

Horn & Co.

Group



NACHHALTIGKEITSBERICHT 2022

Stark durch Vielfalt!

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	2
Strategie	3
01. Strategie	3
02. Wesentlichkeit.....	3
03. Ziele	4
04. Tiefe der Wertschöpfungskette.....	4
Prozessmanagement	4
05. Verantwortung	4
06. Regeln & Prozesse	5
07. Kontrolle	5
08. Anreizsysteme	6
09. Beteiligung von Anspruchsgruppen	6
10. Innovations- und Produktmanagement	7
Umwelt.....	7
11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	7
12. Ressourcenmanagement.....	7
13. Klimarelevante Emissionen	8
Gesellschaft	8
14. Arbeitnehmerrechte.....	8
15. Chancengerechtigkeit.....	8
16. Qualifizierung	9
17. Menschenrechte.....	10
18. Gemeinwesen.....	10
19. Politische Einflussnahme	11
20. Gesetzes- und Richtlinienkonformes Verhalten.....	11

Vorwort

Im Jahr 2022 feierte die Firma Horn & Co. ihr 100-jähriges Bestehen. Was vor 100 Jahren mit der „Industriebedarf GmbH“ begann, ist heute ein funktionierendes Netzwerk aus den Bereichen Aufbereitung, Entsorgung, Analyse und Produktvertrieb, ergänzt durch starke Partnerschaften und fundiertes Know How im Bereich Circular Economy. Schwankende Energiepreise, Versorgungsunsicherheit, Inflation und Unsicherheit haben uns im Jahr 2022 vor Herausforderungen gestellt. Doch das wachsende Umweltbewusstsein der Gesellschaft sowie die ehrgeizigen politischen Ziele in den Bereichen Umwelt- und Klimaschutz führen dazu, dass unser Geschäftsmodell so aktuell ist wie nie. Das Neu-Erschaffen und die kontinuierliche Optimierung von betrieblichen Prozessen in der Kreislaufwirtschaft genießt höchste Aufmerksamkeit. Jedoch stand das Jahr 2022 nicht im Zeichen des Rückblicks, sondern im Zeichen des Ausblicks in die Zukunft. Deshalb möchten wir Verantwortung in ökologischen, ökonomischen und sozialen Aspekten übernehmen. Diese Verantwortung spiegelt sich in Aspekten wie fairen Geschäftspraktiken, moderne Unternehmensführung, sozialem Engagement vor Ort, Förderung der Mitarbeitenden, Reduktion der Emissionen, Ressourceneffizienz und Verantwortung in der Lieferkette wider.

Argjend Kameraj (CEO)

Dr. Lars Füchtjohann (CTO)

Strategie

01. Strategie

Die Basis unserer firmeninternen Klimaziele bilden die Sustainable Development Goals der UN sowie die Europäischen Energie- und Klimaziele. Unsere vier Geschäftsbereiche – Industrial Services, Minerals Recovery, Products und Analytics – verfolgen als funktionierendes Netzwerk der Circular Economy stets das Ziel, einen geschlossenen Materialkreislauf im Rahmen der Rohstoffwiederverwertung zu realisieren. Dabei basiert unser Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagement auf dem technischen Know-how und den vorhandenen Synergien der starken Unternehmensgruppe. Als weitere tragende Säule unseres Nachhaltigkeitskonzeptes berät und begleitet der CSR-Circle als interdisziplinäres Gremium den Vorstand sowie die Geschäftsführung in ökonomischen, ökologischen und sozialen Belangen. Die stete Optimierung von Prozessen und die Investition in State-of-the-Art-Technologien stehen dabei ebenso im Fokus unseres Handelns wie die immerwährende Bewusstseinschärfung, dass jede einzelne Kollegin und jeder einzelne Kollege für einen schonenden, nachhaltigen Umgang mit den uns zur Verfügung stehenden Ressourcen verantwortlich ist. Die Resultate aller dieser in Bezug auf die CSR unternommenen Handlungen publizieren wir in unserem jährlich erscheinenden Nachhaltigkeitsbericht. Er ist ein fester Bestandteil unseres konstruktiven, transparenten Dialoges, den wir mit allen unseren Stakeholdern beziehungsweise Interessensgruppen führen, um Ressourcen zu schonen, CO₂ dauerhaft zu reduzieren sowie die Menschenrechte zu achten.

