

Nachhaltigkeitsbericht 2021 der Homann Holzwerkstoffe GmbH



Unsere Ziele für eine nachhaltigere Zukunft

Handlungsfeld	Ziel
Wir pflegen unsere Beziehungen	Steigerung der Ausbildungsquote auf 5 % bis 2026
	Erhöhung der Aus- und 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



NACHHALTIGKEITSBERICHT der Homann Holzwerkstoffe GmbH

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	06
Unternehmensportrait	08
Nachhaltigkeitsstrategie & -management	14
Wir pflegen unsere Beziehungen	22
Wir stellen uns den Herausforderungen	32
Wir zeigen Leistung	40
Zahlen, Daten, Fakten	50
GRI-Inhaltsindex	70
Über diesen Bericht	78

VORWORT



„Vor allem dem Rohstoff Holz kommt eine besondere Bedeutung zu. Denn unser Nachhaltigkeitsverständnis beginnt bereits bei der Rohstoffbeschaffung. Wir beziehen unser Holz aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern.“

Sehr geehrte Damen und Herren,

die große Bedeutung von Nachhaltigkeit zeigt sich mittlerweile in allen Lebensbereichen und auch Unternehmen als Wirtschaftsakteure sind dazu aufgerufen, einen substanziellen Anteil zur Gestaltung einer nachhaltigen und lebenswerten Zukunft für kommende Generationen beizutragen. Als führender Anbieter von MDF- und HDF-Platten, der intensiv mit natürlichen Ressourcen wie dem Rohstoff Holz arbeitet, ist nachhaltiges Handeln seit jeher in unserer Firmenphilosophie verankert. Um unsere Nachhaltigkeitsbestrebungen in den kommenden Jahren zielgerichtet weiterzuführen, haben wir uns im letzten Jahr intensiv mit der Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie für die Homann Holzwerkstoffe Gruppe befasst und sechs wesentliche Ziele definiert.

Der durchgeführte Strategieprozess umfasste einen intensiven Austausch mit unseren Kunden, Geschäftspartnern, Mitarbeitern und dem Management unserer einzelnen Standorte. Es wurden drei Handlungsfelder festgelegt: „Wir pflegen unsere Beziehungen“, „Wir stellen uns den Herausforderungen“ und „Wir zeigen Leistung“.

Unter dem Leitsatz „Wir pflegen unsere Beziehungen“ tragen wir den Themen *Glaubwürdigkeit* und *Transparenz im Handeln und in der Kommunikation* sowie unsere Bestrebungen zur *Lösung für den Generationenwechsel* im engen Austausch mit unseren Mitarbeitenden Rechnung. Das Handlungsfeld „Wir stellen uns den Herausforderungen“ umfasst einerseits unsere Bestrebungen zum Bereich *Automatisierte Produktion*, andererseits die *Reduktion von Emissionen* und die *Nutzung erneuerbarer Energien*. Unsere dritte Säule – „Wir zeigen Leistung“ – umfasst unsere bereits *Hohe Wirtschaftlichkeit, Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit* ebenso wie unsere *Hohe Servicequalität*. Darüber hinaus spielen in diesem Zusammenhang auch die *Holzbeschaffung und der Einsatz von Recyclingholz* sowie allgemein *Innovationen* für uns eine wichtige Rolle.

GRI 102-14

Vor allem dem Rohstoff Holz kommt eine besondere Bedeutung zu. Denn unser Nachhaltigkeitsverständnis beginnt bereits bei der Rohstoffbeschaffung. Wir beziehen unser Holz aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern. Bei der Weiterverarbeitung in unseren Betrieben setzen wir auf Abfallvermeidung und nutzen bis zu 100 % der eingehenden Rohstoffe. Gleichzeitig sind wir uns unseres Entwicklungspotenzials in den verschiedenen Handlungsfeldern bewusst und arbeiten stetig daran, uns zu verbessern.

Mit dem vorliegenden ersten Nachhaltigkeitsbericht der Homann Holzwerkstoffe GmbH wollen wir unseren Stakeholdern nun einen tiefergehenden Einblick in unsere wichtigsten Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen geben. Der vorliegende Bericht wurde in Anlehnung an die GRI-Standards, einem weltweit anerkannten Standard der Global Reporting Initiative für Nachhaltigkeitsberichte, sowie unter entsprechender Einbeziehung der Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals (SDGs)) der Vereinten Nationen erstellt. Auf diese Weise stellen wir unsere Strategie in einen internationalen Kontext, den das Thema Nachhaltigkeit unseres Erachtens verdient.

Wir wünschen viel Spaß bei der Lektüre und freuen uns auf den Austausch mit Ihnen!

Fritz Homann

GRI 102-14

Unternehmensportrait

Die Homann Holzwerkstoffe Gruppe mit Verwaltungssitz in München und Werken in Deutschland und Polen ist führender Anbieter von dünnen hochveredelten mitteldichten und hochdichten Holzfaserplatten (MDF- und HDF-Platten).

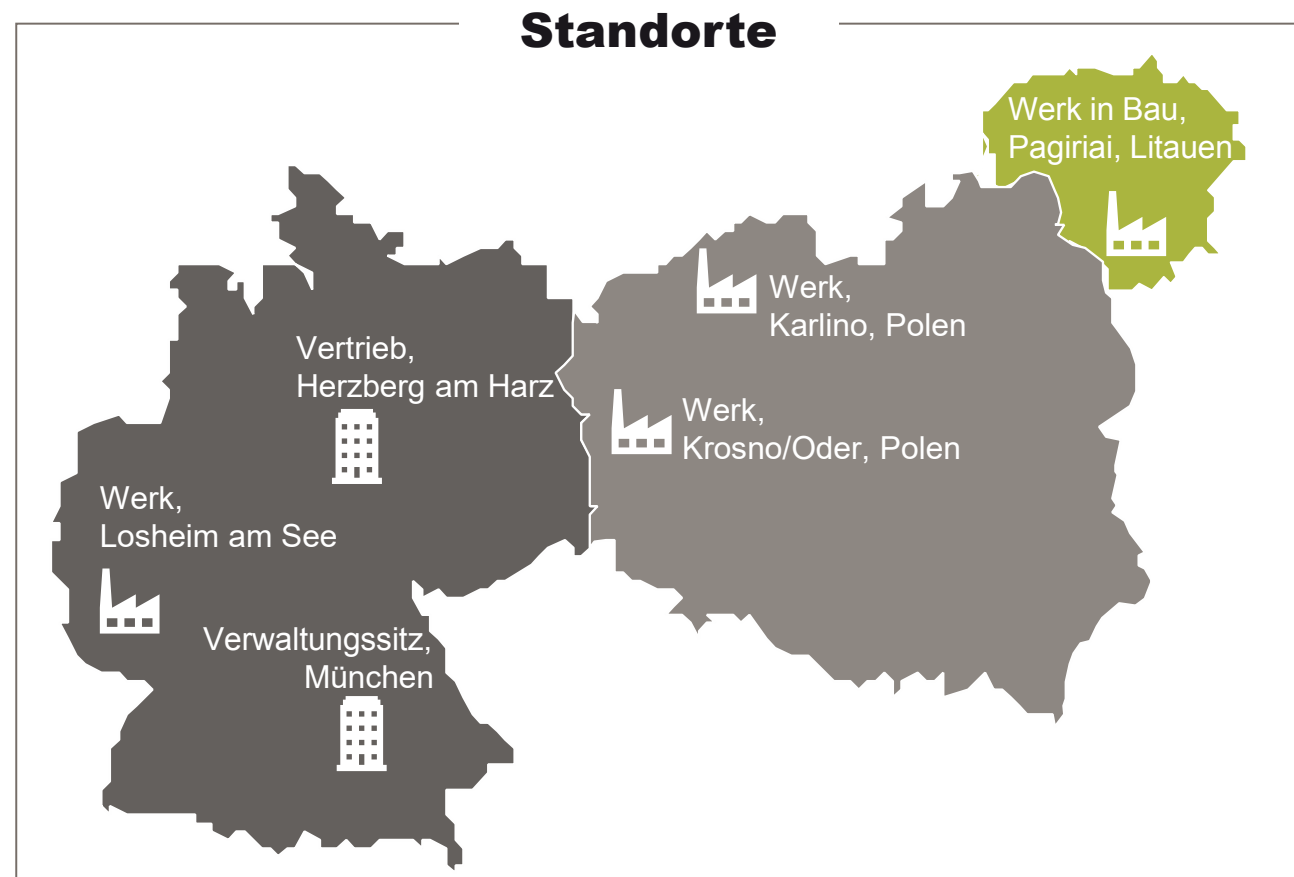


GRI 102-1
GRI 102-3

Unternehmensportrait

Die Homann Holzwerkstoffe Gruppe mit Verwaltungssitz in München und Werken in Deutschland und Polen ist führender Anbieter von dünnen hochveredelten mitteldichten und hochdichten Holzfaserplatten (MDF- und HDF-Platten). Zur Homann Holzwerkstoffe GmbH als Konzernobergesellschaft gehören vier operative Gesellschaften, die über die Homanit Holding GmbH gehalten werden. Dabei produziert die Homanit GmbH & Co. KG 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). Um die Produktionskapazitäten weiter auszubauen, fokussiert sich die Homann Holzwerkstoffe auf Wachstumsmärkte und hat deshalb im Jahr 2020 eine Industriefläche in Litauen erworben. Nach Abschluss der Bauarbeiten soll – soweit es zu keinen Verzögerungen aufgrund der aktuellen Lage kommt – zu Beginn des Geschäftsjahres 2023 der vierte Standort der Unternehmensgruppe nahe der litauischen Hauptstadt Vilnius in Betrieb genommen werden. Die UAB Homanit Lietuva wird ab dem Geschäftsjahr 2023 dann ebenfalls in der Nachhaltigkeitsberichterstattung Berücksichtigung finden.

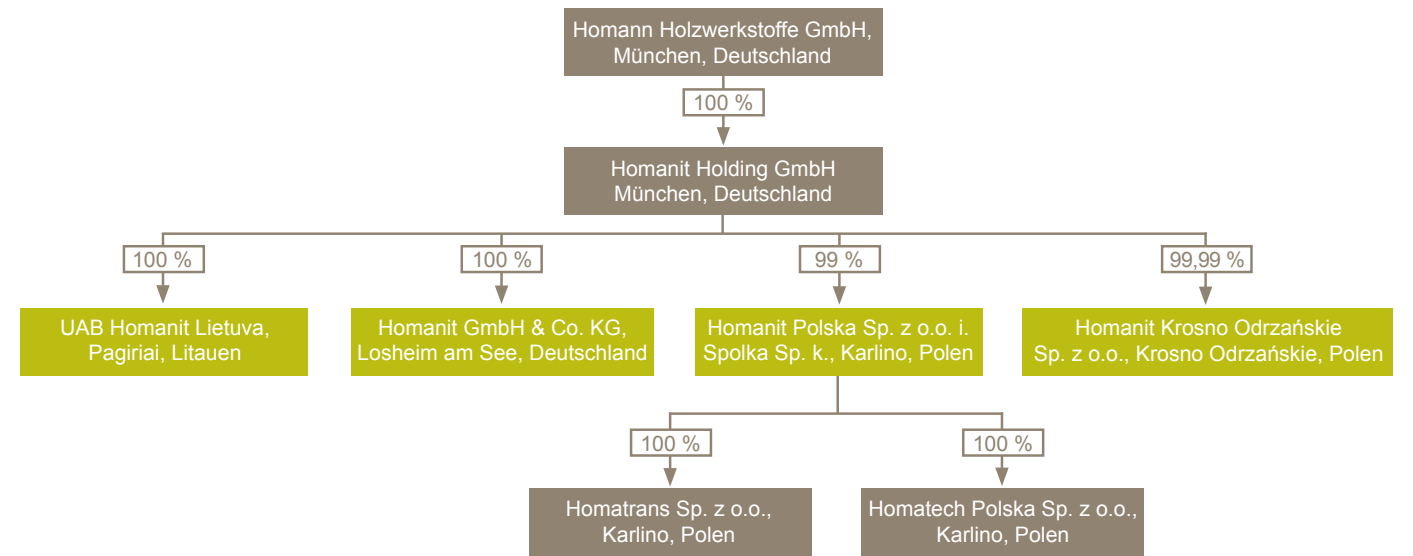


Darüber hinaus gehören das Transportlogistikunternehmen Homatrans Sp. z o.o. sowie das Wartungs- und Instandhaltungsunternehmen Homatech Polska Sp. z o.o. zur Homann Holzwerkstoffe Gruppe.

Weitere für das Thema Nachhaltigkeit unwesentliche Tochtergesellschaften wurden nicht in den vorliegenden Bericht einbezogen.

GRI 102-1
GRI 102-3
GRI 102-4

Die Unternehmensstruktur 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 Helmut Scheel als CFO und Ernst Keider, der die Bereiche Technik, Produktion und Investition verantwortet.

Geschäftsmodell

Die Homann Holzwerkstoffe Gruppe deckt die gesamte Wertschöpfungskette von der Rohstoffbeschaffung bis zum Vertrieb des fertigen Produktes ab. Sowohl Rohplatten im Großformat werden angeboten, als auch eine Vielzahl an veredelten Holzfaserplatten. Dazu gehören der Zuschnitt, Schleifen, Lackieren, Kaschieren und mechanische Bearbeitungen. Bei Bedarf werden standardisierte Produkte (z.B. Möberrückwände) an die Montagelinien der Kunden geliefert.

Die Produktion der mitteldichten (MDF-) und hochdichten (HDF-) Holzfaserplatten erfolgt im Trockenverfahren. Nach der Erwärmung der sogenannten Hackschnitzel unter Druck und Temperatur mit anschließender Zerfaserung wird die feuchte und mit Bindemittel versehene Faser im Warmluftstrom getrocknet. Die so getrockneten Fasern werden zu einem endlosen Faserstrang gestreut und in einer Heißpresse kontinuierlich mit einer Dicke zwischen 1,5 mm – 22,0 mm verpresst. Anschließend wird der Plattenstrang auf die gewünschten Längen aufgetrennt, ausgekühlt und gestapelt.

Darüber hinaus ist das Tochterunternehmen Homatrans Sp. z o.o. im Bereich Logistik mit eigenem Fuhrpark zum Transport von Rohstoffen und fertigen Erzeugnissen aktiv und die Homatech Polska Sp. z o.o. verantwortet die Instandhaltung und Wartungsarbeiten der polnischen Produktionsstandorte.

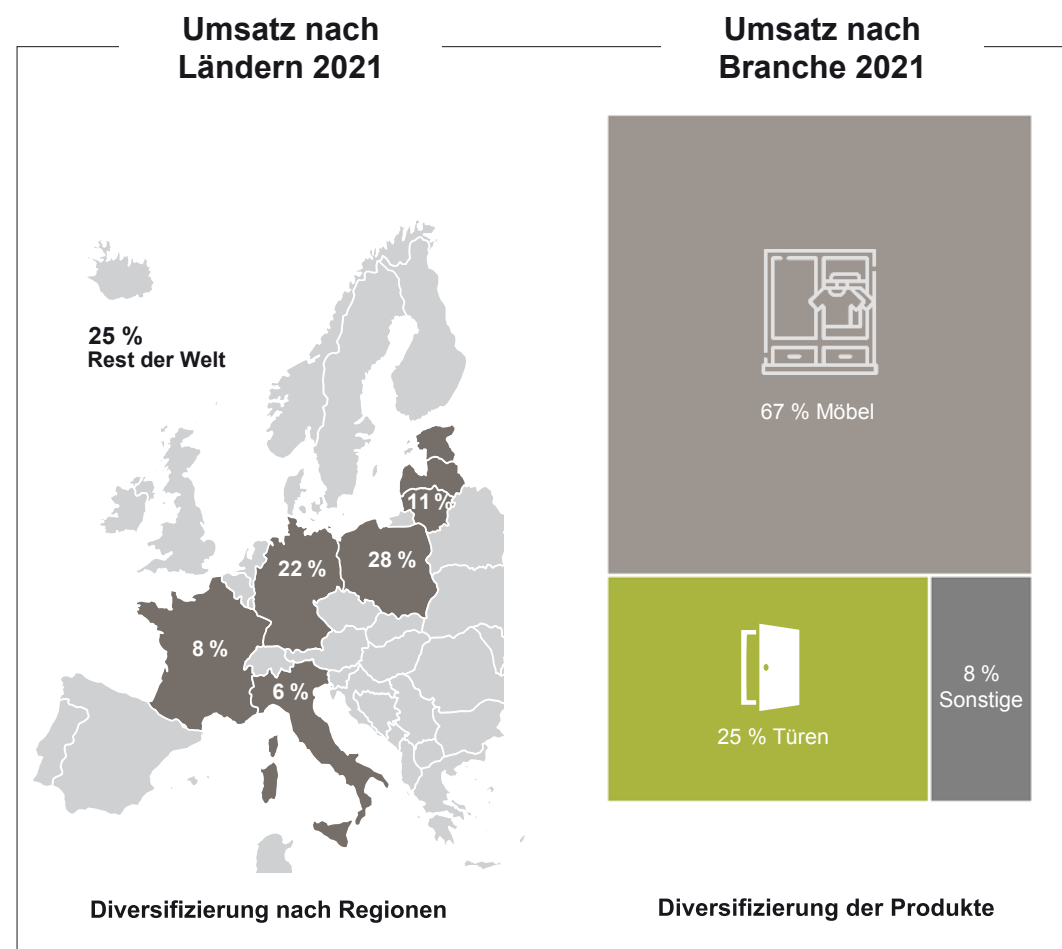
Die Gesellschaft bietet einer breit diversifizierten Kundenbasis Rohplatten sowie lackierte, geschliffene und folierte Holzfaserplatten an. Eingesetzt werden die Produkte der Homann Holzwerkstoffe hauptsächlich in der Möbelindustrie (z.B. als Schrankrckwnde oder Schubkstenbden) und in der Trenindustrie (Vorder- und Rückseiten). Die Gesellschaft profitiert außerdem stark vom Leichtbautrend in der Branche, der Gewichts-, Material- und Energieeinsparung zum Ziel hat und nur durch hochwertige dünne Holzfaserplatten realisierbar ist. Weitere Anwendungsmöglichkeiten für die Produkte finden sich im Bereich Kraftfahrzeuge und Caravaning, z.B. für die Innenauskleidung von Kleintransportern.

