

# Horn & Co.

Group



## NACHHALTIGKEITSBERICHT 2023

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	4
07. Kontrolle	5
08. Anreizsysteme	5
09. Beteiligung von Anspruchsgruppen	5
10. Innovations- und Produktmanagement	6
Umwelt	6
11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	6
12. Ressourcenmanagement	6
13. Klimarelevante Emissionen	7
Gesellschaft	7
14. Arbeitnehmerrechte	7
15. Chancengerechtigkeit	7
16. Qualifizierung	8
17. Menschenrechte	9
19. Politische Einflussnahme	9
20. Gesetzes- und Richtlinienkonformes Verhalten	10

## **1. Vorwort:**

Auch in diesem Jahr blicken wir gemeinsam auf ein herausforderndes Jahr zurück: 2023 reiht sich nahtlos in die Krisenjahre seit 2020 ein. Besonders hervorzuheben ist das vierte Quartal 2023, in dem wir aufgrund von Produktionsstillständen bei vielen unserer Kunden einen spürbaren Beschäftigungsrückgang zu verzeichnen hatten. Die vergangenen Jahre waren von zahlreichen Herausforderungen geprägt: Corona-Pandemie, Energiekrisen, Verknappung von Halbleiterchips und anderen Lieferengpässen in unseren Lieferketten. Aktuell sind wir mit der allgemeinen konjunkturellen Abschwächung der deutschen Industrie konfrontiert.

In diesen Zeiten ist es umso wichtiger, unsere Kräfte zu bündeln und gemeinsam diese schwierige Phase zu meistern. Unser Motto „Zusammenhalt“, das wir auf unserer diesjährigen Weihnachtsfeier unterstrichen haben, spiegelt unseren unerschütterlichen Willen wider, als mittelständische Unternehmensgruppe flexibel und belastbar auf die Risiken der wirtschaftlichen Entwicklung zu reagieren.

Trotz der Turbulenzen gibt es Grund zur Zuversicht: Die wachsende Bedeutung von Dekarbonisierungsstrategien und Nachhaltigkeitsmanagement in der Wirtschaft bestätigt die Relevanz unseres Geschäftsmodells. Unsere langfristige Strategie, unser Geschäft durch Partnerschaften mit führenden Unternehmen kontinuierlich weiterzuentwickeln und unser Angebot zu erweitern, trägt Früchte. Wir sind zuversichtlich und danken allen unseren Stakeholdern für die vertrauensvolle Zusammenarbeit und freuen uns auf viele gemeinsame Erfolge.

Argjend Kameraj (CEO)

Dr. Lars Füchtjohann (CTO)

## **2. Strategie**

### 01. Strategie

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. Wir glauben, dass die stetige Erweiterung unseres Portfolios und Geschäftsmodells einen erheblichen Beitrag zur Nachhaltigkeit leistet und zu unserem Unternehmenserfolg führt. Neben unserem Umwelt- und Nachhaltigkeitsmanagement berät der CSR Circle als interdisziplinäres Gremium den Vorstand und die Geschäftsführung. Der jährlich erscheinende Nachhaltigkeitsbericht ist ein fester Bestandteil unseres konstruktiven, transparenten Dialoges, den wir mit allen unseren Stakeholdern beziehungsweise Interessensgruppen führen, um Ressourcen zu schonen, CO<sub>2</sub> dauerhaft zu reduzieren sowie die Menschenrechte zu achten.

### 02. Wesentlichkeit

Die Analyse der für unser Unternehmen wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte untersuchen wir aus der Sicht der externen Faktoren und wie sie sich auf das Unternehmen auswirken und im Hinblick der Auswirkungen unserer unternehmerischen Tätigkeit auf Umwelt, Soziales und Ökonomisches.

