

# INHALTSVERZEICHNIS

## VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

### ÜBER DIESEN BERICHT (03 - 05)

Berichtszeitraum, -umfang und -grenzen.  
Wesentliche Themen und Berichtsstandard  
Kennzahlen  
*Nachhaltigkeit 2018 - 2020 auf einen Blick*

### 01 HEUBACH GER GRUPPE (06 - 09)

Unternehmensprofil  
Mitgliedschaften in Brancheninitiativen und Verbänden  
*COVID-19*

### 02 CORPORATE GOVERNANCE (10 - 19)

Strategie und Management  
Compliance

### 03 PRODUKTVERANTWORTUNG (20 - 25)

Produktsicherheit  
Nachhaltige Produkte  
Forschung und Entwicklung

### 04 ÖKOLOGIE (26 - 39)

Klimaschutz  
Wassermanagement und Bodenschutz  
Abfall  
Schadensereignisse  
Logistik und Verkehr

### 05 SOZIALES (40 - 59)

Beschäftigung  
Führungs- und Unternehmenskultur  
Personalpolitik  
Vereinbarkeit von Familie & Beruf  
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz  
Menschenrechte und Arbeitsnormen

### 06 LIEFERKETTE (60 - 65)

Verantwortung in der Lieferkette  
Weltweite Beschaffung

Verweistabelle zum UN Global Compact  
Glossar und Abkürzungen  
Impressum

# VORWORT

„HEUTE IST NACHHALTIGKEIT  
UNTRENNBAR MIT UNSERER  
UNTERNEHMENSSTRATEGIE  
VERKNÜPFT.“

---



Liebe Leserinnen und Leser,

so wie auf der ganzen Welt war das Jahr 2020 auch für Heubach maßgeblich von der Corona-Pandemie geprägt. Innerhalb kürzester Zeit standen wir vor der Herausforderung, unseren Arbeitsalltag neu zu organisieren und den ökonomischen Folgen zu begegnen. Um den Gesundheitsschutz aller Mitarbeitenden zu gewährleisten, haben wir unsere Hygiene- und Verhaltensmaßnahmen kontinuierlich angepasst und kommuniziert.

Im Frühjahr 2020 zeichnete sich ein gesamtwirtschaftlicher Abschwung ab, dessen Folgen durch den Einsatz der zur Verfügung stehenden Instrumente wie z. B. Kurzarbeit aufgefangen werden konnten. Wir sind stolz und dankbar, dass wir aufgrund der engagierten Zusammenarbeit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gut durch diese schwierige erste Phase der Pandemie gekommen sind. Diese hat zu unterschiedlichen wirtschaftlichen Herausforderungen geführt; globale Wertschöpfungsketten wurden gestört, was Versorgungsunsicherheiten und Kostensteigerungen mit sich brachte. Dennoch ist es unumgänglich, dass das Thema Nachhaltigkeit auch hinsichtlich der spürbaren Klimaauswirkungen weiterhin ganz oben auf der Agenda steht.

Wir bei Heubach blicken auf eine über 215-jährige Firmengeschichte als Pigmenthersteller zurück. In dieser ganzen Zeit haben wir immer wieder Entscheidungen getroffen, die die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens gesichert haben. Nachhaltigkeit ist daher für uns keine neue zusätzliche Aktivität, sondern ist seit jeher im Kern unserer Unternehmensphilosophie enthalten. Am deutschen Standort, aber auch an unseren Standorten weltweit, sind wir fest verankert und übernehmen Verantwortung. Wir sind uns bewusst, dass Entwicklung, Produktion und Vermarktung von chemischen Produkten Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft haben. Dieser Verantwortung stellen wir uns.

Seit 2017 bündeln wir unsere Aktivitäten aus verschiedenen relevanten Bereichen und verfolgen sie mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Mit der Unterzeichnung des Global Compact der Vereinten Nationen haben wir uns öffentlich dazu bekannt, an der Umsetzung der 10 Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte und Arbeitsnormen, Umwelt und Klima sowie Antikorruption mitzuarbeiten. Um unsere Fortschritte und Projekte zukünftig noch besser und vor allem zeitnah bewerten und kommunizieren zu können, werden wir unseren Berichtszyklus auf zwei Jahre verkürzen.

Wir danken allen Mitarbeitenden, die Heubach mit ihrem Einsatz zu einem nachhaltigen Arbeitgeber, Geschäftspartner und Nachbarn machen und wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.

**Dr. Reiner Martens und Birgit Genn**  
Geschäftsführung der Heubach GmbH

## Redaktioneller Hinweis

*Wir bemühen uns um eine diskriminierungsfreie und zugleich gut lesbare Sprache. In diesem Bericht wird gegendert, aber nicht konsequent.*

# DIESER BERICHT

„VERANTWORTUNGSVOLLES  
HANDELN UND TRANSPAREN-  
TE INFORMATIONEN GEHÖREN  
FÜR HEUBACH ZUSAMMEN.“

---

*Den wachsenden Interessen unserer Anspruchsgruppen (Stakeholder) an allen unternehmerisch relevanten Nachhaltigkeitsthemen wollen wir mit umfassender Transparenz begegnen. Ziel unseres nun vorliegenden zweiten Nachhaltigkeitsberichts ist es daher, alle Anspruchsgruppen unseres Unternehmens umfassend über unsere Nachhaltigkeitsstrategie, die Herausforderungen und erzielte Fortschritte zu informieren.*

## BERICHTSZEITRAUM, -UMFANG UND -GRENZEN.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht der Heubach GER Gruppe umfasst, soweit nicht anders gekennzeichnet, Kennzahlen und Entwicklungen für den Berichtszeitraum 01.01.2018 – 31.12.2020. Den letzten Nachhaltigkeitsbericht der Heubach GER Gruppe veröffentlichten wir im Oktober 2018. Da wir zukünftig einen zweijährigen Berichtszyklus anstreben, wird der nächste Nachhaltigkeitsbericht im Jahr 2023 erscheinen.

Der Geltungsbereich der in diesem Bericht enthaltenen Informationen und Zahlenangaben erstreckt sich auf die Heubach GER Gruppe. Diese umfasst die in Deutschland (Langelsheim und Köln) angesiedelte Heubach GmbH sowie das am Standort Langelsheim produzierende Tochterunternehmen Heubach Pigment Manufacturing GmbH & Co. KG. Darüber hinaus gehören die in Nordamerika produzierende Tochtergesellschaft Heubach Ltd., Fairless Hills, USA, sowie die Hangzhou Heubach Pigment Co. Ltd., eine Vertriebsniederlassung in Hangzhou, China, zur Unternehmensgruppe.

Die Heubach Colour Pvt. Ltd., Indien, ist nicht Teil der Heubach GER Gruppe und folglich nicht in diesem Nachhaltigkeitsbericht enthalten. Jedoch beziehen wir diesen Produktionsstandort an entscheidenden Stellen ein.

## WESENTLICHE THEMEN UND BERICHTSSTANDARD

Für die Auswahl der Berichtsthemen sowie für Überprüfung und Aktualisierung unserer Nachhaltigkeitsaktivitäten legen wir einerseits das Prinzip der Wesentlichkeit sowie andererseits die Erwartungen unserer verschiedenen Anspruchsgruppen zugrunde. Dazu führten wir im März 2021 erneut eine Wesentlichkeitsanalyse durch.

Bei der Berichterstellung orientierten wir uns an den Richtlinien der Global Reporting Initiative (GRI) und den zehn Prinzipien des UN Global Compact. Im Rahmen unserer dortigen Mitgliedschaft dient dieser Nachhaltigkeitsbericht gleichzeitig als Fortschrittsbericht (Communication on Progress, CoP).

## KENNZAHLEN

Fortlaufend erfassen wir die für Heubach betriebswirtschaftlich, gesellschaftlich und ökologisch entscheidenden Key Performance Indicators (KPIs). Mit diesen Kennzahlen messen und steuern wir unsere Schwerpunktfelder im Bereich Nachhaltigkeit. Wir schaffen damit sowohl die Basis für Prognosen als auch für neue Zielsetzungen. Wir erfassen die KPIs möglichst immer auf derselben Grundlage und informieren transparent über etwaige Änderungen: So garantieren wir eine hohe Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz unserer Daten.

Die im Bericht dargestellten Kennzahlen sind kaufmännisch auf maximal eine Nachkommastelle gerundet. Zugunsten einer genaueren Darstellung erfolgt die Berechnung von Prozentangaben jedoch auf Basis der exakten, also nicht gerundeten Zahlen. Dies kann in Einzelfällen dazu führen, dass sich die Prozentangaben nicht aus den dargestellten Werten ergeben.

*Ändert sich unser methodischer Ansatz oder identifizieren wir bei der Datenprüfung Fehler, korrigieren wir rückwirkend Ausgangs- und historische Daten in der aktuellen Berichterstattung.*

## NACHHALTIGKEIT 2018 – 2020

– 16,5 %

(SPEZIFISCHE CO<sub>2</sub>-EMISSIONEN)

– 43,5 %

(ABSOLUTE SCOPE 2-EMISSIONEN)

– 6,5 %

(SPEZIFISCHE WASSERENTNAHME)

– 46,5 %

(ABSOLUTE STAUBEMISSIONEN)

Nachhaltigkeit in unsere Lieferketten zu integrieren, ist für uns von wesentlicher Bedeutung, sodass wir dies vorangetrieben haben. Mit der Vorbereitung und Durchführung von CSR-Audits bei wichtigen Lieferfirmen sind wir im Berichtszeitraum ein großes Stück vorangekommen. Sobald die Pandemiebedingungen weltweit Vor-Ort-Audits wieder zulassen, starten wir mit der Umsetzung.

Verantwortung bildet die Basis unseres unternehmerischen Handelns. Dazu zählen die Einhaltung von Gesetzen, die Beachtung von Menschenrechten, regelkonformes Verhalten und verbindliche Selbstverpflichtungen. Ebenfalls gehören Mechanismen dazu, um Risiken frühzeitig zu identifizieren und angemessen handeln zu können. Den Aufbau einer systematischen Compliance-Struktur haben wir im Berichtszeitraum erfolgreich fortgeführt. Wir haben die verschiedenen Risiken identifiziert sowie entsprechende Prozesse und Richtlinien etabliert. Alle Mitarbeitenden können sich in Verdachtsfällen an die Compliance-Beauftragte wenden. Damit alle wissen, worum es geht und worauf zu achten ist, führen wir regelmäßig interne Schulungen durch.

Um unseren Mitarbeitenden auch in Krisensituationen besser zur Seite stehen zu können, haben wir seit 2020 einen starken Partner: Wir haben uns für eine Kooperation mit der pme Familienservice GmbH entschieden. Darüber können alle Mitarbeitenden schnell und unkompliziert Hilfe erhalten, wenn beispielsweise schwierige persönliche Situationen zu bewältigen sind oder Familienangehörige plötzlich schwer erkranken.

Gemeinsam Sport zu treiben ist gut für die Gesundheit und stärkt den Teamgeist. Geplante Sportveranstaltungen konnten 2020 pandemiebedingt nicht stattfinden. Aber es ging auch anders: Im Sommer 2020 führten wir bei Heubach einen „Ultramarathon“ durch. Mehrere Viererteams liefen gemeinsam 100 km: jedes Team für sich – und trotzdem zusammen.

# HEUBACH GER GRUPPE

„HEUBACH STEHT FÜR EXPERTISE IN DER PRODUKTION VON PIGMENTEN UND PIGMENTPRÄPARATIONEN UND DAS SCHON SEIT MEHR ALS 215 JAHREN.“

01

## UNTERNEHMENSPROFIL

Heubach steht für Expertise in der Produktion von Pigmenten und Pigmentpräparationen und das schon seit mehr als 215 Jahren. Heute ist das Unternehmen weltweit tätig und verfügt über Produktionsstätten in Deutschland, den USA und Indien sowie über eine eigene Vertriebs- und Serviceeinheit in China. Die Firmen der Heubach-Gruppe sind im Eigentum der Familie Heubach und werden unter der österreichischen Heubach Holding GmbH zusammengeführt und konsolidiert.

Als Muttergesellschaft des deutschen Teilkonzerns nimmt die Heubach GmbH im niedersächsischen Langelsheim, nahe Goslar, eine zentrale Rolle ein und ist zugleich die größte operative Einheit. Die Heubach GmbH hält 100 % der Anteile an der Hangzhou Heubach Pigment Co. Ltd. in China und der Hans Rainer Heubach GmbH, Langelsheim, sowie jeweils 99 % der Anteile an der Heubach Ltd. in den USA und der Heubach Pigment Manufacturing GmbH & Co. KG, Langelsheim.

Am Standort Langelsheim entwickeln und produzieren die Heubach GmbH und die Heubach Pigment Manufacturing GmbH & Co. KG anorganische Buntpigmente sowie ausgewählte Pigmentpräparationen für die Kunststoff- und Lackindustrie. Darüber hinaus stellen wir in Deutschland und den USA Korrosionsschutzpigmente, Druckfarbenkonzentrate sowie Pigmentpasten her. Die im Jahr 1994 gegründete Schwestergesellschaft Heubach Colour Pvt. Ltd. mit Sitz in Ankleshwar, Indien produziert organische Pigmente sowie einige Pigmentpräparationen. Seit 2009 betreut die Hangzhou Heubach Pigment Co. Ltd., Hangzhou, China, nationale und internationale Unternehmen im chinesischen Markt.

Ein global aufgestelltes Vertriebsnetz mit seinen jeweiligen Serviceorganisationen und Laborkapazitäten sorgt für eine professionelle Beratung der verschiedenen Kundenkreise an allen Standorten. Ein weltweit agierendes Team aus Fachleuten stellt außerdem die technische Vor-Ort-Betreuung sicher.

Inklusive der indischen Schwestergesellschaft Heubach Colour Pvt. Ltd. beschäftigen wir 706<sup>1</sup> Mitarbeitende. Von diesen arbeiten 373 für die Heubach GER Gruppe, auf die sich dieser Bericht bezieht. Die Anzahl der Mitarbeitenden teilt sich wie folgt auf unsere Standorte auf:

Gesamtzahl der Beschäftigten	2020	2019	2018	2017
<b>Heubach GER Gruppe Gesamt</b>	<b>373</b>	<b>397</b>	<b>408</b>	<b>389</b>
davon Deutschland	289	310	329	309
davon USA	63	67	59	58
davon China	21	20	20	22

Produkte, Absatz, Finanzen

Das Produktportfolio der Heubach GER Gruppe umfasst hochwertige organische und anorganische Buntpigmente, eine Vielzahl von Korrosionsschutzpigmenten, sowie Pigmentpräparationen und kundenspezifische Farbtonlösungen. Die Heubach-Produkte werden für unterschiedlichste Anwendungen in der Druckfarben-, Lack-, Bau- und Kunststoffindustrie eingesetzt. Darüber hinaus werden viele Produkte beispielsweise zur Einfärbung von Latex, Saatgut oder Klebstoffen verwendet.

Im Jahr 2020 erwirtschaftete die Heubach GER Gruppe mit einer Produktionsmenge von 18.813 t einen konsolidierten Jahresumsatz von 124,5 Mio. €. Knapp über 80 % der Umsätze erzielt die Gruppe innerhalb der Europäischen Union (49,5 %) und der Region Nordamerika (30,3 %).

Heubach GER Gruppe Gesamt	2020	2019	2018	2017
Gesamtproduktion (t)	18.813	20.615	22.351	23.172
Absatz (t)	20.637	23.071	24.098	25.746
Umsatzerlöse (Mio. €)	124,5	133,6	140,5	145,1
Konzern-Betriebsergebnis (vor Steuern in Mio. €)	-1,7	-0,3	4,8	9,2
Konzern-Jahresüberschuss (Mio. €)	-2,3	-1,1	3,2	6,4
Materialaufwand (Mio. €)	77,5	87,4	90,5	88,3
Personalaufwendungen (ohne Leiharbeit in Mio. €)	23,9	25,3	24,5	23,7
Fremdfinanzierung bei Banken (Mio. €)	16,0	16,2	14,6	11,5
Investitionen (Mio. €)	3,3	3,7	6,4	9,5
F&E-Aufwendungen (Mio. €)	4,2	4,6	4,0	3,7

<sup>1</sup> Stichtag: 31.12.2021 ohne Leiharbeitnehmende.

## MITGLIEDSCHAFTEN IN BRANCHENINITIATIVEN UND VERBÄNDEN

Als mittelständiges Unternehmen ist es für Heubach wichtig, professionelle Kooperationen einzugehen. Daher engagieren wir uns seit Langem in verschiedenen Verbänden und Initiativen.

Seit 1998 ist Heubach Mitglied der Ecological and Toxicological Association of Dyes and Organic Pigments Manufacturers (ETAD). Damit verpflichten wir uns, den auf den Grundprinzipien der Responsible Care Initiative basierenden ETAD Code of Ethics einzuhalten. Ziel ist es, mögliche negative Folgen für Gesundheit und Umwelt durch organische Pigmente kontinuierlich zu reduzieren.

Heubach unterstützt seit 2017 zudem den UN Global Compact. Wir verpflichten uns damit öffentlich, dessen zehn Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz, Klima und Korruptionsbekämpfung einzuhalten und fortwährend zu verbessern.

Darüber hinaus engagieren wir uns in Arbeitsgruppen oder mit Fachvorträgen in unterschiedlichen Fach- und Branchenverbänden, darunter:

- ▶ Allgemeiner Arbeitgeberverband (AGV)
- ▶ American Coatings Association (ACA)
- ▶ ChemieNord – Arbeitgeberverband für die Chemische Industrie in Norddeutschland e. V.
- ▶ Bundesverband der Energie-Abnehmer e. V. (VEA)
- ▶ ChemieNetzwerk Harz e. V.
- ▶ Color Pigment Manufacturers Association, Inc., USA, Canada, Mexico (CPMA)
- ▶ DIN Deutsches Institut für Normung e. V.
- ▶ Deutsche Keramische Gesellschaft e. V. (DKG)
- ▶ Forschungsgesellschaft für Pigmente und Lacke e. V.
- ▶ Industrieverein Goslar von 1920 e. V.
- ▶ International Zinc Association
- ▶ Metropolitan NY Coatings Association (MNYCA)

- ▶ National Association of Manufacturers (NAM)
- ▶ National Association of Printing Ink Manufacturers (NAPIM)
- ▶ Verband der Chemischen Industrie e. V. (VCI)
- ▶ Verband der Europäischen chemischen Industrie (CEFIC)
- ▶ Verband für Sicherheit, Gesundheit und Umweltschutz bei der Arbeit (VDSI)
- ▶ Verein zur Förderung der Fachschule für Wirtschaft und Technik Clausthal-Zellerfeld e.V.
- ▶ VILF Verband der Ingenieure des Lack- und Farbenfaches e. V.

Wir sind uns als arbeits- und auftraggebendes Unternehmen der Verantwortung für die Regionen, in denen wir tätig sind, bewusst. Daher stehen wir in engem Austausch mit den jeweiligen regionalen Anspruchsgruppen.

So engagieren wir uns am deutschen Hauptstandort in Langelsheim in der Initiative pro Goslar e. V. und dem Chemie-Netzwerk Harz. Damit verfolgen wir drei Ziele: Erstens wollen wir gemeinsam mit anderen Unternehmen und Aktiven die Region Westharz und Goslar stärken, zweitens Synergiepotenziale nutzen und drittens Kooperationen in den Bereichen Fachkräftebindung, Arbeitssicherheit oder Energie anstoßen.

Außerdem unterstützen wir die Freiwillige Feuerwehr Langelsheim, indem wir beispielsweise unser Firmengelände für Übungen zur Verfügung stellen.

Ebenso unterstützt Heubach USA die ortsansässige Feuerwehr. Für die Zukunft plant das Unternehmen, regelmäßige Aktionstage durchzuführen, an denen beispielsweise Mitarbeitende in der Firma Blut spenden können oder gemeinsam in einem öffentlichen Park Abfall aufsammeln.

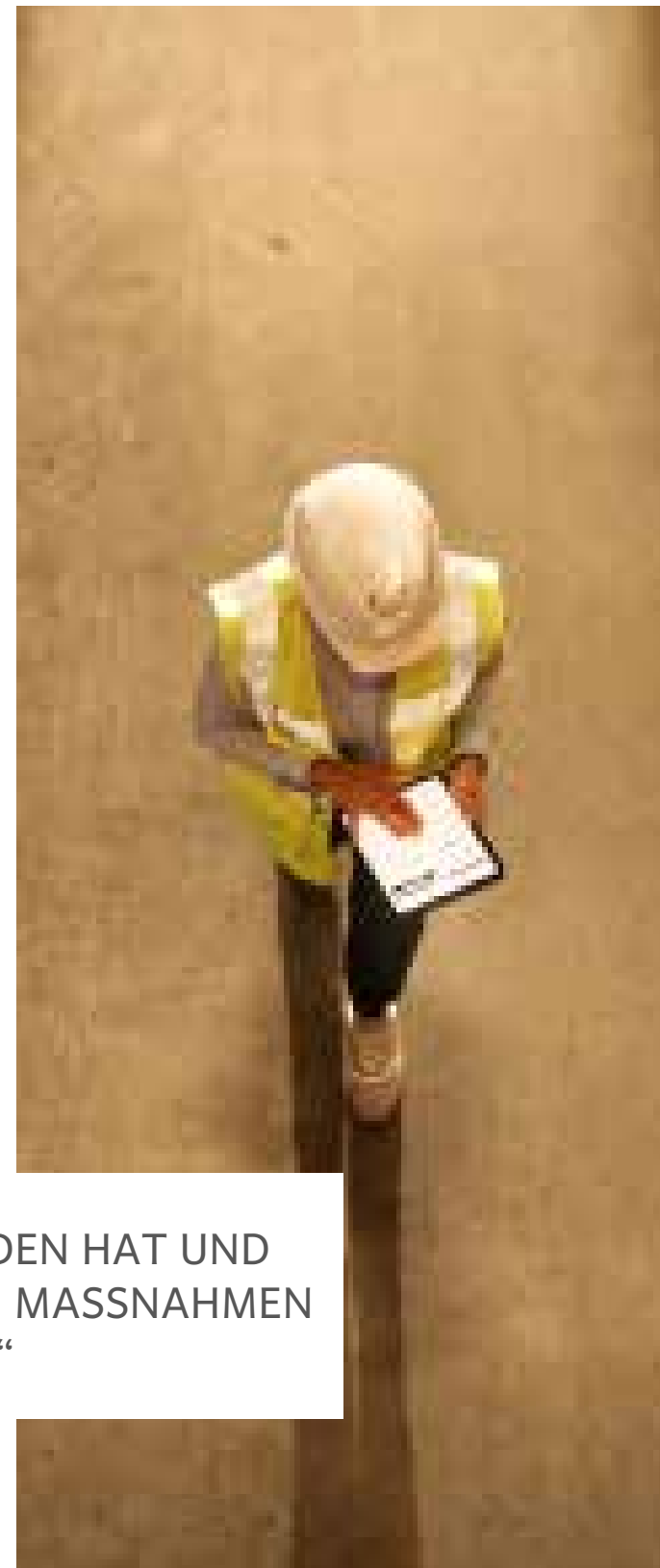
## COVID-19

Das Geschäftsjahr 2020 war auch bei Heubach stark von den Auswirkungen der Corona-Pandemie geprägt. Die weltweiten Sicherheitsmaßnahmen haben unsere Geschäftstätigkeit und unseren Arbeitsalltag auf unterschiedliche Weise beeinflusst. Der Schutz der Menschen, die bei uns arbeiten, hat und hatte bei der Abwägung von Maßnahmen stets die oberste Priorität. Daher haben wir an allen Standorten bereits im Februar 2020 ein Hygienekonzept gemäß den Empfehlungen der Weltgesundheitsorganisation (WHO) erarbeitet. Mit Beginn des ersten Lockdowns in Deutschland Mitte März 2020 wechselten alle Mitarbeitenden, deren Arbeitsabläufe dies zulassen, ins Home-Office. In kürzester Zeit gelang es uns, hierfür die entsprechende mobile IT-Hardware bereitzustellen. In den Laboren wurden Schichten angepasst, um Kontakte zu minimieren, und auch in der Produktion etablierten wir verschiedene Maßnahmen, um das Ansteckungsrisiko für alle so gering wie möglich zu halten.

Die Geschäftsleitung und die Abteilung Arbeitssicherheit bewerteten alle Maßnahmen fortlaufend und passten sie entsprechend neuesten Erkenntnissen und gesetzlichen Regeln an. Über die internen Kommunikationskanäle informierten wir alle Mitarbeitenden regelmäßig.

Die Geschäftstätigkeit lag bis April 2020 auf hohem Niveau. Vor allem als Folge des ersten pandemiebedingten Lockdowns im Frühjahr 2020 kam es in den darauffolgenden Monaten zu Umsatzeinbußen. Daher meldeten wir für die auftragsschwachen Monate Mai 2020 bis Ende September 2020 in einigen Abteilungen in unterschiedlicher Ausprägung Kurzarbeit an. Dadurch ist es gelungen, den vorübergehenden Abschwung abzufedern und alle Arbeitsplätze in Deutschland zu erhalten.

„DER SCHUTZ DER MITARBEITENDEN HAT UND HATTE BEI DER ABWÄGUNG VON MASSNAHMEN STETS DIE OBERSTE PRIORITÄT.“





# CORPORATE GOVERNANCE

## „HEUBACH SETZT AUF EINE VERANTWORTUNGSBEWUSSTE UNTERNEHMENSFÜHRUNG.“

*Um langfristig erfolgreich zu sein und das Vertrauen aller Anspruchsgruppen zu gewinnen und zu halten, setzt Heubach auf eine verantwortungsbewusste Unternehmensführung. Diese ist geprägt von einem vertrauensvollen, offenen und respektvollen Handeln all unserer Mitarbeitenden und Führungskräfte. Sie orientiert sich außerdem nicht nur an Gesetzen und internationalen Leitlinien, sondern geht sogar darüber hinaus – durch zusätzliche interne Regeln und verbindliche Selbstverpflichtungen.*

### Unsere wesentlichen Themen:

- Nachhaltigkeit in der Unternehmensstrategie
- Compliance
- Datenschutz
- Faire Geschäftspraktiken
- Antikorruption

02

## STRATEGIE UND MANAGEMENT

Die untrennbare Verbindung von wirtschaftlichem Erfolg und Nachhaltigkeit unterstreicht Heubach, indem die Unternehmenspolitik wesentliche ökonomische, ökologische und soziale Aspekte integriert. Über die entsprechenden Managementsysteme sind diese in die jeweiligen Prozesse und auf allen Ebenen eingebunden. In den Unternehmenszielen sind somit die Nachhaltigkeitsziele enthalten, die wir gemäß der Unternehmensorganisation auch in Bereichs- und Abteilungsziele herunterbrechen.

