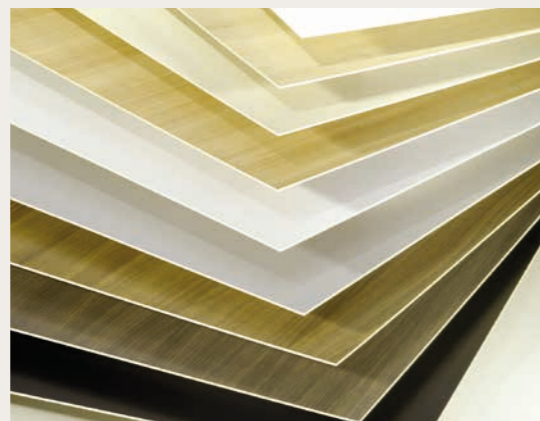


Nachhaltigkeitsbericht 2023 der Homann Holzwerkstoffe GmbH





NACHHALTIGKEITSBERICHT der Homann Holzwerkstoffe GmbH

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	04
Unternehmensportrait	06
Nachhaltigkeitsstrategie und -management	14
Wir pflegen unsere Beziehungen	20
Wir stellen uns den Herausforderungen	32
Wir zeigen Leistung	42
Zahlen, Daten, Fakten	52
GRI-Inhaltsindex	72
Über diesen Bericht	80



VORWORT INTERVIEW

Die Homann Holzwerkstoffe Gruppe führt die konsequente Umsetzung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie fort und dokumentiert in ihrem dritten Nachhaltigkeitsbericht ihr Nachhaltigkeitsbestreben mit den wichtigsten Maßnahmen und Zielen.

Ein Interview mit Geschäftsführer Fritz Homann.

Herr Homann, Sie veröffentlichen nun bereits den dritten Nachhaltigkeitsbericht der Homann Holzwerkstoffe Gruppe. Wie ist Ihr Fazit?

Fritz Homann: Bereits bei der Vorbereitung auf unseren ersten Nachhaltigkeitsbericht, der im August 2022 veröffentlicht wurde, haben wir uns dazu entschieden, von nun an jährlich über unser Nachhaltigkeitsbestreben zu berichten. Wir sehen das Thema als eine wichtige Chance für unsere Unternehmensgruppe, um unser Geschäftsmodell resilienter aufzustellen, unsere starke Marktposition zu sichern und neue Kunden und Geschäftspartner zu erreichen. Auch intern trägt unser Bericht dazu bei, das Bewusstsein für Nachhaltigkeit zu stärken und die Nachhaltigkeitsaktivitäten unserer Mitarbeitenden zu fördern. Nicht zuletzt ist es uns wichtig, durch transparentes Handeln das Vertrauen in unser Unternehmen zu stärken.

Welche Fortschritte hat Ihr Unternehmen in Bezug auf Ihre Nachhaltigkeitsziele und -maßnahmen seit dem letzten Jahr gemacht?

Fritz Homann: Insbesondere im Bereich der Reduktion unserer Emissionen haben wir im Jahr 2023 wesentliche Maßnahmen getroffen. So haben wir neben der Automatisierung unserer Produktionsstandorte auch den Ersatz alter Anlagen und Maschinen sowie wichtige Planungsarbeiten für weitere Maßnahmen forciert. Auch im Bereich der Innovation konnten wir unser erstes Teilziel, die Umstellung auf 5 % „better carbon“ Anteil in Lacken, standortübergreifend erreichen. Zudem zeigen unsere Bestrebungen im Bereich der Mitarbeitergewinnung wesentliche Erfolge. Unser Ziel für 2026, die Ausbildungsquote in der gesamten Homann Holzwerkstoffe Gruppe auf 5 % zu steigern, konnten wir bereits im Jahr 2023 erreichen.

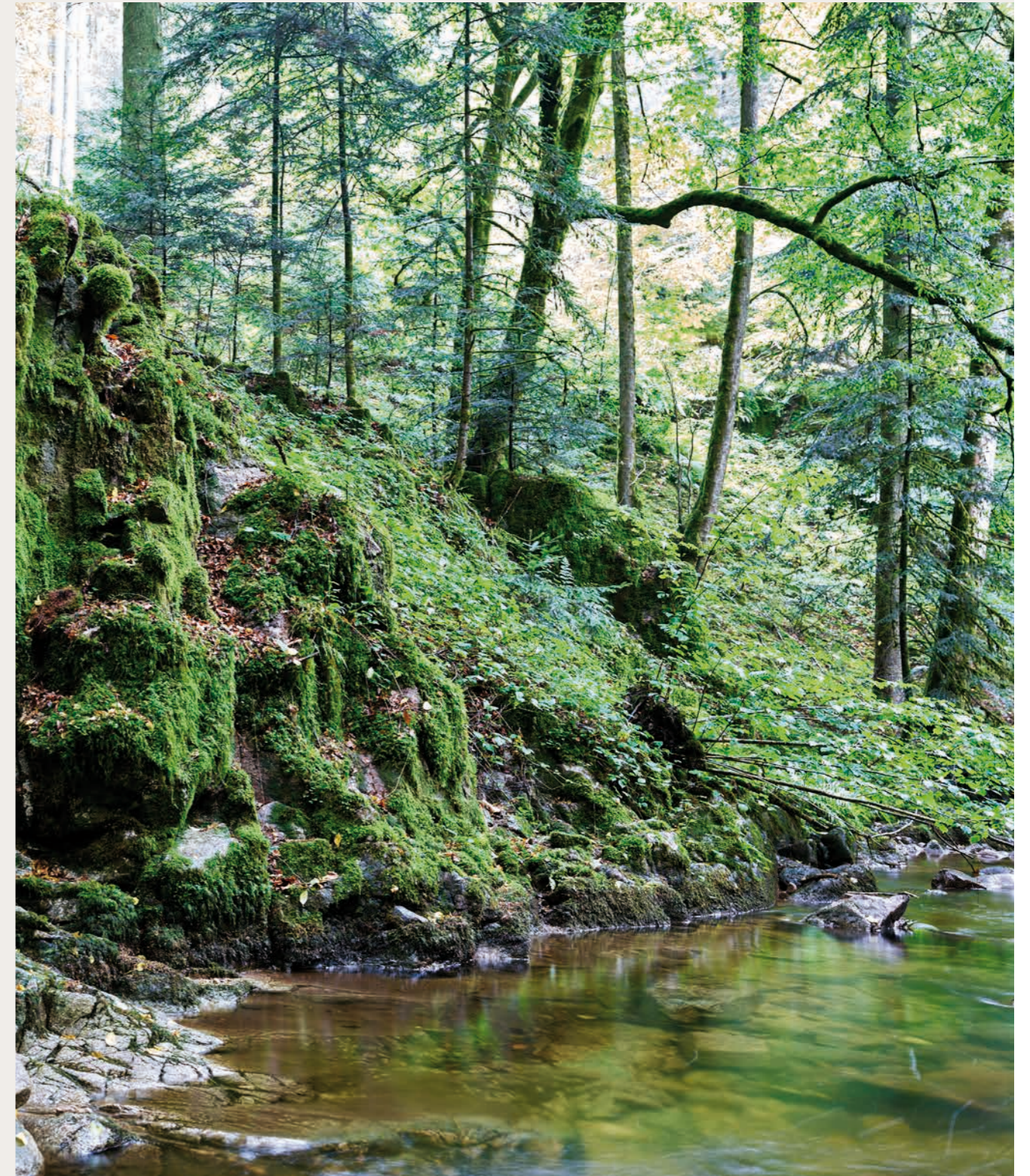
Welches Projekt ist im Hinblick auf die Reduktion der Emissionen Ihrer Gruppe besonders hervorzuheben? Und was hat Sie zu dieser Investition bewegt?

Fritz Homann: Ein besonders wichtiger Schritt in diesem Bereich ist der Bau unserer Wasseraufbereitungsanlage am Standort Krosno. In 2023 wurden dazu die Planungsarbeiten abgeschlossen und die Bauarbeiten begonnen. Die Inbetriebnahme ist für das Jahr 2024 geplant. Die Anlage ermöglicht es uns, unser betriebliches Abwasser sowie Niederschlagswasser zu reinigen und anschließend wieder in den Kreislauf zurückzuführen. Dadurch wird auch der Transport- und Entsorgungsaufwand zu einer externen Anlage reduziert, sodass es hierbei vor allem zu Einsparungen von CO₂ kommt. Zudem verringern wir durch die Wasseraufbereitung die Grundwasserentnahme für die Dampferzeugung. Aus diesen Gründen haben wir dem Projekt auch eine Doppelseite in unserem Nachhaltigkeitsbericht gewidmet.

Und mit Blick auf das Jahr 2024: Was haben Sie sich für das laufende Jahr vorgenommen?

Fritz Homann: Für 2024 haben wir uns die weitere Verfolgung und Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie mit den gesteckten Zielen und geplanten Maßnahmen vorgenommen. Darüber hinaus bereiten wir uns derzeit auf die EU-Richtlinie Corporate Sustainability Reporting Directive vor, nach der wir erstmalig über das Geschäftsjahr 2025 berichten werden. Wir erwarten in 2024 im Rahmen der Vorbereitung die Erreichung wesentlicher Meilensteine und zugleich Erkenntnisse im Hinblick auf die weitere strategische Ausrichtung der Homann Holzwerkstoffe Gruppe.

Vielen Dank für das Interview, Herr Homann.



Unternehmensportrait

Die Homann Holzwerkstoffe Gruppe mit Verwaltungssitz in München und Werken in Deutschland, Polen und Litauen ist auf die Herstellung und den Vertrieb von dünnen, hochveredelten Holzfaserplatten (HDF/ MDF) spezialisiert. Die Unternehmensgruppe zählt zu den führenden europäischen Anbietern und beliefert hauptsächlich die Möbel- und Türenindustrie. Insgesamt beschäftigt die Gruppe zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2023 1.468 Mitarbeitende. Sie sind das Fundament für die erfolgreiche Entwicklung unserer Gruppe und tragen täglich zur Umsetzung der unternehmensweiten Nachhaltigkeitsstrategie bei.

Unternehmensportrait

Die Homann Holzwerkstoffe Gruppe mit Verwaltungssitz in München und Werken in Deutschland, Polen und Litauen ist auf die Herstellung und den Vertrieb von dünnen, hochveredelten Holzfaserverplatten (HDF/MDF) spezialisiert. Die Unternehmensgruppe zählt zu den führenden europäischen Anbietern und beliefert hauptsächlich die Möbel- und Türenindustrie. Insgesamt beschäftigt die Gruppe zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2023 1.468 Mitarbeitende. Sie sind das Fundament für die erfolgreiche Entwicklung unserer Gruppe und tragen täglich zur Umsetzung der unternehmensweiten Nachhaltigkeitsstrategie bei.

Organisatorisch setzt sich die Homann Holzwerkstoffe Gruppe im Wesentlichen aus der Homann Holzwerkstoffe GmbH als Konzernobergesellschaft und vier operativen Gesellschaften, die über die HOMANIT

Holding GmbH gehalten werden, zusammen. Die HOMANIT GmbH & Co. KG produziert in Deutschland am Standort Losheim am See (i.F. Losheim), die beiden polnischen Tochtergesellschaften Homanit Polska Sp. z o.o. i. Spolka Sp. k. und die Homanit Krosno Odrzańskie Sp. z o.o. an den Standorten Karlino respektive Krosno Odrzańskie (i.F. Krosno). Für den weiteren Ausbau der Produktionskapazitäten fokussiert sich Homann Holzwerkstoffe auf Wachstumsmärkte und hat daher im Jahr 2020 eine Industriefläche in Litauen erworben. Auf dieser Fläche wurde der vierte Produktionsstandort in Pagiriai, nahe der litauischen Hauptstadt Vilnius, errichtet. Da dieser nach heutigem Stand nicht vor September 2024 in Betrieb gehen wird, findet die UAB Homanit Lietuva in diesem Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2023 keine Berücksichtigung.

Standorte

Verwaltungssitz, München (Deutschland)

- 7 Mitarbeitende

Vertrieb, Herzberg am Harz (Deutschland)

- 44 Mitarbeitende
- 2 Auszubildende

Werk, Losheim am See (Deutschland)



In diesem Werk stellen wir bereits seit 1995 HDF/MDF HOMADUR Holzfaserverplatten in Dicken von 1,8 mm bis 14,0 mm her. Hier produzieren wir neben den bekannten rohen und lackierten Holzfaserverplatten in verschiedenen Abmessungen auch HDF/MDF HOMADUR Türdecke in unterschiedlichen Varianten.

- 288 Mitarbeitende
- 15 Auszubildende

Werk, Krosno/Oder (Polen)



Unser Werk in Krosno ist bereits seit über zehn Jahren in Betrieb. Seit Anfang 2015 produzieren wir hier auf einer Rohplattenanlage HDF/MDF HOMADUR Rohplatten in Dicken von 1,5 bis 12,0 mm. Die hier hergestellten Produkte werden in verschiedenen Bereichen der Möbelindustrie eingesetzt, zum Beispiel als faltbare Möberrückwände oder als Einlegeböden für Schubkästen.

- 460 Mitarbeitende
- 2 Auszubildender

Werk, Karlino (Polen)



Unter Einsatz modernster Technologien werden in Karlino seit 2005 Holzfaserverplatten mit Dicken von 1,5 bis 12,0 mm hergestellt. Neben Standardprodukten wie Rohplatten, einfarbig lackierten, kaschierten und mit Holzdekoren bedruckten HDF/MDF HOMADUR Holzfaserverplatten werden auch kundenspezifische Veredelungen angeboten. Zu den Veredelungstechniken gehören das Abschrägen, Ausklinken, Bohren, Falten, Fräsen, Sägen, Stanzen, Rillieren und Profilieren der Holzfaserverplatten.

- 539 Mitarbeitende
- 41 Auszubildende

Werk, Pagiriai (Litauen)



Zukünftig werden im neuen Werk in Litauen auf den neuesten Anlagen HDF/MDF HOMADUR rohe und hochveredelte Holzwerkstoffplatten in einer Dicke von 1,5 mm bis 22,0 mm hergestellt.

Darüber hinaus gehören das Transportlogistikunternehmen Homatrans Sp. z o.o. sowie das Wartungs- und Instandhaltungsunternehmen Homatech Polska Sp. z o.o. zur Homann Holzwerkstoffe Gruppe:

Homatech Polska Sp. z o.o., Karlino (Polen)



Homatech Polska ist seit 2011 auf Industriemontagen sowie die Wartung und Instandhaltung von Maschinen spezialisiert. Das Unternehmen bietet zudem Dienstleistungen im Bereich des Maschinen-Re-Designs an, um die Effizienz und Leistungsfähigkeit von Anlagen zu optimieren.

- 73 Mitarbeitende
- 12 Auszubildende

Homatrans Sp. z o.o., Karlino (Polen)



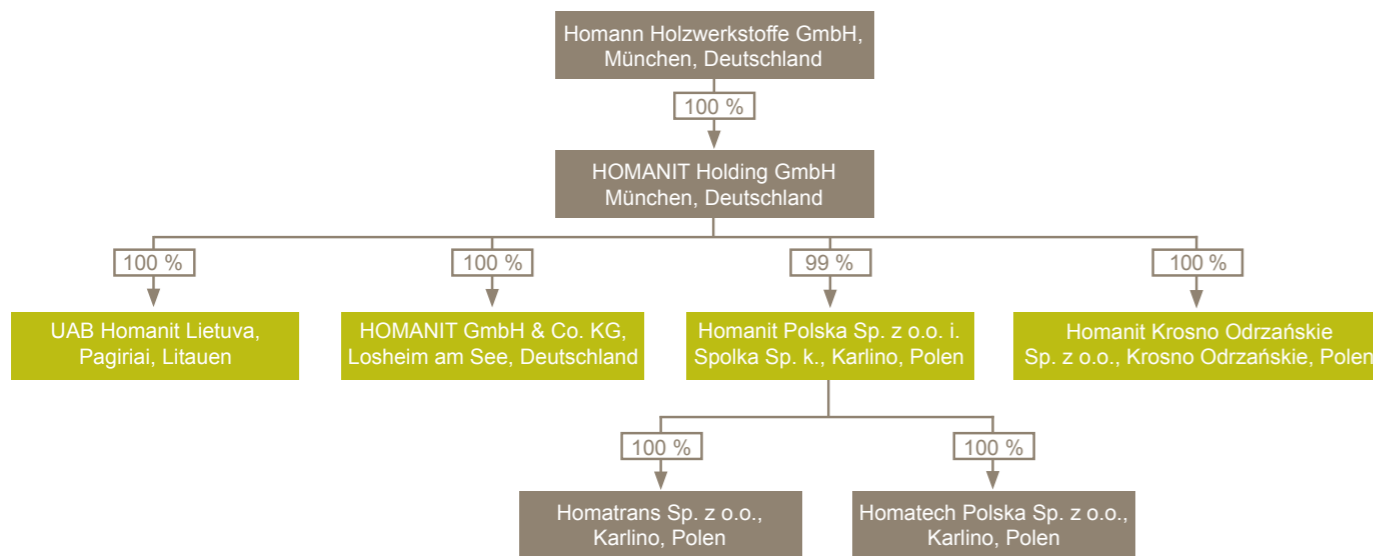
Seit 2008 bietet Homatrans eine breite Palette von Logistik- und Transportdienstleistungen an, darunter LKW-Transporte, Spedition und Bahntransporte. Darüber hinaus führt das Unternehmen umfassende Revisionen und Instandhaltungsarbeiten an der Eisenbahninfrastruktur durch, kümmert sich um die Instandsetzung des Fuhrparks und führt Rangierarbeiten mit eigenen Lokomotiven oder Lokomotiven des Betreibers der Gleisanschlüsse aus.

- 57 Mitarbeitende
- 2 Auszubildende

Zudem hat die Homann Holzwerkstoffe Gruppe im Geschäftsjahr 2022 ihre Joint-Venture-Beteiligung an der Global MDF Industries B.V. bekannt gegeben. Die Bauarbeiten in Ägypten schreiten kontinuierlich voran und die Inbetriebnahme des Werkes ist für das

dritte Quartal 2024 geplant. Diese Beteiligung sowie weitere für das Thema Nachhaltigkeit unwesentliche Tochtergesellschaften wurden jedoch nicht in den vorliegenden Bericht einbezogen.

Die Unternehmensstruktur¹ stellt sich wie folgt dar:



■ Produktionsstandorte

Geschäftsführender Gesellschafter und wirtschaftlich Berechtigter der Homann Holzwerkstoffe GmbH ist Fritz Homann, der das inhabergeführte Unternehmen seit 1989 in vierter Generation leitet. Ergänzt wird die Geschäftsführung durch Michael Albert, der für alle

Themen in den Bereichen Finanzierung, Controlling, Rechnungswesen, Steuern, Recht und IT verantwortlich ist, sowie durch Gunnar Halbig, der die Bereiche Technik, Produktion und Investition verantwortet.

¹ Vereinfachte Darstellung der Unternehmensstruktur

Geschäftsmodell

Die Homann Holzwerkstoffe Gruppe deckt die gesamte Wertschöpfungskette von der Rohstoffbeschaffung bis zum Vertrieb der fertigen Produkte ab. Neben einem breiten Sortiment an Rohplatten bietet das Unternehmen eine Vielzahl von hochveredelten Holzfaserverplatten an, einschließlich Zuschnitt, Schleifen, Lackieren, Kaschieren und mechanischer Bearbeitung. Standardisierte Fertigprodukte wie Möbelerückwände werden bei Bedarf an die Montagelinien der Kunden geliefert.