02. Wesentlichkeit

Als ein in der Siegerländer Region verwurzelter Mittelständler mit internationaler Ausrichtung und einem breiten Standortnetz, tragen wir Verantwortung in ökologischen, ökonomischen und sozialen Bereichen. Die Analyse der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte geschieht daher nicht nur aus Sicht unseres Unternehmens, sondern auch im Hinblick auf interne und externe Stakeholder. Dabei betrachten wir sowohl externe Aspekte und deren Auswirkungen auf das Unternehmen (Outside in) als auch die Auswirkungen unserer unternehmerischen Tätigkeit auf Umwelt, Soziales und Ökonomisches (Inside Out).

Inside out: Als Unternehmen der Circular Economy tragen wir einen erheblichen Teil zur Erhaltung von Ressourcen im zirkulären Modell bei. Durch starke Partnerschaften erhöhen wir den Einsatz und das Angebot von Sekundärrohstoffen für die europäische Feuerfestindustrie. Dadurch wird eine erhebliche Reduktion der CO₂-Emissionen erzielt. Partnerschaften im Bereich Rohstoffmanagement und Abfallwirtschaft tragen weiter zu diesen Zielen bei. Durch unser starkes Beratungsangebot profitieren Kunden von unserem umfassenden Know How im Bereich Circular Economy.

Outside in: Energiepreise, Inflation und Versorgungsunsicherheiten stellten uns, unsere Kunden und unsere Partner in diesem Jahr vor Herausforderungen. Auch der

Fachkräftemangel hat sich in der Branche weiter bemerkbar gemacht. Nicht nur Kosten, sondern auch Nachhaltigkeitsaspekte sollen in der gesamten Supply Chain berücksichtigt werden.

03. Ziele

Unsere quantitativen und qualitativen Nachhaltigkeitsziele spiegeln sich in unserer Vision 2025 wider. Mit unserer Vision verfolgen wir ehrgeizige Ziele in allen unseren Sparten. Wir setzen vermehrt auf optimierte Prozesse und Synergien aus der eigenen Organisation, bilden Mitarbeitende, Führungskräfte unsere Belegschaft weiter aus. Durch unseren zentral und strategisch gesteuerten Vertrieb sowie unser konsequentes Vertriebs-Controlling können wir den Markt kundengerecht bedienen und stehen näher am Endkunden als je zuvor.

Unsere Klimastrategie hat das Ziel, CO₂-Emissionen weiter zu vermeiden, zu reduzieren und zu kompensieren. Dazu arbeiten wir an einer systematischen Aufstellung der Verbräuche und Emissionen der einzelnen Betriebe und Sparten und der umfassenden Berechnung des CO₂-Fussabdrucks, auch für einige unserer Produkte. Weitere Ziele zur Vermeidung und Reduzierung von klimarelevanten Emissionen finden sich in Kriterium 13.

04. Tiefe der Wertschöpfungskette

Die Geschäftstätigkeit der Horn & Co. Group reicht von der Erbringung von Dienstleistungen in den Stahlwerken über das Recycling und die Aufbereitung feuerfester Reststoffe bis hin zur Analytik und Beratung von Hygiene, Umwelt und Material und dem Vertrieb.

Mit unserer Geschäftstätigkeit tragen wir erheblich zur Rückführung von Rohstoffen in die zirkuläre Wertschöpfungskette bei. Im Zuge des Corporate Carbon Footprint für die Sparte Minerals Recovery haben wir im letzten Jahr unsere bezogenen Rohstoffe mit einem CO₂-Emissionsfaktor versehen. Das gleiche gilt auch für vor- und nachgelagerte Prozesse (siehe Kriterium 13). Eine geplante Risikobetrachtung entlang der Wertschöpfungskette soll die verbundenen Chancen und Risiken betrachten und analysieren. Mit der Standortgründung der Horn & Co. Analytics SH.P.K. in Pristina, Kosovo im Frühjahr 2022 konnten wir das erste Labor dieser Art in die Region bringen. Bereits seit 2016 ist die Firma Horn & Co. im Kosovo aktiv. Zwei weitere Standorte in Mitterdorf und Dünkirchen wurden in diesem Jahr in die Sparte Minerals Recovery aufgenommen.

