
separated waste: glas [t]	0,00	0,00	0,00	1,30
Restabfall separated waste: others [t]	0,00	0,00	0,00	15,27



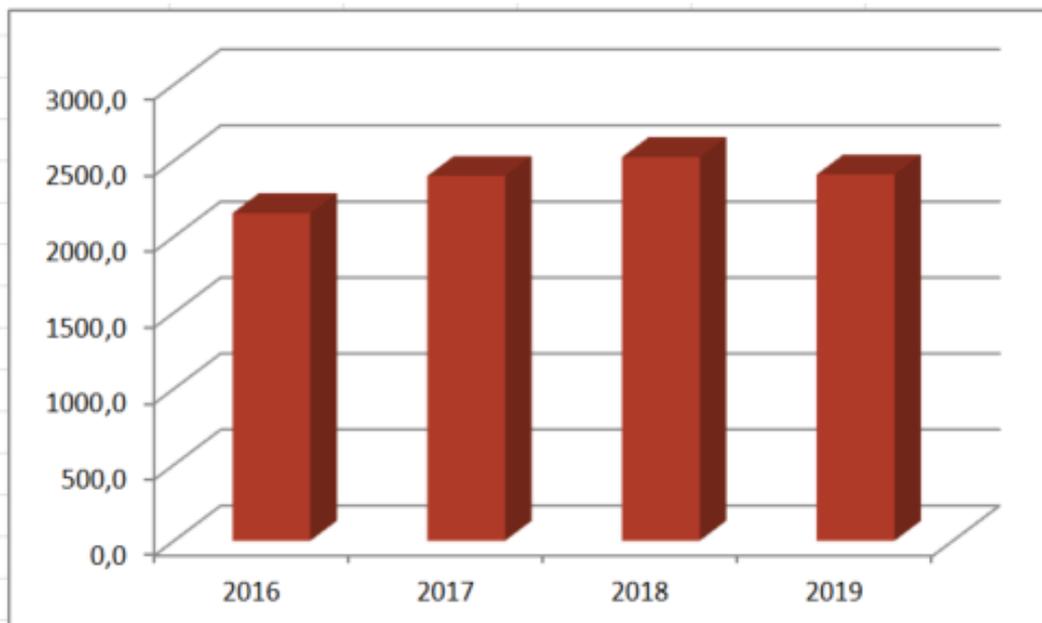
## Zertifiziertes Umweltmanagement

Um eine geeignete Basis für die Umsetzung unserer Umweltziele zu schaffen und die ökologischen Auswirkungen unserer Aktivitäten überwachen zu können, betreiben wir im Großteil unserer Werke ein Umweltmanagementsystem nach dem international anerkannten Standard ISO 14001. Ende 2019 waren fünf unserer Werke nach ISO 14001 zertifiziert. Außerdem erfüllen zwei Standorte die Norm DIN EN 16247-1 (Energieaudit).

## Abfallaufkommen

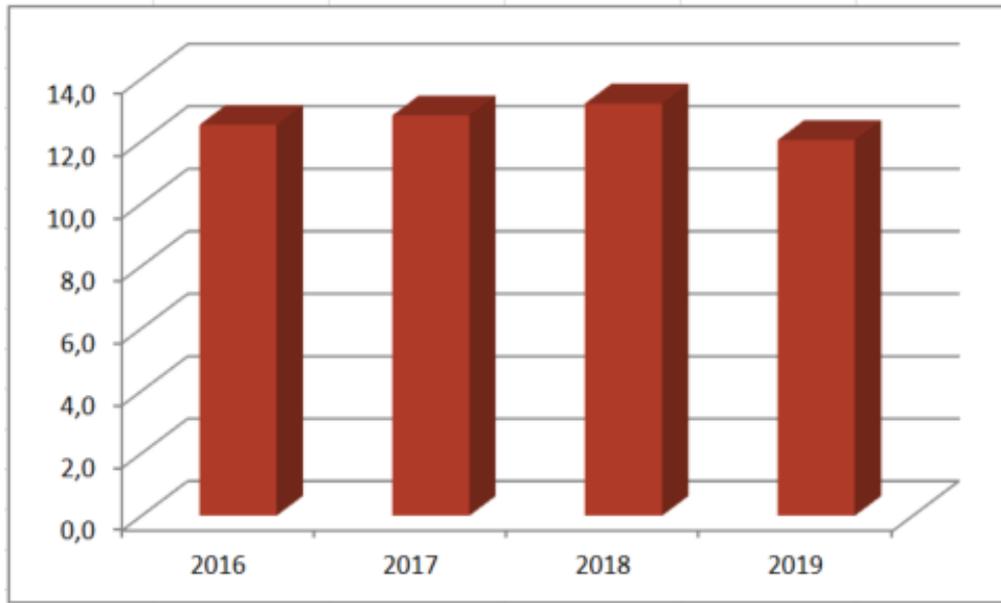
Unser Abfallaufkommen setzt sich aus ungefährlichen Abfällen, die zum Beispiel in Produktion, Entwicklung und Büros entstehen, und in geringfügigem Maß aus gefährlichen Abfällen zusammen, die unter anderem aus der Entsorgung von wenigen Betriebsstoffen stammen.