Unsere Wesentlichkeitsanalyse ergab, dass folgende Qualitätsmerkmale wichtige Bestandteile unserer Geschäftspolitik sind: die ethisch einwandfreie und gesetzestreue Ausübung der Geschäftstätigkeit entlang unserer gesamten Wertschöpfungskette, die kontinuierliche Verbesserung von Produkten, Services und Prozessen – unter Berücksichtigung der entsprechenden Umwelt- und Sicherheitsaspekte – sowie das respektvolle Zusammenwirken von Mitarbeitenden, Führungskräften und der Geschäftsführung.

Um die Wichtigkeit dieser Werte und Überzeugungen zu unterstreichen, haben wir fünf Leitlinien formuliert, die sowohl mittel- als auch langfristig für eine nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens maßgeblich sind:

### Verantwortung in der Lieferkette

Als faires und verlässliches Partnerunternehmen erwarten wir auch von unseren Lieferfirmen, dass sie sich zur Einhaltung ethischer Grundsätze bei ihrer Geschäftsausübung verpflichten. Im Fokus stehen dabei vor allem Menschen- und Arbeitsrechte, Sicherheitsstandards sowie der verantwortungsvolle Umgang mit lokalen Ressourcen.

### Sicherung eines hohen Qualitätsstandards

Wahrnehmung von Qualitätsverantwortung heißt für uns, die an uns gestellten Anforderungen zu erfüllen. Dazu zählen wir die hohe Qualität unserer Produkte und Serviceleistungen, die Einhaltung von Lieferzeiten, eine umfassende Beratung unserer Kunden und die Wahrung der Interessen unserer Mitarbeitenden.

### Schutz der Umwelt und energieeffizientes Handeln

Zur Vermeidung von Umweltbelastungen verbessern wir fortlaufend unsere Produkte und Prozesse. Ihre Überwachung, Prüfung und Bewertung stellen wir durch ein umfassendes HSE- und Qualitätsmanagement sicher. Was unser Energiemanagement betrifft, verpflichten wir uns sowohl dazu, den Energieeinsatz in unserer Produktion zu optimieren, als auch bei der Beschaffung von neuen Anlagen und Einrichtungen sowie bei der Produktentwicklung die Energieeffizienz zu erhöhen.

### Compliance und Geschäftsethik

Das Vertrauen unserer Anspruchsgruppen ist für den Erfolg und die Reputation der Heubach GER Gruppe von entscheidender Bedeutung. Aus diesem Grund ist es für uns selbstverständlich, dass die Einhaltung von unternehmensspezifischen und rechtlichen Regeln zum Schutz der Menschenrechte und der Umwelt sowie zur Korruptionsprävention höchste Priorität hat.

### Personalverantwortung

Wir sind uns bewusst, dass die Erreichung der genannten Qualitäts-, Umwelt- und Energieziele ohne unsere Mitarbeitenden nicht möglich ist: Sie sind der Schlüssel zum Erfolg. Aus diesem Grund sind die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden sowie die Gewährleistung von Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz unsere übergeordneten Ziele.



## Managementsysteme

Heubach verfügt über ein integriertes Managementsystem (IMS) zur Steuerung der operativen und administrativen Prozesse. Es beschreibt Arbeitsabläufe und Verantwortlichkeiten, bündelt interne Regelungen und unterstützt dabei, geltende Rechtsvorschriften zu ermitteln und deren Einhaltung kontinuierlich zu überprüfen.

Die Planung und Überwachung des Systems sowie die Dokumentenpflege obliegt den Managementbeauftragten. Darüber hinaus sind alle Führungskräfte und Mitarbeitenden dazu angehalten, zu einer ständigen Weiterentwicklung des IMS beizutragen. Der Geschäftsführung obliegt die Verantwortung, dafür angemessene finanzielle und personelle Mittel bereitzustellen.

In Deutschland und den USA verfügen wir über ein zertifiziertes Qualitätsmanagementsystem nach DIN EN ISO 9001. Seit 2008 setzen wir außerdem in Deutschland ein Umweltmanagementsystem nach DIN EN ISO 14001 um. Damit können die Umweltauswirkungen unserer Unternehmenstätigkeit ermittelt und gelenkt werden.

Weiterhin unterhält der deutsche Standort ein Sicherheitsmanagementsystem nach Störfallverordnung und ist seit 2013 nach DIN EN ISO 50001 (Energiemanagementsystem) zertifiziert. Damit erheben und bewerten wir unseren Energieverbrauch systematisch und loten Potenziale zur Energieeinsparung aus. Arbeitssicherheitsaspekte sind in unserem Managementsystem so umfassend integriert, dass eine Zertifizierung nach DIN ISO 45001 derzeit nicht geplant ist.

Um eine systematische Aufbereitung der Nachhaltigkeitsaktivitäten sicherzustellen, binden wir an den relevanten Stellen außerdem das Nachhaltigkeits- und Compliance-Management ein.

Unser integriertes Managementsystem entspricht den spezifischen Anforderungen und der Verbesserungsprozess läuft kontinuierlich. Das garantieren wir über Leistungskennzahlen, Organisationsrichtlinien, Verfahrens- und Arbeitsanweisungen sowie regelmäßige interne und externe Audits.

Planmäßig fand im Jahr 2019 ein Re-Zertifizierungsaudit gemäß der Normen ISO 9001, ISO 14001 und ISO 50001 statt. Bei diesem Audit wurde keine Nicht-Konformität festgestellt, aber es gab eine Reihe von Verbesserungsvorschlägen.

Im Jahr 2020 wurde das kombinierte Managementsystem unseres Unternehmens bei der jährlichen Überprüfung erneut auditiert.

Die Schwerpunkte lagen in der Weiterentwicklung des Systems, vor allem hinsichtlich der Veränderungen in unserem Unternehmen sowie der Auditierung der Wertschöpfungsprozesse. Die Verbesserungspotenziale aus dem Audit 2019 hatten wir weitgehend ausgeschöpft; es wurde erneut vollständige Konformität festgestellt.

Es wurde bescheinigt, dass Heubach sein Managementsystem wirksam betreibt und kontinuierlich weiterentwickelt.

Managementsysteme nach Standorten		
<b>Deutschland</b>		
Qualitätsmanagement		DIN EN ISO 9001 : 2015
Umweltmanagement		DIN EN ISO 14001 : 2015
Energiemanagement		DIN EN ISO 50001 : 2011
Arbeitssicherheit		Teilweise im M-System integriert, aber derzeit keine Zertifizierung
Bauprodukteverordnung		DIN EN 12878 : 2005
<b>USA</b>		
Qualitätsmanagement		DIN EN ISO 9001 : 2015

## Nachhaltigkeitsmanagement

Die Heubach-Geschäftsführung trägt die Gesamtverantwortung für alle Nachhaltigkeitsaktivitäten und gibt die strategische Ausrichtung des Unternehmens vor. Gemeinsam mit der Nachhaltigkeitsbeauftragten und einem interdisziplinären Team – besetzt mit Mitgliedern aus allen relevanten Fachbereichen – stimmt die Geschäftsführung die nachhaltigkeitsorientierte Unternehmenspolitik ab und legt das Nachhaltigkeitsprogramm fest.

Die operative Verfolgung der festgelegten Ziele und der damit verbundenen Maßnahmen erfolgt dezentral in den verschiedenen Fachbereichen und Regionen der Heubach GER Gruppe. Über den jeweiligen Umsetzungsgrad berichten alle Beteiligten in regelmäßigen Sitzungen.

Die Nachhaltigkeitsbeauftragte nimmt folgende Aufgaben wahr:

- ▶ Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsmanagements
- ▶ Definition von Leistungskennzahlen
- ▶ Koordination der Umsetzungsprogramme
- ▶ Durchführung des internen und externen Reportings
- ▶ Umsetzung der Selbstverpflichtungen

## Stakeholder-Dialog

Für die zukunftsorientierte Entwicklung von Heubach ist eine vertrauensvolle und partnerschaftliche Kommunikation mit den relevanten Anspruchsgruppen unseres Unternehmens entscheidend. Wir sehen darin die Chance, die vielfältigen Erwartungen und Bedürfnisse, die an uns gestellt werden, noch besser zu verstehen. So können wir frühzeitig auf neue Risiken, Anforderungen oder Trends eingehen.

Die für Heubach relevanten Anspruchsgruppen entlang der Wertschöpfungskette haben wir bei Rezertifizierung unseres Qualitäts- und Umweltmanagementsystems im Jahr 2017 neu analysiert. In den Jahren danach erfolgte regelmäßig eine Justierung. Ansprüche an uns stellen hauptsächlich Kunden, Lieferfirmen und Dienstleistungsbetriebe, Mitarbeitende, der Betriebsrat inklusive Gewerkschaften, Zertifizierungsstellen und Behörden. Diese Gruppen haben wir anhand folgender Kriterien bestimmt: Einflussbereiche von Heubach, Einflussmöglichkeit der jeweiligen Anspruchsgruppe auf unser Unternehmen sowie Konfliktpotenziale.

Zum erweiterten Anspruchskreis zählen Eigentümer, die jeweilige Nachbarschaft, Banken, die Regionalpolitik, Nicht-regierungsorganisationen (NGOs) und Bürgerinitiativen, Versicherungen, Verbände, Medien und Energieversorgungsunternehmen.

Der Kontakt erfolgt entweder unmittelbar – beispielsweise mit Kundschaft und Zulieferfirmen – oder mittelbar über Interessenvertretungen sowie unsere Mitgliedschaft in Verbänden. Die einzelnen Kanäle und Formate hängen sowohl von der jeweiligen Anspruchsgruppe als auch von den Themen ab (siehe Tabelle).

Um die Kommunikation mit all diesen verschiedenen Gruppen weiterzuentwickeln, führten wir im zweiten Quartal 2018 eine Online-Befragung durch. Dazu lud Heubach ausgewählte Personen ein, die ihre jeweilige Anspruchsgruppe vertreten: Kunden, Zulieferfirmen, Belegschaft, Finanzdienstleistungsunternehmen, Behörden, die jeweilige Nachbarschaft, Kooperationen sowie die lokale Öffentlichkeit.

Es erhielten 458 Personen die Gelegenheit, die Relevanz unterschiedlicher Nachhaltigkeitsthemen zu beurteilen und ihre Erwartungen an Heubach zu äußern (für nähere Informationen siehe Abschnitt zur Wesentlichkeitsanalyse).

Stakeholder-Kommunikation	
Kunden	Vor-Ort-Besuche, Messen, digital, Zufriedenheitsbefragungen, Website, schriftliche Mitteilungen
Lieferfirmen und Dienstleistungsbetriebe	Audits, Lieferantenbewertungen, digital, Messen, schriftliche Mitteilungen
Mitarbeitende	Betriebsversammlung, Feedbackgespräche, Beschwerdekasten, Intranet, Befragungen
Betriebsrat und Gewerkschaften	Meetings, Versammlungen, Tarifvertrag
Zertifizierungsstellen	Audits
Behörden	Gespräche, Besuche, schriftliche Mitteilungen
Eigentümer	Gesellschafterversammlung/Board-Meetings
Nachbarschaft	Tag der offenen Tür, Nachbarschaftsbroschüre, schriftliche Mitteilungen
Banken	Gespräche
Regionalpolitik	Besuche, Gespräche, Netzwerkarbeit
NGOs und Bürgerinitiativen	Netzwerkarbeit, Gespräche, Website
Versicherungen	Gespräche
Verbände	Mitarbeit in Gremien, Sitzungen
Medien	Beantwortung von Presseanfragen, Pressemitteilungen
Energieversorgungsunternehmen	Gespräche, Verhandlungen

Wesentlichkeitsanalyse

Um den veränderten Gegebenheiten in den letzten drei Jahren Rechnung zu tragen, hat Heubach seine bestehende Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2021 aktualisiert. Als Basis diente die im vorherigen Abschnitt angesprochene Befragung der Anspruchsgruppen. Zunächst überprüften die Nachhaltigkeitsverantwortlichen die in der Befragung genannten Themen auf Aktualität und Relevanz. Dazu glichen sie die Themenliste mit der ursprünglichen Wesentlichkeitsmatrix und unserem Code of Conduct ab. Um Vollständigkeit zu gewährleisten, haben wir zusätzlich einzelne Aspekte der GRI Standards (Global Reporting Initiative) herangezogen und die ursprüngliche Auswahl an der ein oder anderen Stelle justiert. Das Ergebnis ist eine Liste von Nachhaltigkeitsthemen mit den Kategorien Allgemeines, Corporate Governance, Umwelt, Lieferkette, Mitarbeitende, Soziales und Produkte.

Da sich an der Aktualität und Relevanz der Themen in den vergangenen drei Jahren nichts geändert hat, betrachten wir die Ergebnisse der Stakeholder-Befragung 2018 weiterhin als gültig. Um die interne Sicht noch diverser abzubilden, floss das Urteil des Managementteams ein. Es wurde 2021 darum gebeten, die Nachhaltigkeitsthemen in ihrer Bedeutung sowohl für das Unternehmen als auch für das Umfeld, in dem wir uns bewegen, zu bewerten. Zusätzlich hatten die Befragten die Gelegenheit, weitere Aspekte aus ihrem jeweiligen Fachbereich anzubringen.

Insgesamt haben elf Mitglieder des Managementteams an der Online-Befragung teilgenommen, darunter die Geschäftsführungen des deutschen, amerikanischen und chinesischen Standorts sowie die Verantwortlichen für folgende Unternehmensbereiche:

Nachhaltigkeitsthemen

- Einkauf
- Umwelt- und Qualitätsmanagement
- Produktion
- Vertrieb und Logistik
- Gesundheit und Sicherheit
- Forschung und Entwicklung
- Personal
- Produktmanagement

Wesentlichkeitsmatrix

Aus den Befragungen der Anspruchsgruppen und des Managements ergaben sich 28 wichtige Nachhaltigkeitsthemen. Diese analysierten und diskutierten wir vertiefend unter der Leitung eines externen Fachberaters. Nachhaltigkeitsaspekte gelten dann als wichtig, wenn sie entweder aus Sicht des Managements oder aus Sicht einer Anspruchsgruppe von Relevanz sind.

Um die wichtigsten Aspekte für die Wesentlichkeitsmatrix zu identifizieren, haben wir die Themen in einem zweiten Schritt weiter verdichtet und Begrifflichkeiten geschärft. So haben wir beispielsweise die Themen Kinderarbeit, Zwangs- und Pflichtarbeit sowie Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen unter dem Oberbegriff Einhaltung der Menschenrechte gefasst. Auf diese Weise reduzierte sich die Darstellung auf 18 Aspekte.

Die nachfolgende Wesentlichkeitsmatrix der Heubach GER Gruppe zeigt alle Themen, die dieser Nachhaltigkeitsbericht behandelt. Die Top-Themen mit einem Wert von 4,5 Punkten und höher sind Compliance, Arbeitssicherheit- und Gesundheitsschutz, Energieeffizienz, Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen sowie Verantwortung in der Lieferkette.

Sustainable Development Goals

Seit ihrer Verabschiedung im Jahr 2015 werden die farbigen Symbole der insgesamt 17 Sustainable Development Goals (SDGs) immer präsenter. Die globalen Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen adressieren die aktuellen Herausforderungen unserer Gesellschaft. Als Agenda 2030 legen sie die Prioritäten für eine weltweite, nachhaltige Entwicklung fest. Gleichzeitig bieten die SDGs mit ihren 169 Unterzielen eine Orientierung für die strategische Ausrichtung von Unternehmen sowie für die Risiko- und Chancenbewertung der eigenen Prozesse und Produkte.

Auch die Heubach GER Gruppe ist bestrebt, mit ihrem Nachhaltigkeitsengagement einen Beitrag zur Erreichung dieser Ziele zu leisten. Aus diesem Grund haben wir uns in einem ersten Schritt intensiv mit den einzelnen SDGs und ihrer Relevanz für die chemische Industrie auseinandergesetzt: Wir erarbeiteten ein Konzept, wie wir diese Ziele durch unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten unterstützen können.

Dieses Konzept sieht vor, dass in einem zweiten Schritt die Zusammenhänge unserer wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen mit den 17 Zielen und den zugehörigen 169 Teilzielen abgeglichen werden. Das Ergebnis stellen wir in Form einer SDG-Matrix dar. Aufgrund dieser Übersicht können die Nachhaltigkeitsverantwortlichen diejenigen SDGs identifizieren, die den stärksten Zusammenhang zu den wesentlichen Themen haben.

Als dritter Schritt ist geplant, die einzelnen Ziele hinsichtlich ihrer positiven und negativen Auswirkungen detailliert zu analysieren und passende Handlungsempfehlungen abzuleiten.

Ein weiterer Meilenstein ist – darauf aufbauend – die Integration der fokussierten Ziele in unsere Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie sowie ihre Umsetzung im Unternehmen.



COMPLIANCE

Als weltweit operierendes Unternehmen der chemischen Industrie bedeutet für uns Compliance die Einhaltung von Gesetzen, internen Regelungen, freiwilligen Selbstverpflichtungen und ethischen Grundsätzen – sowohl im sozio-ökonomischen Sinne als auch in umweltrechtlicher Hinsicht.

Die Geschäftsführung der Heubach GER Gruppe steht zu ihrer Verantwortung für das unternehmerische Handeln des Unternehmens. Sie verfolgt dementsprechend hohe Standards zur Wahrung der Menschenrechte, zum Schutz von Mensch und Umwelt, zur Einhaltung eines fairen Wettbewerbs, für Datenschutz, für Informations- und IT-Sicherheit sowie für Chancengleichheit und gegen jede Form der Diskriminierung.

Compliance-Organisation

Compliance-relevante Themen gehen alle drei Heubach-Standorte bisher noch unabhängig voneinander an, und zwar gemäß den jeweils geltenden Richtlinien bzw. gesetzlichen Anforderungen.

Aufgrund der großen Bedeutung sowohl für unsere Anspruchsgruppen als auch für Heubach haben wir jedoch den Aufbau eines Compliance-Management-Systems (CMS) in Anlehnung an die ISO 19600 als wichtiges Unternehmensziel definiert. Dazu identifizierten wir in einem ersten Schritt systematisch die bindenden Compliance-Verpflichtungen des Unternehmens sowie deren Auswirkungen auf die unternehmerischen Aktivitäten. Diese fassten wir in einem Rechtskataster, welches jährlich aktualisiert und fortgeschrieben wird, zusammen. In einem zweiten Schritt haben wir die Compliance-Risiken abteilungsbezogen ermittelt und in einem Risikokataster dokumentiert und bewertet. Dieses überprüfen wir ebenfalls jährlich und aktualisieren unsere Bewertungen bei Bedarf.

Ausgehend von den Ergebnissen der zuvor beschriebenen Analysen haben wir im Berichtszeitraum die folgenden Maßnahmen abgeleitet bzw. umgesetzt:

- ▶ Präventionsatlas gegen Korruption erstellt und allen Beschäftigten zur Verfügung gestellt
- ▶ Korruptionspräventionsschulung ausgearbeitet und umgesetzt
- ▶ Lieferantenaudits um sozio-ökonomische Compliance-Fragen erweitert und Vor-Ort-Audits in Zusammenarbeit mit einem externen Dienstleister geplant
- ▶ Code of Conduct überarbeitet und geschult
- ▶ Verpflichtung zur Einhaltung des Codes of Conduct durch andere Anspruchsgruppen (z. B. Lieferfirmen, Distributionsbetriebe, Agenten) gestartet
- ▶ Vieraugenprinzip in allen sensiblen Bereichen etabliert
- ▶ Compliance-Maßnahmen in M-System integriert
- ▶ Optimierungen in der Exportkontrolle geplant und teils umgesetzt
- ▶ DSGVO-Schulungen und Maßnahmen umgesetzt
- ▶ Anonyme Anzeigemöglichkeit für Compliance-Verstöße etabliert

Der Anwendungsbereich unseres Compliance-Management-Systems umfasst ausschließlich die deutschen Standorte der Heubach GER Gruppe. Wir sind uns jedoch bewusst, dass unser unternehmerisches Handeln auch über die Grenzen unseres Standortes hinauswirkt. Daher sind wir bestrebt, auch für die Teile der Wertschöpfungskette Verantwortung zu übernehmen, die in unserem Einflussbereich liegen. Dies geschieht beispielsweise durch entsprechende Vereinbarungen mit Lieferfirmen oder Vertretungen bzw. durch die Gestaltung unserer Produkte und deren Anwendung. Es ist geplant, das CMS auch auf die ausländischen Standorte in den USA und China auszurollen.

Die strategische Verantwortung für unser CMS obliegt der Geschäftsführung. Die operative Umsetzung der festgelegten Ziele und damit verbundenen Maßnahmen erfolgt dezentral durch die Führungskräfte in den einzelnen Fachbereichen. Für eine zusätzliche Professionalisierung des Bereichs ernannten wir 2019 außerdem eine Compliance-Beauftragte. Ihre Aufgaben umfassen beispielsweise die kontinuierliche Weiterentwicklung des CMS, die Koordination und Unterstützung der Maßnahmenprogramme, die Überwachung, Überprüfung und Aktualisierung des Rechts- und Risikokatasters sowie die Förderung einer Compliance-Kultur. Darüber hinaus sind für alle Rechtsbereiche Beauftragte bestellt, die sich um die Einhaltung der geltenden Gesetze und Richtlinien sowie um das Genehmigungsmanagement kümmern.

Zur Sicherstellung der Compliance-Leistung überwachen wir unser Compliance-Management-System durch eine regelmäßige Berichterstattung an die Geschäftsführung, der jährlichen Durchführung interner Audits sowie Prüfungen des internen Kontrollsystems durch einen Wirtschaftsprüfer.

Darüber hinaus finden regelmäßig Prozess-, Fehler- und Einflussanalysen statt. Anhand der Ergebnisse bewertet die Geschäftsführung das CMS abschließend im Managementreview und leitet bei Bedarf Maßnahmen ab.

## Code of Conduct

Erstellt auf der Basis des UN Global Compact bildet unser Code of Conduct die Grundlage für ein gemeinsames Wertesystem. Dieses ist nicht nur für die interne Zusammenarbeit maßgeblich, sondern auch für das Verhalten gegenüber Externen.

Das Dokument, in dem der Code of Conduct beschrieben ist, gilt übergreifend für alle Unternehmen der Heubach GER Gruppe und ist somit Bestandteil des Arbeitsverhältnisses. Unsere Belegschaft ist dazu aufgerufen, sich bei ihrer Tätigkeit an die Vorgaben und ethischen Grundsätze des Code of Conduct zu halten. Eine besondere Verantwortung obliegt dabei den Führungskräften unseres Unternehmens. Sie sind dazu angehalten, ihren Mitarbeitenden die Bedeutung des Verhaltenskodex zu vermitteln, sie bei dessen Einhaltung zu unterstützen sowie diese sicherzustellen.

Heubach Deutschland hat für Lieferfirmen zusätzlich einen eigenen Verhaltenskodex ausgearbeitet. Dieser legt die grundlegenden Anforderungen fest, denen alle uns zuliefernden Unternehmen sowie deren Mitarbeitende, Vertretende und Auftragsunternehmen bei der Ausübung von Geschäften mit der Heubach GmbH genügen müssen (siehe Kapitel zur Lieferkette).

## Beschwerdemechanismen

Meldungen von Verstößen gegen Gesetze oder unseren Verhaltenskodex können entweder offen oder anonym an unsere Compliance-Beauftragte erfolgen. Jede Meldung untersuchen wir intern und beantworten sie möglichst zeitnah. Je nach Schwere des Vorfalls leiten wir fallspezifische Gegenmaßnahmen ein. Diese können von einer Abmahnung bis hin zur Erstattung einer Strafanzeige reichen.

Im Berichtszeitraum kam es zu zwei Meldungen an die Compliance-Beauftragte. Gemeinsam mit der Geschäftsleitung ergriffen wir schnell entsprechende Maßnahmen. Weitere Informationen dazu finden sich in den Kapiteln Produktsicherheit und Vielfalt und Chancengleichheit.

## Sensibilisierung und Kommunikation

Schulungen zur Compliance sind unverzichtbar, um allen Beschäftigten und Führungskräften das notwendige Compliance-Verständnis zu vermitteln, damit sie zur Vermeidung von Verstößen beitragen können. Neben einer Grundlagen-schulung zu den Inhalten des Verhaltenskodex haben wir eine spezielle Schulung zur Korruptionsprävention erarbeitet.

Im Jahr 2020 nahmen insgesamt 58 Beschäftigte der Heubach GmbH an der Schulung zur Korruptionsprävention teil, 36 Beschäftigte schulten wir zu den Inhalten des Verhaltenskodex.

## Datenschutz

Im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit erheben und verarbeiten wir personenbezogene Daten beispielsweise von Kunden, Mitarbeitenden oder Dienstleistungsunternehmen. Der sorgfältige und verlässliche Umgang mit diesen sensiblen Daten hat für uns höchste Priorität und bildet die Grundlage für das Vertrauen unserer Anspruchsgruppen. Damit wir sicher sein können, dass die geltenden Gesetze und Regelungen, wie die EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) oder das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG), stets eingehalten werden, arbeiten wir kontinuierlich an unseren Prozessen.

Durch die Formulierung interner Richtlinien, Verfahrens-anweisungen oder Musterdokumenten übersetzen wir die gesetzlichen Anforderungen in den Arbeitsalltag. Dies ist ein zentrales Instrument, um allen Mitarbeitenden, die mit personenbezogenen Daten arbeiten, die nötigen Informationen bereitzustellen. Darüber hinaus überarbeiten wir unsere Dokumente und Prozesse regelmäßig entsprechend geänderten rechtlichen Bedingungen. Im Berichtszeitraum passten wir beispielsweise die Unternehmenswebsite frühzeitig an die erweiterten Anforderungen der DSGVO an.

Für den deutschen Standort bestellten wir einen externen Dienstleister als Datenschutzbeauftragten. Dieser wird durch eine interne Ansprechperson unterstützt und ist für die Beschäftigten bei Datenschutzfragen jederzeit erreichbar. Beide berichten direkt an die Geschäftsführung. Alle Aktivitäten rund um den Datenschutz zielen darauf ab, mittelfristig das Managementsystem um den Datenschutz zu erweitern und die vielfältigen datenschutzrechtlichen Anforderungen zukünftig noch besser zu erfüllen. Dazu ließen wir bereits sämtliche Regelwerke an die DSGVO anpassen und durch die Geschäftsführung freigeben. Die wesentlichen Prozesse sind somit geregelt und die DSGVO in Anwendung.

Die weiteren Schritte zur Etablierung eines Datenschutz-managementsystems orientieren sich an der internationalen Norm ISO/IEC 27701.

