



COMMUNICATION ON PROGRESS

GLOBAL COMPACT
FORTSCHRITTSBERICHT 2022



COMMUNICATION ON
PROGRESS

SMART IN FLOW CONTROL

SAMSON AKTIENGESELLSCHAFT

Sitz der Gesellschaft: Frankfurt am Main

Registergericht: Amtsgericht Frankfurt am Main, Nr. HRB 7131

Vorsitzender des Aufsichtsrats: Dr. Nikolaus Hensel

Vorstand: Dr. Andreas Widl (Vors.),

Dr. Thomas Steckenreiter, (stellv. Vors.),

Dr. Dominic Deller

Classification: Public



COMMUNICATION ON PROGRESS

GLOBAL COMPACT FORTSCHRITTSBERICHT 2022

INHALT

1 Unterstützungserklärung der Geschäftsführung

2 Menschenrechte

- 2.1 Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz
- 2.2 SAMSON-Verhaltenskodex

3 Arbeitsnormen

- 3.1 ILO-Kernarbeitsnormen
- 3.2 Tarifvertrag
- 3.3 Betriebsrat
- 3.4 Mitarbeiterzufriedenheit
- 3.5 Aus- und Weiterbildung
Erklärung zu Konfliktmineralien

4 Umwelt

- 4.1 Blockheizkraftwerk
- 4.2 Integriertes Managementsystem
- 4.3 Produktbezogener Umweltschutz
- 4.4 SAM DISTRICT ENERGY
- 4.5 Innovationen

5 Korruptionsprävention

- 5.1 Compliance-Schulung
- 5.2 Spenden statt Schenken
- 5.3 Spende an die Ukraine
- 5.4 Anonyme Hinweisgeberplattform BKMS
- 5.5 MainChange

1 UNTERSTÜTZUNGSERKLÄRUNG DER GESCHÄFTSFÜHRUNG

Sehr geehrte Damen und Herren,

im vorliegenden Fortschrittsbericht geben wir Ihnen Auskunft über die Maßnahmen im sechsten Jahr seit unserem Beitritt zum Global Compact der Vereinten Nationen. Diese sind weiterhin geprägt durch die Bekämpfung der Folgen der COVID-19-Pandemie, sowie dem negativen Einfluss auf die Energieversorgung in Deutschland und Europa aufgrund des Ukraine-Kriegs. Unser Projekt MainChange – der Umzug der Firmenzentrale von Frankfurt nach Offenbach in den nächsten vier Jahren – verfolgt drei wesentliche Ziele und passt damit gut in den Kontext des UN Global Compact: 1. Eine Fabrik in der Stadt mit optimalem Wertstrom vom Wareneingang bis zur Auslieferung. 2. Ein CO₂-optimierter Bau mit möglichst CO₂-freier Energieversorgung durch regenerative Energien wie Photovoltaik und Geothermie. 3. Eine optimale Begegnungsstätte für Mitarbeiter und Kunden der Firma, denn bei allen Möglichkeiten der Digitalisierung von Arbeitsabläufen lässt sich der persönliche Kontakt nicht ersetzen. Unser vorrangigstes Ziel war und ist es, die Gesundheit unserer Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und Vertragspartner zu schützen und dabei die Arbeitsplätze an unseren weltweiten Standorten zu sichern. Wir sind weiterhin eines der wenigen Unternehmen in Deutschland, das bis zu diesem Tag keine Corona-bedingte Kurzarbeit oder andere finanzielle Unterstützung vom Staat beantragt hat. Darauf sind wir stolz!

Über das ganze Jahr hat unsere Firma national und international schier Unglaubliches bewältigt und dabei stets zusammengehalten. In der Krise bewähren sich einzelne Mitarbeiter, Teamwork und Solidarität.

Die aktuellen weltweiten Herausforderungen in Politik und Wirtschaft lassen sich nur gemeinsam meistern. Der Umsetzung durch den UN Global Compact fühlen wir uns auch weiterhin verpflichtet.

Weltweite Solidarität ist für das Überleben aller unabdingbar!

SAMSON AKTIENGESELLSCHAFT



Dr. Andreas Widl
Vorsitzender des Vorstandes

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für alle Geschlechteridentitäten.

2 MENSCHENRECHTE

- Prinzip 1** › Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.
- Prinzip 2** › Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.
- Prinzip 3** › Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
- Prinzip 4** › Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.
- Prinzip 5** › Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.
- Prinzip 6** › Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.

2.1 Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

Mit dem kommenden Jahreswechsel 2022/2023 tritt ein neues Gesetz, das Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) in Kraft, welches für die SAMSON AG neue Anforderungen mit sich bringt.