## Abfallaufkommen [t]





## Umsatzbezogenes Abfallaufkommen [t/Mio. € Umsatz]



Im Jahr 2019 belief sich die Gesamtmenge der Abfälle (ungefährlicher und gefährlicher) auf 2.407 Tonnen (davon 8,5 Tonnen gefährlicher Abfall), von denen 99,7 Prozent verwertet oder recycelt wurden. Im Vergleich zu 2018 hat die Abfallmenge deutlich abgenommen. Je 1 Mio. € Umsatz nahm sie um 8,8 Prozent ab. Dies lag im Wesentlichen an einem Wechsel hin zu leichteren Designs in der Heizelemente-Fertigung.

### Energieverbrauch

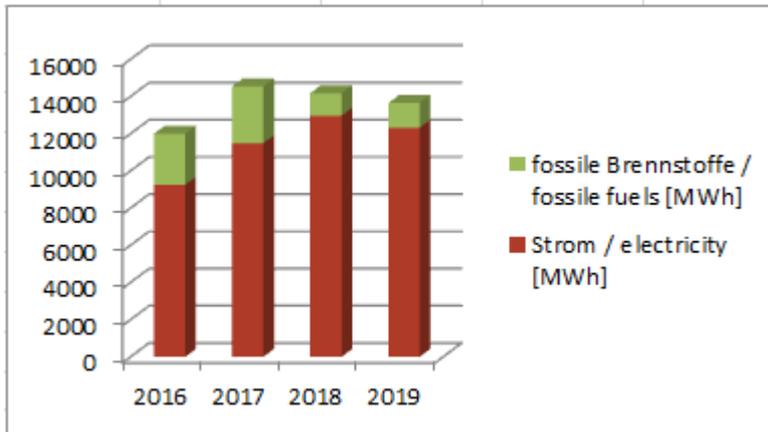
Bauerhin benötigt Energie neben den Herstellungsprozessen auch für die Versorgungsmedien wie Heiz-, Kühl-, Lüftungs-, Druckluft- und Beleuchtungssysteme. 2019 wurden konzernweit 12.316 MWh Energie verbraucht, das entsprach gegenüber dem Vorjahr einer Einsparung von 5 Prozent. Je 1 Mio. € Umsatz nahm der Energieverbrauch um 9,3 Prozent ab.

Ursächlich für die Abnahme des Energieverbrauchs waren die Umsetzung der energieeffizienten Maßnahmen die schon 2018 eingeleitet wurden, wie die Installation von LED-Beleuchtungssystemen in Produktionshallen und viele weitere, kleinere Optimierungs-Projekte.