Im Fokus steht dabei die Prüfung der Angemessenheit und Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen.

## Antikorruption

In unserem Code of Conduct positionieren wir uns eindeutig gegen jede Form der Bestechung und Vorteilsnahme. Über die darin enthaltenen konkreten Regelungen sind unsere Mitarbeitenden informiert. So dürfen Zuwendungen weder angenommen noch angeboten werden, um unternehmerische Entscheidungen zum eigenen Vorteil zu beeinflussen oder die auch nur auf eine solche Absicht schließen lassen. Um Klarheit zu schaffen, legten wir Wertgrenzen für Essenseinladungen und die Annahme von Geschenken fest.

Im Berichtszeitraum erarbeiteten wir für unseren deutschen Standort einen Präventionsatlas, in dem eindeutige und praxisnahe Regeln zum Umgang mit Korruption formuliert sind. Begleitend zum Präventionsatlas erstellten wir Schulungsunterlagen, die Führungskräfte für jährlich stattfindende Trainings nutzen. Alle Dokumente sind in unserem integrierten Managementsystem verankert. Darüber hinaus identifizierten wir anhand des Compliance-Risikokatasters das Korruptionsrisiko der verschiedenen Unternehmensbereiche und legten entsprechende Maßnahmen fest. Ein Beispiel ist die Verpflichtung aller Vertretenden zur Einhaltung des Codes of Conduct im Vertrieb.

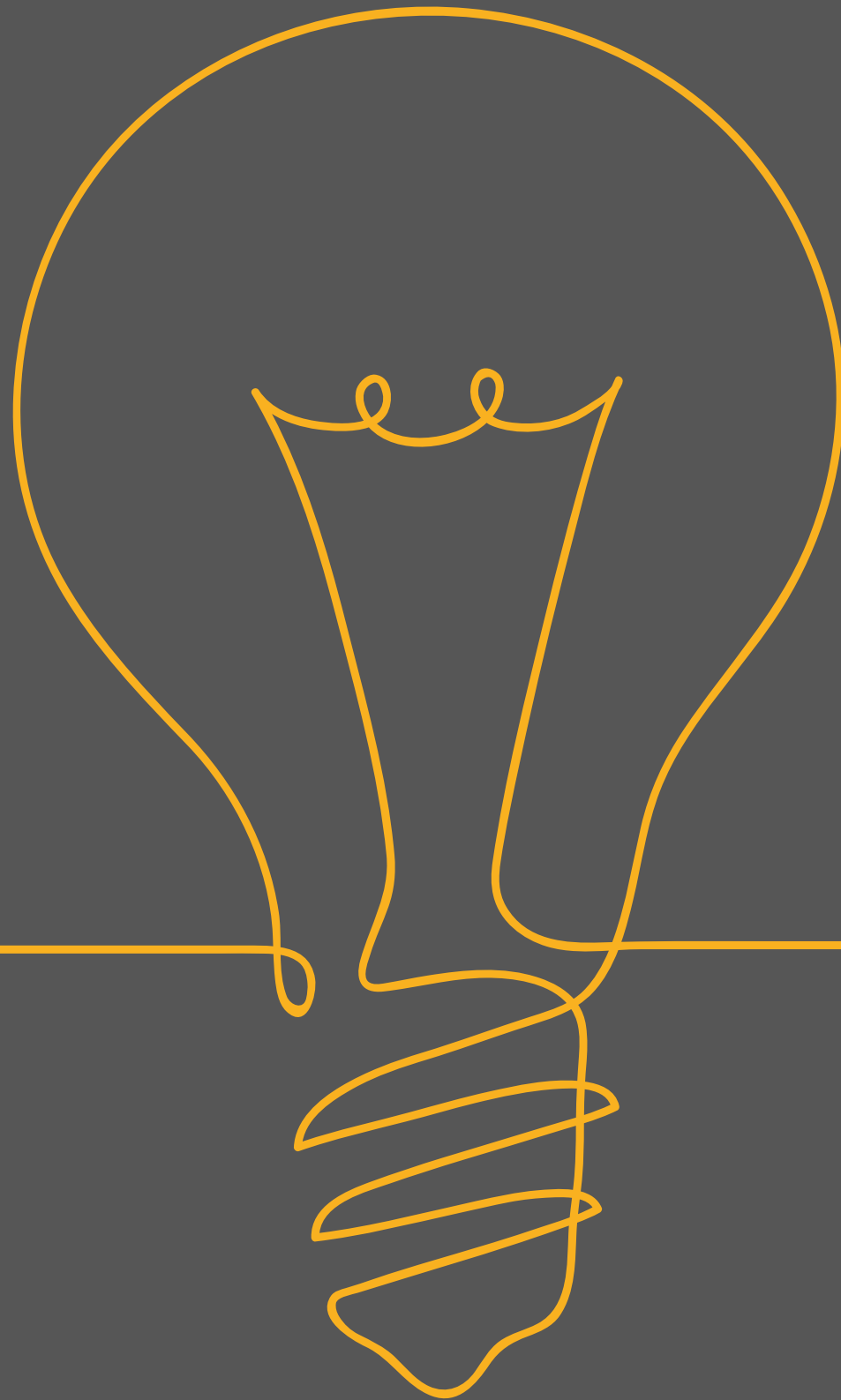
Im Berichtszeitraum sind keine Korruptionsfälle bekannt geworden.

## Faire Geschäftspraktiken

In unserem Code of Conduct haben wir uns ebenso zu fairen Geschäftspraktiken und der Einhaltung der Gesetze zum Wettbewerbsschutz bzw. zur Wettbewerbsförderung bekannt. Jegliche Absprachen mit der Konkurrenz, Lieferfirmen oder Vertriebsunternehmen, die einen freien Wettbewerb verhindern, erschweren oder verfälschen, sind unzulässig. Dies umfasst auch informelle Gespräche oder abgestimmte Verhaltensweisen.

Sollte Heubach z. B. mit einer Produktlinie als marktbeherrschend eingestuft werden, ist es verboten, diese Marktposition zu missbrauchen. Zudem unterliegt diese starke Marktposition besonderen kartellrechtlichen Beschränkungen.

Im Berichtszeitraum gab es keine Verfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- oder Monopolbildung.



## UNSERE ZIELE

Zielerreichung 2020		Zeitraum	Status
Strategie und Management	Aufbau einer systematischen Erhebung der nachhaltigkeitsrelevanten Daten und Ausarbeitung eines Regelwerks zum Kennzahlenreporting	bis 2020	●
	Erarbeitung eines Konzepts zur Unterstützung der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen	bis 2020	●
Compliance	Aufbau einer Compliance Organisation	bis 2022	●
	Implementierung eines Datenschutzmanagementsystems	bis 2022	●
Ziele ab 2021			
Strategie und Management	Umsetzung des erarbeiteten Konzepts zur Unterstützung der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen	bis 2024	●
	Sensibilisierung von und Kommunikation mit Mitarbeitenden zu Nachhaltigkeit	ab 2022	●
	Unterzeichnung der "Responsible Care Global Charter"	bis 2023	●
Compliance	Weiterentwicklung der Compliance Organisation	bis 2024	●

- neues Ziel
- Ziel erfüllt
- Ziel in Umsetzung / Ziel teilweise erfüllt bzw. Zielhorizont nach 2020
- Ziel nicht erfüllt



# PRODUKTVERANT- WORTUNG

„DIE SICHERE HANDHABUNG  
UNSERER PIGMENTE UND  
PIGMENTPRÄPARATIONEN  
STEHT FÜR UNS IMMER AN  
ERSTER STELLE.“

*Von Forschung und Entwicklung über Rohstoffeinkauf, Herstellung, Lagerung, Transport und Weiterverarbeitung bis hin zu Verkauf und Entsorgung: Produktverantwortung bei Heubach umfasst den unbedenklichen und sicheren Umgang mit chemischen Stoffen und Produkten entlang des gesamten Produktlebenszyklus.*

## Unsere wesentlichen Themen:

- Produktsicherheit
- Nachhaltige Produkte

03

## PRODUKTSICHERHEIT

Die sichere Handhabung unserer Pigmente und Pigmentpräparationen steht für uns stets an erster Stelle. Dazu halten wir alle nationalen und internationalen Regelungen, Gesetze und Vorschriften ein und gehen teilweise sogar darüber hinaus. Im europäischen Chemikalienrecht unterliegen wir insbesondere der Chemikalienverordnung REACH sowie der CLP-Verordnung, die das Globally Harmonized System (GHS) in die europäische Gesetzgebung umsetzt. Darüber hinaus unterliegen wir in den USA dem Frank R. Lautenberg Chemical Safety for the 21<sup>st</sup> Century Act (früher TSCA) und dem Hazard Communication Standard (HazCom) sowie den Measures for the Environmental Management of New Chemical Substances (Order No. 7) des Ministry of Environmental (MEP) in China.

### REACH

Für die Chemikaliensicherheit trat im Jahr 2007 die EU-Chemikalienverordnung zur Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe (REACH) in Kraft. Diese Verordnung verpflichtet herstellende, importierende und anwendende Betriebe dazu, die Verantwortung für ihre Chemikalien zu übernehmen, indem sie deren sichere Verwendung gewährleisten. Fristgerecht hat Heubach alle Stoffe, die in Mengen ab einer Tonne produziert oder importiert werden, bei der Europäischen Chemikalienagentur (ECHA) registriert. Im Berichtszeitraum lag der Schwerpunkt unserer REACH-Aktivitäten auf Dossier-Bewertungen/Aktualisierungen bereits registrierter Stoffe.

Darüber hinaus ist Heubach Deutschland dem Projekt Cefic REACH Action Plan beigetreten, das sich die Verbesserung der REACH-Registrierungsdossiers zur Aufgabe gemacht hat. In diesem Projekt arbeiten die Unternehmen proaktiv an der Vervollständigung bzw. Datenoptimierung der zugehörigen REACH-Registrierungsdossiers, bevor es zu einer Draft Decision (Beschlussentwurf) seitens der Europäischen Chemikalienagentur ECHA kommt.

### Globally Harmonized System (GHS)/ CLP-Verordnung

Parallel zu REACH setzte Heubach die Anforderungen der 2009 in Kraft getretenen CLP-Verordnung ((EG) Nr. 1272/2008) um, welche das Globally Harmonized System (GHS) der Vereinten Nationen ins europäische Regelwerk überführt. Ziel des GHS ist eine weltweit größtmögliche Vereinheitlichung der Chemikalienkennzeichnung.

Für die CLP-Verordnung haben wir mehr als 1.800 Produkte überprüft, neu eingestuft und – falls erforderlich – neu gekennzeichnet.

Die Verantwortung dafür, alle Chemikalienkontrollregelungen einzuhalten, liegt bei der entsprechenden Bereichsleitung. Diese berichtet direkt an die Heubach-Geschäftsführung. Die Umsetzung erfolgt durch ein Team von Mitarbeitenden und verschiedenen Consultants. Diese arbeiten darüber hinaus an der digitalen Optimierung von Prozessen: Neue Software wird getestet oder innovative Datenbanken eingesetzt, um Arbeitsschritte zu vereinfachen. Außerdem nehmen die Mitarbeitenden in ihren Fachbereichen an regelmäßigen Schulungen teil, um das Wissen rund um die Produktsicherheit aktuell zu halten.

Entscheidend für den verantwortungsvollen Umgang mit Pigmenten und Pigmentpräparationen ist nicht nur deren sichere Handhabung unsererseits, sondern auch die Bereitstellung umfangreicher Informationen für die Weiterverarbeitung durch die Unternehmen, die wir beliefern.

Heubach erstellt Sicherheitsdatenblätter (MSDS) gemäß Art. 31 REACH-Verordnung für all seine dort eingestufteten Produkte. Um gefährliche Produkteigenschaften deutlich zu machen, sind die jeweiligen Gefahrenklassen und H-Sätze (Gefahrenhinweise) nicht nur auf dem beigefügten Sicherheitsdatenblatt, sondern auch auf dem Produktetikett zu finden. Sofern die Erstellung eines MSDS für Produkte nicht verpflichtend ist, verfasst Heubach analog dazu Product Information Sheets (PIS).

Beide Dokumente stellen zahlreiche Informationen für die korrekte Anwendung bereit. Dazu zählen beispielsweise die Produktverwendungen, physikalische und chemische Eigenschaften, Informationen zu Stabilität und Reaktivität, toxikologische Angaben, Erste-Hilfe-Maßnahmen, Vorgehen bei Brandbekämpfung und unbeabsichtigter Freisetzung, Informationen zum Gesundheits- und Umweltschutz sowie Hinweise zu Transport, Handhabung, Lagerung und Entsorgung. Wenn das Produkt bzw. die darin enthaltenen Substanzen bestimmten Rechtsvorschriften unterliegen, sind diese ebenfalls aufgeführt.

MSDS und PIS versenden wir automatisch mit der ersten Lieferung eines neuen Produkts, bei relevanten Änderungen von Angaben und auf Anfrage. Insgesamt geben wir jährlich mehr als 1.800 Sicherheitsdatenblätter in bis zu 27 Sprachen heraus.

Um die kundenseitige Produktentwicklung zu unterstützen, stellt Heubach zudem Technische Datenblätter (TDB) mit sämtlichen anwendungstechnischen Informationen zur Verfügung – beispielsweise Licht- und Wetterechtheit, Hitze- und Chemikalienbeständigkeit, Dichte oder pH-Wert. Diese stehen auf unserer Website zum Download bereit oder werden auf Anfrage zugesandt.

Darüber hinaus geben wir auf Wunsch mit unseren Regulatory Affair Sheets (RAS) zu zahlreichen Produkten alle uns bekannten regulatorischen Informationen weiter. Damit unterstützen wir Unternehmen, die unsere Produkte anwenden, nachgeschaltete gesetzliche Regelungen einzuhalten, wenn sie unserer Pigmente beispielsweise in Spielzeugen oder als Lebensmittelkontaktmaterialien verwenden.

## NACHHALTIGE PRODUKTE

Viele unserer Produkte leisten einen wichtigen Beitrag zur Ressourcenschonung, weil sie die Lebensdauer von Materialien oder Außenbauten deutlich verlängern. Brücken oder Offshore-Windkraftanlagen müssen seltener ausgetauscht oder repariert werden, wenn sie mit hochwirksamen Korrosionsschutzpigmenten geschützt sind; Lacke und Beschichtungen halten länger, wenn sie stabile und hochwertige Pigmente enthalten. Unsere anorganischen Pigmente der Produktreihe HEUCODUR® gehören beispielsweise zu den stabilsten Pigmenten hinsichtlich Lichtechtheit sowie Hitze- und Witterungsbeständigkeit.

Darüber hinaus spielen ökologische Kriterien bei der Weiterentwicklung und Neukonzeption von Produkten eine wachsende Rolle. Dies wird über den Endverbraucher an unsere Kunden und dann an uns weitergegeben – zusätzlich zu den ohnehin bestehenden gesetzlichen Regulierungen. In vielen Produktlinien erzielten wir bereits signifikante Erfolge. Zur Verdeutlichung nennen wir nachfolgend einige Beispiele:

### Korrosionsschutzpigmente

Korrosionsschutzpigmente finden sich in speziellen Beschichtungssystemen, die Stahl wirkungsvoll vor Rost schützen und so die Lebensdauer erheblich verlängern, beispielsweise von Brücken. Die von Heubach entwickelten Orthophosphate, Polyphosphate, organischen Inhibitoren, Wide Spectrum Anticorrosives und zinkfreien Korrosionsschutzprodukte setzen heute die Standards für sichere, moderne Schutzbeschichtungen. Im Jahr 2020 erweiterten wir unser Portfolio um ein neues umweltfreundliches Produkt: einen flüssigen und nitritfreien Flugrostinhibitor. Dieser stellt eine umweltschonende Alternative zu den noch weit verbreiteten nitrihaltigen Flugrostinhibitoren dar, die in amin-härtenden Systemen giftige Nitrosamine bilden können

### Zinkfreie Pigmente

Zink ist in der Vergangenheit zunehmend in die Kritik geraten, da es ein für Wasserorganismen schädliches Metall ist. Wir entwickeln und produzieren bereits seit Jahrzehnten ökologische, zinkfreie Alternativen. Entstanden ist ein umfassendes Produktportfolio zinkfreier Ortho- und Polyphosphate die – modifiziert mit unbedenklichen, alternativen Metallen wie Kalzium oder Magnesium – einen ausgezeichneten Schutz in unterschiedlichsten Anwendungen bieten.

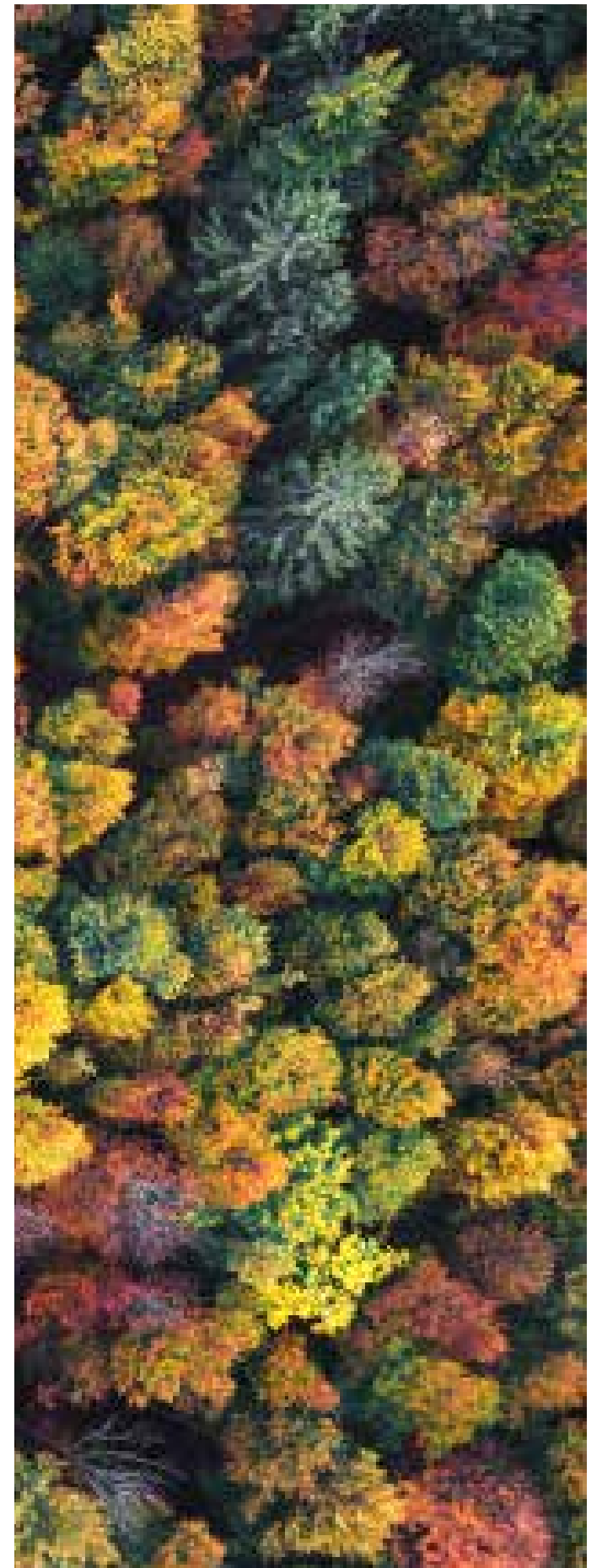
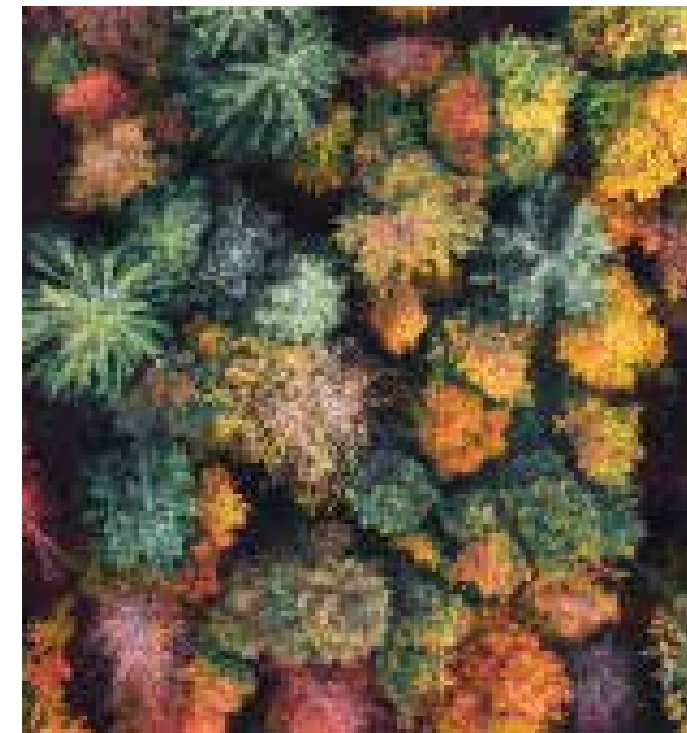
## Wasserbasierte Pigmentpräparationen

Die Marktentwicklung hin zu umweltfreundlichen wässrigen Farben und Lacken haben wir bei Heubach aktiv mitgestaltet. Seit über 30 Jahren entwickeln und produzieren wir wässrige Pigmentpräparationen für unterschiedliche Anwendungen. Ihr Marktanteil und ihre –bedeutung wachsen seit Jahren kontinuierlich. Diese modernen wasserbasierenden Produkte enthalten keine Lösungsmittel und sind somit besonders umweltschonend.

### Bleichromatersatz

Der weltweite Einsatz von Chromgelb- oder Molybdatrot-Pigmenten ist wegen ihrer Toxizität deutlich gesunken. Vollständig ersetzt sind diese Pigmente aufgrund ihres guten Preis-Leistungs-Verhältnisses jedoch nicht; bislang konnte ihr Einsatz nur in der Europäischen Union (EU) durch die REACH-Verordnung deutlich begrenzt, aber nicht eliminiert werden.

Als Alternative zu diesen toxischen bleihaltigen Pigmenten bieten wir eine Produktlinie hochleistungsfähiger Hybridpigmente. Diese hochwertigen Gelb-, Orange- und Rot-Pigmente liefern exzellente koloristische Eigenschaften wie hohe Farbstärke, Deckvermögen und Beständigkeit. Dank ihrer leichten Einarbeitung und hohen Stabilität in allen gängigen Beschichtungssystemen sind diese Pigmente geeignet für hochwertige Anwendungen. Darüber hinaus bietet Heubach verschiedene maßgeschneiderte Pigmentpräparationen als direkten Eins-zu-eins-Austausch für Chromgelb- und Molybdatrot-Pigmente an.



FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG

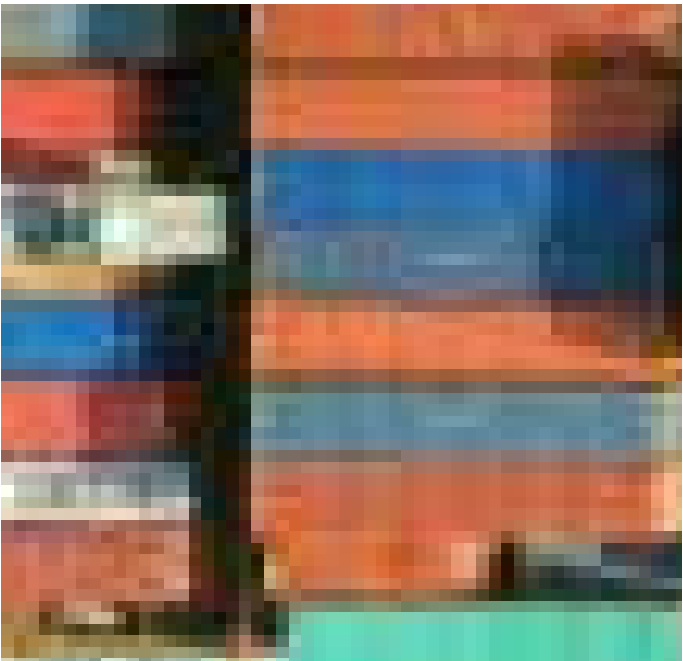
Der Bereich Forschung und Entwicklung (FuE) arbeitet eng mit dem Produktmanagement und der Produktsicherheit zusammen, um unsere Produkte kontinuierlich zu verbessern und nachhaltiger zu gestalten.

So erhält die FuE beispielsweise regelmäßig Informationen über Statusänderungen von Chemikalien, insbesondere wenn deren Einsatz verboten, beschränkt, kontrovers diskutiert oder aus anderen Gründen kundenseitig unerwünscht ist. All diese Informationen fließen in unsere Produktentwicklungen ein.

Bei der Produkt(weiter)entwicklung prüfen wir darüber hinaus regelmäßig den Einsatz von Rohstoffen aus Recyclingprozessen oder die Substitution von wasserlöslichen und (umwelt-/aqua-/human-)toxikologisch wirkenden Komponenten. Ebenfalls berücksichtigen wir bei der Auswahl der Rohstoffe mögliche Schadstoffeinträge, die während des Produktionsprozesses auftreten könnten.

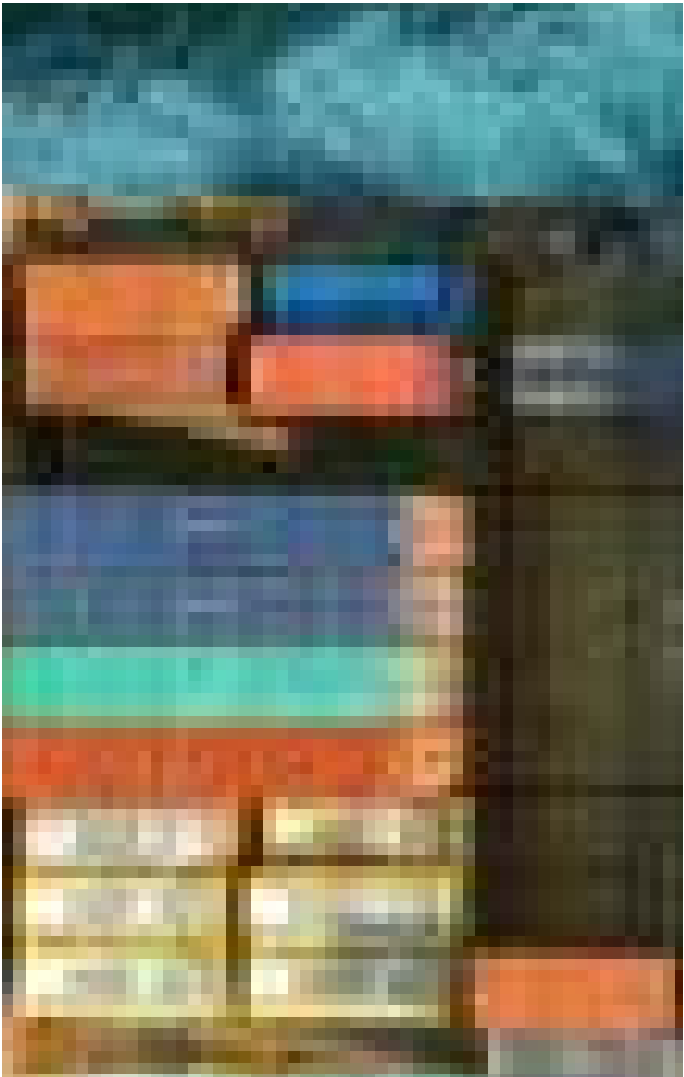
Auch der Energie- und Wasserbedarf sowie die Abfall-/Abwasservermeidung spielen in den verfahrenstechnischen Projekten eine zentrale Rolle. Ziel ist es, beispielsweise Produktionsschritte entsprechend vorgegebener Parameter zu optimieren oder aufwendige Prozessschritte zu vermeiden.