Mit dem eigenen Fuhrpark des Tochterunternehmens Homatrans Sp. z o.o. werden Transporte, hauptsächlich die Beschaffung von Holz sowie die Auslieferung der fertigen Erzeugnisse, realisiert sowie externe Transporte durchgeführt. Die Homatech Polska Sp. z o.o. verantwortet den Bereich Instandhaltung

und Wartung der polnischen Produktionsstandorte und ist im Bereich des Aufbaus neuer Anlagen an allen Standorten tätig.

Die breit diversifizierte Kundenbasis der Gruppe umfasst Abnehmer aus unterschiedlichen Branchen. Neben der Möbelindustrie, in der die Produkte vor allem als Schrankrückwände oder Schubkästenböden eingesetzt werden, finden sie auch in der Türenindustrie Verwendung. Darüber hinaus profitiert die Homann Holzwerkstoffe Gruppe vom starken Trend zu Leichtbaukonzepten, die auf Gewichts-, Material- und Energieeinsparung abzielen und hochwertige dünne Holzfaserverplatten erfordern. Schließlich werden die Produkte auch im Bereich Automotive und Caravanning eingesetzt, zum Beispiel für die Innenauskleidung von Kleintransportern.

Im Folgenden wird die Produktion unserer hochdichten (HDF-) und mitteldichten (MDF-) Holzfaserverplatten beispielhaft dargestellt.



1 Durchforstungsholz wird zu Hackschnitzeln verarbeitet.



2 Die Hackschnitzeln werden unter Druck und Temperatur erwärmt, danach zerfasert und anschließend unter Beimischung von Bindemittel im Warmluftstrom getrocknet.



3 Die getrockneten Fasern werden zu einem Faserstrang gestreut und in einer Heißpresse mit einer Dicke zwischen 1,5 mm - 22,0 mm verpresst und danach auf die gewünschten Längen aufgetrennt und ausgekühlt.

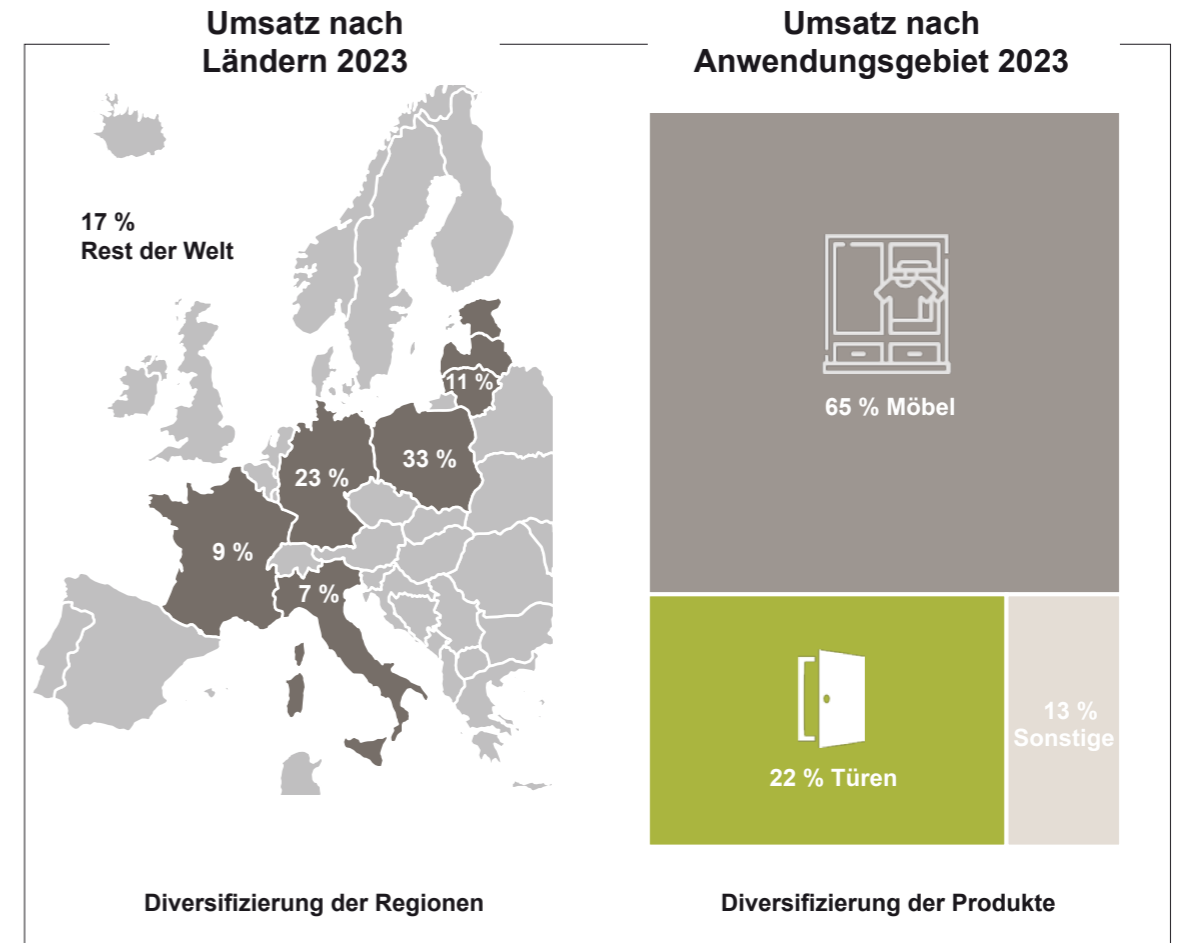


4 Die Rohplatten werden gestapelt und zum Versand oder zur Veredelung transportiert.

Geschäftsentwicklung

Im Geschäftsjahr 2023 erzielte die Homann Holzwerkstoffe Gruppe einen Umsatz von 354,5 Mio. Euro. Dabei zeigt sich eine ausgewogene Differenzierung der Einnahmen mit besonderem Fokus auf den europäischen Markt. Das absatzstärkste Land für die Gruppe ist Polen mit einem Umsatz von 117,0 Mio. Euro und einem Anteil an den Gesamterlösen von 33 %. Der Umsatz in Deutschland lag bei 82,6 Mio. Euro und macht damit insgesamt 23 % der Gesamterlöse aus.

Weitere wichtige Absatzmärkte sind Litauen (11 %), Frankreich (9 %), und Italien (7 %). Andere Länder tragen insgesamt 17 % zum Umsatz der Unternehmensgruppe bei. Untergliedert nach Anwendungsgebieten generiert die Gesellschaft den größten Umsatzanteil im Bereich Möbel mit 65 %, gefolgt von Türen mit 22 %. Die übrigen 13 % entfallen auf sonstige Bereiche wie Handel, Fußböden, Kraffahrzeuge und sonstige Branchen.



Die seit 2021 drastisch gestiegenen Einsatzkosten für Holz, Leim und Energie entspannten sich im Berichtsjahr und führten zu einer Reduzierung der Materialaufwandsquote (bezogen auf die Gesamtleistung) von 59,4 % im Vorjahr auf 55,4 % im abgelaufenen Geschäftsjahr. Der bei der Nachfrage nach HDF-/MDF-Platten erkennbare Abwärtstrend setzte sich im Berichtszeitraum allerdings fort, was zu weiteren Preisreduzierungen führte. Entsprechend sind die Umsatzerlöse im abgelaufenen Geschäftsjahr gegenüber dem Vorjahreszeitraum um 40,4 Mio. Euro auf 354,5 Mio. Euro zurückgegangen. Zudem erhöhte sich die Personalaufwandsquote auf 16,6 % (Vorjahr: 12,5 %). Ursächlich hierfür waren neben der reduzierten Umsatzbasis vor allem inflationsbedingte Lohn- und Gehaltssteigerungen. Im Ergebnis konnte die Gesellschaft ein bereinigtes operatives EBITDA

von 55,2 Mio. Euro erzielen. Dieses ist im Vergleich zum Vorjahr (75,0 Mio. Euro) zwar rückläufig, lag jedoch innerhalb der Erwartungen des Managements. Insgesamt konnte ein Konzernjahresüberschuss von 23,7 Mio. Euro erwirtschaftet werden. Die Bilanzsumme hat sich auf 578,0 Mio. Euro deutlich erhöht, mit einem Anlagevermögen von 452,0 Mio. Euro. Das Eigenkapital hat sich insbesondere aufgrund des deutlich positiven Konzernjahresergebnisses im Berichtszeitraum sowie der Reduzierung der negativen Eigenkapitaldifferenz aus der Währungsumrechnung auf 179,7 Mio. Euro weiter erhöht (Vorjahr: 150,0 Mio. Euro). Daher stieg die Eigenkapitalquote – trotz einer deutlich erhöhten Bilanzsumme – auf 31,1 %, gegenüber 30,4 % zum Ende des Geschäftsjahres 2022.



Nachhaltigkeitsstrategie und -management

Bereits im Jahr 2021 hat die Homann Holzwerkstoffe Gruppe im Rahmen eines sorgfältigen Strategieentwicklungsprozesses wesentliche Nachhaltigkeitsziele ausgearbeitet. Die Ziele sind innerhalb von drei Handlungsfeldern angesiedelt und werden weiterverfolgt.

Nachhaltigkeitsstrategie und -management

Bereits im Jahr 2021 hat die Homann Holzwerkstoffe Gruppe im Rahmen eines sorgfältigen Strategieentwicklungsprozesses wesentliche Nachhaltigkeitsziele ausgearbeitet.² Die Ziele sind innerhalb der drei folgenden Handlungsfelder angesiedelt und werden weiterverfolgt.

Die nachhaltige Entwicklung unserer Mitarbeitenden steht im Mittelpunkt des Handlungsfeldes „Wir pflegen unsere Beziehungen“. Die Ausbildungsquote soll bis 2026 auf 5 % und die Weiterbildungsstunden je Mitarbeitenden auf 25 Stunden pro Jahr erhöht werden.

Zur Bewältigung komplexer Herausforderungen sollen im Rahmen des zweiten Handlungsfeldes „Wir stellen uns den Herausforderungen“ eine konsequente Automatisierung in der Produktion, die Senkung der CO₂-Emissionen je m³-HDF bis 2030 um 65 % sowie die Erhöhung des Anteils an erneuerbaren Energien am verbrauchten Strom bis 2030 auf 70 % erzielt werden.

Im dritten Handlungsfeld „Wir zeigen Leistung“ liegt der Fokus auf einer nachhaltigen und erfolgreichen Unternehmensführung. Homann Holzwerkstoffe hat zum Ziel, den Recyclingfaseranteil im Produkt bis 2030 auf bis zu 15 % zu erhöhen und den Anteil biobasierter Bindemittel bei allen verwendeten Lacken bis 2030 auf 50 % zu steigern.

Handlungsfeld	Ziel
Wir pflegen unsere Beziehungen	Steigerung der Ausbildungsquote auf 5 % bis 2026
	Erhöhung der Weiterbildungsstunden pro Mitarbeitenden auf 25 Stunden im Jahr bis 2026
Wir stellen uns den Herausforderungen	Reduktion der CO ₂ eq-Emissionen in Scope 1 und 2 je m ³ -HDF um 65 % bis 2030
	Erhöhung des regenerativen Anteils am verbrauchten Strom auf 70 % bis 2030
Wir zeigen Leistung	Erhöhung des Recyclingfaseranteils im Produkt auf bis zu 15 % bis 2030
	Erhöhung biobasierter Bindemittel über alle eingesetzten Lacke auf 50 % bis 2030

Referenzjahr 2020

Angefangen bei der Beschaffung von Holz aus nachhaltiger Forstwirtschaft bis hin zur Produktion von formaldehydarmen Holzwerkstoffen zeigt sich klimafreundliches sowie energieeffizientes Wirtschaften entlang der gesamten Wertschöpfungskette. Hierbei ist es für uns selbstverständlich, dass die Gruppe Holz aus illegalem Einschlag und Naturwaldrodung sowie schützenswerten Wäldern ablehnt. Stattdessen wird auf Durchforstungs- und Sägewerksresthölzer aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern gesetzt.

Auch hinsichtlich gesellschaftlicher Themen engagiert sich die Homann Holzwerkstoffe Gruppe aktiv. Die Unternehmensführung nimmt die Bedürfnisse seiner

Interessengruppen wie Kunden, Lieferanten und Banken sehr ernst und pflegt einen vertrauensvollen Dialog auf Augenhöhe. Die Gruppe bietet für rund 1.500 Mitarbeitende in Deutschland und Polen attraktive Arbeits- und Ausbildungsplätze an und engagiert sich zudem in örtlichen Gemeinschaften und Einrichtungen. Beispielsweise werden in Polen der Bau von Sozialwohnungen unterstützt und Schulen, Krankenhäuser und Sportvereine gefördert. Alle Produktionsstandorte verfügen über Systeme zur Überwachung und Weiterentwicklung ressourcenschonender und energieeffizienter Produktionsprozesse.

² Details hierzu finden sich im [Nachhaltigkeitsbericht 2021](#) und [Nachhaltigkeitsbericht 2022](#).

Neue europäische Anforderungen und Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie

Zu Beginn des Jahres 2023 ist die EU-Richtlinie Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) in Kraft getreten und stellt neue Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Bereits ab 2024 sind einige Unternehmen in der EU verpflichtet, in ihren Lageberichten nichtfinanzielle Informationen bezüglich der Bereiche Umwelt, Soziales und Governance aufzunehmen. Die Homann Holzwerkstoffe Gruppe wird erstmalig für das Geschäftsjahr 2025 nach der CSRD berichten.

Die CSRD wird durch die European Reporting Standards (ESRS) präzisiert. Damit ergeben sich auch Neuerungen für die Wesentlichkeitsanalyse. Unternehmen müssen potenzielle und tatsächliche materielle Auswirkungen der eigenen Geschäftstätigkeit auf die Menschen und die Umwelt (Inside-out) sowie finanzielle Auswirkungen von Nachhaltigkeitsaspekten

auf das Unternehmen (Outside-in) analysieren, um wesentliche Themen für die Berichterstattung nach der CSRD zu identifizieren. Die Homann Holzwerkstoffe Gruppe hat bereits im Zuge der Ausarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie 2021³ eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt, die derzeit gemäß den neuen europäischen Anforderungen geprüft und überarbeitet wird. Da die Überarbeitung noch nicht vollständig abgeschlossen ist, basiert dieser Nachhaltigkeitsbericht auf der im Jahr 2021 durchgeführten Analyse. Nach Abschluss der Wesentlichkeitsanalyse dienen die neuen Erkenntnisse nicht nur als Grundlage und Leitfaden für die zukünftige nichtfinanzielle Berichterstattung, sondern geben zudem auch Hinweise für die strategische Ausrichtung und gegebenenfalls durchzuführende Anpassungen der Nachhaltigkeitsstrategie der Gruppe.



³ Details zum vormaligen Wesentlichkeitsprozess und zur Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie finden sich im [Nachhaltigkeitsbericht 2021](#) und [Nachhaltigkeitsbericht 2022](#).

Orientierung an den Entwicklungszielen der UN

Die Sustainable Development Goals (SDGs) wurden von den Vereinten Nationen als globaler Plan zur Förderung von Frieden, Wohlstand sowie zum Schutz unseres Planeten entwickelt und umfassen insgesamt 17 Ziele. Als international operierendes Unternehmen leistet die Homann Holzwerkstoffe Gruppe einen Beitrag zur Umsetzung dieser Ziele, der sich in den Handlungsfeldern widerspiegelt. Für die Ziele „Hochwertige Bildung“, „Geschlechtergleichheit“ und „Partnerschaften zur Erreichung der Ziele“ setzen wir uns im Rahmen des Handlungsfeldes 1 „Wir pflegen unsere Beziehungen“ ein. Im Handlungsfeld 2

„Wir stellen uns den Herausforderungen“ arbeitet die Gruppe an der Erreichung der SDGs „Bezahlbare und Saubere Energie“, „Industrie, Innovation, Infrastruktur“ sowie „Maßnahmen zum Klimaschutz“. Ferner beschäftigen wir uns im Handlungsfeld 3 „Wir zeigen Leistung“ mit den Zielen „Industrie, Innovation, Infrastruktur“, „Nachhaltige/r Konsum und Produktion“ und „Leben an Land“. Weitere Informationen bezüglich der Maßnahmen und Ziele zur Erreichung der SDGs finden sich in den entsprechenden Kapiteln dieses Berichts.



Unsere Handlungsfelder und Maßnahmen

Zur Erreichung unserer Ziele wurden auch im Jahr 2023 verschiedene Maßnahmen und Projekte erarbeitet und umgesetzt, die auf unsere drei Hand-

lungsfelder und wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen einzahlen und zu unseren vorgenommenen Zielen beitragen.

Handlungsfelder	Wesentliche Themen	Maßnahmen in 2023
Wir pflegen unsere Beziehungen	Glaubwürdigkeit und Transparenz im Handeln und in der Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> Ausbau unseres Hinweisgebersystems durch erhöhte Aufklärung und einen Vertrauensanwalt an unserem Standort in Losheim.
	Lösung für den Generationenwechsel – unsere Mitarbeitenden	<ul style="list-style-type: none"> Intensive Zusammenarbeit mit Schulen und Universitäten sowie Teilnahme an Messen und weitere Möglichkeiten zum Kennenlernen unseres Unternehmens. Soziales Engagement unter Einbindung unserer Mitarbeitenden. Erreichung der Ausbildungsquote von 5 %. Großes Schulungsprojekt für litauische Mitarbeitende.
Wir stellen uns den Herausforderungen	Automatisierte Produktion	<ul style="list-style-type: none"> Renovierung einer Halle für neue Anlagen zur Produktveredelung und Aufbau von drei Leichtbauhallen zur Entlastung von Lagern und Produktionshallen in Losheim. Beginn des Baus einer neuen Lkw-Zuführung zum Werksgelände in Losheim. Start einer automatisierten Produktionslinie in Karfino.
	Reduktion von Emissionen	<ul style="list-style-type: none"> Inbetriebnahme des Biomassekessels zur Ablösung des Kohlekessels. Planung und Bau einer neuen Wasseraufbereitungsanlage in Krosno. Ersatz von Holztransportmaschinen und Lkws bei Homatrans.
	Nutzung erneuerbarer Energien	<ul style="list-style-type: none"> Prüfung der Eigenbeschaffung von erneuerbarem Strom oder Kooperationen mit Unternehmen zur Beschaffung von erneuerbaren Energien.
Wir zeigen Leistung	Hohe Wirtschaftlichkeit, Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> Freigabe und Beginn des Baus der neuen Wasseraufbereitungsanlage in Krosno.
	Hohe Servicequalität	<ul style="list-style-type: none"> Weiterentwicklung von digitalen Prozessen in der Kundenbeziehung.
	Holzbeschaffung und Einsatz von Recyclingholz	<ul style="list-style-type: none"> Teilnahme am EU-Projekt EcoReFibre mit ersten Ergebnissen auf Technikumsebene. Projekte zum stofflichen Recycling interner Produktionsabfälle.
	Innovation	<ul style="list-style-type: none"> Umstellung auf 5 % „better carbon“ mit biobasierten Rohstoffen in Bindemitteln für Lacke. Produktion eines neuen Plattentyps mit erhöhter Feuchtbeständigkeit. Abschluss des Kooperationsprojekts BENHoLei.