GRI 102-2
GRI 102-5
GRI 102-6

Geschäftsentwicklung

Im Geschäftsjahr 2021 erzielte die Homann Holzwerkstoffe Gruppe einen Umsatz von 334,9 Mio. Euro. Dabei zeigt sich eine ausgewogene Differenzierung der Einnahmen mit besonderem Fokus auf den europäischen Markt. Absatzstärkstes Land für die Gruppe ist Polen mit einem Umsatz von 94,7 Mio. Euro und einem Anteil an den Gesamterlösen von 28 %. Der Umsatz in Deutschland lag bei 72,5 Mio. Euro und macht insgesamt 22 % der Gesamterlöse aus. Weitere wichtige

Absatzmärkte sind Litauen (11 %), Frankreich (8 %), und Italien (6 %). Andere Länder tragen insgesamt 25 % zum Umsatz der Unternehmensgruppe bei. Untergliedert nach Anwendungsgebieten generiert die Gesellschaft den größten Umsatzanteil im Bereich Möbel mit 67 %, gefolgt von Türen (25 %). Die übrigen 8 % entfallen auf sonstige Bereiche wie Handel, Fußböden, Kraftfahrzeuge und sonstige Branchen.



Trotz der herausfordernden Situation durch die anhaltende pandemische Lage konnte die Gesellschaft im Geschäftsjahr 2021 ein operatives EBITDA von 82,7 Mio. Euro erzielen und damit gegenüber 2020 um 33,3 Mio. Euro zulegen. Der Konzernjahresüberschuss betrug 48,7 Mio. Euro. Die Bilanzsumme lag zum Stichtag 31. Dezember 2021 bei 375,6 Mio.

Euro mit einem Anlagevermögen in Höhe von 230,3 Mio. Euro. Insgesamt verfügt die Homann Holzwerkstoffe Gruppe über ausreichend liquide Mittel. So lag der Kassenbestand zum Bilanzstichtag bei 85,3 Mio. Euro. Das Fremdkapital betrug 268,4 Mio. Euro und das Eigenkapital lag bei 107,3 Mio. Euro, was einer Eigenkapitalquote von 28,6 % entspricht.

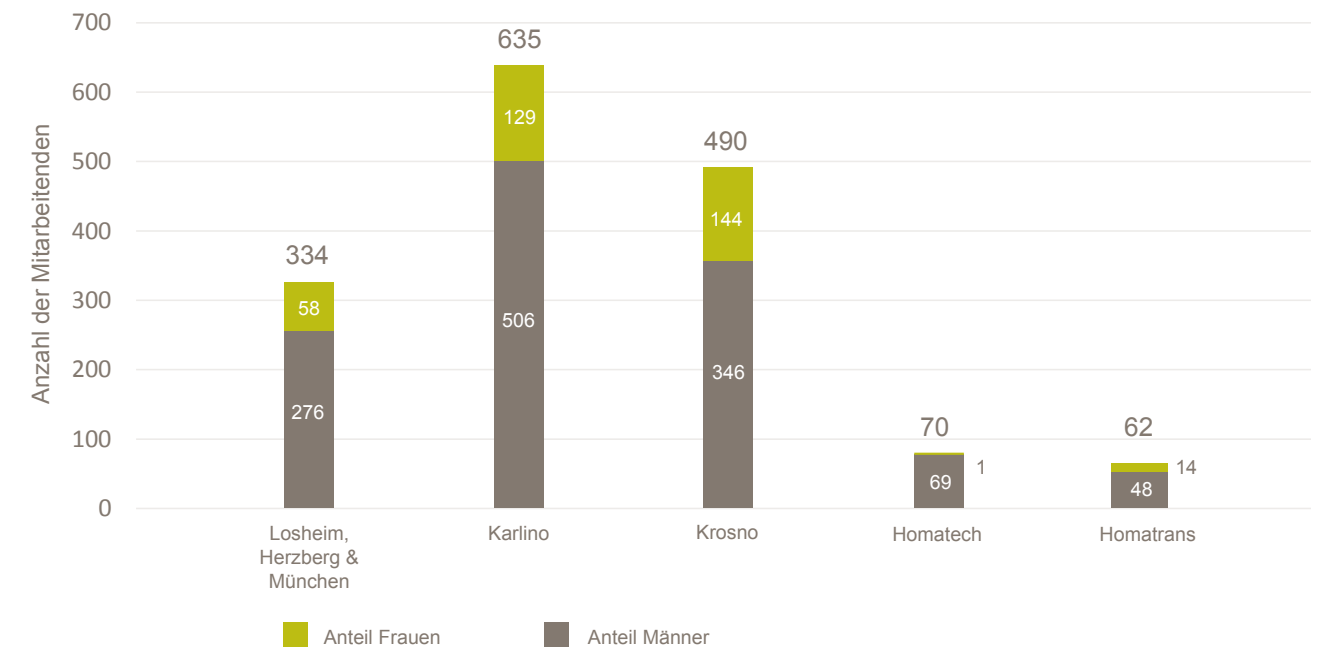
GRI 102-7

Mitarbeiter

Die Basis für die erfolgreiche Entwicklung der Homann Holzwerkstoffe Gruppe sind ihre Mitarbeiter. Zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2021 zählte die Gruppe 1.591 Mitarbeiter. Diese lassen sich in 1.247 gewerbliche Mitarbeiter und 329 Angestellte (zzgl. 15 Auszubildende am Standort Losheim) bzw. in 1.245 Männer und 346 Frauen unterteilen. Davon werden durch Homanit in Karlino 635 Mitarbeiter und in Krosno 490 Mitarbeiter beschäftigt. An den Standorten in Losheim, Herzberg und München arbeiten insgesamt 334 Kollegen. Die Tochterunternehmen Homatech und Homatrans beschäftigen 70 respektive 62 Mitarbeiter.

Die Gesamtanzahl der Auszubildenden in der Homann Holzwerkstoffe Gruppe beträgt 50. Zusätzlich werden in Karlino 20 und in Krosno 23 Leiharbeiter beschäftigt, die nicht in der Gesamtmitarbeiterzahl inkludiert sind. Abgesehen davon arbeiten keine weiteren Leiharbeiter für die Gruppe. Darüber hinaus arbeiten am Standort in Krosno 27 Mitarbeitende, die aufgrund der Visumsbedingungen über ein befristetes Anstellungsverhältnis verfügen, de facto aber langfristig beschäftigt werden.

Mitarbeiterübersicht 2021 nach Geschlecht



Verbände und Initiativen

Auf Engagement in Verbänden und Initiativen legt die Unternehmensgruppe großen Wert. So ist die Homanit GmbH & Co. KG als Mitglied in der Industrie- und Handelskammer (IHK) Teil eines großen Netzwerkes von Unternehmen und sieht sich in diesem Wirtschaftsverband angemessen vertreten. Im Verband der deutschen Holzwerkstoffindustrie (VHI) werden die Interessen der inländischen Industrie gebündelt und auf nationaler wie auch internationaler Ebene repräsentiert. Der Bundesverband der Energie-Abnehmer e.V. (VEA) berät Unternehmen aus der mittelständischen Wirtschaft und des öffentlichen Sektors in allen Fragen rund um Energiekostenreduzierung und Energiemanagement. Auch in diesen Verbänden ist die Gruppe über die Homanit GmbH & Co. KG als Mitglied aktiv, ebenso wie im Netzwerk Energieeffizienz

für die Industrie (E.E.f.I), in dem sich Unternehmen über ihre Bemühungen zur Steigerung ihrer Energieeffizienz sowie zu Umsetzung von Klimaschutz- und Nachhaltigkeitsmaßnahmen austauschen. Regional ist die Gesellschaft darüber hinaus im Verband der Saarländischen Holz u. Kunststoffverarbeitung Industrie und verwandter Industriezweige e. V. (SHKI) engagiert, sowie in Polen im Verband der Hersteller von Holzwerkstoffplatten Polen (Stowarzyszenie Producentów Płyt Drewnopochodnych w Polsce – SPPDwP).

GRI 102-7
GRI 102-12
GRI 102-13



Nachhaltigkeitsstrategie und -management

Die enge Verbundenheit der Homann Holzwerkstoffe Gruppe mit ihrer Umwelt ist in der Beschaffenheit ihrer Produkte verwurzelt. Daher ist sich die Unternehmensführung ihrer Verantwortung bewusst und setzt das klimafreundliche sowie energieeffiziente Wirtschaften der Gesellschaft als oberste Priorität fest.

Nachhaltigkeitsstrategie und -management

Die enge Verbundenheit der Homann Holzwerkstoffe Gruppe mit ihrer Umwelt ist in der Beschaffenheit ihrer Produkte verwurzelt. Daher ist sich die Unternehmensführung ihrer Verantwortung bewusst und setzt das klimafreundliche sowie energieeffiziente Wirtschaften der Gesellschaft als oberste Priorität fest. Dieses Selbstverständnis lässt sich gut entlang der Wertschöpfungskette nachvollziehen: So beginnt der nachhaltige Produktionsprozess der Homann Holzwerkstoffe GmbH bei der Beschaffung. Die Gruppe lehnt Hölzer aus illegalem Einschlag sowie Naturwaldrodung und Hölzer aus schützenswerten Wäldern ab und setzt überwiegend auf Durchforstungs- und Sägewerkresthölzer aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern. Die im Rahmen des Fertigungsprozesses zerfaserten Hölzer werden anschließend mit Bindemitteln versetzt. Formaldehydarme Leimsysteme erfüllen dabei die strengen Vorgaben der deutschen Chemikalienverbotsverordnung (Emissionsklasse E1) und der amerikanischen Umweltschutzbehörde EPA* (CARB). Bei der Verarbeitung in den Werken der Gesellschaft werden bis zu 100 % der eingehenden Holzressourcen genutzt. Da die Produktionsstandorte über eigene Biomassekraftwerke verfügen, werden Holzreste zur Wärmeerzeugung eingesetzt. Die Homann Holzwerkstoffe-Standorte werden dabei regelmäßig auditiert – sowohl Losheim als auch Karlino verfügen bereits über ein zertifiziertes Energiemanagementsystem.

Das Nachhaltigkeitsverständnis der Gesellschaft lässt sich auch auf einen gesellschaftlichen Kontext übertragen. So agiert die Homann Holzwerkstoffe Gruppe in einem umfassenden Wirkungsfeld von Interessensgruppen, deren Bedürfnisse die Unternehmensführung

sehr ernst nimmt. Gegenüber Banken, Lieferanten und Kunden pflegt man dabei einen vertrauensvollen Dialog auf Augenhöhe. Mit mittlerweile über 1.500 qualifizierten Mitarbeitenden tritt die Gesellschaft an den Standorten außerdem als wichtiger Arbeitgeber für die Regionen auf und bietet ihren Angestellten gute und faire Arbeitsbedingungen. Weiterhin engagiert sich die Gruppe in den örtlichen Gemeinschaften, indem sie den Bau von Sozialwohnungen fördert und örtliche Schulen, Krankenhäuser und Sportvereine unterstützt.

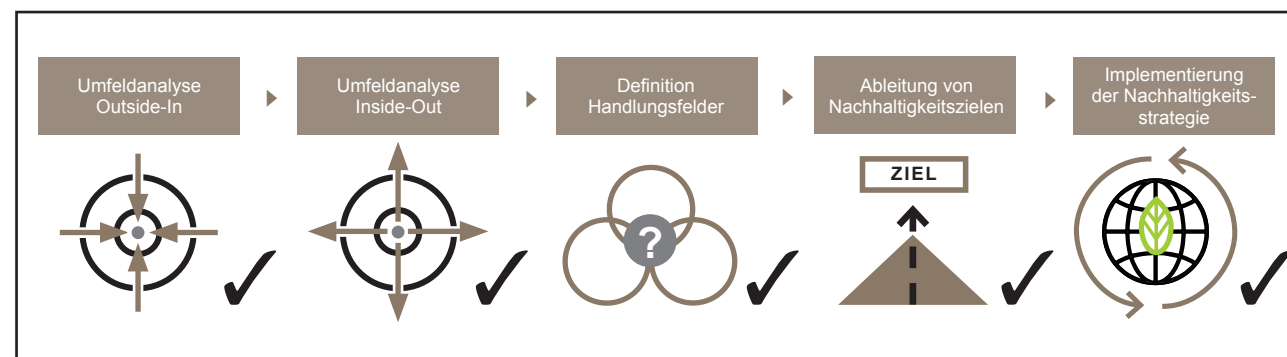
Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie

Neben der hohen Bedeutung, welche die Homann Holzwerkstoffe Gruppe dem Thema Nachhaltigkeit beimisst, hat das Management beschlossen, dieses entscheidende Thema im Hinblick auf die Zukunft noch stärker und strukturierter in das Unternehmen zu integrieren und den Prozess noch transparenter und umfangreicher zu dokumentieren. Das Fundament einer langfristig wertschöpfenden Nachhaltigkeitsstrategie ist dabei ein sorgfältiger Strategieentwicklungsprozess.

Im Rahmen der Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie wurden auf Geschäftsführungsebene klare Zuständigkeiten für ökonomische, ökologische und soziale Themen und Ziele diskutiert. Dabei liegt die übergeordnete Verantwortung bei der Gruppengeschäftsführung. Darüber hinaus sind die Geschäftsführer der operativen Tochtergesellschaften für die jeweiligen Verantwortungsbereiche zuständig.

GRI 102-16
GRI 102-20

Die folgende Grafik stellt den Strategieentwicklungsprozess übersichtlich dar:



* Environmental Protection Agency

Um einen Überblick über die Themen zu bekommen, die das Unternehmen im Sinne einer nachhaltigen Zukunft vorantreiben sollte und an denen es sich messen lassen muss, wurde eine zweistufige Umfeldanalyse durchgeführt. Der Blick durch die Brille interner wie auch externer Zielgruppen erhöht dabei die Aussagekraft der Ergebnisse und entspricht der Philosophie der Homann Holzwerkstoffe Gruppe, einen engen, konstruktiven Austausch mit den Stakeholdern der Gesellschaft zu pflegen und deren Erwartungen und Erfahrungen in Unternehmensentscheidungen miteinzubeziehen.

Im Rahmen einer **Outside-In Umfeldanalyse** wurden verschiedene Megatrends identifiziert, die auch für Homann Holzwerkstoffe eine große Rolle spielen. Hierzu zählen die Globalisierung, die Digitalisierung, der Klimawandel & Ressourcenmangel, der demografische Wandel, der Fachkräftemangel sowie die zunehmende Urbanisierung. Darüber hinaus wurden die wichtigsten gesetzlichen und gesellschaftlichen Anforderungen sowie die Erwartungen von Seiten der Kunden, Lieferanten und Banken zusammengetragen. Mithilfe der **Inside-Out Analyse** sollte eine umfängliche Ist-Situation aus dem Unternehmen über die Standorte in Karlino, Krosno und Losheim erhoben werden. Insgesamt wurden hierfür 38 Interviews mit 56 Teilnehmenden aus den deutschen und polnischen Abteilungsleitungen sowie mit den Geschäftsführungen der Homanit GmbH & Co. KG, Homatrans Sp. z.o.o. und Homatech Polska Sp. z.o.o. durchgeführt und ausgewertet.

Aus den Ergebnissen der Untersuchung lässt sich ein erstes Fazit in Form von Chancen und Herausforderungen für die Gesellschaft ableiten: Homann

Holzwerkstoffe ist ein anerkannter Spezialist für mitteldichte und hochdichte Holzfaserverplatten und besitzt eine sehr gute Marktposition mit hohen Marktanteilen. Für die Gesellschaft ist man im Hinblick auf Marktpotenziale in den kommenden Jahren sehr zuversichtlich. Gestützt wird die derzeitige Situation durch eine über alle Standorte hinweg äußerst engagierte Belegschaft. Auf der anderen Seite gilt es, Themen wie das Change-Management, den Generationswechsel der Mitarbeiter und den notwendigen Wissenstransfer, die Automatisierung und Digitalisierung sowie bestehende und bevorstehende Umweltauflagen zu adressieren. Auch die Rohstoffbeschaffung, das Monitoring von Prozess-Kennzahlen sowie die interne und externe Kommunikation müssen effektiv sowie effizient organisiert werden.

Orientierung an den Entwicklungszielen der UN

Im Zuge der Agenda 2030 haben die Vereinten Nationen 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung verabschiedet – die sogenannten Sustainable Development Goals (SDGs). Diese symbolisieren einen globalen Plan zur Förderung von Frieden und Wohlstand sowie zum Schutz unseres Planeten. Dabei soll Armut bekämpft und vor allem eine Verbesserung der Lebensverhältnisse der schwachen Bevölkerungsgruppen erreicht werden. Damit die Umsetzung der Ziele bis 2030 gelingt, müssen alle Akteure an einem Strang ziehen. Mit der neuen Nachhaltigkeitsstrategie möchte auch die Homann Holzwerkstoffe zu einer besseren Welt beitragen und orientiert sich daher auch an den Entwicklungszielen der UN. Fokussiert werden dabei vor allem die nachfolgenden SDGs. Wie die einzelnen Maßnahmen und Ziele zur Erreichung der SDGs beitragen, soll in den nächsten Kapiteln noch genauer behandelt werden.