Alle Unternehmen mit mehr als 3.000 Mitarbeitenden sind ab dem 01.01.2023 verpflichtet, dass nicht nur die eigenen Geschäftsbereiche, sondern ebenfalls auch die Lieferanten und deren Zulieferer keine Menschenrechts- und Umweltverletzungen begehen. Basierend auf der Errichtung des LkSG als regulatorische Anforderung wurde ein Sorgfaltspflichten-katalog von der Bundesregierung als Leitfaden erstellt, welcher die Unternehmen bei der Implementierung unterstützen soll. Kernessenz dieses Gesetzes ist es, entlang der Lieferkette fortlaufend menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten zu überwachen und deren Verletzungen abzustellen. Dies erfolgt u. a. durch Risikoanalysen sowie Präventions- und Abhilfemaßnahmen zur Feststellung, Vermeidung und Beendigung negativer Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Menschenrechte und Umwelt.

Die SAMSON AG hat dies im Rahmen eines Projekts im Geschäftsjahr 2022 erfolgreich umgesetzt und implementiert. Ab dem 01.01.2023 haben sowohl alle Mitarbeitenden als auch Externe die Möglichkeit, Verstöße an das Team dda-Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz zu melden. Dies erfolgt über eine eingerichtete Whistleblower-Plattform (bkms-system.com). Ferner haben Mitarbeitende auch die Möglichkeit, sich direkt an das Team per E-Mail (dda@samsongroup.com) zu wenden. Für Gleichberechtigung auch bei den SAMSON-Töchtern wurden auch in diesen Gesellschaften Informationen an die Mitarbeitenden kommuniziert.

2 MENSCHENRECHTE

2.2 SAMSON-Verhaltenskodex

Die SAMSON AG hat seit vielen Jahren einen Verhaltenskodex implementiert, dessen Einhaltung sowohl für alle Führungskräfte sowie Mitarbeiter der SAMSON AG und SAMSON-Tochtergesellschaften verpflichtend ist. Einer der Aspekte, die im Verhaltenskodex geregelt sind, ist die Vermeidung von Bestechung, Korruption, Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, kartellrechtlichen Absprachen und anderweitigen rechtswidrigen Handlungen:

” Wir verpflichten uns zur Integrität im Geschäftsverkehr. Dazu gehört im Wesentlichen:

- **Keine Zuwendungen finanzieller oder sonstiger Art Kunden, Behörden oder anderen Geschäftspartnern anzubieten oder zu versprechen!**
- **Keine persönlichen finanziellen oder anderweitigen Vorteile anzunehmen oder zu verlangen!**
- **Keine Geschenke oder andere Zuwendungen auszutauschen, die über das normale Maß gebotener Gastfreundschaft oder geringwertiger Gelegenheitsgeschenke hinausgehen!**
- **Keine Provisionszahlungen an Vertretungen oder Berater zu leisten, die in nicht nachvollziehbarer Weise über das Marktübliche hinausgehen, keine ungerechtfertigten Zahlungen an Dritte über Vertretungen oder Berater vorzunehmen!**
- **Keine Verheimlichung erhaltener Geschenke oder anderer Zuwendungen. Diese sind, ohne Ausnahmen, dem Vorgesetzten zu melden!**

Wir verpflichten uns zu fairem und ordnungsgemäßigem Wettbewerb im Markt. Dazu gehört im Wesentlichen:

- **Keine verbotenen Kartellabsprachen, keine Vereinbarungen zum unrechtmäßigen Ausschluss von Lieferanten, Kunden oder Wettbewerbern!**
- **Kein Verstoß gegen die gesetzlichen Vorschriften und anzuwendenden Regeln bei geschäftlichen Transaktionen!**
- **Keine Duldung oder Mitwirkung bei Geldwäscheaktivitäten und Terrorismusfinanzierung!**

Der SAMSON AG sind seit der Implementierung des Verhaltenskodex und somit auch im vergangenen Berichtszeitraum keinerlei Verstöße gegen diese Richtlinien bekannt.