Die Aufwendungen für Forschung und Entwicklung betrugen im Jahr 2020 rund 4,2 Mio. €. Der Anteil der FuE-Aufwendungen am Umsatz lag 2020 bei 3,4 % und somit auf dem Vorjahresniveau (2019: 3,4 %).



Im Berichtszeitraum haben wir eine Do-Not-Use-Liste für den internen Gebrauch erstellt und die Lasten- und Pflichtenhefte um umwelt- und nachhaltigkeitsrelevante Punkte erweitert.

Für eine innovative und umfassende Entwicklung von Pigmentinnovationen kooperieren wir mit Universitäten, Forschungsinstituten und anderen Unternehmen. Beispielsweise arbeiten wir seit Langem in eng vernetzter Kooperation mit der Technischen Universität Clausthal zusammen. Gemeinsam betreiben wir ein hochleistungsfähiges Röntgenbeugungsgerät. Diese Analysemethode dient der Bestimmung von Kristallstrukturen und sogenannten Nebenphasen, die im Produktionsprozess entstehen können. Durch das gemeinsame Know-how sind wir in der Lage, auch Anforderungen niedrigster Nachweisgrenzen zu erfüllen. Mit dem Röntgenbeugungsgerät steht uns ein Werkzeug zur Verfügung, um einerseits in der Forschung und Entwicklung Prozesse zu optimieren und andererseits Nachweise über die Freiheit von Nebenprodukten zu führen.



Zielerreichung 2020		Zeitraum	Status
Produktverantwortung	Erarbeitung eines Konzepts zur Analyse und Bewertung der wichtigsten Produkte/Produktlinien unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten	bis 2020	●
	Erstellen einer Do-not-use-Liste für die Produktentwicklung sowie Erweiterung der Lasten-/Pflichtenhefte um die Punkte Qualität/Energie/Umwelt/Nachhaltigkeit	bis 2019	●





# ÖKOLOGIE

„WIR ARBEITEN KONTINUIER-  
LICH AN PRODUKTIONS- UND  
VERFAHRENSTECHNISCHEN  
INNOVATIONEN, UM UNSEREN  
ENERGIEEINSATZ UND UNSERE  
EMISSIONEN ZU SENKEN.“

*Unsere Tätigkeit als produzierendes Unternehmen der chemischen Industrie hat Auswirkungen auf die Umwelt: Wir verbrauchen und nutzen wertvolle Ressourcen und beim Produktionsprozess entstehen Emissionen, Abwasser und Abfälle. Wir sind uns dieser Auswirkungen bewusst, setzen uns mit ihnen auseinander und versuchen sie kontinuierlich zu minimieren. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir Ressourcenschonung und Klimaschutz in unsere Unternehmenspolitik aufgenommen.*

## Unsere wesentlichen Themen:

- ▶ Energieeffizienz
- ▶ Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen
- ▶ Wasser- und Abwasser
- ▶ Abfall und Recycling

04

## KLIMASCHUTZ

Die Produktion von Farbpigmenten sowie Korrosionsschutzpigmenten ist teilweise energieintensiv. Die meiste Energie wird für die Trocknungs- und Kalzinationsprozesse aufgewendet, um anorganische Buntpigmente oder Korrosionsschutzpigmente herzustellen. Wir arbeiten daher fortlaufend an produktions- und verfahrenstechnischen Innovationen, um den Energieeinsatz und die Emissionen zu senken. Wie wichtig Klimaschutz für uns und unsere Anspruchsgruppen ist, spiegelt sich in der Wesentlichkeitsmatrix wider. Die Themen Energieeffizienz und Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen sind als „hoch wesentlich“ eingestuft.

Seit 2013 arbeiten wir am Standort Langelsheim mit einem Energiemanagementsystem nach DIN ISO 50001. In jährlichen Audits lassen wir unsere Fortschritte überprüfen und Verbesserungspotenzial ausloten. Projektfortschritte bespricht das Energieteam in seinen regelmäßigen Meetings. Dieses Team setzt sich zusammen aus Mitarbeitenden der Werktechnik, der Produktion, des Controllings, der Umweltbeauftragten sowie der Geschäftsleitung. Sie evaluieren und überprüfen die Möglichkeiten bzw. Maßnahmen zur bestmöglichen Energienutzung, um die Wirksamkeit des Energiemanagementsystems sicherzustellen. Heubach USA prüft im Laufe des nächsten Berichtszeitraums, die Einführung eines Energiemanagementsystems.

Gemäß unserer Energiestrategie, welche wir am Standort Langelsheim im Jahr 2020 erarbeitet haben, soll die Energieeffizienz in der Produktion durch technische Innovationen bis 2024 um 2 % verbessert werden. Die geplanten Maßnahmen sollen eine Energieeinsparung von ca. 250 MWh/a bringen. Die im Aufbau befindliche digitale Energieerfassung wird die Verbräuche zukünftig transparenter machen. So können wir zeitnah zusätzliche Einsparpotenziale identifizieren.

Außerdem optimieren wir Trocknungsprozesse, indem z. B. Isolierung und Luftführung bestehender Anlagen verbessert und Abwärmeströme für Prozess- oder Heizzwecke genutzt werden.

Im Berichtszeitraum tauschten wir bereits größtenteils die Beleuchtung in den Büro- und Produktionsgebäuden in Langelsheim und den USA aus und ersetzen sie durch energiesparende LED-Leuchten. Dieses Projekt wird 2021 und 2022 fortgesetzt. In den USA wurden zudem der Energieverbrauch im Lager gesenkt: Beispielsweise wurden gasbetriebene Gabelstapler auf Elektrobetrieb umgestellt und ungenutzte Verladetore dauerhaft verschlossen, um Heizenergieverluste zu minimieren.

Neben technischen Maßnahmen beeinflusst auch das Verhalten der Mitarbeitenden maßgeblich den Energieverbrauch. Um allen Beschäftigten die Relevanz des Themas näher zu bringen, wurde die Selbstverpflichtung zur Energieeffizienz offiziell in die Liste der Unternehmensziele aufgenommen. Für den Standort Langelsheim ist zudem eine Informationskampagne geplant, die energiesparende Verhaltensweisen fördern soll. Im zweiten Schritt prüfen wir, wie wir die Kampagne auf andere Standorte übertragen können.



Emissionen

Luftemissionen stammen bei Heubach größtenteils aus der Verbrennung von fossilen Energieträgern. Der direkte CO<sub>2</sub>-Ausstoß an den einzelnen Heubach-Standorten (Scope 1) setzt sich beispielsweise aus der Dampferzeugung sowie aus dem Betrieb der gasbefeuchten Kalzinationsaggregate, einigen Trocknungsaggregaten und Heizungsanlagen zusammen. Indirekte CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 2) entstehen bei Energieversorgungsunternehmen durch die Erzeugung des von Heubach zugekauften Stroms.

Die chemischen Prozesse, um Pigmente und Pigmentpräparationen zu produzieren, setzen keine Treibhausgase frei.

Andere Treibhausgase als Kohlendioxid werden nicht emittiert. Zwar ist Methan (CH<sub>4</sub>) Hauptbestandteil von Erdgas, allerdings wird dieses verbrannt und als CO<sub>2</sub> freigesetzt. Dabei wird von einer vollständigen Verbrennung ausgegangen.

Für die Berichterstattung der Treibhausgas-Emissionen berücksichtigen wir die Empfehlungen des Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol). Die indirekten Emissionen aus dem Zukauf von Strom weisen wir nach der standort- und der marktbasierten Methode aus.

Die absoluten CO<sub>2</sub>-Emissionen sind im Jahr 2020 um ca. 30 % im Vergleich zum Vorjahr gesunken. Die spezifischen Treibhausgasemissionen betrugen im Jahr 2020 0,76 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente und sind damit im Vergleich zum Vorjahr um 23 % zurückgegangen. Betrachtet man den Zeitraum 2017 bis 2020, auf den sich unsere Zielformulierung aus dem letzten Nachhaltigkeitsbericht bezieht, ist eine Reduzierung von knapp 17 % (2017: 0,91 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente je Tonne produzierter Verkaufsmenge) zu verzeichnen. Damit haben wir unser Ziel, die spezifischen CO<sub>2</sub>-Emissionen um mindestens 10 % zu senken, übererfüllt.

Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2) in t CO <sub>2</sub> -eq	2020	2019	2018	2017
<b>Gesamte Treibhausgasemissionen</b>	<b>14.281</b>	<b>20.315</b>	<b>19.956</b>	<b>21.069</b>
davon Scope 1: Direkte Emissionen	5.801	6.444	6.101	6.056
davon Scope 2: Indirekte Emissionen (marktbasiert)	8.480	13.872	13.855	15.013
davon Scope 2: Indirekte Emissionen (standortbasiert)	13.880	15.770	15.758	15.374
Spezifische Treibhausgasemissionen in t CO <sub>2</sub> -eq/ t				
<b>Spezifische Treibhausgasemissionen<sup>3</sup></b>	<b>0,76</b>	<b>0,99</b>	<b>0,89</b>	<b>0,91</b>
davon Scope 1	0,31	0,31	0,27	0,26
davon Scope 2 (marktbasiert)	0,45	0,67	0,62	0,65

<sup>3</sup> Die spezifischen Treibhausgasemissionen errechnen sich aus der Gesamtmenge an direkten (Scope 1) und nach der marktbasierten Methode berechneten indirekten Emissionen (Scope 2), dividiert durch die Gesamtproduktionsmenge. Handelsprodukte sind nicht berücksichtigt

Wir sind uns bewusst, dass zukünftig weitere Anstrengungen unternommen werden müssen, um unseren CO<sub>2</sub>-Ausstoß detaillierter zu beziffern und entsprechende Maßnahmen zur CO<sub>2</sub>-Reduzierung abzuleiten. Daher werden wir den Anteil an Ökostrom weiter erhöhen. Ein Rahmenvertrag zum Bezug von 100 % Ökostrom ab 2022 ist bereits unterzeichnet. Darüber hinaus haben wir uns zum Ziel gesetzt, im nächsten Berichtszeitraum eine genauere Analyse unseres Corporate Carbon Footprints durchzuführen.

Sonstige Luftemissionen

Zusätzlich zu den zuvor beschriebenen Treibhausgasemissionen fallen bei der Herstellung unserer Produkte weitere Luftemissionen an. Dazu gehören vorwiegend Stäube, Stickoxide (NO<sub>x</sub>), Schwefeloxide (SO<sub>x</sub>) und Kohlenstoffmonoxid (CO).

Die Summe der sonstigen absoluten Luftemissionen betrug im Jahr 2020 9.311 kg (2019: 9.800 kg). Am deutschen Standort in Langelshem nahmen wir einen Heißgasfilter an den Produktionsanlagen der anorganischen Buntpigmente in Betrieb und installierten Filterüberwachungen. Die Staubemissionswerte in der Prozessluft sanken daraufhin im Laufe des Berichtszeitraums um rund 47 %. Auf diese Weise erreichten wir auch unser Ziel, die spezifischen Staubemissionen bis 2020 um mehr als 5 % zu reduzieren.

Ebenso erfreulich ist, dass die SO<sub>2</sub>-Emissionen im Berichtszeitraum um mehr als die Hälfte (um 53 % im Vergleich zu 2017) gesunken sind. Dieser Rückgang hängt maßgeblich mit dem Einbau neuer Abluftreinigungstechnik zusammen.

Der Anstieg der Stickoxide (NO<sub>x</sub>) von 2017 bis 2020 ist auf den gestiegenen Erdgasverbrauch im Zuge der neu etablierten Produktion von Korrosionsschutzpigmenten am amerikanischen Standort zurückzuführen.

Neben den Schadstoffeinträgen in die Luft spielen am deutschen Standort Schallemissionen eine große Rolle. Da das dortige Werksgelände in einem Mischgebiet mit Wohnbebauung liegt, ist das Unternehmen zum Schutz der Nachbarschaft bestrebt, etwaige Lärmbelästigungen auf ein Minimum zu reduzieren.

Die zur Lärminderung etablierten Maßnahmen und Prozesse stellen sicher, dass die Immissionsrichtwerte von 45 dB(A) deutlich unterschritten werden. Die letzten Schallmessungen (Oktober 2017) am maßgeblichen Immissionsort (einem Wohngebäude in der angrenzenden Straße) ergaben beispielsweise einen Wert von 42,5 dB(A).



Sonstige Luftemissionen in kg	2020	2019	2018	2017
<b>Gesamte sonstige Luftemissionen</b>	<b>9.311</b>	<b>9.800</b>	<b>9.756</b>	<b>10.375</b>
davon NO <sub>x</sub>	7.355	7.241	6.876	6.933
davon SO <sub>x</sub>	618	1.207	1.305	1.315
davon POP	0	0	0	0
davon CO	482	624	455	526
davon Gesamtstaub	856	728	1.119	1.601
<b>Spezifische Staubemissionen in kg/ t<sup>4</sup></b>	<b>0,046</b>	<b>0,035</b>	<b>0,050</b>	<b>0,069</b>

<sup>4</sup> Bezogen auf produzierte Verkaufsmenge (Gesamtproduktion). Handelsprodukte sind nicht berücksichtigt.

WASSERMANAGEMENT UND BODENSCHUTZ

Für die Produktion von Pigmenten und Pigmentpräparationen ist Wasser von elementarer Bedeutung.

Auch wenn keiner der Heubach-Standorte in einem Wasserstressgebiet liegt, ist ein möglichst effizienter und ressourcenschonender Umgang mit dieser lebensnotwendigen Ressource ein fester Bestandteil unseres Nachhaltigkeitsengagements.

Wasserentnahme

Die Gesamtwasserentnahme der Heubach GER Gruppe betrug 2020 knapp 115.000 m³. Im Vorjahresvergleich verzeichneten wir eine Abnahme um 22,6 %. Dieser deutliche Rückgang ist größtenteils auf die Umstellung der Kühlungen und der Gaswäschen sowie den pandemiebedingten Produktionsrückgang am deutschen Standort zurückzuführen. Diese Faktoren hatten dort eine deutliche Senkung des Brauchwasseraufkommens um 28,6 % zur Folge.

Der Großteil des für die Produktion am deutschen Standort eingesetzten Wassers entfällt auf Brauchwasser (2020: 84,5 %), das aus werkseigenen Brunnen gewonnen wird. Den verbleibenden Wasserbedarf decken wir über Trinkwasser (2020: 14,9 %), das in Sanitär- und Laborbereichen sowie in geringem Maße zur Herstellung einzelner Produktlinien (z. B. für wässrige Pigmentpräparationen) verwendet wird. Das für diese Produktionen eingesetzte Wasser verbleibt zu einem nennenswerten Anteil im Produkt (bis zum Endverbraucher) und kann aus Qualitätsgründen nicht durch Brauchwasser ersetzt werden. Die übrigen 0,6 % entfallen auf produktionsbedingt verunreinigtes und aufzubereitendes Niederschlagswasser, welches wasserrechtlich als „Benutzung“ betrachtet wird.

In den USA steht für die Produktion ausschließlich Trinkwasser zur Verfügung. Dieses ist für eine gesicherte Produktqualität bei den wässrigen Pigmentpräparationen wie bereits beschrieben unumgänglich, da ein Teil des Wassers im Produkt verbleibt.

Die Trinkwasserentnahme blieb auf Vorjahresniveau bzw. entwickelte sich analog zur Produktionsmenge leicht rückläufig.

Die spezifische Wasserentnahme senkten wir im Laufe des Berichtszeitraums unternehmensweit von 6,5 m³ pro Tonne produzierter Verkaufsmenge auf 6,1 m³. Dies entspricht einer Senkung von 6,5 %, womit wir unser Ziel, die spezifische Wasserentnahme um 5 % zu reduzieren, erreicht haben.

Wasserrückführung

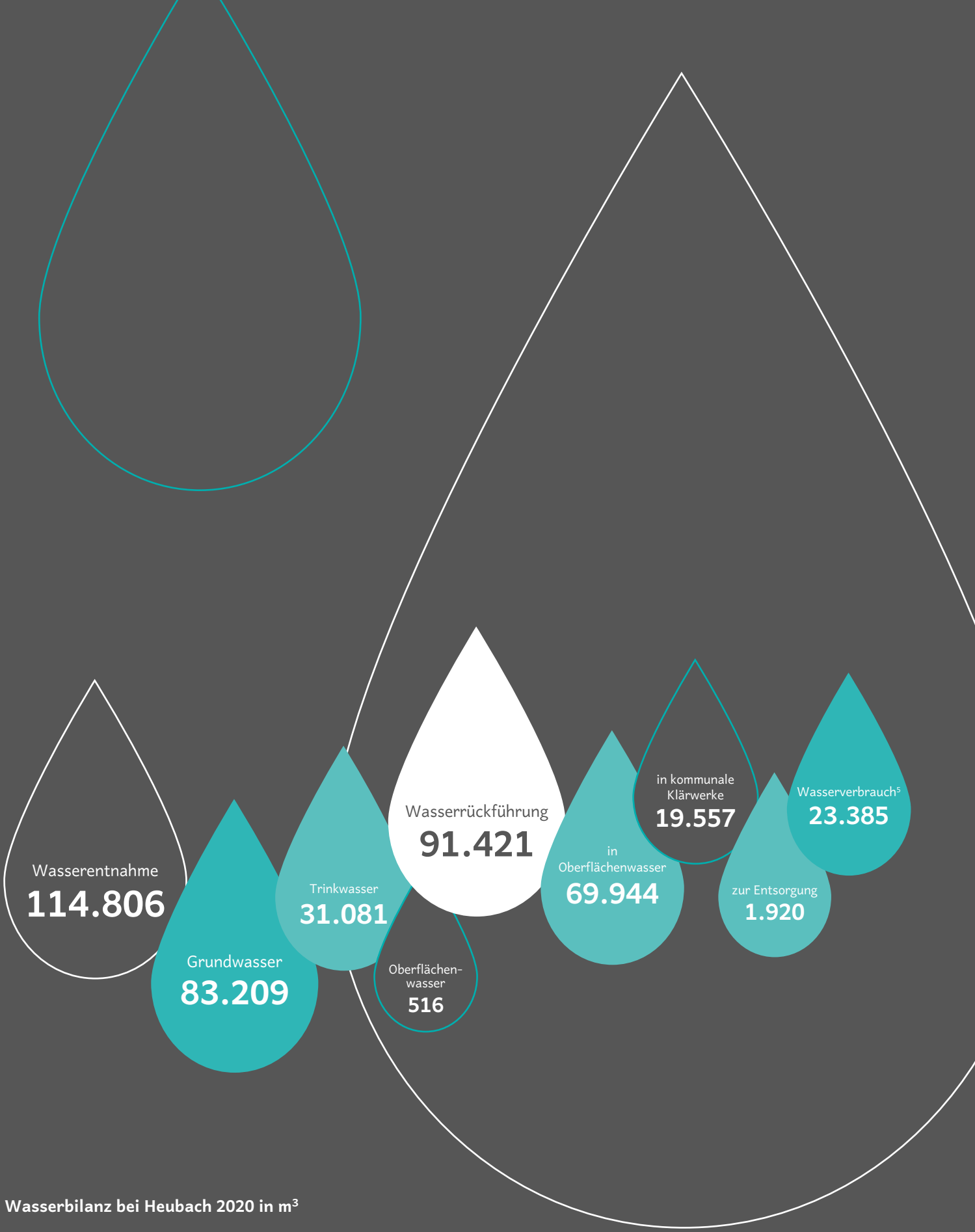
Die Abwässer aller Standorte unterliegen einer strengen Kontrolle, bevor sie in die verschiedenen Ablaufpfade eingeleitet werden.

Die im deutschen Werk in Langelsheim entstehenden Produktionsabwässer führen wir über Sammelbehälter unserer eigenen Abwasserbehandlungsanlage zu. Dort analysieren und bewerten wir zunächst die Inhaltsstoffe, bevor wir die Abwässer gemäß den gesetzlichen und genehmigungsrechtlichen Anforderungen zur Eliminierung von anorganischen Schadstoffen chemisch-physikalisch aufbereiten. Nach der durch uns durchgeführten Reinigung können wir rund 92 % der behandelten Abwässer direkt in Oberflächengewässer einleiten und damit dem natürlichen Wasserkreislauf wieder zuzuführen.

Abwässer, die nitrathaltig oder mit organischen Bestandteilen belastet sind, sammeln wir nach Abtrennung mineralischer Schadstoffe davon und voneinander getrennt, um sie als Indirekteinleitungen kommunalen Klärwerken zuzuführen. Dort werden Stickstoff- und Nährstoffinhalte und damit verbundene potenzielle Gewässerrisiken biologisch zu über 90 % eliminiert, bevor auch diese Wässer wieder in den natürlichen Wasserkreislauf gelangen. Ein kleiner Anteil organisch belasteten Abwassers (ca. 1.920 m³), vor allem aus der Fertigung von Nasspräparationen, führen wir einem externen Dienstleister als Abfall zu. Grund dafür ist ein unverhältnismäßig großer Aufwand bei einer wasserrechtskonformen Aufbereitung dieser Abwässer.

Unser US-amerikanischer Standort sammelt die Abwässer ebenfalls und arbeitet sie werkseitig auf, um Feststoffe, organische Bestandteile, Metalle und Verfärbungen mithilfe von chemischen und physikalischen Prozessen weitestgehend zu eliminieren. Anschließend gelangt das Abwasser unter Einhaltung festgelegter Grenzwerte in die kommunale Abwasserbehandlungsanlage.

Wasserentnahme nach Quellen in m³	2020	2019	2018	2017
Gesamtwasserentnahme	114.806	148.376	162.773	151.217
davon Grundwasser	83.209	116.515	128.617	120.514
davon Wasser von Dritten	31.081	31.742	33.664	30.272
davon Oberflächenwasser	516	119	492	431
davon kommunales Trinkwasser	31.081	31.742	33.664	30.272
davon anderes Wasser	83.725	116.634	129.109	120.945
spezifische Wasserentnahme (in m³/t)	6,1	7,2	7,3	6,5



<sup>5</sup> Berechnung des Wasserverbrauchs gemäß GRI-Angabe 303-5 (2018). Beruht im Wesentlichen auf Verlusten durch Verdunstung, Leckagen und Wassermengen, die als Rohstoffe im Produkt verbleiben.



Bodenschutz

Der deutsche Standort befindet sich, wie viele traditionsreiche Chemieunternehmen, in einem Gebiet mit historischen Verunreinigungen im Boden. Entstanden aus Bergbau- und Hüttenaktivitäten in der Vergangenheit, bewirken diese Altlasten regelmäßige Verunreinigungen des Grundwassers. Dieses dringt bei erhöhtem Pegel als Fremdwasser in die Regenwasserkanalisation ein und muss sporadisch, analog dem produktionsbedingt verunreinigten Oberflächenwasser, aufbereitet werden.

Indem die Heubach GmbH in den vergangenen Jahren Planungen und erste Maßnahmen begonnen hat, um die gesamte Kanalisation auf dem Werksgelände zu sanieren, konnte die altlastenbedingte Konzentration von Metallen im Oberflächenwasser sowie im Grundwasser-Abstrom im Laufe des Berichtszeitraums um ca. 40 % reduziert werden.

Zudem beteiligt sich Heubach an einem regionalen Projekt. Ziel davon ist es, die von Altlasten und Altlastverdachtsflächen der ehemaligen Bergbau- und Hüttenaktivitäten ausgehende Gewässerbelastung zu ermitteln und zu bewerten. Hierbei konnte unser Standort jüngst als relativ geringfügige Störungsquelle gutachterlich identifiziert werden. Ein im Rahmen von Genehmigungsverfahren erstellter Ausgangszustandsbericht wird in festgelegten Intervallen weiter überwacht und fortgeschrieben

ABFALL

Als Abfall gelten alle Stoffe und Materialien, die an unseren Standorten entstehen und die wir selbst nicht wiederverwerten können. Dazu gehören neben Produktionsabfällen auch Verpackungen, Papier oder Restmüll.

Ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen bedeutet für uns auch, die Abfallmenge kontinuierlich zu reduzieren und die Aufbereitungs- bzw. Recyclingquote zu erhöhen. So ergriff unser US-amerikanischer Standort in den letzten Jahren zahlreiche Recyclingmaßnahmen: Gebrauch von Kunststofffässern aus recyceltem Material, Recycling von Stahlfässern und Behältern, Wiederverwendung von Paletten. Darüber hinaus wird in den USA bei der Verpackung von Paletten für den Transport das Millimetermaß der Folien reduziert, um die Gesamtabfallmenge weiter zu reduzieren.

Dies fängt bei kleinen Maßnahmen an, wie z. B. der Sensibilisierung von Mitarbeitenden, umfasst aber auch Digitalisierungsprojekte, die unter anderem den Papierverbrauch reduzieren, oder die Umstellung auf Mehrweg-Getränkeflaschen. Durch die langjährigen Erfahrungen in der Produktion und die zahlreichen Erkenntnisse aus der Forschung und Entwicklung sind wir außerdem in der Lage, sehr ressourcenschonende Prozesse zu betreiben.

Wenn umsetzbar, werden eingesetzte (Roh)Stoffe innerhalb des Werkes aufbereitet und dem Wertstrom wieder zugeführt. Beispielsweise werden staubförmige Rohstoffe aus der Filterabreinigung abgesaugt, abgeschieden und automatisch anteilig in den Herstellungsprozess zurückgeführt. Sofern es technisch möglich ist, arbeiten wir nicht spezifikationskonformes Material wieder in der Produktion auf.

Abfälle, die nicht am Standort wiederverwertbar sind, unterscheiden wir nach ihren Stoffeigenschaften und sammeln sie getrennt. Sie werden in „gefährlich“ und „nicht gefährlich“ sowie nach den Kriterien „zur Verwertung“ und „zur Beseitigung“ zusammengefasst.