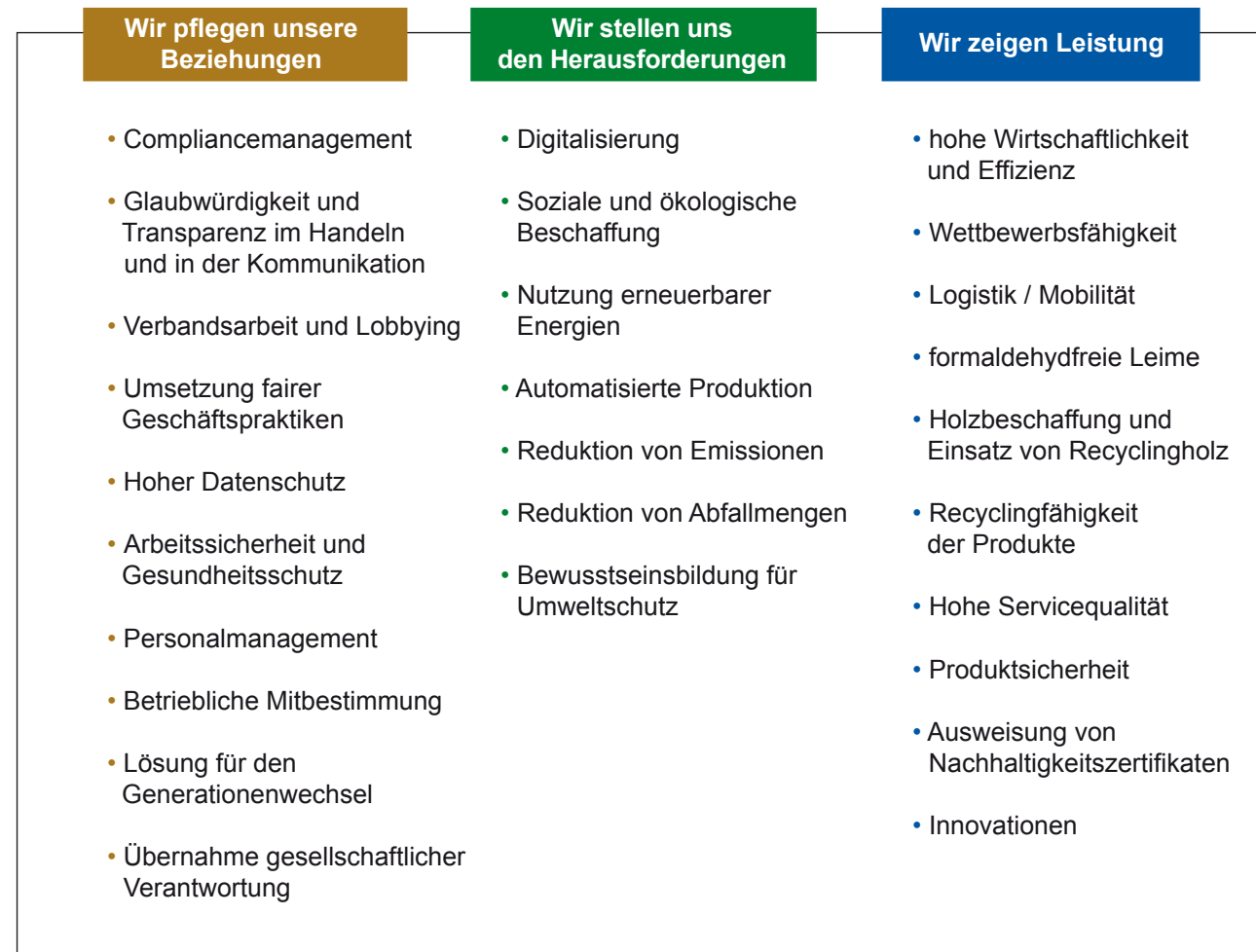


GRI 102-21
GRI 102-40

Handlungsfelder & Wesentlichkeitsanalyse

Um die Gesamtheit der Themen zu strukturieren, die im Rahmen der Umfeldanalyse identifiziert worden sind, wurden die verschiedenen Aspekte in einem anschließenden Schritt in drei große Bereiche unterteilt.

Diese Bereiche bilden die zentralen Handlungsfelder der Gruppe und spiegeln die Werte von Homann Holzwerkstoffe wider:



Mit dem Ziel, aus dieser Vielzahl an Themen die entscheidenden herauszufiltern, wurde eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt. Auf einem hierfür entwickelten Stakeholder-Fragebogen wurde die Relevanz jedes Themas für die externen Anspruchsgruppen Kunden, Lieferanten und Banken auf einer Skala von 1 (unwichtig) bis 4 (sehr wichtig) bewertet. Wesentliche

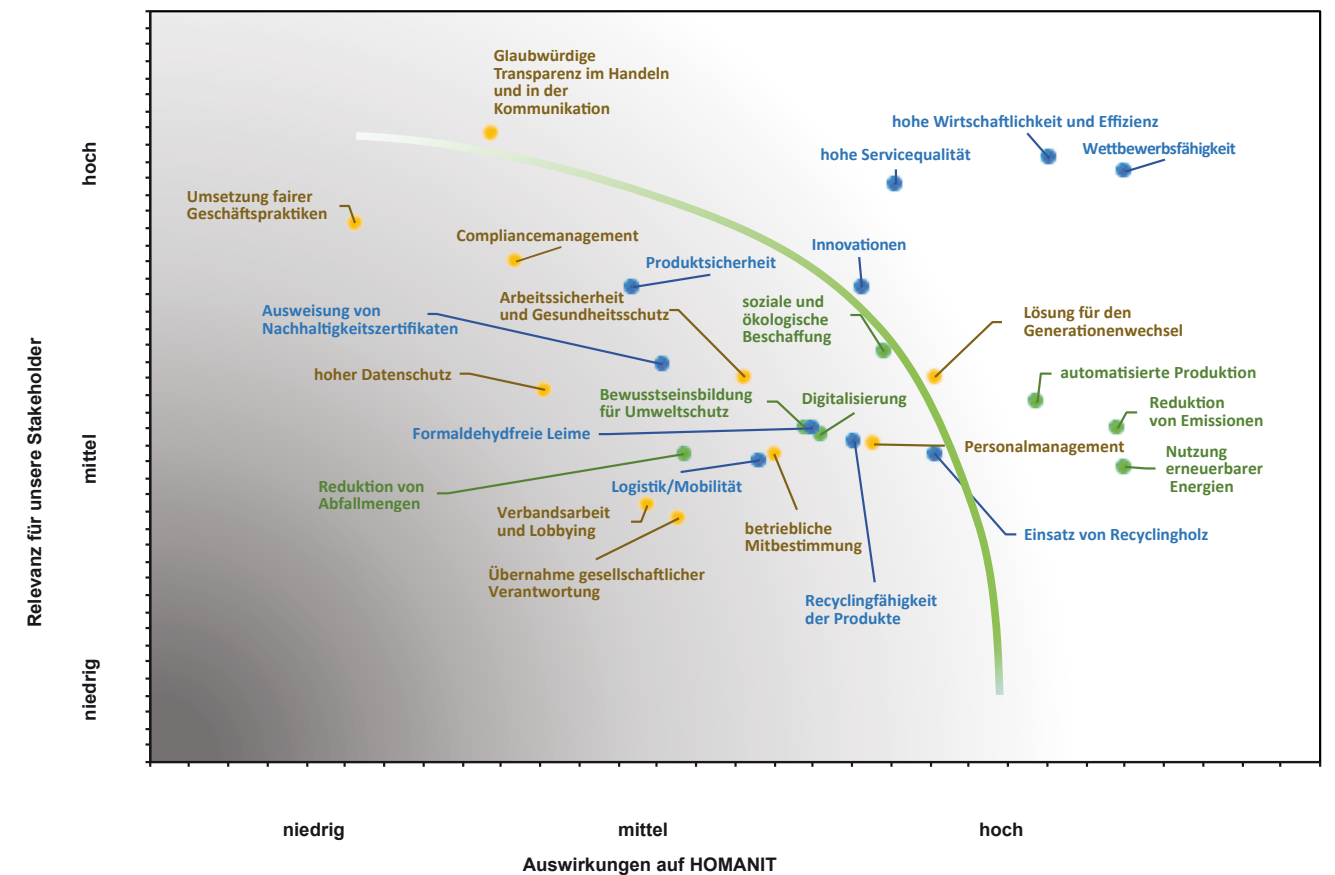
Kundengruppen sind dabei Möbelhersteller, die Türenindustrie West und Ost sowie Fußboden- und Küchenhersteller. Zu den wichtigsten Partnern auf der Einkaufsseite zählen Vertreter der Chemie-, Holz- und Techniklieferanten sowie Vertreter der Energiewirtschaft.

GRI 102-21
GRI 102-40
GRI 102-42
GRI 102-43

In einem zweiten Schritt wurde die interne Bewertung durch eine Impact Evaluation vollzogen. Dazu wurden für jedes Thema die Wahrscheinlichkeit und das Ausmaß der ökonomischen, ökologischen und sozialen Folgen abgeschätzt. Die Impact Bewertung erfolgte unter Berücksichtigung der Einschätzung von

internen Experten und der Geschäftsführung sowie unter Einbezug der oben beschriebenen Sustainable Development Goals (SDGs). Durch Zusammenführung der internen und externen Sicht entstand eine Wesentlichkeitsmatrix, die sich wie folgt darstellt:

Wesentlichkeitsmatrix



Bei Betrachtung der Matrix nimmt die Wesentlichkeit der Themen für die Homann Holzwerkstoffe Gruppe von links unten nach rechts oben zu. Die grüne Trennlinie ermöglicht dabei eine Fokussierung auf die entscheidendsten Aspekte. Auffällig ist, dass externe Stakeholder im Handlungsfeld **Wir pflegen unsere Beziehungen** neben "Glaubwürdigkeit und Transparenz im Handeln und in der Kommunikation" den Themen „Umsetzung fairer Geschäftspraktiken“ und „Compliancemanagement“ eine hohe Relevanz beimessen. Da sich die Gruppe in diesen Bereichen in der Vergangenheit schon gut aufgestellt hat und

weiteres Verbesserungspotenzial begrenzt erscheint, wurden die Themen trotz ihrer Wichtigkeit intern im Rahmen der Erarbeitung der Nachhaltigkeitsstrategie als weniger relevant bewertet. Ebenfalls sind eine "hohe Servicequalität", "hohe Wirtschaftlichkeit und Effizienz" sowie "Wettbewerbsfähigkeit" sehr wichtige Aspekte für externe Stakeholder der Homann Holzwerkstoffe Gruppe. Diese Themen lassen sich im Handlungsfeld **Wir zeigen Leistung** subsumieren und wurden auch intern als wesentlich identifiziert, da sie einen großen Impact auf die Entwicklung der Unternehmensgruppe haben.

Dementsprechend erfolgt in den definierten Handlungsfeldern jeweils eine Fokussierung auf die in der folgenden Übersicht aufgeführten wesentlichen Themen.

Wir pflegen unsere Beziehungen	Wir stellen uns den Herausforderungen	Wir zeigen Leistung
<ul style="list-style-type: none"> • Glaubwürdigkeit und Transparenz im Handeln und in der Kommunikation • Lösung für den Generationenwechsel 	<ul style="list-style-type: none"> • Automatisierte Produktion • Reduktion von Emissionen • Nutzung erneuerbarer Energien 	<ul style="list-style-type: none"> • Hohe Wirtschaftlichkeit, Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit • Hohe Servicequalität • Holzbeschaffung und Einsatz von Recyclingholz • Innovation



GRI 102-44
GRI 102-46
GRI 102-47

Ziele für eine nachhaltige Zukunft

Entlang der Handlungsfelder wurden im Anschluss jeweils konkrete Nachhaltigkeitsziele nach den SMART-Kriterien* entwickelt.

Ziele für das Handlungsfeld "Wir pflegen unsere Beziehungen"

Unsere Mitarbeitenden sind unser höchstes Gut. Sie setzen sich jeden Tag für den Erfolg unserer Gruppe ein und verfügen über exzellentes Wissen und hervorragende Fertigkeiten. Um langfristig erfolgreich zu sein, wollen wir unsere Kolleginnen und Kollegen nachhaltig fördern. Dabei sind wir uns einig, dass das Lernen ein lebenslanger Prozess ist und Investitionen in die Weiterbildung unserer Belegschaft notwendig sind. Außerdem muss Know-how weitergegeben werden, um den Generationenwechsel zu bewältigen. Durch zusätzliche, attraktive Ausbildungsplätze können wir junge Talente gewinnen, die wiederum neue Ideen und Impulse in unsere Gruppe bringen. Daher setzen wir uns folgende Ziele:

- Steigerung der Ausbildungsquote auf 5 % bis 2026
- Erhöhung der Aus- und Weiterbildungsstunden pro Mitarbeitenden auf 25 Stunden im Jahr bis 2026

Ziele für das Handlungsfeld "Wir stellen uns den Herausforderungen"

Wirtschaftsakteure stehen vor einer Vielzahl an komplexen Herausforderungen. Wir wollen uns diesen Themen stellen. Unser Ziel ist es, unsere Produktion weiter zu automatisieren, um effizient zu wirtschaften und unsere Mitarbeitenden zu schützen. Mit Blick auf den Klimawandel möchten wir unseren Teil zu einer sauberen Welt von morgen beitragen. Daher arbeiten wir mit Hochdruck daran, unsere Emissionen zu reduzieren und verstärkt erneuerbare Energien einzusetzen. Als smarte Ziele können wir formulieren:

- Reduktion der CO₂eq-Emissionen in Scope 1 und 2 je m³-HDF um 65 % bis 2030
- Erhöhung des regenerativen Anteils am verbrauchten Strom auf 70 % bis 2030

Ziele für das Handlungsfeld "Wir zeigen Leistung"

Als Homann Holzwerkstoffe ist es unser Anspruch, nachhaltig erfolgreich zu wirtschaften. Dabei zeigen wir kontinuierlich Leistung gegenüber unseren Kunden, Partnern und Investoren. Als Marktführer für dünne Holzfaserplatten sind wir in den vergangenen Jahren sehr profitabel gewachsen, haben unsere Wettbewerbsfähigkeit unter Beweis gestellt und eine hohe Servicequalität an den Tag gelegt. Dies wollen wir auch in Zukunft erreichen. Die Forderung der nachfolgenden Generation in Bezug auf den Erhalt der Wälder sowie die Ansprüche unserer Kunden hinsichtlich anhaltender Innovationen nehmen wir ernst. Dies ermutigt unsere Unternehmen, sich stetig weiterzuentwickeln und ambitionierte Ziele zu setzen. Vor diesem Hintergrund setzen wir uns in diesem Handlungsfeld folgende Ziele:

- Erhöhung des Recyclingfaseranteils im Produkt auf bis zu 15 % bis 2030
- Erhöhung biobasierter Bindemittel über alle eingesetzten Lacke auf 50 % bis 2030

*SMART: spezifisch, messbar, attraktiv, realistisch, terminiert

Handlungsfeld 1:

Wir pflegen unsere Beziehungen

*Unseren Mitarbeitenden gebührt höchste Wertschätzung.
Sie setzen sich jeden Tag für den Erfolg unserer Gruppe ein und
verfügen über exzellentes Wissen und hervorragende Fertigkeiten.
Um langfristig erfolgreich zu sein, wollen wir unsere Kolleginnen
und Kollegen nachhaltig fördern.*

Handlungsfeld 1: Wir pflegen unsere Beziehungen

Unseren Mitarbeitenden gebührt höchste Wertschätzung. Sie setzen sich jeden Tag für den Erfolg unserer Gruppe ein und verfügen über exzellentes Wissen und hervorragende Fertigkeiten. Um langfristig erfolgreich zu sein, wollen wir unsere Kolleginnen und Kollegen nachhaltig fördern. Dabei sind wir uns einig, dass das Lernen ein lebenslanger Prozess ist und Investitionen in die Weiterbildung unserer Belegschaft notwendig sind. Außerdem muss Know-how weitergegeben werden, um den Generationenwechsel

zu bewältigen. Durch zusätzliche, attraktive Ausbildungsplätze können wir junge Talente gewinnen, die wiederum neue Ideen und Impulse in unsere Gruppe bringen.

Bezogen auf unser Handlungsfeld „Wir pflegen unsere Beziehungen“ decken sich unsere Ansprüche mit den folgenden Zielen für eine nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals (SDGs)):

4

HOCHWERTIGE BILDUNG

Ziel 4 – Hochwertige Bildung

Homann Holzwerkstoffe fördert die Entwicklung und Weiterbildung jedes einzelnen Mitarbeitenden und bietet verschiedenste Maßnahmen der Aus- und Fortbildung an.

5

GESCHLECHTERGLEICHHEIT

Ziel 5 – Geschlechtergleichheit

Für uns ist Geschlechtergleichstellung ein wichtiger Aspekt, der sich in Form einer vielfältigen Belegschaft positiv auf unser Betriebsklima auswirkt.

17

PARTNERSCHAFTEN ZUR ERREICHUNG DER ZIELE

Ziel 17 – Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

Nur durch einen dauerhaften Austausch mit unseren Stakeholdern und durch Partnerschaften in Projekten sowie der gemeinsamen Entwicklung von Produkten können wir unsere Ziele erreichen.

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
Erhöhung der Aus- und Weiterbildungsstunden pro Mitarbeitenden auf 25 Stunden	bis 2026	<ul style="list-style-type: none"> Ausführlicher Ausbildungsplan und Wissensmatrix Verschiedene Schulungsangebote Erhöhung der Anzahl an Schulungen vor Ort Angebot Duales Studium

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 102-16

Glaubwürdigkeit und Transparenz im Handeln und in der Kommunikation

Qualität, Zuverlässigkeit, Verantwortung, Vertrauen und Wirtschaftlichkeit sind unsere Werte, die wir im Arbeitsalltag leben. Sie haben einen entscheidenden Einfluss auf unsere Unternehmenskultur und bieten uns einen Rahmen für den Umgang mit unseren Stakeholdern.

Code of Conduct für Mitarbeitende
Durch ein gemeinsames Regelwerk stärken wir das gegenseitige Vertrauen und Miteinander innerhalb der Homann Holzwerkstoffe Gruppe. Darüber hinaus fördert das einheitliche Verständnis über unsere Werte transparentes Handeln und damit auch die Möglichkeit Problemlösungen schneller umzusetzen.