#### Externe Aspekte mit Auswirkungen auf das Unternehmen (Outside In):

Auch das Jahr 2023 muss, wie die Jahre davor, als Krisenjahr in die Firmengeschichte eingehen. Neben gestiegenen Energiepreisen, Inflation, gestiegenen Zinsen, gestörten Lieferketten, Produktionsrückgang, Fachkräftemangel und Versorgungsunsicherheiten, wird Europa weiterhin durch furchtbare Kriege erschüttert. All diese Herausforderungen spiegeln sich in einer unsicheren und angespannten Marktlage und eine Verunsicherung der Belegschaft wider. Durch die stetige Erweiterung unseres Angebots und Portfolios möchten wir unser Geschäftsmodell weiterhin diversifizieren und so unserer Belegschaft Zukunftssicherheit im Bezug auf ihre Beschäftigung geben.

#### Auswirkungen unserer unternehmerischen Tätigkeit (Inside out):

Die europäische Dekarbonisierungsstrategie, das Nachhaltigkeitsmanagement und die damit einhergehenden Ziele sorgen dafür, dass unser Geschäftsmodell wichtiger ist denn je. Unseren Kunden können wir Produkte mit einem erheblich geringen CO<sub>2</sub> Fußabdruck anbieten. Unsere 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.

### 03. Ziele

Unsere quantitativen und qualitativen Nachhaltigkeitsziele spiegeln sich in unserer Vision 2025 wider. Unsere Ziele orientieren sich an den SDGs der Vereinten Nationen, sowie dem Deutschen und Europäischen Klimaziel. Für die nächsten Jahre planen wir weitere Reduktion der Emissionen, den Ausbau und die Nutzung von erneuerbaren Energien (siehe Kriterium 13), sowie eine Ausstattung unserer Baumaschinen mit alternativen Antrieben, wenn die Marktverfügbarkeit dies erlaubt. Durch weitere Zertifizierungen und innovatives Energiemanagement blicken wir zuversichtlich auf die europäischen Ziele für 2030 und 2045.

### 04. Tiefe der Wertschöpfungskette

Mit unserem Geschäftsmodell tragen wir zur Rückführung von Rohstoffen in die zirkuläre Wertschöpfungskette bei. Neben der Erbringung von vielseitigen Dienstleistungen in den Stahlwerken, dem Recycling und der Aufbereitung feuerfester Reststoffe, der Analytik und Beratung von Hygiene, Umwelt und Material und dem Vertrieb, haben wir mit der Gründung der IR Service GmbH unsere Wertschöpfungskette um einen Werkstattdienst ergänzt. Durch die Vergrößerung der Firma Krost durften wir zwei weitere Standorte in Krefeld und Witten in der Horn & Co. Group begrüßen.

## 3. Prozessmanagement

### 05. Verantwortung

Der Horn & Co. CSR Circle ist ein interdisziplinäres Gremium, bestehend aus Mitgliedern der Abteilungen Personal, Marketing, Vertrieb, Qualitätsmanagement, 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

Der Horn & Co. Verhaltenskodex regelt die ethischen Grundlagen im Umgang mit Kolleginnen und Kollegen, Lieferanten, Kunden, Ressourcen, Umwelt, Hinweisgebern und anderen

Interessensgruppen. Wir verpflichten uns zu den im Verhaltenskodex enthaltenen Werten, wie gegenseitigem Respekt, Verantwortung und Integrität.

Das Intranet HorNet wurde im Jahr 2023 erfolgreich fertiggestellt und ist nun gruppenweit in Benutzung. Der Ausbau der Digitalisierungsangebote wird durch den Horn & Co. Schulungskalender unterstützt. (Kriterium 16). Das HorNet unterstützt die digitale Ablage, schnelle und übersichtliche Zugriffe und den Informationsfluss zwischen den Standorten. Im Zuge der IT-Security bringen wir regelmäßig unsere Anwendungen und Anwendenden auf den neusten Stand.

In den Bereichen Umweltschutz, Qualitätssicherung, Energiemanagement und Arbeitsschutz sind wir nach DIN ISO 14001/45001/9001 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. Das Labor wurde außerdem nach NADCAP zertifiziert.

#### 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 Dieserverbrauch, Abfallmenge, Wasserverbrauch, Anteil an recycelten Rohstoffen und weiteren 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.

#### 08. Anreizsysteme

Neben der Anpassung leistungsbezogener Lohnstruktur existieren aktuell keine Anreizsysteme für die Nachhaltigkeitsbereiche.