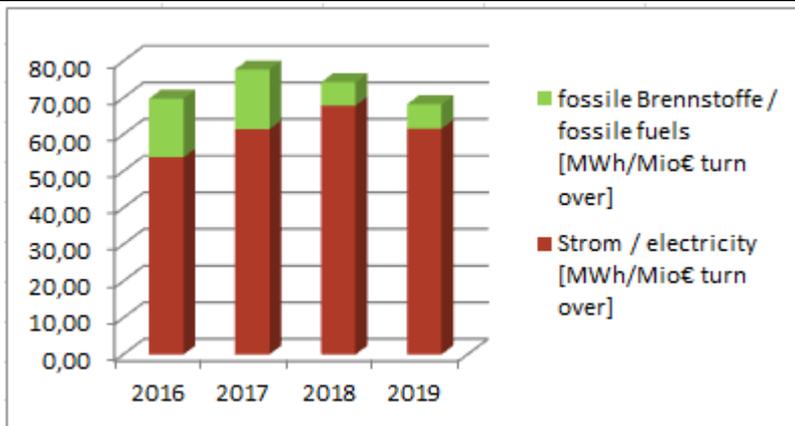
Der Energiebedarf wurde zu 90,0 Prozent aus zugekauftem Strom und zu 10,0 Prozent aus fossilen Brennstoffen wie Erdgas, Heizöl oder Diesel gedeckt. 1,8 Prozent unseres Energiebedarfs wurde durch Solarenergie selbst erzeugt und in das öffentliche Netz eingespeist.



## Energieverbrauch



## Umsatzbezogener Energieverbrauch



## Wasserverbrauch

Bei Bauerhin wird Wasser für nicht produktionsbezogene Tätigkeiten (z. B. Trinken, sanitäre Zwecke) sowie in ganz geringem Umfang für den Produktionsbereich eingesetzt. Bauerhin-weit wurden 41.248 m<sup>3</sup> Wasser verbraucht. Dies ist daher für die Nachhaltigkeitsbewertung von untergeordneter Bedeutung.



## **Verbrauch von Rohstoffen**

Für unsere Produkte und Lösungen benötigen wir verschiedene Materialien, insbesondere Heizdrähte, Trägermaterialien und Kunststoffe. Für den Sitzheizungsbereich werden vor allem Kupfer und Kupferlegierungen sowie Edelstahl verwendet. Hinzu kommen kleinere Mengen anderer Metalle wie Nickel, Silber und Zinn. Zu den Rohstoffen gehören Standardkunststoffe wie Polyester- und Polyvinylchlorid-Mischungen, Sonderisolierwerkstoffe wie Polyurethan, thermoplastische Elastomere und Fluorpolymere. Für den Bereich der Zuleitungen, Elektroneinheiten sowie der Sensorik kommen hauptsächlich vorgefertigte Komponenten wie Steckverbinder, Kabel und Leitungen, Befestigungsteile, elektrische Komponenten und Spritzgussteile zum Einsatz.

Mit verschiedenen Projekten tragen wir dazu bei, den Materialverbrauch zu verringern, beispielsweise durch verschnittoptimierte Stanzwerkzeuge.

Durch den Einsatz von Kupfer, einem zu 100 Prozent recycelbaren Material, haben wir eine sehr gute Ausgangsposition zur Erreichung unseres Ziels, Abfälle zu vermeiden und die Wiederverwertung von Ressourcen zu fördern.

## **Projekte zur Ressourcenschonung und zur Senkung klimarelevanter Emissionen**

Der Konzern hat zahlreiche Maßnahmen ergriffen, um Ressourcen zu schonen und klimarelevante Emissionen zu senken. Durch Neubauten an unseren Standorten in Serbien, Mexico und Vietnam konnten im Vergleich zu herkömmlicher Beleuchtung Einsparungen durch Nutzung von LED Beleuchtungen erzielt werden. Über den Einsatz effizienter, teilweise an verändertes Maschinenlayout angepasster Leuchtmittel konnten an den vorgenannten Standorten die Beleuchtungsstärke erhöht und gleichzeitig Energie eingespart werden. Positive Effekte ergaben sich ferner aus der Installation von energieeffizienten Kompressoren.



# I.G.Bauerhin

Der Bauerhin-Konzern konzentrierte sich 2017, 2018 und 2019 ebenfalls auf bauenergetische Maßnahmen sowie den Einsatz erneuerbarer Energien – insbesondere bei den Neubauprojekten.