3 Arbeitsnormen

3.1 ILO-Kernarbeitsnormen

Die SAMSON AG verpflichtet sich und seine Lieferanten seit vielen Jahren zur Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen:

– ILO Übereinkommen 29	Zwangsarbeit
– ILO Übereinkommen 87	Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechtes
– ILO Übereinkommen 98	Vereinigungsrecht und Recht zu Kollektivverhandlungen
– ILO Übereinkommen 100	Gleichheit des Entgelts
– ILO Übereinkommen 105	Abschaffung der Zwangsarbeit
– ILO Übereinkommen 111	Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf
– ILO Übereinkommen 138	Mindestalter
– ILO Übereinkommen 182	Verbot und unverzügliche Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit

Dieser Verpflichtung ist SAMSON AG auch im vergangenen Berichtsjahr nachgekommen. Um die Wichtigkeit dieser Aspekte zu unterstreichen, sind viele ILO-Kernarbeitsnormen explizite Bestandteile des SAMSON-Verhaltenskodex:

” Wir verpflichten uns auf faire und respektvolle Arbeitsbedingungen für alle bei SAMSON beschäftigten Personen. Dazu gehört im Wesentlichen:

- **Keine Diskriminierung, kein Mobbing und keine Verletzung der Privatsphäre!**
- **Keine illegale Beschäftigung, keine Kinderarbeit und keine sonstigen Verstöße gegen Schutzrechte von Beschäftigten!**
- **Keine unzulässige Weitergabe von persönlichen und personenbezogenen Daten!**
- **Keine Duldung, keine Anordnung und keine Verheimlichung von Verstößen gegen den menschenwürdigen Umgang!**

Wir verpflichten uns dem Prinzip der Nachhaltigkeit für unsere Geschäftspraxis. Dazu gehört im Wesentlichen:

- **Keine Verstöße gegen unsere sozialen Verpflichtungen, keinen Nutzen aus der Missachtung solcher Verpflichtungen durch unsere Lieferanten!**

Grundlage für alle Unternehmensvorgaben und -richtlinien bilden die deutsche Rechtsprechung sowie der jeweils gültige Tarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie Hessen.

Die Herkunft von Rohstoffen in der Lieferkette müssen der SAMSON AG in einem Lieferanten-Fragebogen offengelegt werden. Der SAMSON-AG-Fragebogen ist gemäß Standard IPC-1755 gestaltet. Die SAMSON AG ermittelt und bewertet Lieferantenrückmeldungen auf Basis der CAHRAs-Liste.

Die SAMSON AG prüft die Lieferantenangaben in Bezug auf Herkunftsgebiete und Lieferquellen sowie relevante Zielmärkte anhand der Angaben nach IPC-1755. Diese gleichen wir z. B. über zwei Materialdatenbanken mit Listen zu Bezugsquellen ab, die von der Responsible Minerals Initiative (<http://www.responsiblemineralsinitiative.org/>) und anderen bereitgestellt werden. Potenziell betroffene Werkstoffe werden in den Materialstammdaten des ERP-Systems der SAMSON AG gepflegt.

3 Arbeitsnormen

Einzelne Lieferanten, die einen Verdacht auf Konfliktminerale nicht ausräumen können, werden zwecks Klärung mit Hintergrundinformationen versehen und erneut befragt. Dies erfolgt durch Kommunikation über unser Lieferantenportal und ggf. direkte Ansprache des Lieferanten.

Die SAMSON AG verknüpft diese Themen gemäß Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte mit den Anforderungen folgender Regelwerke.

- „Gesetz zur Durchführung der Verordnung (EU) 2017/821 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Mai 2017 zur Festlegung von Pflichten zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten in der Lieferkette für Unionseinführer von Zinn, Tantal, Wolfram, deren Erzen und Gold aus Konflikt- und Hochrisikogebieten (Mineralische-Rohstoffe-Sorgfaltspflichten-Gesetz – MinRohSorgG)“ laut Artikel 1, Gesetz vom 29.04.2020 BGBl. I S. 864 (Nr. 21)
- Norm IPC-1755 „Berichtsformular zu Konfliktmineralen“
„Gesetz betreffend die Bestrafung des Sklavenraubes und des Sklavenhandels“ (RGBl. 1895, Nr. 32, S. 425-426), zuletzt geändert durch Art. 54, Gesetz über die weitere Bereinigung von Bundesrecht vom 8. Dezember 2010 I 1864

3.2 Tarifvertrag

Die SAMSON AG ist langjähriger Partner der Industriegewerkschaft Metall. Wie bereits in den vergangenen Jahren hat das Unternehmen auch den zuletzt verhandelten Tarifabschluss übernommen und unverändert an seine Mitarbeiter weitergegeben. Dadurch konnte weiterhin sichergestellt werden, dass alle Mitarbeiter signifikant über dem Mindestlohn bezahlt werden. Externe Dienstleister werden weiterhin dazu verpflichtet, vor Auftragsvergabe die Einhaltung des Mindestlohngesetzes zu bestätigen.