Die Homann Holzwerkstoffe Gruppe hat Standorte in Deutschland, Polen und bald auch in Litauen und beliefert Kunden auf der ganzen Welt. In den verschiedenen Ländern gelten unterschiedliche Gesetze und Verordnungen, sodass transparentes Handeln und eine offene Kommunikation zur Verständigung beitragen sollten, um das gegenseitige Vertrauen zu stärken.

Der Code of Conduct (CoC) für unsere Mitarbeitenden ist in allen gängigen Unternehmenssprachen – deutsch, englisch, polnisch und französisch – verfügbar, um Missverständnissen oder Sprachbarrieren vorzubeugen. Um sicherzustellen, dass Compliance-Vorgaben im gesamten Unternehmen eingehalten werden, müssen diese fest in der Unternehmenskultur verankert werden. Zu diesem Zweck haben wir regelmäßig stattfindende Schulungen etabliert, die unsere Mitarbeitenden für die Einhaltung des Code of Conduct sensibilisieren. Alle neuen Beschäftigten werden bei der Einstellung unterwiesen.

Unser strategischer Ansatz
Das Leben nach unseren Unternehmenswerten ist für das Miteinander in der Homann Holzwerkstoffe Gruppe von höchster Bedeutung. Dabei sollen die Werte und Verhaltensnormen nicht nur von den eigenen Mitarbeitenden getragen werden. Ein wichtiger Aspekt zur Förderung von Glaubwürdigkeit und Transparenz ist die Einbindung unserer Lieferanten in den Verhaltenskodex.

Sollte es zu Regelverstößen kommen, sind diese unverzüglich an die jeweilige Werksleitung zu übermitteln, die sich wiederum mit der Personalabteilung und – bei schwerwiegenden Verstößen – auch mit der Geschäftsführung abstimmt und Maßnahmen einleitet. Zusätzlich hat jeder Mitarbeitende die Möglichkeit, sich bei Beschwerden, Konflikten oder Fragen am jeweiligen Standort bei dem Betriebsrat oder den Interessenvertretungen der Belegschaft sowie bei der Personalabteilung zu melden oder bei Bedarf eine anonymisierte Meldung im Briefkasten der jeweiligen Personalabteilung abzugeben.

Um die gewünschten Verhaltensnormen auf die gesamte Geschäftstätigkeit zu übertragen, wurden im Jahr 2021 ein Verhaltenskodex für Mitarbeitende sowie ein Verhaltenskodex für Geschäftspartner entwickelt und verabschiedet. Zusätzlich wurden beide Kodexe auf der Website veröffentlicht, um diese transparent für alle Stakeholder der Homann Holzwerkstoffe zu machen.

Die Verantwortung für die Einhaltung dieser Kodexe liegt auf der obersten Managementebene, die gleichzeitig die Bereitstellung der Ressourcen verantwortet.

Verhaltensregeln für unsere Lieferanten

Der Verhaltenskodex für Geschäftspartner legt Anforderungen an unsere Lieferanten im Hinblick auf die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften sowie Integrität und ethischer Standards fest. Neben der Stärkung des gegenseitigen Vertrauens bei bestehenden Geschäftsbeziehungen kann dieser auch beim Aufbau von neuen Geschäftsbeziehungen mit neuen Partnern unterstützen. Durch ein einheitliches Verständnis hinsichtlich Compliance-Regeln und -Vorgaben können somit negative Auswirkungen bei Nichteinhaltung von Grundsätzen – wie Vertrauensverlust in uns und unsere Produkte oder Imageschäden – vermieden werden.

Auch der Verhaltenskodex für Lieferanten ist in unseren gängigen Geschäftssprachen verfügbar. Wir befinden uns in intensivem Austausch mit unseren Lieferanten zu unserem Code of Conduct (CoC). 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. Darüber hinaus haben unsere Lieferanten jederzeit die Möglichkeit, sich bei Fragen oder Auffälligkeiten an die Leitung des strategischen Einkaufs zu wenden.

Offener und transparenter Umgang mit unseren Kunden

Die über viele Jahre aufgebauten guten Beziehungen zu unseren Kunden sind ein wichtiger Erfolgsfaktor für die Homann Holzwerkstoffe Gruppe. Wir pflegen den offenen und direkten Kontakt zu unseren Kunden. Jeder Kunde hat einen eindeutig zugewiesenen Ansprechpartner und Stellvertreter. Diese sind häufig Muttersprachler und arbeiten bereits über viele Jahre mit dem Kunden zusammen. Die geringe Fluktuation wird von den Kunden sehr geschätzt. Darüber hinaus werden Geschäftspartner zu aktuellen Themen und Neuigkeiten rund um die Unternehmensgruppe und Produkte informiert. So bleiben wir in stetigem Austausch mit unseren Kunden.

Ausblick

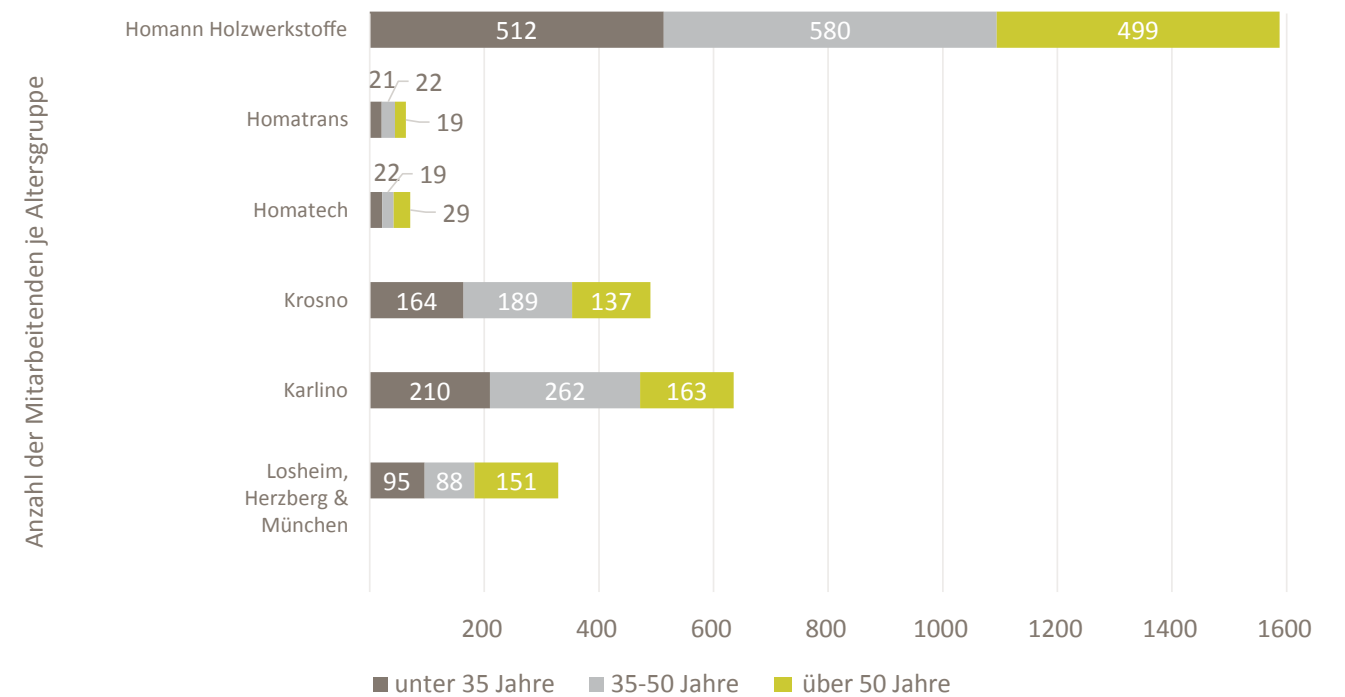
Um unsere Glaubwürdigkeit und Transparenz noch weiter zu stärken, haben wir für die Jahre 2022 und 2023 verschiedene strategische Maßnahmen entwickelt. Neben der Veröffentlichung unserer Nachhaltigkeitsstrategie und des hier vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts wollen wir die Zusammenarbeit mit Kunden und Projektpartnern verstärken, um unsere Produkte noch nachhaltiger zu gestalten. Auch über unsere Webseite, Finanzberichte und in persönlichen Gesprächen optimieren wir kontinuierlich den Informationsaustausch mit unseren Stakeholdern. Darüber hinaus vertrauen wir weiterhin auf unsere drei Säulen, die uns in den vergangenen Jahren zu dem zuverlässigen Geschäftspartner gemacht haben, der wir heute sind: durch zuverlässige Auftragsabwicklung und Warenlieferung, schnelle Problemlösung und feste Ansprechpartner.

Lösung für den Generationenwechsel – unsere Mitarbeitenden

Unsere 1.591 Mitarbeitenden* bilden die Basis der Homann Holzwerkstoffe Gruppe und sind unsere wichtigste Ressource. Sie waren unser Erfolgsfaktor in der Vergangenheit und werden dies auch in der Zukunft sein. Um diese Zukunft erfolgreich zu gestalten, bedarf es einer Strategie für den Generationenwechsel. Denn ein langfristiger und nachhaltiger Unternehmenserfolg kann nur mit gut geschulten Mitarbeitenden erfolgen.

Generationenwechsel in Unternehmen sind keine leichte Aufgabe, weshalb man sie frühzeitig angehen sollte. Je früher wir uns dieser Herausforderung stellen, desto besser lassen sich Maßnahmen definieren, um den Erfolg der Homann Holzwerkstoffe weiterzuführen.

Mitarbeiterübersicht 2021 nach Altersgruppen



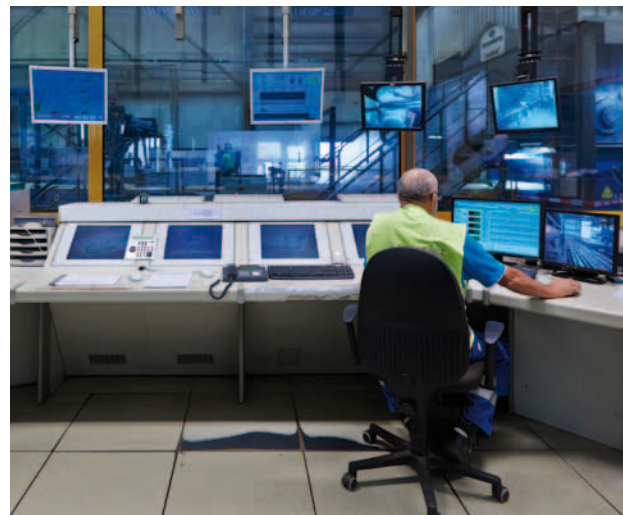
Die Suche nach geeigneten Mitarbeitenden, welche die Werte von Homann Holzwerkstoffe leben und den Erfolg des Unternehmens vorantreiben, bedarf neben einer hohen Vorbereitungszeit auch langfristiger Entscheidungen auf verschiedenen Stufen des Unternehmens. Dabei steht die Unternehmensgruppe an den jeweiligen Standorten vor unterschiedlichen Herausforderungen. Einerseits die Bewältigung des Generationenwechsels, andererseits gilt es die vergleichsweise hohe Mitarbeiterfluktuation auf dem Shopfloor zu reduzieren. Trotz guter Ausbildungsvergütung und adäquater Bezahlung ist es schwierig,

genügend Auszubildende und Facharbeiter zu finden. Ein Thema, das derzeit branchenübergreifend alle Unternehmen betrifft.

Die Homann Holzwerkstoffe Gruppe wird das Thema Mitarbeitende in den nächsten Jahren noch stärker priorisieren, um sich für die Zukunft optimal aufzustellen und zu vermeiden, dass sich fehlendes Personal auf die Produktion und Auslieferungszeiten der Produkte auswirkt. Dabei gilt es, die Wissensweitergabe an die nächste Generation für einen reibungslosen Betrieb zu nutzen. Durch die rechtzeitige Besetzung



Ein langfristiger und nachhaltiger Unternehmenserfolg kann nur durch die Mitarbeitenden erfolgen.



von Stellen, steigt die Zufriedenheit der Mitarbeitenden, da eine gute Einarbeitung gewährleistet werden kann. Darüber hinaus bieten sich weitere Chancen zur Mitarbeitergewinnung und -bindung durch Weiterbildungsmöglichkeiten, flexible Arbeitszeiten für Mitarbeitende in der Verwaltung, das Angebot von Mahlzeiten sowie die Gesundheitsvorsorge. Homann Holzwerkstoffe ist ein Arbeitgeber, bei dem Gleichberechtigung, Vielfalt sowie ein fairer und respektvoller Umgang miteinander eine wesentliche Rolle spielen. Das familiäre Betriebsklima wird von vielen Mitarbeitenden geschätzt. All diese Punkte könnten für junge Menschen auf Arbeitssuche den Unterschied machen und auch die Entscheidung für einen Arbeitsplatz im ländlichen Raum erleichtern.

Unser strategischer Ansatz

Unser Personal ist für uns von hoher Relevanz. Daher wollen wir unsere Standorte mit qualifizierten Mitarbeitenden besetzen, die lange im Unternehmen bleiben möchten und den Übergang von Arbeitszeit zum Renteneintritt für alle Beteiligten gut gestalten.

Wir stellen uns aktiv den unternehmerischen Herausforderungen und sozialen Bedürfnissen, weshalb das Thema Mitarbeiterakquise auf oberster Managementebene und mit den Personalabteilungen abgestimmt und umgesetzt wird. Die Suche nach qualifizierten und geeigneten Mitarbeitenden für vakante Positionen findet sowohl intern als auch extern statt. Verantwortlich für die Einstellung neuer Mitarbeitender sind die jeweilige Werksleitung und Personalabteilung. Sie erarbeiten einen Plan und eine Auflistung der Stellen, die in der nahen Zukunft neu zu besetzen sind und führen eine regelmäßige Bewertung durch, ob Stellen intern besetzt werden können oder wann diese öffentlich ausgeschrieben werden.

Bei uns sollen sich bestehende Belegschaft und neue Kolleginnen und Kollegen wohlfühlen. Dies gilt auch für Mitarbeitende, die aufgrund ihres Alters das Unternehmen bald verlassen. Sie erhalten die Chance, frühzeitig ihr Wissen an die nächste Generation weiterzugeben, um die neuen Kollegen rechtzeitig und umfangreich einzuarbeiten. So wollen wir einen guten Übergang und Wissenstransfer für alle Beteiligten gewährleisten.

Des Weiteren unterstützen wir unsere bestehenden Mitarbeitenden, ihre Kompetenzen weiter zu verbessern und bieten ihnen Chancen, sich innerhalb der Unternehmensgruppe weiterzuentwickeln.

Anregungen, Verbesserungsvorschläge oder Beschwerden können persönlich, per E-Mail oder über den Briefkasten bei der jeweiligen Personalabteilung oder den Vertrauensleuten und dem Betriebsrat mitgeteilt werden.

Attraktivität und Bekanntheit weiter fördern

Um unsere Bekanntheit auch außerhalb unserer Branche aktiv zu steigern, arbeiten unsere Personalabteilungen engagiert daran, die Homann Holzwerkstoffe Gruppe auch bei jungen Menschen bekannter zu machen. Durch die Zusammenarbeit mit Schulen, Universitäten und der örtlichen IHK wird Homann Holzwerkstoffe als möglicher späterer Arbeitgeber in den Köpfen junger Menschen verankert. Es werden Ausbildungs- und Familientage veranstaltet, um den Jugendlichen die Arbeitswelt näher zu bringen. Darüber hinaus besteht z.B. die Möglichkeit das Unternehmen im Rahmen eines Ferienjobs von innen kennenzulernen. Dabei gehen die Personalabteilungen häufig neue und kreative Wege, planen „Online und Offline“-Veranstaltungen und -Aktivitäten, die entsprechend presseseitig in Print- und Online-Medien begleitet werden.

Austausch mit der Technischen Universität Koszalin

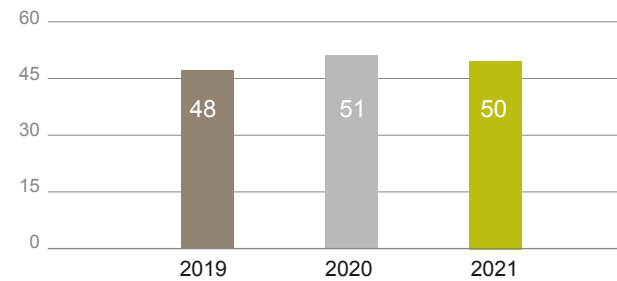
In Polen existiert seit dem vergangenen Jahr eine Zusammenarbeit mit dem Büro für Karriere- und Bildungsförderung der Technischen Universität Koszalin. Das Büro befasst sich mit der Förderung von Studiengängen, der Rekrutierung und den Aktivitäten im Bereich der beruflichen Entwicklung von Studenten und Absolventen sowie deren Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt. Im Zuge dessen wurde ein Homann Imagefilm veröffentlicht und das Unternehmen vorgestellt.

In die Zukunft investieren

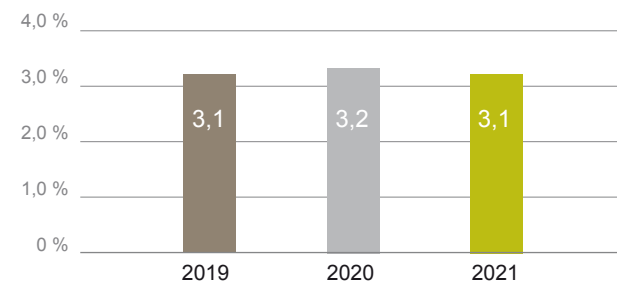
Im Jahr 2021 haben wir im Durchschnitt 50 Auszubildene bei Homann Holzwerkstoffe beschäftigt, das entspricht einer Quote von 3,1 %, die wir in den kommenden Jahren konsequent steigern wollen. Jeder Auszubildende erhält zum Start einen ausführlichen Ausbildungsplan, der eine umfangreiche Lehre sicherstellen soll.