## Neue Produktionswerke in Serbien, Mexiko, Vietnam und China:



### Werk in Indjija / Serbien

*Erweiterungsbau und Inbetriebnahme  
Ende 2017*



### Werk in Agua Prieta / Mexico

*Baujahr und Inbetriebnahme  
Ende 2017*



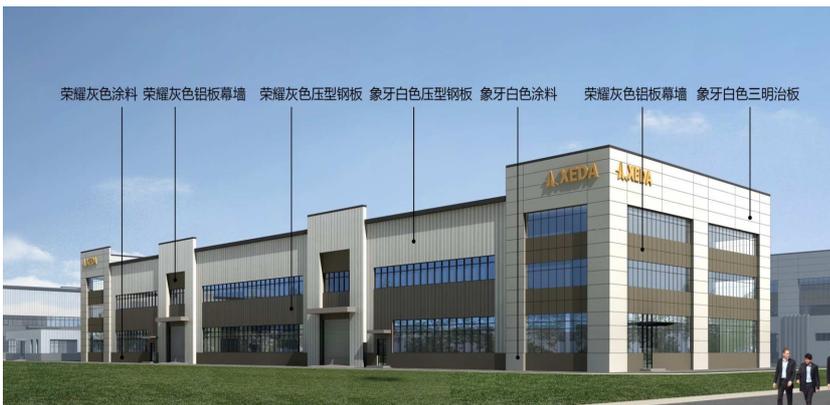
# I.G.Bauerhin



**Werk in HoChiMinhCity / Vietnam**

*Inbetriebnahme*

*Frühjahr 2019*



**Werk in Tianjin / China**

*Baujahr 2019 und Inbetriebnahme*

*Anfang 2020*



# I.G.Bauerhin

## Soziale Verantwortung

**DER GESELLSCHAFTER DES BAUERHIN-KONZERNS ENGAGIERT SICH MIT SPENDEN UND SPONSORING FÜR SOZIALE PROJEKTE: DABEI LEGEN WIR WERT AUF NACHHALTIGKEIT UND REGIONALITÄT.**





# I.G.Bauerhin

Bauerhin bietet seinen Beschäftigten interessante Aufgaben mit hoher Eigenverantwortung in einem motivierenden, fördernden und konstruktiven Umfeld, um als attraktiver Arbeitgeber kompetente und engagierte Beschäftigte zu finden und an das Unternehmen zu binden. Es ist unser Ziel, konzernweit international anerkannte Arbeitsnormen einzuhalten, hohe Standards bei Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz zu erfüllen, die Diversität in unserer Belegschaft zu steigern sowie unsere Mitarbeiter durch eine systematische Personalentwicklung und interessante Weiterbildungsangebote zu fördern. Ende 2019 beschäftigte der Bauerhin-Konzern weltweit ca. 5.000 Personen (Vorjahr: ca. 4.800).

## **Mitarbeiterbefragung und Kommunikation mit der GL**

Um Themen zu identifizieren, die unseren Beschäftigten wichtig sind und durch die wir die Attraktivität von Bauerhin als Arbeitgeber weiter steigern können, gibt es weltweit seit Jahren Mitarbeiterbefragungen in unterschiedlichen Formen. Die Mitarbeiter erhalten die Möglichkeit sich in überschaubaren Teilnehmerzahlen unterjährig mit der Geschäftsleitung über alle Themen im persönlichen Gespräch auszutauschen.

## **Arbeitsnormen**

Bauerhin ist bestrebt, weltweit für alle Mitarbeiter ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das sowohl bei der Anstellung als auch während der Beschäftigung frei von Diskriminierung ist, sowie die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen zu sichern. Diese Grundsätze sind in dem Bauerhin-Code of Conduct verankert. Darüber hinaus beschreibt der Code of Conduct sowie Prozessbeschreibungen und Betriebsvereinbarungen die Einhaltung der jeweiligen nationalen Standards hinsichtlich Vergütung und Mindestlohn, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Arbeitszeiten.

Um das Bewusstsein für die Bauerhin Verhaltensgrundsätze zu fördern und ihre Einhaltung zu sichern, finden Schulungen für alle Mitarbeiter sowie verschiedene Kommunikationsmaßnahmen statt. Die Kontrolle der Einhaltung der Verhaltensgrundsätze erfolgt auf Ebene der Konzerngesellschaften. Zur Früherkennung von möglichen Fehlentwicklungen wurde eine Meldemöglichkeit eingerichtet.