Schlämme und wässrige Abfälle, die bei der Produktion wässriger Pigmentpasten entstehen, stellen den größten Anteil der Abfallmenge dar und werden fachgerecht entsorgt. Papier- und Kunststoffabfälle, vor allem benutztes Verpackungsmaterial, machen ebenfalls einen Großteil der Abfallmenge aus. Sie werden mittels gängiger Verfahren durch Fachunternehmen recycelt oder, wenn dies nicht möglich ist, energetisch entsorgt.

Die Corona-Pandemie hat im Laufe des Jahres 2020 für eine vorübergehende Verringerung der Produktionsmenge gesorgt. Dies spiegelt sich auch in den Abfallzahlen wider: Die Gesamtabfallmenge ist im Jahr 2020 zurückgegangen. Hier spielt die Verringerung der gefährlichen Abfälle (vor allem der Abwasserschlämme) eine tragende Rolle. Die Menge der ungefährlichen Abfälle blieb dagegen unverändert. Dies ist auf eine Auftragssteigerung bei den dekorativen Farbpasten und der damit einhergehenden gestiegenen Entsorgung wässriger Schlämme zurückzuführen.

Die spezifische Abfallmenge<sup>6</sup> liegt allerdings weiterhin auf dem gleichen Niveau wie 2017. Unser Ziel, die spezifische Abfallmenge um 5 % zu senken, konnten wir damit leider nicht erreichen.

Das Abfallmanagement bei Heubach lenkt maßgeblich die Abfallbeauftragte. Ihr obliegt die Kontrolle, Schulung und Beratung der Unternehmensbereiche hinsichtlich des richtigen Umgangs und der Entsorgung von Abfällen. Darüber hinaus stellt sie die Einhaltung der geltenden Umweltgesetze und gesetzlichen Vorgaben sicher.

Ebenfalls involviert sind die abfallproduzierenden Bereiche sowie die Abteilung Infrastruktur (bei der Abfallannahme). Durch etablierte Sortier- und Entsorgungswege sowie regelmäßige Schulungen garantieren wir, dass alle Mitarbeitenden stets fachlich korrekt informiert sind.

Für die Zukunft planen wir, die Abwasserpressen zu überprüfen, um den Wasseranteil des Filterpressenabwurfs reduzieren zu können. Um auch den Restmüll, der in den Büros und Aufenthaltsräumen entsteht, schärfer zu trennen, etablieren wir außerdem im Jahr 2021 ein neues System und wollen die Mitarbeitenden entsprechend sensibilisieren.

Abfall nach Entsorgungsart in t	2020	2019	2018	2017
Gesamtvolumen	3.119	3.330	3.707	3.871
Spezifische Abfallmenge (in t/ t)	0,166	0,162	0,166	0,167
Gefährlicher Abfall	453	674	1.007	624
Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	10	2	8	2
davon Aufbereitung zur Wiederverwendung	5	0	0	0
davon Recycling	5	2	8	2
davon Sonstige Verfahren zur Rückgewinnung	0	0	0	0
Zur Entsorgung weitergeleitetet Abfall	444	672	999	622
davon Verbrennung (mit Energierückgewinnung)	1	3	0	0
davon Verbrennung (ohne Energierückgewinnung)	189	266	267	268
davon Deponierung	254	397	732	354
davon Sonstige Entsorgungsverfahren (Chemisch-physikalische Behandlung)	1	6	0	1
Ungefährlicher Abfall	2.666	2.657	2.701	3.246
Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	309	411	191	50
davon Aufbereitung zur Wiederverwendung	217	289	84	0
davon Recycling	92	122	107	50
davon Sonstige Verfahren zur Rückgewinnung	0	0	0	0
Zur Entsorgung weitergeleitetet Abfall	2.357	2.246	2.510	3.196
davon Verbrennung (mit Energierückgewinnung)	57	136	383	466
davon Verbrennung (ohne Energierückgewinnung)	44	145	168	158
davon Deponierung	315	319	279	359
davon Sonstige Entsorgungsverfahren (Chemisch-physikalische Behandlung)	1.942	1.646	1.680	2.213

<sup>6</sup>Bezogen auf produzierte Verkaufsmenge (Gesamtproduktion). Handelsprodukte sind nicht berücksichtigt.

SCHADENSEREIGNISSE

Trotz sorgfältiger Prävention und regelmäßiger Überprüfung der Sicherheitsmaßnahmen, lassen sich Schadensereignisse nicht vollständig verhindern. Heubach unterteilt Schadensereignisse in Störmeldungen (Vorkommnisse in der Produktion oder auf dem Betriebsgelände) und Transportereignisse, die sich bei der Beförderung der Produkte ereignen.

Störmeldungen

Für die Sicherheit der Produktionsanlagen ist die Geschäftsleitung des jeweiligen Heubach-Standorts verantwortlich. Die Sicherstellung der bestimmungsgemäßen Funktionsweise der Anlagen obliegt den Bereichsleitern Produktion und Werkstechnik sowie der Instandhaltungsabteilung. In Deutschland berät die Störfallbeauftragte die Geschäftsleitung außerdem zu gesetzlichen Forderungen und führt regelmäßig Betriebsbegehungen durch.

Der Sicherheitsbericht und der betriebliche Alarm- und Gefahrenabwehrplan (BAGAP) beschreiben am deutschen Standort in Langelshelm detailliert unsere Anlagen, mögliche Alarmfälle, die Organisation der Gefahrenabwehr sowie die Zusammenarbeit mit externen Einsatzkräften, Behörden und der Öffentlichkeit. So können wir die Sicherheit von Mitarbeitenden und Nachbarschaft zuverlässig gewährleisten. Weiterhin ist die Bearbeitung von Anlagenstörungen und Störfällen rund um die Uhr durch innerbetriebliche Stellen sichergestellt. Bei besonderen Schadensereignissen kommt zudem ein Krisenstab zusammen; dieser besteht aus Führungskräften und Betriebsbeauftragten. Zu den Aufgaben des Krisenstabs gehören:

- die Koordination von Einsätzen und die Kommunikation mit externen Gefahrenabwehrkräften und Behörden,
- die Auswertung der Ereignisse und Analyse der Ursachen,
- die Krisenkommunikation nach außen.

Über einen externen Dienstleister existiert zudem eine Notfall-Hotline für den Fall eines Chemikalienaustritts.

Seit 2017 erfolgt unternehmensweit eine systematische Erfassung und Auswertung aller Betriebsstörungen im Unternehmen. Diese umfasst alle Ereignisse, die vom Normalbetrieb abweichen und kann beispielsweise kleine technische Störungen, Stoffaustritte, Stromausfälle oder Brände beinhalten. Für eine bessere und transparentere Erfassung der Vorfälle legten wir 2019 eindeutige Kriterien zur Einstufung fest. Durch dieses detaillierte Meldesystem können wir Schwachstellen frühzeitig aufdecken, Verbesserungspotenziale identifizieren und passende Maßnahmen etablieren. Darüber hinaus können wir die Mitarbeitenden stärker für Betriebsstörungen sensibilisieren.

2019 war die Anzahl der Meldungen mit insgesamt 87 Ereignissen, davon 19 sicherheits- und umweltrelevant, besonders hoch. 2020 befand sich wieder auf dem Niveau der Vorjahre: Es wurden insgesamt 71 Störmeldungen erfasst. Hiervon waren neun Meldungen sicherheits- und umweltrelevante Ereignisse mit Stoffaustritt, die beispielsweise durch die Erneuerung von Filtern oder das Nachrüsten von Messgeräten künftig verhindert werden können.

Im Berichtszeitraum wurden in Deutschland und den USA zahlreiche Maßnahmen ergriffen. Dazu gehören beispielsweise allgemeine Instandhaltungen, der Ausbau der Brandmeldetechnik oder Dachsanierungen.

Transportereignisse

Die Berichterstattung von Transportereignissen unterteilen wir in Transportunfälle und Transportschäden. Als Unfall erfasst Heubach alle kritischen Ereignisse, die sich bei der von uns beauftragten Distribution unserer Pigmente und Pigmentpräparationen ereignen. Hierzu zählen alle Ereignisse, die mit Personen- oder Sachschäden sowie mit Umweltbeeinträchtigungen durch Chemikalienaustritte oder freigesetzte Stoffe einhergehen.

Transportereignisse in Anzahl	2020	2019	2018	2017
Lieferungen	18.245	18.998	19.688	21.084
Transportunfälle	0	0	0	0
Transportschäden	142	164	193	178
in %	0,78	0,86	0,98	0,84

Betrachtet man die Statistik zu Transportunfällen, stellen wir erfreulicherweise fest, dass es in den vergangenen Jahren bei durchschnittlich rund 20.000 Lieferungen pro Jahr zu keinerlei Unfällen im Zusammenhang mit durch uns beauftragten Transporten gekommen ist.

Die Anzahl der Transportschäden, kalkuliert auf die Anzahl der Lieferungen, ist im Vergleich zum Vorjahr um 0,08 Prozentpunkte minimal gesunken und liegt damit noch immer auf einem sehr niedrigen Niveau. Hierunter fallen sämtliche Ereignisse ohne Auswirkungen auf Menschen und Umwelt, insbesondere Verpackungsschäden.

Maßnahmen zur Sicherheit bei internen und externen Transporten umfassen insbesondere die unternehmensweite Anwendung strengster Sicherheitsbestimmungen, um Risiken für Mensch und Umwelt zu minimieren. Dabei handeln wir selbstverständlich in Übereinstimmung mit national und international geltenden Gesetzen. Zudem schulen wir alle Beschäftigten, die bei uns Gabelstapler fahren, regelmäßig zur Ladungssicherung sowie zum Umgang mit Gabelstaplern und führen allgemeine Sicherheitsunterweisungen durch.

LOGISTIK UND VERKEHR

Der Großteil des Transportes der Heubach Pigmente und Pigmentpräparationen erfolgt über den Straßenverkehr (76,1 %). Der Rest entfällt zu 23,4 % auf die Schifffahrt und zu 0,4 % auf den Luftverkehr. Eine Nutzung des Verkehrsträgers Bahn ist aufgrund von Sendungsstrukturen, fehlender Infrastruktur und zu geringer Flexibilität logistisch und betriebswirtschaftlich nur selten der effizientere Weg. Aus ökologischen Gründen versuchen wir dennoch weitestmöglich, Transporte von der Straße auf die Schiene zu verlagern. 0,2 % der Transporte wurden 2020 über die Bahn abgewickelt.

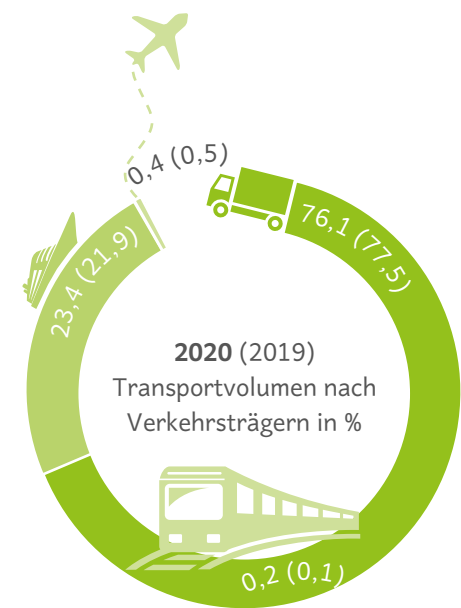
Um die ökologischen Auswirkungen durch den ein- und ausgehenden Transport so gering wie möglich zu halten, wollen wir zukünftig die Anzahl der abzufertigenden Fahrzeuge und Transporte senken.

Dazu optimieren wir bei den ausgehenden Transporten unseres deutschen Standorts die Nutzung des Laderaums: einerseits durch die Zusammenführung von Aufträgen für gleiche Empfänger, andererseits durch die Bündelung von Sendungen unterschiedlicher Empfänger.

Auf diese Weise ist es uns gelungen, die Zahl der Lieferungen im Jahr 2020 gegenüber 2019 um 2,1 % und im gleichen Zeitraum die Transporte um 8,1 % zu reduzieren. Ziel ist es, diesen Trend fortzusetzen, soweit es sich mit kundenseitigen Vorgaben vereinbaren lässt.

Eine weitere Stellschraube zur Minimierung der Transportwege ist die Verbesserung des Lagernetzwerks. Dazu hat Heubach Ltd. sein externes Lagernetzwerk im Jahr 2020 deutlich reduziert und zahlreiche Unternehmen direkt vom amerikanischen Standort in Fairless Hills aus bedient. Darüber hinaus arbeitet unser US-Werk an einem Regalprojekt, das die Lagerfläche direkt im Werk erhöhen wird. Auf diese Weise können dort zusätzliche Lieferungen entgegengenommen werden, was die Anzahl der Transfers zwischen Werk und Lager reduziert – und damit auch den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck.

Darüber hinaus setzen wir an allen Standorten möglichst Packmittel ein, die in ihrem Lebenszyklus wiederverwertbar sind. Hierzu zählen beispielsweise Papiersäcke, sogenannte Big Bags (flexible Schüttgutbehälter), Tauschpaletten (EURO), rekonditionierte IBC-Container sowie wiederbefüllbare Leihbehälter.



## UNSERE ZIELE

Zielerreichung 2020		Zeitraum	Status
Klimaschutz	Verbesserung der Energieeffizienz um 4 %	bis 2020 (Basis: 2015)	●
	Senkung der spezifischen CO <sub>2</sub> -Emissionen um 10 % *	bis 2020 (Basis: 2017)	●
	Reduzierung der spezifischen Staubemissionen um mehr als 5 %	bis 2020 (Basis: 2017)	●
Wasser	Reduzierung der spezifischen Wassergesamtentnahme um 5 %	bis 2020 (Basis: 2017)	●
Abfall	Senkung der spezifischen Abfallmenge um 5 %	bis 2020 (Basis: 2017)	●
Ziele ab 2021			
Klimaschutz	Verbesserung der Energieeffizienz um 4 %	bis 2024 (Basis: 2015)	●
	Senkung der spezifischen CO <sub>2</sub> -Emissionen um 25 %*	bis 2024 (Basis: 2017)	●
	Berechnung des Corporate Carbon Footprint	bis 2024	●
Wasser	Reduzierung der spezifischen Wassergesamtentnahme um 15 %	bis 2024 (Basis: 2017)	●
Abfall	Senkung der spezifischen Abfallmenge um 10 %	bis 2024 (Basis: 2017)	●
	Erarbeitung eines Konzepts zur Teilung des Restmülls in Fraktionen	bis 2022	●

- neues Ziel
- Ziel erfüllt
- Ziel in Umsetzung / Ziel teilweise erfüllt bzw. Zielhorizont nach 2020
- Ziel nicht erfüllt

\* Berechnet nach der marktbasierten Methode



# SOZIALES

## „MITARBEITENDE SIND DIE GRUNDLAGE FÜR ERFOLGREICHES WIRTSCHAFTEN“

*Engagierte, innovative und qualifizierte Menschen für das Unternehmen zu gewinnen, weiterzuentwickeln und langfristig zu binden – das ist für Heubach von hoher strategischer und wirtschaftlicher Bedeutung. Aus diesem Grund schaffen wir eine sichere und attraktive Arbeitsumgebung, unsere Führungs- und Unternehmenskultur gestalten wir dialogorientiert. Unseren Beschäftigten bieten wir individuelle Entwicklungschancen und Strukturen, um Beruf und Privatleben bestmöglich miteinander zu vereinbaren. Besonderen Wert legen wir auf Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit.*

**Unsere wesentlichen Themen:**

- ▶ Schaffung und Erhalt von Arbeitsplätzen
- ▶ Führungs- und Unternehmenskultur
- ▶ Personalpolitik
- ▶ Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- ▶ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
- ▶ Einhaltung der Menschenrechte

### BESCHÄFTIGUNG

Der Erhalt und die Schaffung von Arbeitsplätzen sind entscheidend für den langfristigen Bestand unseres Unternehmens. Die Menschen, die bei uns arbeiten, bilden das Fundament für erfolgreiches Wirtschaften. Diese ökonomische Sichtweise wird ergänzt durch die gesellschaftliche Perspektive. So sind die Arbeitsplätze, die wir bieten, auch für die jeweiligen Regionen, in denen unser Unternehmen tätig ist, bedeutsam: Schließlich festigen sie ihre Position als Wirtschaftsstandorte. Darüber hinaus haben unsere Mitarbeitenden ein persönliches Interesse an einer langfristigen, sicheren Beschäftigung.

An den jeweiligen Standorten nimmt Heubach die notwendigen Aufgaben zur Schaffung und zum Erhalt der Arbeitsplätze wahr. Alle Verantwortlichen arbeiten kontinuierlich an der Optimierung von Prozessen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Neben der Geschäftsführung sind insbesondere der Bereich Human Resources und die Fachbereichsleiter verantwortlich für die Gestaltung der Arbeitsplatzsituation. In Deutschland ist darüber hinaus der Betriebsrat ein wichtiger Partner.

Bei allen strategischen Entscheidungen berücksichtigt Heubach die geltenden Gesetze und Richtlinien. Dazu gehören insbesondere die nationalen Gesetze zum Arbeitsrecht sowie die für Heubach Deutschland geltenden Regelungen der Tarifverträge „Chemie West“.

Zum Jahresende 2020 beschäftigte die Heubach GER Gruppe weltweit 373<sup>7</sup> Menschen (2019: 397). Dazu zählen wir alle Mitarbeitenden mit unbefristeten oder befristeten Verträgen sowie Praktikumsplätze und Auszubildende. Der Personalabbau im Berichtszeitraum geht auf Restrukturierungen am deutschen Standort zurück. Gegenläufig wirkten der Aufbau und die Inbetriebnahme einer neuen Produktionslinie in den USA, im Zuge dessen rund zehn Arbeitsplätze geschaffen wurden.

Der überwiegende Anteil der Beschäftigten (93 %) ist über unbefristete Arbeitsverhältnisse angestellt. Befristete Arbeitsverträge erfolgen lediglich aus Sachgründen, wie Elternzeitvertretungen, bei Praktika, Ausbildungen oder zeitlich begrenzten Aufgaben.

Neu eingestellte Angestellte	2020	2019	2018	2017
<b>Neueinstellungen</b>	<b>26</b>	<b>41</b>	<b>58</b>	<b>27</b>
davon Männer	25	33	48	16
davon Frauen	1	8	10	11
davon unter 30 Jahre	7	11	17	9
davon 30-50 Jahre	14	24	26	13
davon über 50 Jahre	5	6	15	5
davon Deutschland	10	10	43	17
davon USA	15	30	15	9
davon China	1	1	0	1
<b>Rate der Neueinstellungen in %</b>	<b>7,0</b>	<b>10,3</b>	<b>14,2</b>	<b>6,9</b>

<sup>7</sup> Zahlen ohne Leiharbeitende; Stand jeweils zum 31.12 des Jahres.

Urlaubszeiten sowie konjunkturelle Abschwünge flexibel abzufedern, entlasten in Deutschland Leiharbeitskräfte die Stammebelegschaft. Dabei beauftragen wir ausschließlich Zeitarbeitsunternehmen, die eine gültige Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung vorweisen und die Mindeststandards einer sozial verträglichen Beschäftigung einhalten. Zur Sicherstellung einer angemessenen Entlohnung hält Heubach die Grundsätze des Equal Pay ein und zahlt Zuschläge gemäß des „Tarifvertrags über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in der Chemischen Industrie“.

Bei einer andauernden erfolgreichen Zusammenarbeit (maximal 18 Monate) prüft Heubach, ob die betroffene Leiharbeitskraft auf dem jeweiligen Arbeitsplatz oder an einer anderen Stelle im Unternehmen übernommen werden kann. Weltweit waren bei Heubach zum 31. Dezember 2020 vier Leiharbeitskräfte beschäftigt.

Angestellte nach Arbeitsvertrag, Geschlecht und Region	2020	2019	2018	2017
<b>Gesamtzahl der Angestellten</b>	<b>373</b>	<b>397</b>	<b>408</b>	<b>389</b>
<b>mit unbefristeten Verträgen</b>	<b>346</b>	<b>339</b>	<b>350</b>	<b>347</b>
davon Männer	247	240	244	242
davon Frauen	99	99	106	105
davon Deutschland	283	272	291	289
davon USA	63	67	59	58
davon China	0	0	0	0
<b>mit befristeten Verträgen</b>	<b>27</b>	<b>58</b>	<b>58</b>	<b>42</b>
davon Männer	15	35	41	27
davon Frauen	12	23	17	15
davon Deutschland	6	38	38	20
davon USA	0	0	0	0
davon China	21	20	20	22

Restrukturierungsmaßnahmen

Im Berichtszeitraum verkaufte Heubach die Produktlinie HEUCOBATCH™. Der Übergang des Geschäfts erfolgte zum 01.08.2019. Bei HEUCOBATCH™ handelt es sich um Mikrogranulate, die der Einfärbung von Hart-PVC dienen. Der Verkauf war ein Schritt, um sich auf die Kerngeschäftsbereiche – Buntpigmente, Korrosionsschutzpigmente und ausgewählte Pigmentpräparationen – zu fokussieren.

Darüber hinaus investierten wir im Berichtszeitraum am deutschen Standort in weitere Effizienzsteigerungen. Dazu gehörten beispielsweise Digitalisierungsprojekte in der Verwaltung, oder der Einsatz von Robotertechnologie in der Produktion.

Alle Maßnahmen dienen dazu, die Wettbewerbsfähigkeit und damit die Zukunft des Unternehmens zu sichern. In einigen Unternehmensbereichen waren dazu Restrukturierungen nötig.

Heubach ist dabei immer bestrebt, die Folgen für die Beschäftigten möglichst gering halten. So steht bei betrieblichen Veränderungen sozial verantwortliches Handeln an erster Stelle. Ist ein Stellenabbau notwendig, lotet Heubach zunächst sozial verträgliche und möglichst einvernehmliche Lösungen aus. Dazu zählen vorzeitige Renteneintritte oder freiwillige Aufhebungsverträge inklusive Abfindungszahlungen. Betriebsbedingte Kündigungen sind grundsätzlich das letzte Mittel der Wahl, lassen sich manchmal aber nicht vermeiden.

Leiharbeitskräfte nach Geschlecht und Region	2020	2019	2018	2017
<b>Gesamtzahl der Leiharbeitskräfte</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>49</b>
davon Männer	4	3	8	44
davon Frauen	0	0	3	5
davon Deutschland	3	2	10	46
davon USA	1	1	1	3
davon China	0	0	0	0

FÜHRUNGS- UND UNTERNEHMENSKULTUR

Wir sind überzeugt, dass unser wirtschaftlicher Erfolg maßgeblich davon abhängt, dass sich alle Mitarbeitenden als Teil eines Teams verstehen und wir so zusammen an einem Strang ziehen. Diese Erkenntnis ist sicherlich nicht neu. Welche Bedeutung aber eine gute Führungs- und Unternehmenskultur in Krisenzeiten hat, haben uns die vergangenen Monate gezeigt. Vor dem Hintergrund der weltweiten Pandemie, wirtschaftlichen Unsicherheiten und persönlichen Sorgen bekommt das Miteinander in einem Unternehmen eine neue Dimension.

Hinsichtlich der pandemiebedingten Einschränkungen war es 2020 eine Herausforderung, dieses Zusammengehörigkeitsgefühl sowie den offenen und kollegialen Kontakt untereinander herzustellen. Möglich war das durch den Ausbau der internen Kommunikation sowie regelmäßige Online-Meetings und -Aktionen. Transparenz für unsere Mitarbeitenden schufen wir durch einen regelmäßigen Newsletter, die Erläuterung von speziellen Projekten im Intranet, Updates zur Geschäftsentwicklung oder Gewinnspiele. Heubach USA stärkte die interne Kommunikation durch die Einführung regelmäßiger Town Hall Meetings und neuer Kommunikationsflächen auf dem Betriebsgelände.

Auch im nächsten Berichtszeitraum wollen wir die interne Kommunikation als einen Schwerpunkt unserer Personalarbeit ausbauen. Darüber hinaus planen wir, unsere Unternehmens- und Führungskultur weiterzuentwickeln. Unser Ziel ist es, unsere Firma als attraktive Arbeitgeberin mit motivierten, qualifizierten und verantwortungsbewussten Mitarbeitenden zu positionieren. Die Einhaltung unserer Führungsleitlinien verantwortet die Geschäftsführung, die eng mit der Personalabteilung, den Führungskräften und dem Betriebsrat zusammenarbeitet.

Führungsleitlinien

Im Jahr 2017 definierte Heubach sechs Führungsleitlinien, um Veränderungsprozesse im Unternehmen aktiv zu gestalten und um Werte und Handlungsmaßstäbe für das zukünftige Führungsverhalten zu prägen. Verschiedene Maßnahmen dazu wurden im Berichtszeitraum ergriffen.

Dazu gehörte beispielsweise die Kommunikation im gesamten Unternehmen durch Plakate. Auch Stellenbeschreibungen für Bereichs- und Abteilungsleiter definieren nun die Führungsaufgaben und beinhalten die Führungsleitlinien. Unser Managementsystem legt außerdem Prozesse, Pflichten, Verantwortlichkeiten und Ziele der Zusammenarbeit fest. Damit die Führungsleitlinien auch eingehalten werden, etablierten wir Feedback-Meetings auf Abteilungs-, Bereichs- und Geschäftsführungsebene. Darüber hinaus bieten wir Schulungen für Führungskräfte zu Kommunikation und Konfliktbewältigung an.

Der Geltungsbereich unseres Führungsleitbildes beschränkt sich derzeit auf die in Deutschland ansässigen Unternehmenseinheiten. Eine Übertragung auf die anderen Standorte ist unter Berücksichtigung der kulturellen Gegebenheiten geplant. Darüber hinaus ist es unser Ziel, die Führungsleitlinien fortlaufend mit Leben zu füllen und hinsichtlich Verbindlichkeit, Transparenz und Zielerreichung weiterzuentwickeln.



Gute Zusammenarbeit

Die Geschäftsführung in Deutschland arbeitet eng und vertrauensvoll mit dem Betriebsrat zusammen. Der Betriebsrat ist ein wichtiger Partner bei der Weiterentwicklung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der betrieblichen Altersvorsorge und dient als Interessenvertretung der Arbeitnehmenden. Der Betriebsrat nimmt Anregungen sowohl von Beschäftigten als auch von der Jugend- und Auszubildendenvertretung entgegen und diskutiert sie regelmäßig mit der Geschäftsführung. In Deutschland ist die Mitwirkung von Arbeitnehmenden gesetzlich, beispielsweise durch das Betriebsverfassungsgesetz, geregelt. Darüber hinaus nimmt sich die Personalabteilung den Belangen der Beschäftigten an.