Handlungsfeld 1: Wir pflegen unsere Beziehungen

Unsere engagierten Mitarbeitenden sind die Basis unseres Erfolgs. Um diesen auch langfristig zu sichern, möchten wir unsere Kollegen und Kolleginnen nachhaltig fördern und auf ihren herausragenden Fähigkeiten aufbauen.

Handlungsfeld 1: Wir pflegen unsere Beziehungen

Unsere engagierten Mitarbeitenden sind die Basis unseres Erfolgs. Um diesen auch langfristig zu sichern, möchten wir unsere Kollegen und Kolleginnen nachhaltig fördern und auf ihren herausragenden Fähigkeiten aufbauen. Unser Ziel ist es, unsere Belegschaft mit attraktiven Arbeitsbedingungen sowie einem umfangreichen Ausbildungsangebot an uns zu binden und ein wertschätzendes Arbeitsumfeld für alle zu schaffen. Um dies zu erreichen, haben wir im Jahr 2023 einige Veranstaltungen für unsere Mitarbeitenden durchgeführt, wie zum Beispiel ein Sommer-

fest in Losheim oder einen Tag der offenen Tür an unseren polnischen Standorten. Neben der Beziehung zu unserer Belegschaft pflegen wir ebenfalls ein transparentes und vertrautes Verhältnis zu unseren Stakeholdern, mit denen wir uns regelmäßig austauschen.

Unsere Ansprüche in Bezug auf unser Handlungsfeld „Wir pflegen unsere Beziehungen“ stimmen mit den folgenden Zielen für eine nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals (SDGs)) überein:

4

HOCHWERTIGE BILDUNG

Ziel 4 – Hochwertige Bildung

Homann Holzwerkstoffe legt großen Wert auf die Entwicklung und Fortbildung aller Mitarbeitenden und bietet eine Vielzahl von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen an.

5

GESCHLECHTERGLEICHHEIT

Ziel 5 – Geschlechtergleichheit

Geschlechtergleichstellung ist uns sowohl auf Management- als auch auf Werksebene sehr wichtig. In Form einer vielfältigen Belegschaft hat diese eine positive Wirkung auf unser Betriebsklima.

17

PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE

Ziel 17 – Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

Unsere Ziele können nur erreicht werden, wenn wir kontinuierlich mit unseren Stakeholdern in den Austausch treten, Partnerschaften in Projekten eingehen und gemeinsam Produkte entwickeln.

Unsere Zielsetzung im Überblick

Ziele	Termin	Bisherige Maßnahmen und Planung
Steigerung der Ausbildungsquote auf 5 %	bis 2026	<ul style="list-style-type: none"> Verschiedene Personalprojekte: Besuch in Schulen, Universitäten, Familientage Tag der offenen Tür Kooperationen mit Universitäten Angebot Duales Studium Erweiterung der angebotenen Ausbildungen Ferienjobs und Sommerpraktika Durchführung von Informationsveranstaltungen und Werksrundgängen Erreichung der Ausbildungsquote von 5 % in 2023
Erhöhung der Weiterbildungsstunden pro Mitarbeitenden auf 25 Stunden	bis 2026	<ul style="list-style-type: none"> Ausführlicher Ausbildungsplan und Wissensmatrix Ausbau und Angebot verschiedener Schulungen (obligatorisch und fakultativ) Großes Schulungsprojekt für litauische Mitarbeitende Planung des Ausbaus der Aus- und Weiterbildungsangebote für unsere Mitarbeitenden

Glaubwürdigkeit und Transparenz im Handeln und in der Kommunikation

In unserem beruflichen Alltag vertreten wir Werte wie Qualität, Zuverlässigkeit, Verantwortung, Vertrauen und Wirtschaftlichkeit. Diese Werte sind die Grundlage unserer Unternehmenskultur und maßgeblich für unseren Umgang mit unseren Stakeholdern.

Da die Homann Holzwerkstoffe Gruppe weltweit Kunden beliefert und sowohl in Deutschland und Polen als auch in Litauen vertreten ist, kommen wir mit unterschiedlichen Gesetzen und Verordnungen in Berührung. Wir legen daher großen Wert auf transparentes Handeln und eine offene Kommunikation, um das gegenseitige Vertrauen zu fördern und zu einer Verständigung beizutragen.

Unser strategischer Ansatz

Die Einhaltung unserer Unternehmenswerte und Verhaltensnormen ist bei der Homann Holzwerkstoffe Gruppe essenziell für eine erfolgreiche Zusammenarbeit. Im Jahr 2021 haben wir daher sowohl einen [Verhaltenskodex für Mitarbeitende](#), der in das On-Boarding aufgenommen wurde, als auch für [Geschäftspartner](#) eingeführt. Die oberste Managementebene trägt die Verantwortung für die Umsetzung dieser Kodizes und ist zugleich für die Bereitstellung der erforderlichen Ressourcen verantwortlich.

In den vergangenen Jahren haben wir zudem Nachhaltigkeitsziele für die Homann Holzwerkstoffe Gruppe erarbeitet, die im Jahr 2022 in die Organisation integriert wurden, um unsere Bemühungen im Bereich Nachhaltigkeit gezielt fortzusetzen.

Ausbau des Hinweisgebersystems und Vertrauensanwalt

Unsere Mitarbeitenden haben die Möglichkeit, Vorfälle über ein anonymes Hinweisgebersystem zu melden, um ein faires Arbeitsumfeld und die Einhaltung rechtlicher Standards zu gewährleisten. Am Standort Losheim steht unseren Mitarbeitenden dafür ebenfalls seit diesem Jahr ein Vertrauensanwalt zur Verfügung. Ausführliche Informationen zum Vorgang und zur Person finden sich auf unserer [Website](#) und werden in Schulungen an die Mitarbeitenden herangetragen. Schwere Regelverstöße werden mit der Geschäftsführung abgestimmt. Anschließend werden entsprechende Maßnahmen ergriffen. Auch unsere Lieferanten können sich jederzeit an die Leitung des strategischen Einkaufs wenden, um Fragen oder Auffälligkeiten zu besprechen. Im Jahr 2023 sind keine Meldungen bei uns eingegangen.

Offener und transparenter Umgang mit unseren Stakeholdern

Wir informieren unsere Stakeholder regelmäßig zu Neuigkeiten aus der Unternehmensgruppe und zu unseren Produkten und optimieren den Informationsaustausch stetig. Seit der Veröffentlichung unseres ersten Nachhaltigkeitsberichts im Jahr 2022 konnten wir die Kommunikation mit unseren Kunden zum Thema Nachhaltigkeit professionalisieren und bemerken hier ein verstärktes Interesse. Der tiefere Einblick in unsere Nachhaltigkeitsstrategie hatte ebenfalls einen positiven Einfluss auf das Nachhaltigkeitsrating der ESG-Ratingagentur imug rating. Darüber hinaus informieren wir umfassend über die Nachhaltigkeit unserer Produkte auf unserer [Website](#).

Intensive Zusammenarbeit mit Kunden, Lieferanten und Produktpartnern

Zur Optimierung der Produktion und zur Qualitätssicherung unserer Produkte arbeiten wir kontinuierlich an allen Standorten mit unseren Lieferanten zusammen und führen gemeinsam Labor- und Anlagenversuche durch.

Ausblick

Nach der Integration unserer Nachhaltigkeitsstrategie und -ziele in die Organisation, arbeiten wir weiterhin daran, diese im Jahr 2024 verstärkt umzusetzen, um unsere Nachhaltigkeitsbemühungen gezielt voranzutreiben.

Ein digitales Hinweisgebersystem wurde bereits etabliert. Die Mitarbeitenden der deutschen Standorte können zudem unseren Vertrauensanwalt bei Vorfällen konsultieren. Auf der polnischen Website werden die Hinweise zum Vertrauensanwalt freigeschaltet, sobald die Anforderungen des polnischen Gesetzgebers bekannt sind.

Unsere Mitarbeitenden als Basis für Nachhaltigkeit und Erfolg

Unsere 1.468⁴ Mitarbeitenden bilden das Fundament der Homann Holzwerkstoffe Gruppe. Sie sind unser Erfolgsfaktor und tragen maßgeblich dazu bei, dass wir unsere Nachhaltigkeitsziele erreichen und Nach-

haltigkeit in der gesamten Gruppe integrieren. Daher liegt unser Fokus auf der Ausbildung unserer Mitarbeitenden, um so einen langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg zu sichern.

Mitarbeiterübersicht 2023 nach Altersgruppen

Altersgruppe	unter 35 Jahre	35 - 50 Jahre	über 50 Jahre
Homann Holzwerkstoffe	388	565	515
Homatrans	18	24	15
Homatech	19	24	30
Krosno	120	187	153
Karlino	131	236	172
Losheim, Herzberg & München	100	94	145

Veränderung der Mitarbeiterzahlen

	2021	2022	2023
Homann Holzwerkstoffe	1.591	1.526	1.468
Homatrans	62	57	57
Homatech	70	69	73
Krosno	490	487	460
Karlino	635	582	539
Losheim, Herzberg & München	334	331	339

Einige Herausforderungen, die uns in Bezug auf unsere Mitarbeitenden momentan beschäftigen, sind der Generationenwechsel sowie die Mitarbeitergewinnung. Hier bedarf es einer Strategie und entsprechenden Maßnahmen. Darüber hinaus ist die Homann Holzwerkstoffe Gruppe, wie branchenübergreifend alle Unternehmen, vom Fachkräftemangel

betroffen. Die Auswahl passender Mitarbeitenden, die unsere Werte vertreten und zum Erfolg des Unternehmens beitragen, erfordert eine sorgfältige Planung sowie langfristige Entscheidungen auf verschiedenen Ebenen innerhalb des Unternehmens.

Wir wollen unsere Attraktivität als Arbeitgeber sowie die Zufriedenheit der Mitarbeitenden durch verschiedene Maßnahmen erhöhen. Offene Stellen sollen rechtzeitig besetzt, Wissen weitergegeben und eine umfassende Einarbeitung gewährleistet werden. Neben Weiterbildungsmöglichkeiten, flexiblen Arbeitszeiten in der Verwaltung, dem Angebot von Mahlzeiten sowie der Gesundheitsvorsorge sind uns Gleichberechtigung, Vielfalt und ein respektvoller Umgang miteinander wichtig. Viele unserer Mitarbeitenden schätzen das familiäre Betriebsklima. All diese Faktoren können bei jungen Menschen einen Unterschied bei der Ausbildungs- und Stellensuche machen.



Wir bieten Schulungspläne für alle Mitarbeitenden an, um den Wissenstransfer zu verbessern. Erfahrene Mitarbeitende haben die Möglichkeit, ihr Wissen weiterzugeben. Zusätzlich unterstützen wir unsere bestehende Belegschaft bei der Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen und bieten interne Entwicklungsmöglichkeiten an.

Sichtbarkeit als attraktiver Arbeitgeber weiter fördern

Um als attraktiver Arbeitgeber sichtbarer zu werden, kooperieren wir mit Schulen, Universitäten und der örtlichen IHK. In diesem Jahr hat uns bspw. die Abschlussklasse der Gesamtschule Losheim besucht und konnte die Ausbildungsstätten und das Werk besichtigen. Darüber hinaus sind wir auf Messen vertreten, wie z. B. der Jobmesse der Universität Zielona Góra, der Technischen Universität Koszalin oder der Ausbildungsmesse in Wadern und Losheim.

Zusätzlich überlegen sich die Personalabteilungen häufig neue und kreative Maßnahmen in Form von „Online und Offline“-Veranstaltungen, die oft von der Presse begleitet werden. Darüber hinaus bieten wir Ausbildungs- und Familientage, Werksrundgänge, Ferienjobs und Sommerpraktika sowie Tage der offenen Tür an.

Unser strategischer Ansatz

Wir streben an, hochqualifizierte Mitarbeitende für unsere Standorte zu finden, die langfristig im Unternehmen bleiben möchten.

Aufgrund der Wichtigkeit des Themas wird die Mitarbeitergewinnung auf oberster Managementebene mit den Personalabteilungen gehandhabt. Für die Suche nach qualifizierten und geeigneten Mitarbeitenden nutzen wir verschiedene Kanäle für verschiedene Zielgruppen, wie z. B. die Schaltung von Online-Anzeigen, unsere Homepage oder die Arbeitsagentur und bedienen uns darüber hinaus an den sozialen Medien. Auch intern suchen wir nach geeigneten Personen, z. B. bei Ausbildungsabsolventen. Die Einstellung von neuen Kollegen und Kolleginnen verantworten die jeweilige Werksleitung und die Personalabteilung, die ebenfalls die neu zu besetzenden Stellen planen und regelmäßig Möglichkeiten, offene Stellen intern zu besetzen, bewerten.

⁴ Bilanzstichtag 31.12.2023



Angebote zur Mobilität für unsere Mitarbeitenden

Um die Mobilität unserer Mitarbeitenden zu fördern, bieten wir an unseren polnischen Standorten einen Busverkehr an, der unsere Mitarbeitenden aus ausgewählten Richtungen zur Arbeit bringt. Darüber hinaus wurde in diesem Jahr in Krosno ein Fahrradunterstand aufgestellt, sodass nun beide polnischen Standorte sowie unser Standort in Losheim Möglichkeiten für Fahrradpendelnde bieten. Um die aktive Nutzung von Fahrrädern zu fördern, wurde an den polnischen Standorten im vergangenen Jahr zudem ein kostenloser Fahrradservice zur Fahrradprüfung und -reparatur für die Belegschaft durchgeführt, der auf großes Interesse stieß.



Familiäres Arbeitsklima fördern und sozial engagieren

Um unser familiäres Arbeitsklima im Unternehmen zu fördern, bieten wir verschiedene Veranstaltungen für unsere Mitarbeitenden und deren Kinder an, wie z. B. eine Weihnachtsfeier oder einen Tag der offenen Tür. Dabei versuchen wir, hilfreiche Fähigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln. Letztes Jahr konnten die Kinder unserer Mitarbeitenden sich bspw. über Rettungstechniken informieren und Erste-Hilfe an Puppen üben. Darüber hinaus unterstützen wir verschiedene soziale Projekte, wie z. B. den sozialen Wohnungsbau in Polen, oder soziale Einrichtungen in Form von Spenden an Schulen, Kindergärten oder Sportvereine. Um unsere Mitarbeitenden in das soziale Engagement einzubeziehen, organisieren wir die aktive Teilnahme an verschiedenen Veranstaltungen, wie z. B. dem „Rybobranie“ – einem Lauf während der Krosno Odrzańskie-Tage, dem Straßenlauf Krosno 10, dem Papstlauf in Karlino oder dem Intercompany-Turnier in Karlino.

Kontinuierliche Optimierung der On- und Off-Boarding-Prozesse

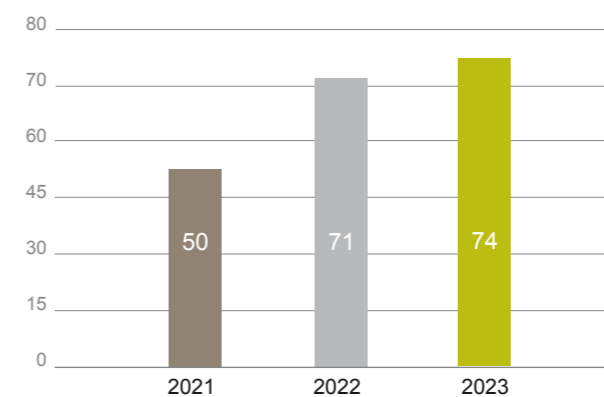
Wir arbeiten kontinuierlich an den On- und Off-Boarding-Prozessen an unseren polnischen Standorten, um eine langfristige Bindung unserer Mitarbeitenden an das Unternehmen zu sichern und neuen Kollegen und Kolleginnen einen reibungslosen Einstieg zu ermöglichen. So führen wir bspw. Feedback-Gespräche, um Beweggründe für das Verlassen des Unternehmens zu erfahren. Die Wirksamkeit dieser Gespräche nimmt von Jahr zu Jahr zu und so konnten wir bereits wesentliche Gründe für den Austritt identifizieren. Auch mit neuen Mitarbeitenden führen wir Feedback-Gespräche, etwa einen Monat nach ihrer Einstellung, um den Einführungsprozess zu evaluieren. Wir arbeiten ebenfalls an der Erweiterung des Begrüßungspakets, in dem die Mitarbeitenden ein „Welcome-Book“, das wir selbst entwickelt haben, sowie eine Karte des Werks vorfinden.

Aus- und Weiterbildung als Investition in die Zukunft

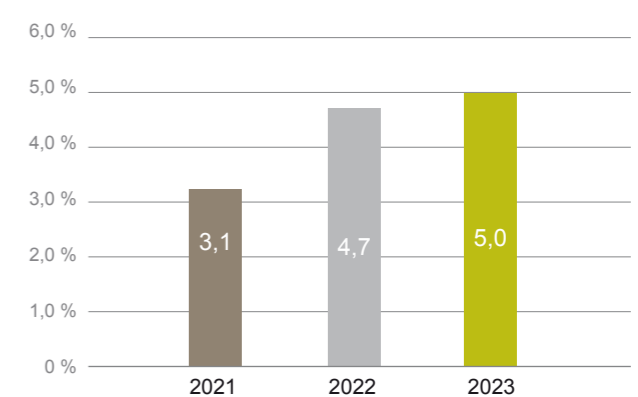
Im Jahr 2023 konnten an unserem Standort in Losheim alle Ausbildungsplätze besetzt werden. Auch an allen weiteren Standorten wurden Auszubildende eingestellt. Wir bieten unterschiedliche Ausbildungsberufe in den Bereichen Produktion, IT, Verwaltung und Logistik an. Das Ziel einer Ausbildungsquote im gesamten Unternehmen in Höhe von 5,0 % konnte erreicht werden. Insgesamt haben wir in diesem Jahr 74 Auszubildende bei Homann Holzwerkstoffe beschäftigt. Neben einem ausführlichen Ausbildungsplan erhalten unsere Auszubildenden die Möglichkeit, an verschiedenen Fort- und Weiterbildungs-

maßnahmen teilzunehmen. Um neue Auszubildende zu gewinnen, arbeiten wir aktiv mit Schulen und Universitäten zusammen. Damit Schüler oder Studierende das Unternehmen kennenlernen können, bieten wir neben Tagen der offenen Tür oder der Präsenz auf Jobmessen auch verschiedene Praktika bei uns an – z. B. im Bereich Logistik, Holztechnik, Elektrotechnik oder Mechanik. An unseren Standorten in Polen wurden 2023 Schülerpraktika in den Bereichen Finanz- und Rechnungswesen sowie Management und Produktionstechnik durchgeführt. Trotz des schwierigen Arbeitsmarktes erzielten die durchgeführten Aktivitäten Erfolge.