Grundsätzlich werden alle wichtigen Personalmaßnahmen zwischen der Unternehmensleitung und den jeweiligen Betriebsräten vertrauensvoll abgestimmt. Dies betrifft ebenso Vereinbarungen zu kollektivvertraglichen Regelungen.

In Deutschland können die Mitarbeiter von Bauerhin eine Reihe von flexiblen Arbeitszeitmodellen wie Teil-, Gleit- und Vertrauensarbeitszeit in Anspruch nehmen. Damit wollen wir dazu beitragen, dass unsere Beschäftigten Familie und Beruf besser vereinbaren können. Im Berichtsjahr haben wir an verschiedenen Standorten die Arbeitszeiten weiter flexibilisiert.



# I.G.Bauerhin

## **Ausbildung / Duales Studium**

Die Nachwuchssicherung im Unternehmen spielt eine wesentliche Rolle. Daher betreibt Bauerhin eine gezielte Nachwuchs- und Know-how-Sicherung. Folgende sechs Ausbildungsberufe sind bei Bauerhin erfolgreich etabliert: Industriekaufrau/-kaufmann, Fachkraft für Lagerlogistik, Fachinformatiker- Systemintegration, Mechatroniker, Elektroniker für Geräte und Systeme, Elektroniker für Betriebstechnik. Nach erfolgreichem Abschluss werden die jungen Menschen in ihre jeweiligen Fachbereiche übernommen und somit der erforderliche Fachkräftebedarf durch die betriebliche Ausbildung gedeckt. Auch duale Studiengänge für technische und kaufmännische Bereiche werden angeboten und umgesetzt.

## **Mitarbeiterschulung und -entwicklung**

Unsere Mitarbeiter tragen maßgeblich zum Erfolg und dem Vorankommen unseres Unternehmens bei. Die richtigen Personen zur richtigen Zeit an richtiger Stelle zu haben, ist deshalb unerlässlich, um unsere Ziele zu erreichen. Eine wesentliche Grundlage dafür ist, soweit möglich, die berufliche Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter durch Mitarbeiterbeurteilung und -entwicklung, Karriere- sowie Nachfolgeplanung. Kernelement der Mitarbeiterförderung ist das Mitarbeiterjahresgespräch, in dem Arbeitnehmer und Führungskraft ausführlich über Leistung und Potenzial des Beschäftigten, seinen Lernbedarf, aber auch mögliche Entwicklungs- und Karriereschritte sprechen. Die Ergebnisse dieser Gespräche sind die Basis für lokale und globale Stellenbesetzungen, in denen die Nachfolgeplanung für Schlüsselpositionen oder neu zu installierenden Positionen, die aufgrund der fortschreitenden Globalisierung des Unternehmens, identifiziert und besprochen werden. So wollen wir einerseits die durchgängige Besetzung von für Bauerhin erfolgskritischen Positionen sicherstellen und das Unternehmensrisiko reduzieren. Andererseits ermöglichen wir unseren Mitarbeitern mit Hilfe eines persönlichen Plans eine individuelle Weiterentwicklung und zielorientierte Vorbereitung auf nächste Karriereschritte.

2019 gab es bei Bauerhin darüber hinaus wieder vielfältige Weiterbildungsangebote, insbesondere interne Schulungen in den Bereichen Fach-, Führungs- und Managementkompetenzen, Soft Skills, Projektmanagement, IT, Sprachen und psychische Gesundheit. Bei Bedarf wurden zusätzlich externe Seminare angeboten, vor allem zum Aufbau von Fach- und Methodenkompetenz. Unsere differenzierten Aus- und Weiterbildungsaktivitäten eröffnen jedem Einzelnen die Chance, sich fachbezogen wie -übergreifend zu entwickeln.