An den Standorten, in denen keine Vertretungen für Arbeitnehmende vorgeschrieben oder vorhanden sind, ist die Mitwirkung am Unternehmensgeschehen durch lokale Vereinigungen geregelt.

In China sind beispielsweise alle Heubach-Beschäftigten auch Mitglieder einer „Worker Union“. Deren Aufgabengebiet beläuft sich – ganz im Gegensatz zu deutschen Interessenvertretungen – ausschließlich auf die Verbesserung der Zufriedenheit der Angestellten durch soziale Aktivitäten wie beispielsweise Krankenhausbesuche oder die Organisation des Neujahrsfestes.

Feedbackkultur

Um die hohe Attraktivität als Arbeitgeber zu erhalten, ist für Heubach aber nicht nur das indirekte Feedback durch Betriebsrat oder Vertrauensleute entscheidend, sondern auch das direkte Feedback der Beschäftigten.

Bei Heubach Ltd. in den USA findet daher einmal jährlich eine Befragung der Mitarbeitenden statt. Die Ergebnisse werden intern offen kommuniziert und fließen in konkrete Maßnahmen ein.

Am deutschen Standort führten wir zuletzt 2015 eine Befragung der Beschäftigten durch, um psychosoziale Faktoren am Arbeitsplatz zu erheben. Zu den daraufhin etablierten Maßnahmen zählten die Erarbeitung der Führungsleitlinien, die Durchführung von Führungsseminaren und die Umgestaltung von Laboren und Büroräumen.

Um zukünftig besser die Bedürfnisse der Beschäftigten zu kennen und möglichen Problemen frühzeitig begegnen zu können, wollen wir alle zwei Jahre eine interne Befragung durchführen. Die erste wird im Laufe des Jahres 2021 erfolgen.

Eine wesentliche Rolle zur Förderung einer Feedbackkultur spielt zudem der regelmäßige persönliche Austausch zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften. Daher führen alle Führungskräfte einmal jährlich ein Zielvereinbarungs- und Feedbackgespräch mit ihren direkten Mitarbeitenden. Hierbei werden unter anderem die persönliche Entwicklung sowie der Schulungsbedarf des Mitarbeitenden erörtert. Die Gespräche werden dokumentiert und von dem nächsthöheren Vorgesetzten abgezeichnet. Ebenso gibt es regelmäßig Feedbackgespräche zwischen Abteilungs- und Bereichsleitern.

Betriebliches Vorschlagswesen

Viele Mitarbeitende bei Heubach verfügen über jahrelange Erfahrung im Unternehmen und tief greifende Kenntnisse, die über ihren eigentlichen Arbeitsbereich hinausgehen. Außerdem sind sie häufig näher dran an den Herausforderungen im Betriebsablauf. Um dieses Know-how zu nutzen, haben wir ein betriebliches Vorschlagswesen eingeführt.

Ziel ist es, Kreativität, Zusammenarbeit und Kommunikation zu fördern und so die Unternehmensentwicklung zu stärken. Eingereichte Verbesserungsvorschläge bewerten wir nach ihrer Umsetzbarkeit und ihrem Nutzen und belohnen sie anhand eines Prämiensystems. In der Vergangenheit war es teilweise herausfordernd, die eingereichten Ideen und Vorschläge zeitnah umzusetzen und schnelle Erfolge zu erzielen. Daher haben wir uns für den Berichtszeitraum 2021 – 2022 vorgenommen, unser Ideenmanagement zu optimieren.

PERSONALPOLITIK

Kompetente, zufriedene und engagierte Mitarbeitende sind die Grundlage unseres Erfolgs. Angesichts des demografischen Wandels und des wachsenden Wettbewerbs um qualifizierte Arbeitnehmer gewinnt die Personalgewinnung sowie -bindung zunehmend an Bedeutung.

Die betriebliche Ausbildung und eine zielgerichtete Personalentwicklung über Weiterbildungsmaßnahmen, Talentmanagement, die Bindung unserer Leistungsträger sowie die systematische Nachfolgeplanung sind daher wichtige Bestandteile unserer Personalpolitik. Darüber hinaus bieten wir unseren Mitarbeitenden eine faire Vergütung und achten darauf, eine von Vielfalt und Chancengerechtigkeit geprägte Beschäftigtenstruktur zu fördern.

Aus- und Weiterbildung

Zur fachlichen, methodischen und sozialen Weiterqualifizierung unserer Mitarbeitenden stellt Heubach ein breites Schulungsangebot zur Verfügung, darunter Fachseminare, Sprachkurse, IT-Schulungen sowie Persönlichkeitstrainings.

In Zielvereinbarungs- und Feedbackgesprächen besprechen Mitarbeitende und Führungskräfte den Qualifizierungsbedarf oder Wünsche nach persönlicher Weiterentwicklung.

Durch den Vergleich der individuellen Kompetenzen mit den bestehenden bzw. verändernden Anforderungen der Tätigkeit können Lernfelder identifiziert, Personalentwicklungspläne vereinbart und konkrete Ziele definiert werden. Auf diese Weise richten wir uns ganz nach den Stärken, Ambitionen und Fähigkeiten unseres Personals und legen so das Fundament für eine langfristige, zukunftsfähige Berufslaufbahn in unserem Unternehmen.

Um den Qualifizierungsbedarf zu ermitteln, ziehen wir auch organisatorische Erfordernisse heran – neue Richtlinien, gesetzliche Vorgaben, Gefährdungsbeurteilungen oder Unterweisungen. Alle Beschäftigten sowie Leiharbeitskräfte durchlaufen die erforderlichen Compliance- und tätigkeitsspezifischen Schulungen, sei es durch Präsenzs Schulungen oder computergestütztes Lernen.

Im Jahr 2020 entfielen auf jede Person durchschnittlich 35,3 Stunden (2019: 76,5) für Aus- und Weiterbildung.

Aufgrund der COVID-19-Pandemie konnten zahlreiche Schulungen nicht wie geplant stattfinden. Viele wurden entweder auf ein digitales Format umgestellt oder müssen zeitnah als Präsenzs Schulung nachgeholt werden.

Aus- und Weiterbildung nach Angestelltenkategorie und Geschlecht	2020	2019
Durchschn. Stundenzahl	35,3	76,5
davon Frauen	31,5	88,4
davon Männer	36,8	71,1
davon oberes Management	43,5	48,0
davon unteres und mittleres Management	48,7	123,2
davon weitere Mitarbeitende	33,5	73,1

Im Jahr 2017 und 2018 hat keine Erhebung stattgefunden.

Ausbildung

Heubach möchte jungen Menschen mit einer anspruchsvollen Ausbildung den Einstieg in das Berufsleben erleichtern und damit die Chance auf eine gesicherte Zukunft bieten. Damit nehmen wir einerseits unsere gesellschaftliche Verantwortung wahr und dienen andererseits der Zukunftssicherung unseres Unternehmens.

Dazu bildet Heubach, vorwiegend in Deutschland, in vier naturwissenschaftlichen, technischen und kaufmännischen Berufen aus: von der Chemielaborantin über den Industriemechaniker und Fachlageristen bis hin zu Industriekaufleuten. Um von Anfang an eine langfristige und sichere Perspektive geben zu können, richtet Heubach seine Ausbildungsstrategie bedarfsgerecht aus. Damit stellen wir sicher, dass wir Auszubildende mit sehr guten Leistungen und einem erfolgreichen Abschluss grundsätzlich übernehmen können.

Studierenden bietet Heubach die Chance, über Praktika und studentische Werkstätigkeiten Erfahrungen zu sammeln oder bei uns Bachelor- oder Masterarbeiten zu schreiben.

Trotz der COVID-19-Pandemie starteten im Sommer 2020 drei neue Auszubildende ihre berufliche Laufbahn bei Heubach. Insgesamt beschäftigen wir sieben junge Menschen an unserem deutschen Standort. Die Ausbildungsquote<sup>8</sup> lag mit 2,4 % über dem Vorjahresniveau (1,9 %).

Durch die geltenden Corona-Verordnungen fand die berufliche Ausbildung unserer Industriekaufleute teilweise im Home-Office, unterstützt durch Online-Meetings, statt.

Auch die schulische Ausbildung musste zum Teil per Home-Schooling durchgeführt werden. Allen Auszubildenden stellte Heubach die dafür nötige Ausstattung zur Verfügung.



Ausbildung	2020	2019	2018	2017
<b>Anzahl der Auszubildenden</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
<b>kaufmännisch</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
davon weiblich	1	1	1	0
davon männlich	1	0	0	1
<b>technisch</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
davon weiblich	0	0	0	0
davon männlich	0	1	1	2
<b>naturwissenschaftlich</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>
davon weiblich	1	2	2	1
davon männlich	4	2	2	2
<b>Ausbildungsquote in %</b>	<b>2,4</b>	<b>1,9</b>	<b>1,8</b>	<b>1,9</b>

<sup>8</sup> Zahl der Auszubildenden im Vergleich zur Gesamtzahl der Beschäftigten in Deutschland.

Führungskräfteentwicklung und Talentmanagement

Neben der klassischen Aus- und Weiterbildung liegt ein weiterer Schwerpunkt unserer Personalentwicklung darin, Nachwuchsführungskräfte zu identifizieren und zu entwickeln.

Unser Talentpool richtet sich beispielsweise an Produktionsmitarbeitende, die zwar über Führungspotenzial verfügen, aber keine Führungserfahrung haben. Ausgewählte Teilnehmende lassen wir durch spezielle Trainings auf die zukünftige Übernahme einer Führungsaufgabe vorbereiten.

In den kaufmännischen, naturwissenschaftlichen und technischen Bereichen (z. B. Labore) fördern wir junge, talentierte Nachwuchskräfte individuell über externe und interne Schulungen. Auf diese Weise bieten wir neben der Rekrutierung außerhalb des Unternehmens auch Mitarbeitenden aus den eigenen Reihen sehr gute Karrierechancen.

Um vorhandene Führungskräfte systematisch und kontinuierlich zu entwickeln, bietet Heubach zudem maßgeschneiderte, externe Weiterbildungsangebote, Inhouse-Schulungen und Teamentwicklung an.

Vergütung und Sozialleistungen

Unser attraktives Gesamtangebot für unsere Mitarbeitenden umfasst neben individuellen Entwicklungschancen und einem angenehmen Arbeitsumfeld auch eine faire und marktgerechte Vergütung sowie Zusatzleistungen.

Als Unternehmen der chemischen Industrie entlohnt Heubach Deutschland einen Großteil seiner Beschäftigten (90,3 %) auf Basis der Tarifverträge „Chemie West“ – mit überdurchschnittlichen Leistungen in puncto Gehalt, Urlaub oder Zusatzzahlungen. Im Tarifvertrag sind unabhängige Kriterien zur Stellenbewertung sowie der entsprechenden Vergütung definiert. Unterschiede aufgrund des Geschlechts, der Religion, der Herkunft, des Alters, einer Behinderung oder der sexuellen Orientierung gibt es damit nicht. Resultierend aus dem Verhandlungsergebnis des jüngsten Tarifabschlusses der chemischen Industrie stellt Heubach ab dem Jahr 2020 jedem Tarifmitarbeitenden außerdem einen Zukunftsbetrag zur Verfügung. Dieser kann je nach individuellem Wunsch ausbezahlt, in die Altersvorsorge eingebracht oder in freie Tage umgewandelt werden. Darüber hinaus honoriert Heubach herausragende Einzelleistungen direkt und zeitnah mit variablen Bonuszahlungen.

Die rund 10 % der Beschäftigten, die nicht nach Tarif bezahlt werden, sind Führungskräfte, außertariflich angestellte Mitarbeitende und spezielle Berufsgruppen. Sie erhalten neben einem attraktiven Grundgehalt teilweise leistungsgerechte Einmalzahlungen, die auf Zielvereinbarungen basieren. Diese Ziele, die sich am jeweiligen Verantwortungsbereich orientieren, handeln die Beschäftigten jährlich gemeinsam mit ihren jeweiligen Vorgesetzten aus. Solche Vereinbarungen umfassen sowohl quantitative Ziele – wie die Steigerung von Absatz, Umsatz oder Gewinn – als auch qualitative Ziele, wie erfolgreiche Projektabschlüsse oder die Verbesserung der Kundenzufriedenheit. Zwar sind speziell auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Ziele bisher nicht in den Vereinbarungen enthalten, aber durch die ohnehin enge Verzahnung von Nachhaltigkeit und Unternehmensstrategie ist sichergestellt, dass sich indirekt positive Effekte einstellen.

Auch an den ausländischen Standorten garantiert Heubach eine faire und wettbewerbsfähige Vergütung. Um den Beschäftigten einen angemessenen Lebensstandard zu gewährleisten, richten sich diese immer mindestens nach den örtlichen Gesetzen und Standards oder übersteigen diese sogar. Alle Mitarbeitenden, die bei der Hangzhou Heubach Pigment Co. Ltd. in China beschäftigt sind, erhalten beispielsweise ein Grundgehalt, das deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt. Leistungsbezogenen Berufsgruppen zahlen wir außerdem eine erfolgsabhängige, variable Jahresvergütung. Durchschnittlich verdienen Mitarbeitende an unserem chinesischen Standort das Dreifache des gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohns.

An unserem US-amerikanischen Standort erhalten einzelne Berufsgruppen ebenfalls leistungsbezogene Einmalzahlungen. Zusätzlich gewähren wir auch an diesem Standort allen Mitarbeitenden Weihnachtsgeld sowie bezahlte Urlaubstage.



Neben einer attraktiven Entlohnung leistet Heubach auch seinen Beitrag für die Altersabsicherung der Mitarbeitenden. In Deutschland bringt das Unternehmen einen jährlichen Demografiebeitrag für das Modell der tariflichen Altersvorsorge ein. Der derzeitige Höchstanteil für Arbeitgeber beträgt rund 1.500 €. Darüber hinaus haben die Angestellten die Möglichkeit, ihre tarifliche Altersvorsorge durch eigene Beiträge oder die Einzahlung des Zukunftsbetrages aufzustocken. Auch unsere außertariflich Beschäftigten profitieren von Einmalzahlungen und Tarifförderungen zur Altersvorsorge.

In den USA bietet die Heubach Ltd. ein überdurchschnittliches Gesundheitsvorsorgeprogramm. Das Unternehmen übernimmt einen Teil der Krankenversicherungsbeiträge und beteiligt sich mit 80 % am Selbstbehalt der Krankenversicherten. Weiterhin können die Beschäftigten an einem FSA-Programm (Flexible Spending Account) teilnehmen: Dieses bietet kostenfreie Arbeitsunfähigkeits-, Unfall-, Lebens- und Zahnversicherungen. Zur Sicherung der Altersvorsorge haben die Beschäftigten außerdem die Möglichkeit, mit einem sogenannten 401(k)-Sparplan<sup>9</sup> einen Teil ihres Einkommens steuerfrei in ein Rentendepot einzuzahlen, an dem sich das Unternehmen beteiligt.

Beschäftigte in Deutschland, die ihre Arbeitszeit unmittelbar vor dem Renteneintritt reduzieren oder vorzeitig aus dem Berufsleben aussteigen möchten, können dies mittels eines Langzeitkontos tun. Um ein Wertguthaben aufzubauen, können Teile des kalenderjährlichen Tarifentgelts, Sonderzahlungen oder auch Zeitbestandteile wie Mehrarbeitsstunden oder Urlaubstage gespart werden.

Angestelltenfluktuation	2020	2019	2018	2017
<b>Angestelltenfluktuation</b>	<b>38</b>	<b>55</b>	<b>47</b>	<b>20</b>
davon Männer	28	45	36	15
davon Frauen	10	10	11	5
davon unter 30 Jahre	10	12	10	2
davon 30-50 Jahre	14	24	14	5
davon über 50 Jahre	14	19	23	13
davon Deutschland	20	32	30	16
davon USA	18	22	15	3
davon China	0	1	2	1
<b>Rate der Angestelltenfluktuation in %</b>	<b>10,2</b>	<b>13,9</b>	<b>11,5</b>	<b>5,1</b>

Eine lange durchschnittliche Betriebszugehörigkeit und eine geringe Fluktuation: Beides belegt eine außerordentlich hohe Identifikation unserer Beschäftigten mit ihrem Unternehmen. So sind knapp 61 % der gesamten Belegschaft seit mehr als zehn Jahren bei Heubach beschäftigt. 38 % unserer Beschäftigten tragen seit über 20 Jahren zum Unternehmenserfolg bei.

Solch langjährige Betriebszugehörigkeiten sehen wir aber nicht als selbstverständlich an. Deshalb honorieren wir lange Betriebszugehörigkeiten oder besondere Jubiläen regelmäßig mit Prämien, Sachgeschenken oder Sonderzahlungen. Im Jahr 2020 erhielten 23 Unternehmensangehörige eine solche Auszeichnung.

Die Zahl der Eigenkündigungen (Anteil der Kündigungen durch Arbeitnehmende) liegt im Jahr 2020 unternehmensweit bei 3,5 %. Besonders erfreulich ist, dass die Zahl der freiwilligen Austritte am größten Standort Deutschland mit 2,1 % im Jahr 2020 sehr niedrig war.

Die gesamte Fluktuationsrate schließt alle arbeitnehmer- und arbeitgeberseitigen Kündigungen sowie Renteneintritte ein. Sie lag 2020 bei 10,2 % und sank damit im Vergleich zum Vorjahr um knapp 4 Prozentpunkte.

Das Fundament für unternehmerischen Erfolg setzt sich aus den Fähigkeiten und dem motivierten Einsatz aller zusammen. Vielfalt unter den Mitarbeitenden ist für ein internationales Unternehmen wie Heubach ein Schlüsselfaktor, und zwar für eine erfolgreiche Zusammenarbeit, kreative Problemlösungen und ein hervorragendes Marktverständnis. Das Personalmanagement fördert daher eine vielfältige Beschäftigungsstruktur und bestärkt Mitarbeitende in ihrer Individualität.

Darüber hinaus sprechen wir uns klar für Chancengleichheit aus, sei es bei Anstellung, Beschäftigung, Beförderung oder individueller Entwicklung. Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, ethnischer Herkunft, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Identität oder anderer persönlicher Merkmale dulden wir nicht.

Diese wichtigen Grundsätze eines fairen und wertschätzenden Miteinanders haben wir in unserem unternehmensweiten Code of Conduct verbindlich verankert. Heubach Ltd. in den USA hat zusätzlich einen Ethik-Kodex eingeführt, um die Unternehmensprinzipien zu fördern. Darüber hinaus absolvieren die dortigen Beschäftigten regelmäßig Online-Schulungen zu den Themen Belästigung und Ethik.

Wer Kenntnis von Verstößen erlangt, ist dazu angehalten, diese bei Vorgesetzten, Fachabteilungen, dem Betriebsrat, der Personalabteilung oder unter den bekannten Kontaktdaten unserer Beschwerdestelle zu melden. Sie werden umgehend inhaltlich geprüft und bei Bedarf werden Maßnahmen eingeleitet, die mögliche Schäden abwenden oder begrenzen. Im Berichtszeitraum wurde ein Diskriminierungsvorfall gemeldet. Durch ein Gespräch der Geschäftsleitung und der Personalabteilung mit der Person, die den Verstoß begangen hat, konnte der Vorfall zeitnah geklärt werden. Es erfolgte eine Nachricht und eine Entschuldigung an die geschädigte Person.

Um die Mitarbeitenden für Diskriminierung zu sensibilisieren und Konflikten vorzubeugen, werden wir in der nächsten Berichtsperiode die Charta der Vielfalt unterzeichnen und das Thema verstärkt in die interne Kommunikation aufnehmen.

Wie in vielen anderen Unternehmen der chemischen Industrie arbeiten auch bei der Heubach GER Gruppe mehr Männer als Frauen. 2020 betrug der Frauenanteil in der gesamten Belegschaft 29,8 % (2019: 31,0 %). Um Mädchen und Jungen gleichermaßen für naturwissenschaftliche und technische Berufe wie der Chemielaborantin oder des Industriemechanikers zu interessieren, nimmt Heubach am jährlichen „Girls’ und Boys’ Day“ teil.

Der Frauenanteil in Führungspositionen betrug im Jahr 2020 gruppenweit 34 % (2019: 34,8 %). Für den deutschen Standort liegt der Anteil weiblicher Mitarbeitenden im gesamten Management mit 33,3 % rund 4,9 Prozentpunkte über dem bundesdeutschen Durchschnitt (2020: 28,4 %).<sup>10</sup>

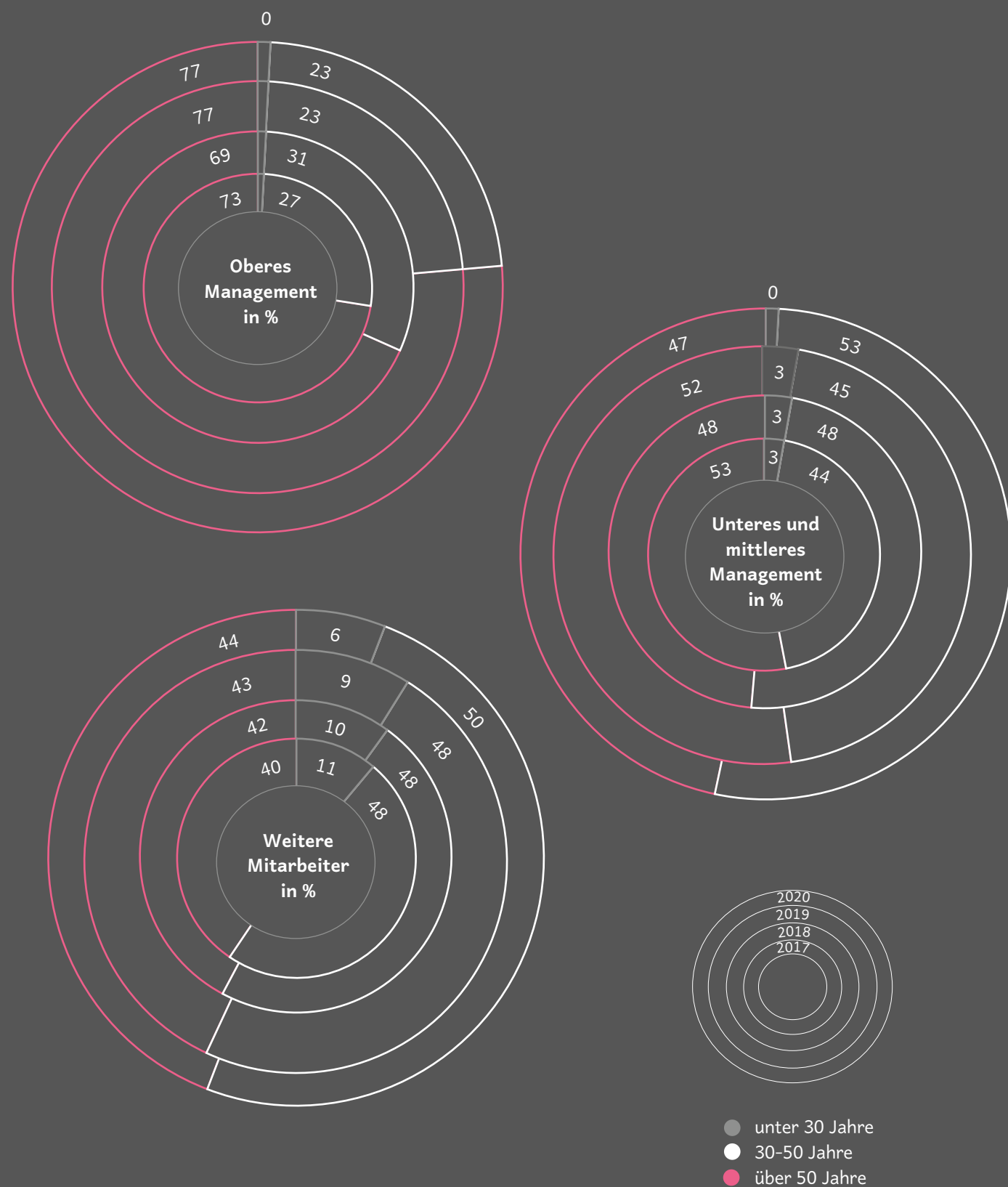
Die Gleichstellung von Frauen und Männern gilt auch für die Vergütung. So bildet der Tarifvertrag „Chemie West“ für den Großteil der deutschen Mitarbeitenden die Basis ihrer Entlohnung. Die Eingruppierung in die jeweiligen Entgeltgruppen erfolgt anhand der tatsächlichen Tätigkeiten der Arbeitnehmenden. Unterschiede zwischen den Gehältern beruhen im Wesentlichen auf der Dauer der Betriebszugehörigkeit oder dem Grad der Berufserfahrung.

An unseren ausländischen Standorten und bei Berufsgruppen, die nicht unter die Regelungen des Tarifvertrages fallen, sind die obersten Vergütungskriterien Qualifikation, Leistung und Verantwortung. Frauen und Männer auf den gleichen Positionen werden demnach auch gleich bezahlt.

Frauenanteil in Führungspositionen in %	2020	2019	2018	2017
<b>Oberes Management</b>				
davon Männer	69	69	69	80
davon Frauen	31	31	31	20
<b>Unteres und mittleres Management</b>				
davon Männer	65	64	55	59
davon Frauen	35	36	45	41
<b>Weitere Mitarbeiter</b>				
davon Männer	71	70	71	70
davon Frauen	29	30	29	30

<sup>10</sup> Ein vom Arbeitgeber mitfinanziertes Modell der privaten Altersvorsorge in den USA.

<sup>10</sup> Quelle: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1098311/umfrage/frauenanteil-in-fuehrungspositionen-in-der-eu/#professional>.



## Inklusion

Als sozial verantwortungsvolle Organisation wollen wir Mitarbeitende mit Behinderungen besonders schützen und fördern. In unserer Inklusionsvereinbarung haben wir daher zahlreiche Regelungen zur Eingliederung Schwerbehinderter getroffen.

In der Personalplanung achten wir beispielsweise darauf, bei Bewerbungen geeignete schwerbehinderte Menschen bei gleicher Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen. Darüber hinaus integrieren wir grundsätzlich Menschen mit Behinderungen auf Regelarbeitsplätzen, in den üblichen Arbeitsablauf und in bestehende Gruppen und Teams. Ihre Arbeitsplätze gestalten wir unter Berücksichtigung der Behinderung und ihrer Auswirkung auf die Beschäftigung. Hierbei achten wir vor allem auf den Einsatz moderner technischer Arbeitshilfen. Betriebsarzt und Arbeitssicherheitsfachkraft überprüfen gemeinsam mit der Schwerbehindertenvertretung in regelmäßigen Intervallen die Ausstattung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfeldes. Ist eine kürzere Arbeitszeit wegen Art oder Schwere der Behinderung notwendig, so ermöglicht Heubach die Wahl eines bevorzugten Teilzeitmodells.