3.3 Betriebsrat

Bei der SAMSON AG gibt es einen Betriebsrat, der wie gesetzlich vorgeschrieben alle 4 Jahre von der Belegschaft neu gewählt wird. Die letzte Neuwahl wurde am 10.03.2022 durchgeführt. Die zur Wahl stehenden Mitarbeiter hatten dabei die Möglichkeit, sich und ihre Ziele im Vorfeld vorzustellen, um so allen Wählern einen besseren Überblick und Transparenz über Abteilungs- und Bereichsgrenzen hinaus zu vermitteln.

Der Betriebsrat wacht darüber, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt und eingehalten werden.

Die Kommunikation zwischen Mitarbeitern und dem Betriebsrat wurde im zurückliegenden Berichtsjahr weiter intensiviert. So fanden beispielsweise regelmäßige Betriebsversammlungen statt und das Informationsangebot im Intranet wurde weiter ausgebaut. Im Jahr 2022 wurden Abteilungsrundgänge neu eingeführt. Diese wurden sehr positiv aufgenommen und fördern den gemeinsamen Austausch.

Unterstützt wird der Betriebsrat bei seinem Handeln zudem von der Industriegewerkschaft Metall, mit der er im engen Austausch steht.

3 Arbeitsnormen

3.4 Mitarbeiterzufriedenheit

Das Wohl der Mitarbeiter steht für die SAMSON AG an oberster Stelle. Seit Jahren unterstützt die SAMSON AG daher die Mitarbeiter in verschiedenster Weise, sei es durch betriebliche Altersvorsorge, Kinderbetreuungskostenzuschüsse oder die Teilnahme am Firmenlauf J.P. Morgan Corporate Challenge. Um diese Bereiche zukünftig noch breiter aufstellen zu können, wurde ein eigenes SAMSON-Benefits-Programm ins Leben gerufen, das Mitarbeitern Vergünstigungen bei diversen Unternehmen ermöglicht.

Um den Mitarbeitern der SAMSON AG die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf noch stärker zu vereinfachen und den Mitarbeitern mehr Flexibilität zu gewährleisten, wurde 2020 ein Gleitzeitmodell eingeführt. Auch im Jahr 2022 hat jeder Mitarbeiter die Möglichkeit auf ein kostenfreies Jobticket. Das Ticket gilt in ganz Hessen und am Wochenende kann sogar noch eine weitere Person mitgenommen werden.

In der Corona-Krise rückte das Wohl sowie die Gesundheit der Mitarbeiter besonders in den Vordergrund. Die Geschäftsleitung reagierte schnell und ermöglichte den Mitarbeitern, sofern dies die Arbeit zuließ, ein mobiles Arbeiten von zu Hause aus. Die Produktionsschichten wurden entzerrt, sodass die Schichtwechsel kontaktlos stattfinden und der Maschinenpark zwischen den einzelnen Schichten gereinigt werden konnte. In der Verwaltung wie auch der Produktion werden die Maßnahmen, wie beispielsweise der Abstands- und Hygieneregulierung, streng durchgesetzt. Zusätzlich zu den genannten Maßnahmen, wurden von der Geschäftsleitung Schutzmasken sowie Schnelltest bestellt, die an die Mitarbeiter kostenlos für private und berufliche Zwecke verteilt wurden.

Zwischenzeitlich musste auch die SAMSON-Kantine schließen, da die Corona-Regeln schwer eingehalten werden konnten. Als Ausgleich wurden kostenlose Lunch-Pakete an die Mitarbeiter verteilt. So konnten die Mitarbeiter in der Kantine beschäftigt und die Mitarbeiter im Werk sowie der Verwaltung versorgt werden.

Nachdem die Kantine wieder öffnen durfte, stellten die Mitarbeiter der Kantine ihren Kollegen einen Speiseplan „to go“ vor. So kann das Essen mitgenommen und am Arbeitsplatz verzehrt werden und in der Kantine kommt es nicht zu Menschenansammlungen.

Die neuesten Updates zu den Entwicklungen der Corona-Krise wurden von der Geschäftsleitung in regelmäßigen Video-Podcasts sowie auf dem Infoscreen vermittelt. So blieben alle Mitarbeiter auf dem neuesten Stand.

3.5 Aus- und Weiterbildung

Die SAMSON AG bildet seit über 110 Jahren selber aus und ist als Ausbildungsunternehmen in der Region bekannt.

Mehr als 30 Auszubildende beginnen jährlich ihre Berufsausbildung im kaufmännischen, logistischen, informationstechnischen oder gewerblichen Bereich.

Im Anschluss an eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung haben die Auszubildenden die Möglichkeit, in den verschiedenen Bereichen des Unternehmens als Mitarbeiter übernommen zu werden.