## **Diversität**

Bauerhin erachtet Diversity (Vielfalt) als wichtigen Erfolgsfaktor für die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens, da heterogene Teams komplexe Aufgaben besser lösen können. Zudem unterstützt die permanente Auseinandersetzung mit dem Thema Vielfalt unsere Unternehmenskultur. Im Rahmen unserer globalen Ausrichtung wurden Teams gebildet die international aufgestellt und zur Einarbeitung an neuen Standorten, z.B. Vietnam und Mexico zum Einsatz kamen. Unsere entsprechenden Aktivitäten zielen insbesondere auf eine



# I.G.Bauerhin

angemessene Beteiligung von Frauen im Management und eine stärkere Internationalisierung. Darüber hinaus bekennen wir an allen Standorten zu einer offenen Unternehmenskultur, die auf Integration und gegenseitigem Respekt basiert. Dazu zählt für uns auch und vor allem das Recht jeden Mitarbeiters auf Chancengleichheit und Gleichbehandlung.

Um Frauen nicht nur für das Management konsequent zu fördern, gibt es bei Bauerhin vor allem in Deutschland eine Vielzahl an Aktivitäten. So unterstützen wir Potenzialträgerinnen aus dem Produktionsbereich mit gezielter Qualifizierung und speziellen Maßnahmen zur Weiterentwicklung für den Einsatz in der Produktentwicklung. Bei Personalentwicklungsaktionen und Management-Trainings werden Frauen in zunehmendem Maß berücksichtigt. Außerdem halten wir Personalberatungen dazu an, Kandidatinnen zu identifizieren und vorzustellen. Auch bei der Nachwuchsrekrutierung setzen wir an, indem wir beispielsweise sogenannte Girls' Days an mehreren Standorten veranstalten, die Mädchen mit technischen Berufen vertraut machen sollen.

2019 belief sich der Anteil der Frauen im Top-Management des Bauerhin-Konzerns auf 50 Prozent. Die Bauerhin-Gesamtbelegschaft war weltweit zu rund 68 Prozent weiblich (Vorjahr: 70 Prozent).

Anteil der Frauen im Konzern	2017	2018	2019
Anteil im Management	50 %	50 %	50 %
Anteil an der Gesamtbelegschaft	72 %	70 %	68 %

Werk	Mitarbeiter Gesamt	2017			2018			2019		
		Gewerbl. / Worker	Angest. / Officer	Gesamt / Total	Gewerbl. / Worker	Angest. / Officer	Gesamt / Total	Gewerbl. / Worker	Angest. / Officer	Gesamt / Total
Gründau	Anteil Frauen	78,20%	25,56%	51,15%	77,84%	26,38%	49,65%	77,37%	26,21%	48,40%
Trieb	Anteil Frauen	70,37%	87,50%	71,91%	70,00%	87,50%	71,79%	66,13%	87,50%	68,57%
CZ	Anteil Frauen	66,36%	47,83%	65,14%	67,03%	67,03%	65,02%	69,66%	43,48%	67,32%
Serbien	Anteil Frauen	86,71%	55,26%	85,64%	84,92%	50,00%	83,68%	83,63%	46,15%	81,98%
CAN	Anteil Frauen	70,83%	38,60%	48,15%	49,40%	49,40%	49,40%	82,61%	36,36%	50,00%
MEX	Anteil Frauen	47,50%	32,50%	46,68%	47,84%	34,00%	47,14%	48,11%	36,00%	47,60%
China	Anteil Frauen	83,01%	33,33%	72,31%	68,36%	68,36%	61,82%	71,11%	34,62%	60,96%
Vietnam	Anteil Frauen	/	/	/	/	/	/	65,52%	37,50%	60,12%

## **Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Die Förderung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie die Einhaltung entsprechender Standards sind ein wesentliches Ziel unserer konzernweit gültigen Unternehmens-Politik. Die darin für diese Themengebiete enthaltenen, konkreten Handlungsgrundsätze lauten:

- Soziales und ökologisches Handeln sind zentrale Unternehmensziele.
- Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz sind Bestandteil jeder Führungsverantwortung.
- Vermeidung von Verletzungen und Erkrankungen unserer Mitarbeiter durch vorbeugende Erkennung von Risiken und Gefahrenabwehr.
- Einhaltung aller rechtlichen Verpflichtungen zu Umweltschutz, Arbeitssicherheit und anderer Anforderungen. Die gültigen nationalen Standards sind hierbei unsere Mindestanforderungen.
- Schaffen und Fördern von gegenseitigem Vertrauen durch Dialog mit allen interessierten Interessengruppen.