Auch Unterstützung und Beratung bei rechtlichen Fragen oder bei der Wiedereingliederung am Arbeitsplatz nach längerer Abwesenheit lassen wir Mitarbeitenden mit Behinderung zukommen. Dies erfolgt durch die Schwerbehindertenvertretung, durch den Betriebsarzt, durch unseren Kooperationspartner pme Familienservice GmbH oder durch das Betriebliche Eingliederungsmanagement.

Der Anteil der bei Heubach in Deutschland beschäftigten Menschen mit Schwerbehinderung lag im Jahr 2020 bei 4,2 %. Da wir mit diesem Wert die gesetzlich geforderte Quote von 5 % nicht erreichten, waren geringe Ausgleichsabgaben zu zahlen.

## Demografie

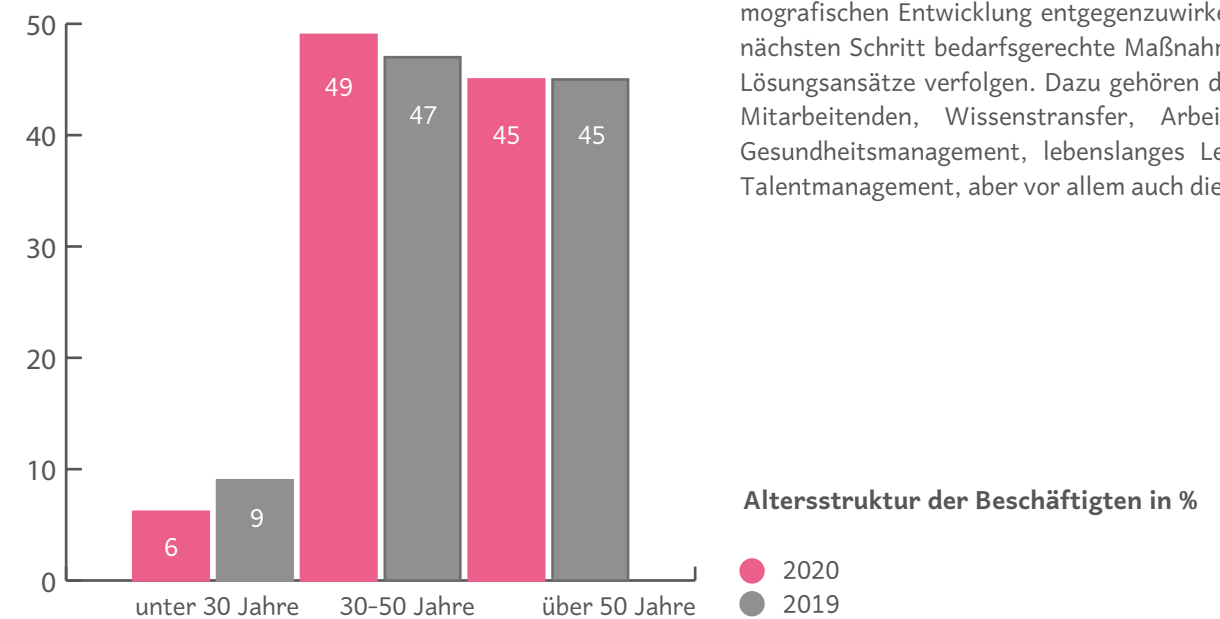
Auch die demografische Situation in unserem Unternehmen gehört für Heubach in die Kategorie Vielfalt.

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten der Heubach GER Gruppe lag zum Bilanzstichtag 2020 bei 44 Jahren. Die Belegschaft in China (durchschnittlich 36 Jahre) ist deutlich jünger als in Deutschland (48 Jahre) und in den USA (47 Jahre).

Uns ist bewusst, dass sich der demografische Wandel in den kommenden Jahren als Einflussgröße auf den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen und die Beschäftigungssituation von Arbeitnehmenden auswirkt. Auch bei Heubach rechnen wir damit, dass das Durchschnittsalter weiter ansteigt und Maßnahmen notwendig werden, um unseren Beschäftigten in allen Lebensphasen ein optimales Arbeitsumfeld zu schaffen. Um die Gesundheit der Menschen, die bei uns arbeiten, zu erhalten, richten wir ergonomische Arbeitsplätze in Produktion und Verwaltung ein oder veranstalten Gesundheitskurse und -tage. Um den internen Wissenstransfer langfristig sicherzustellen, lassen wir gezielte interne und externe Schulungen durchführen und rechtzeitig „Nachrücker“ für frei werdende Stellen entwickeln oder suchen.

Angeichts sinkender Bewerbungszahlen im Wettbewerb um qualifizierte Nachwuchsfachkräfte und -führungskräfte, allen voran im Ingenieurwesen und bei den chemischen Berufen, setzt Heubach Deutschland außerdem auf eine breit gestreute Akquise. Neben einer überregionalen Schaltung von Stellenanzeigen und der Beauftragung von Headhuntern bzw. Personalberatungen, pflegt Heubach intensiven Kontakt zu Universitäten und Technischen Hochschulen. Darüber hinaus erhalten Studierende die Gelegenheit, ihre Bachelor- oder Masterarbeit bei uns zu schreiben.

Erste Altersstrukturanalysen und -prognosen haben wir für einzelne Bereiche und Abteilungen erarbeitet. Um der demografischen Entwicklung entgegenzuwirken, werden wir im nächsten Schritt bedarfsgerechte Maßnahmen ergreifen und Lösungsansätze verfolgen. Dazu gehören die Ausbildung von Mitarbeitenden, Wissenstransfer, Arbeitsplatzgestaltung, Gesundheitsmanagement, lebenslanges Lernen, Recruiting, Talentmanagement, aber vor allem auch die Personalbindung.



## VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF

Ob Familienplanung oder Pflege von Angehörigen – die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist meist eine Herausforderung. Wir möchten unsere Beschäftigten in allen Lebenslagen unterstützen und setzen daher auf eine familienfreundliche, lebensphasenbewusste Personalpolitik.

Angestellten am Standort Deutschland stehen grundsätzlich verschiedene Teilzeitmodelle zur Verfügung. Je nach betrieblichen Erfordernissen ist eine Drei- oder Vier-Tage-Woche bzw. eine tägliche Arbeitszeitverkürzung möglich. Darüber hinaus gibt es eine betriebsinterne Gleitzeitregelung. Wer aus der Elternzeit zurückkehrt, kann flexibel mit dem bevorzugten Arbeitszeitmodell wieder ins Arbeitsleben einsteigen. Änderungswünsche können jederzeit besprochen und meist erfüllt werden. Auch längerfristige, teils unbezahlte Freistellungen für Sabbaticals, Fortbildungen oder die Pflege naher Angehöriger sind in Absprache mit den Vorgesetzten möglich.

Die Mehrheit unserer Mitarbeitenden (86,3 %) hat eine Vollzeitstelle inne. Das Angebot einer Teilzeitbeschäftigung nutzen vorrangig Frauen (78,4 %). 2020 waren 21,6 % der Männer in Teilzeit tätig.

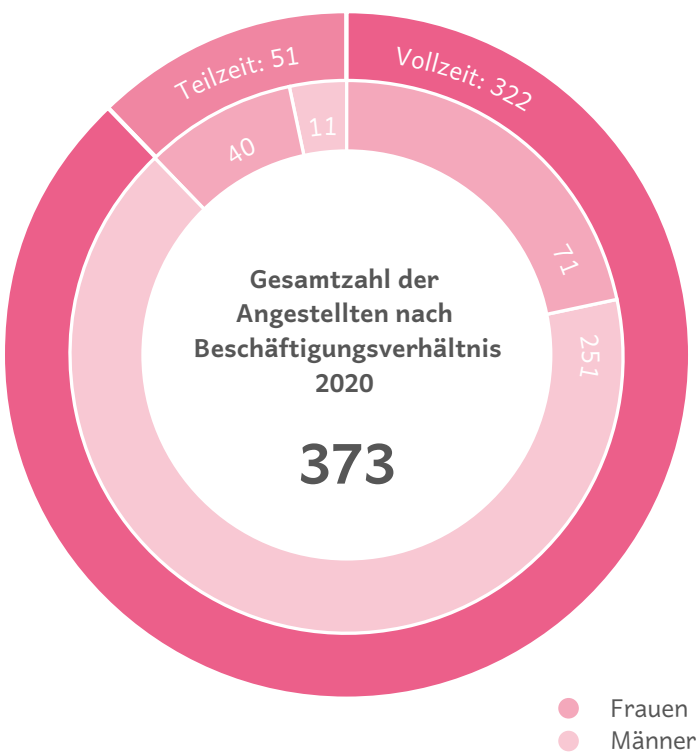
Gerade 2020 hat sich gezeigt, wie wichtig es als arbeitgebendes Unternehmen ist, einerseits flexibel zu reagieren und andererseits die Beschäftigten so zu unterstützen, dass sie berufliche und private Interessen bestmöglich vereinbaren können. Als Reaktion auf die COVID-19-Pandemie hat Heubach dort, wo es möglich war, mobiles Arbeiten erlaubt und die Beschäftigten mit dem nötigen Equipment ausgestattet. Es ist geplant, einen Teil der Tätigkeiten, die mobil uneingeschränkt erledigt werden können, auch im mobilen Arbeiten zu belassen. Seit 2020 arbeiten wir außerdem mit der pme

Familienservice GmbH zusammen. Die Kooperation umfasst unter anderem eine 24/7-Hotline für persönliche Notsituationen, die alle Beschäftigten am Standort Deutschland in Anspruch nehmen können, sowie Beratungen beispielsweise zu Pflegesituationen. Darüber hinaus können alle Interessierten an einem breiten Angebot an Online-Seminaren zu Themen wie Kindererziehung, Stressprävention oder Persönlichkeitsentwicklung teilnehmen.

Auch in den USA ist die Work-Life-Balance ein wichtiges Thema. So wird im „Employee Handbook“ transparent erläutert, welche Möglichkeiten die Beschäftigten haben, sich um ihre Familien zu kümmern und gleichzeitig ihren Arbeitspflichten nachzukommen. Darüber hinaus erarbeitet die Personalabteilung bei Bedarf passende Maßnahmen individuell mit den betroffenen Beschäftigten. Grundsätzlich wollen wir uns bezüglich der Work-Life-Balance kontinuierlich weiterentwickeln, um unsere Mitarbeitenden zukünftig bedürfnisgerecht unterstützen zu können.

## ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Sichere Arbeitsplätze und die Gesundheitsförderung für alle haben bei Heubach einen hohen Stellenwert. Beide Themen haben wir deshalb in unsere Unternehmenspolitik und die Unternehmensziele integriert



## Arbeitssicherheit

Ein zentraler Baustein, um sichere Arbeitsbedingungen zu schaffen und die physische Leistungsfähigkeit aller Unternehmensangehörigen zu erhalten, ist ein funktionierendes Arbeitssicherheitssystem.

Die jeweilige Umsetzung erfolgt an allen drei Heubach-Standorten unabhängig voneinander, und zwar gemäß den jeweils geltenden nationalen Richtlinien bzw. gesetzlichen Anforderungen.

In Deutschland beispielsweise ist das Thema Arbeitssicherheit durch zahlreiche Vorgaben seitens des Gesetzgebers, der Berufsgenossenschaften, oder der Unfallversicherer geregelt. In den USA sind insbesondere die Richtlinien der Occupational Safety and Health Administration (OSHA) und der U.S. Environmental Protection Agency (EPA) maßgeblich. Ergänzend dazu geben betriebsinterne Sicherheitsvereinbarungen die wichtigsten Regeln für einen reibungslosen Arbeitsablauf im Betrieb vor. Alle Mitarbeitenden sind dazu verpflichtet, sich an die in den Sicherheitsvereinbarungen getroffenen Arbeitsschutzregeln zu halten.

Die Verantwortung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz aller Mitarbeitenden liegt bei der Geschäftsführung des jeweiligen Standorts. Die Heubach GmbH in Deutschland wird durch derzeit 14 Sicherheitsbeauftragte und eine hauptberufliche Sicherheitsfachkraft unterstützt. Diese berät das Unternehmen in allen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, führt regelmäßige Sicherheitsbegehungen durch, berichtet über Mängel und wirkt bei der Minimierung von Risiken mit. Zudem tagt vierteljährlich ein Arbeitsschutzausschuss, der ebenfalls Betriebsteile hinsichtlich Arbeits-, Störfall- und Umweltsicherheit begeht und begutachtet, das Unfallgeschehen analysiert, Lösungsansätze zum Arbeits- und Gesundheitsschutz erarbeitet sowie die Wirksamkeit durchgeführter Maßnahmen prüft.

An unserem amerikanischen Standort kümmert sich ein EHS-Manager gemeinsam mit einem EHS-Komitee um die Sicherheit der Mitarbeitenden. Auch hier gibt es regelmäßige Inspektionen, die Überprüfung von Vorfällen und Verfahren sowie die Erarbeitung von Verbesserungsvorschlägen.

Durch externe ISO-Audits lassen wir überprüfen, ob unsere Arbeitssicherheitssysteme den spezifischen Anforderungen entsprechen und dass der kontinuierliche Verbesserungsprozess vorangetrieben wird. Abgesehen von punktuellen Hinweisen auf aktualisierte gesetzliche Vorgaben und folglich auf zu ergreifende Maßnahmen, wurde uns im Berichtszeitraum bescheinigt, dass die Standorte ihr Arbeitssicherheitssystem wirksam betreiben.

## Prävention

Um Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Verletzungen vorzubeugen, liegt ein Erfolgsfaktor in der systematischen und flächendeckenden Gefährdungsbeurteilung aller Arbeitsplätze, Verkehrswege, Lager, Arbeitsmittel und Stoffe. Dabei geht es auch um die Wechselwirkungen von Gefahren, die zu einer Schädigung oder übermäßigen Belastung von Mitarbeitenden oder Dritten führen können. Die Details dazu sind in einer Verfahrensanweisung festgeschrieben. Die jeweiligen Abteilungsleitungen sind verantwortlich dafür, ihre Mitarbeitenden über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung zu informieren sowie Verbesserungsmaßnahmen zu ergreifen. Die Kontrolle der Wirksamkeit erfolgt durch die Sicherheitsfachkraft bzw. die Arbeitssicherheitsfachkraft.

Zusätzlich zur externen Begutachtung sind alle Mitarbeitenden verpflichtet, mögliche Gefahren und Gefährdungen unverzüglich den Vorgesetzten bzw. den zuständigen Sicherheitsbeauftragten zu melden. An unserem US-amerikanischen Standort erhält die Belegschaft beispielsweise finanzielle Anreize für die Meldung von Beinaheunfällen.

Auch die Bereitstellung der für den jeweiligen Tätigkeitsbereich notwendigen persönlichen Schutzausrüstung trägt dazu bei, Arbeitsunfälle zu vermeiden und die Gesundheit der Beschäftigten zu erhalten.



Trainingsmaßnahmen

Im Rahmen des Arbeitssicherheitssystems legt Heubach besonderen Wert darauf, das Sicherheitsgefühl des Personals zu steigern. So beginnt die Sensibilisierung bereits beim Onboarding-Prozess neuer Beschäftigter: Bei einem geführten Rundgang über das Werksgelände lernen sie die heubach-spezifischen Gefahrenquellen und die relevanten Sicherheitsvorschriften kennen.

Führungskräften kommt grundsätzlich eine Vorbildfunktion zu: Sie tragen die Verantwortung, ihre Mitarbeitenden für ordnungsgemäßes Verhalten zu sensibilisieren, darin ausreichend zu unterweisen und im Arbeitsalltag zu unterstützen. Darüber hinaus erhalten die Beschäftigten aller Standorte umfangreiche Schulungen. Diese reichen von allgemeinen Informationen zur Betriebssicherheit, über den Umgang mit Gefahrstoffen bis hin zu speziellen Trainings.

Die jährliche Sicherheitsunterweisung ist für alle Mitarbeitenden verpflichtend, ist aber je nach Tätigkeitsbereich individuell und flexibel gestaltet: Ein elektronisches Unterweisungssystem ermöglicht es, Einzelnen die jeweils wesentlichen Schulungsthemen an den dafür bereitgestellten oder am eigenen Computer zuzuweisen. Im Berichtszeitraum konzipierte beispielsweise ein externer Dienstleister zielgerichtet für Heubach eine Schulung zum Thema Gabelstaplerunfälle. Die wiederkehrenden Schulungen können alle innerhalb eines festgelegten Zeitraums, aber mit freier Zeiteinteilung durchführen.

Weiterhin schärfen unsere Sicherheitsaktionen den Blick für Unfallgefahren. In Deutschland führen wir diese möglichst einmal jährlich zu definierten Schwerpunktthemen durch. 2020 musste die geplante Aktion corona-bedingt jedoch leider ausfallen.

Arbeitsunfälle und arbeitsplatzbedingte Verletzungen	2020	2019	2018	2017
<b>Verletzungen/ Arbeitsunfälle gesamt</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>15</b>
davon Männer	20	20	10	9
davon Frauen	2	0	5	6
<b>Verletzungen/ Arbeitsunfälle ab drei Ausfalltagen</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>5</b>
<b>Unfallhäufigkeit</b>	<b>23,9</b>	<b>18,5</b>	<b>8,6</b>	<b>8,6</b>
<b>Tödliche Verletzungen/ Arbeitsunfälle</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

<sup>11</sup> Arbeitsunfälle mit mindestens drei Ausfalltagen pro 1 Mio. Arbeitsstunden.

Arbeitsunfälle und arbeitsplatzbedingte Verletzungen

Um den Erfolg unseres Arbeitssicherheitssystems zu messen, ziehen wir die Unfallhäufigkeit<sup>11</sup> heran. In diese fließen alle Arbeitsunfälle mit mindestens drei Ausfalltagen von Angestellten und Leiharbeitskräften ein. Bedauerlicherweise haben wir unser Ziel, die Unfallhäufigkeit bis 2020 auf maximal sechs zu reduzieren, verfehlt. Im Vergleich zu 2017 ist die Unfallhäufigkeit um mehr als das Zweieinhalbfache gestiegen, und zwar von 8,6 auf 23,9. Diese Erhöhung resultiert hauptsächlich aus einem Anstieg der Unfallzahlen an unserem US-amerikanischen Standort. Während es 2017 dort Null Arbeitsunfälle mit mehr als drei Ausfalltagen waren, mussten wir für 2020 leider sechs Ereignisse dieser Art verzeichnen. Ein Großteil dieser Unfälle und Verletzungen unserer Mitarbeitenden am amerikanischen Standort ließ sich auf Fehlverhalten zurückführen. Deshalb fördern wir verstärkt sicherheitsbewusstes Verhalten – neben technischen und organisatorischen Maßnahmen, die wir ergriffen haben.

Darüber hinaus erfasst Heubach jeden Vorfall – vom Arbeitsunfall bis zur kleinsten Verletzung – und wertet ihn aus. Für möglichst alle Ereignisse soll abgeleitet werden, wie sie sich vermeiden lassen.

Die Auswertung der Unfallereignisse zeigt, dass chemietypische Unfälle – wie schon in den Vorjahren – die Ausnahme darstellen. Vielmehr führen Prellungen, Quetschungen und Schnittwunden (PQS) sowie sonstige Unfälle die Unfallstatistik an – oftmals aufgrund von Unachtsamkeit. Stolper-, Rutsch- und Sturzunfälle (SRS), die in der Vergangenheit den höchsten Anteil am Unfallgeschehen ausmachten, sind seltener geworden – dank der Sensibilisierung unserer Belegschaft durch Sicherheitsaktionen und -belehrungen.

Tödliche Unfälle verzeichneten wir im Berichtszeitraum keine.

Arbeitsunfälle nach Unfallart	2020	2019	2018	2017
<b>Gesamt</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>15</b>	<b>15</b>
Stolper-, Rutsch-, Sturzunfälle (SRS)	3	5	5	5
Prellung/ Quetschung/ Schnittwunden (PQS)	8	8	4	3
Wegeunfälle (WU)	2	1	4	5
Chemietypische Unfälle (CT)	2	5	1	1
Elektrizität (ELT)	0	0	0	0
Sonstige	7	1	1	1

Gesundheitsschutz

Auch unser Gesundheitsmanagement leistet einen aktiven Beitrag zur Gesunderhaltung und Leistungsfähigkeit unseres Personals.

Der Gesundheitsschutz ist vielfach in die nationalen Arbeitsschutzregelungen eingearbeitet. In Deutschland stechen zudem die arbeitsmedizinische Vorsorgeverordnung und die zugehörigen Arbeitsmedizinischen Regeln heraus. Diese geben umfangreiche und gezielte Vorgaben zur Gesunderhaltung der Beschäftigten.

Gesundheitsrelevante Themen gehen alle drei Heubach-Standorte unabhängig voneinander an. Die Verantwortung in Deutschland liegt bei der Personalabteilung und den jeweiligen Vorgesetzten. Wichtige Sparringspartner sind der Betriebsrat und die Sicherheitsfachkraft. Die arbeitsmedizinische Betreuung stellt der Betriebsarzt sicher. Er berät das Unternehmen in arbeitsmedizinischen Angelegenheiten und ist Mitglied im Arbeitsschutzausschuss. In dieser Funktion führt er ebenfalls Arbeitsplatzbegehungen durch und ist maßgeblich am Betrieblichen Eingliederungsmanagement beteiligt. Weiterhin kümmert er sich um die arbeitsmedizinische Vorsorge und Beratung und nimmt an einigen Gefährdungsbeurteilungen teil.

Bei Heubach Ltd. in den USA kümmert sich der EHS-Manager zusammen mit der Personalabteilung um den Gesundheitsschutz der Beschäftigten.



„ZU DEN WICHTIGSTEN PRÄVENTIONSINSTRUMENTEN ZÄHLEN VORSORGEUNTERSUCHUNGEN UND GESUNDHEITSPROGRAMME.“

## Prävention

Zu den wichtigsten Präventionsinstrumenten des betrieblichen Gesundheitsmanagements zählen Vorsorgeuntersuchungen und Gesundheitsprogramme.

Neben den jeweils geltenden landesspezifischen Regelungen für Pflichtuntersuchungen stellt die Heubach GmbH in Deutschland ihrer Belegschaft beispielsweise weitere freiwillige Vorsorgeuntersuchungen zur Verfügung. Dazu gehören unter anderem Lungenfunktionstests, Sehtests, Hörtests, Urintests oder auch Untersuchungen des Muskel- und Skelettsystems hinsichtlich möglicher Belastungen.

Darüber hinaus erhalten alle Beschäftigten am dortigen Standort das Angebot, an Gripeschutzimpfungen teilzunehmen. Dieses wurde 2020 besonders gut angenommen. 119 (im Vorjahr waren es 96) Kolleginnen und Kollegen nutzten die Gelegenheit, sich während der Arbeitszeit gegen die Influenza impfen zu lassen.

Außendienstmitarbeitende können außerdem eine reisemedizinische Betreuung in Anspruch nehmen. Diese umfasst z. B. Empfehlungen für notwendige Impfungen oder die Beratung zu Hygieneregeln.

Zusätzlich zu den rein medizinischen Angeboten können die Beschäftigten aus verschiedenen Gesundheitsprogrammen auswählen.



So erhält das Personal in den USA beispielsweise die Gelegenheit, sich von einem Dienstleister zu gesundheitlichen Themen wie Stressbewältigung, Achtsamkeit oder Ernährung beraten zu lassen.

Bei Heubach in Deutschland gibt es bereits seit Jahren das Angebot, während der Arbeitszeit eine physiotherapeutische Behandlung in Anspruch zu nehmen. Neben Einzelbehandlungen finden zusätzlich regelmäßig Rückenschulungskurse und autogenes Training unter professioneller Anleitung statt. Die Kurse waren im Jahr 2019 zu 100 % ausgelastet; 2020 mussten sie corona-bedingt leider ausfallen. Stattdessen konnte unsere Belegschaft ab Winter 2020 stattdessen kostenlos an Online-Sportkursen eines Drittanbieters teilnehmen. Darüber hinaus rufen wir regelmäßig dazu auf, an externen Angeboten zur Bewegungsförderung teilzunehmen. Dazu zählen die von der AOK und dem ADFC veranstaltete Mitmachaktion „Mit dem Rad zur Arbeit“ oder das Angebot des Deutschen Sportbundes zum Erwerb des Deutschen Sportabzeichens.

Mitarbeitende, die bei ihrer täglichen Arbeit besonderen körperlichen Belastungen ausgesetzt sind, haben außerdem die Möglichkeit, an Rückenschulungskursen und Gerätetrainings im Fitnessstudio teilzunehmen. Unter professioneller Leitung können dort die wesentlichen motorischen Fähigkeiten, Kraft, Beweglichkeit und Koordination speziell für den Rückenbereich trainiert werden. Die Kursgebühren übernimmt Heubach.



Ebenso nutzen wir die Angebote diverser Krankenkassen sowie unseres Kooperationspartners pme Familienservice GmbH. Diese haben unseren Beschäftigten mit ihren digitalen Gesundheitskursen oder Workshops zu gesundheitsrelevanten Themen gerade im Jahr 2020 wertvolle Alternativen geboten.

## Betriebliches Eingliederungsmanagement

Mitarbeitende, die längere Zeit oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt sind, können am betrieblichen Eingliederungsmanagement teilnehmen, sofern sie dies wünschen. Dabei werden individuelle Maßnahmen besprochen und angestoßen, um die Gesundheit wiederherzustellen und langfristig zu erhalten. Dies umfasst beispielsweise die Bereitstellung von Hilfsmitteln am Arbeitsplatz, die stufenweise Eingliederung in den Arbeitsprozess oder die Vermittlung an entsprechende Beratungsstellen.

## MENSCHENRECHTE UND ARBEITSNORMEN

Die weltweite Einhaltung und Förderung der universellen Menschenrechte ist ein zentrales Element unternehmerischer Verantwortung, davon sind wir bei Heubach überzeugt.



Die Heubach GER Gruppe bekennt sich dazu, sich strikt an alle Regeln zur Einhaltung der Menschenrechte zu halten und darauf auch bei Lieferfirmen, verschiedenen Kundenkreisen und Anspruchsgruppen entsprechend ihres Einflussbereichs hinzuwirken.

In unserem Code of Conduct sind wesentliche Inhalte dazu festgelegt, beispielsweise die Ablehnung von Zwangs- oder Kinderarbeit. Wir halten uns an die im jeweiligen Land geltenden Gesetze und Arbeitsvorschriften. An unseren Standorten stellen wir selbstverständlich sicher, dass es keine Fälle von Kinderarbeit oder Zwangs- und Pflichtarbeit gibt. Etwaige Meldungen von Verstößen gab es im Berichtszeitraum nicht. Im Rahmen unserer Geschäftsbeziehungen zu den uns beliefernden Firmen sind die menschenrechtlichen Anforderungen im Supplier Code of Conduct explizit festgelegt.