Darüber hinaus ermöglichen wir für die Auszubildenden in Losheim verschiedene interne Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Verbund mit unserem Standort in Herzberg. Weiterhin sind verschiedene Praktika – z.B. im Bereich Logistik, Holztechnik, Elektrotechnik oder Mechanik möglich. In Kooperation mit der DHBW Mosbach bieten wir am Standort Losheim auch ein Duales Studium für Holztechnik an.

Anzahl Auszubildende Homann Holzwerkstoffe



Ausbildungsquote Homann Holzwerkstoffe



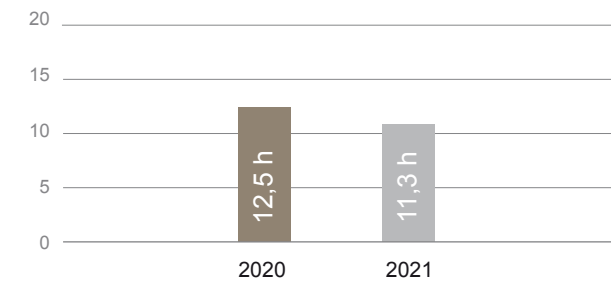
Mit nachhaltigen Produkten, einer zukunftsorientierten Unternehmensführung und attraktiven Ausbildungsplätzen und -berufen können und wollen wir junge Talente gewinnen, aber auch die bestehende Belegschaft an uns binden. Daher legen wir großen Wert auf die Aus- und Weiterbildung unserer Mitarbeitenden. Im Jahr 2021 lagen die Aus- und Weiterbildungsstunden bei 11,3 pro Mitarbeiter. Aufgrund der Coronavirus-Pandemie, die einige Präsenztermine verhinderte, lag dieser Wert unter dem Niveau des Vorjahres, soll aber in den kommenden Jahren wieder aktiv gesteigert werden.

Die Mitarbeitenden werden motiviert, sich weiterzubilden und gezielt intern und extern geschult. Wir bieten verschiedene, auf die Mitarbeitenden angepasste Weiterbildungsangebote an. Hierzu zählen fachspezifische Schulungen in den Bereichen Handwerk, Technik und Verwaltung. Ein weiterer Schwerpunkt liegt im Bereich Sicherheit. Hier finden u.a. regelmäßig Seminare in den Ersthelfergruppen sowie Übungen bei den internen Werksfeuerwehren statt.

Ausblick

Um den anstehenden Generationenwechsel zu meistern, wollen wir in den nächsten Jahren die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden stärken. Unser Ziel ist es, die Ausbildungsquote bis 2026 auf 5 % zu steigern und die Aus- und Weiterbildungsstunden pro Mitarbeitenden auf 25 Stunden pro Jahr zu erhöhen. Für die Jahre 2022 und 2023 setzen wir uns deshalb folgende Zwischenziele: Wir bauen unser Ausbildungsangebot aus und werden an unserem Standort in Losheim ab Sommer 2022 zusätzlich die Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenbediener anbieten.

Aus- und Weiterbildungsstunden pro Mitarbeitende



GRI 404-1
GRI 404-2

Angeborene Ausbildungen für alle Geschlechter

Losheim:

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

Herzberg:

- Kaufmann für Büromanagement

Karlino:

- Mechaniker für Holzbearbeitungsmaschinen
- Aufstiegsfortbildung Mechatroniker
- Aufstiegsfortbildung IT-Techniker

Krosno:

- Aufstiegsfortbildung IT-Techniker

Homatech:

- Mechaniker
- Elektriker
- Elektroniker für Automatisierungstechnik

GRI 102-8
GRI 404-2

Handlungsfeld 2:

Wir stellen uns den Herausforderungen

Wirtschaftsakteure stehen vor einer Vielzahl an komplexen Herausforderungen wie dem Klimaschutz, der Digitalisierung, oder der Beschaffung benötigter Rohstoffe. Wir wollen uns diesen Themen stellen.

Handlungsfeld 2: Wir stellen uns den Herausforderungen

Wirtschaftsakteure stehen vor einer Vielzahl an komplexen Herausforderungen wie dem Klimaschutz, der Digitalisierung oder der Beschaffung benötigter Rohstoffe. Wir wollen uns diesen Themen stellen. Unser Ziel ist es, unsere Produktion weiter zu automatisieren, um nachhaltig und effizient zu wirtschaften und für unsere Mitarbeitenden sowie für unsere Kundschaft attraktiv zu bleiben. Wir möchten unseren Teil zu einer sauberen Welt von morgen beitragen

und arbeiten daher mit Hochdruck daran, unsere Emissionen zu reduzieren und verstärkt erneuerbare Energien einzusetzen.

Bezogen auf unser Handlungsfeld „Wir stellen uns den Herausforderungen“ decken sich unsere Ziele mit den folgenden Zielen für eine nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals (SDGs)):

7 BEZAHLBARE UND SAUBERE ENERGIE

Ziel 7 – Bezahlbare und Saubere Energie
 Homann Holzwerkstoffe übernimmt Verantwortung. Durch umfangreiche Investitionen in die Modernisierung der Standorte und die Installation von Biomassekesseln sowie kommende Investitionen in die Eigenerzeugung von Strom decken wir einen immer größeren Teil unseres Energiebedarfs aus erneuerbaren Energien.

9 INDUSTRIE, INNOVATION UND INFRASTRUKTUR

Ziel 9 – Industrie, Innovation, Infrastruktur
 Wir setzen auf intelligente Arbeitsprozesse und automatisieren unsere Produktion sukzessive. Damit gehen Effizienzsteigerungen sowie eine Verbesserung bzw. ein einheitlich hoher Qualitätsstandard unserer Produkte einher.

13 MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ

Ziel 13 – Maßnahmen zum Klimaschutz
 Wir wollen unsere Emissionen signifikant reduzieren, wodurch wir anderen Produktionsunternehmen als Vorbild dienen. Um unsere Umweltauswirkungen zu reduzieren, setzen wir neue Techniken ein und werden unsere Kohle- und Gaskraftwerke schrittweise ablösen.

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"> • Neue Filtertechnik in Krosno • Installation modernster Messtechnik in Karlino • Biomassekessel in Krosno zur Ablösung des Kohlekessels • Austausch des gasbefeuchten Brenners in Karlino
Erhöhung des regenerativen Anteils am verbrauchten Strom auf 70 %	bis 2030	<ul style="list-style-type: none"> • Photovoltaikanlage in Losheim ab 2024 • Eigenerzeugung von Strom in Karlino ab 2024

Automatisierte Produktion

Automatisierte Prozesse gewinnen immer mehr an Bedeutung und schon heute spielen selbständig ablaufende Arbeitsschritte in der Produktion von Homann Holzwerkstoffe eine große Rolle. Neben einer deutlichen Effizienzsteigerung wirken sie sich positiv auf die Gesundheit unserer Mitarbeitenden aus. Diese sehen sich in ihrer täglichen Arbeit mit gesundheitlichen Herausforderungen und einer physischen Belastung an den Maschinen konfrontiert. Klimatische Faktoren wie Hitze und Kälte, das Heben von schweren Materialien oder häufig wiederkehrende Bewegungen können die Gesundheit unserer Mitarbeitenden negativ beeinflussen. Mit einer automatisierten Produktion können diese Einflüsse minimiert und die Unfallwahrscheinlichkeit reduziert werden. Wenn sich der manuelle Aufwand verringert, können zudem Ressourcen bei Mitarbeitenden freigesetzt werden, die an anderer Stelle benötigt werden – ein wichtiger Aspekt vor dem Hintergrund des branchenübergreifenden Fachkräftemangels.

bereits heute mit umfangreichen Datensätzen zu Verbräuchen, Ausschussmengen sowie Qualitätskriterien und Unfallstatistiken für Transparenz innerhalb des technischen Controllings. Die Analyse der Daten zeigt auf, an welchen Stellen Verbesserungspotenziale gehoben werden können.

Sukzessive Investitionen – auch in 2021
 Homann Holzwerkstoffe investierte in die Automatisierung der Weiterverarbeitung am Standort Karlino und konnte so die Anzahl der Produktionsschritte reduzieren. Zudem wurde in Karlino im Bereich der Verpackung Maßnahmen zur Effizienzsteigerung umgesetzt. Durch die Anschaffung moderner Technik konnte im Werk Krosno die Qualität unserer Holzfasertafeln nochmals verbessert werden. Dabei reduzieren wir die Lack- und Abfallmenge.

Ausblick
 In den kommenden Jahren werden wir den Standort Losheim modernisieren und werksübergreifend die Automation vorantreiben. Dazu gehören die stetige Optimierung der Produktionsanläufe, schrittweise den Anteil elektrischer Gabelstapler auszubauen und weitere Messtische zur Vermessung von Bauteilen aufzustellen.

Durch die Umstrukturierung unserer Produktion können wir also nicht nur die Arbeitsbedingungen unserer Mitarbeitenden verbessern und unsere Arbeitsplätze somit attraktiver machen, sondern durch die Standardisierung von Arbeitsschritten eine noch höhere Qualität unserer Produkte gewährleisten. Ein wichtiger Aspekt für langfristig zufriedene Kunden.

Unser strategischer Ansatz
 Als Homann Holzwerkstoffe Gruppe haben wir den klaren Anspruch, uns stetig zu verbessern und Produkte in höchster Qualität zu liefern. Dies gewährleisten wir unter anderem durch die Automatisierung unserer Produktion, die dazu beiträgt, Arbeitsabläufe zu optimieren, den Energieverbrauch und Abfallmengen zu reduzieren sowie Umweltauswirkungen zu minimieren. Auch auf den Wettbewerb um Arbeitskräfte hat die Automation unserer Produktion einen entscheidenden Einfluss, da sie den Arbeitskomfort steigert und sich somit als Wettbewerbsvorteil herausstellen kann.

Die Automatisierung der Produktion in der gesamten Unternehmensgruppe wird durch verschiedene Maßnahmen schrittweise eingeführt. Die Geschäftsführung der Homann Holzwerkstoffe Gruppe entscheidet individuell, an welchen Standorten welche Prozessschritte automatisiert werden sollen und stellt dafür die Ressourcen bereit. Dabei findet ein enger Austausch mit der jeweiligen Werksleitung und den entsprechenden Fachabteilungen statt. Letztere sorgen

GRI 103-1
 GRI 103-2
 GRI 103-3

Reduktion von Emissionen

Der Klimawandel ist eine der zentralen, globalen Herausforderungen, denen sich die Menschheit stellen muss. Jeder und jede Einzelne kann seinen Beitrag dazu leisten. Auch wir als Homann Holzwerkstoffe sind in der Pflicht zu handeln und haben uns vorgenommen, unsere Emissionen deutlich zu reduzieren. Stetig steigende Umweltauflagen und klare Erwartungen unserer Stakeholder stellen uns dabei vor die Aufgabe, den Weg zur Klimaneutralität zügig anzugehen. Hierbei sehen wir uns in der Ablösung unserer Kohle- und Gaskraftwerke an den polnischen Standorten mit dem Umbau im laufenden Betrieb und entsprechenden Erneuerungskosten konfrontiert. In Karlino soll beispielsweise der Gasverbrauch reduziert werden, indem nachhaltige Wärmeenergie in einem Biomasseheizkessel erzeugt wird, statt wie bisher mit Erdgas.

Durch das Arbeiten mit der wertvollen Ressource Holz ist Nachhaltigkeit für uns selbstverständlich. Durch immer knapper werdende Rohstoffmengen und enorme Umweltprobleme durch die industrielle Produktion erlangt das Thema Nachhaltigkeit in der Gesellschaft immer mehr an Bedeutung. Auch unsere Kunden verlangen eine stetig besser werdende Nachhaltigkeitsleistung von uns, die im Einklang mit unserer wirtschaftlichen Leistung stehen muss.

Neben unserer eigenen Haltung und unseren eigenen Überzeugungen, geht es für uns schlicht darum, unsere gesellschaftliche Akzeptanz zu sichern und dem Familienunternehmen Homann Holzwerkstoffe und seinen Mitarbeitenden den Weg in die nächste Generation zu ermöglichen.

Unser strategischer Ansatz

Die Umwelt zu achten und zu respektieren ist seit jeher ein fest verankerter Grundsatz in unserer Unternehmensphilosophie. Wir sind uns bewusst, dass große, produzierende Unternehmen durch ihre Emissionen die Umwelt negativ beeinflussen und möchten daher mit gutem Beispiel voran gehen und unsere Emissionen deutlich reduzieren. Die Verantwortung und die Ressourcenbereitstellung für dieses Thema liegen bei der obersten Geschäftsführung. In Managementrunden findet ein regelmäßiger Austausch statt – dort werden außerdem langfristige Ziele und Maßnahmen festgelegt. Die lokalen Energieabteilungen setzen die entsprechenden Maßnahmen anschließend an ihren Standorten um.

An allen Standorten werden die Emissionswerte und Verbrauchsdaten kontinuierlich erfasst. Außerdem verfügen die Standorte über ein Energiemanagementsystem, das in Losheim und Karlino nach ISO 50.001 zertifiziert ist und bereits regelmäßig auditiert wird. Für Losheim werden die CO₂-Emissionen im Rahmen des europäischen Emissionshandelsystems zudem durch einen unabhängigen Gutachter verifiziert. In Krosno findet ein enger Austausch mit den Behörden statt. Diese werden über umgesetzte Maßnahmen und Energieeinsparungen informiert. Durch die strukturierte Organisation haben wir ein klares Bild über die von uns verursachten Emissionen. So haben wir besonders energieintensive Prozesse identifiziert. Um die größtmögliche Wirkung zu erzielen, liegt der Fokus der Geschäftsführung derzeit darauf, eben diese Prozesse zu verbessern bzw. an den entsprechenden Stellen Energieeinsparungen zu forcieren.

Modernste Technik für mehr Umweltschutz

Homann Holzwerkstoffe hat bereits verschiedene Maßnahmen angestoßen, um ihre Emissionen nachhaltig zu reduzieren. Am Standort Losheim sind die Emissionswerte bereits auf einem niedrigen Niveau, da hier hauptsächlich mit Biomasse geheizt wird. Dieser Biomassekessel ist in Losheim bereits seit mehreren Jahren im Einsatz, was die Nutzung fossiler Brennstoffe vor Ort signifikant reduziert hat.

Derzeit setzt die Unternehmensgruppe mit ihren Reduktionsbemühungen insbesondere in den polnischen Werken an, wo die Emissionswerte noch vergleichsweise hoch sind. Auch hier sollen in naher Zukunft neue Energieanlagen installiert werden. In Krosno wurde im Geschäftsjahr 2021 eine neue Filtertechnik eingebaut. Diese soll den Schadstoffausstoß minimieren und bietet zugleich höchste Effektivität. Auch in Karlino wurde investiert: Durch die Installation modernster Messtechnik, können CO₂-Werte und Stickoxide genauestens erfasst werden, um proaktiv gegenzusteuern. Darüber hinaus werden durch Automatisierungsprozesse derzeit werksübergreifend alte Diesel- und Gasgabelstapler reduziert sowie durch Elektrogabelstapler ersetzt. Zudem konnten Stromeinsparungen an allen Standorten erzielt werden, indem Standardleuchten durch LED-Lampen ersetzt wurden.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3
GRI 305-5

Regionaler Bezug von Rohstoffen

Insgesamt achten wir beim Rohstoffbezug auf einen effektiven und emissionsarmen Beschaffungsprozess. Unsere Rohstoffe sollen möglichst aus dem Umkreis der Standorte kommen, weswegen wir vor allem mit werksnahen, regionalen Forstwirtschaften zusammenarbeiten. Genauere Informationen zur Holzbeschaffung können Sie dem Kapitel „Wir zeigen Leistung“ (ab S. 40) entnehmen.

Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1)

Direkte Emissionen (Tonnen CO ₂ -eq netto)	2019	2020	2021
Gesamt	62.175	54.910	60.243

Indirekte energiebedingte Treibhausgasemissionen (Scope 2)

Indirekte Emissionen (Tonnen CO ₂ -eq netto)	2019	2020	2021
Gesamt	145.979	132.667	145.457

Intensität der Treibhausgasemissionen (Scope 1 und 2)

Spezifische Menge CO ₂ (Tonnen CO ₂ netto / m ³)	2019	2020	2021
Gesamt	0,2851	0,2726	0,2750

Ausblick

Wesentliches Ziel der Homann Holzwerkstoffe Gruppe ist es, bis 2030 die CO₂-Emissionen in Scope 1 und Scope 2 je m³ HDF um 65 % zu senken. Derzeit planen wir, das Kohlekraftwerk in Krosno durch eine Biomasseanlage auszutauschen. Diese soll im Winter 2022/2023 in Betrieb genommen werden. Außerdem wird in Krosno die Zertifizierung des Energiemanagementsystems vorbereitet. In Karlino werden voraussichtlich ab 2024 die Gasfeuerung ersetzt und Strom aus Eigenerzeugung genutzt. Zusätzlich wollen wir in Zukunft auch Teile der Scope 3 Emissionen erfassen und den Bereich der Beschaffung miteinbeziehen. Ziel ist eine normgerechte Berechnung des CO₂-Fußabdrucks.

GRI 305-1
GRI 305-2
GRI 305-4



Als Homann Holzwerkstoffe wollen wir proaktiv zur Energiewende beitragen und übernehmen Verantwortung für unser tägliches Handeln.



Nutzung erneuerbarer Energien

Erneuerbare Energien sind die zentrale Säule der Energiewende. Neben energieeffizientem Wirtschaften sind diese der entscheidende Hebel, um als Unternehmen unseren Teil zu einer sauberen Welt von morgen beizutragen. Wir müssen eine Balance finden zwischen unserem Eigenanspruch, umweltfreundlich zu produzieren, und den Anforderungen unserer Kunden. Dabei gilt es, die immer strenger werdenden Umweltauflagen und Gesetze auf der einen Seite und unseren bestehenden Energiebedarf sowie die derzeit hohen Energiekosten – auch für Strom – auf der anderen Seite zu beachten.