Prozessmanagement

05. Verantwortung

Der Horn & Co. CSR Circle ist ein interdisziplinäres Gremium, bestehend aus Teilnehmer*innen aus den Abteilungen Personal, Marketing, Vertrieb, QM, Umwelt, Arbeitssicherheit und Nachhaltigkeit, sowie Vertretern aus verschiedenen Betrieben, Standorten und dem Betriebsrat. Der CSR Circle befasst sich sowohl in großer Runde als auch in kleineren Arbeitsgruppen mit Themen, die Nachhaltigkeit und unternehmerische

Verantwortung betreffen. Ziel ist die Ausarbeitung von Handlungsempfehlungen und der Bericht an den Vorstand. Die sich daraus ergebenden Arbeitspakete werden mit den Verantwortlichen im Operativen ausgearbeitet. Strukturell ist das Nachhaltigkeitsmanagement als Stabsstelle direkt dem Vorstand unterstellt, so dass verschiedene Nachhaltigkeitsaspekte prozessübergreifend im Unternehmen umgesetzt werden können.

06. Regeln & Prozesse

Verhaltenskodex: Der Horn & Co. Verhaltenskodex bildet über die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften hinaus die ethische Grundlage für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte. Wir verpflichten uns zu Integrität, gegenseitigem Respekt und bekennen uns zu den im Kodex enthaltenen Werten. Im Jahr 2022 wurde der Verhaltenskodex noch einmal überarbeitet und in einer Online Schulung via Eplas den Mitarbeiter*innen nahegebracht.

Arbeitsgruppen CSR: Durch regelmäßige Abstimmungstermine mit dem CSR Circle und dem Vorstand wird sichergestellt, dass relevante Nachhaltigkeitsthemen in den Betrieben, Abteilungen und über den Betriebsrat kommuniziert werden. Des Weiteren dient der CSR Circle als Ansprechpartner und zur vertraulichen Meldung bei Vorfällen, wie Diskriminierung.

Digitalisierung: Bei Schulungen und Unterweisungen setzen wir vermehrt auf digitale Lösungen. Durch die Software Eplas werden Unterweisungen in den Bereichen Arbeitssicherheit, arbeitsmedizinische Vorsorge und Unfallmanagement, sowie Audits und Zertifizierungen ganzheitlich überwacht und durchgeführt. Durch den Ausbau des Intranets HorNet, in Verbindung mit insgesamt 14 Digitalisierungsräumen in den Betrieben und 22 Infobildschirmen an unseren Standorten, wird der Informationsaustausch mit der gesamten Belegschaft gewährleistet.

Zertifizierungen: In den Bereichen Umweltschutz, Qualitätssicherung, Energiemanagement und Arbeitsschutz sind wir nach DIN ISO 14001/45001/9001/14064 zertifiziert. Die Horn & Co. Analytics GmbH und die Tritsch Oberflächentechnik GmbH wurden zudem von der Deutsche Akkreditierungsstelle GmbH (DAkkS) nach DIN EN ISO/IEC 17025 (2018) akkreditiert. In diesem Jahr wurde das Labor in Hünsborn, sowie die Verwaltung in Weidenau, durch das Umweltberatungsprogramm Ökoprotect ausgezeichnet. Neben dem Nachhaltigkeitsranking Eco Vadis, bei dem die Sparte Products 2021 mit Gold ausgezeichnet wurde, wurde ein ganzheitlicher Corporate Carbon Footprint nach der international anerkannten CO₂-Bilanzierung Green House Gas Protokoll für die Sparte Minerals Recovery erstellt.

07. Kontrolle

Die Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitscontrollings stellt einen wesentlichen Baustein unserer Nachhaltigkeitsstrategie dar. Soziale, ökologische und ökonomische KPIs sollen die Zielsetzung unterstützen und vorantreiben. Durch unsere Integrierten Managementsysteme werden wichtige Kennzahlen in allen Bereichen des Unternehmens erfasst. Neben

ökologischen KPIs, wie Energiedaten für Strom-, Gas-, Heizöl-, Pellets- und Dieselverbrauch, Abfallmenge, Wasserverbrauch, Anteil an recycelten Rohstoffen und weitere erfassen wir auch soziale KPIs, wie zum Beispiel Krankheitstage, meldepflichtige Arbeitsunfälle, Fluktuation, Ausgaben für Fort- und Weiterbildung, Ausgaben für soziales Engagement, Beschäftigungsentwicklung, Schulungsteilnahme der Mitarbeitenden und weitere. Aufgrund der Ergebnisse der Mitarbeiterumfrage zum Thema Digitalisierung wurde beispielsweise durch eine Handlungsempfehlung des CSR Circles ein gruppenweites Digitalisierung Projekt angestoßen.