#### 09. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Unsere internen und externen Stakeholder wurden in einem Workshop genau definiert. Mit unseren vielfältigen Anspruchsgruppen streben wir einen Austausch an, der von Transparenz und gegenseitigem Respekt geprägt ist. Durch Informationsplattformen, wie das Mitarbeiterinformationssystem MIS, die Mitarbeiterzeitung Horn News, das Intranet HorNet

und Infobildschirme an unseren Standorten, informieren wir unsere Belegschaft regelmäßig über Updates aus der Unternehmensgruppe, Marktlage, Neuerungen und vieles mehr. Auch im Jahr 2023 waren wir auf Messen, wie zum Beispiel der Daadener Ausbildungsmesse, vertreten. Durch unsere Verbandsarbeit konnten wir unser Netzwerk weiter ausbauen. Auf dem Kreislaufwirtschaftstag in Weitfeld sind wir mit Anwohnern ins Gespräch gekommen und waren im Zuge dessen auch im WDR zu sehen.

#### 10. Innovations- und Produktmanagement

Als erfahrener Feuerfesthersteller und kompetenter Recycler ist es unser Ziel, einen geschlossenen Materialkreislauf zu realisieren und verantwortungsbewusst umzusetzen. Durch die Bestimmung der CO<sub>2</sub> Fußabdrücke für unsere Produktgruppen und Massen konnten wir im Jahr 2023 einen weiteren Meilenstein in Richtung Dekarbonisierung und Kreislaufwirtschaft setzen. Besonders unsere Kunden profitieren von der erhöhten Transparenz und der erheblichen Einsparung. Die genauen Werte sind auf den technischen Datenblättern der Produkte zu finden und wurden an unsere Kunden kommuniziert.

### 4. Umwelt

#### 11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen

Für unsere Geschäftstätigkeit ist die Nutzung natürlicher Ressourcen unerlässlich. Dies gilt sowohl für unsere Dienstleistungen, bei denen wir Strom, Treibstoffe, Gas, Wasser und Heizöl in Anspruch nehmen, als auch für unsere Produkte, die Primär- und aufbereitete Sekundärrohstoffe enthalten. Durch den hohen Einsatz an zirkulären Rohstoffen und das Cero Waste Concept, tragen wir zu erhöhten Recyclingquoten und zur Belebung der Kreislaufwirtschaft bei. In allen Geschäftsbereichen ist es unser Ziel, die Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen zu mindern und klimarelevante Emissionsquellen zu minimieren. Auf dem Dach des neuen Gebäudes der Probenvorbereitung des Industrial Lab (Horn & Co. Analytics) konnte im Dezember 2023 der Bau unserer neuen und bisher größten Photovoltaikanlage fertig gestellt werden.

#### 12. Ressourcenmanagement

Zur Planung unseres Ressourcenmanagements betrachten und analysieren wir Aspekte wie die Nachhaltigkeit der Standorte, Energieeffizienz, Deponiewirtschaft, Nachhaltigkeit des Produktportfolios, Ressourceneffizienz, Abfallwirtschaft und effizientere Neu- oder Umbauten. Auf den einzelnen Wertschöpfungsebenen streben wir eine stetige Verbesserung unseres

Ressourcenmanagements an. Teil dieser Strategie ist der vermehrte Einsatz von erneuerbaren Energien, alternativen Antrieben und Erhöhung der Energieeffizienz.

### 13. Klimarelevante Emissionen

Durch die Umstellung auf Grünstrom an den Standorten der Horn & Co. Minerals Recovery sowie durch die Inbetriebnahme unserer bisher größten PV-Anlage mit einer Leistung von 135 kWp am Standort in Wenden, konnten wir im Jahr 2023 einen erheblichen Meilenstein in Richtung Verringerung der klimarelevanten Emissionen setzen. Ein erheblicher Anteil der neu ausgelieferten Baumaschinen sind mit alternativen Antrieben ausgestattet, sowie unser Fuhrpark, der um weitere E- und Hybridfahrzeuge erweitert wurde. Am Standort der Tritech Oberflächentechnik GmbH in Solingen wurde ein neues und modernes Heiz- und Klimakonzept installiert. Weitere mittel- und langfristigen Ziele beinhalten die Erhöhung der Energieeffizienz und eine Aufstellung der Scope 3 Emissionen, die in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette auftreten.