Homann Holzwerkstoffe ist davon überzeugt, dass die Reduzierung von Umweltauswirkungen Priorität hat. Deshalb streben wir eine umweltfreundliche Energiegewinnung an allen Produktionsstandorten an und investieren verstärkt in erneuerbare Energien. Dabei wollen wir insbesondere den regenerativen Anteil am verbrauchten Strom erhöhen. Diese Umstellung braucht Zeit und ist mit Kosten verbunden.

Unser strategischer Ansatz

Als Homann Holzwerkstoffe wollen wir proaktiv zur Energiewende beitragen und übernehmen Verantwortung für unser tägliches Handeln. Hierzu zählt für uns, die Nutzung fossiler Energien kontinuierlich zu minimieren und erneuerbare Energien einzusetzen. Dazu modernisieren wir die Energieversorgung unserer Standorte. Neben neuen Kesseln werden wir in die Eigenerzeugung von Strom investieren.

Aufgrund des hohen Energiebedarfs und der mit der Umstellung verbundenen hohen Investition ist die höchste Managementebene der Homann Holzwerkstoffe für Planungen und Freigaben diesbezüglich verantwortlich. Bei der Umsetzung von Projekten erfolgt eine enge Abstimmung mit der verantwortlichen Werksleitung und den Fachabteilungen. Darüber hinaus werden regelmäßige Energieberichte verfasst und kontinuierlich Daten zu Energieverbrauch und Emissionen erhoben.

Mehr Energieeffizienz an den Standorten

In der Vergangenheit wurde bereits eine Reihe von Maßnahmen ergriffen, um energieeffizienter zu wirtschaften und vermehrt erneuerbare Energien einzusetzen. Die Verwendung eines Dampfdruckgewinnungssystems in Karlino ermöglicht Wärmeeinsparungen durch die Reduktion des Dampfverbrauchs in Vorwärmeprozessen. Ebenso haben die Erneuerung der Luftheritzer sowie der Einbau einer

Wettersteuerung in der Zentralheizungsanlage zu Wärmeeinsparungen geführt. In Bezug auf Druckluft haben wir eine Verbesserung der Energieeffizienz erzielt, indem Geräte ausgetauscht, die Luftdruckmengen konstant überwacht und Verbesserungen in der Verteilung der Druckluft im Netz und bei anderen Kompressoren angestrebt wurden. Darüber hinaus sparen wir durch die Modernisierung der Kühlstation kontinuierlich Kühlwasser. Ältere Gebäude wurden besser isoliert. Dies führte dazu, dass wir unsere Ziele gemäß Energiemanagement-Audit in Karlino für 2021 zu über 90 % erreicht haben und die verschiedenen Projekte zum Ende des Jahres 2021 bei der Energieregulierungsbehörde in Polen (ERO) eingereicht haben, um entsprechende Energieeffizienzcertifikate zu erhalten.

Zur Energieeinsparung wurde im saarländischen Werk zusätzlich die Absauganlage bei den Sägen modifiziert. Weitere Projekte wie die Reduzierung des Druckluftverbrauchs in der Schleifanlage oder die Modernisierung der Kläranlage durch Austausch eines Verdichters führten im vorherigen Jahr zur Reduzierung des spezifischen Energiebedarfs.

Ausblick

Ziel der Gesellschaft ist es, den regenerativen Anteil am verbrauchten Strom bis 2030 auf 70 % zu erhöhen. Dazu sind bereits verschiedene Maßnahmen an allen Standorten vorgesehen. So ist z.B. in Losheim die Installation einer neuen Photovoltaikanlage über einer Fläche von mehreren 10.000 m² geplant.

Handlungsfeld 3:

Wir zeigen Leistung

Als Homann Holzwerkstoffe ist es unser Anspruch, nachhaltig erfolgreich zu wirtschaften. Dabei zeigen wir kontinuierlich Leistung gegenüber unseren Kunden, Partnern und Investoren. Als Marktführer für dünne Holzfaserplatten sind wir in den vergangenen Jahren profitabel gewachsen, haben unsere Wettbewerbsfähigkeit unter Beweis gestellt und unser Versprechen einer hohen Servicequalität eingehalten.

Handlungsfeld 3: Wir zeigen Leistung

Als Homann Holzwerkstoffe ist es unser Anspruch, nachhaltig erfolgreich zu wirtschaften. Dabei zeigen wir kontinuierlich Leistung gegenüber unseren Kunden, Partnern und Investoren. Als Marktführer für dünne Holzfaserplatten sind wir in den vergangenen Jahren profitabel gewachsen, haben unsere Wettbewerbsfähigkeit unter Beweis gestellt und unser Versprechen einer hohen Servicequalität eingehalten. Auf dem Erreichten wollen wir uns aber nicht ausruhen, sondern uns stetig verbessern. Die Forderung der nachfolgenden Generation nach einem acht-

samen Umgang mit unseren natürlichen Ressourcen und damit auch dem Erhalt unserer Wälder sowie die Ansprüche unserer Kunden hinsichtlich anhaltender Innovationen nehmen wir ernst. Dies bestärkt uns, weiter an uns zu arbeiten und uns ambitionierte Ziele zu setzen.

Bezogen auf unser Handlungsfeld „Wir zeigen Leistung“ decken sich unsere Ziele mit den folgenden Zielen für eine nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals (SDGs)):

9
INDUSTRIE,
INNOVATION UND
INFRASTRUKTUR

Ziel 9 – Industrie, Innovation, Infrastruktur

In unserem hauseigenen Technologiezentrum und gemeinsam mit unseren Kunden arbeiten wir kontinuierlich an Innovationen und Produktverbesserungen und legen dabei großen Wert auf einen nachhaltigen Ansatz.

12
NACHHALTIGE/R
KONSUM UND
PRODUKTION

Ziel 12 – Nachhaltige/r Konsum und Produktion und Ziel 15 – Leben an Land

Wir achten und respektieren die Natur in besonderem Maße. In der Produktion unserer Holzfaserplatten setzen wir vor allem auf Restholz aus der Sägeindustrie und Durchforstungsholz aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern und wollen den Anteil an Recyclingfasern in unseren Produkten in den nächsten Jahren deutlich steigern. Für einen emissionsarmen Beschaffungsprozess arbeiten wir mit regionalen Forstwirtschaften zusammen.

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)
Erhöhung biobasierter Bindemittel über alle eingesetzten Lacke auf 50 %	bis 2030	<ul style="list-style-type: none"> Die dafür notwendigen Entwicklungsarbeiten sehen einen ersten Umsetzungsschritt für Mitte 2023 vor: Bis dahin werden 5 % der Lackbindemittel auf biobasierte Rohstoffe umgestellt sein

Hohe Wirtschaftlichkeit, Effizienz und Wettbewerbsfähigkeit

Eine hohe Wirtschaftlichkeit und Effizienz sind nicht nur unabdingbar für den Erfolg, sondern auch eng mit den Nachhaltigkeitsbestrebungen eines Unternehmens verknüpft, denn nur ein wirtschaftlich gesundes und wettbewerbsfähiges Unternehmen kann sich optimal für bevorstehende Herausforderungen wappnen.

Diese Herausforderungen zeigen sich in der Branche, in der die Homann Holzwerkstoffe Gruppe aktiv ist, derzeit vor allem in der Verfügbarkeit und Preisentwicklung von Ressourcen. Die Einhaltung von marktgerechten Preisen ist vor dem Hintergrund der angespannten Rohstoffsituation eine Herausforderung. Darüber hinaus muss sich die Unternehmensgruppe auf Veränderungen im bisher guten Zinsumfeld einstellen und aufgrund der aktuellen Entwicklungen auch mit verstärkten Währungsrisiken rechnen. Hinzu kommen die von verschiedenen Stakeholdern an das Unternehmen herangetragenen Nachhaltigkeitsanforderungen – wie neue Gesetze, Veränderungen in der Finanzierungsmöglichkeit unter der Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten oder die steigende Nachfrage der Kunden nach nachhaltigen Produkten.

Vor dem Hintergrund dieser Herausforderungen profitiert die Homann Holzwerkstoffe Gruppe von ihrer seit Jahrzehnten aufgebauten guten Marktstellung und Wettbewerbsfähigkeit. Gute und langjährige Geschäftsbeziehungen zu Kunden, Lieferanten und Banken bieten eine stabile Basis, um das nachhaltige Wachstum der Unternehmensgruppe fortzusetzen und Chancen zu nutzen, die sich beispielsweise durch die hohe Nachfrage bei unseren Kunden durch einen verstärkten Online-Handel und den Trend zu Home Office, Home Schooling und Home Cooking bieten.

Unser strategischer Ansatz

*Unsere Werte **Qualität, Zuverlässigkeit, Verantwortung, Vertrauen und Wirtschaftlichkeit** sind entscheidend für unsere Kultur und somit für unseren Erfolg.*

Eine hohe Qualität unserer Produkte und Leistungen ist für uns selbstverständlich. Alle drei Werke der Unternehmensgruppe sind nach ISO 9001 Qualitätsmanagement zertifiziert und die Qualität unserer Produkte wird fortlaufend durch die Abteilung Qualitätssicherung überprüft.

Um unserem Serviceanspruch gerecht zu werden, müssen wir uns immer wieder auf neue Situationen und äußere Einflüsse einstellen. So führte die hohe Auftragslage in Kombination mit Rohstoffengpässen im vergangenen Jahr teilweise zu längeren Lieferzeiten, die entsprechend gemanagt und optimiert werden mussten. Durch unsere gute Handhabung der Situation konnten wir unser Ansehen bei unseren Stakeholdern weiter steigern und zusätzliches Vertrauen aufbauen.

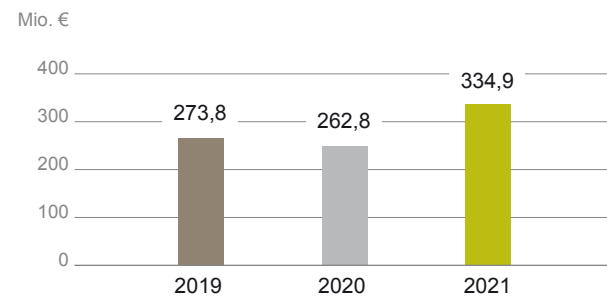
Innovationen verantwortet die Abteilung Technologie, die bestehende und neue Produkte in der laufenden Produktion gemeinsam mit den jeweiligen Fachabteilungen betreut. Bedarfsorientiert werden mit unseren Kunden auch im hauseigenen Technologiezentrum neue Produkte und Rohstoffe geprüft und innovative Verfahrenstechnologien getestet.

Wesentliche Entscheidungen über neue Projekte und Investitionen werden von der Geschäftsführung der Homann Holzwerkstoffe GmbH getroffen. Dazu werden zunächst alle relevanten Daten zusammengetragen und ein Gesamtbudget festgelegt, welches von der Geschäftsführung genehmigt werden muss. Die Umsetzung freigegebener Projekte wird anschließend an die entsprechende Abteilungsleitung übergeben, die das Projekt begleitet. Im Rahmen von Geschäftsberichten, Halbjahresberichten und Pressemitteilungen informiert die Gesellschaft ihre Stakeholder und vor allem die Investoren regelmäßig über die operative und wirtschaftliche Entwicklung der Unternehmensgruppe. Ab diesem Jahr wird die bestehende Öffentlichkeitsarbeit durch den jährlich erscheinenden Nachhaltigkeitsbericht ergänzt.

Dreiklang aus Wirtschaftlichkeit, Finanzierung und Investitionen

Im abgelaufenen Geschäftsjahr zeigte Homann Holzwerkstoffe eine gute Entwicklung und konnte ihren stabilen Wachstumskurs in der pandemiebedingt herausfordernden Zeit unter Beweis stellen. Bei einem soliden Auftragsbestand und guter Auslastung der Produktionskapazitäten konnte eine deutliche Umsatzsteigerung auf 334,9 Mio. Euro erzielt werden. Trotz höherer Preise für Einsatzstoffe wurde eine Margenverbesserung erzielt.

Umsatzentwicklung



Darüber hinaus stellte die Homann Holzwerkstoffe GmbH durch die Emission ihrer dritten Unternehmensanleihe 2021/2026 (Zielvolumen 65 Mio. Euro, Aufstockung auf 78 Mio. Euro) ihre Finanzierungssituation mittelfristig auf eine gute Basis. Auch die Außenfinanzierungsfähigkeit und die sehr gute Liquiditätslage tragen zum Erfolg des Unternehmens bei. Im Geschäftsjahr 2021 tätigte die Unternehmensgruppe außerdem wichtige Investitionen in die Zukunft: Der Aufbau des vierten Werks der Homann Holzwerkstoffe im litauischen Pagirai wurde angestoßen und umfangreiche Investitionen zur Modernisierung des Standortes in Losheim angekündigt.

Ausblick

Einen wichtigen Meilenstein in unserer wirtschaftlichen Entwicklung und der Sicherung unserer Wettbewerbsposition stellt unser neuer Standort in Litauen da. Unser Ziel ist es, die wesentlichen Bauarbeiten für unser neues Werk bis zum Winter 2022 abzuschließen, sodass die ersten HDF-/MDF-Platten ab Frühjahr 2023 hier produziert werden können. Hinzu kommt die Modernisierung des Standorts Losheim in den nächsten Jahren. Der Standort Krosno soll durch die Ablösung des Kohlekraftwerks durch einen Biomassekessel bis zum Winter 2022/2023 effizienter und vor allem nachhaltiger werden.

Hohe Servicequalität

Die Beibehaltung einer hohen Servicequalität erfordert jeden Tag aufs Neue das Engagement der Homann Holzwerkstoffe Mitarbeitenden sowie eine gute und intensive Zusammenarbeit mit Lieferanten und Kunden, um sich auf Herausforderungen wie Materialverfügbarkeit und Lieferengpässe vorzubereiten sowie den steigenden Kundenanforderungen und -wünschen zu begegnen. Bei einem durch die Coronavirus-Pandemie bedingten allgemeinen Rückgang der persönlichen Kundenkontakte, gepaart mit zunehmender Digitalisierung und Automatisierung von Prozessen im Bereich der Auftragsabwicklung, wird die Flexibilität und Anpassungsfähigkeit der Mitarbeitenden immer wieder unter Beweis gestellt. Die Aufgabe des Unternehmens ist es hier, Orientierung zu bieten und alle Mitarbeitenden in diesem Transformationsprozess zu unterstützen.

Das Unternehmen kann hierbei auf gut ausgebildete und qualifizierte Mitarbeitende mit einer meist langjährigen Betriebszugehörigkeit vertrauen. Als Nischen-Marktführer im Bereich der Möbelerückwände und Türdecken hat sich Homann Holzwerkstoffe darauf eingestellt, auch speziellen Kundenwünschen zum Produkt und dessen Verpackung flexibel nachzukommen.

Unser strategischer Ansatz

Homann Holzwerkstoffe versteht die Qualität ihrer Produkte und ihre Services als wichtigste Instrumente, um einen positiven Einfluss auf die Kundenbindung und Marktposition der Unternehmensgruppe zu generieren. Durch verantwortungsvolles Handeln wollen wir das Vertrauen von Kunden und Geschäftspartnern gewinnen, kontinuierlich ausbauen und auf lange Sicht erhalten. Der regelmäßige, individuelle Austausch zwischen unseren Kunden und ihren festen Ansprechpartnern sowie mit unserem Außendienst ist dabei elementar.

Um die Servicequalität zu steuern, legt die Geschäftsführung Verantwortlichkeiten fest und ist für die Ressourcenverteilung zuständig. Die Vertriebsleitung ist operativ intensiv in die Kundenkommunikation eingebunden, um Herausforderungen möglichst frühzeitig zu erkennen und entsprechend gegenzusteuern. Alle Anfragen, auch Beschwerden, Stornierungen oder Retouren stellen die Homann Holzwerkstoffe Kunden direkt an ihre persönlichen Ansprechpartner und erhalten nach interner Bearbeitung von diesen eine Rückmeldung.

Bei der Digitalisierung der Prozesse innerhalb des Kundenservices orientiert sich die Homann Holzwerkstoffe Gruppe an den Standards innerhalb der Lieferkette und Branche. Maßgeblich sind dabei die Wünsche und Anforderungen der Kunden. Den Veränderungen, welche die zunehmende Digitalisierung mit sich bringt, begegnet die Gesellschaft intern mit Weiterbildungen und Schulungen, um die Mitarbeitenden auf angepasste digitale Prozesse vorzubereiten.

Keine Einschränkungen durch Corona-Beschränkungen

Auch wenn der persönliche Kontakt zu unseren Kunden aufgrund der Corona-Beschränkungen im Jahr 2021 häufig nicht möglich war, haben wir den Austausch mittels Telefon- und Videokonferenzen zu unseren Kunden gesucht. Wir konnten in dieser herausfordernden Situation die Bestellungen und Kundenwünsche durch die gute Leistung unseres Vertriebs und der koordinierten Termineinhaltung der Arbeitsvorbereitung-Abteilungen sowie der Zusammenarbeit zwischen den deutschen und polnischen Produktionsabteilungen werksübergreifend erfüllen, was letztendlich in den bereits erwähnten steigenden Umsatzerlösen für das Geschäftsjahr 2021 resultierte.

Ausblick

Mit unseren bisherigen Maßnahmen ist es uns gelungen, unseren Kunden kontinuierlich eine hohe Servicequalität zu bieten, die sich auch in der Kundenzufriedenheit widerspiegelt. Diesen Weg werden wir auch in Zukunft weitergehen und durch das Anbieten von neuen, nachhaltigen Produkten den Wünschen unserer Kunden noch stärker entsprechen.