08. Anreizsysteme

Um unsere Mitarbeitenden am nachhaltigen Veränderungsprozess zu beteiligen, wurde eine E-Mail-Adresse eingerichtet, an die Kolleginnen und Kollegen Verbesserungsvorschläge im Bereich Nachhaltigkeit einreichen konnten. Unter allen Vorschlägen wurden drei Restaurantgutscheine verlost. Einige der vorgeschlagenen Ideen wurden bereits in diesem Jahr umgesetzt, weitere werden durch die Geschäftsführung geprüft. In mehreren Treffen wurden die Vorschläge mit der Belegschaft, den Vorschlagenden und der Geschäftsführung diskutiert. Im Rahmen der Mitarbeiterumfrage 2022 wurden außerdem 10 Gutscheine im Wert von jeweils 200 Euro verlost. So wurde eine Teilnahmequote von über 70% erreicht.

Für die Führungskräfte des Unternehmens wurde die Teilnahme am Weiterbildungsangebot Workshop „Anti Diskriminierung – Werte in deinem Arbeitsalltag“ ermöglicht. So wurden bereits alle Mitarbeiter*innen von der Geschäftsleitung bis zur Teamleitung in 5 Terminen in diesem Jahr in einem 3-stündigen Workshop von einer qualifizierten Trainerin geschult, auch darin, die Erkenntnisse in ihre jeweiligen Teams, Betriebe und Abteilungen mitzunehmen und weiterzugeben.

09. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Unsere Geschäftstätigkeit berührt die Interessen vieler Anspruchsgruppen, sowohl interner als auch externer. Mit unseren internen und externen Stakeholdern möchten wir in einen Austausch treten, der von Transparenz und gegenseitigem Respekt geprägt ist. Zu unseren Anspruchsgruppen zählen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb des Unternehmens, Interessengruppen am Markt, wie Kunden, Lieferanten und weitere Geschäftspartner, Verbände, Anwohnende und Kommunen, der Betriebsrat, der Aufsichtsrat, Aktionäre, Banken, Staat und Behörden und viele mehr.

Durch interne Kommunikation mit digitaler Unterstützung wollen wir näher an unsere Mitarbeiter*innen herantreten. Dafür nutzen wir Infobildschirme an den Standorten, das Mitarbeitermagazin Horn News, das Mitarbeiterinformationsportal, das Horn & Co. Intranet, Mitarbeiterumfragen, LinkedIn und regelmäßige Newsletter.

10. Innovations- und Produktmanagement

Als erfahrener Feuerfesthersteller und kompetenter Recycler ist es unser Ziel, einen geschlossenen Materialkreislauf zu realisieren und verantwortungsbewusst umzusetzen. Durch kluge Verwertung von Rohstoffen lassen sich im Zusammenhang mit den Produktions- und Recyclingprozessen natürliche Ressourcen und Energie einsparen. Unsere vielfältigen Kompetenzen umfassen unter anderem Schrottwirtschaft, Abfallwirtschaft, Schlackenwirtschaft, Feuerfestaufbereitung, -ausbruch und -zustellung, Analytik, IT-Dienstleistungen, Beratung, Entsorgung und vieles mehr. Durch dieses breite Leistungsspektrum und unsere starken Partnerschaften profitieren Kunden zunehmend von unseren Synergieeffekten. Dies führt auch einer erhöhten Umwelt- und Ressourcenschonung.