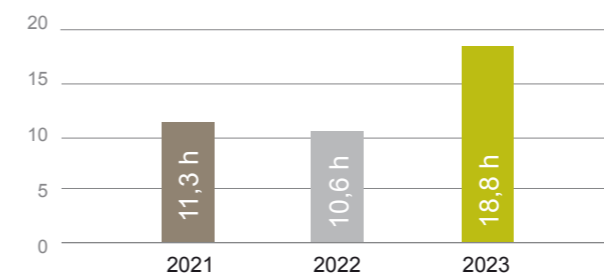
Anzahl Auszubildende Homann Holzwerkstoffe



Ausbildungsquote Homann Holzwerkstoffe



Durchschnittliche Anzahl Schulungsstunden je Mitarbeitende



Angebote Ausbildungs für alle Geschlechter

Losheim:

- Elektroniker
- Industriekaufleute
- Industriemechaniker
- Maschinen- und Anlagenbediener (seit Sommer 2022)

Karlino:

- Maschinenführer für Holzbearbeitungsmaschinen
- Mechatroniker
- IT-Techniker
- Wirtschaftstechniker

Krosno:

- IT-Techniker

Herzberg:

- Kaufmann für Büromanagement

Homatech:

- Mechatroniker
- Elektriker
- Elektroniker für Automatisierungstechnik
- Elektromechaniker

Homatrans:

- Logistiker

Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden, um diese langfristig an uns zu binden und uns als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Neben gesetzlich vorgeschriebenen Schulungen wie z. B. zum Thema Datenschutz, Brandschutz, Sicherheit und Gesundheitsschutz ermutigen wir unsere Mitarbeitenden auf sie angepasste Weiterbildungsangebote wahrzunehmen. Im Jahr 2023 wurde bspw. ein großes Schulungsprojekt für unsere litauischen Mitarbeitenden durchgeführt. In Losheim fand eine Schulung für alle Elektriker zur neuesten Anlagentechnik statt. Pro Mitarbeitenden lagen die Weiterbildungsstunden 2023 bei 18,8 Stunden.

Ausblick

Zukünftig möchten wir unsere Beschäftigungspolitik auf Grundlage der Unternehmensstrategie weiter ausbauen. Dazu gehört es, den On- und Off-Boarding-Prozess weiter zu optimieren sowie die Arbeitgeberkultur und generell alle Personalprozesse zu verbessern. Langfristig wollen wir eine Arbeitgebermarke aufbauen, für die unsere Belegschaft gerne arbeitet. Darüber hinaus wollen wir unser Aus- und Weiterbildungsangebot für unsere Mitarbeitenden weiter ausbauen – besonders in Bezug auf den Wandel der Maschinen, der eine Änderung des Kompetenzprofils des Personals erfordert. Unser Ziel ist es, die Weiterbildungsstunden pro Mitarbeitenden bis 2026 auf 25 Stunden pro Jahr zu erhöhen. Außerdem wollen wir den Wissensaustausch innerhalb der Abteilungen und Organisationen sowie zwischen den Organisationen fördern, weshalb in den nächsten Jahren insbesondere der Austausch zwischen den Standorten Polen und Litauen gefördert werden soll.



Ein besonderes Augenmerk liegt auf der Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden, um diese langfristig an uns zu binden und uns als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.



Unsere Mitarbeitenden sind Teil unseres Unternehmenserfolgs

Die Mitarbeitenden der Homann Holzwerkstoffe Gruppe tragen entscheidend zum Erfolg unseres Unternehmens bei und sind unsere wichtigste Ressource. Für den diesjährigen Nachhaltigkeitsbericht haben wir mit einigen Mitarbeitenden an den Standorten **Karlino** und **Krosno** zu ihrer Motivation, ihren Hobbys, angebotenen Benefits und möglichen Herausforderungen in den nächsten Jahren gesprochen. Einige der Mitarbeitenden arbeiten schon viele Jahre bei **Homanit** und haben in den letzten Jahren eine besondere Entwicklung durchlaufen. Einige konnten sogar ihr Hobby in die Arbeit integrieren.



LUKASZ SZPIECH

Lukasz Szpiech arbeitet im Qualitätsmanagement und der Forschung & Entwicklung am Standort Karlino und ist mittlerweile seit 17 Jahren bei Homanit tätig. Hier verantwortet er die geforderte Qualität der Platten in jeder Verarbeitungsphase. Besonders wichtig sind ihm die Menschen, mit denen er zusammenarbeitet, sowie ein wertschätzendes Arbeitsklima, für das er sich gerne einsetzt. Durch den Handlungsspielraum bei seiner Arbeit und die klar definierten Ziele und das Engagement seiner Kollegen ist Lukas besonders motiviert. Als Herausforderung für Homanit sieht er vor allem die steigenden Anforderungen an Nachhaltigkeit bei gleichzeitigem kontinuierlichem Wachstum an Innovation und dem Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit.



ALICJA KRASOWSKA

Alicja Krasowska ist seit drei Jahren am Standort Krosno als HR-Spezialistin tätig. Sie motiviert besonders die Arbeitsatmosphäre sowie die Arbeit mit netten Mitarbeitenden, die Gelegenheit zur persönlichen Weiterentwicklung sowie die ständige Aneignung von neuem Wissen und Erfahrung. In ihre Tätigkeit kann sie ihr Hobby, das Erlernen von Fremdsprachen, einbringen, indem sie Dokumente ins Englische übersetzt und die Möglichkeit hat, bei Homanit Deutsch zu lernen. Die geeignete Suche nach Personal in Fachpositionen sieht Alicja als zukünftige Herausforderung für Homanit.



MARTYNA SZULC

Martyna Szulc arbeitet seit 10 Jahren bei Homanit in der Abteilung Produktionsplanung am Standort Karlino. Hier sind ihre Hauptaufgaben Terminbestätigungen für Kunden und Auftragsänderungen zu bearbeiten sowie die Erstellung von Materialvarianten. Besonders die angenehme und freundliche Arbeitsatmosphäre sowie die guten Arbeitsbedingungen motivieren Martyna. Ebenfalls schätzt sie die Fürsorge des Unternehmens für die Arbeitnehmenden. Als ausgebildete Ersthelferin und Mitglied der Stiftung Survival & Rescue versucht Martyna ihre Leidenschaft zusammen mit der Abteilung für Gesundheit und Sicherheit in ihre Arbeit zu integrieren, in dem sie an verschiedenen Ersthilfe-Vorträgen für Mitarbeitende teilnimmt. Als Herausforderung sieht sie die Weiterentwicklung des Unternehmens sowie die Erfüllung der Kundenanforderungen.



MATEUSZ MAZUR

Mateusz Mazur arbeitet in der Veredelungsabteilung als CNC-Bediener am Standort Krosno und ist seit neun Jahren im Unternehmen. Seine Hauptaufgaben sind das Einrichten und die Unterstützung anderer Mitarbeitenden an der CNC-Maschine. Besonders gefällt Mateusz, dass die Arbeit in der Nähe seines Wohnortes ist und dass er die Möglichkeit hat, im Unternehmen immer wieder den Arbeitsplatz zu wechseln, sodass seine Tätigkeit abwechslungsreich bleibt. Sein Hobby ist der 3D-Druck, welcher von der Konstruktion und dem Betrieb her in vielerlei Hinsicht den CNC-Werkzeugmaschinen ähnelt. Als Herausforderung für Homanit sieht er die Weiterentwicklung des Unternehmens und der Mitarbeitenden.



PRZEMYSŁAW PSZCZOŁA

Przemysław Pszczoła ist seit 19 Jahren Meister in der Abteilung für die Herstellung von Lackplatten bei Homanit am Standort Karlino. Er ist für die Umsetzung des Produktionsplans und für die Verwaltung der Mitarbeitenden verantwortlich. Die freundliche Arbeitsatmosphäre sowie der gegenseitige Respekt machen ihm besondere Freude bei seiner Arbeit. Darüber hinaus motivieren Przemysław die stabilen Arbeitsbedingungen sowie die gute Bezahlung. Eine Herausforderung für die Zukunft von Homanit könnte seiner Meinung nach sein, das derzeitige Niveau beizubehalten sowie schwierigere Zeiten zu überstehen.

BENEFITS

- Gute Arbeitsbedingungen
- Innerbetriebliche Zusammenarbeit
- Flexible Urlaubsgestaltung
- Entwicklungs- & Weiterbildungsmöglichkeiten
- Eine attraktive Vergütung
- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Bezuschussung der Altersversorgung
- Betriebliche Veranstaltungen
- Moderne Maschinen und Arbeitsmittel
- Kostenlose hochwertige Arbeitskleidung



Handlungsfeld 2: Wir stellen uns den Herausforderungen

Das zurückliegende Jahr 2023 war geprägt von geopolitischen Krisen und einer verzögerten Erholung der Weltwirtschaft nach der Corona-Krise. Die Homann Holzwerkstoffe Gruppe sieht sich gewappnet, um mit den bestehenden Herausforderungen umzugehen und setzt auf eine nachhaltige und effiziente Produktion sowie auf die Weiterentwicklung an allen Standorten.

Handlungsfeld 2: Wir stellen uns den Herausforderungen

Das zurückliegende Jahr 2023 war geprägt von geopolitischen Krisen und einer verzögerten Erholung der Weltwirtschaft nach der Corona-Krise. Aufgrund von Inflation, der eingebrochenen Baukonjunktur und politischen Unsicherheiten ist eine Kaufzurückhaltung der Verbraucher zu spüren. Bei der Preisentwicklung der wichtigsten Rohstoffe und bei den Energiepreisen ist eine Entspannung für die Gruppe festzustellen. Die Homann Holzwerkstoffe Gruppe sieht sich gewappnet, um mit den bestehenden Herausforderungen umzu-

gehen und setzt auf eine nachhaltige und effiziente Produktion sowie auf die Weiterentwicklung an allen Standorten. Durch die voranschreitende Automatisierung der Produktion, die Reduzierung von Emissionen sowie die Nutzung von erneuerbaren Energien leistet die Gruppe ihren Beitrag zu einer nachhaltigen Wirtschaft. Folgende Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen gehen wir im Handlungsfeld „Wir stellen uns den Herausforderungen“ an:

7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE



Ziel 7 – Bezahlbare und Saubere Energie
Wir beteiligen uns an der Wende zu erneuerbaren Energien. Neben unseren Investitionen in die Modernisierung der Standorte wird derzeit geprüft, inwiefern die Eigenbeschaffung von regenerativem Strom als auch Kooperationen mit Unternehmen zielführend umgesetzt werden können, um unseren Bedarf an elektrischer Energie zunehmend mit erneuerbaren Energien abzudecken.

9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR



Ziel 9 – Industrie, Innovation, Infrastruktur
Wir investieren in die Automatisierung unserer Produktion und erreichen damit Effizienzsteigerungen und eine verbesserte Produktqualität. Neue intelligente Arbeitsprozesse und automatische Linien reduzieren unsere Umweltauswirkungen. So werden zugleich Einzelmaschinen ersetzt.

13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ



Ziel 13 – Maßnahmen zum Klimaschutz
Wir wollen für produzierende Unternehmen als Vorbild dienen und reduzieren unsere Emissionen kontinuierlich. Der Kohlekessel in Krosno wurde durch einen Biomassekessel ersetzt und eine Reihe weiterer Optimierungsmaßnahmen führen zur Verringerung unseres Gasverbrauchs.

Unsere Zielsetzung im Überblick

Ziele	Termin	Bisherige Maßnahmen und Planung
Reduktion der CO ₂ eq-Emissionen in Scope 1 und 2 je m ³ -HDF um 65 %	bis 2030	<ul style="list-style-type: none"> • Inbetriebnahme des Biomassekessels zur Ablösung des Kohlekessels in Krosno • Ersatz von Holztransportmaschinen und Lkws bei Homatrans • Vollständige Modernisierung der Presse und der Beleimung zur Herstellung unserer Holzfaserverplatte in Losheim • Planung neuer Anlagen zur Produktveredelung in Losheim
Reduktion von Emissionen	fortlaufend	<ul style="list-style-type: none"> • Planung und Bau einer neuen Wasseraufbereitung in Krosno • Planung der Installation einer neuen Abwasservorbehandlungsanlage und Erneuerung der Rohrleitungen in Karlino
Erhöhung des Anteils von regenerativem Strom auf 70 %	bis 2030	<ul style="list-style-type: none"> • Prüfung der Eigenbeschaffung von Strom • Prüfung von Kooperationen mit Unternehmen zur Beschaffung von erneuerbaren Energien

Automatisierte Produktion

Homann Holzwerkstoffe setzt strategisch auf die Automatisierung von Prozessen, die zu einer deutlichen Effizienzsteigerung führt und positive Auswirkungen für die Mitarbeitenden hat. Die verfolgten Maßnahmen reduzieren das Risiko von Unfällen, verringern die physischen Belastungen und entlasten die Mitarbeitenden von manuellen und wiederkehrenden Aufgaben. Zudem kann dem branchenübergreifenden Fachkräftemangel entgegengewirkt werden. Durch die Automatisierung von Produktionsprozessen wurden beispielsweise an den polnischen Standorten Ressourcen frei, sodass Mitarbeitende in andere Bereiche der Standorte überführt werden konnten.

Diese Umstrukturierung trägt nicht nur zu einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Attraktivität unserer Arbeitsplätze bei, sondern steigert auch die Effizienz unserer Prozesse und die Qualität unserer Produkte, was die Zufriedenheit unserer Kunden langfristig sicherstellt.



Unser strategischer Ansatz

Durch die Automatisierung unserer Produktion tragen wir dazu bei, Arbeitsabläufe zu optimieren, den Energieverbrauch zu reduzieren und Umweltauswirkungen zu minimieren. Des Weiteren erarbeitet sich die Homann Holzwerkstoffe Gruppe einen Wettbewerbsvorteil, indem der Arbeitskomfort und die Attraktivität der Arbeit erhöht werden.

Die Automatisierung der Produktion erfolgt schrittweise in der gesamten Unternehmensgruppe. Im Austausch mit den Werksleitungen und Fachabteilungen entscheidet die Geschäftsführung über Investitionen in die Automatisierung von Prozessschritten an den verschiedenen Standorten. Essenziell für die Potenzialanalyse und eine Entscheidung sind Daten des technischen Controllings, das umfangreiche Datensätze zu Verbräuchen, Ausschussmengen, Qualitätskriterien und Unfallstatistiken liefert.

Sukzessive Investitionen in die Modernisierung und Automatisierung unserer Produktionsstandorte

Im Jahr 2023 wurden erneut verschiedene Investitionen getätigt, um unsere Prozesse durch Modernisierung und Automatisierung zu optimieren und die Umwelt zu entlasten.

Am Standort Losheim wurden weitere Investitionen in die Produktveredelung geplant. So wurde in 2023 beispielsweise eine Halle für neue Anlagen zur Produktveredelung renoviert. Der Aufbau von drei Leichtbauhallen führt zu einer Entlastung von Lagern und Produktionshallen. Darüber hinaus wurde im vergangenen Jahr in Losheim mit dem Bau einer neuen Lkw-Zuführung zum Werksgelände begonnen.

Am polnischen Standort Karlino wurde eine neue Linie eingeführt, wodurch der Zuschnitt von beschichteten Platten, das Fräsen von Kanten als auch die Entladung automatisiert erfolgen. Somit konnten Einzelmaschinen ersetzt werden.

Ausblick

In den kommenden Jahren liegt der Fokus weiterhin auf der Modernisierung und Automatisierung unserer Produktionsstandorte. Hierbei wollen wir unsere Produktionsabläufe konsequent optimieren sowie den Anteil elektrischer Gabelstapler steigern.

Reduktion von Emissionen

Die Homann Holzwerkstoffe Gruppe arbeitet kontinuierlich an der Reduktion von Emissionen, um das übergeordnete Ziel der Klimaneutralität zu erreichen. Neben der Einhaltung von Umweltauflagen und Gesetzen sowie der Beachtung von Erwartungen unserer Stakeholder wollen wir aus eigenem Antrieb unserer Verantwortung und ethischen Verpflichtung nachkommen.

Unser strategischer Ansatz

Die hohe Relevanz der Reduktion von Emissionen spiegelt sich in der tiefen Verankerung innerhalb unserer Unternehmensgruppe wider. Die Verantwortung und die Ressourcenbereitstellung liegen bei der Geschäftsführung. Langfristige Ziele und Maßnahmen werden im Austausch mit dem Management vereinbart. Die Umsetzung erfolgt durch die Energieabteilungen der jeweiligen Standorte.

Die Energiemanagementsysteme der Standorte Losheim und Karlino sind nach ISO 50001 zertifiziert und werden regelmäßig auditiert. Zudem werden die CO₂-Emissionen in Losheim durch einen unabhängigen Gutachter verifiziert. Dies erfolgt im Rahmen des europäischen Emissionshandelssystems. Am polnischen Standort Krosno werden die Behörden stets über Energieeinsparungen und entsprechende Maßnahmen informiert. Darüber hinaus ist die strukturierte Erfassung der Emissionswerte und Verbrauchsdaten an allen Standorten ein wichtiger Pfeiler. Sie ermöglicht es, besonders energieintensive Prozesse zu identifizieren. Dadurch kann die Geschäftsführung der Homann Holzwerkstoffe Gruppe fokussiert Prozesse verbessern und Energieeinsparungen forcieren.



Einsatz modernster Technik für mehr Umweltschutz

In der Vergangenheit haben bereits verschiedene Maßnahmen zur Reduzierung unseres Ausstoßes von Emissionen geführt. Insbesondere die Nutzung von Biomasse zum Heizen hat an verschiedenen Standorten zu erheblichen Einsparungen im Hinblick auf die signifikante Reduzierung der Nutzung von fossilen Brennstoffen geführt. So wurde im Februar 2023 der Biomassekessel am Standort Krosno in Betrieb genommen. Hierdurch entstehen von nun an bei der Dampf- und Prozesswärmeerzeugung am Standort keine CO₂-Emissionen mehr durch Kohle. Zudem werden die Energieerzeugungskosten gesenkt. An allen Standorten finden stetig Modifizierungen an den technischen Einrichtungen statt, um Verbräuche zu senken. Auch unser Tochterunternehmen Homatrans hat im Jahr 2023 Holztransportmaschinen und Lkws durch effizientere Fahrzeuge ersetzt.

Ausblick

Ein zentrales Ziel der Homann Holzwerkstoffe Gruppe ist bis zum Jahr 2030 die Reduktion von CO₂-eq-Emissionen in Scope 1 und Scope 2 je m³ HDF um 65 %. In den kommenden Jahren wird zudem der Maschinenpark der Gruppe um moderne Maschinen erweitert. Ferner sind in Karlino die Installation einer neuen Anlage zur Abwasservorbehandlung zur Verbesserung der Abwasserqualität sowie die Erneuerung von Rohrleitungen zur Optimierung der Wasseraufbereitung geplant. Auch am Standort Krosno wird eine Wasseraufbereitungsanlage, auf die wir im folgenden Leuchtturmprojekt näher eingehen, installiert. Hier sind die Planungsarbeiten abgeschlossen, sodass wir die Anlage im Laufe des Jahres 2024 in Betrieb nehmen wollen.

Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)

Direkte Emissionen (Tonnen CO ₂ -eq netto)	2021	2022	2023
Gesamt	60.243	49.989	17.627

Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen (Scope 2)

Indirekte Emissionen (Tonnen CO ₂ -eq netto)	2021	2022	2023
Gesamt	149.253	146.546	134.891

Intensität der Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2)

Spezifische Menge CO ₂ (Tonnen CO ₂ -eq netto /m ³)	2021	2022	2023
Gesamt	0,2801	0,2819	0,2451



Die hohe Relevanz der Reduktion von Emissionen spiegelt sich in der tiefen Verankerung innerhalb unserer Unternehmensgruppe wider.



Nutzung erneuerbarer Energien

Als produzierendes Unternehmen können wir neben energieeffizientem Wirtschaften insbesondere durch den Einsatz erneuerbarer Energien einen Beitrag zu einer umweltfreundlichen Wirtschaft leisten und die Abhängigkeit von fossilen Brennstoffen reduzieren. Sowohl die Preise für Rohstoffe wie Öl, Gas und Kohle als auch regulatorische Anforderungen sowie die Anforderungen vom Markt steigen und sind Herausforderungen, die wir als Gruppe bewältigen. Dabei verfolgen wir stets eine Balance zwischen unserem eigenen Anspruch einer umweltfreundlichen Produktion und den an uns gestellten Anforderungen.