Holzbeschaffung und Einsatz von Recyclingholz

Der Anspruch der Homann Holzwerkstoffe Gruppe effizient und nachhaltig zu wirtschaften, zieht sich durch den gesamten Produktionsprozess und setzt bereits bei der Beschaffung an. So baut das Unternehmen auf langjährige Lieferantenbeziehungen, die teilweise schon bis zur Gründungszeit der Gesellschaft zurückreichen. Die vertrauensvollen Partnerschaften mit den Lieferanten ermöglichen dabei einen kontinuierlichen, konstruktiven Erfahrungsaustausch und sichern die Versorgung mit dem wertvollen Rohstoff Holz.

Besonders von Vorteil ist dies in der derzeitigen Situation, in der sich stark steigende Rohstoffpreise und eine reduzierte Rohstoffverfügbarkeit bei der Holzbeschaffung bemerkbar machen. Dies ist insofern plausibel, als Holz ein wertvolles Naturprodukt ist, dessen Verfügbarkeit nicht zuletzt wegen schwankender Schadholzmengen, Schädlingsbefall und Extremwetterereignissen enorm variieren kann. Zusätzlich führen strengere Verordnungen von Seiten der Politik dazu, dass Waldnutzflächen zurückgehen. Ein weiterer Grund für steigende Holzpreise ist die zunehmende Nachfrage. So kann der Rohstoff sehr vielseitig – sowohl stofflich als auch thermisch – eingesetzt werden. Zu erwähnen ist hierbei unter anderem die Nutzung als Baustoff (New Green Deal / New Bauhaus) oder auch als Brückenressource zu erneuerbaren Energien.

Unser strategischer Ansatz

Um ressourcenschonend zu agieren, kauft Homann Holzwerkstoffe zur Produktion ihrer Holzfaserverplatten vor allem Restholz aus der Sägeindustrie und Durchforstungsholz aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern. Nicht zum Einsatz kommt hingegen Holz aus illegalem Einschlag/Raubbau, Holz aus Wäldern, in denen Bürger oder traditionelle Rechte verletzt werden, Holz aus besonders schützenswerten Wäldern, Holz von genetisch veränderten Bäumen sowie Holz aus Naturwaldrodung.

Für einen verlässlichen, effektiven und emissionsarmen Beschaffungsprozess arbeitet die Homann Holzwerkstoffe Gruppe vor allem mit werksnahen, regionalen Forstwirtschaften zusammen. Der durchschnittliche Einkaufsradius beträgt für alle Standorte ca. 140 km.

Dabei setzt die Gesellschaft auf klare Prinzipien und verfolgt einen hohen ökologischen Anspruch. Die Verantwortlichkeit in der Beschaffung liegt bei der Abteilung Holzeinkauf und technischer Einkauf. Für die laufende Überwachung der Prozesse werden monatliche Einkaufsberichte für das Management erstellt, das sich regelmäßig zu den aktuellen

Entwicklungen austauscht und übergeordnete Maßnahmen beschließt. Diese Maßnahmen werden von der Abteilung Holzeinkauf und technischer Einkauf sowie weiteren betroffenen Fachabteilungen umgesetzt.

Kundenwunsch: Nachhaltigkeit

Da nachhaltige Produkte und das Bewusstsein hierfür in der Gesellschaft zunehmen, trifft Homann Holzwerkstoffe mit ihrer umweltschonenden Herangehensweise den Nerv der Zeit. Auf Kundenwunsch können FSC® / PEFC Zertifikate zur Verfügung gestellt werden.

Darüber hinaus treibt das Unternehmen das Thema Holzrecycling voran. Bei diesem technologischen Prozess, der bis heute noch nicht in großem Umfang in der europäischen Holzfaserverplatten-Industrie verfügbar ist, beschäftigt sich das Unternehmen vor allem mit folgenden Herausforderungen: Um recyceltes Holz wiederverwenden zu können, darf die Struktur des Holzes im Recyclingprozess nicht zerstört werden und es muss sorgsam von Verunreinigungen getrennt werden können. Im Jahr 2021 wurden an allen drei Standorten Tests mit Recyclingfasern aus Plattenresten durchgeführt.

Ausblick

Ziel ist es, bis 2030 den Recyclingfaseranteil im Produkt auf bis zu 15 % anzuheben. Die dazu notwendige Technologie muss noch geschaffen werden. Homanit engagiert sich aktiv an der Entwicklung passender Maschinen und Prozesse. Für die Jahre Jahre 2022 bis 2026 sind weitere Tests im Labormaßstab und Versuche in der Produktion im Rahmen des europäischen Gemeinschaftsprojekts „EcoReFibre“ geplant. Dieses Projekt wird mit Mitteln der EU im Rahmen des „Horizon – Europe“ Programms gefördert.

GRI 103-1 GRI 102-9
GRI 103-2 GRI 102-11
GRI 103-3



Der Anspruch der Homann Holzwerkstoffe Gruppe effizient und nachhaltig zu wirtschaften, zieht sich durch den gesamten Produktionsprozess und setzt bereits bei der Beschaffung an.



Innovation

Die kontinuierliche Weiterentwicklung von Produkten sowie die Entwicklung von Innovationen ist Teil der Homann Holzwerkstoffe DNA. Durch die fortlaufende Analyse und Umsetzung technischer Innovationen in Bereichen mit hohem Verbrauch an natürlichen Ressourcen (z.B. Holzfaser) stärkt die Unternehmensgruppe nicht nur ihre Zukunftsfähigkeit, sondern leistet einen aktiven Beitrag zur Schonung der stark nachgefragten Ressource Holz. Durch die Minimierung von Lärm, Staub und Abfällen können zudem weitere Umweltauswirkungen gesenkt werden.

Die Entwicklung nachhaltigerer Produkte (z.B. durch biobasierte Bindemittel in Lacken) bietet außerdem die Chance, weitere Marktanteile zu generieren und sich somit nicht nur als verantwortungsvoller Lieferant, sondern auch als zukunftsorientierter und attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Ein wichtiger Aspekt ist in diesem Zusammenhang auch der standortübergreifende Austausch verschiedener Abteilungen sowie die Zusammenarbeit mit externen Wissensträgern wie Maschinenbauern, Hochschulen, Kunden und Lieferanten.

Als anerkannter Spezialist im Bereich dünner MDF-/HDF-Platten hat sich die Homann Holzwerkstoffe Gruppe eine gute Marktposition erarbeitet, um durch gezielte Investitionen innovative Produkte voranzutreiben.

Unser strategischer Ansatz

Für die Zukunft unseres Unternehmens sind die Qualität der Produkte sowie positive Ergebnisse unseres Handels unabdingbare Voraussetzungen.

Homann Holzwerkstoffe möchte den offenen Austausch auf allen Unternehmensebenen fördern, weshalb alle Mitarbeitenden die Möglichkeit haben, ihre Ideen und Innovationsvorschläge einzubringen. Die Entscheidung, welche dieser Ansätze aus der Belegschaft weiterverfolgt werden, liegt bei der obersten Managementebene, die ebenfalls die entsprechenden Ressourcen freigibt und in engem Austausch mit den Werksleitern und den jeweiligen Fachabteilungen, vor allem Einkauf, technisches Büro und Technologie, steht.

Werden neue Innovationsprojekte angestoßen, erfolgt die Berichterstattung der jeweiligen verantwortlichen Fachabteilung mit Informationen zum aktuellen Projektstatus und entsprechenden

Verantwortlichkeiten, die der Geschäftsführung vorgelegt wird. Durch den regelmäßigen und intensiven Austausch können Schwierigkeiten innerhalb einzelner Projekte frühzeitig erkannt und behoben werden.

Je nach Projekt stehen die Projektverantwortlichen außerdem in engem Informationsaustausch – persönlich, telefonisch oder via Videokonferenz – mit Maschinenbauern, Lieferanten und Kunden.

Innovationen vorantreiben

Um die Entwicklung von Innovationen innerhalb der Homann Holzwerkstoffe Gruppe voranzutreiben, wurde Ende 2020 ein standortübergreifendes Technologiezentrum mit zahlreichen Aggregaten zur Herstellung und Veredelung von dünnen MDF- und HDF-Platten errichtet. Mit Hilfe dieser Aggregate lässt sich eine Vielzahl zu erwartender Prozessschritte nachstellen und optimieren. Die Möglichkeiten zum Prototypenbau verstärken die Nähe zum Anwender und die Positionierung von Homann Holzwerkstoffe als Problemlöser.

Unser standortübergreifendes Technologiezentrum umfasst

- Aggregate zur Herstellung und Veredelung dünner MDF- / HDF-Platten,
- den Bau von Prototypen,
- einen Prüfraum für Normprüfungen,
- Klimakammern zur normkonformen Türenprüfung in Kooperation mit dem Institut für Fenstertechnik Rosenheim (ift) für interne Entwicklungen und als Serviceleistung für Kunden im Türenbereich.

GRI 103-1
GRI 103-2
GRI 103-3

Zudem erzielte die Unternehmensgruppe im Jahr 2021 deutliche Verbesserungen in der Plattenqualität durch den Einsatz eines modernen Sprühsystems bei der Zuführung des Trennmittels. Im Bereich der Lackierung wurde ein Verfahren zur kontinuierlichen Lackverbrauchsmessung erfolgreich umgesetzt und die vollständige Entleerung von Lackbehältern optimiert.

Darüber hinaus wurde das Kooperationsprojekt BENHoLei (Branchenübergreifende Entwicklung und Nutzung holzfaserbasierter, ressourcenschonender Leichtbauelemente) mit dem Lehrstuhl für Leichtbausysteme der Universität des Saarlandes und erfahrenen Maschinenbauern zur Entwicklung eines neuartigen Produkts durchgeführt. Das Projekt wird bis zum Bau des Prototyps geführt und durch das Bundesministerium Wirtschaft und Umweltschutz gefördert.

Ausblick

Für das Jahr 2030 haben wir uns zum Ziel gesetzt, den Anteil biobasierter Bindemittel über alle eingesetzten Lacke auf 50 % zu erhöhen. Die dafür notwendigen Entwicklungsarbeiten sehen einen ersten Umsetzungsschritt für Mitte 2023 vor: Bis dahin werden 5 % der Lackbindemittel auf biobasierte Rohstoffe umgestellt sein.

Zahlen, Daten, Fakten

UNTERNEHMENSANGABEN

Steuerungseinheiten mit eigenem Budget (GRI 102-4)

Da sich im folgenden einige Angaben auf die wichtigsten Produktionsbetriebe beziehen, werden diese nachfolgend gegliedert nach Verwaltungsgebieten 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. Spolka 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 Anfang 2023
		3	

Größenordnung der Organisation (GRI 102-7)

Anzahl	2019	2020	2021
Mitarbeiter gesamt*	1.553	1.590	1.591
Durchschnittliche Anzahl der Angestellten**	357	331	345
Durchschnittliche Anzahl der Gewerblichen**	1.127	1.184	1.225
Durchschnittliche Gesamtanzahl der Mitarbeitenden**	1.484	1.515	1.570
Betriebe / Gesellschaften***	8	8	8
Werke	3	3	3

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

** Angaben aus Geschäftsberichten

*** Homann Holzwerkstoffe GmbH, München; Homanit GmbH & Co. KG, Losheim; Homanit Krosno Odrzańskie Sp. z o.o., Krosno; Homanit Polska Sp. z o.o. i. Spolka 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	2019	2020	2021
Konzernumsatz	273.772	262.820	334.900
Bilanzsumme	246.060	310.078	375.623
Eigenkapital	45.056	57.901	107.263
Verbindlichkeiten	191.862	242.016	249.649

Wirtschaftliche Leistung (GRI 201)

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

in TEUR*	2019	2020	2021
Umsatzerlöse	273.772	262.820	334.900
Erhöhung / Verminderung des Bestandes an fertigen und unfertigen Erzeugnissen	1.084	-5.530	470
Andere aktivierte Eigenleistungen	1.019	593	1.125
Sonstige betriebliche Erträge	5.482	5.049	9.464
Sonstige Zinsen und ähnliche Erträge	929	70	533
Direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert*	282.286	263.002	346.492
Materialaufwand	151.216	132.087	165.691
Personalaufwand	42.880	42.868	50.580
Abschreibungen	16.300	16.070	21.037
Sonstige betriebliche Aufwendungen	39.646	43.739	46.793
Abschreibungen auf Finanzanlagen und auf Wertpapiere des Umlaufvermögens	15	1.020	82
Zinsen und ähnliche Aufwendungen	7.194	6.868	10.404
Steuern vom Einkommen und vom Ertrag	3.019	1.216	3.167
Verteilter wirtschaftlicher Wert**	260.270	243.868	297.754
Zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert***	22.016	19.134	48.738

* 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

Korruptionsbekämpfung (GRI 205)

Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen (GRI 205-3)

Anzahl	2019	2020	2021
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	2019	2020	2021
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

Umwelt-Compliance (GRI 307)

Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen (GRI 307-1)

	2019	2020	2021
Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder (in Mio. EUR)	0	0	0
Gesamtzahl nicht-monetärer Sanktionen (Anzahl)	0	0	0
Gesamtzahl von Fällen, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden (Anzahl)	0	0	0

Nichtdiskriminierung (GRI 406)

Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen (GRI 406-1)

Anzahl	2019	2020	2021
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	2019	2020	2021
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	2019	2020	2021
Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	0	0	0

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

Anzahl	2019	2020	2021
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	2019	2020	2021
Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten	0	0	0

Sozioökonomische Compliance (GRI 419)**Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich** (GRI 419-1)

	2019	2020	2021
Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder (in Mio. EUR)	0	0	0
Gesamtzahl nicht-monetärer Sanktionen (Anzahl)	0	0	0
Gesamtzahl von Fällen, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden (Anzahl)	0	0	0

MITARBEITENDE UND SICHERHEIT**Informationen über Angestellte und andere Mitarbeiter** (GRI 102-8)

Es wurde der Ansatz „Anzahl der Angestellten“ als Gesamtzahl gewählt. Es wurden alle Mitarbeitende inklusive Berufsakademie-Studenten, exklusive Geschäftsführung, Werkstudenten, Zeitarbeiter / Leiharbeiter und Praktikanten gezählt.

i. nach Arbeitsvertrag und Geschlecht

Anzahl	2019	2020	2021
Männlich	1.217	1.240	1.245
Unbefristeter Arbeitsvertrag	1.019	1.050	1.016
Befristeter Arbeitsvertrag	198	190	229
Weiblich	336	350	346
Unbefristeter Arbeitsvertrag	263	283	282
Befristeter Arbeitsvertrag	73	67	64
Gesamt	1.553	1.590	1.591

Ohne Berücksichtigung der Geschäftsführung.

ii. nach Arbeitsvertrag und Verwaltungsgebiet

Anzahl an den Standorten	2019	2020	2021
Deutschland	322	322	334
Unbefristeter Arbeitsvertrag	306	307	313
Befristeter Arbeitsvertrag	16	15	21
Polen	1.231	1.268	1.257
Unbefristeter Arbeitsvertrag	976	1.026	985
Befristeter Arbeitsvertrag	255	242	272
Gesamt	1.553	1.590	1.591

Ohne Berücksichtigung der Geschäftsführung.

iii. nach Beschäftigungsverhältnis und Geschlecht

Anzahl	2019	2020	2021
Männlich	1.217	1.240	1.245
Vollzeit	1.215	1.238	1.241
Teilzeit	2	2	4
Weiblich	336	350	346
Vollzeit	329	340	334
Teilzeit	7	10	12
Gesamt	1.553	1.590	1.591

Ohne Berücksichtigung der Geschäftsführung.

iv. mit Behinderung

Anzahl	2019	2020	2021
Mitarbeitende mit Behinderung	15	16	20

v. nach Geschlecht und Altersgruppe

Anzahl	2019	2020	2021
Männlich	1.217	1.240	1.245
bis 35 Jahre alt	445	439	414
von 35 bis 50 Jahre alt	422	428	431
über 50 Jahre alt	350	373	400
Weiblich	336	350	346
bis 35 Jahre alt	114	115	98
von 35 bis 50 Jahre alt	137	141	149
über 50 Jahre alt	85	94	99
Gesamt	1.553	1.590	1.591

Prozentsatz der gesamten Angestellten, die von den Tarifverhandlungen erfasst werden (GRI 102-41)

	2019		2020		2021	
	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	1.553	20 %	1.590	20 %	1.591	21 %

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

	2019		2020		2021	
	Anzahl neuer Mitarbeiter	Anteil an Gesamtmitarbeiterzahl	Anzahl neuer Mitarbeiter	Anteil an Gesamtmitarbeiterzahl	Anzahl neuer Mitarbeiter	Anteil an Gesamtmitarbeiterzahl
Losheim, Herzberg und München						
Männlich	11	3 %	20	6 %	17	5 %
Weiblich	10	3 %	18	6 %	10	3 %
Weiblich	1	0 %	2	1 %	7	2 %
Karlino	103	17 %	108	17 %	107	17 %
Männlich	92	15 %	78	12 %	89	14 %
Weiblich	11	2 %	30	5 %	18	3 %
Krosno	101	20 %	96	19 %	76	16 %
Männlich	71	14 %	72	14 %	57	12 %
Weiblich	30	6 %	24	5 %	19	4 %
Homatech	10	16 %	13	19 %	17	24 %
Männlich	10	16 %	13	19 %	17	24 %
Weiblich	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Homatrans	7	13 %	16	28 %	12	19 %
Männlich	4	7 %	14	24 %	11	18 %
Weiblich	3	5 %	2	3 %	1	2 %
Gesamt	232	15 %	253	16 %	229	14 %

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

ii. Angestelltenfluktuation nach Geschlecht und Region

	2019		2020		2021	
	Anzahl	Fluktuation	Anzahl	Fluktuation	Anzahl	Fluktuation
Losheim, Herzberg und München	19	6 %	18	6 %	3	1 %
Männlich	16	5 %	13	4 %	3	1 %
Weiblich	3	1 %	5	2 %	0	0 %
Karlino	49	8 %	87	14 %	99	16 %
Männlich	46	8 %	70	11 %	80	13 %
Weiblich	3	0 %	17	3 %	19	3 %
Krosno	92	18 %	84	16 %	81	17 %
Männlich	62	12 %	65	13 %	58	12 %
Weiblich	30	6 %	19	4 %	23	5 %
Homatech	4	6 %	8	12 %	14	20 %
Männlich	4	6 %	8	12 %	14	20 %
Weiblich	0	0 %	0	0 %	0	0 %
Homatrans	4	7 %	14	24 %	8	13 %
Männlich	3	5 %	12	21 %	8	13 %
Weiblich	1	2 %	2	3 %	0	0 %
Gesamt	168	11 %	211	13 %	205	13 %

Ohne Berücksichtigung der Geschäftsführung.
 Mit Daten zum Stichtag 31.12. berechnet.
 Die Zahlen umfassen folgende Austritte: Kündigung Arbeitnehmer, 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

	2019		2020		2021	
	Anzahl Arbeitnehmerkündigungen	Fluktuation	Anzahl Arbeitnehmerkündigungen	Fluktuation	Anzahl Arbeitnehmerkündigungen	Fluktuation
Losheim, Herzberg und München	7	2 %	7	2 %	1	0 %
Karlino	5	1 %	7	1 %	10	2 %
Krosno	15	3 %	23	5 %	14	3 %
Homatech	1	2 %	3	4 %	3	4 %
Homatrans	0	0 %	0	0 %	3	5 %
Gesamt	28	1,80 %	40	2,52 %	31	1,95 %

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.