Zudem gibt es die Möglichkeit, ein Duales Studium bei der SAMSON AG zu absolvieren. Hier können sich auch Auszubildende nach Abschluss der Berufsausbildung für ein duales, gefördertes Studium bewerben.

Die SAMSON AG bietet Mitarbeitern zudem die Möglichkeit, sich durch die Edith Sandvoss Academy weiterzubilden. Die Edith Sandvoss Academy ist eine interne Trainingsakademie. Es werden verschiedene Inhouse-Seminare zu persönlichen und methodischen Kompetenzen angeboten.

3 Arbeitsnormen

Darüber hinaus ist die Führungskräfteentwicklung ein Schwerpunkt der Edith Sandvoss Academy. Bei allen Seminaren und Weiterbildungen wird der Fokus verstärkt auf digitale Formate gelegt. Ein Team berät die Mitarbeiter bei Fragen rund um Weiterbildungen. Auch wurde ein Mentoring-Programm neu implementiert und ein Pilot für ein Coaching-Programm gestartet.



Im Jahr 2015 hat die SAMSON AG ein Programm für Geflüchtete etabliert. Das Programm richtet sich insbesondere an Jugendliche und junge Erwachsene und soll ihnen den Berufseinstieg in Deutschland erleichtern.

Inzwischen konnten Erfolge verzeichnet werden: Einige der jungen Menschen, die zunächst Förderverträge erhalten hatten, konnten nach einem Jahr in die Berufsausbildung eingegliedert werden. Mittlerweile hat die Mehrheit der jungen Menschen ihre Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen und sie arbeiten als qualifizierte Fachkräfte bei der SAMSON AG.

3.6 Erklärung zu Konfliktmineralien

Die Produktvielfalt der SAMSON AG ist eine unserer Stärken und gleichzeitig eine Herausforderung. Zahlreiche SAMSON-Betriebsstätten sind in hohem Maß auf Rohstofflieferungen angewiesen. Als Konfliktmineralien werden Rohstoffe bezeichnet, die aus Bergwerken stammen, welche in Krisengebieten von Regierungstruppen oder Milizen kontrolliert werden, d.h. zur Finanzierung von Krieg und Menschenrechtsverstößen beitragen. Die Rohstoffgewinnung finanziert dabei den Kauf von Waffen und zieht Menschenrechtsverstöße nach sich.

Typische Beispiele für Konfliktmineralien sind Erze aus der Demokratischen Republik Kongo, dort kommt es über Jahrzehnte u. a. zu sexueller Gewalt von Bewaffneten gegen Frauen, zu Zwangsarbeit und zur Kinderarbeit in Bergwerken. Auch in Indonesien ist beispielsweise bekannt, dass Kinderarbeit bei der Zinnförderung verbreitet ist.

Vor dem Hintergrund der EU-Verordnung 2017/821 „zur Festlegung von Pflichten zur Erfüllung der Sorgfaltspflichten in der Lieferkette für Unionseinführer von Zinn, Tantal, Wolfram, deren Erzen und Gold aus Konflikt- und Hochrisikogebieten“ von 2017 hat die SAMSON AG seine Prozesse weiter konkretisiert. Die EU-Kommission hat eine aktualisierte, detaillierte Definition der betroffenen Gebiete veröffentlicht, damit Unternehmen die betroffenen Lieferungen selbst ermitteln und prüfen (www.cahrastlist.net).

Aktuelle Bedeutung hat diese Liste auch bezüglich der Kriegssituation in der Ukraine: Die Ukraine ist samt der Halbinsel Krim und den Bergwerken im Donbas auf dieser Liste verzeichnet. Bereits seit 2014 unterliegen die beteiligten Kriegsparteien gesetzlichen Einschränkungen gemäß EU-Verordnung.

Weiterhin ist der „Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act“ (kurz Dodd-Frank Act) im internationalen Geschäft von großer Bedeutung. Dieser wurde bereits 2010 verabschiedet: In Absatz 1502 des US-amerikanischen Bundesgesetzes werden für alle in den USA börsennotierten Unternehmen jährliche Offenlegungs- und Berichtspflichten bezüglich der Verwendung von Konfliktmineralien festgeschrieben. Auch im Sinne des Dodd-Frank Acts werden darunter die Rohstoffe Zinn, Tantal, Wolfram sowie Gold und deren Derivate verstanden, die aus der Demokratischen Republik Kongo und den Anrainerstaaten stammen.

Kobalt ist ein weiterer Anwärter für diese Rohstoffliste und wird bei der SAMSON AG ebenfalls bewertet.