Durch das Joint Venture mit RHI Magnesita, dem Weltmarktführer für Feuerfestprodukte und -lösungen, konnte im Jahr 2022 ein weiterer Meilenstein in Richtung einer nachhaltigeren Zukunft gelegt werden. Die gemeinsame Marke MIRECO stellt sich als *key force in closing the circle* erfolgreich am Markt auf. Indem wir das Angebot und den Einsatz von recyceltem Material, Steinen oder Massen in der gesamten Feuerfestindustrie erhöhen, wird eine erhebliche Reduktion der CO₂-Emissionen erzielt. Die gemeinsame Recycling-Plattform verfolgt das Ziel, die Produktion, den Einsatz und das Angebot von Sekundärrohstoffen für die europäische Feuerfestindustrie zu erhöhen und eine CO₂-Einsparung von 1,8 Tonnen für den Einsatz jeder Tonne recycelten Materials zu erreichen. Das CERO Waste Konzept (Continuous Economic Recycling Optimization) soll Kunden individuell vom Abfallmanagement, über das Recycling und die Produktion bis hin zum Verkauf unterstützen.

Umwelt

11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

Die Nutzung natürlicher Ressourcen für unsere Geschäftstätigkeit ist mit Emissionen und anderen Umweltwirkungen verbunden. Dies gilt für den gesamten Lebenszyklus unserer Produkte und die Erbringung unserer Dienstleistungen. Neben den in Kriterium 13 aufgezählten klimarelevanten Emissionsquellen werden auch Ressourcen wie Flächenverbrauch und jungfräuliche Rohstoffe benötigt.

12. Ressourcenmanagement

Durch die systematische Aufstellung der Hauptenergieträger und deren Verbräuche an den einzelnen Standorten wurde eine erste Übersicht geschaffen, die als Basis für unsere Nachhaltigkeitsziele dient. Aspekte wie die Nachhaltigkeit der Standorte, Energieeffizienz, Deponiewirtschaft, Nachhaltigkeit des Produktportfolios, Ressourceneffizienz, Abfallwirtschaft und effizientere Neu- oder Umbauten sind Teil unseres Ressourcenmanagements. Zu unseren Emissionsreduktionszielen zählen die Erhöhung der PV-Leistung durch eine neue Anlage, ein erhöhter Anteil an Hybrid- und Elektrofahrzeugen, die Prüfung einer Umstellung auf Ökostrom, der Einbau von effizienteren Wärmeanlagen und ein Elektromobilitätskonzept. Durch die

Umstellung auf papierfreie Lohnabrechnung im Mai 2022 wird zudem Papier und Transport eingespart.

13. Klimarelevante Emissionen

Zu den klimarelevanten Emissionsquellen in unserem Unternehmen zählen vorwiegend Strom, Gas, Diesel, Heizöl und Holzpellets. Des Weiteren Emissionen aus flüchtigen Gasen, Holz, Papier und Pappe sowie Kunststoffe zur Verpackung. In die Gesamtbetrachtung ziehen wir außerdem Abfälle, Trink- und Abwasser ein, weitere Hilf- und Betriebsstoffe, eingekaufte Metalle und Mineralien, sowie der vor- und nachgelagerte Transport. Geschäftsreisen und Anfahrtswege der Mitarbeitenden werden in der Bilanz ebenfalls betrachtet. Auf der anderen Seite der Bilanz finden sich Einsparungen durch die Leistungen, die wir in den Bereichen CERO Waste und sekundäre Rohstoffe im Sinne einer Circular Economy erbringen. Für die Sparte Mireco wurde im letzten Jahr erstmals eine Bilanz der Treibhausgasemissionen von Scope 1-3 erstellt.

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte

Unsere wertebasierte Unternehmenskultur möchte Arbeitnehmer*innen über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus fördern und fordern. Um Arbeitnehmer*innen vor Arbeitsunfällen und Gesundheitsschäden zu schützen und Gefährdungen zu minimieren, nutzen wir technische, organisatorische und pädagogische Maßnahmen, die durch unsere Sicherheitsbeauftragten sichergestellt werden (siehe Kriterium 16). Im operativen Arbeitsschutz wurde im Jahr 2022 mit dem ASP-Manager eine neue zentrale Stelle geschaffen, um Arbeitsunfälle weiter zu minimieren, das Unfallnachgeschehen zu dokumentieren und um an den Standorten als Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen.