Um unsere Ziele zu erreichen, Herausforderungen zu meistern und Umweltauswirkungen zu reduzieren, investieren wir an unseren Standorten in umweltfreundliche Formen der Energiegewinnung. Vornehmlich soll der regenerative Anteil am verbrauchten Strom erhöht werden.

Unser strategischer Ansatz

Wir prüfen standortspezifisch verschiedene Optionen zur Modernisierung der Energieversorgung.

Die Verantwortung für die Planung und Freigabe von Maßnahmen bezüglich erneuerbarer Energien trägt die höchste Managementebene. Die anschließende Umsetzung der Maßnahmen findet in enger Zusammenarbeit mit den jeweiligen Werksleitungen und Fachabteilungen statt. Die kontinuierliche Erfassung wesentlicher Daten zum Energieverbrauch und zu Emissionen sowie die damit einhergehende regelmäßige Erstellung von Energieberichten ist für die Planung und Umsetzung der Maßnahmen sehr hilfreich.

Weiterentwicklung an den Standorten

Die Homann Holzwerkstoffe Gruppe hat im Jahr 2023 vornehmlich in die Automatisierung und Modernisierung der Produktionsstandorte zur Reduktion von Umweltauswirkungen und Emissionen investiert. Es laufen derzeit Prüfungen, inwiefern sowohl die Eigenbeschaffung von regenerativem Strom als auch Kooperationen mit Unternehmen zur Beschaffung von erneuerbaren Energien wirtschaftlich und umweltfreundlich umgesetzt werden können.



Ausblick

Das Ziel der Homann Holzwerkstoffe Gruppe ist es, den regenerativen Anteil am verbrauchten Strom bis 2030 auf 70 % zu erhöhen. Weitere Maßnahmen zur Erreichung des gesteckten Ziels sind derzeit an allen Standorten in der Planung.

Schonung von Wasserressourcen: Bau einer neuen Wasseraufbereitungsanlage in Krosno

Um unseren Frischwasserverbrauch am Standort Krosno zu reduzieren, planen wir im Laufe des Jahres 2024 eine Wasseraufbereitungsanlage in Betrieb zu nehmen. In 2023 wurden hierzu die Planungsarbeiten abgeschlossen und mit den Bauarbeiten begonnen. Mit der Wasseraufbereitungsanlage können wir unser **Prozesswasser** reinigen und in den Kreislauf zurückführen. Unter Prozesswasser wird das betriebliche **Abwasser** sowie das **Niederschlagswasser** der Holzlagerplätze und Fahrwege des Faserplattenwerkes verstanden.

DAS ABWASSER ENTHÄLT

HOLZINHALTSSTOFFE,

PRODUKTIONSABWASSER UND

NIEDERSCHLAGSWASSER

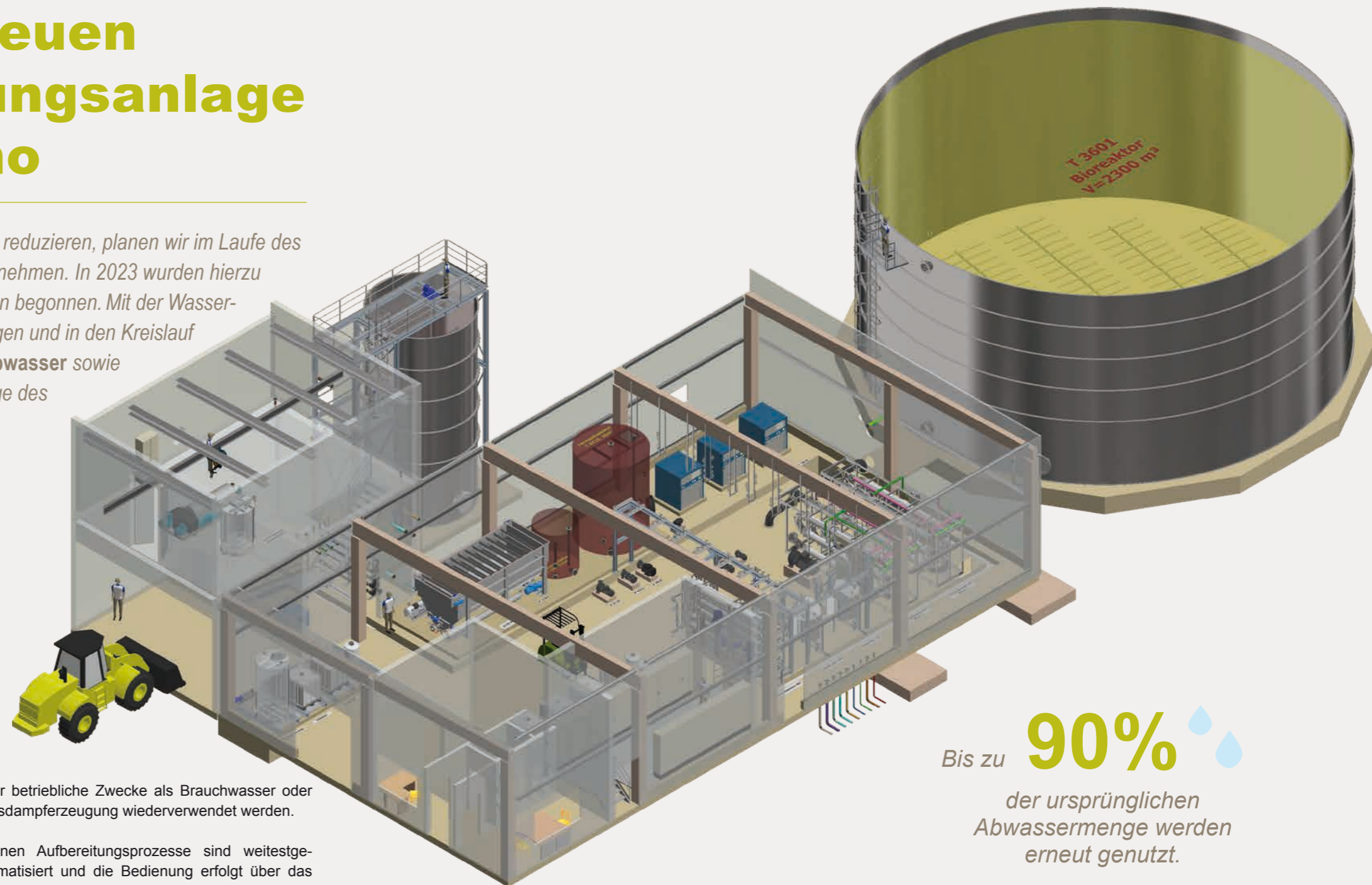
Das Abwasser aus der Produktion enthält im Wesentlichen natürliche Inhaltsstoffe des verarbeiteten Holzes, wie Holzfasern, Cellulose, Lignin, ätherische Öle und Harze, Stärke und Fette, Gerbstoffe, phenolische Substanzen und Mineralstoffe. Aus dem Produktionsprozess kommen Leimbestandteile wie z. B. Harnstoff und Formaldehyd, aber auch Farbreste aus der Lackierung hinzu. Das Niederschlagswasser enthält neben natürlichen Holzbestandteilen unter anderem Kohlenwasserstoffe und natürliche Phenole.

Für die Wasseraufbereitung wird das Abwasser zuerst mittels Sedimentation behandelt. Mithilfe von Flotation und der Zugabe von Flockungshilfsmitteln werden Verschmutzungen aus dem Abwasser entfernt. Anschließend werden in einem Bioreaktor organische und anorganische Stoffe im Wasser abgebaut. Nachdem das Wasser dann durch eine Membranaufbereitungsanlage gelaufen ist,

kann es für betriebliche Zwecke als Brauchwasser oder zur Prozessdampferzeugung wiederverwendet werden.

Die einzelnen Aufbereitungsprozesse sind weitestgehend automatisiert und die Bedienung erfolgt über das Prozessleitsystem.

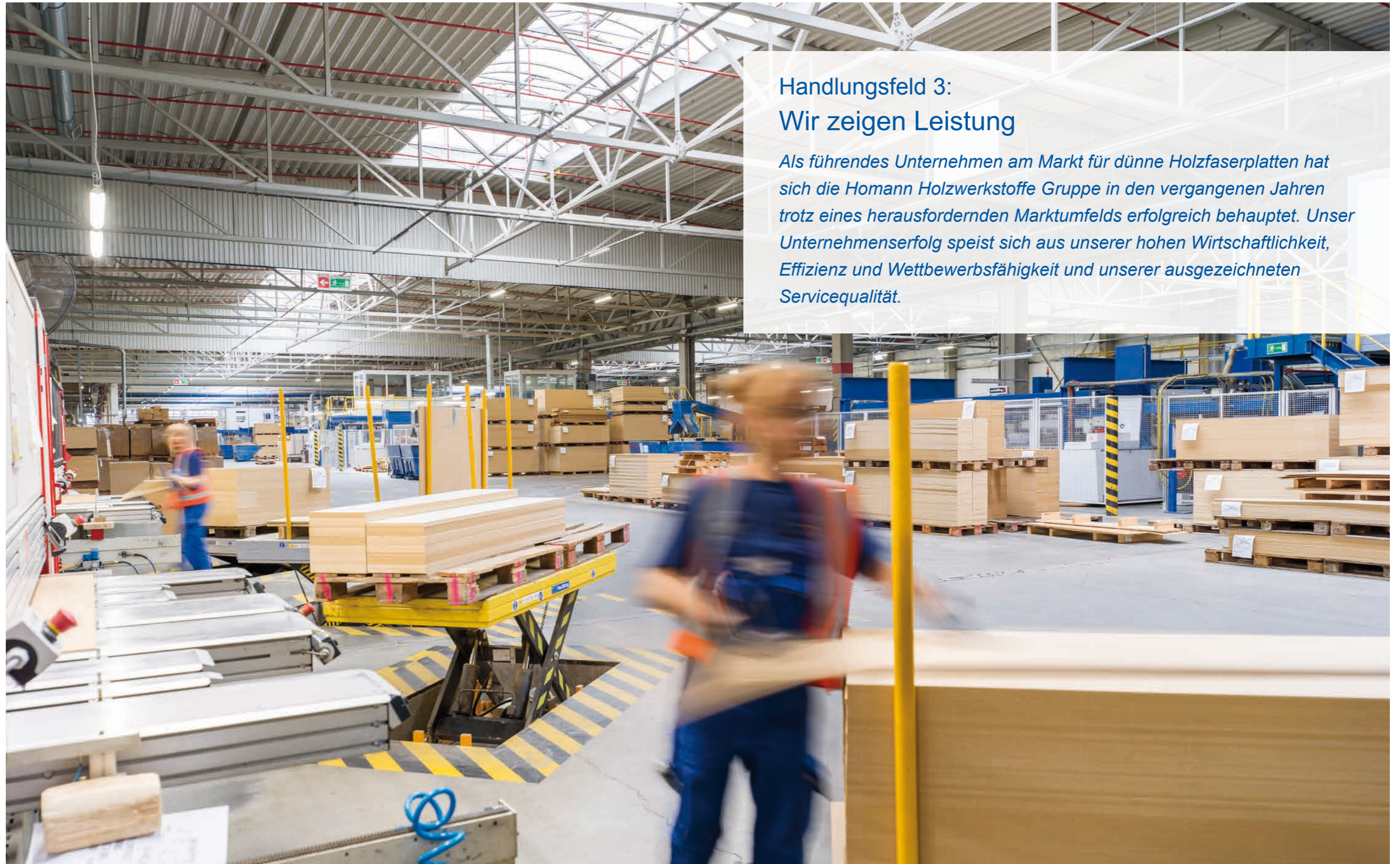
Am Ende des Aufbereitungsprozesses bleibt kein Abwasser übrig und wir können ca. 85 bis 90 % der ursprünglichen Abwassermenge erneut nutzen. Ziel des Projektes ist es, das Prozesswasser gänzlich aufzubereiten und wiederzuverwenden bzw. nur geringe Mengen an aufbereitetem Wasser bzw. Oberflächenwasser unter sicherer Einhaltung aller gesetzlich geforderten Grenzwerte abzugeben. Durch das Betreiben der Wasseraufbereitungsanlage wird der Transport des Abwassers und der damit verbundene Ausstoß von Abgasen vollständig vermieden.



Bis zu **90%**
der ursprünglichen
Abwassermenge werden
erneut genutzt.

Vorteile der Wasseraufbereitungsanlage vor Ort:

- Verringerung der Grundwasserentnahme zur Dampferzeugung
- Einsparung von CO₂ sowie Transport- und Entsorgungskosten
- Nutzung von Regenwasser



Handlungsfeld 3: Wir zeigen Leistung

Als führendes Unternehmen am Markt für dünne Holzfaserplatten hat sich die Homann Holzwerkstoffe Gruppe in den vergangenen Jahren trotz eines herausfordernden Marktumfelds erfolgreich behauptet. Unser Unternehmenserfolg speist sich aus unserer hohen Wirtschaftlichkeit, Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit und unserer ausgezeichneten Servicequalität. Unsere Verantwortung sowohl auf wirtschaftlicher

als auch auf nachhaltiger Ebene spiegelt sich in unserer Innovationskraft und der verantwortungsbewussten Beschaffung unserer wichtigsten Ressource Holz wider.

Unsere Ziele in diesem Handlungsfeld decken sich mit den folgenden Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen:

9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR 	<p>Ziel 9 – Industrie, Innovation, Infrastruktur</p> <p>Wir arbeiten kontinuierlich an der Verbesserung unserer Infrastruktur, etwa durch Lärminderungsmaßnahmen an unserem Standort in Karlino. Auch Innovationen wie die im Bau befindliche Abwasserreinigungsanlage in Krosno zählen auf dieses Ziel ein.</p>
12 NACHHALTIGE/R KONSUM UND PRODUKTION 	<p>Ziel 12 – Nachhaltige/r Konsum und Produktion</p> <p>An unseren drei Standorten in Losheim, Karlino und Krosno laufen aktuell Projekte zum stofflichen Recycling interner Produktionsabfälle. So wollen wir den Anteil an Recyclingfasern in unseren Produkten auf ein signifikantes Niveau bringen.</p>
15 LEBEN AN LAND 	<p>Ziel 15 – Leben an Land</p> <p>Die Rohstoffe für unsere Holzfaserplatten stammen aus Restholz aus der Sägeindustrie sowie Durchforstungsholz aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern. Zum Schutz der Natur und der Umwelt achten wir bei unserer Beschaffung zudem auf möglichst kurze Transportwege und einen geringen Emissionsausstoß, indem wir mit regionalen Forstwirtschaften zusammenarbeiten.</p>

Unsere Zielsetzung im Überblick

Ziele	Termin	Bisherige Maßnahmen und Planung
Erhöhung des Recyclingfaseranteils im Produkt auf bis zu 15 %	bis 2030	<ul style="list-style-type: none"> Beteiligung an einem vierjährigen Forschungsprojekt zum Einsatz von Recyclingholz in der Faserplattenindustrie (EcoReFibre) mit ersten Ergebnissen zur Herstellung von Platten auf Technikumsebene in 2023 Projekte zum stofflichen Recycling von internen Produktionsabfällen
Erhöhung biobasierter Bindemittel über alle eingesetzten Lacke auf 50 %	bis 2030	<ul style="list-style-type: none"> Erfolgreiche Umstellung auf 5 % biobasierte Rohstoffe in unseren Lackbindemittel in 2023 Planung der Erhöhung des Anteils biobasierter Rohstoffe auf 15 % bis 2025

Hohe Wirtschaftlichkeit, Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit

Wirtschaftlichkeit und Effizienz stellen in einem herausfordernden Marktumfeld wichtige Bestrebungen der Homann Holzwerkstoffe Gruppe dar, um den nachhaltigen Unternehmenserfolg zu sichern und als Marktführer für HDF-/MDF-Platten wettbewerbsfähig zu bleiben.

Bei der Nachfrage nach HDF-/MDF-Platten hat sich im Berichtszeitraum ein Abwärtstrend fortgesetzt. Die Homann Holzwerkstoffe Gruppe stützt sich in dieser Situation auf ihre gute Marktstellung, ihre langjährigen Geschäftsbeziehungen zu Kunden, Lieferanten und Banken sowie ihre Wettbewerbsfähigkeit und kann sich so auch in einem anspruchsvollen Geschäftsumfeld behaupten.

Unser strategischer Ansatz

Alle Werke der Unternehmensgruppe sind gemäß ISO 9001 zertifiziert. Zur Gewährleistung einer konstant hohen Qualität überwacht die Qualitätssicherung regelmäßig den Produktionsprozess.

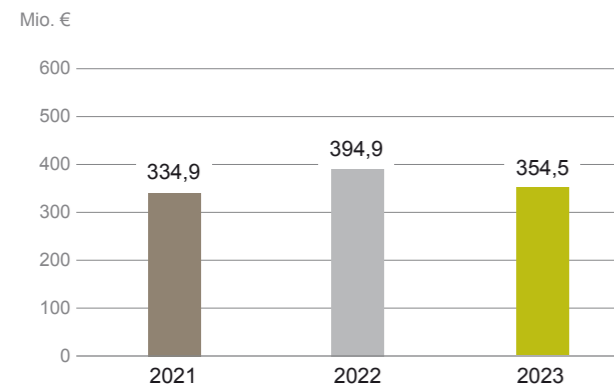
Wesentliche Entscheidungen über neue Projekte werden von der Geschäftsführung der Homann Holzwerkstoffe Gruppe getroffen. Die Umsetzung freigegebener Projekte wird anschließend an die entsprechende Abteilungsleitung übergeben, die das Projekt begleitet. Auch die Entscheidung über Investitionen liegt bei der Geschäftsführung. Bei Investitionen in Maschinen werden daraufhin zunächst Vereinbarungen zwischen der Verkaufsabteilung, der jeweiligen Produktions- sowie Investitionsabteilung getroffen. Bevor es zur Kaufentscheidung kommt, werden die Auswirkungen der Investitionen auf die Energieeffizienz ermittelt.

Die Abteilung Technologie ist für den Bereich Produktinnovationen verantwortlich – ein wichtiger Faktor für die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmensgruppe. Über unsere Presse- und Investor Relations-Arbeit sind wir zudem regelmäßig mit unseren Stakeholdern und Investoren zur aktuellen wirtschaftlichen und operativen Entwicklung im Austausch.



Umsatzentwicklung und wesentliche Investitionen

Trotz des Umsatzrückgangs auf 354,5 Mio. Euro im Berichtsjahr 2023 konnten verschiedene wesentliche Investitionen umgesetzt werden, die folgende Projekte umfassen. Die Inbetriebnahme-Phase des neuen Werks im litauischen Pagiriai wurde im September 2023 planmäßig abgeschlossen. Der für Ende des Jahres 2023 avisierte Produktionsstart verzögerte sich jedoch aufgrund technischer und genehmigungsrechtlicher Themen. Die neue Wasseraufbereitungsanlage in Krosno wurde freigegeben und befindet sich derzeit im Bau, der bis Ende November 2024 abgeschlossen werden soll.

**Umsatzentwicklung****Ausblick**

Am Standort Losheim soll im Jahr 2024 die bestehende Faserplattenpresse umgebaut und modernisiert werden. In diesem Zusammenhang wird auch die Beleimung erneuert und auf den neuesten Technikstand gebracht. Neben der Modernisierung unseres Standorts Losheim zur Steigerung der dortigen Leistungsfähigkeit ist für die kommenden Jahre auch eine Erweiterung des Maschinenparks an allen Standorten der Homann Holzwerkstoffe Gruppe geplant.