4 Umweltschutz



- Prinzip 7** › Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.
- Prinzip 8** › Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.
- Prinzip 9** › Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.

4.1 Das Blockheizkraftwerk

Die SAMSON AG hat ihre Energieversorgung durch den Zubau eines BHKW und zugehöriger Kraft-Wärme-Kopplung optimiert. Durch die Nutzung eines wärmegeführten BHKW wurde ein Wirkungsgrad von über 80 % realisiert. Das BHKW wird vorrangig zur Versorgung des SAMSON-Werksgeländes genutzt. Durch den Einbau eines neuen Lasttrennschalters konnte das volle Potenzial der Anlage von 60 % auf 100 % erhöht werden.

Ein erheblicher Teil der vorhandenen Übergabestationen am Standort wird somit vorrangig mit Heizwasser aus dem BHKW und nachrangig mit Ferndampf versorgt.

Weiterhin ist das BHKW an die vorhandene Gebäudeleittechnik SAM-LAN angebunden.

4 Umweltschutz

4.2 Integriertes Managementsystem

Die SAMSON AG verfügt über ein integriertes Managementsystem (IMS), in dem Qualitätsmanagement (DIN EN ISO 9001:2015), Umweltmanagement (DIN EN ISO 14001:2015), Arbeits- und Gesundheitsschutz (DIN EN ISO 45001:2015), Informationssicherheitsmanagement (DIN EN ISO/IEC 27001:2017) sowie Energiemanagement (DIN EN ISO 50001:2018) integriert sind. Die Managementsysteme überwachen die strategischen Vorgaben, sowie die betriebliche Praxis über alle Bereiche des Unternehmens hinweg.

Die SAMSON AG setzt sich jährlich Unternehmensziele in den Bereichen Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie dem Qualitäts-, Umwelt-, Informationssicherheits- und dem Energiemanagement. Maßnahmen werden jährlich neu definiert sowie monatlich überwacht und bewertet. Im Kalenderjahr 2021 konnten folgende Aspekte erfolgreich realisiert werden:

- Reduzierung des gesamten Abfallaufkommens um 10 % zum Vorjahr
- Reduzierung des spezifischen Stromverbrauchs um 3 %
- Reduzierung des Dampfverbrauchs zu Heizzwecken um 3 %
- Reduzierung des CO₂-Ausstoßes um 3 % gegenüber 2020
- Reduzierung der Kundenreklamationen um 14 % zum Vorjahr

” Wir verpflichten uns dem Prinzip der Nachhaltigkeit für unsere Geschäftspraxis. Dazu gehört im Wesentlichen: Keine Gefährdung oder nachhaltige Schädigung der Umwelt.

Um das Bewusstsein unserer Belegschaft zu den vorgenannten Themen stetig zu schärfen, informiert das IMS-Team regelmäßig die Belegschaft mit Hilfe von Infoscreens auf Bildschirmen im Werk, Aushängen, in Schulungen und im Intranet. Hier werden aktuelle und wichtige Informationen aus den Bereichen Energieeffizienz, Arbeitsschutz, Umweltschutz sowie zur Qualität unserer Produkte vermittelt. Bei der Beschaffung von neuen Anlagen bzw. von neu implementierten Prozessen werden IMS-relevante Kriterien angewendet sowie im Vorfeld bei der Planung berücksichtigt.

4.3 Produktbezogener Umweltschutz

Unsere Produkte unterliegen gesetzlichen Regelungen, die die Verwendung bestimmter Stoffe beschränken oder verbieten. Wir nehmen unsere Verantwortung sehr ernst und befassen uns fortlaufend mit der Identifizierung und Umstellung solcher Stoffe, wenn es Änderungen der Rechtsanforderungen gibt. Dies ist im Bereich RoHS und REACH halbjährlich möglich. Die Einhaltung der gesetzlichen Anforderungen zu Inhaltsstoffen in Werkstoffen (Schwermetallanteile in Metallen und Kunststoffen, bestimmte Flammschutzmittel sowie Weichmacher in Kunststoffen usw.) ist z. B. für CE, UKCA und EAC erforderlich, um die Produkte auf den Markt zu bringen. Die SAMSON AG setzt die Anforderungen über die DIN EN IEC 63000 um: Werkstoffe unterliegen einem Prozess zur Bewertung und Freigabe.

Als Ergebnis sind die meisten der bei der SAMSON AG verwendeten Werkstoffe inventarisiert, anhand von Materialdatenblättern (MDS) aus industrieüblichen Datenbanken zu ihren Inhaltsstoffen bewertet und ggf. bzgl. Kritizität und gesetzlicher Fristen gekennzeichnet.