Wir bekennen uns zu den anerkannten Standards der Arbeitnehmerrechte, fördern Versammlungsfreiheit, faire Bezahlung, eine Kultur des Austausches, Mitarbeiterbeteiligung an der Zukunft des Unternehmens und ein respektvolles Miteinander. In unserem Verhaltenskodex bekennen wir uns zur Bekämpfung von Korruption und zum Verbot der Diskriminierung. Dies gilt auch für unsere europäischen Standorte. Durch die Arbeit des CSR Circles wird die Beteiligung der Mitarbeiter*innen an Nachhaltigkeitsthemen aktiv gefördert und der Betriebsrat eingebunden. Durch ein erhöhtes Angebot an interner Kommunikation, wird der Austausch mit der Belegschaft gewährleistet (siehe Kriterium 9).

15. Chancengerechtigkeit

Unser Leitbild „Stark durch Vielfalt“ steht nicht nur für unser breit gefächertes Geschäftsmodell, sondern auch für Chancengerechtigkeit und Diversity, Mitbestimmung, Integration von Migrant*innen, angemessene Bezahlung, Schutz vor Diskriminierung, sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle unsere Mitarbeiter*innen. Über die gesetzlichen Bestimmungen

des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes hinaus, engagieren wir uns für die Förderung unserer vielfältigen Belegschaft und möchten unseren Mitarbeitenden einen sicheren und attraktiven Arbeitsplatz bieten. Wir fördern Fachkräfte aus dem Ausland und möchten sie durch Sprachkurse, Wohnungs- und Beratungsangebote weiter in der Integration unterstützen. Wir setzen auf Führungskräfteentwicklung aus dem eigenen Unternehmen und möchten unsere Mitarbeitenden durch das Schulungskomitee bei der Vermittlung von Wissen, der Werte und des Rollenverständnisses durch Fachleute unterstützen.

16. Qualifizierung

Das Engagement und die Qualifikationen unserer Mitarbeiter*innen sind die Basis für unseren nachhaltigen Erfolg. Aus diesem Grund übernehmen wir Verantwortung für die Ausbildung, die Gesundheit und die Sicherheit unserer mehr als 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und wollen ihnen ein attraktives und soziales Arbeitsumfeld bieten.

Eplas: Unterweisungen für den Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz werden seit diesem Jahr digital über die Softwarelösung Eplas abgebildet. Dies erleichtert das Überwachen, Durchführen und Erledigen von betrieblichen Qualifizierungen, dem Unfallmanagement, der Arbeitsmedizinischen Vorsorge und weiteren Anforderungen. In der IBS (Institute for Behavioral Safety) Schulungsreihe zum verhaltensorientierten Arbeitsschutz wurden Führungskräfte, Mitabreitende und Sicherheitsbeauftragte unter anderem zu den Themengebieten Rollenbilder in der Organisation, Kommunikation, Wahrnehmung, Fixation und Reflexen geschult. Die Schulungsreihe wurde mit entsprechender externer Unterstützung über fast 1,5 Jahre durchgeführt. Zentrale Ideen wurden in Horn-spezifische Prozesse aufgenommen.

Schulungskomitee: Das im Jahr 2022 gegründete Schulungskomitee kümmert sich um Ablauf, Organisation, Durchführung und Nachbereitung von Schulungen, Workshops und Seminaren zur internen Wissensvermittlung, die in unserem firmeninternen Schulungsraum stattfinden. Dabei wird das Schulungsangebot kontinuierlich erweitert und auf die Belegschaft abgestimmt und mit Dozierenden aus dem eigenen Unternehmen durchgeführt. Schulungen werden sowohl in übergreifenden Disziplinen, wie Projektmanagement und Unternehmensphilosophie und -kultur angeboten, als auch in spartenspezifischen Disziplinen, wie Vertriebsschulungen oder Grundlagen Feuerfest. Im Jahr 2022 besuchten etwa 80 Teilnehmer*innen den Workshop „Anti Diskriminierung – Werte in deinem Arbeitsalltag“. Etwa 30 Mitarbeiter*innen nehmen aktuell an der 5-monatigen Seminarreihe „Projektmanagement“ teil. Neben Englischkursen, Schulungen zu unseren Digitalen Plattformen und zum Leistungsangebot von Horn & Co. wird der Schulungskalender laufend erweitert. Schulungen zu unseren digitalen Plattformen und Anwendungen werden in den Betrieben angeboten.