Hohe Servicequalität

Durch die enge Zusammenarbeit unserer Mitarbeitenden mit unseren Lieferanten und Kunden werden wir unserem eigenen, hohen Serviceanspruch gerecht. Deshalb legen wir auch großen Wert darauf, unsere Mitarbeitenden bestmöglich zu fördern und ihnen im Rahmen von Schulungen und Weiterbildungen das nötige Wissen in einem sich ständig ändernden Arbeitsumfeld an die Hand zu geben. Der Wiederanstieg der persönlichen Kundenkontakte nach Ende der Corona-Pandemie führte im Jahr 2023 dazu, dass wir noch konkreter auf die Anforderungen und Wünsche unserer Kunden eingehen konnten.

**Digitalisierung unseres Kundenservices**

Die Homann Holzwerkstoffe Gruppe richtet ihren Kundenservice im Zuge der Digitalisierung nach Branchenstandards und den Bedürfnissen ihrer Kunden aus. Schon seit längerer Zeit werden Auftragsbestätigungen und Rechnungen überwiegend digital versendet. Zudem können Bestellungen einiger großer Kunden direkt digital in SAP eingegeben und erfasst werden.

Unser strategischer Ansatz

Die Unternehmensgruppe setzt einen klaren Fokus auf die Qualität seiner Produkte und Dienstleistungen, um langfristige Kundenbindungen und die führende Position im Markt zu halten. Ein fortlaufender Dialog mit zuverlässigen Ansprechpersonen und dem Außendienst ist unverzichtbar, um das Vertrauen von Kunden und Geschäftspartnern zu festigen und auszubauen. Die Geschäftsführung steuert die Servicequalität und die Ressourcenallokation, während die Vertriebsleitung aktiv in die Kommunikation mit den Kunden eingebunden ist, um potenzielle Herausforderungen frühzeitig zu erkennen. Beschwerden und Anfragen werden direkt an dedizierte Ansprechpartner weitergeleitet, die nach interner Bearbeitung eine umgehende Rückmeldung geben. Insgesamt verzeichnet die Homann Holzwerkstoffe Gruppe einen Zuwachs der Kundenanfragen in Form von Fragebögen, die unter anderem das Thema Nachhaltigkeit betreffen.

Ausblick

Um den Bedürfnissen unserer Kunden noch besser gerecht zu werden, konzentrieren wir uns auf die Entwicklung nachhaltiger Produkte und setzen gleichzeitig weiterhin auf bewährte Strategien zur Sicherstellung einer hohen Servicequalität. Unsere bisherigen Maßnahmen haben sich in der Zufriedenheit unserer Kunden positiv widerspiegelt und sollen fortgesetzt werden.

Holzbeschaffung und Einsatz von Recyclingholz

Bei der Homann Holzwerkstoffe Gruppe hat effizientes und nachhaltiges Wirtschaften höchste Priorität, was den gesamten Produktionsprozess prägt. Die Beschaffung von Rohstoffen spielt eine entscheidende Rolle, wobei langjährige Partnerschaften mit Lieferanten einen kontinuierlichen Austausch und eine zuverlässige Versorgung mit Holz gewährleisten. Diese Beziehungen sind besonders in Zeiten steigender Rohstoffpreise und eingeschränkter Verfügbarkeit von großem Vorteil und werden von unseren Mitarbeitenden aktiv gepflegt. Aufgrund von politischen Vorgaben zur Reduzierung von Waldnutzflächen und einer unveränderten hohen Holz Nachfrage können die Holzpreise in Zukunft wieder ansteigen.

Unser strategischer Ansatz

Um eine nachhaltige Produktion sicherzustellen, bezieht die Homann Holzwerkstoffe Gruppe Restholz aus der Sägeindustrie und Durchforstungsholz aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern zur Herstellung ihrer Holzfasertafeln. Für einen zuverlässigen, effizienten und emissionsarmen Beschaffungsprozess arbeiten wir eng mit regionalen Forstwirtschaften zusammen, die sich in unmittelbarer Nähe unserer Werke befinden. Der durchschnittliche Einkaufsradius beträgt für alle Standorte etwa 140 km.

Die Homann Holzwerkstoffe Gruppe legt großen Wert auf eine nachhaltige und ethisch einwandfreie Beschaffung von Rohstoffen. Aus diesem Grund kommt bei der Produktion kein Holz zum Einsatz, das aus illegaler Rodung oder aus Wäldern stammt, in denen Bürger- oder traditionelle Rechte missachtet werden. Ebenso wird kein Holz aus ökologisch besonders schützenswerten Wäldern, von genetisch veränderten Bäumen oder aus Naturwaldrodungen verwendet.

Die Verantwortung für die Beschaffung liegt bei der Abteilung Holzeinkauf und technischer Einkauf. Zur kontinuierlichen Überwachung der Prozesse werden monatliche Einkaufsberichte erstellt, die dem Management vorgelegt werden. Das Management tauscht sich regelmäßig über aktuelle Entwicklungen aus und beschließt übergeordnete Maßnahmen, die von der Abteilung Holzeinkauf und technischer Einkauf sowie anderen betroffenen Fachabteilungen umgesetzt werden.

Veränderungen bei der Holzbeschaffung in Polen

Die aktuelle polnische Regierung steht zurzeit mit den verantwortlichen Zertifizierungsgesellschaften in einem konstruktiven Dialog, die FSC-Zertifizierung der polnischen Wälder zu reaktivieren. Die vorherige Regierung stellte die Zertifizierung in Frage und verlängerte bestehende Verträge nicht. Der Staatswald

Zielona Góra, aus dem Homann Holzwerkstoffe maßgeblich sein Holz bezieht, ist mindestens bis 2027 zertifiziert. Darüber hinaus hat das polnische Ministerium für Klima und Umwelt den für 2024 vorgesehenen Holzeinschlag in den wichtigsten Wäldern Polens eingeschränkt. Der Schutz wertvoller Urwälder, die Erhaltung von Wäldern, die von Ballungsräumen mit vielen Tausend Menschen genutzt werden, Kurwälder und die Knappheit von Forstrevieren sind die Hauptgründe für die Reduzierung des Holzeinschlags. Mit dem „Paket für die Holzindustrie“ hat das polnische Ministerium zudem eine Regulatorik verabschiedet, die darauf abzielt, das Holz im eigenen Markt zu behalten und den Export ins Ausland zu begrenzen.



Funded by the
European Union

Recycling in der Holzverarbeitung

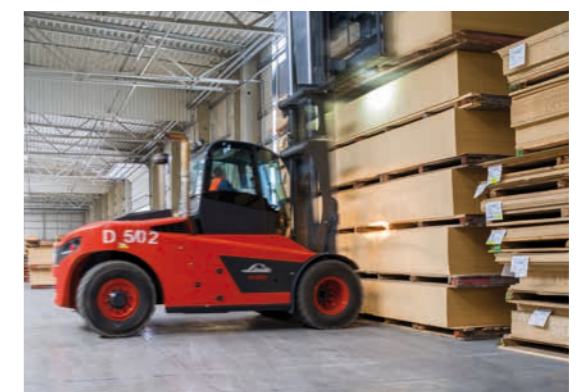
Homann Holzwerkstoffe setzt sich aktiv für die Förderung des Holzrecyclings ein. Zu diesem Zweck nimmt das Unternehmen seit Mai 2022 am vierjährigen EU-Forschungsprojekt „EcoReFibre“ teil, das darauf abzielt, die verfügbaren Holzressourcen in Europa durch Recycling zu erhöhen. Hier konnten im Geschäftsjahr 2023 erste Ergebnisse zur Herstellung von Platten auf Technikumsebene erzielt werden. Konkret soll im Rahmen des Projekts bis zu 25 % der derzeit auf dem europäischen Faserplattenmarkt verwendeten Frischfasern durch recycelte Fasern ersetzt werden. Hierbei werden intelligente Technologien zur Wiederverwertung von Holzabfällen zu Faserplatten und neuartigen Bauprodukten erforscht. Zusätzlich laufen an den deutschen und polnischen Standorten der Homann Holzwerkstoffe Gruppe Projekte zum stofflichen Recycling von internen Produktionsabfällen.

Ausblick

Unser Ziel bis zum Jahr 2030 besteht darin, den Anteil von Recyclingfasern in unseren Produkten auf bis zu 15 % zu steigern. Die Technologie, die hierfür benötigt wird, befindet sich noch in der Entwicklungsphase. HOMANIT engagiert sich aktiv in der Entwicklung entsprechender Maschinen und Prozesse. Bis 2026 sind weitere Tests auf Technikumsebene und Produktionsversuche im Rahmen des europäischen Gemeinschaftsprojekts „EcoReFibre“ geplant.



Die Homann Holzwerkstoffe Gruppe legt großen Wert auf eine nachhaltige und ethisch einwandfreie Beschaffung von Rohstoffen.



Innovation

Die Homann Holzwerkstoffe Gruppe nutzt ihre etablierte Marktführerschaft im Bereich dünner HDF-/MDF-Platten gezielt, um in innovative, nachhaltige Produkte zu investieren und ihre Entwicklung voranzutreiben. Durch eine fortlaufende Analyse und die Implementierung technischer Innovationen in Bereichen mit intensivem Verbrauch natürlicher Ressourcen stärkt die Unternehmensgruppe nicht nur ihre Zukunftsfähigkeit, sondern trägt auch aktiv zur Schonung dieser Ressourcen bei. So kann Homann Holzwerkstoffe gleichzeitig ihre Marktführerschaft weiter ausbauen und sich als zukunftsorientierter Arbeitgeber präsentieren.

Besonders der standortübergreifende Austausch zwischen verschiedenen Abteilungen sowie die Zusammenarbeit mit externen Wissensträgern fördert die Innovationsfähigkeit der Unternehmensgruppe. So existieren beispielsweise Kooperationen mit der Technischen Universität Koszalin, einem Schulkomplex in Karlino, der Elektrotechnischen Schule in Białogard sowie dem wirtschaftlichen Schulkomplex in Koszalin.

Unser strategischer Ansatz

Die Zukunftsfähigkeit unseres Unternehmens stellen wir durch eine herausragende Produktqualität und vorausschauendes Handeln sicher. Innovationen werden bei uns durch einen offenen Austausch auf allen Ebenen und in sämtlichen Bereichen des Unternehmens vorangebracht.

Bei der Initiierung neuer Innovationsprojekte berichtet die verantwortliche Fachabteilung alle Informationen zum aktuellen Projektstatus und die entsprechenden Verantwortlichkeiten in regelmäßigen Abständen an die Geschäftsführung. Durch einen kontinuierlichen und intensiven Austausch – sowohl intern als auch mit Maschinenbauern, Lieferanten und Kunden – können mögliche Herausforderungen innerhalb der Projekte antizipiert und behoben werden.

Fortschritt durch technische Innovationen und nachhaltige Produktinnovationen

In unserem 2020 eröffneten standortübergreifenden Technologiezentrum werden zahlreiche Prozessschritte nachgestellt und können so verbessert werden. Ziel ist es, die Herstellung und Veredelung dünner HDF- und MDF-Platten zu optimieren und Innovationen innerhalb der Homann Holzwerkstoffe Gruppe voranzutreiben. Der Bau von Prototypen unterstützt dabei die Positionierung von Homann Holzwerkstoffe als Innovator und fördert die Nähe zu den Anwendenden.

In verschiedenen Innovationsprojekten wurden 2023 Fortschritte erzielt: In der zweijährigen Entwicklungsphase des Projekts „Erhöhung biobasierte Bindemittel in Lacken“ erfolgte eine enge Zusammenarbeit mit unseren Lacklieferanten. Das erste Teilziel, die Umstellung auf 5 % „better carbon“ Anteil (Nutzung nachhaltiger, natürlicher Ressourcen) wurde im Jahr 2023 standortübergreifend umgesetzt. Darüber hinaus erreichten uns Nachfragen von mehreren Kunden zu feuchtebeständigeren Platten, die im Bereich Außentüren (als Türinnenlage) und im Bereich Fußboden (für Fußboden-Spezialanwendungen) eingesetzt werden können. In einem engen, partnerschaftlichen Austausch werden Platten dieser Art derzeit gemeinsam getestet.

Das durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz geförderte Kooperationsprojekt BENHoLei (Branchenübergreifende Entwicklung und Nutzung holzfaserbasierter, ressourcenschonender Leichtbauelemente) mit dem Lehrstuhl für Leichtbausysteme der Universität des Saarlandes sowie erfahrenen Maschinenbauern zur Entwicklung eines neuartigen Produkts wurde im Januar 2023 erfolgreich abgeschlossen.

Ausblick

Homann Holzwerkstoffe hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2025 den Anteil biobasierter Bindemittel im Lack von derzeit 5 % auf 15 % zu erhöhen. Bis 2030 soll der Anteil über alle eingesetzten Lacke auf 50 % erhöht werden.



Innovationen werden bei uns durch einen offenen Austausch auf allen Ebenen und in sämtlichen Bereichen des Unternehmens vorangebracht.



Zahlen, Daten, Fakten

UNTERNEHMENSANGABEN

Allgemeine Angaben (GRI 2)

Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken

Organisationsprofil (GRI 2-1)

Da sich im folgenden einige Angaben auf die wichtigsten Produktionsbetriebe beziehen, werden diese nachfolgend gegliedert nach Standorten dargestellt. Alle aufgeführten Produktionsbetriebe sind Steuerungseinheiten mit eigenem Budget.

Nr.	Steuerungseinheit	Produktion	sonstige Tätigkeiten
Deutschland			
1	Homann Holzwerkstoffe GmbH, München		Verwaltungssitz
2	HOMANIT GmbH & Co. KG, Losheim	1	
3	HOMANIT GmbH & Co. KG, Herzberg		Zentraler Vertrieb
Polen			
4	Homanit Krosno Odrzańskie Sp. z o.o., Krosno	1	
5	Homanit Polska Sp. z o.o. i. Spółka Sp. k., Karlino	1	
6	Homatrans Sp. z o.o., Karlino		Transportunternehmen
7	Homatech Polska Sp. z o.o., Karlino		Wartungs- und Instandhaltungsunternehmen
Frankreich			
8	Homanit S.A.R.L., Schiltigheim		Vertrieb
Litauen			
9	UAB Homanit Lietuva, Pagiriai	(1)	4. Werk ab September 2024
		3	

Tätigkeiten und Mitarbeitende

Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen (GRI 2-6)

Anzahl	2021	2022	2023
Betriebe / Gesellschaften*	8	8	8
Werke	3	3	3

* Homann Holzwerkstoffe GmbH, München;
HOMANIT GmbH & Co. KG, Losheim;
Homanit Krosno Odrzańskie Sp. z o.o., Krosno;
Homanit Polska Sp. z o.o. i. Spółka Sp. k., Karlino;
Homanit S.A.R.L., Schiltigheim;
Homatrans Sp. z o.o., Karlino;
Homatech Polska Sp. z o.o., Karlino;
UAB Homanit Lietuva

in TEUR	2021	2022	2023
Konzernumsatz	334.900	394.867	354.502
Bilanzsumme	375.623	493.202	578.022
Eigenkapital	107.263	149.971	179.668
Verbindlichkeiten	249.649	324.089	365.692

Angestellte (GRI 2-7)

Anzahl	2021	2022	2023
Mitarbeitende gesamt*	1.591	1.526	1.468
Durchschnittliche Anzahl der Angestellten**	345	372	465
Durchschnittliche Anzahl der Gewerblichen**	1.225	1.191	1.125
Durchschnittliche Gesamtanzahl der Mitarbeitenden**	1.570	1.563	1.590

* Angaben zum 31.12. jeden Jahres, Angabe ohne Geschäftsführung und ohne Schüler, Praktikanten und Werksstudenten
** Angaben aus Geschäftsberichten

Wirtschaftliche Leistung (GRI 201)

Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert (GRI 201-1)

in TEUR*	2021	2022	2023
Umsatzerlöse	334.900	394.867	354.502
Erhöhung / Verminderung des Bestandes an fertigen und unfertigen Erzeugnissen	470	13.844	-4.915
Andere aktivierte Eigenleistungen	1.125	836	1.708
Sonstige betriebliche Erträge	9.464	10.101	23.497
Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge	533	690	834
Direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert*	346.492	420.338	375.626
Materialaufwand	165.691	243.323	194.701
Personalaufwand	50.580	51.283	58.334
Abschreibungen	21.037	16.834	18.826
Sonstige betriebliche Aufwendungen	46.793	50.147	58.823
Abschreibungen auf Finanzanlagen und auf Wertpapiere des Umlaufvermögens	82	1.079	6
Zinsen und ähnliche Aufwendungen	10.404	9.419	15.164
Steuern vom Einkommen und vom Ertrag	3.167	2.023	2.200
Verteilter wirtschaftlicher Wert**	297.754	374.108	348.054
Zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert***	48.738	46.230	27.572

* GuV-Werte

** Periodengerecht abgegrenzter, direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert (Economic Value Generated and Distributed, EVG&D), einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Geschäftstätigkeit der Operation wie unten aufgeführt. Falls Daten auf Kassenbasis vorgelegt werden, müssen die Gründe für diese Entscheidung dargelegt werden, sowie zu den folgenden grundlegenden Komponenten berichtet werden.

*** Betriebskosten, Löhne und betriebliche Sozialleistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, Zahlungen an die Regierung (aufgeschlüsselt nach Land) und Investitionen in die Gemeinschaft

COMPLIANCE & WERTE

Antikorruption (GRI 205)

Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen (GRI 205-3)

Anzahl	2021	2022	2023
Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle	0	0	0
Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden	0	0	0
Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption beendet oder nicht erneuert wurden	0	0	0
Öffentliche Klagen im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden sowie die Ergebnisse dieser Klagen	0	0	0

Wettbewerbswidriges Verhalten (GRI 206)

Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung (GRI 206-1)

Anzahl	2021	2022	2023
Rechtsverfahren aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens	0	0	0
Rechtsverfahren aufgrund von Kartellbildung	0	0	0
Rechtsverfahren aufgrund von Monopolbildung	0	0	0
Gesamt	0	0	0

Nichtdiskriminierung (GRI 406)

Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen (GRI 406-1)

Anzahl	2021	2022	2023
Diskriminierungsvorfälle	0	0	0

Kundengesundheit und -sicherheit (GRI 416)

Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit (GRI 416-1)

Formaldehyd-Überwachung:

Unsere Produkte unterschreiten die gesetzlich geforderten Formaldehydgrenzwerte (Emissionsklasse E1) deutlich.

Mehrheitlich erfüllen unsere Produkte ebenfalls die Anforderungen gemäß IOS-MAT 0003 und CARB Phase 2. Durch die permanente Überwachung aller Qualitätsparameter in unseren eigenen Laboren sowie eine regelmäßige Fremdüberwachung durch externe Institute ist ein gleichbleibend hoher Qualitätsstandard garantiert.

Qualitätsmanagement:

Die Sicherung einer gleichbleibend hohen Qualität ist ein elementarer Teil unserer Unternehmensphilosophie.

Bereits 1995 wurde HOMANIT nach der Qualitätsmanagementnorm DIN EN ISO 9001 zertifiziert. Selbstverständlich sind unsere Werke heute nach der aktuellen Norm ISO 9001:2015 zertifiziert.

Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit (GRI 416-2)

Anzahl	2021	2022	2023
Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	0	0	0

Marketing und Kennzeichnung (GRI 417)

Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung (GRI 417-1)

Wir setzen die jeweils gültigen nationalen und internationalen Normen zur Kennzeichnung von Produkten um.

Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung (GRI 417-2)

Anzahl	2021	2022	2023
Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	0	0	0

Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation (GRI 417-3)

Anzahl	2021	2022	2023
Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	0	0	0

Schutz der Kundendaten (GRI 418)**Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes
oder den Verlust von Kundendaten** (GRI 418-1)

Anzahl	2021	2022	2023
Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten	0	0	0

MITARBEITENDE UND SICHERHEIT**Allgemeine Angaben** (GRI 2)**Tätigkeiten und Mitarbeitende****Angestellte** (GRI 2-7)

Es wurde der Ansatz „Anzahl der Angestellten“ als Gesamtzahl gewählt.

Es wurden alle Mitarbeitenden inklusive Berufsakademie-Studenten, exklusive Geschäftsführung, Werkstudenten, Zeitarbeiter / Leiharbeiter und Praktikanten gezählt.

i. nach Arbeitsvertrag und Geschlecht

Anzahl	2021	2022	2023
Männlich	1.245	1.190	1.148
Unbefristeter Arbeitsvertrag	1.016	988	995
Befristeter Arbeitsvertrag	229	202	153
Weiblich	346	336	320
Unbefristeter Arbeitsvertrag	282	271	274
Befristeter Arbeitsvertrag	64	65	46
Gesamt	1.591	1.526	1.468

Ohne Berücksichtigung der Geschäftsführung.

ii. nach Arbeitsvertrag und Verwaltungsgebiet

Anzahl an den Standorten	2021	2022	2023
Deutschland	334	331	339
Unbefristeter Arbeitsvertrag	313	313	325
Befristeter Arbeitsvertrag	21	18	14
Polen	1.257	1.195	1.129
Unbefristeter Arbeitsvertrag	985	946	944
Befristeter Arbeitsvertrag	272	249	185
Gesamt	1.591	1.526	1.468

Ohne Berücksichtigung der Geschäftsführung.

iii. nach Beschäftigungsverhältnis und Geschlecht

Anzahl	2021	2022	2023
Männlich	1.245	1.190	1.148
Vollzeit	1.241	1.181	1.143
Teilzeit	4	9	5
Weiblich	346	336	320
Vollzeit	334	322	307
Teilzeit	12	14	13
Gesamt	1.591	1.526	1.468

Ohne Berücksichtigung der Geschäftsführung.

iv. mit Behinderung

Anzahl	2021	2022	2023
Mitarbeitende mit Behinderung	20	19	20

v. nach Geschlecht und Altersgruppe

Anzahl	2021	2022	2023
Männlich	1.245	1.190	1.148
bis 35 Jahre alt	414	354	313
von 35 bis 50 Jahre alt	431	492	418
über 50 Jahre alt	400	344	417
Weiblich	346	336	320
bis 35 Jahre alt	98	87	75
von 35 bis 50 Jahre alt	149	173	147
über 50 Jahre alt	99	76	98
Gesamt	1.591	1.526	1.468

Einbindung von Stakeholdern

Tarifverträge (GRI 2-30)

	2021		2022		2023	
	Mitarbeitende zum 31.12.	Prozentsatz der Mitarbeitenden, die unter Tarifvertrag fallen	Mitarbeitende zum 31.12.	Prozentsatz der Mitarbeitenden, die unter Tarifvertrag fallen	Mitarbeitende zum 31.12.	Prozentsatz der Mitarbeitenden, die unter Tarifvertrag fallen
Gesamt	1.591	21 %	1.526	21 %	1.468	22 %

Die Standorte Losheim und Herzberg werden von Tarifverhandlungen erfasst.

Beschäftigung (GRI 401)

Neue Angestellte und Angestelltenfluktuation (GRI 401-1)

i. neue Angestellte nach Geschlecht und Region

	2021		2022		2023	
	Anzahl neuer Mitarbeitender	Anteil an Gesamtmitarbeiterzahl	Anzahl neuer Mitarbeitender	Anteil an Gesamtmitarbeiterzahl	Anzahl neuer Mitarbeitender	Anteil an Gesamtmitarbeiterzahl
Losheim, Herzberg und München						
Männlich	17	5 %	20	6 %	29	9 %
Weiblich	10	3 %	16	5 %	23	7 %
Weiblich	7	2 %	4	1 %	6	2 %
Karlino	107	17 %	58	10 %	36	7 %
Männlich	89	14 %	45	8 %	30	6 %
Weiblich	18	3 %	13	2 %	6	1 %
Krosno	76	16 %	78	16 %	52	11 %
Männlich	57	12 %	56	11 %	42	9 %
Weiblich	19	4 %	22	5 %	10	2 %
Homatech	17	24 %	9	13 %	9	12 %
Männlich	17	24 %	9	13 %	9	12 %
Weiblich	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Homatrans	12	19 %	5	9 %	5	9 %
Männlich	11	18 %	4	7 %	4	7 %
Weiblich	1	2 %	1	2 %	1	2 %
Gesamt	229	14 %	170	11 %	131	9 %

Ohne Berücksichtigung der Geschäftsführung.
Mit Daten zum Stichtag 31.12. berechnet.

ii. Angestelltenfluktuation nach Geschlecht und Region

	2021		2022		2023	
	Anzahl	Fluktuation	Anzahl	Fluktuation	Anzahl	Fluktuation
Losheim, Herzberg und München	3	1 %	23	7 %	22	6 %
Männlich	3	1 %	14	4 %	20	6 %
Weiblich	0	0 %	9	3 %	2	1 %
Karlino	99	16 %	80	14 %	80	15 %
Männlich	80	13 %	66	11 %	63	12 %
Weiblich	19	3 %	14	2 %	17	3 %
Krosno	81	17 %	81	17 %	79	17 %
Männlich	58	12 %	54	11 %	60	13 %
Weiblich	23	5 %	27	6 %	19	4 %
Homatech	14	20 %	7	10 %	5	7 %
Männlich	14	20 %	7	10 %	5	7 %
Weiblich	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Homatrans	8	13 %	10	18 %	9	16 %
Männlich	8	13 %	8	14 %	8	14 %
Weiblich	0	0 %	2	4 %	1	2 %
Gesamt	205	13 %	201	13 %	195	13 %

Ohne Berücksichtigung der Geschäftsführung.
 Mit Daten zum Stichtag 31.12. berechnet.
 Die Zahlen umfassen folgende Austritte: Kündigung Arbeitnehmende, Beginn Altersteilzeit-Freistellung, Beginn Rente, Kündigung Arbeitgeber, Ende von befristeten Verträgen, Aufhebungsverträge.
 Nicht in den Zahlen enthalten sind: Ende Ausbildung, Tod des Mitarbeitenden, militärische Verpflichtung, Ende Befristung wegen Ende Visum (diese Mitarbeitenden kommen in der Regel mit neuem Visum zu uns zurück).

iii. Arbeitnehmerkündigungen nach Standort

	2021		2022		2023	
	Anzahl Arbeitnehmerkündigungen	Fluktuation	Anzahl Arbeitnehmerkündigungen	Fluktuation	Anzahl Arbeitnehmerkündigungen	Fluktuation
Losheim, Herzberg und München	1	0 %	9	3 %	8	2 %
Karlino	10	2 %	43	7 %	38	7 %
Krosno	14	3 %	48	10 %	64	14 %
Homatech	3	4 %	4	6 %	3	4 %
Homatrans	3	5 %	8	14 %	9	16 %
Gesamt	31	1,95 %	112	7,34 %	122	8,31 %

Ausschließlich Arbeitnehmerkündigungen.
 Mit Daten zum Stichtag 31.12. berechnet.

Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden (GRI 401-2)

Alle vollzeitbeschäftigte und teilzeitbeschäftigte Mitarbeitenden haben Anspruch auf alle Leistungen. Teilzeitbeschäftigte haben einen anteilmäßigen Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen (vwL).

Elternzeit (GRI 401-3)

Bewilligte Abwesenheit für männliche und weibliche Angestellte aufgrund der Geburt eines Kindes im Berichtszeitraum.

Zur bewilligten Abwesenheit zählen: Schwangerschaftsurlaub, Elternurlaub, Mutter- bzw. Vaterschaftsurlaub für einen längeren Zeitraum. Einzelne freie Tage für die Kinderbetreuung zählen nicht dazu.

	Gesamt 2021	Gesamt 2022	Gesamt 2023
Mitarbeitende*			
Männlich	44	41	30
Weiblich	33	28	23
Gesamt	77	69	53

* Alle Mitarbeitenden haben grundsätzlich Anspruch auf Elternzeit; Anzahl der Mitarbeitenden, die diesen Anspruch genutzt haben.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (GRI 403)

Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz (GRI 403-5)

Arbeitsschutz- und Sicherheitsschulungen für Mitarbeitende:

- Bei der Einstellung erhalten alle Mitarbeitenden eine Einführungsschulung zum Arbeitsschutz und eine Arbeitsunterweisung zum Brandschutz.
- Regelmäßige Wiederholung der Schulungen zum Brandschutz und Erste Hilfe.
- Im Fall der Ausführung bestimmter Arten von Arbeiten, die als Arbeiten mit hohem Risiko eingestuft sind oder zusätzliche Sicherheitsmaßnahmen erfordern, werden die Mitarbeitenden zusätzlich geschult.

Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind (GRI 403-8)

	2021		2022		2023	
	Mitarbeitende zum 31.12.	Prozentsatz der Mitarbeitenden, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	Mitarbeitende zum 31.12.	Prozentsatz der Mitarbeitenden, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	Mitarbeitende zum 31.12.	Prozentsatz der Mitarbeitenden, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind
Gesamt	1.591	71 %	1.526	70 %	1.468	68 %

Krosno und Karlino sind nach ISO 45001 zertifiziert. Die weiteren Standorte haben eigene Managementsysteme zur Arbeitssicherheit, die nur nicht durch Externe zertifiziert wurden.

Arbeitsbedingte Verletzungen (GRI 403-9)

Mitarbeitende*	2021		2022		2023	
	Anzahl	Rate	Anzahl	Rate	Anzahl	Rate
Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0	0	0	0	0	0
Arbeitsbedingte Verletzungen mit schweren Folgen (Verunfallte nach NACA III - VI) <i>Rate = (Anzahl der Unfälle nach NACA III-VI * 1.000.000 / geleistete Arbeitsstunden)</i>	21	7,7	1	0,4	16	6,6
Dokumentierbare arbeitsbedingte Verletzungen (meldepflichtige und nicht meldepflichtige Unfälle) <i>LTIR 1 (Loss Time Injury Rate) = (Anzahl der Toten + Anzahl der Unfälle mit Ausfallzeit) * 1.000.000 / geleistete Arbeitsstunden)</i>	44	16,2	25	9,9	30	12,3
Dokumentierbare arbeitsbedingte Verletzungen (meldepflichtige und nicht meldepflichtige Unfälle) <i>LTIR 2 (Loss Time Injury Rate) = (Anzahl der Toten + Anzahl der Unfälle mit Ausfallzeit) * 200.000 / geleistete Arbeitsstunden)</i>	44	3,2	25	2,0	30	2,5
Wichtigste Arten arbeitsbedingter Verletzungen	Quetschung, Prellung, Zerrung, Verstauchung, Brand-, Schnitt-, Schürfwunde, Amputation		Schnitt- und Schürfwunden, Prellung, Quetschungen, Zerrungen, Verstauchungen, Verbrennungen, Kopfverletzung		Schnitt- und Schürfwunden, Prellung, Quetschungen, Zerrungen, Brüche	
Anzahl der gearbeiteten Stunden**	2.711.062		2.529.077		2.438.319	

* Betrifft alle Mitarbeitenden. Es findet keine Unterscheidung zwischen Angestellten und Mitarbeitenden, die keine Angestellten sind, statt.
 ** Anzahl der Jahresarbeitsstunden nach dem Betriebskalender berechnet.

Arbeitsbedingte Verletzungen (GRI 403-9)

Arbeitsbedingte Gefahren, die das Risiko von Verletzungen mit schweren Folgen bergen, einschließlich:	
Wie diese Gefahren bestimmt worden sind	Der Arbeitgeber erstellt eine Liste der Arbeiten mit erhöhtem Risiko, bei welchen zusätzliche Schutzmaßnahmen ergriffen werden.
Welche dieser Gefahren im Berichtszeitraum Verletzungen mit schweren Folgen verursacht oder dazu beigetragen haben	<ul style="list-style-type: none"> • Stürze durch Ausrutschen • Rutschendes Material • Handling mit Platten • Unachtsamkeit • Unkontrollierte Bewegungen
Ergriffene oder eingeleitete Maßnahmen zur Beseitigung dieser Gefahren und zur Minimierung von Risiken unter Anwendung der Hierarchie von Kontrollmaßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Besprechung der Vorfälle mit den verletzten Personen • Unfalluntersuchungen • Häufigere Überprüfung der Schutzeinrichtungen • Schulungen sowie Nachschulungen nach Unfällen • Information an alle Mitarbeitenden über die Infotafeln
Sämtliche ergriffene oder eingeleitete Maßnahmen zur Beseitigung sonstiger arbeitsbedingter Gefahren und zur Minimierung von Risiken unter Anwendung der Hierarchie von Kontrollmaßnahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung • Erneuerung der Sicherheitskennzeichnung • Ausrüstung der Mitarbeitenden • Aktualisierung und Erweiterung der Fußgängerwege
Ob die Raten auf der Grundlage von 200.000 oder 1.000.000 gearbeiteten Stunden berechnet wurden.	Beide Kennwerte vorhanden.
Ob und, falls ja, warum Mitarbeitende von dieser Angabe ausgeschlossen wurden, einschließlich der Arten von Mitarbeitenden, die ausgeschlossen wurden.	Keine
Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.	-

Arbeitsbedingte Erkrankungen (GRI 403-10)

Anzahl	2021	2022	2023
Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen	0	0	0
Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen	<ul style="list-style-type: none"> • In regelmäßigen Abständen finden Untersuchungen statt (Erstuntersuchungen, Kontrolluntersuchungen und zusätzliche Untersuchungen). • Zusammenarbeit mit Werksarzt bzw. Firmen, die arbeitsmedizinische Dienstleistungen durchführen. 		
Die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen	0	0	0

Arbeitsbedingte Gefahren, die das Risiko von Erkrankungen bergen, einschließlich:	2021	2022	2023
Wie diese Gefahren bestimmt worden sind;	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige Begehungen und Bewertungen von Arbeitsbedingungen zwecks Entdeckung von schädlichen und (oder) gefährlichen Faktoren. • Besprechung von Vorfällen mit Mitarbeitenden. 		
Welche dieser Gefahren im Berichtszeitraum Erkrankungen verursacht oder dazu beigetragen haben.	0	0	0
Ergriffene oder eingeleitete Maßnahmen zur Beseitigung dieser Gefahren und zur Minimierung von Risiken unter Anwendung der Hierarchie von Kontrollmaßnahmen.	Die Angestellten mit schädlichen und (oder) gefährlichen Arbeitsbedingungen durchlaufen vorläufige und regelmäßige medizinische Untersuchungen bei der Anstellung und im Verlauf der Tätigkeit. Werden Kontraindikationen gegen eine bestimmte Arbeit festgestellt, so wird der Bewerber nicht zur Arbeit zugelassen bzw. der Angestellte von dieser Arbeit befreit.		
Ob und, falls ja, warum Mitarbeitende von dieser Angabe ausgeschlossen wurden, einschließlich der Arten von Mitarbeitenden, die ausgeschlossen wurden.	Keine	Keine	Keine
Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und Annahmen.	-	-	-

Aus- und Weiterbildung (GRI 404)

Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten (GRI 404-1)

Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums aufgewendet haben:

in Stunden	2021	2022	2023
Gesamtzahl der Schulungsstunden*	17.939	15.437	26.213
Durchschnittliche Anzahl Schulungsstunden je Mitarbeitenden	11,3	10,6	18,8

* Verbesserte Abgrenzung der Ausbildungs- und Schulungsstunden

Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Mitarbeitenden und zur Übergangshilfe (GRI 404-2)

- Die Mitarbeitenden werden motiviert, sich weiterzubilden und gezielt intern und extern geschult. Die Schulungen finden überwiegend in Präsenz statt und sind hinsichtlich der Themen vielfältig.
- Gesetzlich vorgeschriebene Schulungen z. B. für Abwasser, Gewässerschutz, Immissionsschutz oder Datenschutz werden regelmäßig durchgeführt.
- Auch im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz finden wiederkehrend Sicherheitsunterweisungen, Unterweisungen zum Brandschutz und Schulungen zum sicheren Transport von Materialien statt. Desweiteren werden für die Mitarbeitenden Erste-Hilfe-Kurse angeboten. An den polnischen Standorten fanden zudem Sicherheitsveranstaltungen für Arbeitnehmende mit ihren Kindern statt, bei denen die Kinder spielerisch über Erste Hilfe und Verhalten im Brandfall informiert wurden.
- Weitere freiwillige, aber ebenso notwendige Schulungen zur Auffrischung von Wissen sowie für den Erwerb von neuen Kenntnissen wurden angeboten. Hierzu zählen z. B. Grundlagen des Arbeitsrechts für Führungskräfte, Updates zum Steuerrecht, Auditorenkurs und Schulungen zum Bedienen von neuen Anlagen im Bereich Elektronik und Mechanik.

UMWELT

Energie (GRI 302)

Energieverbrauch innerhalb der Organisation* (GRI 302-1)

Angabe in GWh	2021	2022	2023
Stromverbrauch	226,73	213,71	196,71
Wärmeenergie	0,21	0,21	0,21
Erdgas	75,88	32,77	24,45
Flüssiggas	1,57	1,36	1,04
Heizöl	0,34	17,27	1,93
Biomasse	601,49	541,91	581,15
Kohleverbrauch	125,54	101,32	27,98
Diesel	7,85	7,68	7,33
Gesamt	1.039,60	916,23	840,80

* Die jeweiligen Verbräuche beziehen sich auf folgende Standorte:
 Stromverbrauch: Losheim, Herzberg, Karlino, Krosno, Homatech
 Wärmeenergie: Herzberg
 Erdgas: Losheim, Karlino
 Flüssiggas: Losheim, Krosno
 Heizöl: Losheim, Karlino
 Biomasse: Losheim, Karlino, Krosno
 Kohleverbrauch: Krosno
 Diesel: Losheim, Krosno, Homatech

Energieintensität (GRI 302-3)

Spezifischer Energieverbrauch (kWh/m³)	2021	2022	2023
Gesamt	1.390	1.314	1.351

Wasser und Abwasser (GRI 303)**Wasser als gemeinsam genutzte Ressource** (GRI 303-1)

Beschreibung, wie die Organisation Wasser nutzt, u.a. wie und wo Wasser entnommen, verbraucht und eingeleitet wird, sowie die ab- bzw. prozesswasserbedingten Auswirkungen, die von der Organisation verursacht werden

- Losheim und Karlino entnehmen Grundwasser und Flusswasser aus den nahegelegenen Bächen für die Produktion, hauptsächlich zur Kühlung von Produktionsanlagen.
- Bezug von Wasser aus dem öffentlichen Netz für Sanitärzwecke u. Ä. an allen Standorten.
- Das nicht verunreinigte genutzte Wasser wird in Losheim dem Bach direkt wieder zugeführt, restliches Abwasser wird in betriebseigener Abwasserbehandlungsanlage gereinigt und in den Bach geleitet.
- In Karlino wird die gesamte Abwassermenge in öffentlichen Abwasserbehandlungsanlagen - in Kolberg und Karlino - gereinigt.
- Krosno nutzt Grundwasser und Wasser aus dem öffentlichen Netz. Das Abwasser wird zu einem Teil in öffentlichen Abwasserbehandlungsanlagen gereinigt, zum anderen in einer betriebseigenen Abwasserbehandlungsanlage. Ein Teil des Abwassers wird in der Produktion wiederverwendet. Zukünftig soll das Abwasser auf dem Werksgelände gereinigt und wieder in den Kreislauf zurückgeführt werden.
- Die benötigten bzw. verbrauchten Mengen Wasser für soziale Zwecke von Homatrans und Homatech werden über Homanit abgerechnet.