REACH-Hinweise auf gefährliche Stoffe (SVHC) werden Kunden auf Lieferpapieren zur Verfügung gestellt, als SCIP-Meldung an die ECHA gegeben und zusätzlich auf der SAMSON-Website veröffentlicht.

4 Umweltschutz

Neben den Prozessen der Einführung von Werkstoffen insbesondere für neue Produkte, bedeutet das End-of-Life der Produkte einen wichtigen Tätigkeitsbereich im Umweltschutz: Für Elektroaltgeräte werden die Anforderungen bzgl. Registrierung (WEEE-Registrierungsnummer), Rücknahmekonzept und der Erstellung von Recyclingpässen umgesetzt.

4.4 SAM DISTRICT ENERGY

Energieeinsparung und Energieeffizienz sind zentrale Elemente des Umweltschutzes.

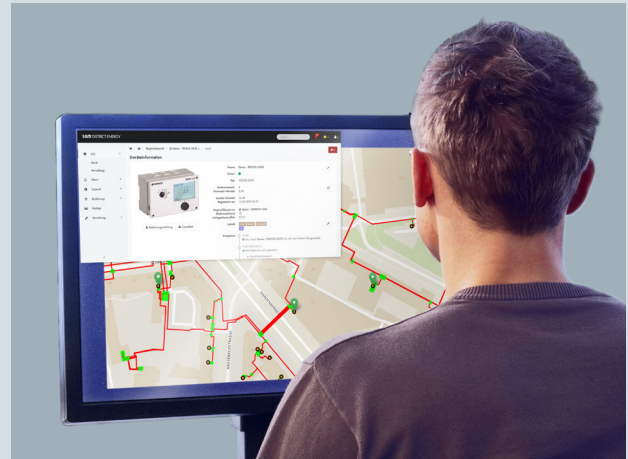
In jährlichen Sicherheitsschulungen werden die SAMSON-Mitarbeiter geschult bzw. sensibilisiert, insbesondere zu den Möglichkeiten der Energieeinsparung in der eigenen Abteilung (vgl. Abschnitt 4.2 zu IMS).

Zur Verbesserung der Energieeffizienz in Fernwärmenetzen unserer Kunden hat SAMSON mit SAM DISTRICT ENERGY eine Lösung zur Schaffung von Transparenz und Effizienzsteigerung im Portfolio.

Es handelt sich um eine portalgestützte Web-Anwendung für die Verwaltung, Steuerung und Optimierung von Heiz- und Kühlsystemen. Durch die Anbindung bewährter Hardware von Reglern, Zählern, Sensoren, Antrieben und weiteren Geräten erhalten Fernwärmebetreiber eine umfassende Übersicht aller Stationen und somit des gesamten Fernwärmenetzes.

Technologische Besonderheit dieser Lösung ist das Kommunikationsnetzwerk mit zahlreichen einzelnen Knotenpunkten – den SAM-LAN Gateways – welche als Mesh-Netzwerk miteinander kommunizieren.

Deutliche Effizienzsteigerungen bis 20 % sind mit SAM DISTRICT ENERGY erreichbar, indem die Vorlauftemperatur prädiktiv und bedarfsabhängig optimiert wird.



4.5 Innovationen

Die SAMSON AG konzipiert ein neues innovatives Stellventil im Baukastensystem von der Montage in der Produktion bis hin zum Einbauort. Dies ermöglicht nicht nur eine schnellere Inbetriebnahme und Wartung aufgrund seiner modularen Bausteine aus drucktragenden Teilen, Verkleidungen und Dichtelementen, sondern auch eine vollständige Modularität im Feld. Dadurch wird neben dem technologischen Nutzen auch dem ökologischen Gedanken der Ressourcenschonung Rechnung getragen. Dem Anwender wird der Austausch aller Ventilkomponenten nach dem Einbau ermöglicht und die durchschnittliche Lebenszeit eines in der Anlage verbauten Ventils deutlich erhöht.

Dieser ökologische Gedanke wird ebenfalls in die Entwicklung der neuen Generation der Stellungsregler weitergetragen. Durch eine Reduzierung des konstanten Druckluftverbrauchs von bis zu 40 % wird der Verbrauch des – in seiner Bereitstellung sehr energieintensiven – Betriebsmediums Druckluft deutlich vermindert. Die SAMSON AG verfolgt somit auch in neuen Produkten ständig das Ziel der effizienten Ressourcenverwendung bei gleichbleibend hoher Produktqualität.