Baumaschinen Schulung:

Unsere Mitarbeiter, die mit Baumaschinen und in der Geräteführung arbeiten, wurden in den Themen Wartung, Pflege und Führung von Baumaschinen eingewiesen und von Fachpersonal geschult. Dies soll nicht nur Verschleißkosten und eigenverschuldete Schäden minimieren, sondern auch zur Mitarbeiterzufriedenheit und einer optimaleren Einweisung beitragen. Die Schulungen werden im Jahr 2023 weitergeführt.

Fachkräfte aus dem Ausland: Für unsere Mitarbeitenden aus dem Ausland bieten wir neben Deutschkursen weitere Unterstützungsangebote zur Integration an. Durch eine Kooperation mit der Prishtina Universität im Kosovo konnten wir weitere Fachkräfte für unser Unternehmen und unsere Standorte vor Ort gewinnen.

Ausbildung: Um dem Fachkräftemangel der Branche aktiv entgegenzuwirken, unseren Bedarf an qualifizierten Fachkräften zu decken und junge Menschen auf ihrem Karriereweg zu unterstützen, setzen wir auf eine betriebliche Ausbildung als zentralen Baustein unserer Unternehmensstrategie. Auch im Jahr 2022 konnten wir uns wieder über eine hohe Ausbildungs- und Übernahmequote freuen. Teile der oben genannten Schulungsangebote, wie zum Beispiel der Workshop Anti Diskriminierung, werden in den jährlichen Azubi-Day integriert.

17. Menschenrechte

Unser Anspruch, alle Geschäfte in ethischer und rechtlich einwandfreier Weise zu tätigen, ist untrennbar mit der Achtung von Menschenrechten verbunden. Die Einhaltung der Menschenrechte ist im Horn & Co. Verhaltenskodex verankert. Wir sprechen uns gegen jede Art von Kinderarbeit, Zwangsarbeit und Diskriminierung aus und erwarten das gleiche von unseren Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern. Über die gesetzlichen Anforderungen hinaus ist es unser Ziel, unsere Mitarbeitenden über menschenrechtliche Sorgfaltspflicht und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz zu informieren (siehe Kriterium 16). Auch im Hinblick auf Lieferanten sind menschenrechtliche Risiken entlang der Wertschöpfungskette zu prüfen und bei Missachtung dementsprechend zu handeln. Der CSR Circle dient als Anlaufstelle bei unternehmensinternen Vorfällen. Hierfür wurden entsprechende Prozesse zur Meldung und Hilfestellung etabliert.

18. Gemeinwesen

Durch regelmäßige Beiträge zum Gemeinwesen möchten wir durch gesellschaftliches Engagement zur Zukunftsfähigkeit beitragen. Dabei stehen Projekte an unseren Standorten und Projekte unserer Mitarbeitenden besonders im Fokus. Die Spenden und Sponsorentätigkeiten von Horn & Co. sind breitgefächert und reichen von diversen Sportvereinen (u.a. Sportfreunde Siegen) über Kulturstätten (u.a. Apollo Theater), Spenden für Umweltvereine und Kinderfeste bis hin zu humanitären Spenden für die Betroffenen des

schrecklichen Krieges in der Ukraine. Insgesamt kamen im Jahr 2022 über 50.000 Euro in Spenden zusammen.

19. Politische Einflussnahme

Die Mitarbeit in regionalen und nationalen Verbänden ermöglicht uns den aktiven Austausch mit Vertreter*innen der verschiedenen Branchen. Durch unsere Mitarbeit im Arbeitskreis der Dialogplattform Recyclingrohstoffe (DPR) möchten wir uns aktiv an der Entwicklung neuer Recyclingansätze in der Branche beteiligen. Durch die Verbandsarbeit in Branchengremien, wie beispielsweise dem VDEh, wollen wir aktiv Einfluss auf die Entwicklung der Branche nehmen und in den Dialog mit Stakeholdern treten. Darüber hinaus sieht die Firma von Parteispenden und ähnlichem ab.

20. Gesetzes- und Richtlinienkonformes Verhalten

Über die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien hinaus, fordern wir Transparenz, integriertes Handeln und ein verantwortliches Einhalten der Normen unseres Verhaltenskodex von allen Mitarbeitenden, insbesondere von unseren Führungskräften.