Beschreibung, wie ab- bzw. prozesswasserbedingte Auswirkungen festgestellt werden, Umfang der Beurteilung, Zeitrahmen etc.

- Regelmäßige Kontrolle und Instandhaltung der Abwasserbehandlungsanlage
- Regelmäßige Abwasseranalysen
- Jährliche Erstellung Wasserstatistik mit monatlicher Angabe zu Entnahme, Abgabe und Temperatur des Bachwassers bei Entnahme
- Regelmäßige Erfassung der Daten zu Bezug von Wasser und Abwasser
- Regelmäßige Meldungen an das Landesamt für Umwelt- und Arbeitsschutz Saarland sowie das Statistische Amt des Saarlandes
- In Polen wird die Abwassermenge an das Statistische Zentralamt (GUS – Główny Urząd Statystyczny) und die Ergebnisse der Analysen zur Inspektion der polnischen Gewässer und zum Umweltschutz (Inspekcji Ochrony Środowiska i do Wód Polskich) gemeldet.

Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung (GRI 303-2)

Eine Beschreibung der geltenden Mindeststandards (falls vorhanden) für die Qualität der Abwassereinleitung und, wie diese Mindeststandards ermittelt wurden

Wir versuchen Abwasseranfall und Schadstofffracht so gering wie möglich zu halten.

Vor Abwassereinleitung wird das Abwasser beprobt und analysiert. Dabei halten wir alle geltenden Mindeststandards ein.

Wasserentnahme (GRI 303-3)

beinhaltet Angaben zu den Werken in Losheim, Karlino und Krosno

Angabe volle m ³	2021	2022	2023
Gesamt	883.077	799.205	830.332

Wasserrückführung (GRI 303-4)

beinhaltet Angaben zu den Werken in Losheim, Karlino und Krosno

Angabe volle m ³	2021	2022	2023
Gesamt	205.555	200.936	189.432

Wasserverbrauch (GRI 303-5)

beinhaltet Angaben zu den Werken in Losheim, Karlino und Krosno

Angabe volle m ³	2021	2022	2023
Gesamte Wasserentnahme	883.077	799.205	830.332
Gesamte Wasserrückführung	205.555	200.936	189.432
Gesamt	677.522	598.269	640.900

Emissionen (GRI 305)

Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)* (GRI 305-1)

beinhaltet Angaben zu den Werken in Losheim, Karlino und Krosno

Direkte Emissionen (Tonnen CO ₂ -eq netto)	2021	2022	2023
Gesamt	60.243	49.989	17.627

* umfasst Erdgas, Heizöl, Biomasse, Kohle, Diesel-Flurfahrzeuge sowie Flüssiggas und basiert auf den Berechnungen des auditierten CO₂-Zertifikathandels und interner Daten

Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen (Scope 2)* (GRI 305-2)

beinhaltet Angaben zu den Werken in Losheim, Karlino und Krosno

Indirekte Emissionen (Tonnen CO ₂ -eq netto)	2021	2022	2023
Gesamt	149.253	146.546	134.891

* umfasst Strom und Wärme
* Aktualisierte Berechnung mithilfe von Daten zum tatsächlich bezogenen Strommix.

Intensität der Treibhausgasemissionen (GRI 305-4)

beinhaltet Angaben zu den Werken in Losheim, Karlino und Krosno

Spezifische Menge CO ₂ (Tonnen CO ₂ netto / m ³)	2021	2022	2023
Gesamt	0,2801	0,2819	0,2451

Abfall (GRI 306)

Angefallener Abfall (GRI 306-3)

beinhaltet Angaben zu den Werken in Losheim, Karlino und Krosno sowie Homatech und Homatrans

Angabe in Tonne	2021	2022	2023
Gesamt*	65.319	62.960	73.647

* Nachfolgend wird die Summe nach Zusammensetzung (gefährlicher/ungefährlicher Abfall) aufgeschlüsselt

beinhaltet Angaben zu den Werken in Losheim, Karlino und Krosno

Gefährliche Abfälle - Angabe in Tonne	2021	2022	2023
Gesamt	1.491	2.015	1.770

beinhaltet Angaben zu den Werken in Losheim, Karlino und Krosno sowie Homatech und Homatrans

Ungefährliche Abfälle - Angabe in Tonne	2021	2022	2023
Gesamt	63.828	60.945	71.877
<i>davon Holzabfall und Staub</i>	56.152	51.968	63.843
<i>Gesamtmenge ohne Holzabfall und Staub</i>	7.676	8.977	8.034

GRI INDEX

Anwendungs- erklärung	Die Homann Holzwerkstoffe GmbH hat die in diesem GRI-Index genannten Informationen für den Zeitraum 01.01.2023 bis 31.12.2023 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.		
Verwendeter GRI 1	GRI 1: Grundlagen 2021		
GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentare
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-1 Organisationsprofil	8, 9, 10, 52	
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden	8, 9, 10, 80	
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle	80	
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen	-	Bezogen auf GRI 305 gab es eine Aktualisierung bei der Berechnung der indirekten Emissionen. Demnach haben sich die Gesamtwerte der indirekten Emissionen verändert. Vorherige Berechnung mit national verfügbaren Daten, neue Berechnung mit aktuellen Angaben der Stromversorger zum tatsächlich verbrauchten Strom.
	2-5 Externe Prüfung	80	
	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen	11, 12, 13, 52	
	2-7 Angestellte	24, 53, 57	
	2-8 Mitarbeitende, die keine Angestellten sind	-	Alle Mitarbeitenden der Homann Holzwerkstoffe GmbH sind Angestellte.
	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	10	Im Geschäftsjahr 2023 bestand die Geschäftsführung der Homann Holzwerkstoffe GmbH aus drei Personen: - Fritz Homann - Gunnar Halbig - Michael Albert Helmut Scheel hat das Unternehmen im Berichtszeitraum verlassen. Die Geschäftsführung ist ebenfalls verantwortlich für die Entscheidungsfindung zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen.
	2-19 Vergütungspolitik	-	Es erfolgt eine fixe Vergütung der Geschäftsführer. Darüber hinaus wird eine variable Vergütung gezahlt, die sich am Unternehmenserfolg sowie an individuellen (meist quantitativen) Zielen orientiert. In Einzelfällen existieren Pensionszusagen.

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentare
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2-20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	-	Die Vergütung wird im Rahmen von Anstellungsverträgen festgelegt. Die variable Vergütung der Gruppengeschäftsführer wird durch die Gesellschafterversammlung bestimmt. Die Gruppengeschäftsführer legen wiederum die variable Vergütung der Geschäftsführung und leitenden Angestellten der Tochtergesellschaften fest. Es erfolgt keine Einbindung der Stakeholder.
	2-21 Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	-	Auf die Angabe des Verhältnisses der Jahresgesamtvergütung und des prozentualen Anstiegs wurde verzichtet.
	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	4	
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	23	
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	23	
	2-26 Verfahren für die Einholung von Ratschlägen und die Meldung von Anliegen	23	
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	-	Im Berichtszeitraum gab es keine wesentlichen Verstöße gegen Gesetze und Verordnungen und es wurden keine Geldbußen gezahlt.
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	-	Homann Holzwerkstoffe engagiert sich in einigen Verbänden und Initiativen als aktives Mitglied: <ul style="list-style-type: none"> • Netzwerk EnergieEffizienz für die Industrie (E.E.f.I.) • Europäischer Holzwerkstoffverband (European Panel Federation - EPF) • Industrie- und Handelskammer (IHK) • Verband der Saarländischen Holz u. Kunststoffe verarbeitenden Industrie und verwandter Industriezweige e. V. (SHKI) • Verband der Hersteller von Holzwerkstoffplatten Polen (Stowarzyszenie Producentów Płyt Drewnopochodnych w Polsce – SPPDwP) • Bundesverband der Energie-Abnehmer e.V. (VEA) • Verband der deutschen Holzwerkstoffindustrie (VHI)
	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	23	
	2-30 Tarifverträge	58	

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentare
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	17	
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	19	
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016	3-3 Management von wesentlichen Themen	45, 46	
	201-1 Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	46, 53	
	201-2 Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	-	Homann Holzwerkstoffe hat sich mit Klimarisiken auseinandergesetzt, da die Unternehmensgruppe in starkem Maße von natürlichen Ressourcen abhängig ist. Wenn es klimabedingt zu Verknappungen des Holzangebots kommen sollte, wäre die Gruppe betroffen.
	201-4 Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	-	Homann Holzwerkstoffe erhält Unterstüt- zung durch die öffentliche Hand im Rahmen von Förderungskrediten, Forschungsförde- rung und Investitionshilfen.
GRI 204: Beschaffungs- praktiken 2016	3-3 Management von wesentlichen Themen	48	
	204-1 Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	-	Wir beschaffen Rohstoffe aus kürzester Distanz. Der durchschnittliche Einkaufs- radius der Ressource Holz beträgt für alle Standorte ca. 140 km.
GRI 205: Antikorruption 2016	3-3 Management von wesentlichen Themen	-	Um ein Handeln nach den Unternehmens- werten der Homann Holzwerkstoffe Gruppe sicherzustellen, wurden im Jahr 2021 ein Verhaltenskodex für Mitarbeitende sowie ein Verhaltenskodex für Geschäftspartner ent- wickelt und verabschiedet. Um die Vorgaben fest im Unternehmen zu verankern, wurden regelmäßig stattfindende Schulungen etabliert, welche die Mitarbeitenden für die Einhaltung des Code of Conduct sensibili- sieren. Alle neuen Beschäftigten werden außerdem bei der Einstellung unterwiesen. Unsere Hauptlieferanten haben sich der Einhaltung des Kodex bereits verpflichtet und dies unserem strategischen Einkauf schriftlich bestätigt. Weitere Lieferanten verfügen selbst über einen Kodex, der sich mit den Werten unseres CoC deckt.
	205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	-	
	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	-	
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	54	

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentare
GRI 206: Wettbewerbs- widriges Verhalten 2016	3-3 Management von wesentlichen Themen	45, 46	
	206-1 Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	54	
GRI 301: Materialien 2016	3-3 Management von wesentlichen Themen	48	
	301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	-	Eine zukünftige Erhebung ist geplant.
	301-2 Eingesetzte recycelte Ausgangsstoffe	-	Eine Erhebung ist derzeit noch nicht möglich. Eine zukünftige Erhebung ist geplant.
GRI 302: Energie 2016	3-3 Management von wesentlichen Themen	36, 37, 39	
	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	67	
	302-2 Energieverbrauch außerhalb der Organisation	-	Eine Erhebung ist derzeit noch nicht mög- lich. Ziel ist eine normgerechte Berechnung des CO ₂ -Fußabdrucks.
	302-3 Energieintensität	67	
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018	3-3 Management von wesentlichen Themen	-	Wasser benötigen wir zur Kühlung von Produktions- und Stromerzeugungsanlagen, für die Dampferzeugung, zur Staubbindung und für Sanitärzwecke. Anfallendes Abwasser wird in internen Kläranlagen oder in öffentlichen Kläranlagengereinigt und wieder in den Wasserkreislauf geleitet.
	303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	41, 68	
	303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	69	
	303-3 Wasserentnahme	69	
	303-4 Wasserrückführung	69	
	303-5 Wasserverbrauch	69	

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentare
GRI 305: Emissionen 2016	3-3 Management von wesentlichen Themen	36, 37	
	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	37, 70	
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	37, 70	
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	-	In Zukunft wollen wir auch Teile der Scope 3 Emissionen erfassen und den Bereich der Beschaffung miteinbeziehen. Ziel ist eine normgerechte Berechnung des CO ₂ -Fußabdrucks.
	305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen	37, 70	
	305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen	36, 37	
GRI 306: Abfall 2020	3-3 Management von wesentlichen Themen	48	
	306-3 Angefallener Abfall	71	
	306-4 Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	-	Eine Erhebung ist derzeit noch nicht möglich.
	306-5 Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	-	Eine Erhebung ist derzeit noch nicht möglich.
GRI 308: Umwelt- bewertung der Lieferanten 2016	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	-	Bisher findet keine Bewertung von Lieferanten anhand von Umweltkriterien statt.
GRI 401: Beschäftigung 2016	3-3 Management von wesentlichen Themen	25, 26, 27	
	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	59	
	401-2 Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	61	
	401-3 Elternzeit	61	

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentare
GRI 403: Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	3-3 Management von wesentlichen Themen	-	Es werden die jeweils gültigen nationalen und internationalen Normen umgesetzt.
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	28, 62	
	403-7 Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	35	
	403-8 Mitarbeitende, die von einem Managementsystem für Arbeits- sicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	62	
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen	63, 64	
	403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen	65	
	GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016	3-3 Management von wesentlichen Themen	25, 26, 27
404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten		27, 66	
404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe		27, 28, 66	
404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten		-	Eine gruppenweite Erfassung der Leistungs- beurteilungen fand 2023 noch nicht statt.
GRI 406: Nichtdiskrimi- nierung 2016	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	54	
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	3-3 Management von wesentlichen Themen	23	
	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	-	Bisher findet keine Bewertung von Lieferanten anhand von sozialen Kriterien statt.
	414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	23	

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentare
GRI 415: Politische Einflussnahme 2016	415-1 Parteispenden	-	Politische Parteien oder ähnliche Interessensverbände werden nicht unterstützt. Diese Kennzahl wird daher nicht erhoben.
GRI 416: Kunden- gesundheit und -sicherheit 2016	416-1 Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	55	
	416-2 Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	55	
GRI 417: Marketing und Kennzeich- nung 2016	3-3 Management von wesentlichen Themen	-	Es werden die jeweils gültigen nationalen und internationalen Normen umgesetzt.
	417-1 Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	55	
	417-2 Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	55	
	417-3 Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	55	
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten	56	

Über diesen Bericht

Die Homann Holzwerkstoffe GmbH veröffentlicht mit dem vorliegenden Bericht ihren dritten freiwilligen Nachhaltigkeitsbericht. Dieser bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2023 (1. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023) und enthält darüber hinaus ausgewählte Informationen aus den ersten Monaten des Geschäftsjahres 2024. Der Redaktionsschluss für den Nachhaltigkeitsbericht 2023 war der 27. Mai 2024.

Die Gesellschaft beabsichtigt, auch in Zukunft jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht zu veröffentlichen. Der nächste Bericht für das Geschäftsjahr 2024 erscheint voraussichtlich im zweiten Quartal 2025 und wird bereits in Anlehnung an die ab dem Geschäftsjahr 2025 für die Homann Holzwerkstoffe Gruppe verpflichtende CSRD und basierend auf einer neuen Wesentlichkeitsanalyse erstellt.

Sofern nicht anders vermerkt, beziehen sich die in diesem Bericht gemachten Angaben und enthaltenen Kennzahlen auf die Homann Holzwerkstoffe Gruppe. Der Bericht umfasst alle Tochtergesellschaften, die im Sinne der Nachhaltigkeitsberichterstattung wesentlich sind. Da der Standort der UAB Homanit Lietuva nach heutigem Stand nicht vor September 2024 in Betrieb gehen wird, findet die UAB Homanit Lietuva in diesem Nachhaltigkeitsbericht für das Geschäftsjahr 2023 keine Berücksichtigung.

Der Nachhaltigkeitsbericht wird ebenfalls in englischer und polnischer Sprache verfügbar sein. Bei Abweichungen gilt die deutsche Fassung.

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde unter Bezugnahme der Standards der „Global Reporting Initiative“ (GRI) erstellt.

Berichtsprüfung

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde nicht geprüft. Die Geschäftsführung der Homann Holzwerkstoffe GmbH entscheidet in einem jährlichen Turnus über die Notwendigkeit einer externen Prüfung.

Redaktioneller Hinweis

Zur besseren Lesbarkeit verzichten wir auf geschlechtsspezifische Doppelnennungen. Dies stellt keine Wertung dar. Alle Nennungen sind geschlechtsneutral zu verstehen.

Rundungshinweis

Bei der Verwendung von gerundeten Beträgen und Prozentangaben können aufgrund kaufmännischer Rundung geringe Abweichungen auftreten.

Herausgeber

Homann Holzwerkstoffe GmbH
Gustav-Freytag-Straße 12
81925 München

Kontakt

Dr. Matthias Schulte
Bereichsleiter Technologie
E-Mail: m.schulte@homanit.de

Christina Busch
Nachhaltigkeitsmanagement
E-Mail: c.busch@homanit.de

Konzeption, Redaktion und Gesamtkoordination

IR.on AG, Köln
www.ir-on.com

Bildquellenhinweis

Homann Holzwerkstoffe Gruppe
Ramona Petrolle Photography
André Köhl
Klaus Kircher

Zukunftsbezogene Aussagen

Dieser Nachhaltigkeitsbericht enthält bestimmte in die Zukunft gerichtete Aussagen, die sich auf die künftige Entwicklung der Homann Holzwerkstoffe Gruppe und ihrer Tochtergesellschaften sowie wirtschaftliche und politische Entwicklungen beziehen. Diese Aussagen stellen Einschätzungen dar, die wir auf Basis aller uns zum Zeitpunkt der Berichtserstellung verfügbaren Informationen getroffen haben. Sollten die zugrunde gelegten Annahmen nicht eintreffen oder weitere Risiken eintreten, können die tatsächlichen Ergebnisse, die Entwicklung und die Leistungen der Unternehmensgruppe von den dargestellten Einschätzungen abweichen. Selbst wenn die tatsächlichen Ergebnisse der Homann Holzwerkstoffe GmbH, einschließlich der Finanzlage und Profitabilität sowie der wirtschaftlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen, mit den zukunftsgerichteten Aussagen in diesem Nachhaltigkeitsbericht übereinstimmen sollten, kann nicht gewährleistet werden, dass dies auch weiterhin in der Zukunft der Fall sein wird. Die Homann Holzwerkstoffe GmbH übernimmt daher keine Gewähr für die hier dargestellten zukunftsgerichteten Aussagen.

Ihr Feedback

Wir möchten unser Nachhaltigkeitsengagement stetig verbessern, daher freuen wir uns über Ihr Feedback zu unserem Nachhaltigkeitsbericht. Unter den oben genannten E-Mail-Adressen können Sie uns direkt kontaktieren.

Weiterführende Informationen

Weitere Informationen über die Homann Holzwerkstoffe GmbH und ihr Nachhaltigkeitsengagement finden Sie auf der Unternehmenswebseite unter <https://www.homann-holzwerkstoffe.de/unternehmen/nachhaltigkeit/>

Homann Holzwerkstoffe GmbH
Gustav-Freytag-Straße 12
81925 München

Telefon: +49 (0) 89/99 88 69 0
Telefax: +49 (0) 89/99 88 69 21

E-Mail: info@homanit.org

<https://www.homann-holzwerkstoffe.de/unternehmen/nachhaltigkeit/>