5 Korruptionsprävention

Prinzip 10 › Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

5.1 Compliance-Schulung



Um die Sensibilität aller Mitarbeiter weiter zu steigern, wurde zu Beginn des Jahres 2018 ein neues Schulungsprogramm zum Thema Compliance für alle relevanten Personenkreise vorgestellt. Auf diesem Weg möchten wir sicherstellen, dass die Bewusstseinsbildung zu Compliance-Themen noch einmal stärker gefördert wird.

Die SAMSON AG hat auch im abgelaufenen Berichtsjahr seine Aktivitäten in Hinblick auf die Sensibilisierung der Mitarbeiter zu einer Vielzahl von

Compliance-Themen intensiviert. Neben den bereits etablierten Schulungen wurden die Mitarbeiter auch in Form eines ausführlichen Handouts zu diversen Aspekten informiert und geschult.

5.2 Spenden statt Schenken

Die Auszubildenden der SAMSON AG haben 2015 eine Übungsfirma mit dem Namen OPPORTUNITEAM gegründet, um die Perspektiven von Jugendlichen in Entwicklungsländern zu verbessern. Dazu wird das in der Ausbildung vermittelte Wissen genutzt, um eigene Produkte herzustellen, zu vermarkten und die erzielten Einnahmen in ein Ausbildungsprojekt zu investieren. Alle Ausbildungsberufe werden benötigt, um das OPPORTUNITEAM zum Erfolg zu führen.



In diesem Sinne haben Auszubildende der SAMSON AG eine Spende an Franz-Josef Fischer (geschäftsführender Vorstandsvorsitzender der Strahlmann Stiftung) und Pietro Sutura (Mitglied im Kuratorium der Strahlmann Stiftung) übergeben. Die Spende in Höhe von 5.000 Euro geht an ein Projekt zur Ausbildung von Jugendlichen in Äthiopien. Das unterstützte Projekt richtet sich an Jugendliche im ländlichen Raum in der Region Guassa, Äthiopien und dient der Ausbildung und Vermittlung in lokale Arbeitsverhältnisse bzw. Förderung der Selbstständigkeit durch Existenzgründungsberatung und Kleinkredite. Die von Landwirtschaft geprägte Region in Äthiopien leidet unter den Folgen des Klimawandels und es müssen alternative, angepasste Einkommensquellen für die Familien und Jugendlichen vor Ort geschaffen werden.

5.3 Spende an die Ukraine

Im Jahr 2022 startete die Geschäftsführung einen Aufruf zur Spende, um den vom Krieg betroffenen Menschen in der Ukraine zu helfen. Hierbei wurden von der Belegschaft 31.000 Euro gespendet. Dieser Betrag wurde vom Vorstand nochmals verdoppelt und an die UNO-Flüchtlingshilfe überwiesen.

5 Korruptionsprävention

5.4 Anonyme Hinweisgeberplattform BKMS

Die neu eingeführte anonyme Hinweisgeberplattform BKMS soll Mitarbeiter als Hinweisgeber von kriminellen Handlungen, die für Unternehmen, Verwaltungen und die gesamte Gesellschaft in hohem Maße schädigend sind, schützen. Mit BKMS wird eine mit den neuesten Techniken gesicherte Kommunikationsplattform zur Abgabe anonymer Meldungen geboten.

Gleichzeitig können Mitarbeiter durch die Einrichtung eines anonymen Postkastens am Ende einer Meldung aktiv an der Aufklärung mitwirken.

Durch die Hinweise können kriminelle Aktivitäten frühzeitig aufgedeckt, Täter ermittelt, die Entstehung weiterer Schäden verhindert und die Arbeitsplätze der Mitarbeiter gesichert werden.



5.5 MainChange

Die SAMSON AKTIENGESELLSCHAFT plant den Umzug des Firmensitzes nach Offenbach am Main, um dort auf einer Fläche von 143.000 m² eine klimaoptimierte neue Fabrik zu bauen. Die Fläche wurde 2021 erworben und die Planungsaktivitäten laufen aktuell. Die Nutzung erster Gebäude ist für Mitte 2024 geplant. Im Jahr 2026 soll der Standort Frankfurt nach Offenbach umgezogen sein. In Frankfurt verbleibt das ROLF SANDVOSS INNOVATION CENTER.



SAMSON AKTIENGESELLSCHAFT

Weismüllerstraße 3 · 60314 Frankfurt am Main
Telefon: +49 69 4009-0 · Telefax: +49 69 4009-1507
E-Mail: samson@samsongroup.com
Internet: www.samsongroup.com

SMART IN FLOW CONTROL