Mitarbeitende*	Deutschland	Polen	Gesamt
	2021	2021	2021
Männlich	1	43	44
Weiblich	7	26	33
Gesamt	8	69	77
Rückkehrrate	In den genannten Zeiträumen sind alle Mitarbeitenden nach der Elternzeit an ihren Arbeitsplatz zurückgekehrt oder sie sind noch in Elternzeit.		

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

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (GRI 403)

Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (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.

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

	2019		2020		2021	
	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	1.553	72 %	1.590	72 %	1.591	71 %

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	
	Anzahl	Rate
Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	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
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
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
Wichtigste Arten arbeitsbedingter Verletzungen	Quetschung, Prellung, Zerrung, Verstauchung, Brand-, Schnitt-, Schürfwunde, Amputation	
Anzahl der gearbeiteten Stunden**	2.711.062	

* 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 • Unfälle mit Werkzeugen / Maschinen • 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 • Dokumentation des Vorgangs • Aktualisierung der Risikobewertung • Schulungen • Wenn notwendig wurden technische/bauliche Veränderungen durchgeführt • 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 • Ausrüstung der Mitarbeitenden (z.B. Persönliche Schutzausrüstung, schnittfeste / hitzebeständige Handschuhe) • Wiederholung der Grundsätze für sicheres Arbeiten und der internen Verkehrsregeln in Schulungen
Ob die Raten auf der Grundlage von 200.000 oder 1.000.000 gearbeiteten Stunden berechnet wurden.	Beide Kennzahlenwerte vorhanden
Ob und, falls ja, warum Mitarbeiter von dieser Angabe ausgeschlossen wurden, einschließlich der Arten von Mitarbeitern, 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	2019	2020	2021
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, Kontrolluntersuchen und zusätzliche Untersuchungen). Zusammenarbeit mit Werksarzt bzw. Firmen, die arbeitsmedizinische Dienstleistungen durchführen 		
die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen	0	0	0

* keine Angaben für die Standorte in Polen für 2019

Arbeitsbedingte Gefahren, die das Risiko von Erkrankungen bergen, einschließlich:	2019	2020	2021
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. Arbeitsschutzausschuss (ASA)-Sitzungen 		
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 Mitarbeiter von dieser Angabe ausgeschlossen wurden, einschließlich der Arten von Mitarbeitern, 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)

Aus- und Weiterbildungen (GRI 404-1)

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

	2019	2020	2021
Gesamtzahl der Schulungsstunden*	2.912	19.801	17.939
Durchschnittliche Anzahl Schulungsstunden je Mitarbeiter	keine vollständige Erhebung	12,5	11,3

* Keine vollständige Erhebung für das Jahr 2019

Gesamtstundenzahl für Aus- und Weiterbildung:

Stundenzahl für die Personalaus- und Weiterbildung innerhalb eines Berichtsjahres

Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung:

Verhältnis der Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung zur Belegschaftsstärke im Berichtsjahr (exkl. Auszubildende)

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. Auch eine Weiterbildung zum Meister ist möglich. Die Angebote haben eine große Nachfrage.
- Während der Pandemie sind vor Ort Weiterbildungen zum Teil ausgefallen, Mitarbeitende konnten an Online-Schulungen teilnehmen u.a. Weiterbildungen als:
 - Kesselwärter Ausbildung und Fortbildung
 - Staplerfahrer Ausbildung
 - Betriebliche Erste-Hilfe-Ausbildung

UMWELT

Energie (GRI 302)

Energieverbrauch innerhalb der Organisation* (GRI 302-1)

Angabe in GWh	2019	2020	2021
Stromverbrauch	220,84	211,43	226,73
Wärmeenergie	0,21	0,21	0,21
Erdgas	74,50	68,54	75,88
Flüssiggas	2,61	2,15	1,57
Heizöl	1,29	1,21	0,34
Biomasse	612,18	543,93	601,49
Kohleverbrauch	126,70	108,07	125,54
Diesel	8,36	9,13	7,85
Gesamt	1.046,69	944,68	1.039,60

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

Energieintensität (GRI 302-3)

beinhaltet Angaben zu den Werken in Losheim, Karlino und Krosno

Spezifischer Energieverbrauch (kWh/m³)	2019	2020	2021
Gesamt	1.434	1.373	1.390

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 der 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 Produktions- und Stromerzeugungsanlagen, zur Dampferzeugung und Staubbindung.
- 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.
- 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	2019	2020	2021
Gesamt	880.380	835.491	883.077

Wasserrückführung (GRI 303-4)

beinhaltet Angaben zu den Werken in Losheim, Karlino und Krosno

Angabe volle m ³	2019	2020	2021
Gesamt	204.098	221.222	205.555

Wasserverbrauch (GRI 303-5)

beinhaltet Angaben zu den Werken in Losheim, Karlino und Krosno

Angabe volle m ³	2019	2020	2021
Gesamte Wasserentnahme	880.380	835.491	883.077
Gesamte Wasserrückführung	204.098	221.222	205.555
Gesamt	676.282	614.269	677.522

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)	2019	2020	2021
Gesamt	62.175	54.910	60.243

* 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)	2019	2020	2021
Gesamt	145.979	132.667	145.457

* umfasst Strom und Wärme

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)	2019	2020	2021
Gesamt	0,2851	0,2726	0,2750

Abfall (GRI 306)

Angefallener Abfall (GRI 306-3)

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

Angabe in t	2019	2020	2021
Gesamt*	52.060	61.690	65.319

*Nachfolgend wird die Summe nach Zusammensetzung (gefährlicher/ungefährlicher Abfall) aufgeschlüsselt;
Homatrans Aufsaug- und Filtermaterial, ölverschmierte Betriebsmittel, Ölfilter, Batterien werden über Scania Wartungsdienst entsorgt

beinhaltet Angaben zu den Werken in Losheim, Karlino und Krosno

Gefährliche Abfälle - Angabe in t	2019	2020	2021
Gesamt	92,34	110,65	130,42

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

Ungefährliche Abfälle - Angabe in t	2019	2020	2021
Gesamt*	51.968	61.579	65.189
<i>davon Holzabfall und Staub</i>	43.513	53.582	56.152
<i>Gesamtmenge ohne Holzabfall und Staub</i>	8.455	7.997	9.037

*Bis 2019 galten Holzstaub und Holzabfall in Polen als Nebenprodukt, nun wird es zu Abfall gezählt. Karlino dokumentiert die Holzmenge, die energetisch genutzt wird, auf der Abfallkarte, Krosno weist die Menge in der jährlich erstellten Abfallstatistik aus.

GRI-Inhaltsindex

Dieser Bericht wurde in Anlehnung an die GRI-Standards: Option „Kern“ erstellt.

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentar
101: Grundlagen 2021			
102: Allgemeine Angaben 2021			
Organisationsprofil			
102-1	Name der Organisation	8, 10	
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	11	
102-3	Hauptsitz der Organisation	8, 10	
102-4	Betriebsstätten	10, 50	
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	11	
102-6	Belieferte Märkte	11	
102-7	Größe der Organisation	12, 13, 50	
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitenden	27, 30, 55, 56	
102-9	Lieferkette	46	
102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	46	
102-12	Externe Initiativen	13	
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	13	
Strategie			
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	6, 7	
102-15	Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	-	siehe Geschäftsbericht 2021 (Konzernlagebericht Kapitel C.2.; S. 11 f.)
Ethik und Integrität			
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	16, 25, 43	
Unternehmensführung			
102-18	Führungsstruktur	-	Im Geschäftsjahr 2021 bestand die Geschäftsführung der Homann Holzwerkstoffe GmbH aus drei Personen: <ul style="list-style-type: none"> • Fritz Homann • Ernst Keider • Helmut Scheel Die Geschäftsführung ist ebenfalls verantwortlich für die Entscheidungsfindung zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen.
102-19	Delegation von Befugnissen	-	Die Entscheidungsbefugnis liegt immer bei der Geschäftsführung.

GRI 102-54
GRI 102-55

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentar
Unternehmensführung			
102-20	Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	16	
102-21	Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	17, 18	
102-35	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.
102-36	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.
102-37	Einbindung der Stakeholder bei Entscheidungen zur Vergütung	-	Es erfolgt keine Einbindung der Stakeholder.
102-38	Verhältnis der Jahresgesamtvergütung	-	Auf die Angabe des Verhältnisses der Jahresgesamtvergütung wurde verzichtet.
102-39	Prozentualer Anstieg des Verhältnisses der Jahresgesamtvergütung	-	Auf die Angabe des prozentualen Anstiegs wurde verzichtet.
Einbindung von Stakeholdern			
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	17, 18	
102-41	Tarifverträge	56	
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	18	
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	18	
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	20	
Vorgehensweise bei der Berichterstattung			
102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	-	siehe Geschäftsbericht 2021 (Konzernabschluss; S. 20)
102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	20	
102-47	Liste der wesentlichen Themen	20	
102-48	Neudarstellung von Informationen	-	Dies ist der erste Nachhaltigkeitsbericht der Homann Holzwerkstoffe GmbH, dementsprechend fand keine Neudarstellung von Informationen statt.
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	-	Dies ist der erste Nachhaltigkeitsbericht der Homann Holzwerkstoffe GmbH, dementsprechend fanden keine Änderungen bei der Berichterstattung statt.
102-50	Berichtszeitraum	78	
102-51	Datum des letzten Berichts	78	

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentar
Vorgehensweise bei der Berichterstattung			
102-52	Berichtszyklus	78	
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	78	
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	70	
102-55	GRI-Inhaltsindex	70-76	
102-56	Externe Prüfung	78	
201: Wirtschaftliche Leistung			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	43, 45, 48	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	43, 45, 48	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	43, 45, 48	
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	51	
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 Unterstützung durch die öffentliche Hand im Rahmen von Förderungskrediten, Forschungsförderung, Investitionshilfen und aus COVID-Unterstützungsprogrammen.
204: Beschaffungspraktiken			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	46	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	46	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	46	
204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	-	Wir beschaffen Rohstoffe aus kürzester Distanz. Der durchschnittliche Einkaufsradius der Ressource Holz beträgt für alle Standorte ca. 140 km.

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentar
205: Korruptionsbekämpfung			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	-	Um ein Handeln nach den Unternehmenswerten der Homann Holzwerkstoffe Gruppe sicherzustellen, wurden im Jahr 2021 ein Verhaltenskodex für Mitarbeitende sowie ein Verhaltenskodex für Geschäftspartner entwickelt und verabschiedet.
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	-	Um die Vorgaben fest im Unternehmen zu verankern, wurden regelmäßig stattfindende Schulungen etabliert, welche die Mitarbeitenden für die Einhaltung des Code of Conduct sensibilisieren. Alle neuen Beschäftigten werden außerdem bei der Einstellung unterwiesen.
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	-	
205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	-	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.
205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	-	
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	52	
206: Wettbewerbswidriges Verhalten			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	43	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	43	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	43	
206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	52	
301: Materialien			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	46	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	46	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	46	
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.
302: Energie			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	35, 39	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	35, 39	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	35, 39	
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	64	

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentar
302: Energie			
302-2	Energieverbrauch außerhalb der Organisation	-	Eine Erhebung ist derzeit noch nicht möglich. Das weitere Vorgehen wird derzeit diskutiert.
302-3	Energieintensität	64	
303: Wasser und Abwasser			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	-	Wasser benötigen wir zur Kühlung von Produktions- und Stromerzeugungsanlagen, für die Dampferzeugung, zur Staubbindung und für Sanitärzwecke.
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	-	Anfallendes Abwasser wird in internen Kläranlagen oder in öffentlichen Kläranlagen gereinigt und wieder in den Wasserkreislauf geleitet.
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	-	
303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	65	
303-2	Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung	66	
303-3	Wasserentnahme	66	
303-4	Wasserrückführung	66	
303-5	Wasserverbrauch	66	
305: Emissionen			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	36	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	36	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	36	
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	37, 67	
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	37, 67	
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	-	Eine Erhebung ist derzeit noch nicht möglich. Das weitere Vorgehen wird derzeit diskutiert.
305-4	Intensität der THG-Emissionen	37, 67	
305-5	Senkung der THG-Emissionen	36	
306: Abfall			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	35	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	35	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	35	
306-3	Angefallener Abfall	68	
306-4	Von Entsorgung umgeleiteter Abfall	-	Eine Erhebung ist derzeit noch nicht möglich. Das weitere Vorgehen wird derzeit diskutiert.
306-5	Zur Entsorgung weitergeleiteter Abfall	-	Eine Erhebung ist derzeit noch nicht möglich. Das weitere Vorgehen wird derzeit diskutiert.

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentar
307: Umwelt-Compliance			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	-	Wir erfüllen an allen Produktionsstandorten strenge Schutzvorgaben und halten die Gesetzesvorgaben ein. Wir passen uns neuen Regulierungen stets an und nutzen knapper werdende Ressourcen möglichst effizient.
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	-	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	-	
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	52	
308: Umweltbewertung der Lieferanten			
308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	-	Bisher findet keine Bewertung von Lieferanten anhand von Umweltkriterien statt.
401: Beschäftigung			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	29	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	29	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	29	
401-1	Neue Angestellte und Angestelltenfluktuation	57-59	
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur vollzeitbeschäftigten Angestellten, nicht aber Zeitarbeitnehmern oder teilzeitbeschäftigten Angestellten angeboten werden	59	
401-3	Elternzeit	59	
403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	-	Es werden die jeweils gültigen nationalen und internationalen Normen umgesetzt.
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	-	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	-	
403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	60	
403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	60	
403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	60, 61	
403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen	62	
404: Aus- und Weiterbildung			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	29	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	29	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	29	
404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr	31, 63	
404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	30, 31, 63	
404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer Karriereentwicklung erhalten	-	Eine gruppenweite Erfassung der Leistungsbeurteilungen fand 2021 noch nicht statt.

GRI-Standard	Angabe	Seite	Kommentar
406: Nichtdiskriminierung			
406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	52	
414: Soziale Bewertung der Lieferanten			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	25	
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	25	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	25	
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	-	Bisher findet keine Bewertung von Lieferanten anhand von sozialen Kriterien statt.
414-3	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	26	
416: Kundengesundheit und -sicherheit			
416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	53	
416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	53	
417: Marketing und Kennzeichnung			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	-	Es werden die jeweils gültigen nationalen und internationalen Normen umgesetzt.
103-2	Der Managementansatz und seine Bestandteile	-	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	-	
417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	53	
417-2	Verstöße im Zusammenhang mit Produkt- und Dienstleistungsinformationen und der Kennzeichnung	53	
417-3	Verstöße im Zusammenhang mit Marketing und Kommunikation	54	
418: Schutz der Kundendaten			
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes oder den Verlust von Kundendaten	54	
419: Sozioökonomische Compliance			
419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	54	

Über diesen Bericht

Die Homann Holzwerkstoffe GmbH veröffentlicht mit dem vorliegenden Bericht erstmals einen Nachhaltigkeitsbericht. Dieser bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2021 (1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021) und enthält darüber hinaus ausgewählte Informationen aus den ersten Monaten des Geschäftsjahres 2022. Da die Sammlung wichtiger Kennzahlen erst im Jahr 2021 gestartet wurde, liegen historische Vergleichszahlen teilweise noch nicht vor. Der Redaktionsschluss für den Nachhaltigkeitsbericht 2021 war der 30. Juni 2022.

Die Gesellschaft beabsichtigt, in Zukunft jährlich einen Nachhaltigkeitsbericht zu veröffentlichen. Der nächste Bericht für das Geschäftsjahr 2022 erscheint voraussichtlich im zweiten Quartal 2023.

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 sich der Standort der UAB Homanit Lietuva noch im Bau befindet und voraussichtlich erst zum Ende des Geschäftsjahres 2022 in Betrieb genommen wird, wird diese Gesellschaft erst im kommenden Jahr in der Nachhaltigkeitsberichterstattung berücksichtigt.

Der Nachhaltigkeitsbericht liegt ebenfalls in englischer und polnischer Übersetzung vor. Bei Abweichungen gilt die deutsche Fassung.

Berichtsprüfung

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

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
Adalbert-Stifter-Straße 39a
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
K. Kircher
Bild Seite 6/7: Photo by Pascal Scholl on Unsplash
iStock
Bild Seite 14/15: 1317323736
Bild Seite 38: 1367422666
2 Bilder auf Seite 47: 937291400, 1263319159

GRI 102-50
GRI 102-51
GRI 102-52
GRI 102-53
GRI 102-56

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 oben genannter E-Mail-Adresse 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
Adalbert-Stifter-Straße 39a
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/>