Um die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeiter zu gewährleisten, orientieren wir uns an international anerkannten Standards wie der DIN ISO 45001.

- Konzernweite Erfassung aller Arbeitsunfälle.
- Konzernweite Erfassung aller Aktivitäten an den Standorten zu Gesundheit und Arbeitssicherheit.

Im Jahr 2019 lag die Zahl der Arbeitsunfälle bei 7,8 pro 1.000 Mitarbeiter. Der Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Bauerhin wurde durch zahlreiche Einzelmaßnahmen weiter verbessert. Unter anderem gab es an verschiedenen Standorten einen Gesundheitstag, Ersthelferausbildung oder Gesundheitsgespräche mit Experten. Außerdem haben wir im Berichtsjahr erste Themen definiert, die künftig konzernweit den Rahmen für einheitliche Mindeststandards im Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz setzen. Sie sollen unter anderem für die Bereiche Unfallberichte, HSE-Compliance, Gefährdungsbeurteilung, Notfallvorsorge & Gefahrenabwehr sowie Unfallmanagement festgelegt werden.

## **Achtung der Menschenrechte**

Der Bauerhin-Konzern unterstützt und achtet den Schutz der international anerkannten Menschenrechte innerhalb seines Einflussbereichs und stellt sicher, dass sich das Unternehmen nicht an Menschenrechtsverletzungen, insbesondere Zwangs- und Kinderarbeit, mitschuldig macht.

Wir erklären explizit, dass wir keine Menschenrechtsverletzungen dulden und Verstöße unmissverständlich sanktioniert werden. Um moderne Sklaverei und Menschenhandel in unseren Geschäftsaktivitäten zu verhindern, nehmen wir unsere gesamte Führung, alle Mitarbeiter und unsere Lieferkette in die Pflicht.



# I.G.Bauerhin

## **Gesellschaftliches Engagement**

Bauerhin engagiert sich mit Spenden und Sponsoring, in Abstimmung mit den Tochtergesellschaften, für soziale Projekte. Dabei legen wir Wert auf Nachhaltigkeit und Regionalität. Die Aktivitäten werden von den einzelnen Standorten koordiniert, um den spezifischen Bedürfnissen der jeweiligen Region zu entsprechen. So setzt sich Bauerhin für soziale Projekte ein und fördert mit dem vor 14 Jahren eingerichteten Verein zur Jugendförderung weniger bemittelten Kindern und Jugendlichen in der Schul- und Berufsbildung. Darüber hinaus ist der Verein bei der Integration von Flüchtlingen tätig.

Ferner pflegen wir verschiedene Kooperationen mit Universitäten, Fachhochschulen und Forschungseinrichtungen. Vor allem in Entwicklungs- und Schwellenländern leisten die Standorte in der Regel außerdem wichtige wirtschaftliche Beiträge und tragen damit zur Armutsbekämpfung und zur nachhaltigen Entwicklung dieser Staaten bei.

Jugend  
Förderung  
Gründau e.V.

## **Politische Einflussnahme**

Bauerhin unterstützt keine politischen Organisationen oder Parteien. Wir engagieren uns in einigen Verbänden zur Interessenvertretung verschiedener Industriebereiche. Hierzu zählen die Industrie- und Handelskammer (IHK) sowie der Bundesverband mittelständischer Wirtschaft (BVMW). Bauerhin ist ein aktives Mitglied dieser Verbände, aber nicht in den jeweiligen politischen Arbeitskreisen vertreten, sodass über die Mitgliedschaft kein direkter politischer Einfluss genommen wird.

## Nachhaltigkeit in der Lieferkette



Bauerhin fordert auch seine Lieferanten zu nachhaltigem Handeln auf. Das betrifft insbesondere den Themenbereich Achtung der Menschenrechte.