Im Jahr 2023 konnten wir unseren Kunden und Stakeholdern belastbare Zahlen über die CO<sub>2</sub> Ersparnis unserer Produkte liefern. Diese Werte wurden nach den Richtlinien des Greenhouse Gas Protocol berechnet und stehen in voller Transparenz auf unseren technische Datenblättern.

## 5. Gesellschaft

### 14. Arbeitnehmerrechte

Unsere wertebasierte Unternehmenskultur möchte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus fördern und fordern. 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 europäische Standorte. 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. Im Jahr 2023 gab es daraufhin keinen Arbeitsunfall der Kategorie 3.

### 15. Chancengerechtigkeit

Durch die Arbeit des CSR Circles wird die Beteiligung der Mitarbeitenden an Nachhaltigkeitsthemen aktiv gefördert und der Betriebsrat eingebunden. Unser Leitbild „Stark



durch Vielfalt“ steht nicht nur für unser breit gefächertes Geschäftsmodell, sondern auch für Chancengerechtigkeit und Diversity, Mitbestimmung, Integration von Migranten, für angemessene Bezahlung, Schutz vor Diskriminierung, sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle unsere Belegschaft. Über die gesetzlichen Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes hinaus, engagieren wir uns für die Förderung unseres vielfältigen Kollegiums 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 (Kriterium 16). Wir setzen auf Führungskräfteentwicklung aus dem eigenen Unternehmen und unterstützen unsere Mitarbeitenden durch das Schulungskomitee und unser gezieltes Führungskräfteentwicklungsprogramm bei der Vermittlung von Wissen, der Werte und des Rollenverständnisses durch Fachleute.

In einem ganztägigen Workshop zur Unternehmensphilosophie und -kultur wurde das Leitbild „Stark durch Vielfalt“ mit Kolleginnen und Kollegen kritisch hinterfragt und weiter gefestigt. Seit 2023 unterstützt ein fachkundiger Kollege als Integrations- und Anti Diskriminierungsbeauftragter bei der Integration. Auch wurde eine Hinweisgeberschutz-Stelle eingerichtet.

## 16. Qualifizierung

Das Engagement und die Qualifikationen unserer Mitarbeitenden sind die Basis für unseren nachhaltigen Unternehmenserfolg. Im Jahr 2023 startete die Planung für unser umfassendes Führungskräfteentwicklungsprogramm, welches über die nächsten Jahre unsere Führungskräfte in Disziplinen wie Arbeitsrecht, Projektmanagement und Kommunikation schulen möchte. Die Software Eplas, die der Planung und Nachverfolgung von Schulungen und Unterweisungen dient, ist inzwischen vollständig in Betrieb und wird durch interne Audits regelmäßig überprüft. Im Jahr 2023 wurden mehr als 10 Schulungen durch das Schulungskomitee durchgeführt.

Schulungsthemen sind unter anderem Digitalisierung und Anwendung, Produkte und Dienstleistungen der Gruppe, vertiefendes Fachwissen, sowie Werte und Kultur. Der erweiterte Schulungskalender für das Jahr 2024 wurde bereits veröffentlicht und erfreut sich erneut größter Beliebtheit. Nach wie vor unterstützen wir Mitarbeitende aus dem Ausland mit Deutschkursen (21 Teilnehmende), Universitätskooperationen und Hilfe bei der Integration.

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 die betriebliche Ausbildung als zentralen Baustein unserer

Unternehmensstrategie. Insgesamt wurden im Jahr 2023 10 Auszubildene eingestellt. 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. 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. Im Jahr 2023 haben wir unter anderem für Erdbebenopfer und regionale Vereine gespendet.

### 19. Politische Einflussnahme

Die Mitarbeit in regionalen und nationalen Verbänden ermöglicht uns den aktiven Austausch mit Vertretern 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 FEhS oder dem BDSV, 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.