Darüber hinaus respektieren und schützen wir das Recht der Arbeitnehmenden, Organisationen oder Vereinigungen zu gründen, die ihrer Interessenwahrung dienen. Dazu zählen beispielsweise Kollektiv- oder Tarifverhandlungen, Koalitionen sowie sonstige Versammlungen. Innerstaatliche Gesetze bezüglich Vereinigungen und Kollektivverhandlungen werden hierbei gewahrt.



# UNSERE ZIELE

Zielerreichung 2020		Zeitraum	Status
Aus- und Weiterbildung	Einführung der Kennzahl "Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten"	ab 2019	●
	Evaluierung einer Kooperation mit der Technischen Hochschule Clausthal für ein duales Bachelorstudium	bis 2019	●
Vielfalt und Chancengleichheit	Erarbeitung eines Demografiekonzepts mit den Schwerpunkten Gesundheit, Beruf und Familie, Qualifizierung, Wissen, Arbeitgeberattraktivität	bis 2022	●
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Erarbeitung eines Konzepts zum Ausbau der Kinderbetreuung	bis 2020	●
	Fokussierung des Themas Pflege	bis 2020	●
Arbeitssicherheit	Unfallhäufigkeit von ≤ sechs	bis 2020 (Basis: 2017)	●
Gesundheitsschutz	Förderung der Personalgesundheit	bis 2020	●
Ziele ab 2021			
Führungs- und Unternehmenskultur	Steigerung der Innovationsfähigkeit durch Überarbeitung des betrieblichen Vorschlagswesens	bis 2023	●
	Durchführung einer weltweiten Mitarbeiterbefragung alle zwei Jahre	ab 2023	●
Aus- und Weiterbildung	Erarbeitung eines Konzepts zum Angebot von E-Learning-Kursen für alle Mitarbeitenden	bis 2023	●
Vielfalt und Chancengleichheit	Unterzeichnung der "Charta der Vielfalt"	bis 2022	●
Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Erarbeitung eines Konzepts zum mobilen Arbeiten	bis 2022	●
Arbeitssicherheit	Unfallhäufigkeit von ≤ sechs	bis 2024	●
	Durchführung von mindestens einem Aktionstag zur Sensibilisierung für SRS-Unfälle	ab 2022	●
	Einführung eines 5S Programms	ab 2022	●
Gesundheitsschutz	Durchführung von mindestens einem Gesundheitstag pro Jahr	ab 2022	●
	Durchführung von einer Aktion zur Bewegungsförderung pro Jahr	ab 2022	●

- neues Ziel
- Ziel erfüllt
- Ziel in Umsetzung / Ziel teilweise erfüllt bzw. Zielhorizont nach 2020
- Ziel nicht erfüllt

# LIEFERKETTE

## „DIE LIEFERANTENAUSWAHL BEGINNT MIT DER QUALIFIZIERUNG“

*Als weltweit agierendes Unternehmen pflegen wir eine verlässliche Partnerschaft zu unseren Kunden und allen anderen, zu denen wir Geschäftsbeziehungen unterhalten. Deshalb sind wir uns der Verantwortung entlang der gesamten Lieferkette bewusst. Wir wissen um die Notwendigkeit, ökologische, soziale und ökonomische Auswirkungen innerhalb der Lieferkette zu managen. Gleichzeitig müssen wir überprüfen, ob auch die uns zuliefernden Unternehmen die Nachhaltigkeitsgrundsätze einhalten.*

### Unsere wesentlichen Themen:

- Faire Beschaffungspraktiken
- Engagement für Umweltschutz
- Menschen- und Arbeitsrechte

06

### VERANTWORTUNG IN DER LIEFERKETTE

Um Nachhaltigkeit bei der Beschaffung angemessen zu berücksichtigen, braucht es ein umfassendes Wissen der einzelnen Rohstoffgewinnungs-, Verarbeitungs- und Produktionsprozesse. Der Umfang und die Komplexität unseres Einkaufsportfolios stellen uns dabei vor große Herausforderungen. Indem wir ein systematisches und sorgfältiges Lieferkettenmanagement betreiben, können wir die Versorgung unseres Unternehmens mit Rohstoffen und Gütern gewährleisten und uns Wettbewerbsvorteile sichern. Darüber hinaus tragen wir maßgeblich dazu bei, die Qualität der gesamten Wertschöpfungskette zu erhöhen.

Zum einen konzentrieren wir uns dabei auf die Qualifizierung und Bewertung von Lieferfirmen, zum anderen führen wir jährlich Lieferantenaudits durch – auch im Hinblick auf die gesellschaftliche Verantwortung. Vorgehen und Verantwortlichkeiten sind in den jeweiligen Managementsystemen festgelegt.

#### Lieferantenqualifizierung

Die Auswahl von Lieferfirmen beginnt mit der Qualifizierung. Dabei sind für Heubach neben ökonomischen Kriterien auch Umwelt-, Sozial- und Corporate-Governance-Standards entscheidend.

Im Rahmen der Qualifizierung bitten wir alle neuen Lieferfirmen, unseren Verhaltenskodex zu bestätigen. Die Heubach GmbH in Deutschland hat dafür einen gesonderten Supplier Code of Conduct ausgearbeitet.

Dieser verpflichtet die Lieferanten dazu:

- ihre Geschäftstätigkeit in Übereinstimmung mit den höchsten ethischen Standrads und den maßgeblichen Gesetzen und Vorschriften auszuüben,
- Umweltschutzgesetze und-vorschriften einzuhalten,
- solide Arbeitspraktiken einzuführen,
- ihreArbeitnehmendenfairzubehandelnundihneneinsicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu bieten sowie
- alle Wirtschaftssembargos einzuhalten.

Individuelle Kodizes akzeptieren wir nur, wenn ein sehr hoher Grad an Übereinstimmung besteht.

Notwendige Bedingung für eine Geschäftsbeziehung mit einer Lieferfirma von Rohstoffen oder Handelswaren ist bei Heubach Deutschland zusätzlich deren Zertifizierung nach ISO 9001.

#### Konfliktmineralien und Kobalt

Bezugnehmend auf Section 1502 des Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act bekennt sich Heubach in seinem Code of Conduct öffentlich dazu, keine Konfliktmineralien wie Coltan, Kassiterit, Gold oder Wolframit mit Ursprung in der Demokratischen Republik Kongo oder deren Nachbarstaaten einzusetzen. Beim Abbau der Mineralien werden sehr häufig Menschenrechte verletzt, während die Gewinne in die Finanzierung bewaffneter Konflikte in der Region fließen. Auch die uns beliefernden Unternehmen müssen die Einhaltung der im Dodd-Frank Act festgesetzten Konfliktmineralienbestimmungen offiziell bestätigen.

Neben den genannten Konfliktmineralien wird auch Kobalt teils unter nicht-menschenrechtskonformen Bedingungen abgebaut und unterliegt daher besonderen Bestimmungen. Wir setzen Kobalt zur Herstellung von hochleistungsfähigen, anorganischen Pigmenten ein und haben uns dazu verpflichtet, nur mit Firmen zusammenzuarbeiten, die sich gemäß dem Responsible Minerals Assurance Process (RMAP) auditieren lassen. Dieser Prozess wurde von der Responsible Minerals Initiative (RMI) gemeinsam mit der China Chamber of Commerce of Metals, Minerals & Chemicals Importers & Exporters (CCC MC) entwickelt. Um den Unternehmen, die wir beliefern, die Herkunftsquellen offenzulegen und verlässliche Informationen zur Kobalt-Lieferkette zu sammeln, nutzen wir die Cobalt Reporting Templates der RMI.



Lieferantenbewertung

Ebenso sorgfältig wie die Qualifizierung führen wir die regelmäßige Bewertung unserer bestehenden Lieferbeziehungen durch. Dabei beurteilen wir zum einen die Leistungsfähigkeit der zuliefernden Unternehmen hinsichtlich Qualität, Liefertreue und Service, zum anderen die vorhandenen Managementsysteme. Je nach Ergebnis erfolgt die Klassifizierung in folgende Lieferantenstatistik:

Klassifizierung	Maßnahme
▶ 90 – 100 % Zulieferndes Unternehmen der Klasse A (bevorzugt)	▶ keine Maßnahmen erforderlich
▶ 80 – 89 % Zulieferndes Unternehmen der Klasse B (geeignet)	▶ Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme inkl. Darstellung von Maßnahmen zur Korrektur der festgestellten Kritikpunkte.
▶ 50 – 79 % Zulieferndes Unternehmen der Klasse C (bedingt geeignet)	▶ Vorlage eines schriftlichen Maßnahmenkatalog inkl. Zeitplan und Auditierung der umgesetzten Maßnahmen nach ca. sechs Wochen
▶ 0 – 49 % Zulieferndes Unternehmen der Klasse D (nicht geeignet)	▶ Unmittelbare Beendigung der Geschäftsbeziehung

Den bewerteten Lieferbetrieben wird das Ergebnis einmal jährlich schriftlich mitgeteilt.

Zusätzlich führen wir z. B. bei größeren Änderungen im Lieferportfolio, eine risikobasierte Bewertung durch. Dabei berücksichtigen wir Risiken, die sich aus dem jeweiligen Standort (Länder-Risiko) und dem Tätigkeitssektor (Industrie bzw. Rohstoffrisiko) ergeben.

Im Vergleich zum Nachhaltigkeitsbericht 2017 gab es keine größeren Änderungen im Lieferportfolio, sodass die zuletzt durchgeführte Analyse im Jahr 2018 weiterhin ihre Gültigkeit besitzt.

Lieferantenaudits

Ergänzend zu den genannten Maßnahmen der Qualifizierung und Bewertung führen wir jährlich Lieferantenaudits mit Schwerpunkt auf die gesellschaftliche Verantwortung durch. Diesen Prozess haben wir für den deutschen Standort, wie im letzten Bericht angekündigt, überarbeitet und effizienter gestaltet.

Demnach werden ca. fünf zuliefernde Unternehmen pro Jahr aus unseren Top 50, die 95 % des Gesamtumsatzes ausmachen, ausgewählt. Es werden diejenigen Lieferfirmen auditiert, deren Produkt aus Corruption Perceptions Index (CPI) und Human Development Index (HDI) kleiner als 50 ist. Die zu auditierenden Themen und Fragen stammen aus den Bereichen Compliance, Sicherheit und Gesundheit, Arbeits- und Menschenrechte sowie Umwelt.

Die Verantwortlichkeit für den Prozess der Lieferantenaudits obliegt der Bereichsleitung Einkauf. Die Durchführung erfolgt durch ein Dienstleistungsunternehmen.

Zulieferbetriebe, die im Audit eine Performance von kleiner als 60 % erreichen, müssen innerhalb von vier Wochen einen schriftlichen Maßnahmenkatalog zur Verbesserung der Leistungen inkl. Zeitplan vorlegen. Die Bereichsleitung Einkauf überprüft, ob die vorgeschlagenen Maßnahmen ausreichend sind, und verlangt gegebenenfalls Nachbesserung.

WELTWEITE BESCHAFFUNG

Zur Herstellung von Pigmenten und Pigmentpräparationen sind wir sowohl auf direkte Güter wie Rohstoffe, Hilfsstoffe, Handelswaren und Packmittel als auch auf indirekte Güter wie Betriebsstoffe, Ersatzteile, technische Geräte und Anlagen sowie allgemeine Güter und Dienstleistungen angewiesen. Die hauptsächlich eingekauften und eingesetzten Materialien sind Metalloxide, Phosphorsäure, Bindemittel, Additive, PVC, Abwasserchemikalien, Schmieröle und -fette. Genaue Gewichts- oder Volumenangaben zu unseren eingesetzten Materialien veröffentlichen wir nicht, da wir diese Information als vertraulich erachten.

Der Einkauf bei Heubach ist dezentral organisiert, das heißt, jeder Standort agiert eigenverantwortlich. Im Berichtsjahr 2020 hat Heubach von 1.230 zuliefernden Firmen (2019: 1.251) Waren im Wert von 79,2 Mio. € (2019: 83,5 Mio. €)<sup>12</sup> bezogen. Der Großteil dieser Unternehmen hat seinen Sitz in einem der OECD-Mitgliedsstaaten. Darüber hinaus arbeiten wir mit ausgewählten Lieferbetrieben beispielsweise aus Indien, China oder Peru zusammen.

Der Anteil lokaler Lieferanten beläuft sich auf durchschnittlich 75 % (Deutschland: 86 %, USA: 57 %, China: 81 %).<sup>13</sup>



<sup>12</sup> Einkaufswerte ohne Investitionen.

<sup>13</sup> Lokale Lieferanten kommen in Deutschland aus der gesamten Bundesrepublik; Umkreis USA: 100 Meilen; Umkreis China: 300 km.

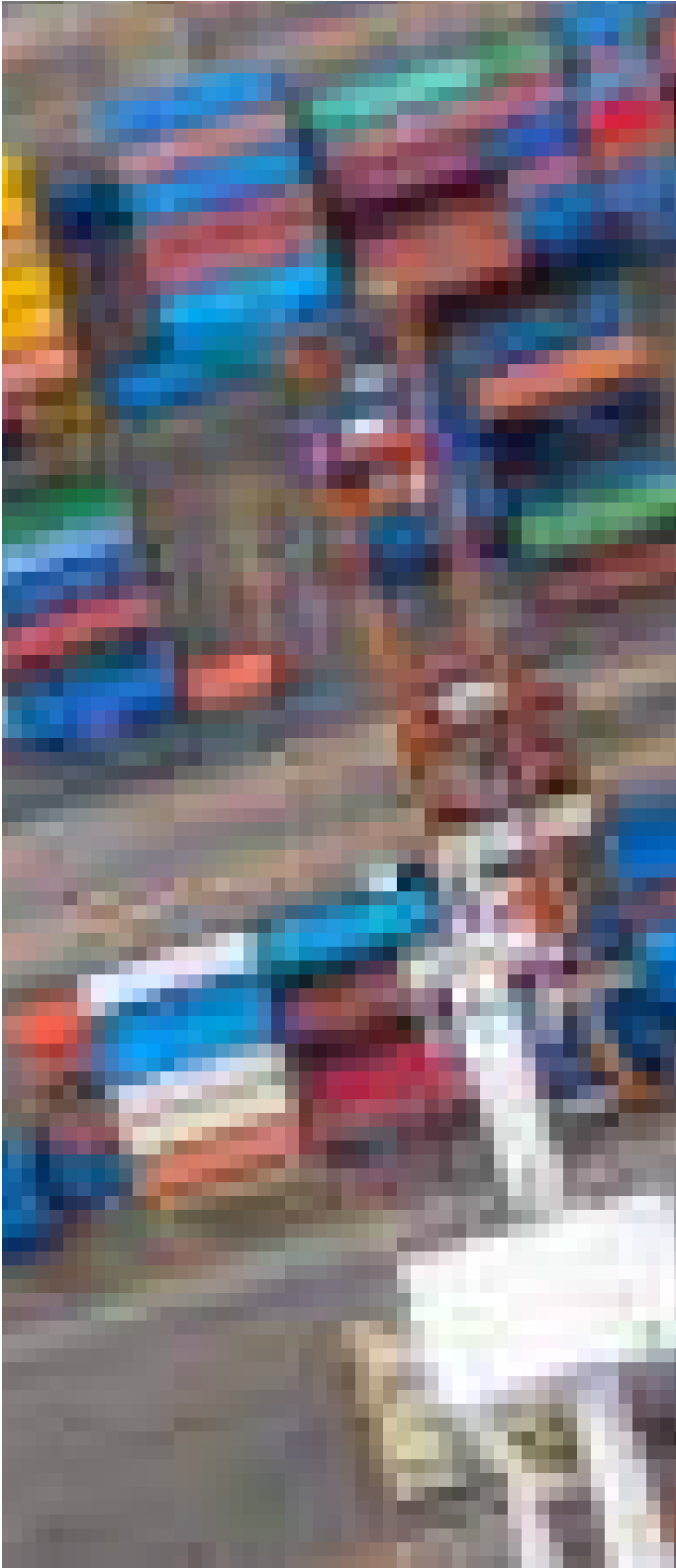
## UNSERE ZIELE

Zielerreichung 2020		Zeitraum	Status
Lieferkette	Stärkere Verankerung von Nachhaltigkeit im Lieferkettenmanagement	bis 2020	●
Ziele ab 2021			
Lieferkette	Durchführung von mindestens fünf Vor-Ort CSR-Lieferanten-Audits	ab 2022	●
	Schulung des Personals im Einkauf zu sozialen und umweltbezogenen Themen sowie Korruption innerhalb der Lieferkette	ab 2022	●

- neues Ziel
- Ziel erfüllt
- Ziel in Umsetzung / Ziel teilweise erfüllt bzw. Zielhorizont nach 2020
- Ziel nicht erfüllt

VERWEISTABELLE ZUM UN GLOBAL COMPACT

UNGC Prinzip	Themenbereich	Kapitel	Seite
	Allgemeine Angaben		
1 - 10	Vorgehensweise bei der Berichterstattung	Über diesen Bericht	03 - 05
	Geschäftszweck, Produkte und Märkte	Unternehmensprofil	07
	Mitgliedschaften und Initiativen	Mitgliedschaften in Brancheninitiativen und Verbänden	08
	Unternehmensführung, Ethik und Integrität	Strategie und Management	11
		Compliance	15 - 16
		Führungs- und Unternehmenskultur	43
	Einbindung von Stakeholdern	Nachhaltigkeitsmanagement	13
	Wesentliche Themen	Nachhaltigkeitsmanagement	14-15
Ökonomische Themen			
1 - 10	Wirtschaftliche Leistung	Unternehmensprofil	07
	Lieferkette	Verantwortung in der Lieferkette	61
	Sozioökonomische Compliance	Compliance	15 - 16
10	Korruptionsbekämpfung	Antikorruption	17
10	Wettbewerbswidriges Verhalten	Faire Geschäftspraktiken	17
9	Schutz der Kundendaten	Datenschutz	17
	Marketing und Kennzeichnung	Produktsicherheit	22
	Innovations- und Produktmanagement	Nachhaltige Produkte	22 - 23
		Forschung und Entwicklung	24
		Ökologische Themen	
7, 8, 9	Klimaschutz	Energie	27
		Emissionen	30 - 31
	Wasser und Abwasser	Wassermanagement und Bodenschutz	32
	Abfall	Abfall	34 - 35
	Umwelt-Compliance	Schadensereignisse	36
			Soziale Themen
6	Arbeitsbedingungen	Beschäftigung	41
		Personalpolitik	45
		Vereinbarkeit von Familie und Beruf	52
6	Qualifizierung	Aus- und Weiterbildung	45 - 46
6	Diversität und Chancengleichheit	Chancengleichheit und Vielfalt	49
6	Nichtdiskriminierung	Chancengleichheit und Vielfalt	49
1, 2	Sicherheit und Gesundheit	Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	53
		Menschenrechte und Arbeitsnormen	57
			Compliance
2, 3	Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	Menschenrechte und Arbeitsnormen	57
		Führungs- und Unternehmenskultur	43
		Compliance	15 - 16
2, 4	Zwangs- oder Pflichtarbeit	Menschenrechte und Arbeitsnormen	57
		Compliance	15 - 16
2, 5	Kinderarbeit	Menschenrechte und Arbeitsnormen	57





GLOSSAR UND ABKÜRZUNGEN

<b>Additive</b> Hilfs -oder Zusatzstoffe, die Produkten in geringen Mengen (meist weniger als 1 % der Gesamtrezeptur) zugeführt werden, um positive Effekte z. B. bezüglich der Herstellung, Lagerung, Verarbeitung oder aber der Produkteigenschaften während und nach der Gebrauchsphase zu erreichen oder zu verbessern.
<b>BAGAP</b> Betrieblicher Alarm- und Gefahrenabwehrplan Gemäß der Störfall-Verordnung sind Betreiber einer Anlage verpflichtet, einen Alarm- und Gefahrenabwehrplan zu erstellen.
<b>CLP</b> Classification, Labelling and Packaging of Substances and Mixtures (Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen)
<b>CMS</b> Compliance-Management-System Alle Maßnahmen, Prozesse und Strukturen, die die Einhaltung rechtlicher Normen sicherstellen.
<b>COP</b> Communication on Progress (Fortschrittsbericht) Als Teilnehmer am UN Global Compact, müssen Unternehmen jährlich einen Fortschrittsbericht vorlegen.
<b>Corporate Carbon Footprint</b> (CO <sub>2</sub> -Bilanz des Unternehmens)
<b>CPI</b> Corruption Perception Index (Korruptionswahrnehmungsindex) Index zur Bewertung von Korruption in Staaten, der von der Nichtregierungsorganisation Transparency International erhoben wird.
<b>CSR</b> Corporate Social Responsibility (Verantwortungsvolle Unternehmensführung)
<b>Demografiebeitrag</b> Auf Grundlage des Tarifvertrags „Demografie und Lebensarbeitszeit“ bringt Heubach pro anspruchsberechtigten Tarifmitarbeitenden einen jährlichen Demografiebetrag in den betrieblichen Demografiefonds ein. Für die Verwendung der Fondsmittel stehen verschiedene Möglichkeiten wie z. B. Langzeitkonto oder tarifliche Altersvorsorge zur Verfügung.
<b>DSGVO</b> Datenschutz-Grundverordnung der EU
<b>Equal Pay (gleiche Bezahlung)</b> Aufgrund des Equal-Pay-Ansatzes erhalten Leiharbeitskräfte in ihrer Beschäftigungszeit bei Heubach ein Arbeitsentgelt in gleicher Höhe wie vergleichbare Arbeitnehmende in direkter Anstellung.
<b>ETAD</b> Ecological and Toxicological Association of Dyes and Organic Pigments Manufacturers Internationale Organisation, die Farbhersteller dazu aufruft, eine fortwährende Minimierung möglicher Beeinträchtigungen von Gesundheit und Umwelt durch organische Pigmente voranzutreiben.
<b>FuE</b> Forschung und Entwicklung
<b>GHG</b> Greenhouse Gas Protocol Standard zur Bilanzierung von Treibhausemissionen von Unternehmen und der dazugehörigen Berichterstattung.
<b>GHS</b> Globally Harmonized System of Classification, Labelling and Packaging of Chemicals Weltweit einheitliches System der Vereinten Nationen zur Einstufung von Chemikalien und deren Kennzeichnungen.
<b>GRI</b> Global Reporting Initiative Organisation, die Richtlinien zur Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten anbieten. Die im Jahr 2000 erstmals publizierten und kontinuierlich überarbeiteten Leitlinien stellen den international bekanntesten und umfangreichsten Standard zur Nachhaltigkeitsberichterstattung dar.
<b>HazCom</b> Hazard Communication Standards Vorgaben nach denen Arbeitgeber in den USA giftige und gefährliche Stoffe am Arbeitsplatz besonders kennzeichnen muss.
<b>HDI</b> Human Development Index Index zur Bewertung von Korruption in Staaten, der von der Nichtregierungsorganisation Transparency International erhoben wird.
<b>Heubach GER Gruppe</b> Heubach Germany Gruppe

**HSE** Health, Safety, Environment (Gesundheit, Sicherheit, Umwelt)

**IBC** Intermediate Bulk Container ( Großpackmittel)  
Verpackungen, die für den Transport und die Lagerung von flüssigen und rieselfähigen Stoffen verwendet werden.

**IMS** Integriertes Managementsystem

**Korrosionsinhibitoren**  
Pigmente, die zur Formulierung von Schutzbeschichtungen eingesetzt werden und dazu dienen, die Korrosionsgeschwindigkeit des Metalls wesentlich zu verringern.

**LED** Light-emitting diode (Leuchtdiode)  
Elektrische Leuchtmittel, die zur Lichterzeugung Leuchtdioden einsetzen. Sie verbrauchen im Gegensatz zu Hochdruck-Quecksilberdampflampen (HQL) nur einen Bruchteil an Energie und zeichnen sich durch eine vielfach längere Lebensdauer aus.

**MSDS** Material Safety Data Sheets (Sicherheitsdatenblätter)  
Bereitstellung von sicherheitsrelevanten Informationen zu Stoffen und Produkten gemäß Reach.

**NGO** non-governmental organisation (Nicht-Regierungsorganisation)

**PIS** Produkt Information Sheets (Produktinformationsblatt)

**PQS** Prellungen, Quetschungen und Schnittwunden

**PVC** Polyvinylchlorid

**REACH**  
Chemikalienverordnung zur Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung chemischer Stoffe. Sie beruht auf dem Grundsatz, dass Hersteller, Importeure und Anwender die Verantwortung für ihre Chemikalien übernehmen, indem sie deren sichere Verwendung gewährleisten.

**RMI** Responsible Minerals Initiative  
Organisation zu verantwortungsvoller und nachhaltiger Beschaffung von Konfliktmineralien.

**Scope 1**  
Emissionen, die aus der eigenen Geschäftstätigkeit heraus resultieren, d.h. durch den Verbrauch von primären Energieträgern z. B. zur Dampferzeugung, dem Betrieb von Produktionsanlagen, Heizungen oder Staplern.

**Scope 2**  
Emissionen, die bei der Erzeugung von Energie, die von außerhalb des Unternehmens bezogen wird, entstehen (z. B. Strom).

**SDG** Sustainable Development Goals  
Zielsetzungen der Vereinten Nationen zur Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung.

**SRS** Stolper-, Rutsch- und Sturzunfälle

**Stakeholder** (Anspruchsgruppe)  
Einzelpersonen oder Gruppen, die Einfluss auf die Erreichung der Unternehmensziele nehmen können bzw. von Unternehmensentscheidungen betroffen sind.

**SVHC** Substanz substance of very high concern (besonders besorgniserregender Stoff)

**TDB** Technische Datenblätter

**WHO** World Health Organization (Weltgesundheitsorganisation der Vereinten Nationen)



# IMPRESSUM

## Herausgeber

Heubach GmbH  
Heubachstraße 7, D-38685 Langelsheim  
Tel.: +49 (0) 5326 - 52 0  
[de.info@heubachcolor.com](mailto:de.info@heubachcolor.com)

[www.heubachcolor.com](http://www.heubachcolor.com) © 2021

Projektleitung und Ansprechpartnerinnen  
Jessica Gerner & Corinna Dax, Heubach GmbH  
Tel.: +49 (0) 2203 - 925 68 -14 / -12  
[de.sustainability@heubachcolor.com](mailto:de.sustainability@heubachcolor.com)

Gestaltung  
Debora Porschen, Heubach GmbH