Im Bauerhin-Konzern werden die Prinzipien des UN Global Compact im Rahmen der Lieferantenselbstauskunft abgefragt. Eine Lieferantenfreigabe erhält der Zulieferer nur dann, wenn er entweder den UN Global Compact Leitprinzipien zustimmt oder einer gleichwertigen Verpflichtungserklärung folgt. Schwerwiegende und wiederholte Verstöße gegen die dort festgelegten Grundsätze berechtigen Bauerhin zur sofortigen Beendigung der Geschäftsbeziehung. Im Jahr 2019 wurden keine Vorfälle gemeldet. Zur Optimierung dieser Lieferantenbewertungsprozesse haben wir in 2019 eine Überprüfung der Lieferantenfragebogen eingeleitet und ein umfassendes Projekt zur Erkennung und Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in der Lieferkette eingeleitet.



## Umgang mit Konfliktmineralien

**BAUERHIN IST BESTREBT, DIE VERWENDUNG SOGENANNTER KONFLIKTMINERALIEN ZU VERHINDERN.**



Bauerhin ist bestrebt, die Verwendung sogenannter Konfliktmineralien zu verhindern, die unter Missachtung der Menschenrechte gewonnen werden. Darum ist auch in den Allgemeinen Einkaufsbedingungen von Bauerhin festgeschrieben, dass die Beschaffung und Nutzung solcher Rohstoffe zu vermeiden ist.

Seit 2019 informieren wir interessierte Kunden freiwillig mit einer standardisierten Vorlage gemäß „U.S. Dodd-Frank Wall Street and Consumer Protection Act“ darüber, in welchem Umfang unsere Produkte Konfliktmineralien wie Gold, Tantal, Zinn oder Wolfram enthalten, die aus Minen oder Schmelzhütten bestimmter afrikanischer Länder stammen. In diesem Zusammenhang fragen wir bei unseren Lieferanten regelmäßig die notwendigen Informationen ab. Damit fördern wir die Nachverfolgbarkeit dieser Stoffe sowie die Transparenz der Lieferkette und unterstützen unsere Kunden dabei, ihre entsprechenden Anforderungen zu erfüllen.



## UN Global Compact Index

UN Global Compact Prinzip	Umsetzung Bauerhin
<b>Menschenrechte:</b> Unternehmen sollen:	
<b>Prinzip 1</b>	
... den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und	Bauerhin - Code of Conduct
	Globales Management-Handbuch
	Führungsprozess Managementsysteme
	Verfahren Lieferantenmanagement
<b>Prinzip 2</b>	
... sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.	Bauerhin - Code of Conduct
	Globales Management-Handbuch
	Führungsprozess Managementsysteme
	Verfahren Lieferantenmanagement
<b>Arbeitsnormen:</b> Unternehmen sollen:	
<b>Prinzip 3</b>	
... die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für	Bauerhin - Code of Conduct
	Betriebsvereinbarung
<b>Prinzip 4</b>	
... die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,	Bauerhin - Code of Conduct
	Führungsprozess Managementsysteme
<b>Prinzip 5</b>	
... die Abschaffung der Kinderarbeit und	Bauerhin - Code of Conduct
	Führungsprozess Managementsysteme



# I.G.Bauerhin

UN Global Compact Prinzip	Umsetzung Bauerhin
<b>Prinzip 6</b>	
... die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.	Bauerhin - Code of Conduct
	Führungsprozess HR
<b>Prinzip 7</b>	
... im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,	Zertifizierungen nach ISO 14001, DIN EN 16427-1 und DIN ISO 45001
	Bauerhin - Code of Conduct
	Globales Management-Handbuch
	Handbuch für den Entwicklungsprozess
	Arbeitsanweisung - Umweltgerechtes Entwickeln
<b>Prinzip 8</b>	
... Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen, und	Bauerhin - Code of Conduct
	Globales Management-Handbuch
	Handbuch für den Entwicklungsprozess
	Arbeitsanweisung - Umweltgerechtes Entwickeln
<b>Prinzip 9</b>	
... die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.	Green Technology-Konzept
	Globales Management-Handbuch
	Handbuch für den Entwicklungsprozess
	Arbeitsanweisung - Umweltgerechtes Entwickeln
<b>Korruptionsbekämpfung:</b> Unternehmen sollen:	
<b>Prinzip 10</b>	
... gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.	Bauerhin - Code of Conduct
	Verfahren Lieferantenmanagement